

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Spolupráce škol a podniků v oblasti odborné
praxe žáků v kontextu uplatnitelnosti
absolventů na trhu práce.**

Bakalářská práce

Autor: Renata Pyrochtová, DiS.

Vedoucí práce: doc. PhDr. Dytrtová Radmila, CSc.

2015

Zadávací list

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Spolupráce škol a podniků v oblasti odborné praxe žáků v kontextu uplatnitelnosti absolventů na trhu práce.

vypracoval/a samostatně a použil/a jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědom/a, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědom/a, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědom/a že, na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

V Praze, dne 20. 3. 2015

.....

Renata Pyrochtová

Abstrakt

Bakalářská práce na téma Spolupráce škol a podniků v oblasti odborné praxe žáků v kontextu uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je zaměřena na analýzu současné situace v uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Průzkumnou metodou byla srovnávací analýza tří klasických modelů vzdělávání a odborné přípravy v Evropě a hodnocení již ukončených i právě probíhajících projektů s daným zaměřením. Práce též mapuje historický vývoj výchovy řemeslného dorostu až do její organizované a institucionalizované formy. Dále je popisován vývoj a současná situace středních odborných učilišť, coby hlavních vzdělávacích institucí pro odbornou profesní přípravu na dělnická povolání. Je zmíněna také problematika nábory žáků do učebních oborů, se zaměřením zejména na spolupráci škol s partnery při vlastním odborném vzdělávání. Hlavní důraz je kladen na technické obory. Nedílnou součástí této studie tvoří ukázky dobré praxe. Závěr je věnován popisu důležitosti spolupráce jednotlivých činitelů při profesní přípravě žáků.

Abstract

The study is about the present employability of school-leavers on the labour market. The exploration method used was the comparative analysis of three current classical models of education as well as of vocational training in Europe. Besides that, there is an evaluation of present and past projects in this field. The historical development of craft training up to its organised and institutionalised form cannot be omitted in this study. Further it describes the development and the actual situation of secondary vocational schools as the main educational institutions of vocational education and training (VET). The issue of pupils' enrolment into VET institutions is also attacked with the focus on the co-operation between schools and social partners. The main stress is laid on technical schools. The substantial part of the study presents model examples. The end is devoted to a description of the importance of co-operation as a key factor in vocational training.

Klíčová slova

zaměstnatelnost, profesní kvalifikace, vzdělávací politika, politika pracovního trhu, celoživotní učení, další vzdělávání, výběr pracovníků, motivace, vzdělávání pracovníků, personalistika, střední odborná učiliště, spolupráce, partneři při vzdělávání

Key words

employability, full qualification, education policy, labour market policy, lifelong learning, adult education, selection of employees, motivation, education of employees, HR, Secondary vocational schools, cooperation, education partners

Poděkování:

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce doc. PhDr. Dytrtové Radmile, CSc., za vstřícný přístup, cenné rady, připomínky a čas, který mi věnovala při vedení práce.

Poděkovat musím ale i hlavní manažerce projektu NZZ_2, Ing. Daně Kočkové a PhDr. Romaně Jezberové za konzultaci v oboru, A. Konopáskové za jazykovou konzultaci a v neposlední řadě i všem absolventům, za jejich ochotu podělit se o své názory na dané téma.

Poděkování patří všem, kteří mě při psaní bakalářské práce podporovali.

Obsah

1 Úvod	8
2 Cíl a metodika práce	10
3 Teoretická část práce	11
3.1 Uplatnitelnost absolventů na trhu práce	11
3.1.1 Koncept zaměstnatelnosti	11
3.1.2 Perspektiva zaměstnavatele	12
3.2 Historie učňovského školství	13
3.2.1 Středověk	13
3.2.2 Situace po druhé světové válce	14
3.2.3 Současnost v řízení učňovského školství	16
3.3 Současný stav sledované problematiky – srovnání se západní Evropou	17
3.3.1 Liberálně tržní model	19
3.3.2 Státem regulovaný model	20
3.3.3 Duální korporativní model	22
4 Vlastní zpracování – hodnocení projektů	25
4.1 Již ukončené projekty	25
4.2 Právě probíhající projekty	26
4.2.1 Celonárodní projekty – projekt POSPOLU	27
4.2.2 Regionální projekty	27
5 Zhodnocení výsledků – příklady dobré a špatné praxe	29
5.1 Potřeba zaměstnavatelů	29
5.2 Potřeby škol	30
5.3 Nová závěrečná zkouška – Projekt NZZ a návazný projekt NZZ_2	32
6 Shrnutí a závěr – nutnost spolupráce škol a firem	36
7 Přílohy:	41
7.1 Schéma optimálního zapojení SŠ se sociálními partnery	41
7.2 Analýza SWOT – odborný výcvik v učňovském školství.	42
8 Zdroje:	43

1 Úvod

Motto: *“ Co se má člověk naučit konat, tomu se musí učit konáním. “*

J. A. Komenský, Velká didaktika

Uplatnitelnost absolventů na trhu práce je spolu s neklesající nezaměstnaností absolventů stále aktuálnějším tématem. Aby se člověk mohl uplatnit na trhu práce, musí být kvalifikovaný, a proto musí splňovat určitá kritéria. S tím, jak roste význam znalostí a dovedností pro ekonomický rozvoj společnosti a konkurenceschopnost podniků, roste i důraz firem na získávání a udržení kvalitních, tedy kvalifikovaných pracovníků. Firmy potřebují držet tempo s vývojem nových technologií. Tento trend musí sledovat i školy, vede k tomu stále se zrychlující technologický cyklus. V řadě oborů se dostal pod 10 let, během nichž se z nové technologie stane zastaralá. Problém je, že počáteční vzdělávání, které připravuje ve školách příslušné odborníky, za technologickým cyklem citelně zaostává. *„Dnes je to tak, že první rok se rozhodnete, že budete nějaký obor učit. Během druhého a třetího se schvalují vzdělávací plány. Další rok ztratíte prezentaci oboru rodičům a jejich dětem. Škola pak nové studenty vzdělává tři až čtyři roky. V celkovém součtu to dělá až osm let. Do praxe tedy nezkušený elév přichází až ve chvíli, kdy je technologie u konce svého životního cyklu. Znamená to, že na školách se neustále učí něco, co už dosluhuje nebo je dávno překonané“*, uvádí Jiří Kořínek, ředitel Odboru vzdělávání a projektů Hospodářské komory ČR, s tím, že ze škol do praxe se musí přesunout nejen studenti, ale i jejich pedagogové, kterým dnes často chybí rozhled. (Vesecký, 2014)

Vzhledem k současné vzdělávací struktuře v České republice, kterou neblaze ovlivnily zejména zásahy v devadesátých letech minulého století, a zejména vlivem nepříznivého demografického vývoje začíná být i pro firmy důležité zajistit si včas kvalifikované pracovníky. Zejména ve strojírenských oborech dochází k trendu odchodu stávajících zaměstnanců důchodového věku do penze a chybí mladí absolventi. *„Podle našich analýz ubude v průmyslu během osmi let na šedesát tisíc technicky vzdělaných lidí,“* upozornil Pavel Juříček, viceprezident Svazu průmyslu a dopravy. (Novinky.cz, 2014)

Nesouladem na trhu práce mezi potřebami firem na jedné straně a množstvím a kvalitací absolventů odborných škol na straně druhé se zabývá projekt Podpora spolupráce škol a firem se zaměřením na odborné vzdělávání v praxi (zkráceně Pospolu), připravený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) ve spolupráci se zaměstnavatelskými svazy. Realizátorem projektu je MŠMT, partnerem projektu je Národní ústav pro vzdělávání. Více o tomto projektu naleznete v kapitole 4.2.1.

Autorka bakalářské práce pracuje v Národním ústavu pro vzdělávání na projektu NZZ_2, který se věnuje jednotným závěrečným zkouškám učňů, které budou od roku 2015 povinné. Předtím byla součástí týmu projektu „Cesta ke kvalitě“ zaměřeného na autoevaluaci škol a v roce 2013 se podílela na testování informačního systému ISA+ a redakčního systému IsaAdmin+ a aktualizaci dat o vzdělávací nabídce, kterou se zabývá projekt VIP Kariéra II. Oba projekty s daným tématem určitým způsobem, byť nepřímo souvisí s naším tématem. V září 2014 se autorka též zúčastnila semináře projektu Pospolu, kde měla příležitost vyslechnout názory učitelů odborného vzdělávání na daný problém. Tématem tohoto semináře bylo „Prohloubení spolupráce škol a firem v odborném výcviku, možnosti doplnění školních vzdělávacích programů (ŠVP).“

2 Cíl a metodika práce

Cílem této bakalářské práce je vyzdvižení příkladů dobré praxe v rámci srovnání úspěšnosti jednotlivých projektů. Proto je nutné nejprve zmapovat současnou situaci a srovnat ji se zahraničím. To bude základem pro porovnání se stavem, který by byl ideální. V čem se vlastně liší přístup těch podniků a škol, jejichž spolupráce je víceméně formální, a těch, kde přímo navazuje na možnost čerstvých absolventů získat uplatnění v daném podniku?

Sběr podkladů, studium dokumentů, analýza dostupné literatury, rozhovory s odborníky včetně jejich zahrnutí do analýzy SWOT a následné vyhodnocení situace jsou hlavními metodami k získání odpovědí na dané otázky. Pro možnosti komparace dat a jejich zhodnocení byly použity i výsledky projektu Kurikulum S, výstupy končícího projektu NZZ_2 a právě probíhajícího projektu POSPOLU. V neposlední řadě je dobré si všimnout i návaznosti na ostatní projekty, byť s daným tématem souvisí jen nepřímo.

Při hledání způsobů, jak podniky a školy iniciovat k širší spolupráci je samozřejmě vhodné se inspirovat především těmi, kdo danou problematiku řeší co nejefektivněji. Danou problematikou se v současné době zabývají odborníci v celé Evropské unii. Byla vytvořena i Evropská aliance pro učňovství, která je zaměřena na zlepšení kvality, nabídky a image učňovského školství v EU. Některé členské státy se již angažují v bilaterální spolupráci v učňovském školství, mobilitě učňů a celé reformě odborného vzdělávání a přípravy. Vždy je ale praktické poučit se z historie. Nelze totiž měnit stávající stav dle okolních států a neřídit se přitom historickým kontextem naší země. Proto nelze opomenout srovnání s dobou, kdy výchovu učňů ještě současné problémy netrápily, ani analýzu vlivů, které na současnou situaci působily.

3 Teoretická část práce

3.1 Uplatnitelnost absolventů na trhu práce

Úvodem bych ráda vzpomenula slov Tomáše Bati, která jasně ukazují, že problém uplatnitelnosti absolventů, zejména v oblasti řemesel není tak docela nový. *„Jsou lidé, kteří se domnívají, že řemesla a živnosti upadnou. Není to pravda! Zde je zlaté dno moderních řemesel a živností. K tomu zlatu však je třeba se namáhavě prokopat. V moderním řemesle se musí spojit věda, umění a rukodílná zručnost. Takové řemeslo si žádá člověka vysoce všestranného, jehož ruce jsou právě tak vycvičeny, jak vycvičená je jeho hlava. Takovým řemeslníkem se člověk nestane za rok. A nestane se jím bez důkladné práce na svém vlastním vzdělání. Není krize řemesla, je krize řemeslníků a je naší povinností bojovat proti této krizi ze všech sil, protože řemesla a živnosti jsou praktickými univerzitami pro podnikatele a průmysl.“*

3.1.1 Koncept zaměstnatelnosti

Neexistuje jediná definice zaměstnatelnosti, řada publikací uvádí, že zaměstnatelnost se týká práce a schopnosti se zaměstnat, a to ve smyslu:

- schopnost získat své první zaměstnání – proto má být ve vzdělávacím systému zakotveno zajištění získání klíčových kompetencí, kariérové poradenství a pochopení pracovního světa;
- schopnost udržet si zaměstnání a splňovat nové pracovní požadavky;
- schopnost získat nové zaměstnání, pokud je to žádoucí – být nezávislý na trhu práce tím, že je člověk ochoten a schopen ovlivňovat vlastní uplatnitelnost v zaměstnání, jak v rámci stejné organizace, tak mezi více organizacemi.

