

Spolupráce středních škol a zaměstnavatelů (zpráva z dotazníkového šetření)

Autoři: David Kryštof, Lenka Hloušková, Stanislav Michek

Červenec 2023

Obsah

Úvod	3
Metodologie	3
Cíl a metodologický postup	3
Výzkumný vzorek.....	4
Metoda, postup sběru dat a analýza dat.....	4
Údaje o středních školách	5
Sociodemografické údaje o respondentech – členech vedení středních škol	7
Spolupráce středních škol a zaměstnavatelů pohledem vedení škol.....	8
Plánování spolupráce ve školách.....	8
Realizace a vyhodnocování spolupráce.....	22
Spolupráce s vybraným zaměstnavatelem.....	27
Závěr	42
Použité zdroje.....	44

Úvod

Střední odborné vzdělávání se kontinuálně proměňuje a ze středních škol se stávají moderní komplexy nabízející pestrou paletu oborů vzdělání, oborově vyprofilovaní lidí v konkrétním sektoru hospodářství, ale i strážci jedinečných (často tradičně českých) vzdělávacích oborů. Naopak stálíci v proměnách středního odborného vzdělávání zůstává spolupráce středních škol se zaměstnavateli. Spolupráce mezi středními školami a zaměstnavateli je legislativou upravena minimálně a její úroveň, stejně tak jako kvalita vzdělávání na dané škole, je v rukou vedení středních škol. Předpokladem toho, aby střední školy mohly dosahovat žádanou úroveň vzdělávání, je řízení celé řady procesů, mezi nimiž nemůže chybět spolupráce se sociálními partnery. Klíčovým sociálním partnerem středních odborných škol jsou zaměstnavatelé, kteří díky spolupráci se školami mohou ovlivňovat nejrůznější oblasti fungování škol, ale participací na vzdělávání žáků mohou významně ovlivnit kvalitu vzdělávání na konkrétní škole. Různorodost středního odborného vzdělávání, úroveň rozvoje každé školy i způsoby řízení ve škole předurčují, že spolupráce středních škol a zaměstnavatelů bude nabývat rozmanitých podob.

S respektem k vysoké míře decentralizace řízení vzdělávacího systému a tím i k variabilitě středních škol a zaměstnavatelů, s nimiž školy spolupracují, je naším cílem zjistit,¹ jak je spolupráce středních škol se zaměstnavateli řízena ze strany vedení škol, tj. jak je plánovaná, jak podle vedení středních škol probíhá a jak se ve školách vyhodnocuje pro další rozvoj školy. Na následujících stranách popisujeme metodologii celého šetření a první výsledky. Hlavní část zprávy je rozdělena do tří dílčích kapitol, v nichž popisujeme plánování spolupráce, realizaci a vyhodnocování spolupráce a na závěr nabízíme detailní sondu do spolupráce středních škol s jedním vybraným zaměstnavatelem.

Metodologie

Spolupráce středních škol a zaměstnavatelů je nastavena legislativou pouze rámcově. Ředitelům škol vyplývá z § 57 odst. 2 školského zákona povinnost vyvíjet úsilí spolupracovat se zaměstnavateli, ale řízení spolupráce (plánování, realizaci a vyhodnocování) se odehrává v lokálních podmínkách v režii vedení každé střední školy. V takto decentralizovaném systému řízení středních škol je důležité monitorovat, jak střední školy spolupracují se zástupci zaměstnavatelů a jak využívají potenciál vzájemné spolupráce pro další rozvoj školy. Jedním z dalších kroků v toto směru je i toto plošné dotazníkové šetření.

Cíl a metodologický postup

Cílem tohoto dotazníkového šetření je zmapovat, jak vedení střední školy řídí svou spolupráci se zaměstnavateli. Tento výzkumný cíl se rozpadá do tří výzkumných otázek:

- jak vedení středních škol plánuje spolupráci se zaměstnavateli?
- jak probíhá spolupráce středních škol a zaměstnavatelů pohledem vedení škol a učitelů?
- jaké nástroje využívá vedení školy k vyhodnocování spolupráce?

¹ Plošné dotazníkové šetření je jednou z aktivit projektu ERASMUS-EDU-2021-EQAVET-IBA, č. 101048408 s názvem „Support for quality assurance in VET“.

Proto, abychom zjistili, jak střední školy využívají potenciál vzájemné spolupráce pro svůj rozvoj, jsme se zaměřili na to, jakou podobu má pohledem vedení školy nejrozsáhlejší a nejintenzivnější spolupráce střední školy s vybraným zaměstnavatelem.

Na základě zkušeností z ověřování evaluačních nástrojů určených k hodnocení podmínek praktického vyučování na středních odborných školách v roce 2022 a zjištění z předchozích výzkumných šetření týkajících se spolupráce odborných škol a zaměstnavatelů (např. ESF projektu Partnerství a kvalita – 2008: Barták et al., 2008; ESF projektu Pospolu – Podpora spolupráce škol a zaměstnavatelů: Vlček, 2013; dotazníkových šetření, které probíhaly v období 2015–2021 v rámci ESF projektu P-KAP: Podpora krajského akčního plánování) byl vytvořen dotazník vlastní konstrukce. Po odsouhlasení dotazníku oddělením šetření, analýz a výzkumu NPI ČR a po vydání souhlasu s realizací tohoto plošného šetření ze strany MŠMT byla elektronická podoba dotazníku distribuována školám. Jednalo se o dotazníkové šetření (CAWI) a ke sběru dat byla využita aplikace LimeSurvey umožňující větvení položek dotazníku.

Výzkumný vzorek

Dotazníkové šetření bylo směřováno na všechny střední školy a školská zařízení (dále jen střední školy), které ve školním roce 2022/2023 vzdělávaly podle školních vzdělávacích programů v oborech vzdělání v souladu s *Nařízením vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání* a *Nařízením vlády č. 354/2020 Sb., o soustavě oborů v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání* (2020) a poskytovaly vzdělání alespoň v jedné z kategorií středního (odborného) vzdělání (kategorie J, E, H, L, M). Do výzkumného vzorku byly zařazeny i praktické školy (78-62-C/01 Praktická škola jednoletá, 78-62-C/02 Praktická škola dvouletá), které nabízejí střední vzdělání kategorie C. Z rejstříku škol a školských zařízení MŠMT na základě těchto kritérií vytvořilo analytické oddělení Národního pedagogického institutu České republiky základní soubor, který zahrnoval 1 031 středních škol.

Metoda, postup sběru dat a analýza dat

Dotazník byl rozdělen do 8 částí: a) respondent/ka (1 položka), b) plánování spolupráce na škole (16 položek), c) realizace a vyhodnocení spolupráce za školu (29 položek), d) partnerství se zaměstnavateli (1 položka), e) spolupráce s vybraným zaměstnavatelem (42 položek), f) spolupráce s dalším vybraným zaměstnavatelem (16 položek), g) sociodemografické údaje o respondentovi/respondentce (4 položky), h) závěr (2 položky). V dotazníku jsou v maximální míře využívány uzavřené položky, naopak množství otevřených položek bylo minimum, abychom nezvyšovali časovou náročnost vyplňování dotazníku.

Dotazník byl distribuován e-mailem ředitelům 1 031 středních škol, kde byl uveden odkaz na dotazník s jedinečným kódem a prosbou o předání kratší verze dotazníku k vyplnění vybranému učiteli z dané školy. Vlastní sběr dat probíhal ve dnech 14. 4. – 2. 5. 2023. Krátce po začátku sběru dat několik ředitelů škol reagovalo, že z časových důvodů, z důvodu délky dotazníku a zahlcenosti dotazníkovými šetřeními se do šetření nezapojí. Také několik ředitelů praktických škol se ozvalo, že se zaměstnavateli nespolupracují, a dotazník tedy není pro ně relevantní. Obdobně reagovaly i dvě střední školy při výchovných ústavech. Proto byl týden po rozeslání dotazníku všem ředitelům, kteří dotazník neotevřeli, zaslán druhý e-mail s prosbou o vyplnění.

Dále pracujeme s dotazníky, které vyplnil alespoň jeden představitel vedení školy (ředitel/ka nebo zástupce/zástupkyně ředitele/ředitelky pro odbornou přípravu, zástupce/zástupkyně ředitele pro praktické vyučování). Otevřené položky byly okódovány a kategorizovány. K analýze uzavřených položek byla využita deskriptivní statistika (frekvenční tabulky, popisné charakteristiky).

Údaje o středních školách

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 116 středních škol (11,25% návratnost dotazníku). Jak vyplývá z tabulky 1 a tabulky 2, ve výzkumném vzorku jsou zastoupeny střední školy ze všech krajů ČR i podle různých zřizovatelů.

Tabulka 1 Zastoupení středních škol podle zřizovatele

	N	%
kraj	95	81,9 %
soukromý zřizovatel	15	12,9 %
církev	3	2,6 %
obec / dobrovolný svazek obcí	2	1,7 %
státní správa ve školství	1	0,9 %
Celkem	116	100 %

Tabulka 2 Zastoupení středních škol podle krajů

	N	%	Podíl odborných škol v ČR
Hlavní město Praha	10	8,6 %	13,4 %
Středočeský kraj	13	11,2 %	11,7 %
Jihočeský kraj	10	8,6 %	6,8 %
Plzeňský kraj	3	2,6 %	4,4 %
Karlovarský kraj	4	3,4 %	2,5 %
Ústecký kraj	10	8,6 %	7,7 %
Liberecký kraj	2	1,7 %	3,8 %
Královéhradecký kraj	3	2,6 %	6,0 %
Pardubický kraj	5	4,3 %	6,0 %
Kraj Vysočina	9	7,8 %	5,0 %
Jihomoravský kraj	11	9,5 %	9,1 %
Olomoucký kraj	15	12,9 %	7,4 %
Zlínský kraj	8	6,9 %	6,0 %
Moravskoslezský kraj	13	11,2 %	10,2 %
Celkem	116	100 %	100 %

Ve výzkumném vzorku mají největší podíl zastoupení střední školy s 401–600 žáky (viz tabulka 3). Nejmenší školou, která se dotazníkového šetření zúčastnila, byla s 24 žáky. Naopak největší školu navštěvovalo 2 240 žáků. Medián počtu žáků na škole byl 550 a průměr počtu žáků na škole 628.

Tabulka 3 Zastoupení škol podle počtu žáků

Počet žáků školy	N	%
0–200	15	12,9 %
201–400	23	19,8 %
401–600	25	21,6 %
601–800	21	18,1 %
801–1000	11	9,5 %
1 001 a více žáků	21	18,1 %
Celkem	116	100 %

Tabulka 4 Zastoupení škol podle počtu oborů vzdělání

Počet oborů vzdělání	N	%
1–5	44	37,9 %
6–10	34	29,3 %
11–15	20	17,2 %
16–20	11	9,5 %
21–25	5	4,3 %
26–30	2	1,7 %
Celkem	116	100 %

Jak je uvedeno v tabulce 4, dotazníkového šetření se účastnily střední školy, které vzdělávají v 1 až 30 oborech vzdělání. Na všech školách, které se zúčastnily dotazníkového šetření, se poskytuje celkem 1 006 oborů vzdělání. Nejčastěji ale byly zastoupeny střední školy, které poskytují vzdělání v 1 až 5 oborech vzdělání. V tabulce 5 je všech 1 006 oborů rozděleno podle kategorií vzdělání a z ní je patrné, že zástupci vedení škol mohli v relevantních otázkách odpovídat za celou školu (nikoli za obor), tj. ve vzorku jsou zastoupeny střední školy, které nabízejí vzdělání i v kategorii K (gymnázia). Dotazníkové šetření bylo reprezentativní dle kategorií oborů vzdělání v ČR (viz tabulka 5).

Tabulka 5 Zastoupení škol podle kategorií vzdělání

	N	Podíl ve vzorku	Podíl v ČR
Kategorie H	384	38,2 %	33,5 %
Kategorie M	300	29,8 %	32,3 %
Kategorie L	175	17,4 %	18,4 %
Kategorie E	119	11,8 %	10,4 %
Kategorie C	16	1,6 %	3,2 %
Kategorie K	9	0,9 %	2,0 %
Kategorie J	3	0,3 %	0,2 %
Celkem	116	100 %	100 %

Tabulka 6 ukazuje zastoupení středních škol podle skupin oborů vzdělání, a to od nejčetnějšího zastoupení po nejméně zastoupené. Ve výzkumném vzorku nejsou zastoupeny pouze tři obory vzdělání poskytované VOŠ, jelikož dotazníkové šetření nebylo určeno VOŠ (61 Filozofie, teologie, 74 Tělesná kultura, tělovýchova a sport a 91 Teorie vojenského umění). Dotazníkové šetření bylo reprezentativní dle struktury skupin oborů vzdělání v ČR (viz tabulka 6).