Kuchař (2007) uvádí jednu z definic zaměstnatelnosti jako *„... schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce.“* (Kuchař, 2007, s. 113.)

Zaměstnatelnost je i prioritou Boloňského procesu, kde je definováno: *„Zaměstnatelnost umožní každému, aby se plně chopil příležitostí na měnícím se pracovním trhu.“* (Švec, 2006)

3.1.2 Perspektiva zaměstnavatele

Česká ekonomika je, byť je trend ve světě odlišný, stále postavena na sekundárním sektoru, tedy průmyslové výrobě, proto se více zaměříme na zaměstnatelnost v průmyslovém sektoru. Tam je také situace nejsložitější vzhledem k již zmíněnému zrychlujícímu se technologickému cyklu.

Snad právě proto probíhá první pilotáž projektu POSPOLU právě v oborech skupiny Strojírenství a strojírenská výroba a v oborech skupiny Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika. Pilotáže začaly od října v pěti partnerstvích modelů spolupráce škol a firem. Dohromady je zapojeno sedm škol a 43 firem. Ověřuje se zejména realizace odborného výcviku žáků učebních oborů v reálném pracovním prostředí zapojených firem.

Modely spolupráce vznikající v projektu Pospolu popisují různé možnosti vzájemné spolupráce odborných škol a zaměstnavatelů v těchto oblastech odborného vzdělávání:

- praktické vyučování - odborný výcvik/odborná praxe;
- využití odborníků z praxe při plánování a realizaci výuky;
- profilová maturitní zkouška;
- stáže učitelů ve firmách.

V průběhu projektu jsou pomocí připomínkování modelů spolupráce, jejich komentování, diskusního fóra a webového formuláře pro případovou studii sbírány názory, podněty a připomínky od zástupců škol a firem, které mají se vzájemnou spoluprací zkušenosti. Mohou se tedy zapojit všechny firmy, nejen ty, které byly vybrány do projektu. Věřím, že to alespoň některým firmám pomůže získat na trhu práce právě takové absolventy, které hledají.

Při šetření provedeném NÚV – „Dotazování zaměstnavatelů na důvody přijímání či naopak nepřijímání absolventů“ je mezi důvody pro zaměstnání absolventů na předním místě nezatíženost pracovními návyky. Zaměstnavatelé si takového nezkušeného pracovníka sami „zformují a vychovají“. Pokud však tento důvod srovnáme se zmíněnými výsledky šetření ve vazbě na požadavky a očekávání zaměstnavatelů zjistíme jasný protiklad. Tato „výhoda“ se vzápětí stává handicapem, protože zaměstnavatelé volají po zkušené pracovní síle (zejména v sekundárním

sektoru). Dalším převládajícím důvodem, který zaměstnavatelé uvádějí, je ochota absolventů dále se vzdělávat a zvyšovat si svou kvalifikaci. Zaměstnavatelům by nejvíce vyhovovalo, aby škola připravila absolventa na konkrétní pracovní pozici. To by ovšem ve výsledku vedlo ke snížení jeho možností uplatnění na trhu práce. (Úlovec, 2014)

Zapojením se do projektu pomůže zaměstnavatelé získat právě takové absolventy, jaké potřebuje. Škola jim nejen zprostředkuje příslušnou kvalifikaci, ale je zároveň garantem jejich obecného uplatnění v oboru.

3.2 Historie učňovského školství

Při hodnocení současného stavu je pro správný náhled na situaci nutné srovnání s historickými okolnostmi. Zaměříme se tedy na historii, ať vidíme, kdy a kde se stala chyba a kterou cestou se jít nemá.

3.2.1 Středověk

Nejstarší dochované zmínky o výchově učňů jsou z období středověku, kdy hlavní obsahovou složkou výchovy učňů bylo získání takových dovedností, které byly nutné k provozování řemesla. Učeň byl prakticky připravován individuálně v dílně cechovního mistra. Učil se řemeslu pozorováním a zároveň musel vykonávat řadu prací, které neměly nic společného s vlastní přípravou na povolání. Výchova učně závisela plně na mistrově odbornosti a na jeho schopnostech učit, výsledky odpovídaly jeho schopnostem i předpokladům a schopnostem učedníků. Žádná teoretická příprava učňů k povolání se ve středověku nekonala. Způsobilsto k samostatnému vykonávání řemesla se v období středověké cechovní malovýroby prokazovala tzv. tovaryšskou zkouškou, po jejímž složení se z učedníka stal tovaryš (vyučení řemeslník). Učedníci, kteří se připravovali u vyhlášených mistrů, získali velmi dobré uplatnění v oboru. Už jen skutečnost, že se vyučili u mistra, předurčila zájem o jejich práci, později mohli také požádat o vykonání mistrovské zkoušky. Tyto záležitosti byly spravovány jednotlivými cechy a cechovním společenstvím. Většina učedníků dále odcházela po zvládnutí tovaryšské zkoušky do světa

na zkušenou¹. Po návratu domů si přinášeli nově nabyté zkušenosti a teprve poté, když tovaryš získal dostatečné zkušenosti, požádal u cechu o přijetí za mistra.

System cechů v Evropě hodně ztratil na významu v 18. a počátkem 19. století. Liberální ekonomická doktrína ho považovala za překážku konkurence a volného obchodu. Od té doby se odborné vzdělávání a příprava v Evropě začaly lišit. Mezi hlavní příčiny patří například rozdílné tempo industrializace, či právě opuštění cechovního systému v důsledku politických převratů (Doležal, 2010).

3.2.2 Situace po druhé světové válce

Zaměříme se nyní na novější historii. Po skončení druhé světové války došlo k velkým změnám ve společnosti a tím i ke změnám v učňovském školství. Hospodářství bylo oslabené, a proto byla velká potřeba nových pracovních sil, kladl se velký důraz na výchovu nastupující mladé dělnické generace. Začátkem padesátých let se v Československu formovaly „státní pracovní zálohy“, které určovaly počty žáků a složení učebních oborů dle potřeb celého národního hospodářství i jejich rozložení po jednotlivých regionech.

„Od r. 1948 se učňovské školství vyvíjelo v rámci tzv. jednotné školy. V letech 1952 – 1957 prožívalo učňovské školství složité období. Především to byla doba tzv. státních pracovních záloh jako forma centrálního direktivního plánování a rozmísťování pracovních sil, přičemž příprava mládeže k povolání byla převedena na jednotlivé resorty.“

¹ Zajímavý je případ popsáný na webovém serveru Novinky.cz - na stovky let starou tradici putujících tovaryšů se občas někdo snaží navázat. Například dva mladíci, které jste mohli potkat v Düsseldorfu, oblečené v tradičním oděvu s kloboukem tvrdili, že s hledáním práce během cesty problémy nemají – oba jsou totiž tesaři. Aby to neměli tak jednoduché, vydávají se na cestu bez peněz a žijí jen z toho, co dostanou, nebo si vydělají práci. Nemusí nutně neustále cestovat, jen se nesmí přiblížit na méně než 60 kilometrů ke svému domovu. Možná je to jen zajímavá recese, ale určitě jim to zajistí neocenitelné životní zkušenosti. (pozn. autora)

V letech od r. 1958 se v našem učňovském školství začaly prosazovat další tendence. V učňovském školství probíhalo opět sjednocování a byla vytvořena jednotně strukturalizovaná soustava učebních oborů a učebních plánů. Učňovské školství bylo opět začleněno do školské soustavy mezi školy druhého cyklu.“ (Čadílek, Stejskalová, 2001)

Výchovu mládeže k povolání měl řešit tzv. učňovský zákon (zák. 89/1958 Sb. o výchově dorostu k povolání v učebním poměru). V té době probíhá výchova učňů v odborných učilištích zřizovaných při podnicích. Pokud podnik nemá odborné učiliště, zřizuje učňovské středisko pro odborný výcvik. Učeň, resp. jeho zákonný zástupce, uzavírá s podnikem na začátku učební doby učňovskou smlouvu a tím vzniká učební poměr. Podnik zodpovídá za úroveň vzdělání, organizuje závěrečnou učňovskou zkoušku a vydává výuční list. Praktická příprava žáků učebních oborů se dělí na přípravné období a období odborného rozvoje. Učni dostávají odměnu za práci, která se v průběhu času různě upravuje stejně jako délka obou fází přípravy.

Tento systém, jistě plně funkční, vydržel čtvrt století. Kdo ví, z jakého důvodu byl nahrazen zákonem č. 29/1984 Sb., který mimo jiné zrušil učňovský zákon 89/1958 Sb. Střední školy dělí na střední odborné školy, gymnázia a střední odborná učiliště. Výchova učňovské mládeže přešla plně na střední odborná učiliště, kam patří jak studijní čtyřleté obory zakončené maturitní zkouškou, tak dvou až tříleté obory zakončované závěrečnou zkouškou. Tento zákon dále upřesnila vyhláška 124/1984 Sb. Praktické vyučování se začíná provádět zejména formou odborného výcviku, z větší části skupinového a není zakázáno, aby probíhal po celou dobu přípravy na povolání na pracovištích středního odborného učiliště. Zde osobně vidím počátek dnešních problémů.

Odborný výcvik žáků učebních oborů se stále dělí na přípravné období, a období odborného rozvoje. V přípravném období jsou skupiny žáků vedeny mistrem odborné výchovy, výcvik se uskutečňuje zpravidla na pracovištích učiliště, popř. střediscích praktického vyučování nebo provozních pracovištích organizace.

V období odborného rozvoje se odborný výcvik uskutečňuje individuálně na pracovištích organizace (podniku) pod vedením instruktora. Někdy též probíhá ve střediscích praktického vyučování či na pracovištích středního odborného učiliště.

Z uvedeného vývoje školství v tomto období je patrné postupné vzdalování se provozu podniků a stále větší izolovanost učňovského školství. Odborné školy jsou čím dál samostatnější a v rámci praktické přípravy na povolání se začíná preferovat skupinová výuka. Postupem času se také vytrácí přímá účast podniků při náboru žáků do učebních oborů (Doležal, 2010).

3.2.3 Současnost v řízení učňovského školství

V tomto směru učňovské školství pokračuje i nadále, přestože dochází k různým posunům, zejména v řízení těchto škol. Nejprve byly učňovské školy řízeny ministerstvem školství, poté ministerstvem vnitra, jednu dobu spadaly do působnosti jednotlivých ministerstev podle toho, pro jaké odvětví národního hospodářství připravovaly mladé pracovníky. Tím docházelo k protichůdným situacím, například školu, kde probíhala teoretická výuka, řídilo ministerstvo školství, a středisko praktického vyučování to ministerstvo, pod které spadal daný obor. Po roce 1991 se začalo mluvit o jednotném řízení učňovských škol a koncem minulého století došlo k jednotnému řízení všech škol. Všechny školy začalo řídit ministerstvo školství.