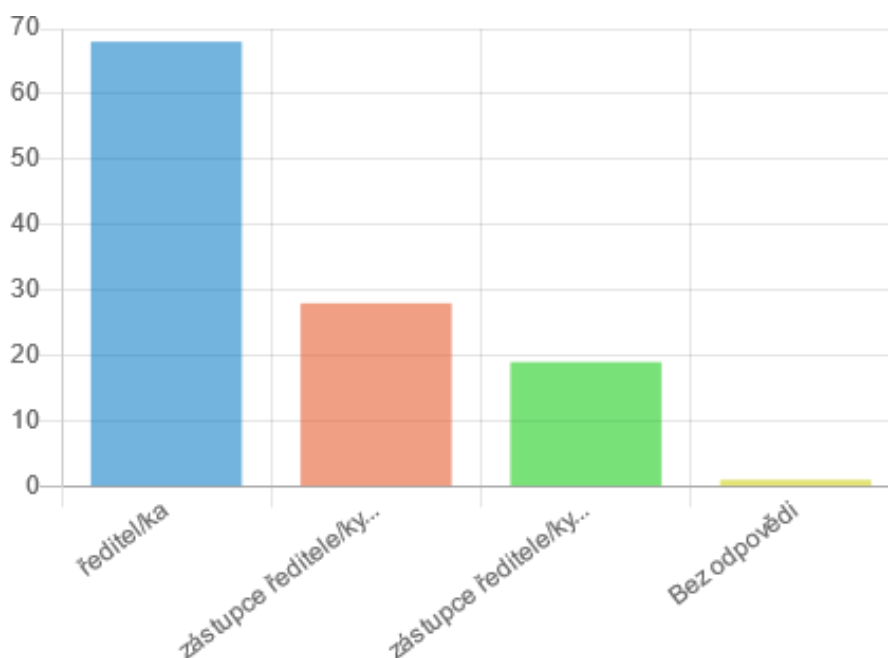
Tabulka 6 Zastoupení podle skupin oborů vzdělání

	N	Podíl ve vzorku	Podíl v ČR
23 Strojírenství a strojírenská výroba	130	12,9 %	0,6 %
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	86	8,5 %	2,0 %
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	71	7,1 %	0,3 %
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	65	6,5 %	13,3 %
41 Zemědělství a lesnictví	60	6,0 %	7,8 %
64 Podnikání v oborech, odvětví	58	5,8 %	0,9 %
53 Zdravotnictví	56	5,6 %	3,7 %
63 Ekonomika a administrativa	53	5,3 %	1,0 %
66 Obchod	52	5,2 %	0,2 %
29 Potravinářství a potravinářská chemie	51	5,1 %	3,3 %
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	51	5,1 %	1,2 %
78 Obecně odborná příprava	49	4,9 %	8,7 %
69 Osobní a provozní služby	42	4,2 %	1,0 %
82 Umění a užité umění	41	4,1 %	1,6 %
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	31	3,1 %	6,1 %
18 Informatické obory	18	1,8 %	0,3 %
31 Textilní výroba a oděvnictví	14	1,4 %	4,2 %
39 Speciální a interdisciplinární obory	13	1,3 %	5,3 %
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	12	1,2 %	5,8 %
28 Technická chemie a chemie silikátů	10	1,0 %	7,4 %

	N	Podíl ve vzorku	Podíl v ČR
79 Obecná příprava	9	0,9 %	3,7 %
37 Doprava a spoje	7	0,7 %	2,2 %
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	7	0,7 %	3,1 %
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	5	0,5 %	0,2 %
21 Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárství	5	0,5 %	3,5 %
32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	5	0,5 %	6,6 %
43 Veterinářství a veterinární prevence	3	0,3 %	2,0 %
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	2	0,2 %	4,3 %
Celkem	116	100 %	100 %

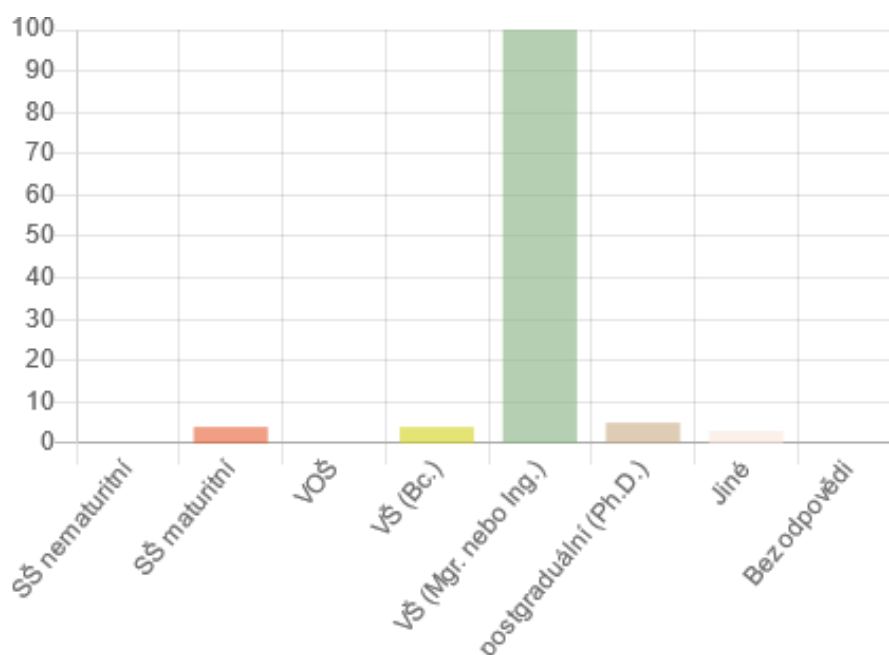
Sociodemografické údaje o respondentech – členech vedení středních škol

Graf 1 zachycuje, že do analýzy dat bylo zahrnuto celkem 116 vyplněných dotazníků od ředitelů/ředitelky (N = 68) nebo jejich zástupců pro odborný výcvik (N = 28) či odbornou přípravu (N = 19). Pouze jeden respondent svoji pozici neuvedl.



Graf 1 Zastoupení ve výzkumném vzorku podle pozice ve vedení školy

Pro úplnost uvádíme i další sociodemografické údaje. Výzkumný vzorek je vyvážen z hlediska pohlaví respondentů, 50 % mužů (N = 58), 47 % žen (N = 53) a 4 % odmítla uvést své pohlaví (N = 5). Průměrný věk respondentů je 52 let (nejmladšímu respondentovi bylo 36 let a nejstaršímu 67 let). Podle nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů (graf 2) jednoznačně dominuje vysokoškolské vzdělání (magisterské či inženýrské), a to z 86 % (N = 100). Několik respondentů uvedlo i postgraduální vzdělání (4 %, N = 5), vysokoškolské bakalářské studium (3,45 %, N = 4) nebo SŠ ukončené maturitní zkouškou (3,45 %, N = 4). Poslední otázka se zaměřovala na délku pedagogické praxe. Uváděná průměrná délka pedagogické praxe u respondentů je 25 let. Medián je taktéž 25 let. Nejnižší uvedená hodnota pedagogické praxe jsou 4 roky, nejvyšší potom 42 let.



Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Spolupráce středních škol a zaměstnavatelů pohledem vedení škol

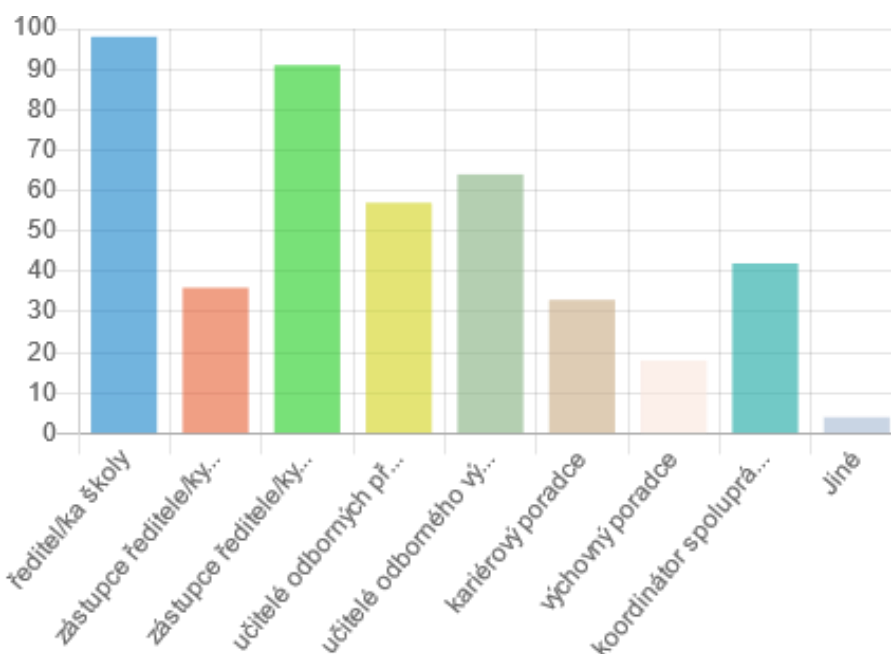
Spolupráce středních škol se zaměstnavateli je proces, který si vyžaduje řízení, a pokud je podle školského zákona (2004 i v aktuálním znění) za vzdělávání ve škole zodpovědný ředitel školy, pak pohled členů úzkého vedení na spolupráci se zaměstnavateli v jejich škole přináší nový pohled na toto téma.

Plánování spolupráce ve školách

První část dotazníku se týkala procesu plánování spolupráce se zaměstnavateli a klíčovou otázkou je, kdo ze školy se podílí na plánování spolupráce. Jak dokládá graf 3, na plánování spolupráce se zaměstnavateli se podílí více osob. Zcela pochopitelně je pozice ředitel/ka školy v odpovědích zastoupen/a nejčastěji (podíl u 85 % respondentů, N = 98). Na druhém místě, s téměř 80 % podílem (N = 91), vstupují do plánování spolupráce zástupci ředitelů pro praktické vyučování a u více než 55 % respondentů (N = 64) jsou to ještě učitelé odborného výcviku / vedoucí odborných praxí. Počet osob zapojených do plánování spolupráce se tedy s vysokou mírou pravděpodobnosti odvíjí od velikosti školy nebo od počtu poskytovaných oborů vzdělání.

Bez ohledu na to, kolik lidí se na plánování spolupráce podílí, je důležitý cíl spolupráce. V tabulce 7 jsou seřazeny jednotlivé cíle, z nichž respondenti vybírali všechny pro ně relevantní možnosti. Ve většině středních škol si kladou za cíl spolupráce zajistit praktické vyučování. V některých školách kladou důraz na dlouhodobou uplatnitelnost absolventů na trhu práce, jinde spíše na uplatnění absolventů v oboru vzdělání a téměř čtvrtina zástupců vedení středních škol vnímá potenciál spolupráce na úrovni budoucích zaměstnaneckých vztahů mezi jejich absolventy a spolupracujícími organizacemi. Tyto cíle se s ohledem na systém odborného vzdělávání daly očekávat a jsou zcela v souladu s kritériem hodnocení středních škol ze strany ČŠI, konkrétně: „škola cíleně spolupracuje s partnery zajišťujícími rozvoj odborných kompetencí žáků, především s partnery zajišťujícími praktickou výuku žáků...“

a „... v rámci reálných možností aktivně spolupracuje s relevantními partnery s cílem naplňování ŠVP (např. pracoviště budoucího uplatnění absolventů) ...“ (ČŠI, 2022, s. 47).



Graf 3 Kdo ze školy se podílí na plánování spolupráce?

Za pozitivní zjištění lze považovat důraz některých středních škol na modernizaci výuky a současně to, že vedení některých středních škol směřuje spolupráci nejen k rozvoji svých žáků, ale i k profesnímu rozvoji „svých“ pedagogických pracovníků.

Tabulka 7 Cíle spolupráce se zaměstnavateli ve školách

	N	%
zajistit praktické vyučování v reálném pracovním prostředí (odborný výcvik, cvičení, učební praxe a odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu).	96	82,8 %
zajistit vhodné podmínky pro rozvoj kompetencí žáků nezbytných pro dlouhodobou uplatnitelnost žáků (absolventů) na trhu práce	69	59,5 %
podpořit uplatnění absolventů v jejich oboru vzdělání	62	53,4 %
navázání kontaktů mezi žáky školy a potenciálními zaměstnavateli	28	24,1 %
modernizace výuky	22	19,0 %
splnit požadavky uvedené v ŠVP	20	17,2 %
podpořit profesní rozvoj pedagogických pracovníků vaší školy (získávat nové poznatky a dovednosti od zástupců zaměstnavatelů, stáže ve firmách pro pedagogické pracovníky, výměna zkušeností mezi pedagogickými pracovníky školy a zástupci zaměstnavatelů)	15	12,9 %
individualizace vzdělávání	11	9,5 %
tvorba/revize ŠVP	6	5,2 %
získat/udržet finanční podporu školy	2	1,7 %
PR školy	2	1,7 %
zapojit školu do mezinárodní spolupráce	1	0,9 %
stát se centrem inovací	1	0,9 %
jiné	1	0,9 %

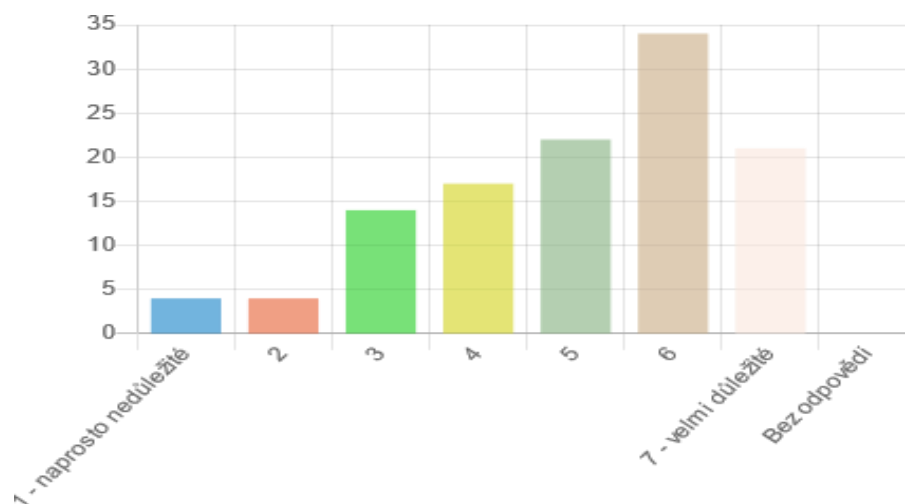
Dosažení jednotlivých cílů spolupráce ovlivňuje řada faktorů. V dotazníku bylo zástupcům vedení středních škol nabídnuto 13 faktorů, a respondenti měli odpovědět, jak moc jsou pro ně jednotlivé faktory důležité pro dosažení jejich cílů spolupráce. Důležitost hodnotili na škále od 1 – naprosto nedůležité po 7 – velmi důležité. V tabulce 8 jsou uvedeny procentuální hodnoty pro varianty 5–7, tzn. tam, kde je vnímána důležitost u každého z nabídnutých faktorů.

Tabulka 8 *Jednotlivé faktory při plánování spolupráce se zaměstnavatelem pro dosažení cílů spolupráce*

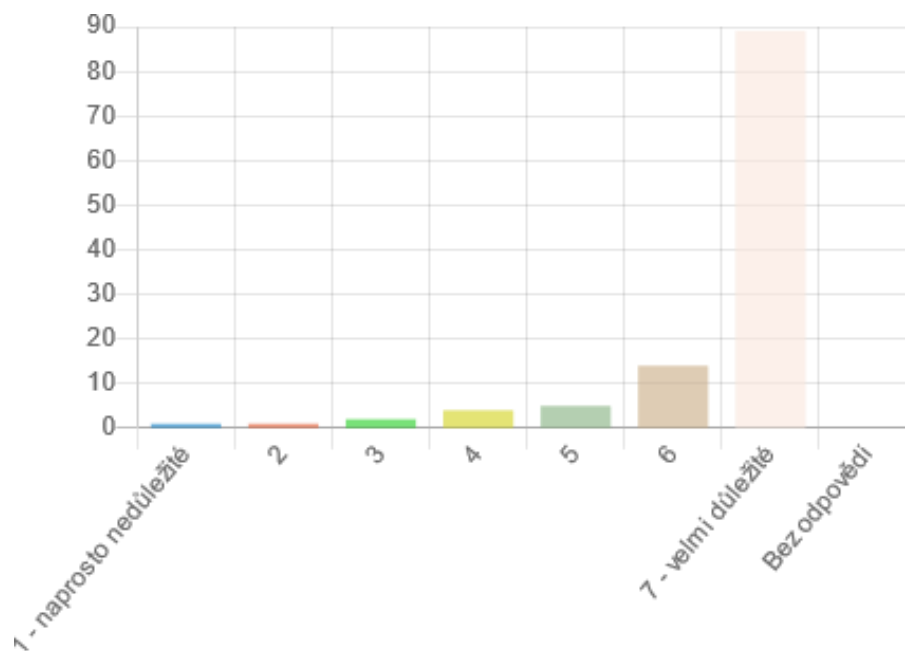
	7 – velmi důležité	6	5	celkem
Ochota zaměstnavatele ke spolupráci	76,7 %	12,1 %	4,3 %	93,1 %
Odborné zaměření a vybavení zaměstnavatele	54,3 %	20,7 %	14,7 %	89,7 %
Podmínky zaměstnavatele pro zajištění učení se na pracovišti žákům školy	47,4 %	20,7 %	17,2 %	85,3 %
Reference ze strany žáků	25,0 %	31,9 %	25,0 %	81,9 %
Personální obsazení a kapacity zaměstnavatele	35,3 %	33,6 %	12,1 %	81,0 %
Reference ze strany rodičů žáků	18,1 %	30,2 %	31,0 %	79,3 %
Reference ze strany pedagogů	23,3 %	31,0 %	19,0 %	73,3 %
Doporučení zřizovatele	25,9 %	29,3 %	12,1 %	67,2 %
Předpoklady k pedagogické práci a pedagogické vzdělání instruktorů	18,1 %	29,3 %	19,0 %	66,4 %
Doporučení cechů, profesních sdružení, profesních asociací, ...	14,7 %	25,9 %	16,4 %	56,9 %
Velikost zaměstnavatele a jeho vzdálenost od místa školy	13,8 %	26,7 %	16,4 %	56,9 %
Doporučení regionální Hospodářské komory	11,2 %	25,0 %	19,8 %	56,0 %
Doporučení Svazu průmyslu a dopravy ČR	10,3 %	17,2 %	20,7 %	48,3 %

Z tabulky 8 vyplývá, že klíčovým faktorem pro dosažení různých cílů spolupráce je ochota zaměstnavatelů ke spolupráci se školou. To může být do jisté míry bariérou pro navazování nové spolupráce, ale hlavně pro rozvíjení spolupráce v dlouhodobějším horizontu. S mírným odstupem jsou pro vedení středních škol důležité podmínky na straně zaměstnavatele (odborné zaměření a vybavení zaměstnavatele, podmínky pro učení se žáků na pracovišti, personální obsazení a kapacity zaměstnavatele a předpoklady k pedagogické práci a pedagogické vzdělání instruktorů). Zajímavé je rozložení odpovědí u faktoru „předpoklady k pedagogické práci a pedagogické vzdělání instruktorů“ (graf 4). Pro 66 % respondentů (N = 77) jsou předpoklady k pedagogické práci a pedagogické vzdělání instruktorů důležitým faktorem (hodnoty na škále 7, 6, a 5), který ovlivňuje dosahování jejich cílů spolupráce. Neutrálně tento faktor hodnotí 15 % respondentů (N = 17). Jako nedůležitý (hodnoty na škále 3, 2 a 1) ho hodnotí 19 % respondentů (N = 22). Uvedená zjištění sice dokládají fakt, že cíle spolupráce středních škol se zaměstnavateli jsou různé, ale do jisté míry i to, že k naplňování některých cílů spolupráce není pedagogická příprava instruktorů nezbytná.

Dále jsou uvedeny grafy celkového rozložení pro všechny faktory ovlivňující dosahování cílů spolupráce (graf 4–17). Z důvodu přehlednosti jsme u grafů 5–16 zvolili rozdělení na 3 kategorie, a to: důležité (velmi důležité a spíše důležité, hodnoty na škále 7, 6, a 5), neutrální (hodnota na škále 4), nedůležité (spíše nedůležité a nedůležité, hodnoty na škále 3, 2 a 1).

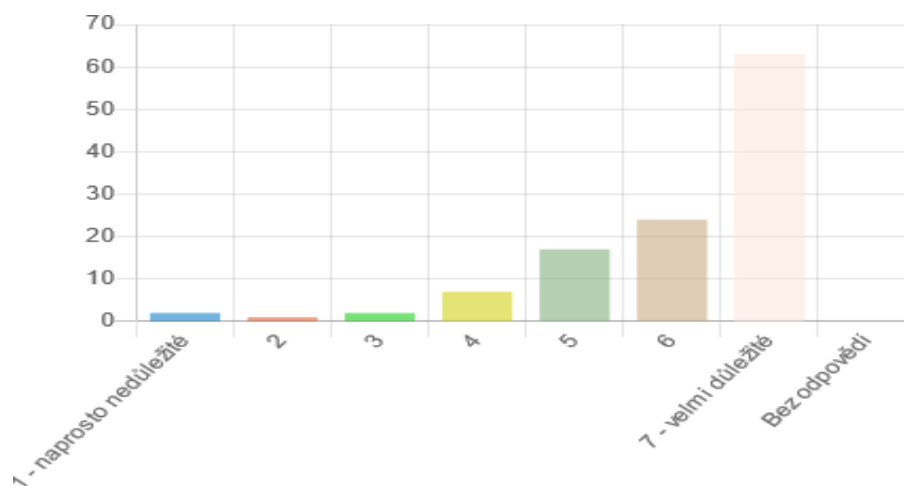


Graf 4 Předpoklady k pedagogické práci a pedagogické vzdělání instruktorů



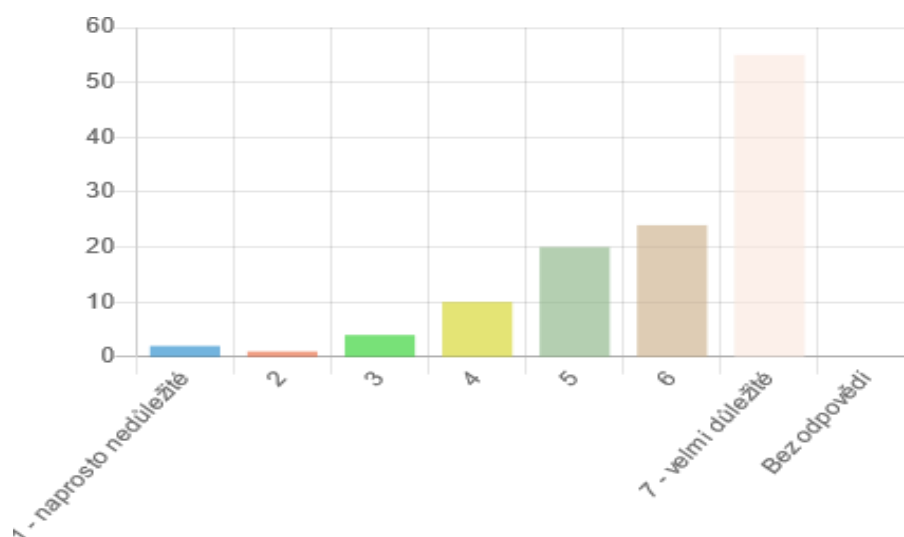
Graf 5 Ochota zaměstnavatele ke spolupráci

Ochota zaměstnavatelů ke spolupráci je důležitá. Celkem 93 % respondentů (N = 108) ji označilo jako stěžejní předpoklad pro spolupráci. Naopak jako nedůležitou ji označila 3 % respondentů (N = 4).



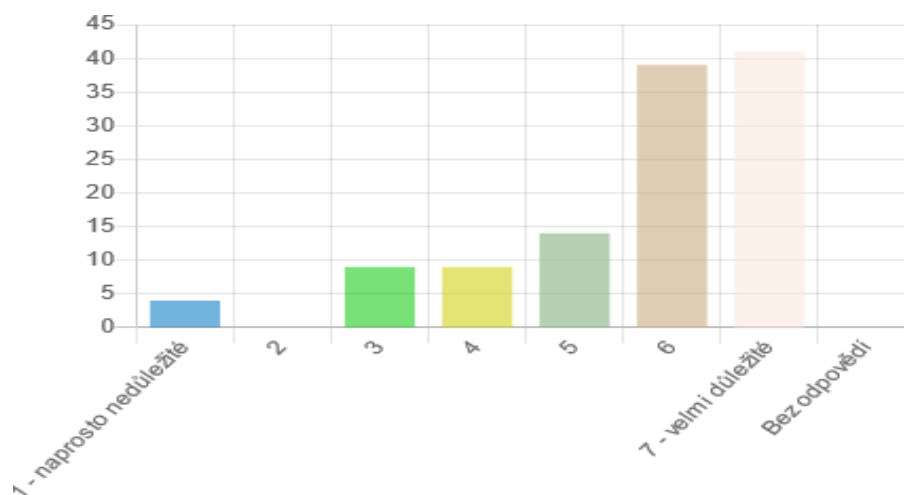
Graf 6 Odborné zaměření a vybavení zaměstnavatele

Odborné zaměření a vybavení zaměstnavatele je důležité pro 90 % respondentů (N = 104). Naopak nedůležité je pro 4 % respondentů (N = 5).