Během krátké doby se poměry státních a podniky sponzorovaných učňů změnily. Podmínky sponzorství podléhaly několika zákonům a nebyly optimalizovány, resp. zjednodušeny. Ve zprávě Sdružení učňovských zařízení z roku 2001 se k tomu uvádí: „*Vypuštěním jakékoliv zmínky o žácích SOU ze Zákoníku práce (pojem učeň platná školská legislativa nezná) došlo k tomu, že vztah žáka učňovského zařízení a sponzora není vztahem pracovně právním, ale je vytvářen jako kombinace vztahů: a) Žák SOU a škola (SOU), b) Žák SOU a sponzor, c) Sponzor (právnícká nebo fyzická osoba) a SOU – vztah obchodně právní, d) Sponzor a rodiče – vztah občanskoprávní, e) Rodiče a škola.*“ (Doležal, 2010).

Školství se zaměřilo více na své „pedagogické“ problémy, než na problémy, které vznikají v reálném, výrobním světě a mnohdy ustrnul také obsah učiva. Přerušila se patronace podniků nad učňovským školstvím a podniky se v tržním systému soustředily jen na maximalizaci zisků.

Příliv a rozvoj zcela nových technologií zpracování surovin, nových technologií výroby, nových výrobních zařízení, nové techniky a systémů v ní používaných

způsobil další vážné problémy v tomto stavu. Právě v období pokroku a rychlého technického rozvoje by bylo velice výhodné dřívější propojení reálné praxe podniků a odborného školství. A nyní je třeba to napravit a vlastně se vrátit k tomu, co tu již dávno bylo. Bohužel zpřetrhání původně přirozených svazků podniků a škol způsobilo, že není tak snadné je opět navázat. Dobré je, že to začínáme řešit a chceme se poučit z vývoje, popř. ze současnosti těch států, které se podobných chyb vyvarovaly. Stávající studie naznačují, že situace je dlouhodobě neudržitelná.

Např. při šetření provedeném NÚV v roce 2012 (Trhlíková, 2014), bylo prokázáno, že po skončení střední školy získala práci v oboru pouze necelá polovina absolventů učebních oborů, necelá třetina se uplatnila v oboru příbuzném. Tato situace vznikla přesto, že tři čtvrtiny vyučených (75 %) mělo v závěru studia zájem ve svém oboru pracovat. Velká většina (62%) absolventů práci v oboru nezískala. U maturitních oborů je situace téměř stejná, více než polovina absolventů pracovala 3 roky od ukončení studia mimo svůj obor a více než 75 % z nich proto, že nesehnali práci v oboru. Tímto způsobem se prostředky státu vkládané do školství zcela znehodnocují.

3.3 Současný stav sledované problematiky – srovnání se západní Evropou

Úvodem této kapitoly se poučme ze srovnávací tabulky modelů odborného vzdělávání a přípravy v současné Evropě. Ovšem situace v západní Evropě je ve srovnání se situací v ČR odlišná. Ekonomický systém je zde postaven výrazně na službách a velkou roli zde hraje odlišný vzdělávací systém. Česká republika je oproti zemím s duálním systémem zemí s tradičně vyšším podílem všeobecně vzdělávací složky v poměru k praktickému vyučování. Tím se podobá státem regulovanému modelu ve Francii. Kooperativní model odborného vzdělávání v ČR se od duálního systému německého typu liší v oblasti legislativní, finanční a ve statusu žáka.

Více se na toto téma zaměříme v kapitole Celonárodní projekty. Nyní se na výše uvedené evropské modely odborného vzdělávání podíváme hlouběji.

Tři klasické modely odborného vzdělávání a přípravy

	Liberální tržní model: Velká Británie	Státem regulovaný model: Francie	Duální korporativní model: Německo
Kdo určuje, jak je OVP organizováno?	Vyjednávání na trhu práce mezi zástupci pracovních sil, managementu a poskytovateli OVP	Stát	Státem řízené řemeslnické komory uspořádané podle oborů
Kde je OVP poskytováno?	Existuje více možností: ve škole, v podnicích, ve škole i v podnicích, prostřednictvím elektronických médií apod.	V odborných školách + alternační profesní příprava.	V předem určené alternaci mezi podniky a profesními školami (duální systém).
Kdo určuje obsah OVP?	Buď trh, nebo jednotlivé podniky podle toho, co je právě třeba. Obsah není určován předem.	Stát (spolu se sociálními partnery). Nezaměřuje se hlavně na odrážení praxe v podnicích, spoléhá spíše na všeobecnější teoretické vzdělávání.	Podnikatelé, odborové svazy a stát rozhodují společně.
Kdo platí za OVP?	Zpravidla lidé, kteří dostávají OVP, za něj také platí. Některé podniky financují kurzy, které zároveň poskytují.	Stát ukládá podnikům daň a financuje OVP, ale jen pro určitý počet uchazečů ročně.	Podniky financují přípravu v podniku a náklady si mohou odečíst z daní. Účastníci jsou placeni podle smlouvy. Profesní školy financuje stát.
Jaké kvalifikace jsou získávány na konci OVP a k jakým vedou možnostem?	Profesní příprava není monitorována a neexistují ani jednotně akreditované závěrečné zkoušky	Státní certifikáty, které opravňují nejlepší absolventy k postupu do vyššího studia.	Kvalifikace jsou všeobecně uznávány, protože opravňují držitele k výkonu příslušného povolání a k postupu do vyššího studia.

Tabulka viz Zpravodaj 7-8/2005, s. 4.

3.3.1 Liberálně tržní model

Podívejme se nejprve na Spojené království, kde řeší potřebu změn stejně jako my. Z výše uvedené tabulky vyplývá, že je zde uplatněn liberální tržní model. V Británii byl systém cechů opuštěn již dávno – společně s tradičním sedmiletým učením během industrializace v 18. století. Tehdejší průmysl potřeboval jen málo kvalifikovaných dělníků, mladí lidé tedy nepotřebovali žádné vzdělávání. Tehdejší myšlení – liberalismus – ovlivňuje odborné vzdělávání i v dnešním „liberálně tržním modelu“. Zástupci pracovních sil, zaměstnavatelů a poskytovatelů OVP vyjednávají „na trhu“ o tom, jaký druh vzdělávání a profesní přípravy má být nabízen.

System odborného vzdělávání a přípravy v UK je daleko složitější, než v ostatních vyspělých zemích. Na výběr je více než 18 000 kvalifikací a úroveň zajišťuje zhruba 150 certifikačních orgánů. Méně je někdy více, v tomto případě systém způsobuje zmatek mezi žáky, rodiči a zaměstnavateli. Rady pro odvětvové kvalifikace (Sector Skills Council – SSC) jsou navíc velmi podfinancovány – s 25 miliony liber mají jen pětinu toho, co jejich protějšky v Německu, které má přitom jen 350 kvalifikací. Proto nemohou provádět žádné podstatné změny. Učňovská příprava trvá jen jeden rok, což je velmi krátká doba, a má nízkou kvalitu. Jen málo podniků se na učňovském školství podílí (cca 20 %), zatímco v Německu a Švýcarsku je to 50 – 60 %. Přesto má vytvoření duálního systému dosud příliš malou podporu. Doporučení, jak to změnit, vydala Bostonská konzultantská společnost v říjnu 2013. Jsou zde i konkrétní propočty, kolik by ve výsledku Spojené království ušetřilo na zavedení duálního systému. Největší investice by probíhaly v prvních třech letech, poté by se začaly vracet a jejich návratnost byla spočtena na pouhých devět let po zavedení duálního systému.

Její obecné rady by se zrovna tak daly z velké části použít i u nás. „*Cesta učňovství by měla poskytnout přípravu na pracovišti i všeobecné, profesní a odborné vzdělávání ve škole či u jiného externího vzdělavatele. Po absolvování dát kvalifikaci, která je uznávaná a respektovaná a umožní pokračovat v dalším a vysokoškolském vzdělávání, které bude kvalifikovat pro výkon daného povolání, pro založení podniku a školení dalších lidí.*“ (Skutečné učňovství, 2014).

Pro názornost je uvedena srovnávací tabulka stavu učňovského školství ve Spojeném království a v Německu, naštěstí naše učňovské školství se z tohoto pohledu více podobá tomu německému, nemáme před sebou tedy tak zásadní potřebu změn. To hlavní, nač bychom se měli zaměřit, je větší podíl vzdělávání učňů přímo zaměstnavateli.

Učňovské školství – Anglie	Učňovské školství – Německo, Rakousko, Švýcarsko
Status zaměstnance	Status učně
Mzda (relativně vysoká oproti jiným zemím)	Kapesné
Krátká doba trvání (v průměru jeden rok)	Dlouhá doba trvání (v průměru tři roky)
Většinou na nižší kvalifikační úrovni (úroveň 2)	Většinou na vyšší kvalifikační úrovni (úroveň 3)
Učně vzdělávají poskytovatelé zvnějšku	Zaměstnavatelé vzdělávají učně na pracovišti
Jen 60 % učňů je mladších než 25 let	Učni jsou obvykle mladší než 25 let
Minimálně 100 hodin přípravy probíhá mimo pracoviště	Minimálně 900 hodin přípravy probíhá mimo pracoviště

Tabulka viz Zpravodaj č. 10/2012, s. 9.

3.3.2 Státem regulovaný model

Francie hrála v 18. století vedoucí roli v přírodních vědách. Její vysoké školy známé jako „*grandes écoles*“, např. *École polytechnique*, se staly modelem odborného vzdělávání v Evropě. Vysokého stupně industrializace však Francie dosáhla až ke konci 19. století. Těsně po francouzské revoluci v roce 1791 byl opuštěn systém cechů a otázka profesní přípravy kvalifikovaných pracovníků zůstala po dlouhou dobu nevyřešena.

Pod vlivem osvícenství, které kladlo důraz na humanitní a přírodní vědy, byl poprvé uznán význam dobře plánovaného vzdělávání jak pro společnost, tak i pro jednotlivce. Školy, které byly původně vytvořeny pro sirotky po vojácích, byly přeměněny v průmyslové školy (*Écoles des arts et métiers*) a vychovávaly slévače, soustružníky a tesaře pro státní podniky místo kovářů a sedlářů pro armádu.

Jinak bylo OVP podobné jako v dalších evropských zemích: večerní kurzy, občanské a průmyslové školy – v žádném případě však ne pro všechny mladé lidi. Ke změnám došlo v roce 1871, kdy byla založena republika:

- Všeobecné povinné vzdělávání usilovalo o výchovu dětí v duchu republiky místo v katolickém duchu, jak tomu bylo dříve.
- Po ukončení povinného vzdělávání si 13leté děti začaly zvykat na práci.
- Kvalifikovaní dělníci byli potřební především pro moderní strojírenství a elektrotechniku tak, aby se posílila hospodářská a vojenská síla země.

Byly zavedeny dva druhy večerních škol pro vzdělávání vysoce kvalifikovaných odborných pracovníků a pro profesní přípravu dělníků a administrativních pracovníků. Francouzský stát řídí OVP dodnes.

Ještě v 60. a 70. letech nemělo učňovské školství ve Francii valnou pověst.² Dnes ji má vynikající a má mnoho výhod. Mimo jiné mladým lidem umožňuje hladký přechod na trh práce. Touto cestou se vydala zhruba polovina dnešních řemeslníků. Profesní příprava pomáhá v sociálním vzestupu.

Profesní příprava ve Francii má dvě formy: klasickou a alternační (jedna část probíhá ve školách, druhá v podnicích). V alternační formě se učni vzdělávají na základě pracovní smlouvy. Ve Francii se začala rozšiřovat počátkem osmdesátých let, kdy se prosadil názor, že spolupráce školy s podniky zaručí účinnost profesní přípravy a umožní jí plnit i její socializační funkci.

V současnosti je ve Francii zhruba 600 000 učňů (Zpravodaj 10/2012). Do roku 2015 by se tento počet měl zvýšit na 800 000. To by vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji bylo možné dosáhnout jen v případě, že by do alternační formy přicházelo více učňů na úkor klasické profesní přípravy. Je nutné zahájit informační kampaň o učňovském školství a jeho pozitivěch, převést dostatečné finanční prostředky do alternační profesní přípravy prostřednictvím daní, financování z regionů a dalších možností.

Jedním z problémů je mzda učně. Ta je určena dvěma kritérii, která se léta nezměnila: úrovní a věkem. Potíže činí věk, protože nyní se ucházejí o učňovské školství mladí lidé ve věku 21-22 let, často po vysokoškolském studiu. Tito lidé přicházejí bez jakékoliv profesní kompetence. Řemeslník tedy musí platit dvakrát více učni, který je starší, i když jeho kvalifikace je nižší než kvalifikace 17letého učně.

² Je tomu tedy právě naopak než u nás (poznámka autora).

Je pochopitelné, že zvažuje, zda se mu starší učeň vyplatí. Systém je třeba přehodnotit, neboť znesnadňuje návrat k učňovskému školství těm, kteří měli potíže na své profesní dráze.

Mobilita učňů se rozvíjí a zúčastní jí již 600 000 učňů, je důležitá pro obohacení profesní přípravy, ale dosud není samozřejmostí.

Nabídku profilované profesní přípravy by bylo třeba uzpůsobit tak, aby se prověřily a zhodnotily dovednosti a znalosti žáků. K tomu by měla pomoci mimoškolní střediska profesní přípravy nebo profesní příprava, která by byla poskytována podnikem. Výsledky šetření Céreq (francouzského střediska pro studium a výzkum kvalifikací) z roku 2010 ukazují, že tři roky po odchodu ze vzdělávání mají učni o 10 % vyšší míru zaměstnanosti než absolventi školního vzdělávání.

3.3.3 Duální korporativní model

V Německu je hlavním směrem odborného vzdělávání tzv. duální systém vzdělávání.³ Duální vzdělávací systém existuje v Německu již více než 100 let. Je praktikován ve všech odvětvích hospodářství. Jeho důležitým znakem je spolupráce převážně soukromých firem na jedné straně a veřejných škol na straně druhé, která je upravena a řízena Zákonem o odborném vzdělávání (Berufsbildungsgesetz – BBiG), jehož novela vstoupila v platnost 1. dubna 2005.

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 nejen, jak se vyrovnat s měnícími se požadavky podnikové praxe, ale pozná i rozličné sociální vztahy existující v pracovním prostředí. Přitom je podporována samostatnost a vědomí zodpovědnosti. Student/učeň tak získá potřebné profesní zkušenosti spolu se znalostmi a dovednostmi. Základem je, že se student/učeň vzdělává ve stejných podmínkách, v jakých bude později pracovat. Kombinace teorie a praxe bezpečně zajistí vysokou kvalifikaci absolventů. Žádný zákon německým podnikům nenařizuje povinnost vzdělávat, svobodně se rozhodují, zda vzdělávat chtějí či ne. Zapojují se dobrovolně

³ Přibližně 60 % mladých lidí je vzděláváno právě v duálním systému.

a na vlastní náklady, neboť vědí, že si tak nejlépe pokryjí potřebu kvalifikované pracovní síly, a to přesto, že investice do vzdělávání zůstává pro podnik spojena s rizikem, že od něj odborníci, které si sám vychoval, odejdou pracovat jinam. Po ukončení vzdělávání totiž není student/učeň povinen v podniku zůstat a ani podnik nemá povinnost absolventa zaměstnat.

O výhodách systému duálního vzdělávání hovořil ve svém příspěvku na česko-německé konferenci k odbornému školství i prezident vládního kraje Tübingen Hermann Strampfer. Konference se konala 25. 9. 2013 v Litomyšli pod názvem „Uplatnění systému duálního vzdělávání ve spolkové republice Bádensko-Württenbersko a v podmínkách České republiky“. Byl zde představen i projekt „Pospolu“, který by se z ní měl inspirovat.

Hermann Strampfer uvedl i konkrétní čísla: *„Nezaměstnanost mladých absolventů v Unii nabrala bohužel vysoké obrátky. Ve Španělsku a Řecku se blíží 60 procentům, u nás v Bádensku-Württembersku je nezaměstnanost lidí do 25 let 3,5 procenta a v Německu je průměrná nezaměstnanost 7,9 procenta. Kořeny systému duálního vzdělávání najdeme již v češích v období pozdního středověku. Žádný jiný systém nezaručí takové propojení praxe s teorií.“*. Na konferenci bylo zdůrazněno, že hlavní devizou duálního systému je skutečnost, že je výhodný pro obě strany, jak pro podnik, tak pro žáky jako budoucí zaměstnance. *„Smlouva o vzdělání se změnila v kontrakt o zaměstnání. Podniky si vzdělají své budoucí zaměstnance. Mladý člověk získá dovednosti, které podnik potřebuje. Díky dlouhodobé spolupráci žák také naváže v podniku mezilidské vztahy, což je také velmi důležité,“* objasnil Hermann Strampfer. (Krajské listy, 6. 6. 2014)

V Evropské unii hledá v současnosti práci šest milionů mladých absolventů škol, je to každý pátý, přestože poptávka po odborných a technických profesích existuje. *„Před čtrnácti dny jsem se při návštěvě prezidenta republiky u nás setkal s významnými zaměstnavateli v kraji. Zástupci firem neustále hovořili o nedostatku zejména řemeslných profesí a malé praxi absolventů škol. Hledejme inspiraci v německém modelu duálního vzdělávání, protože nezaměstnanost absolventů škol je tam nejnižší v celé Evropské unii,“* řekl na úvod konference hejtman Pardubického kraje Martin Netolický. Mladí Němci díky úzké spolupráci odborných škol a podniků

nemají problém s hledáním zaměstnání. V Česku většinu propojení učiva s praxí brání stávající legislativa a nepovinné členství v profesních komorách.

4 Vlastní zpracování – hodnocení projektů

Je sociální partnerství pouhá módní záležitost či existenční nutnost? Podle stupně rozvoje sociálního partnerství se dnes dá poznat kvalitní škola – možná i lépe než podle tabulky s výsledky žáků u státní maturity. Výzkumy potvrzují, že střední školy snáze získávají sociální partnery v oborech, po jejichž absolventech je na trhu práce velká poptávka. Někdy pro školu není snadné sociální partnery získat. Zde by právě měly pomoci různé evropské projekty. Podívejme se, jak se jim to daří.

4.1 Již ukončené projekty

Kurikulum S je jedním z již ukončených projektů. Byl ukončen k 30. červnu 2012. Jednou z jeho hlavních aktivit byl i rozvoj sociálního partnerství v odborném vzdělávání. Provedené šetření v dané aktivitě prokázalo, že se do podpory odborného vzdělávání daří zapojit stále více sociálních partnerů. Odborné školy oceňují význam a přínos spolupráce s partnery, zejména se zaměstnavateli, kteří umožňují žákům výcvik v pracovním prostředí. Přes pozitivní trend k navazování spolupráce ale některé školy stále narážejí na nezájem zaměstnavatelů. Školy se proto snaží partnerům nabídnout něco navíc, nejen žáky jako potenciální pracovní sílu – což může být pro firmy přínosné hlavně při jednorázových akcích (např. v oboru gastronomie), ale např. i možnost propagace či využívání prostor školy. Pronájem prostor tak může školám zajistit nejen ekonomický přínos, ale v prostorách mohou být umístěny stroje a zařízení přímo využitelné pro výuku. To se uplatnilo např. ve spolupráci SPŠ a VOŠ technické Brno s firmou SolidVision. O dalších příkladech se můžete dočíst v publikaci „Odborné školy a jejich sociální partneři“, vydané v rámci tohoto projektu.

Podívejme se blíže na sociální partnerství z hlediska zaměstnavatelů. V první řadě si firmy prostřednictvím spolupráce se školami mohou vyhlížet, vybírat

a vychovávat své budoucí zaměstnance. Ty firmy, které toho využívají, si tak mohou vychovat kvalitní pracovníky, což jim ušetří čas i prostředky při hledání nových uchazečů o místo. Firmy si spoluprací s uční také zlepšují svou image. Značka firmy se totiž díky spolupráci se školami dostává do povědomí širší veřejnosti a napomáhá budování dobrého jména. Firmy mohou ve školách prezentovat svoji firmu ať už přímo, či v podobě letáků nebo informačních cedulí. Přínosná může být i prezentace firmy na stránkách školního časopisu. Konkrétní příklady spolupráce jsou uvedeny ve sborníku příkladů dobré praxe „Sociální partnerství očima zaměstnavatelů“. Ze zmiňovaných firem je zajímavé např. partnerství mezi firmou Bosch a středními školami. Firma Bosch vzdělává pedagogy v různých týdenních kurzech. Každý rok probíhají dva až tři kurzy pro dvacet osm pedagogů ze čtrnácti vybraných škol oborů jako je např. Automechanik a Autoelektronik. Kurzy probíhají první a poslední týden letních prázdnin, aby škola nemusela refundovat mzdy a čas pedagogů byl smysluplně využit. Ti pak ve školách proškolí své kolegy. Firma ATX ze Žďáru nad Sázavou zase přijímá brigádníky a studenty na odborné praxe včetně zahraničních. Studenti jsou např. zaškoleni do standardu Siemens Step 7 (nejpoužívanější programovací jazyk v oboru automatizace). Kdo má zkušenosti s tímto programovacím jazykem, získá snadněji uplatnění na trhu práce.

4.2 Právě probíhající projekty

Díky tomu, že celá Evropská unie řeší problém nezaměstnanosti mladých lidí, probíhá v současnosti hodně projektů, které slibují jejich lepší uplatnitelnost. Z webových stránek škol by se téměř dalo soudit, že většina škol je do spolupráce nějakým způsobem zapojena. Skutečnost má ovšem k ideálnímu stavu daleko.

V současné době bohužel není situace na trhu práce a tím ani spolupráce škol a podniků jednoduchá. Probíhající hospodářská krize ovlivňuje ekonomickou stabilitu podnikatelských subjektů již od roku 2008. Z hlediska perspektivy zaměstnání nelze tedy činit dlouhodobě žádné relevantní závěry. Na druhou stranu se mění k lepšímu potřebná legislativa, např. úprava daňových zvýhodnění pro firmy, které spolupracují se školami na odborném vzdělávání. Zhodnocení tohoto zákonného opatření účinného od 1. ledna 2014 bude sledovat mimo jiné projekt

Pospolu, kde od února 2014 probíhá monitoring Spolupráce škol a firem. Školy a firmy mohou využít publicity projektu a zapojení do projektu prezentovat.