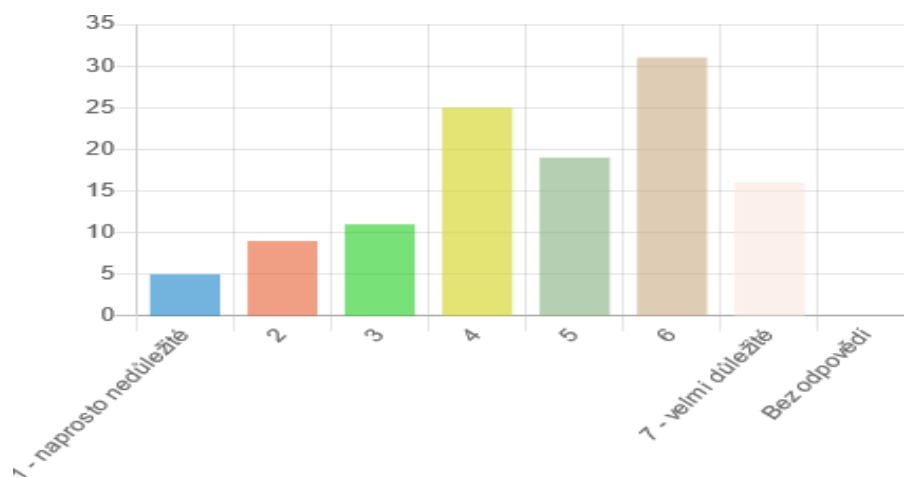
Graf 7 Podmínky zaměstnavatele pro zajištění učení se na pracovišti žákům školy

Jak dokládá graf 7, podmínky zaměstnavatele pro zajištění učení se na pracovišti žákům školy je důležité pro 85 % respondentů (N = 99). Neutrálně hodnotí tento faktor 9 % respondentů (N = 10). Nedůležitý je pro 6 % respondentů (N = 7).



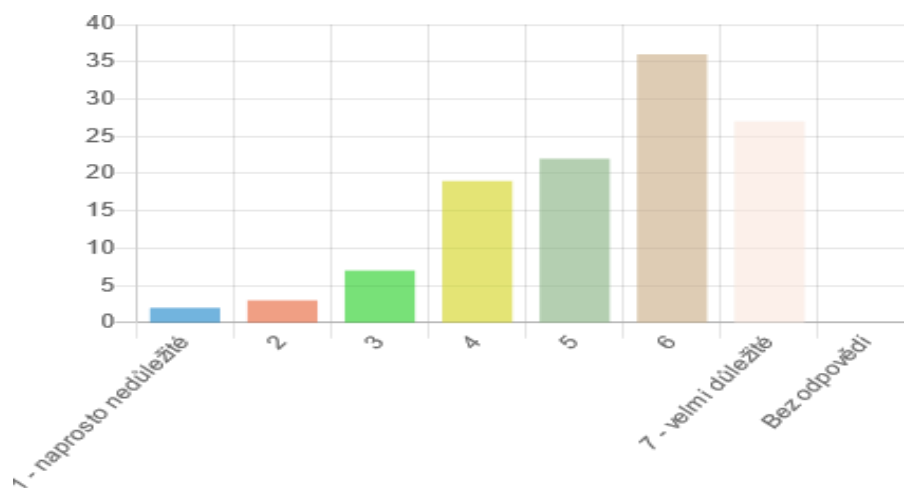
Graf 8 Personální obsazení a kapacity zaměstnavatele

Pro 81 % respondentů (N = 94) je důležité personální obsazení a kapacity zaměstnavatele pro dosahování jejich cílů spolupráce. Pro 8 % respondentů (N = 9) je to neutrální faktor a pro 11 % respondentů (N = 13) je to nedůležitý faktor.



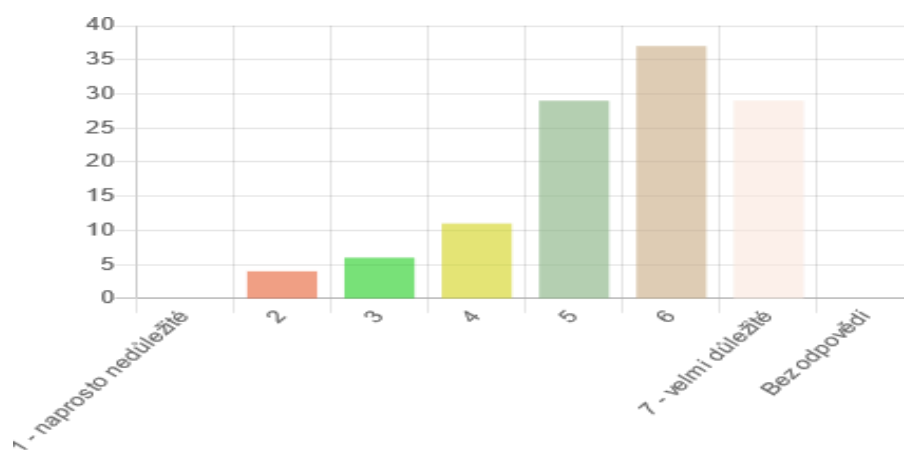
Graf 9 Velikost zaměstnavatele a jeho vzdálenost od místa školy

Určitá změna oproti předchozím grafům je patrná z grafu 9 v případě hodnocení velikosti zaměstnavatele a jeho vzdálenosti od místa školy. V případě tohoto faktoru je výraznější podíl neutrálního hodnocení (22 % respondentů, N = 25). Jako důležitý vnímá tento faktor 56 % respondentů (N = 66), jako nedůležitý potom 22 % respondentů (N = 25).



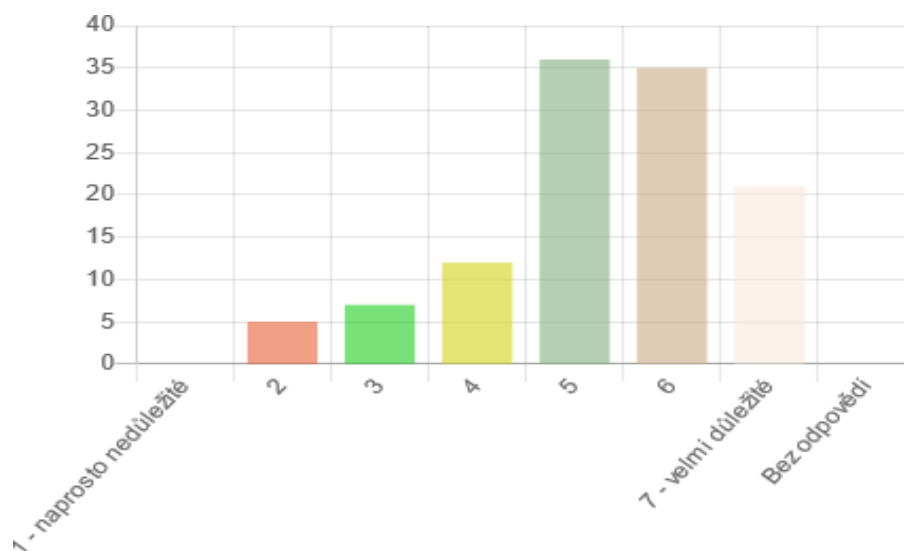
Graf 10 Reference ze strany pedagogů

Reference ze strany pedagogů jsou důležité pro 74 % respondentů (N = 85), neutrálně je hodnotí 16 % respondentů (N = 19) a nedůležité jsou pro 10 % respondentů (N = 12).



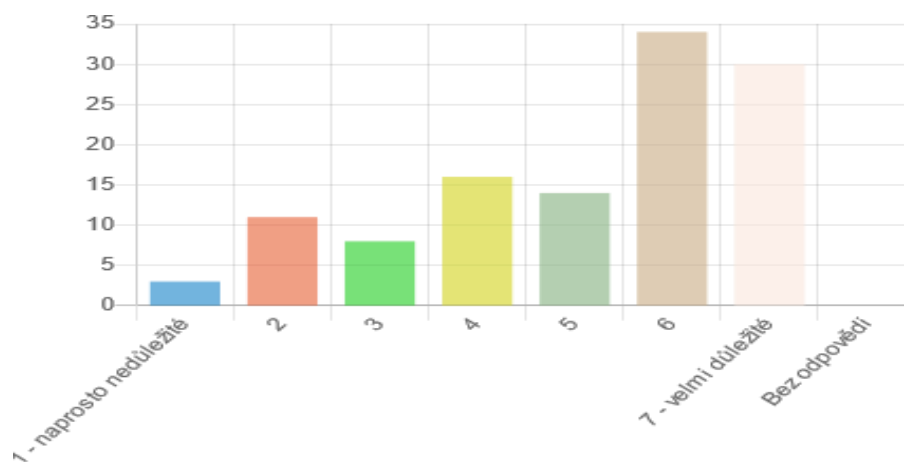
Graf 11 Reference ze strany žáků

Paradoxní situace nastává u hodnocení referencí žáků jako faktoru, který ovlivňuje dosahování cílů spolupráce. Jak dokládá graf 10 a 11, pro vedení školy jsou reference ze strany žáků důležitější než reference ze strany pedagogů. Jako důležité označilo reference ze strany žáků 82 % respondentů (N = 95), za neutrální 9 % respondentů (N = 11) a jako nedůležité 9 % respondentů (N = 10).



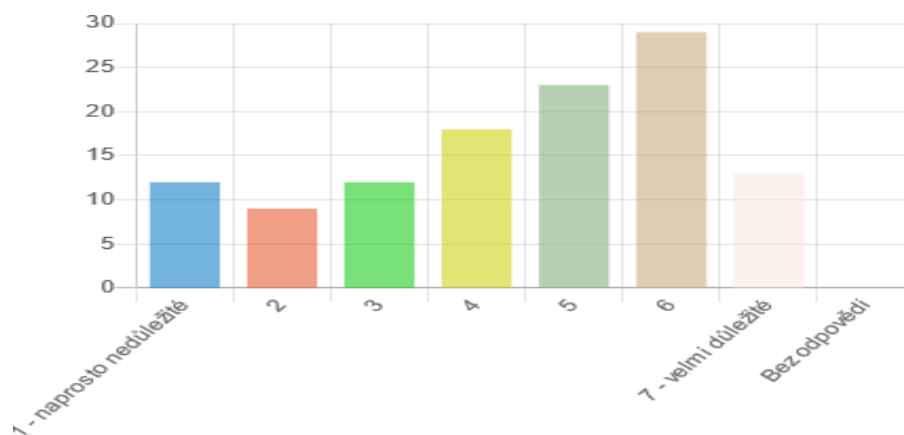
Graf 12 Reference ze strany rodičů žáků

Obdobně jako v případě referencí ze strany žáků tomu je i v případě referencí ze strany rodičů žáků (graf 12). Reference ze strany rodičů žáků jsou důležité pro 80 % respondentů (N = 92), neutrální pro 10 % respondentů (N = 12) a nedůležité pro 10 % respondentů (N = 12).



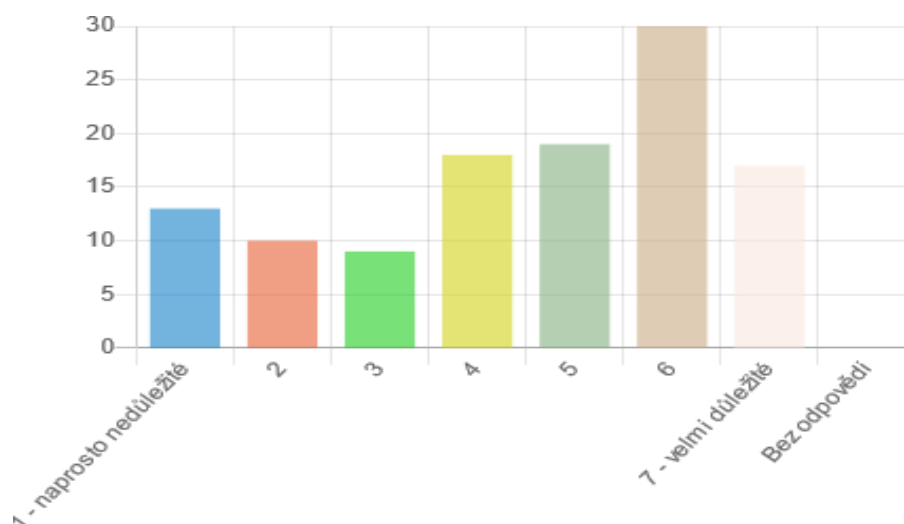
Graf 13 Doporučení zřizovatele

Pro vedení škol jsou doporučení zřizovatele (graf 13) v porovnání s doporučeními pedagogů, žáků a rodičů žáků nejméně důležitá. Jako důležitá označilo doporučení zřizovatele 67 % respondentů (N = 78), jako neutrální 14 % respondentů (N = 16) a jako nedůležitá 19 % respondentů (N = 23).