4.2.1 Celonárodní projekty – projekt POSPOLU

Celostátním projektem, který se věnuje této oblasti, je již zmíněný projekt Podpora spolupráce škol a firem se zaměřením na odborné vzdělávání v praxi (dále Pospolu). Na jeho webových stránkách nalezneme i srovnání našeho kooperativního modelu odborného vzdělávání a duálního systému, který se prokázal jako nejvhodnější pro odborné vzdělávání učňů. Ze srovnání vyplývá, že jsou nutné menší legislativní změny (některé již byly provedeny, např. úprava daní⁴), učňové mají status žáka školy a odpovědnost za závěrečné zkoušky zůstává na škole, ovšem zaměstnavatelé se účastní zkoušek, jsou členy zkušebních komisí. Závěrečnými zkouškami učňů se zabývá projekt NZZ_2, jehož výsledky vedly k uzákonění jednotné závěrečné zkoušky, která podporuje srovnatelnost výstupů a kvalitu vzdělávání v učebních oborech. V kooperativním modelu zůstává též vícezdrojové financování (stát, firmy).

4.2.2 Regionální projekty

Jedním z regionálních projektů, které se zabývaly touto problematikou, byl například projekt „Prohloubení spolupráce odborných škol a zaměstnavatelů v Pardubickém kraji“, ukončený v červnu 2012. V první etapě stáží a workshopů (od března 2010 do září 2011), se podařilo uskutečnit 232 odborných stáží. V této souvislosti se do daného projektu zapojilo přes 150 podniků po celé ČR, v nichž se do projektu zapojilo téměř dvě stě odborníků, kteří pedagogy na stážích vedli. Mezi

⁴ Opatření konkrétně zvyšuje limity pro daňovou uznatelnost motivačního příspěvku. U středoškoláka je navýšení z 2000 Kč na 5000 Kč měsíčně a u vysokoškoláků z 5000 Kč na 10.000 Kč. Aby měl zaměstnavatel kompenzovány náhrady nákladů, které mu vzniknou v souvislosti s vyčleněním zaměstnance, prostor a strojů pro odborný výcvik, byla zavedena odečitatelná položka 200 Kč na žáka či studenta a hodinu odborného výcviku nebo praxe na pracovišti poplatníka.

Pomoci by měl i dodatečný odpočet 50 nebo 110 procent vstupní ceny majetku pořízeného a alespoň částečně využívaného pro účely odborného vzdělávání. Toto zvýhodnění umožní, aby se žáci a studenti připravovali pro praxi na stejných typech strojů, jaké podniky aktuálně využívají. (Národní vzdělávací fond, 2013)

firmami, kde byly realizovány některé velmi zajímavé stáže, jmenujme například Škodu Auto Mladá Boleslav, IVECO ve Vysokém Mýtě, firmu RWE distribuční síť nebo v neposlední řadě Univerzitu Pardubice, firmu Synthesia či Povodí Labe. Po ukončení stáží proběhlo 36 workshopů (s celkovou účastí přes 700 osob), kde pedagogové, kteří se účastnili odborných stáží, předali získané zkušenosti a vědomosti svým kolegům. Po 1. etapě projektu byly též vytvořeny Sborníky příkladů dobré praxe. Ty byly dále využity nejen při mediálních prezentacích projektu, ale byly rovněž distribuovány do všech středních odborných škol na území Pardubického kraje. V rámci projektu bylo také zrealizováno 6 odborných zahraničních stáží do pěti evropských zemí. Těchto stáží se zúčastnilo celkem 27 pedagogů. Na základě těchto odborných zahraničních stáží vznikl Sborník příkladů dobré praxe po zahraničních stážích.

V druhé etapě stáží a workshopů (od dubna 2011 do září 2012) se podařilo uskutečnit celkem 234 stáží. Do projektu se zapojilo dalších více než 100 podniků po celé ČR a 111 nových odborníků, kteří pedagogy na stážích vedli. V mnoha případech se úspěšně navázalo na stáže z 1. etapy, například v RWE distribuční síť, IVECO ve Vysokém Mýtě, na Univerzitě Pardubice či v Synthesii. Z nově zapojených podniků můžeme jmenovat například namátkou Řeznictví - uzenářství Francouz, Metrostav Praha, Katastrální úřad Pardubice, Ústav stavebního zkušebnictví Pardubice nebo Ljunghall s.r.o. Čáslav či Agrotec Brno. Na základě jejich realizovaných workshopů byly opět vytvořeny Sborníky příkladů dobré praxe.

Specifickým cílem projektu bylo zlepšení kompetencí pedagogických pracovníků škol zřizovaných krajem, globální cíl projektu se zaměřil na rozvoj Pardubického kraje prostřednictvím modernizace systému středoškolského vzdělávání. Projekt dané cíle splnil.

5 Zhodnocení výsledků – příklady

dobré a špatné praxe

5.1 Potřeba zaměstnavatelů

To, jak firmy vidí potřebu spolupráce škol a firem, vyplývá i z následujících odpovědí oslovených majitelů autoservisů na otázku “Jak byste organizovali odborný výcvik žáků?” (Másilko, 2011):

„Zavedte zase zpátky učňovské školství z období tzv. totality. Ted' je moderní na tuto dobu nadávat, ale odborné školství té doby bylo na velice vysoké úrovni. Žáci se připravovali v konkrétním podniku či firmě a chodili jenom do státní učňovské školy. A věděli, že po složení závěrečné zkoušky je ten podnik zaměstná. Protože ve škole se můžete snažit sebevíce, ale dáte jim jen základy. A obzvláště v takovém odvětví, jako je automobilová technika, se musí učit stále. To znamená, že pokud dnešní absolvent po vyučení nesežene místo, tak už vlastně nemá šanci se k opravařině vrátit.“

„Myslím si, že my, podnikatelé v autoopravárenství, jsme připraveni přijmout učně na praxi a to minimálně v rozsahu druhého a třetího ročníku. No a do školy by mohli docházet jen v daleko menším časovém úseku, např. jeden den v týdnu. K tomu, aby se naučili odbornost, by to bohatě stačilo.“

„Znám vybavení vaší školy a tak vím, že máte dostatek pomůcek a nácvikových pracovišť, že když žák má zájem, může se u vás spoustu věcí naučit. My tady v servisu takové možnosti nemáme, opravujeme jen jednu značku automobilů. Ale můžeme jít zase do větší hloubky. Každá výuka, ať ve škole či v servisu, má svá pro a proti. V celkovém pojetí se přípravě ve škole nebráním, jen snad uberte hodiny na teoretické přípravě.“

Přínosná je i odpověď na otázku, jaká je kvalita přijímaných žáků a jak popř. zařídit její zlepšení:

„Nejlepší by bylo, abychom si své budoucí zaměstnance vybírali už před jejich nástupem do učení. Mohli bychom s takovým žákem sepsat smlouvu o zaměstnání a kontrolovali bychom jeho výkon ve škole. Vlastně to není nic nového, takhle

fungovalo učňovské školství už dřív. Tak to zase zaveďte a budou spokojeni všichni – my jako budoucí zaměstnavatelé, vy jako škola a nakonec i samotní žáci a jejich rodiče.“

Z výše uvedeného vyplývá, že v praxi již všichni vědí, co je potřeba, jen je nutné upravit ŠVP – tentokrát však ne od stolu, ale z praxe. To se musí projevit při celé školní výuce a nakonec i při realizaci závěrečné zkoušky. Zde plní odborníci z praxe významnou roli spolu se členy zkušební komise. Díky nim získá škola zpětnovazební informace, zda obsah výuky odpovídá aktuálním potřebám výkonu dané profese a odborníkům z praxe poskytuje přehled o relevanci obsahu výuky vzhledem k požadavkům praxe. Mohou tak zhodnotit i úroveň jednotlivých škol.

Na druhou stranu existují i podniky, které se na pomoc státu příliš nespolehají a studenty si vzdělávají z vlastních prostředků. Například společnost Agrostroj Pelhřimov své zaměstnance sama vychovává. V továrně se učí nejen učňové, ale i mistři, jsou za to placeni ze zdrojů firmy. V okrese je jedna z nejnižších úrovní nezaměstnanosti mladých v Evropě, pouhých 4-5 procent. „Je možné vychovávat si zaměstnance jako Baťa. Dnes si technologie může koupit každý, kdo má peníze. To nejčennější jsou lidé,“ říká současný ředitel továrny Lubomír Stoklásek (Horký, 2012).

Kvalifikovanost pracovníků je výsledkem systémové proaktivní personální politiky zaměřující se na aktivní spolupráci s odbornými školami a učiteli v místě nebo blízkém okolí. Je plánováno vybudování školicího střediska, které by dalo nejnovější teoretické a pracovní zkušenosti studentům a novým zaměstnancům před tím, než začnou v Agrostroji pracovat. To se alespoň můžete dočíst na jeho webových stránkách.

5.2 Potřeby škol

Z příkladů dobré praxe na straně středních škol bych jmenovala například Zlínské školy - SPŠ polytechnickou, nebo SPŠ. Dle slov ředitele SPŠ polytechnické zde absolventi často zůstávají ve firmě, kde vykonávali praxi. „*Co se týká učňovských oborů, garantuji každému úspěšnému absolventovi, že ihned po škole může nastoupit do zaměstnání a vím dokonce i do které firmy,*“ prohlásil její ředitel

Jiří Charvát. „*Ani si nevyklízejte skříňku, říkávají jim před koncem studia,*“ dodal. Podle jeho zkušeností firmy samy do školy volají a zajímají se, kolik absolventů v jakých oborech studium ukončilo. Také mistři odborného výcviku prý mají přehled ve firmách a umí absolventům pomoci místo najít. „*Například po čtrnácti elektrikářích, kteří teď vyšli školu, se jenom zaprášilo,*“ prohlásil. „*Co se týče maturantů, tak drtivá většina z nich pokračuje ve studiu na vysokých školách,*“ podotknul závěrem.

Podobně hovoří i ředitel Střední průmyslové školy Zlín Radomír Nedbal. „*Podle statistik úřadu práce nenajdou zaměstnání ihned po škole pouze asi dvě procenta našich absolventů, kteří dále nepokračují ve studiu,*“ pochlubil se. Tyto optimistické zprávy přinesl Zlínský deník dne 24. 9. 2014.

Dne 25. 9. 2014 jsem měla možnost se účastnit semináře projektu Pospolu na téma „*Prohloubení spolupráce škol a firem v odborném výcviku, možnosti doplnění ŠVP.*“ Hlavní náplní semináře, který pořádala firma BNV Consulting, byla tvorba analýzy SWOT na téma Učňovské školství - najdete ji v příloze.