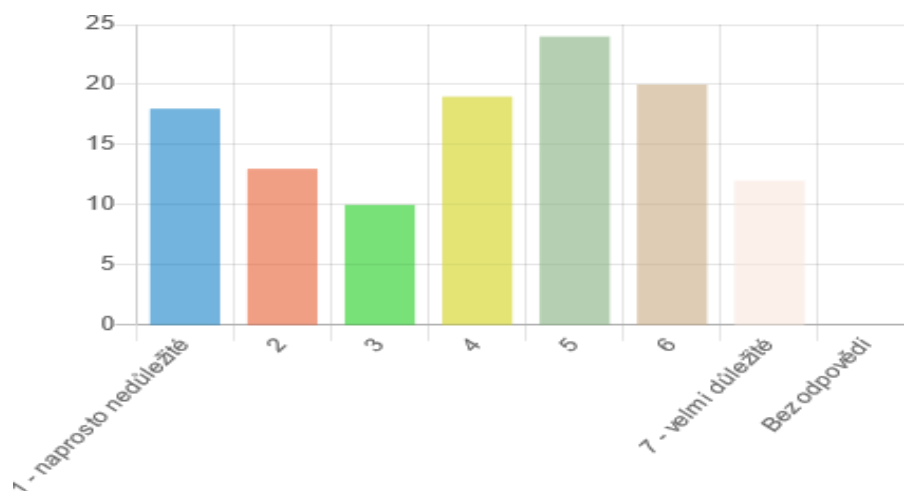
Graf 14 Doporučení regionální Hospodářské komory

Jako důležitá označilo doporučení regionální Hospodářské komory 56 % respondentů (N = 65), jako neutrální 16 % respondentů (N = 18) a jako nedůležitá 28 % respondentů (N = 33).



Graf 15 Doporučení cechů, profesních sdružení, profesních asociací, ...

Doporučení cechů, profesních sdružení a profesních asociací jsou důležitá pro 56 % respondentů (N = 66). Neutrální pro 16 % respondentů (N = 18) a nedůležitá pro 28 % respondentů (N = 32).



Graf 16 Doporučení Svazu průmyslu a dopravy ČR

V porovnání s ostatními doporučeními či referencemi jako faktoru, který ovlivňuje dosahování cílů spolupráce, jsou doporučení Svazu průmyslu a dopravy ČR nejméně důležitá (srov. grafy 10–15). Doporučení Svazu průmyslu a dopravy ČR jsou důležitá pro 48 % respondentů (N = 56), neutrální pro 16 % respondentů (N = 19) a nedůležitá pro 36 % respondentů (N = 41).

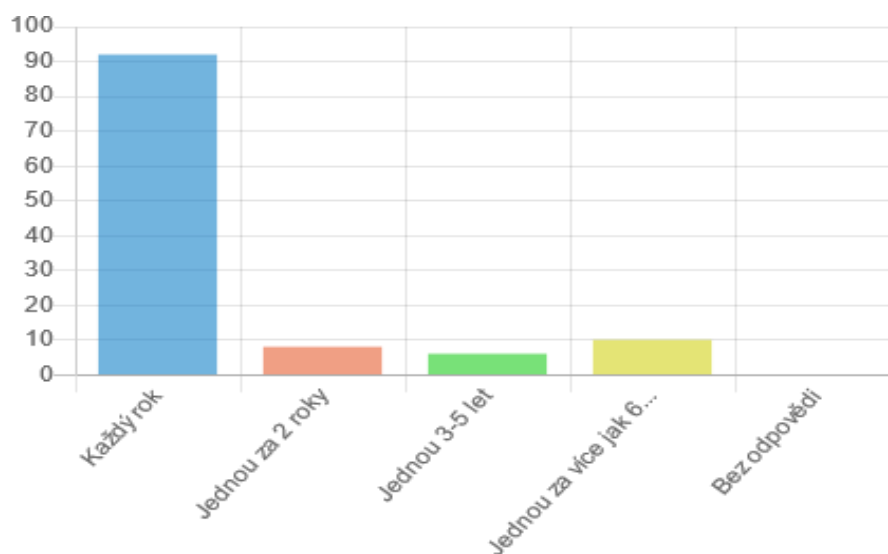
Další blok otázek plánování spolupráce se týkal formálního aspektu spolupráce, tj. smluv a písemných dohod o spolupráci. Více než 80 % respondentů uvedlo, že se zaměstnavateli jejich škola spolupracuje výhradně na základě písemné smlouvy, dohody o spolupráci. Tito respondenti (N = 93) byli dále dotazováni na podobu a charakter smlouvy/dohody i délku trvání smlouvy.

Důležitým zjištěním je, že 88 % respondentů, kteří spolupracují se zaměstnavateli na základě písemné smlouvy/dohody, mají ve smlouvě o spolupráci uvedeny požadavky na kvalitu odborného výcviku / odborné praxe (např. obsah, rozsah, způsoby hodnocení, odborné a klíčové kompetence, ...). Vzor smlouvy od MŠMT přitom využívá pouze 46 % z těchto respondentů. Neméně pozitivním zjištěním je, že 50 % respondentů, kteří spolupracují se zaměstnavateli na základě písemné smlouvy/dohody, má ve smlouvě uvedeny měřitelné ukazatele spolupráce a 21 % respondentů má sice ukazatele spolupráce uvedeny, ale jsou hůře měřitelné. Na druhou stranu 29 % respondentů uvedlo, že jejich písemná dohoda má charakter memoranda o spolupráci.

Z těch škol, kde uzavírají se zaměstnavateli smlouvy o spolupráci, odpovědělo 72 % (N = 67) respondentů, že jde o smlouvy na dobu určitou s délkou trvání maximálně 5 let. Delší smlouvy na dobu určitou (6 a více let) neuzavírá ani jeden respondent. Pouze 28 % respondentů odpovědělo, že mají uzavřeny smlouvy o spolupráci na dobu neurčitou. Z jakého důvodu preferují ve školách smlouvy na dobu určitou? Nejčastěji respondenti vybrali důvod, mít možnost neprodloužit spolupráci, pokud by se neosvědčila (N = 24). Pak následovaly možnosti, jako jsou změny počtu žáků v jednotlivých oborech (N = 22) a pružnost na trhu práce (N = 11). Dalších 11 respondentů uvedlo i jiné (než v dotazníku nabízené) důvody, mezi nimiž se nejčastěji objevuje, že smlouva byla uzavřena ve vazbě na konkrétní žáka (N = 6) nebo že jde o požadavek firem, případně že je smlouva vázána na konkrétní školní rok nebo změny u zaměstnavatele.

V dalších otázkách už měli možnost odpovídat opět všichni respondenti. Graf 17 ukazuje, že téměř v 80 % případů (N = 92) školy uzavírají nové smlouvy o spolupráci každý rok. Jednou za více jak 6 let uzavírá nové smlouvy pouze 9 % respondentů (N = 10). Z výše uvedených odpovědí je zřejmé, že uzavírání

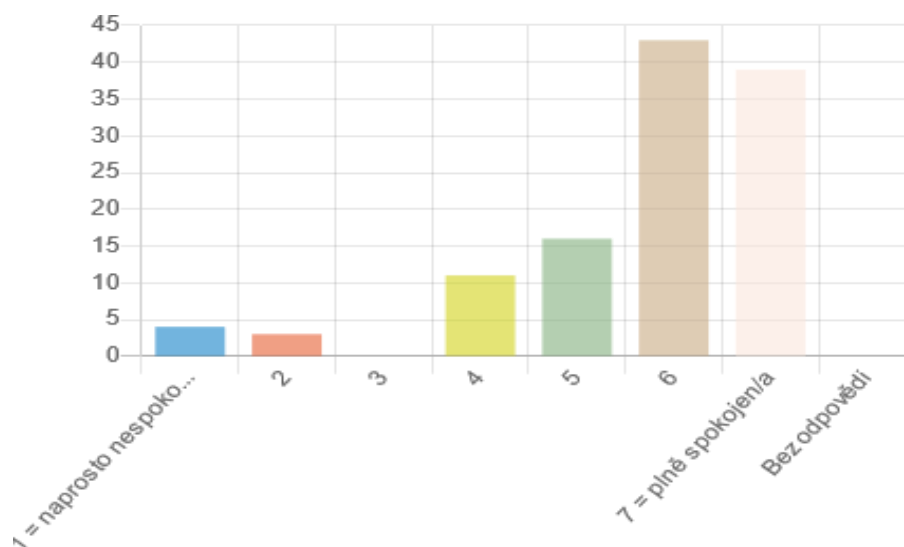
smluv o spolupráci na dobu určitou (obvykle s roční platností) představuje časově i administrativně náročnou agendu středních škol.



Graf 17 Jak často v průměru uzavíráte novou smlouvu o spolupráci se zaměstnavateli?

Zajímalo nás i to, kolik smluv o spolupráci školy uzavírají pouze pro realizaci odborného výcviku / odborné praxe. Zde bylo dosaženo průměru 62 smluv, přičemž byla uvedena hodnota maxima 3 203. Medián počtu smluv je 22. Poslední otázka z oblasti plánování spolupráce se týkala toho, s kolika zaměstnavateli škola spolupracuje na základě písemné smlouvy/dohody o spolupráci, ale nemá s nimi uzavřenou smlouvu o realizaci odborného výcviku / odborné praxe (např. účast v poradním sboru ředitele/ředitelky školy, zastoupení v radě školy, jmenování členů zkušebních komisí, ...). Zde bylo dosaženo průměru 8,23 při maximální hodnotě 100 a mediánu 1,5.

Graf 18 ukazuje, do jaké míry je vedení středních škol spokojeno s aktuálním počtem „svých“ smluvních partnerů (zaměstnavatelů). Jak je vidět, školy jsou s počty spokojeny, v hodnotách 5–7 se pohybuje 84,5 % respondentů.



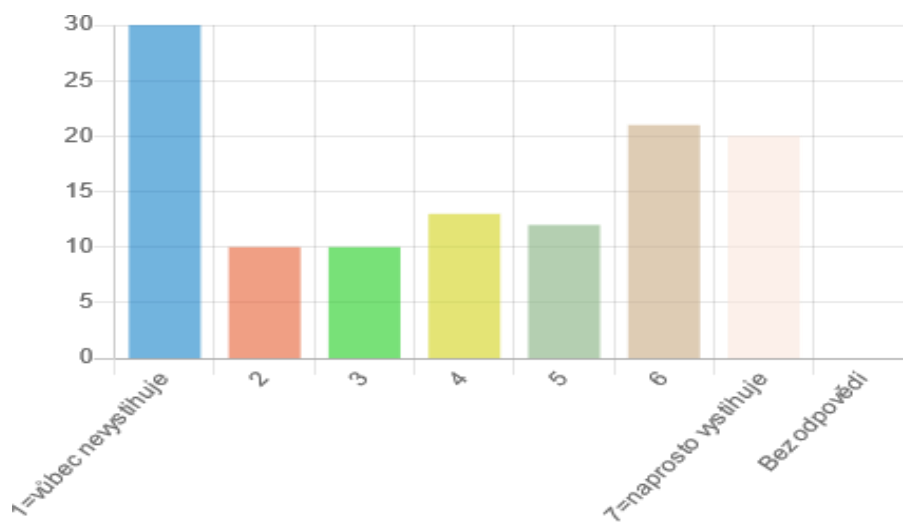
Graf 18 Míry spokojenosti s aktuálním počtem smluvních partnerů (zaměstnavatelů)

I když jednoznačně převažuje spolupráce škol a zaměstnavatelů na smluvním základě, nelze opominout ani neformální spolupráci, tj. spolupráci bez písemné smlouvy/dohody o spolupráci). Na otázku, s kolika zaměstnavateli škola spolupracuje neformálně, respondenti odpovídali v počtu od žádného do 100. Průměrná hodnota je 10,3 (medián 2,5). Tato hodnota však může být zkreslena extrémní hodnotou 100 (která je málo pravděpodobná a spíše se může jednat o překlep při hodnotě 10).

Dále byli respondenti dotazováni na to, jak škola získává zaměstnavatele k nové spolupráci. Zde mohli na škále od 1 – vůbec nevystihuje po 7 – naprosto vystihuje ohodnotit čtyři výroky.