Z následné diskuze vyplynulo, že hlavním problémem jsou nejen finance a nedostatečné ocenění učitelů (od kterých se zároveň vyžaduje vysokoškolské vzdělání), ale především s tím související akutní nedostatek učitelů odborného výcviku, kde zcela chybí nástup mladé generace. Za stávajících platových podmínek do školství šikovný odborník z praxe nepůjde a získat ho je velké štěstí. Odborníci, kteří se rozhodnou vstoupit do školství, tak činí především z různých osobních a zdravotních důvodů. To, že jsou jejich učitelé finančně nedoceny, si uvědomují i někteří učni a jsou schopni jim to dávat nevybíravým způsobem najevo. Učeň, který dorazí na výcvik vlastním vozem, není průměrnou aktuální částkou odměn za vykonanou práci ve výši cca 200 Kč za měsíc nijak motivován. V některých školách, které spolupracují s příspěvkovými organizacemi, vykonávají učni práci dokonce zcela zdarma. V případě, že učeň je doma jediný, kdo vstává ráno do práce (nezaměstnanost obou rodičů) a kde se v rodinách nedozví, jaké jsou základní pracovní návyky, je situace ještě složitější a hůře řešitelná. Rodiče často napíší omluvenku i v případě, kdy nemají ani tušení, co učeň v době, kdy se měl účastnit praxe, dělal, a od osmnácti let si ji učeň píše sám – zde považují za nutné změnit

legislativu. Když jsem před cca 30 lety měla praxi já, rodič směl omluvit maximálně 3 dny, více mohl omluvit jen lékař. Nevidím důvod, proč se situace změnila.

Dalším velkým strašákem pro učitele je bezpečnost práce a nebezpečí úrazů. Pokud děti pracují ve velkých skupinách, nic se nenaučí a navíc je velmi těžké je uhlídat. Odpovědnost se přesunula na školu, na té, popřípadě přímo na učiteli by rodiče v případě úrazu mohli vymáhat vysoké odškodné. Jsem přesvědčena, že daný problém by se dal řešit především pojištěním všech zúčastněných, protože v případě, že žák v době svého učení praxi nezíská, nezíská návazně ani zaměstnání, nebo ho získá v manuální sféře, kde bude pravděpodobnost jeho úrazu, popř. poškození zdraví ještě vyšší. Dodržování bezpečnosti práce by mělo být především v kompetenci žáka, ten musí být řádně poučen, pokud ho ale k práci pro jistotu nepustí, je celá praxe neproduktivní – pouhým pozorováním se člověk dovednosti nenaučí.

K vykonávání praxe navíc učňům nestačí prohlídka od lékaře, kterou absolvují při nástupu do školy. Správně by každý učeň měl mít čerstvou prohlídku od lékaře před nástupem na každé jednotlivé pracoviště. To by ale bylo pro učně časově i finančně velmi náročné a celkově nevyhovující. Daný problém v současnosti již několik měsíců řeší NÚV ve spolupráci s MŠMT a Ministerstvem práce.

5.3 Nová závěrečná zkouška – Projekt NZZ a návazný projekt NZZ_2

To, co se žáci v učňovském zařízení naučili, by měla zhodnotit závěrečná zkouška, tak aby zaměstnavatelé ze závěrečného hodnocení věděli, jak schopný daný učeň byl. Velké rozdíly v náročnosti jednotlivých učilišť způsobují i velké rozdíly v náročnosti závěrečných zkoušek. To, aby byla náročnost závěrečných zkoušek srovnatelná, by měla zajistit Nová závěrečná zkouška, která by měla být povinná od školního roku 2014/2015. Upravuje to současná novela školského zákona, kterou 13. 2. 2015 schválila Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR.

Na vzniku jednotné závěrečné zkoušky má zásluhu projekt NZZ a návazný projekt NZZ_2, na kterém jsem se podílela. V minulých letech byla tato jednotná závěrečná zkouška dobrovolná, nicméně ve školním roce 2013/2014 se k ní připojilo

již 88% škol a skládalo ji tedy již 30 104 žáků ve 443 školách. Jednotná zadání vznikají ve spolupráci se zástupci škol, tato skutečnost jistě přispěla k tomu, že školy se do jejich využívání zapojují zcela dobrovolně. Podstatným rysem je také zapojení zaměstnavatelů do přípravy zadání zejména z toho důvodu, aby jednotná zadání odpovídala jejich potřebám a požadavkům. Podobu jednotných zadání garantují odborníci z praxe nominovaní hospodářskou komorou ČR (HK ČR).

V rámci jednotné závěrečné zkoušky se žáci mohli již třetím rokem účastnit i soutěže „Samostatná odborná práce“ (dále jen SOP). Pro účast může každá škola, která daný obor vyučuje, zaslat jednu až tři soutěžní práce za každý obor vzdělání, ve kterém se chce soutěže zúčastnit. Organizaci vyhodnocení této soutěže mám na starosti a podílím se též na vyhodnocení.

Kritériem pro posuzování SOP je zejména odborný přínos, inovativní přístup, zajímavě pojaté vlastní zpracování daného tématu, grafické zpracování, dodržení všech bodů zadané osnovy. Slavnostní vyhlášení výsledků probíhá na podzim následujícího roku spolu s vyhlášením nejlepších absolventů učebních oborů Hospodářskou komorou ČR. Pevně věřím, že certifikát, který ocenění obdrží, jim pomůže k získání dobré pracovní pozice.

Bylo mi umožněno zúčastnit se ocenění těch nejlepších SOP v rámci slavnostního předávání osvědčení nejlepším absolventům, které každoročně uděluje Hospodářská komora. Toto osvědčení je dokladem, kterým Hospodářská komora garantuje nejlepší kvalitu pracovníků ze strany zaměstnavatelů. Akce se v roce 2014 konala již po devatenácté a bylo na ní oceněno 267 absolventů ze 45 škol z celé České republiky. Slavnostní předávání se uskutečnilo v Ballingově sálu Národní technické knihovny.

Po slavnostním aktu se mi podařilo vyzpovídat několik absolventů technických oborů i jednu absolventku oboru Kuchař – číšník se zaměřením Číšník, která se zároveň umístila v soutěži SOP. Dotyčná absolventka absolvovala stáž ve Francii, kde jí byla nabídnuta pracovní pozice, a tak dnes pracuje ve svém oboru ve Francii. Žádný další z absolventů, se kterými jsem mluvila, dosud nepracuje, všichni dávají přednost dalšímu zvyšování, nebo alespoň rozšiřování kvalifikace.

Absolvent oboru Mechanik opravář motorových vozidel se rozhodl dále studovat provozní techniku a získat tak maturitní vysvědčení. Též se zmínil, že většina jeho

spolužáků šla dále studovat a pokud šli pracovat, tak mimo obor, protože v jeho oboru absolventy moc neberou, a když, tak jim nabízí velmi nízké pracovní ohodnocení. Přitom praxe prý měli dost a neměl pocit, že by mu nějaké konkrétní zkušenosti chyběly.

Další z absolventů, tentokrát oboru Automechanik se chystá další dva roky studovat obor Opravář zemědělských strojů. Praxe prý byla adekvátní, ale takto získá ještě více praxe a rozšíří se mu obzory o další obor. Maturitní obor by prý nezvládl, ale širší možnosti dalšího uplatnění se mu časem mohou hodit.

Absolvent oboru Autoelektrikář se též rozhodl pro další studium a získání maturity v oboru Autotronik. V kraji jsou v oboru velmi nízké mzdy a s maturitou bude mít větší možnost uplatnění.

Poslední absolvent, kterého jsem vyzpovídala, se zabýval oborem Provozní elektronika. Pro lepší uplatnění se rozhodl pro maturitní nastavbu ve svém oboru. Dopředu nevyklučoval ani možnost pokračování na vysoké škole.

Z toho, že se mi nepodařilo hovořit s nikým z technického oboru, kdo by již nastoupil do zaměstnání, nevyvozuji, že by se všichni nejlepší absolventi rozhodli dále studovat. Někteří se slavnostního předávání nezúčastnili, právě proto, že byli již zaměstnání a nechtěli, nebo nemohli si na danou událost brát dovolenou. Přesto však věřím, že daný vzorek respondentů naznačuje některé z hlavních problémů současných absolventů – malý nástupní plat a nejistotu, že jim výuční list bude v daném oboru v budoucnosti stačit.

Při jiné příležitosti jsem hovořila s absolventkou maturitního oboru Cestovní ruch, která si pro změnu doplňovala kvalifikaci pro obor Kadeřník. V oboru Cestovní ruch zatím pracovat nechce, kancelář by ji nudila, proto se rozhodla pro svůj koníček a bude pracovat jako kadeřnice. Ale zároveň má jistotu, že pokud toho bude v budoucnosti chtít zanechat, sežene snadněji místo v nějaké kanceláři, než kdyby se rovnou vyučila kadeřnicí. Je dobře, že mladí lidé uvažují o budoucnosti a nespolehají se na to, že svět zůstane neměnný. Svět se totiž mění čím dál rychleji, a tak je třeba se zapojit do konceptu celoživotního učení.

Většina absolventů, kteří byli v roce 2014 vyznamenáni, absolvovala již jednotnou závěrečnou zkoušku, která bude od školního roku 2014/2015 povinná. Činnosti spojené s celorepublikovou realizací jednotné závěrečné zkoušky zajišťuje

Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen NÚV) v rámci své hlavní činnosti, financované z účelově vázaných prostředků ministerstva školství. Tím bude zajištěna další tvorba a aktualizace témat, jejich zpřístupnění školám, technická a metodická podpora školám při sestavování jednotného zadání a generování témat písemné zkoušky. Dále budou zpracována data o realizaci závěrečných zkoušek, prováděna závěrečná evaluace a hodnocení kvality výstupů.

V současně probíhajícím projektu POSPOLU začíná pokusné ověřování postupu, při kterém by se žákům učebních oborů s přibývajícím zkušenostmi prodlužovala doba praxe ve firmě, která by narůstala v druhém a zejména ve třetím ročníku. Poslední čtyři měsíce školy by žáci vykonávali souvislou praxi ve firmě. Novinkou by v tomto systému bylo to, že písemné zkoušky by žáci skládali již v lednu a poté po praxi by skládali pouze zkoušku praktickou. Z minulosti je totiž známo, že učni v době, kdy byla délka studia 3 roky a 4 měsíce a poslední 4 měsíce absolvovali pouze praxi, měli velké problémy s písemnou zkouškou.

Dle mého osobního názoru by stálo též za zvážení, zda nezjednodušit popř. nezkrátit písemnou zkoušku, kterou dnes konají žáci v délce 240 minut a leckdy písemně popisují, co a jak se v dané situaci dělá, a ušetřený čas věnovat zkoušce praktické. V současnosti činí žákům největší problém zkouška písemná, v praxi ale spíše využijí svou manuální dovednost. Písemné popsání toho, co a jak se má udělat, vyžaduje naprosto jiné schopnosti, než danou věc zvládnout manuálně. Potvrzují to i výsledky písemné zkoušky, kterou učni zvládají nejhůře, praktická zkouška učňům většinou problémy nečiní.

6 Shrnutí a závěr – nutnost spolupráce škol a firem

6.1 Shrnutí

Při srovnávání způsobů organizace učňovského školství v okolních státech bychom se měli poučit nejen od těch států, kde učňovství probíhá ke všeobecné spokojenosti, ale i z problémů ostatních. Například alternační vzdělávání ve Francii je velice podobné duálnímu vzdělávání, ale zásah státu v podobě stanovené mzdy vzhledem k věku působí u starších učňů kontraproduktivně. To se sice u učebních oborů ve středních odborných učilištích tak, jak jsou v současné době organizovány, netýká, je to však třeba mít na paměti, kdyby stát chtěl zvýšit počty rekvalifikací a pro starší učně, kteří se rekvalifikují, stanovovat příliš velký plat ve srovnání s platem, který pobírají učni v učebních oborech. Věřím, že daná situace u nás pravděpodobně nenastane, ale v dnešní době, kdy na ministerstvu školství probíhají neustálé změny a zavádějí se nové strategie, by někoho mohla napadnout i tato myšlenka.