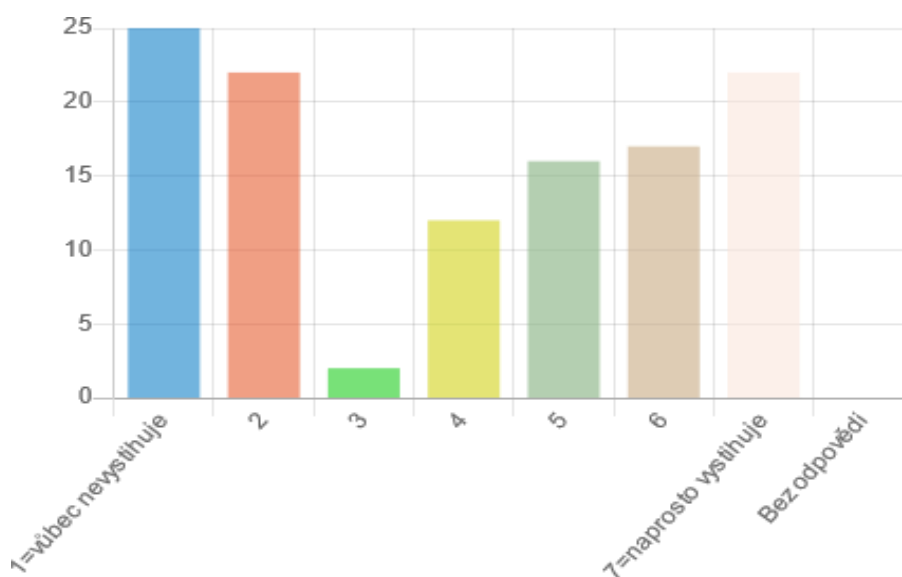
Tvrzení 1: „Aktuálně další zaměstnavatele neoslovujeme, protože hlavní spolupráci již máme zajištěnou.“, zjišťovalo míru aktivity škol.

Z grafu 19 vyplývá, že asi 45 % respondentů (N = 53) toto tvrzení vystihuje (hodnoty 5–7) a aktivně nehledají nové zaměstnavatele ke spolupráci. Naopak asi 43 % respondentů (N = 50) nesouhlasí (hodnoty 1–3) a aktivně nové zaměstnavatele pro praxe vyhledávají. Uvedené hodnoty jsou velmi podobné, a lze tak konstatovat, že ani jeden z trendů není výrazně převažující.



Graf 19 Tvrzení 1: „Aktuálně další zaměstnavatele neoslovujeme, protože hlavní spolupráci již máme zajištěnou.“

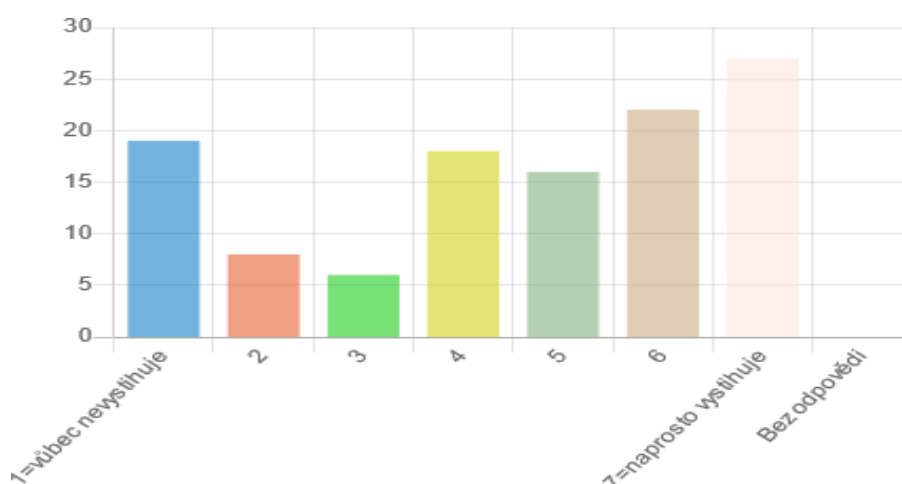
Tvrzení 2: „Aktuálně další zaměstnavatele cíleně oslovujeme, protože hledáme kontakty pro zajištění praktického vyučování.“, je svázáno s jedním z klíčových cílů spolupráce – zajištění praktického vyučování (viz graf 20).



Graf 20 Tvrzení 2: „Aktuálně další zaměstnavatele cíleně oslovujeme, protože hledáme kontakty pro zajištění praktického vyučování.“

Rozložení odpovědí doplňuje předchozí tvrzení a odpovídají tomu i dosažené hodnoty. Dané tvrzení nevystihuje (hodnoty 1–3) situaci na školách u 42 % respondentů (N = 49), a naopak vystihuje (hodnoty 5–7) stav u 47 % odpovídajících (N = 55). Zjištění jen dále potvrzuje, že na většině škol je nutné spolupráci plánovat s ohledem na podmínky zaměstnavatelů.

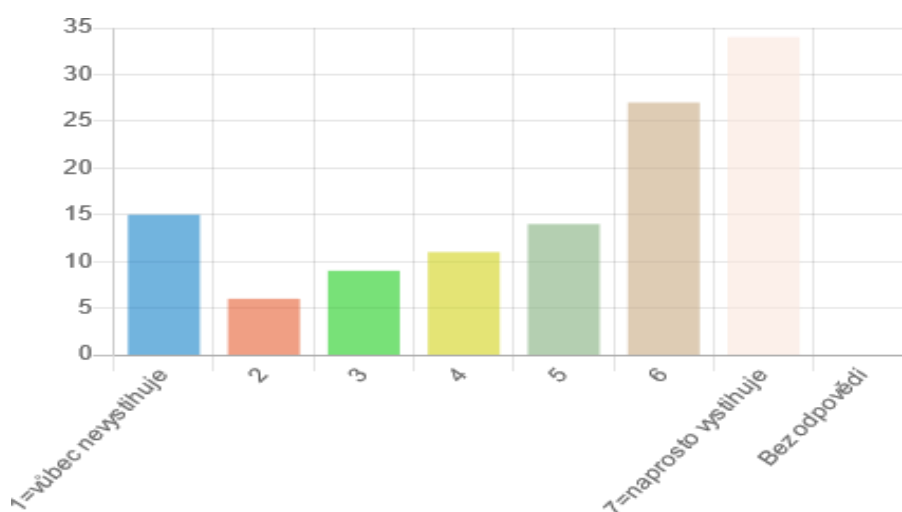
Dále se měli respondenti vyjádřit, jak moc je vystihuje tvrzení 3: „Aktuálně jsme sami oslovováni zaměstnavateli s nabídkou spolupráce.“ Z grafu 21 je patrné, že mírně převládají ti, kteří jsou ze strany zaměstnavatelů sami aktivně oslovováni ke spolupráci (56 %, N = 65), což lze považovat za pozitivní trend.



Graf 21 Tvrzení 3: „Aktuálně jsme sami oslovováni zaměstnavateli s nabídkou spolupráce“.

Poslední tvrzení, ke kterému se měli zástupci vedení škol vyjádřit, znělo: „Aktuálně další zaměstnavatele oslovujeme na základě podnětů žáků nebo pedagogických pracovníků, protože u daného zaměstnavatele chtějí absolvovat odborný výcvik / odbornou praxi / stáž.“

Z grafu 22 je patrné, že i zde převažuje souhlas s daným tvrzením, hodnoty 5, 6 a 7 označilo celkem 65 % respondentů (N = 75). Z toho téměř 30 % respondentů dokonce uvedlo, že je toto tvrzení vystihuje výrazně (hodnota 7). Pouze 13 % respondentů (N = 15) odpovědělo, že je tvrzení vůbec nevystihuje (hodnota 1).



Graf 22 Tvrzení 4: „Aktuálně další zaměstnavatele oslovujeme na základě podnětů žáků nebo pedagogických pracovníků, protože u daného zaměstnavatele chtějí absolvovat odborný výcvik / odbornou praxi / stáž.“

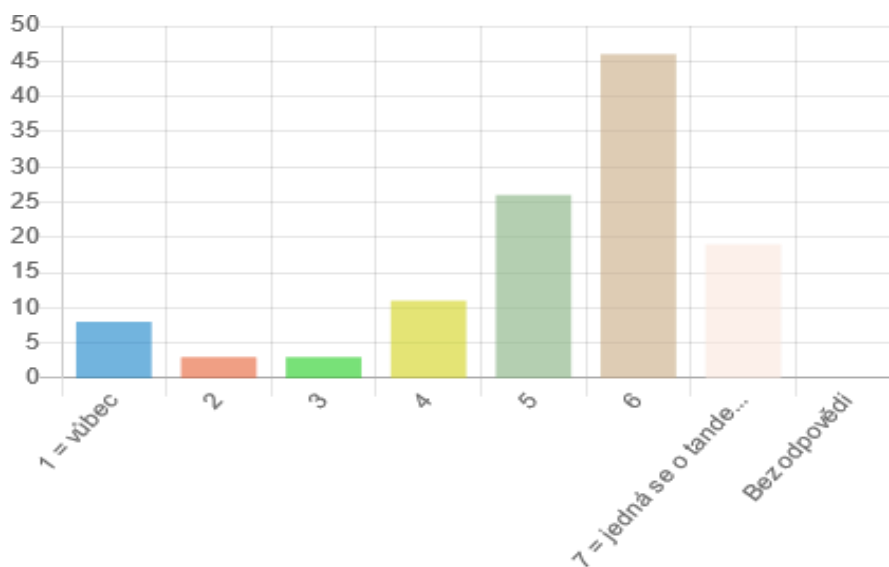
I tento výsledek lze považovat za pozitivní trend, neboť je z něho patrný zájem a motivace žáků i pedagogů vzdělávat se v konkrétním pracovním prostředí, což může zvyšovat efektivitu odborného výcviku, praxí i stáží. Pozitivní je i to, že souhlas s daným tvrzením implicitně obsahuje zájem škol vyjít těmto požadavkům vstříc a spolupráci navázat. Navíc i pro zaměstnavatele může být motivací k navázání spolupráce se školou, že byl osloven ke spolupráci na základě přání či referencí žáků nebo pedagogických pracovníků absolvovat odborný výcvik / praxi / stáž právě u něho.

Realizace a vyhodnocování spolupráce

Další část dotazníku měla za cíl zmapovat proces realizace a způsoby vyhodnocování spolupráce ze strany středních škol. Většina středních škol spolupracuje se zaměstnavateli na realizaci praktického vyučování a z předcházejících šetření (např. Doležalová, Staňková, Kuzmová, & Novotná, 2023) se ví, že zástupci zaměstnavatelů spolupracují na školním vzdělávacím programu (ŠVP) nebo participují na výuce. Proto jsme se v tomto dotazníku ptali specifičtěji, a to na spolupráci při tvorbě nebo úpravách modulově uspořádaných školních vzdělávacích programů (ŠVP) v odborné části kurikula (odborné teoretické předměty a odborný výcvik / praxe) a na spolupráci uvnitř školy, která se zaměstnavateli souvisí.

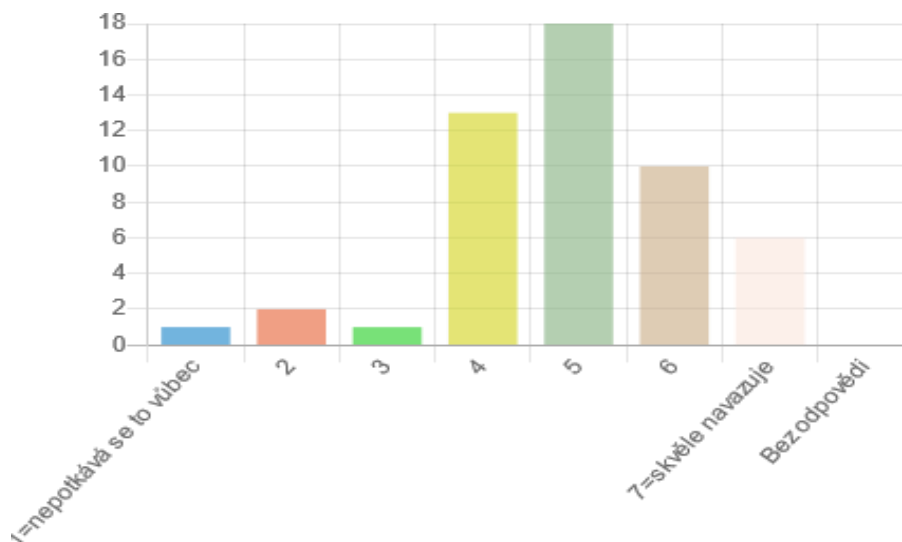
Dle odpovědí respondentů má 44 % středních škol modularizovaně uspořádaný ŠVP. Na další otázky tak odpovídalo těchto 51 osob. Pouze 30 % z nich uvedlo, že na tvorbě jejich modularizovaných ŠVP se podíleli zástupci zaměstnavatelů. Následující otevřená otázka vybízela k uvedení konkrétních příkladů, jak se zástupci zaměstnavatelů podíleli na tvorbě modularizovaného ŠVP. V odpovědích na tuto otevřenou otázku se objevily dvě možnosti: konzultace k odborné části (N = 3) nebo konzultace celého obsahu (N = 8), a obě se týkaly obsahu modulů (například inovace z praxe), ale i jejich rozsahu. Také byl zmíněn kontakt s personalisty firem. Další otázka se vztahovala k úpravám modulově uspořádaného ŠVP. Na úpravách modularizovaného ŠVP spolupracovalo se zaměstnavateli 24 % z těch, kteří uvedli, že mají modularizovaný ŠVP v odborné složce kurikula. I tady bylo možné uvést konkrétní příklady. V oblasti úprav byly opět zmiňovány konzultace k odborné části (N = 3) nebo konzultace celého obsahu (N = 6) s tím, že zástupci zaměstnavatelů přinášeli podněty k požadavkům na budoucí uplatnění absolventů, inovace z praxe nebo se spolupodíleli na vyváženosti učebního plánu.

Další dvě otázky se obracely opět na všechny respondenty a jejich cílem bylo zjistit, jak probíhá spolupráce mezi vyučujícími odborných předmětů a učiteli praktických předmětů. Míra spolupráce byla hodnocena na škále od 1 – vůbec po 7 – jedná se o tandemovou výuku / stínování. V grafu 23 lze vidět rozložení odpovědí, které považujeme za pozitivní zjištění. Graf 23 dokumentuje, že tato spolupráce je ve školách považována za důležitou a zřejmě i samozřejmou. Pouze u velmi malé části respondentů tato spolupráce neprobíhá, což může být dáno i specifiky středních škol zastoupených ve vzorku (např. gymnázia, praktické školy, ...).



Graf 23 Míra spolupráce mezi vyučujícími odborných předmětů a učiteli praktických předmětů v oblasti tandemové výuky / stínování

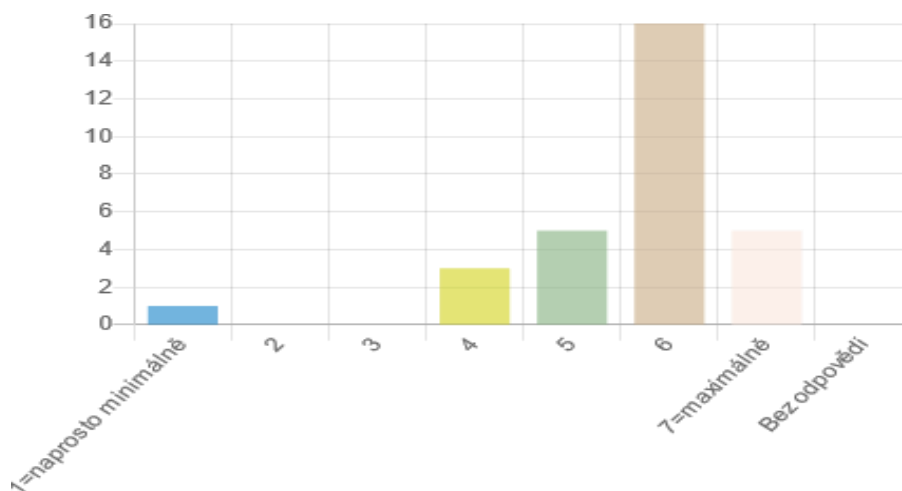
Druhá otázka se týkala časové souslednosti mezi teoretickým a praktickým vzděláváním. I zde respondenti hodnotili na škále od 1 – nepotkává se vůbec po 7 – skvěle navazuje (graf 24). V případě odpovědí na tuto otázku je patrný přesun ke středovým hodnotám, což signalizuje poměrně velký prostor pro zlepšení. Časová souslednost je pro efektivitu výuky zásadní a je důležité, aby docházelo k mnohem významnějšímu provázání. Rozhodně by bylo zajímavé identifikovat funkční strategie vedoucí ke skvělé návaznosti (hodnota 7) a těmi pak inspirovat ostatní.



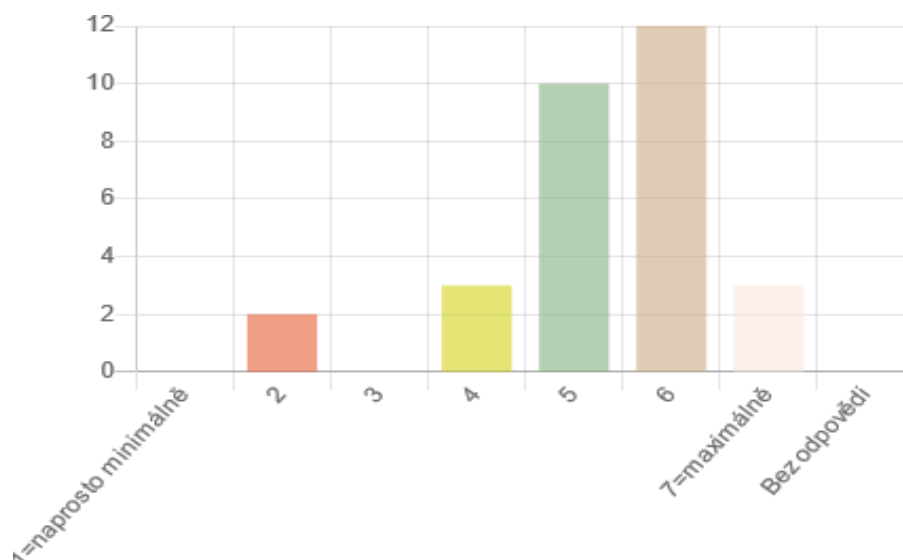
Graf 24 Míra spokojenosti s časovou sousledností mezi teoretickým a praktickým vzděláváním

Zástupci vedení středních škol byli dotazováni také na dva nástroje, kterými se mohou žáci zapojit do vyhodnocování praktického vyučování, potažmo do vyhodnocování spolupráce se zaměstnavateli. V dotazníku se vedení středních škol vyjadřovalo k portfoliu žáků a deníkům praxe. První otázka se týkala portfolia a toho, jestli si ho žáci vedou v průběhu celého studia. Kladnou odpověď uvedlo pouze 26 % respondentů (N = 30). Ti byli dále dotazováni, do jaké míry do portfolia žáků vstupují zástupci zaměstnavatelů a zástupci školy. Více jak polovina z nich (N = 16) uvedla, že žákům je poskytována zpětná vazba ze strany učitelů i zástupců zaměstnavatelů, ale žáci si ji do portfolia zapracovávají sami. V šesti případech respondenti uvedli, že do portfolia žáků nikdo nevstupuje a žáci si ho vedou sami. Ve třech případech vstupují do portfolia žáků zástupci zaměstnavatelů (poskytují zpětnou vazbu a uvádějí hodnocení). Ostatní možnosti byly uvedeny pouze ojediněle. Učitelé vstupují do portfolia žáků ve dvou případech a ve dvou případech do něho vstupují obě strany, zástupci zaměstnavatele i učitelé.

Ve vztahu k portfoliu žáka měli respondenti hodnotit i to, jak dostatečně podle nich poskytuje portfolio žákovi zpětnou vazbu o jeho znalostech a dovednostech a o jeho kompetencích. Hodnocení bylo na škále od 1 – naprosto minimálně po 7 – maximálně. Grafy 25 a 26 ukazují, jak byly dané oblasti hodnoceny.



Graf 25 Zpětná vazba na znalosti a dovednosti



Graf 26 Zpětná vazba na kompetence

Z grafů 25 a 26 je patrné, že vedení školy si myslí, že žák skrze portfolio získává „více“ zpětné vazby na znalosti a dovednosti než na kompetence. To může být dáno jasnějším a pro žáky srozumitelnějším obsahem prvních dvou pojmů, a naopak komplikovaným, nejasným a velmi širokým obsahem pojmu kompetence. Za pozitivní lze považovat to, že v obou případech je vnímaný přínos tohoto nástroje, který je dle odpovědí v předchozích otázkách do velké míry v rukou samotných žáků.

Dalším nástrojem hodnocení praktického vyučování ze strany žáků jsou deníky praxe, které si v průběhu studia vedou žáci ve více jak 51 % středních škol (N = 60). I zde navazoval stejný dotaz, a to na míru zapojení učitelů a zaměstnavatelů do tvorby a obsahu deníků praxe. Na rozdíl od portfolia je u deníků praxe patrná mnohem větší míra zásahů ze strany učitelů i zaměstnavatelů. Ve více jak 40 % případů (N = 25) respondenti vybrali možnost, že učitelé i zástupci zaměstnavatelů vstupují do deníků praxe žáků (poskytují zpětnou vazbu a uvádějí hodnocení). Ve 33 % (N = 20) případů je žákům poskytována zpětná vazba ze strany učitelů i zástupců zaměstnavatelů, ale žáci si ji do deníků praxe zpracovávají sami, v 10 případech (17 %) nikdo do deníků praxe nevstupuje, deníky si tvoří žáci a učitelé je hodnotí. Zástupci zaměstnavatelů vstupují do deníků praxe žáků (poskytují zpětnou vazbu a uvádějí hodnocení) pouze v 5 případech.

Na tyto otázky navazovala otevřená otázka zjišťující, jak je ve škole využíváno hodnocení žáka, které poskytne zaměstnavatel, u kterého žák vykonává odborný výcvik / odbornou praxi. Vedení středních škol nejčastěji volilo možnost, že toto hodnocení tvoří součást hodnocení studenta (N = 100). V tvořených odpovědích je dále specifikováno, že toto hodnocení může mít formativní povahu, může sloužit jako podklad pro odměnu (N = 6) anebo na jeho základě je se studenty diskutován jejich další rozvoj či uplatnění.

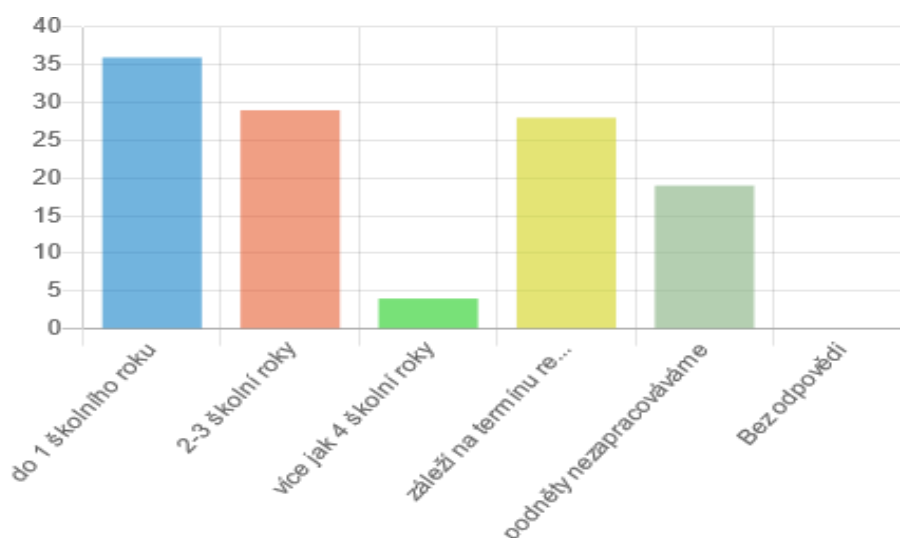
Poslední oblast, kterou se zabývá tato část dotazníku, je existence školní platformy (např. poradní sbor ředitele/ředitelky), ve které jsou zastoupeni zástupci zaměstnavatele. Takovouto platformu ve své škole potvrdilo pouze 18 % respondentů (N = 21). Ostatní otázky tohoto bloku se tak týkaly jenom této úzké skupiny respondentů. Téměř ve všech případech (N = 20) spolupracuje tato platforma na rozvoji školy. Ve 13 případech spolupráce probíhá neformální cestou, ve zbývajících 7 pak formálně, během nastavených setkání. Dále byli respondenti tázáni, do jakého dokumentu zpracovávají očekávání od

spolupracujících zaměstnavatelů zastoupených v této platformě na absolventy školy. Z 21 respondentů jich 11 uvedlo, že do žádného. Ostatní uvedli strategický/rozvojový plán školy (N = 2), ŠVP (N = 4), výroční zpráva, sektorová dohoda, evaluace školy a zápis s prezenční listinou. Jak bylo dále specifikováno v odpovědích na otevřenou otázku, očekávání jsou zahrnuta v obsahu i rozsahu výuky (N = 6), projevují se v modernizaci odborné výuky nebo důrazem na kompetence žáka / profil absolventa. Dále bylo v možnostech uvedeno uzavření sektorové dohody nebo zajištění pracovních míst pro žáky.