Projekty, které se u nás rozrůstají, jsou nedostatečně vedeny podobně jako ve Velké Británii, kde učňovské školství vedou vládní agentury. S tím souvisí i nadměrná administrativa, která ve finále spolkně většinu veřejných financí určených na projekt. Proto jsou úspěšné projekty koncipované tak, aby jejich udržitelnost nebyla zajištěna jen na omezenou dobu, nýbrž nastalo. Toho lze docílit především tím, že forma spolupráce školy a firmy bude oboustranně výhodná. Další problémy by mohl způsobit neustále se rozšiřující záběr (profil) jednotlivých RVP. Bývalé obsahově příbuzné obory a nově vznikající obory jsou zařazovány do stávajících RVP. Toto někdy způsobuje příliš velký rozsah jednotlivých RVP, které pak školy nemohou do svého ŠVP pojmout. Situace školy nutí k tomu, že v rámci daného RVP volí zaměření ŠVP, které se často podstatně liší od ostatních zaměření explicitně stanovených v RVP. Tím by se daný systém snadno mohl stát stejně nepřehledným, jako je tomu při příliš velkém množství oborů ve Velké

Británii. (viz Liberálně tržní model, str. 17.) Pro rodiče žáků to znamená pečlivě pročítat školní vzdělávací programy a získat informace o tom, co se vlastně v daném oboru na daném učilišti žák konkrétně naučí. Mnozí rodiče toto ale nevědí, nebo nemají dostatečně vysoký stupeň funkční gramotnosti, a tak se zaměřují jen na název školy a oboru. Navíc v situaci, kdy i odborníci přiznávají, že je těžké do budoucna odhadnout potřeby trhu práce, rodiče nechtějí dát dítě vyučit se něčemu, co se v dané chvíli možná žádá, ale za pár let tomu tak již možná nebude. Všichni tedy dávají raději přednost obecnějšímu zaměření.

Vše nasvědčuje tomu, že ministerstvo školství není příznivě nakloněno další vlně národních projektů, současné vedení ministerstva dává přednost projektům organizovaným přímo školami. Tento trend má své klady i zápory. Jednotlivé školy, které se projektů zúčastní, z nich budou jistě profitovat, je ale otázkou, nakolik budou své know-how prezentovat ostatním, aby se následně mohla zlepšit i celková úroveň našeho učňovského školství.

Bylo by vhodné, aby výstupy ze všech projektů, které byly vytvořeny pro rozvoj školství, byly dle potřeb a uvážení jednotlivých škol používány. Pro tak potřebnou sebereflexi učitelů odborného výcviku doporučuji použít například evaluační nástroj Hospitační arch, který mohou najít na webových stránkách NÚV.

I další evaluační nástroje na webu RVP by jistě mohly nalézt uplatnění. Učitelé někdy namítají, že je NÚV zavaluje další administrativou, ale kdyby se na portál podívali, zjistili by, že používání těchto nástrojů není příliš časově náročné a může být pro ně užitečné. Při tvorbě nových závěrečných zkoušek mají možnost se zapojit a vznést konkrétní námítky, které v rámci projektu rádi uvítáme. V současnosti mohou ovlivnit tvorbu závěrečných zkoušek, přesto někteří projekt odmítají, aniž by se ho snažili ovlivnit, nebo se na něm vůbec podíleli. Některé věci je prostě jednodušší kritizovat, než se do nich zapojit.

Česká republika by se měla zapojovat i do mezinárodních projektů, které jsou v rámci EU organizovány, například rakouská organizace KulturKontakt Austria navrhuje nový makroregionální projekt na podporu zavádění prvků duálního systému vzdělávání. Na realizaci budou účastnické země žádat o společný grant v rámci programu Danube INTERREG V Programme. Byla by škoda podobných možností nevyužít, byť je finanční spoluúčast ve výši 15 % celkového rozpočtu, který je

ve výši 2,5-3 miliony EUR. Účast na podobných projektech by měla být považována i za prestižní záležitost.

Další možností nadnárodního projektu by mohl být projekt, který by se zabýval analýzou nikoli oborových skupin a sektorů, ale oborů a jejich konkrétních zaměření. Dále pak i analýzou uplatnitelnosti absolventů jednotlivých škol. Školy na toto nemají prostředky ani časové možnosti, mohly by se ale dobrovolně hlásit do daného projektu, kterému by pouze předaly požadovaná data, a tuto nezávislou analýzu by poté mohly zveřejnit na svých webových stránkách.

Ostatní školy by se poté mohly zúčastnit návštěv škol s ukázkami dobré praxe (tak, jak byly organizovány například v projektu Cesta ke kvalitě, na kterém jsem se podílela), a tím zjistit, co by mohly vylepšit ve škole vlastní. Jedním z předpokladů pro daný postup je nepovolování dalších a dalších škol se stejnými, nebo velice podobnými obory ve stejné oblasti. Pokud si totiž školy budou místně konkurovat, nebudou mít zájem na zveřejňování ukázek dobré praxe, ale budou si své know-how hlídat, což není v celospolečenském zájmu. Doufejme, že se podaří navrátit učňovskému školství prestiž, kterou si zaslouží a zase bude platit přísloví, že „řemeslo má zlaté dno“. Možná tomu přispěje i plánované zavedení mistrovské zkoušky, které by mělo být reálné v roce 2019. V rámci zákonných předpisů by měly tyto zkoušky nahrazovat maturitu pro potřeby získání koncese nebo živnostenského oprávnění.

Rok 2015 byl vyhlášen rokem průmyslu a technického vzdělávání, protože potřeba technicky vzdělaných lidí se stále prohlubuje. Technické obory jsou však ve srovnání s ekonomickými obory náročnější, přitom platové ohodnocení tomu neodpovídá. Navíc technický pokrok jde mnohem rychleji dopředu, zatímco ekonomické zákonitosti zůstávají. Proto jsem přesvědčena, že finanční motivace žáků, učňů a učitelů odborného výcviku i náborový příspěvek pro budoucí zaměstnance by byl pro získání dalších technicky zdatných zaměstnanců tou nejúčinnější metodou.

Navíc práce v technických oborech vyžaduje nejen znalosti, ale i dovednosti pracovníků a je fyzicky náročnější než práce v kanceláři. Při plánované vyhlídce manuální práce do 65 let věku, je každému jasné, že i kdyby bylo zaměření jeho oboru aktuální, manuální práce ho ve vyšším věku bude unavovat. V manuálních

oborech by tedy bylo vhodné zavést povinné studijní volno (daňové zvýhodnění firem, které budou toto volno řádně organizovat), aby se pracovníci mohli věnovat dalšímu vzdělávání. To by jim v případě, že již nebudou schopni vykonávat své původní povolání, umožnilo najít si jiné zaměstnání. Pracovníci v ostatních profesích (těch, co nepracují u strojů) mají mnohem větší možnost zařídit si různé věci v pracovní době. Záleží zpravidla na jejich zaměstnavateli, popř. jen na jejich schopnosti si práci zorganizovat. Pokud však člověk pracuje někde, kde stráví celou pracovní dobu fyzickou prací, přijde domů natolik unaven, že se po osmihodinové pracovní době jen těžko bude chtít věnovat dalšímu vzdělávání.

Koncept celoživotního učení by měl zahrnovat i možnost časově zvládnout přeškolení pro fyzicky méně náročné zaměstnání, v němž by člověk v ideálním případě využil znalosti z předchozího oboru. Je třeba si uvědomit, že pracovní prostředí je již natolik fluidní, že se mění rychleji, než je doba trvání studia. Cesta tedy pravděpodobně nebude v tom, naučit se již ve škole vše do podrobností. Vzdělávací systém se musí zaměřit na to, co tvoří podstatnou složku kvalifikací. Tlačí nás to spíše k systému umožňujícímu vzdělávání, než ke vzdělávacímu systému. Významnou část kvalifikace si pracovník osvojuje mimo formální systém. V progresivních oborech, které vytváří inovační hodnotu, musí majitelé firem počítat s tím, že se musí sami zapojit do vzdělávacího systému, aby si vychovali právě takové zaměstnance, kteří jim umožní zůstat na špici v daném oboru.

6.2 Závěr

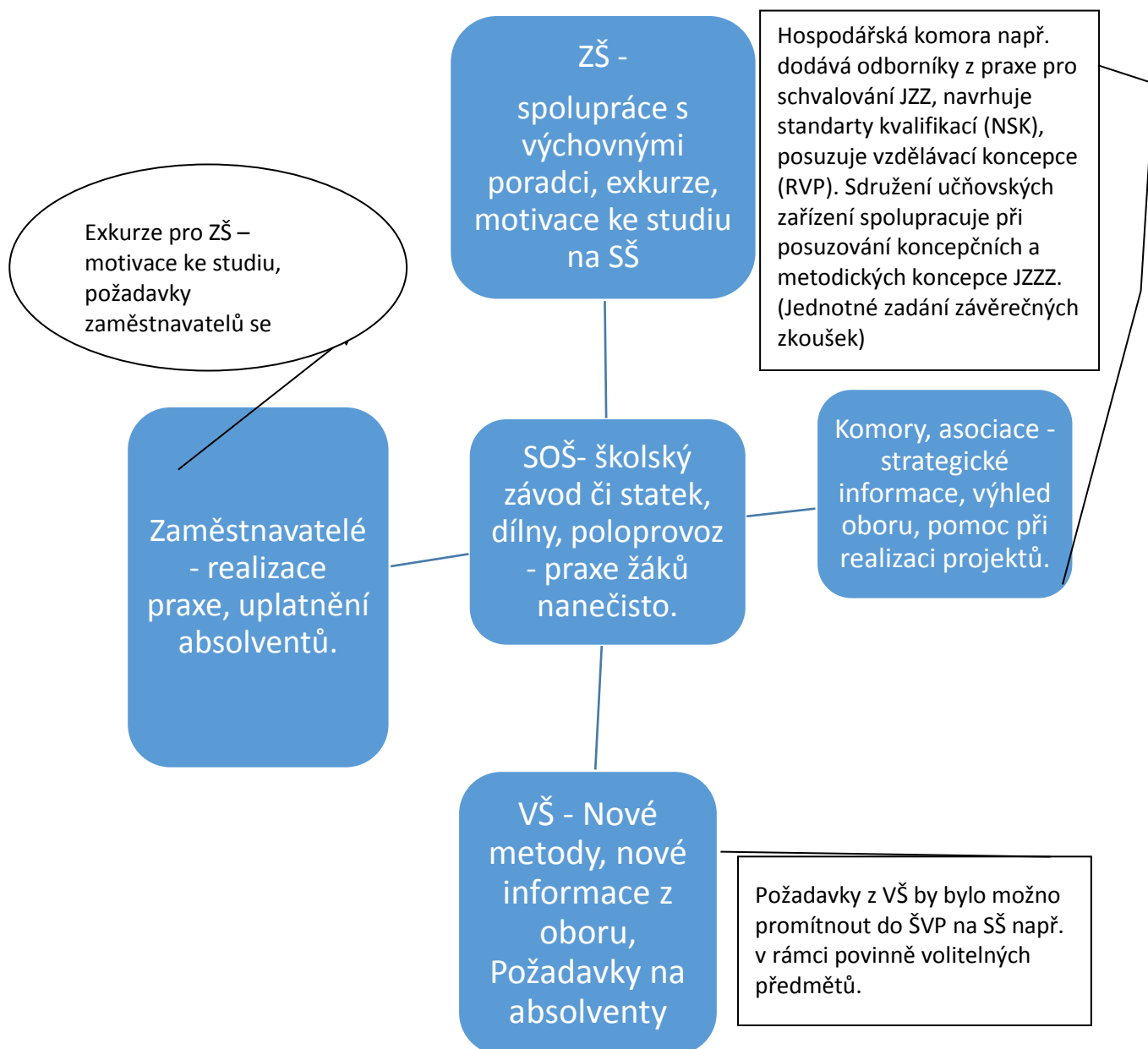
Cílem mé bakalářské práce byla analýza současné situace ve spolupráci škol a podniků v oblasti odborné praxe žáků a zároveň porovnání stávající situace se situací v okolních zemích. Věřím, že se mi podařilo zachytit to nejdůležitější a přehledně zmapovat současnou situaci. Konkrétní rozhovory s úspěšnými absolventy mi potvrdily předpoklad, že i širší rozhled v oboru chápou i žáci učebních oborů jako nutnost. Je těžké dnes hodnotit, nakolik výstupy projektů vylepší stávající situaci ve školství. To ukáže až budoucnost. V případech, ve kterých se inspirováme již zavedenou praxí duálního systému, který bezpochyby funguje, věřím, že výsledky budou odpovídat vynaloženým prostředkům. Psaní bakalářské práce mě obohatilo

o nové informace v dané oblasti a donutilo mě zamyslet se nad různými názory k dané problematice. Výsledky svých zjištění se budu snažit dle svých možností využít ve své práci na dalších projektech.

7 Přílohy:

7.1 Schéma optimálního zapojení SŠ se sociálními partnery

(převzato z Odborné školy a jejich sociální partneři, s. 38 upravila Pyrochtová):



7.2 Analýza SWOT – odborný výcvik v učňovském školství.

<p>Malé skupinky žáků do praxe Spolehlivost, dobré vztahy, stálost v sociálním partnerství Flexibilní nabídka brigád pro žáky a získání praxe pro žáky Výchovní poradci - zlepšení docházky Dobré umístění v soutěžích Počínající daňové úlevy</p>	<p>Příliš velké skupiny žáků do praxe - nedá se s nimi pracovat Kvalita praxí - zneužívání žáků jako levné pracovní síly na neodbornou práci Nezáměr žáků, zhoršující se nezáměr rodičů ze sociálně slabších rodin Devalvace výučního listu některých oborů - např. Prodavač Nezaměstnanost v oboru Prohlídky na přihlášce s razítkem od lékaře nestačí pro vykonávání praxe Nedocení práce produkující hodnoty - celospolečenský kontext Žáci se stydí vzít si na sebe pracovní oblečení Někteří učni ani netuší, co obor obnáší a jsou líní Nejednotný výklad zákona co se týče smluv so praxích Vydávání akreditací - riziko, že když ho získá vedlejší škola, obor se nenaplní.</p>
<p>Kapesné pro žáky Nové obory Získat sociální partnerství Rozvoj zázemí</p> <p>Získat z praxe potvrzení, že dělal konkrétní určitou činnost. (dobré zkušenosti, učeň na takovém základu získal práci) V zápisu z praxe získat konkrétní informaci, co dělali. Získání nové akreditace.</p>	<p>Zrychlující se technologický cyklus Kde najít odborné kantory za plat, který lze nabídnout Současná generace mistrů odchází do důchodu Úrazy - cestou i při práci Špatné ŠVP – za socialismu byla procenta, co si učitelé mohli upravovat - s uvolněním zhoršení situace Zvyšující se administrativní zátěž ubírá čas na práci</p>

8 Zdroje:

1. Agrostroj Pelhřimov: O firmě. [online]. Pelhřimov: Agrostroj Pelhřimov [cit. 2014-09-30]. Dostupné z:
<http://www.agrostroj.cz/index.php?view=382&stitle=o-firme>
2. Boloňský proces: Zaměstnanost absolventů. ŠVEC, Jaroslav. MŠMT. *Profesionalizace studentských členů akademické samosprávy v zemích V4 a Jak jsme na tom s Boloňou?, aneb, Boloňský proces očima studentských reprezentantů zemí V4: souhrnná publikace = [Professionalization of student members in higher education governance in Visegrad Group Countries and How are we doing with Bologna?, or, Bologna Process by the eyes of V4 countries student representatives : summary publication* [online]. 2., rozš. vyd. Brno: Vysoké učení technické v Brně, 2006 [cit. 2014-05-29]. Dostupné z:
<http://bologna.msmt.cz/priority-pro-pristi-dekadu/zamestnatelnost-absolventu>
3. BUČEK, Roman. Zlínský deník [online]: Zprávy. *Výběr školy je klíčový: Absolventům chybí praxe.* 24.9.2014 [cit. 2014-09-30]. Dostupné z:
http://zlinsky.denik.cz/zpravy_region/vyber-stredni-skoly-je-klicovy-absolventum-chybi-praxe-20140924.html
4. Budoucnost profesí: MPO věří, že úlevy daní přesvědčí firmy pro spolupráci se školami. NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Budoucnost profesí* [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, 5.12.2013 [cit. 2014-07-14]. Dostupné z:
http://www.budoucnostprofesi.cz/aktuality.html/11_973-mpo-veri--ze-ulevy-dani-presvedci-firmy-pro-spolupraci-se-skolami
5. ČADÍLEK, Miroslav a STEJSKALOVÁ, Pavlína. *Didaktika praktického vyučování II.* Brno: Akademické nakladatelství Cerm, 2003.

6. Dějiny odborného vzdělávání v Evropě. *Zpravodaj: odborné vzdělávání v zahraničí* [online]. 2005, 7/8, XVI, s. 3-5 [cit. 2014-06-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2005/Zp0508a.pdf>
7. DOLEŽAL, Jiří. *Vývoj učňovského školství a současná realita*. Brno, 2010. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/135374/pedf_m/Diplomova_prace_DolezalJiri.pdf.
Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra didaktických technologií. Vedoucí práce doc. RNDr. PhDr. Mojmír Stojan, CSc.
8. HORKÝ, Petr. Kuba: Česko produkuje lidi do skleněných budov. Ti průmysl neutáhnou. Více na: <http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/kuba-cesko-produkuje-lidi-do-sklenenych-budov-ti-prumysl-neutahnou->. *E15.cz: Zprávy*. Praha: Mladá fronta a.s., 13.11.2012. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/kuba-cesko-produkuje-lidi-do-sklenenych-budov-ti-prumysl-neutahnou>
9. Kariérové poradenství: VIP2. NÚV. *Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků* [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-09-26]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/cinnosti/projekty/karierove-poradenstvi>
10. KOČKOVÁ, Dana. *Kvalita pro učňovské školství: Nová závěrečná zkouška*. Praha: NÚV, březen 2012. ISBN 978-80-87063-86-6. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/NZZ/publikace/kvalita_pro_US.pdf
11. KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
12. Kurikulum S: Metodická pomoc učitelům odborných škol. NÚV. www.nuov.cz [online]. Praha: NÚV, 2012 [cit. 2014-07-02]. Dostupné

z: <http://www.nuov.cz/kurikulum/metodicka-pomoc-ucitelum-odbornych-skol>

13. MÁŠILKO, Jaroslav. *Tvorba školního vzdělávacího programu oboru vzdělání mechanik opravář motorových vozidel s reflexí sociálních partnerů*. Brno, 2011. Diplomová práce. Pedagogická fakulta katedra didaktických technologií. Vedoucí práce doc. RNDr. PhDr. Mojmír Stojan, CSc.
14. Mistrovské zkoušky mají být alternativou maturit. *Novinky.cz* [online]. 22. května 2014 [cit. 2014-05-29]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/337061-mistrovske-zkousky-maji-byt-alternativou-maturit.html>
15. Nová závěrečná zkouška 2. NÚV. *Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků* [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-09-26]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nzz2>
16. Podpora spolupráce škol a firem: Pospolu. NÚV. *Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků* [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-09-26]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu>
17. Projekt Prohloubení spolupráce odborných škol a zaměstnavatelů v Pardubickém kraji: Závěrečné zhodnocení a výstupy projektu Prohloubení spolupráce odborných škol a zaměstnavatelů v Pardubickém kraji. In: *Pardubický kraj: Region budoucnosti 2014/2015* [online]. 23.10.2012 [cit. 2014-08-19]. Dostupné z: <http://www.pardubickykraj.cz/projekt-prohloubeni-spoluprace-odbornych-skol-a-zamestnavatelu-v-pk/72738/zaverecne-zhodnoceni-projektu-prohloubeni-spoluprace-odbornych-skol-a-zamestnavatelu-v-pardubickem-kraji>

18. Rozvíjet učňovství? *Zpravodaj: Odborné vzdělávání v zahraničí*. [online]. 2012, 6, XXIII. s. 5-6 [cit. 2014-06-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2012/Zp1210a.pdf>
19. Schéma zapojení sociálních autorů. In: VOJTĚCH, Jiří. *Odborné školy a jejich sociální partneři*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2011, s. 38. ISBN 978-80-87063-33-0. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/KURIKULUM/ODBORNE_SKOLY_A_JEJICH_SOCIALNI_PARTNERI_inside_tisk_mensi.pdf
20. Skutečné učňovství ve Spojeném království. Přel. A. Konopásková. *Metodický portál: Články* [online]. 29. 04. 2014, [cit. 2014-07-03]. Dostupný z WWW: <<http://clanky.rvp.cz/clanek/c/o/18669/SKUTECNE-UCNOVSTVI-VE-SPOJENEM-KRALOVSTVI.html>>. ISSN 1802-4785. Real Apprenticeships : creating a revolution in English skills. Research by the Boston Consulting Group for the Sutton Trust. October 2013. 36 p. <http://www.suttontrust.com/public/documents/apprenticeships.pdf>
21. TRHLÍKOVÁ, Jana. *Přechod absolventů středních škol na trh práce.: Srovnání absolventů učebních a maturitních oborů*. [online]. Praha: NÚV, 2014[cit. 2015-01-04]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Prechod_Abs_srovnani_2014_pro_www.pdf
22. ÚLOVEC, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. Praha: NÚV, 2014. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatele_porovnavani_2004_2013_pro_www.pdf
23. VANČOVÁ, Anička. Česko – německá konference k odbornému školství: Duální vzdělávání, spojení školy a praxe, je cestou k zaměstnanosti mladých!. *Krajské listy: kraj Pardubický* [online]. 2014 [cit. 2014-06-06]. Dostupné

z: <http://www.krajsekelisty.cz/pardubicky-kraj/okres-svitavy/2810-cesko-nemecka-konference-k-odbornemu-skolstvi-dualni-vzdelavani-spojzeni-skoly-a-praxe-je-cestou-k-zamestnanosti-mladych.htm>

24. VESECKÝ, Zdeněk. Vychovat si zaměstnance se vyplácí, od letoška i finančně. *Podnikatel.cz: Zaměstnanci a HR* [online]. 26.2.2014 [cit. 2014-08-19]. ISSN 1802-8012. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/vychovat-si-zamestnance-se-vyplaci-od-letoska-i-financne/>
25. VESECKÝ, Zdeněk. Školy chrlí další nezaměstnané, je čas říci dost. *Podnikatel.cz: Zaměstnanci a HR* [online]. 22.4.2014 [cit. 2014-05-29]. ISSN 1802-8012. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/skoly-chrli-dalsi-nezamestnane-je-cas-rici-dost/>