Ve většině škol (N = 17) spolupracuje tato platforma také na tvorbě ŠVP, a to v 11 případech neformální cestou a v 6 případech formálně během nastavených setkání. Zástupci zaměstnavatelů v rámci této platformy přispívají formou konzultací (N = 9), kde konzultují kompetence žáků, ŠVP nebo standardy. Dále přinášejí podněty z praxe ve smyslu inovací (N = 6), kam patří např. moderní technologie a nové technologické postupy. Dále byli dotazováni, zda zapracovávají očekávání od různých spolupracujících zaměstnavatelů na absolventy školy při tvorbě ŠVP. Zde uvedlo kladné stanovisko 11 respondentů, 6 pak odpovědělo, že nikoli. Odpovědi mohly být doplněny v otevřené otázce zjišťující, jak konkrétně jsou očekávání zapracována a v které části ŠVP. Mezi částmi ŠVP se objevily Profil absolventa (N = 2), Spolupráce se sociálními partnery a Materiálně-technické podmínky realizace ŠVP. Dále byly uvedeny technologické postupy a technická dokumentace. Také byly několikrát zmíněny kompetence (N = 4), dále odborný výcvik a odborné předměty.

V oblasti revizí ŠVP potvrdilo spolupráci s platformou 16 respondentů a 5 jich uvedlo, že nikoli. V 11 případech je to neformální cestou a v 5 formálně, během nastavených setkání. Při revizi ŠVP zástupci zaměstnavatelů formulují potřeby praxe (N = 4), ale častěji bylo zmíněno, že přinášejí podněty z praxe zaměřením na inovace (N = 13), kam patří např. instruktáže o nových trendech, které poskytují podklady pro inovaci teoretické výuky, nebo návrhy na specializaci výroby. Poté následoval dotaz, jak konkrétně se tato očekávání objevují v ŠVP a v které části. Mezi částmi ŠVP se objevily profil (uplatnění) absolventa / výsledky vzdělávání (N = 6), kompetence (N = 3), obsah učiva (N = 7), technická dokumentace a technologické postupy (N = 1), materiálně technické zabezpečení výuky (N = 1).

Na poslední dvě otázky této sekce odpovídali již opět všichni respondenti (N = 116) a týkaly se toho, jak vedení středních škol pracuje se zpětnou vazbou od zaměstnavatelů. Z grafu 27 lze vyčíst, za jak dlouho jsou podněty od různých spolupracujících zaměstnavatelů zapracovány do ŠVP.



Graf 27 Délka zapracování podnětů od spolupracujících zaměstnavatelů do ŠVP

Téměř třetina středních škol (31 %) zapracovává podněty od zaměstnavatelů velmi rychle (do jednoho školního roku) a poměrně rychle pak dalších 25 % středních škol. Další čtvrtina respondentů uvedla, že záleží na termínu revize ŠVP. Nelze ale přehlédnout skupinku 16 % respondentů, kteří odpověděli, že podněty od zaměstnavatelů nezpracovávají, což může být dáno i tím, že žádné podněty od zaměstnavatelů nepřicházejí. Druhá otázka zjišťovala, co konkrétně bylo ve školách zapracováno do výuky díky spolupráci se zaměstnavateli. Na základě podnětů ze strany zaměstnavatelů byly do výuky zapracovány organizační změny (N = 16), které se týkaly například prodloužení doby praxe, změn v zaměření oborů, portfolia, formativního hodnocení, zapojení odborníků z praxe do výuky nebo začlenění praxe v zahraničí. Objevily se také oborové inovace, jako např. technologie či přístroje (přírodě blízké hospodaření, BIM ve stavebnictví, 3D tisk a další), které byly zapracovány do výuky jako nová témata. Poslední oblast pak tvoří podněty z praxe, ale z jednotlivých odpovědí nelze jednoznačně určit, zda se jedná o inovaci v daném oboru nebo spíše o podněty z kontaktu s praxí. Sem byly zahrnuty například požadavky na rozšíření kompetencí žáků, úpravy ŠVP nebo vícekrát zmiňované programování CNC (N = 5).

Spolupráce s vybraným zaměstnavatelem

Poslední část dotazníku se zaměřovala na hodnocení spolupráce s jedním vybraným zaměstnavatelem, se kterým má škola respondenta nejrozsáhlejší a nejintenzivnější spolupráci. Všechny odpovědi se tak vztahují právě k němu a ke spolupráci s ním. V první otázce měli respondenti odhadnout, kolik procent ze spolupráce se všemi zaměstnavateli zabírá spolupráce právě s tímto konkrétním – jedním zaměstnavatelem. Průměrná hodnota z odpovědí je 34,8 %, přičemž medián je 20 %. Objevila se ale i hodnota 100 %, což signalizuje, že existuje střední škola s jedním partnerem. Dále měli respondenti označit, pro kterou kategorii vzdělání je spolupráce s vybraným zaměstnavatelem klíčová, rozdělení je vidět v tabulce 9.

Tabulka 9 *Spolupráce s vybraným zaměstnavatelem dle kategorie vzdělání*

	%
H Obory vzdělání poskytující střední vzdělání s výučním listem	40,5 %
M Obory vzdělání poskytující střední vzdělání s maturitní zkouškou	37,9 %
L0 Obory vzdělání poskytující střední vzdělání s maturitní zkouškou, u kterých je součástí vzdělávání i odborný výcvik	9,5 %
E Dvouleté a tříleté obory vzdělání poskytující střední vzdělání s výučním listem	8,6 %
J Dvouleté a tříleté obory vzdělání poskytující střední vzdělání s výučním listem	0,9 %

Vzhledem k tomu, že obory H a M představují celkem 78,4 % spolupráce se zaměstnavateli a tyto kategorie vzdělání se liší v podmínkách praktického vyučování (klíčové oblasti spolupráce středních škol a zaměstnavatelů), v další části zprávy prezentujeme výsledky pro kategorii H a kategorii M zvlášť. Další kategorie vzdělání detailněji nepopisujeme.

Tabulka 10 ukazuje, k jakému oboru vzdělání respondenti popisovali spolupráci s vybraným zaměstnavatelem.

Tabulka 10 *Obory vzdělání u vybraných zaměstnavatelů*

	N	H obory	M obory
23 Strojírnoství a strojírenská výroba	19	9	4
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	9	5	2
28 Technická chemie a chemie silikátů	2	1	1
29 Potravinářství a potravinářská chemie	2	1	
31 Textilní výroba a oděvnictví	1	1	
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	5	4	1
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	3	3	
37 Doprava a spoje	3	1	2
39 Speciální a interdisciplinární obory	1		
41 Zemědělství a lesnictví	8	1	4
43 Veterinářství a veterinární prevence	2		2
53 Zdravotnictví	13		11
63 Ekonomika a administrativa	7		7
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	13		3
66 Obchod	9		
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	3		3
69 Osobní a provozní služby	3		1
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	2		1
78 Obecně odborná příprava	3		1
82 Umění a užité umění	2		1
Neuvedeno	3		

Pozn.: N představuje celkový počet respondentů, sloupec H obory zahrnuje obory vzdělání poskytující střední vzdělání s výučním listem a sloupec M obory pak obory vzdělání poskytující střední vzdělání s maturitní zkouškou za jednotlivé obory vzdělání.

Tabulka 11 ukazuje, o jaký typ zaměstnavatele se jedná. Hlavním typem vybraných zaměstnavatelů jsou obchodní společnosti a pro H obory vzdělání jsou obchodní společnosti téměř výhradním typem zaměstnavatele, kterého respondenti vybrali jako toho, s kým mají nejrozsáhlejší a nejintenzivnější spolupráci.

Tabulka 11 *Kategorizace zaměstnavatelů dle vlastnictví*

	N celkově	H obory	M obory
obchodní společnost (a. s.; s. r. o.; k. s.; v. o. s.)	N = 82, 71 %	N = 40, 85 %	N = 25, 57 %
příspěvková organizace	N = 12, 10 %	N = 3, 6 %	N = 6, 14 %
státní podnik	N = 7, 6 %		N = 7, 16 %
osoba samostatně výdělečně činná	N = 5, 4 %	N = 3, 6 %	N = 1, 2 %
úřad	N = 5, 4 %		N = 4, 9 %
nevládní a/nebo nezisková organizace	N = 1, 1 %	N = 1, 2 %	
zájmové sdružení právnických osob	N = 1, 1 %		N = 1, 2 %

Z pohledu počtu zaměstnanců se jedná spíše o velké podniky (viz tabulka 12). Malé a střední jsou zastoupeny téměř stejným podílem.

Tabulka 12 *Kategorizace spolupracujících zaměstnavatelů dle počtu zaměstnanců*

	celkově	H obory	M obory
Mikropodnik (do 10 zaměstnanců)	N = 8, 7 %	N = 6, 13 %	N = 2, 5 %
Malý podnik (11 až 50 zaměstnanců)	N = 25, 22 %	N = 11, 23 %	N = 7, 16 %
Střední podnik (51 až 250 zaměstnanců)	N = 27, 23 %	N = 9, 19 %	N = 14, 32 %
Velký podnik (nad 250 zaměstnanců)	N = 53, 46 %	N = 21, 45 %	N = 21, 48 %

Tabulka 13 ukazuje délku spolupráce s vybraným zaměstnavatelem a z tabulky je patrné, že intenzita i šíře spolupráce je otázkou času. Obrovský nárůst partnerství v nejdelším časovém horizontu ukazuje, že si obě strany velmi pravděpodobně navázaného vztahu váží, že v něm obě strany vidí smysl a pracují na něm.

Tabulka 13 *Délka spolupráce školy a vybraného zaměstnavatele*

	celkově	H obory	M obory
do 3 let	N = 6, 5 %	N = 1, 2 %	N = 5, 11 %
4–5 let	N = 11, 9 %	N = 6, 13 %	N = 2, 5 %
6–9 let	N = 22, 19 %	N = 12, 26 %	N = 4, 9 %
více jak 10 let	N = 74, 64 %	N = 28, 60 %	N = 33, 75 %

Další otázka mapuje, na čem všem s vybraným zaměstnavatelem škola spolupracuje. Zvolené odpovědi a jejich četnost jsou uvedeny v tabulce 14. Mimo logickou možnost spolupráce na praktickém vyučování je důležité i zapojování odborníků z praxe do výuky, účast na závěrečných zkouškách či profilové části maturity, stáže žáků i učitelů či podpora kariérového rozvoje žáků. Za zmínku jistě stojí i to, že pro třetinu respondentů je tato spolupráce důležitá i z pohledu vzájemného PR. Do jisté míry je překvapující, že s vybraným zaměstnavatelem školy nabízející obory ukončené maturitní zkouškou nespolupracují na modularizovaném vzdělávání.

Tabulka 14 *Vybrané oblasti spolupráce mezi školou a zaměstnavatelem*

	celkově	H obory	M obory
zajišťování praktického vyučování na pracovištích zaměstnavatelů	N = 108, 93 %	N = 45, 96 %	N = 43, 98 %
zapojení odborníka z praxe do výuky	N = 68, 59 %	N = 30, 64 %	N = 25, 57 %
ukončování vzdělávání (účast na závěrečných zkouškách či u profilové části maturitní zkoušky)	N = 61, 53 %	N = 30, 64 %	N = 17, 39 %
stáže žáků	N = 51, 44 %	N = 19, 40 %	N = 22, 50 %
podpora kariérového rozvoje žáků (zapojení do aktivit kariérového poradenství nabízených školou, např. exkurze, pohovory „na nečisto“, mentoringové programy pro žáky)	N = 48, 41 %	N = 20, 43 %	N = 17, 39 %
stáže učitelů	N = 44, 38 %	N = 20, 43 %	N = 16, 36 %
ŠVP	N = 39, 34 %	N = 16, 34 %	N = 16, 36 %
PR školy/zaměstnavatele	N = 39, 34 %	N = 17, 36 %	N = 13, 30 %

	celkově	H obory	M obory
koncepční záměry rozvoje školy	N = 24, 21 %	N = 11, 23 %	N = 8, 18 %
modularizované vzdělávání	N = 1, 1 %	N = 1, 2 %	N = 0
jiné	N = 6, 5 %	N = 2, 4 %	N = 2, 5 %

Mezi dalšími možnostmi spolupráce (kategorie jiné) byly uvedené soutěže (N = 2), péče o žáky, exkurze na pracovištích, firemní stipendia (N = 2), materiální a finanční podpora, pomoc žáků na akcích zaměstnavatele nebo zapojení zaměstnavatele do akcí školy.

Také 73 % respondentů uvedlo, že vybraný zaměstnavatel určil konkrétní osobu zodpovědnou za spolupráci se školou (u H oborů to je dokonce 87 % a u M oborů 68 %). Většinu uvedených činností těchto osob lze rozdělit do tří kategorií. Zajišťují administrativu/personalistiku žáků (N = 15), kam patří činnosti jako zajišťování smluv a dodatků, dohled nad dokumentací, rozhodování o umístění žáků, technicko-ekonomické činnosti apod. Osoby zodpovědné za spolupráci se školou vykonávají také školicí/instruktážní činnosti (N = 16), kam lze zařadit koordinace aktivit pro žáky, přednášky, exkurze, BOZP, PO, dále pak hodnocení a kontrolu (N = 16) a také zajišťují koordinaci/komunikaci/organizaci i spolupráci (N = 46), kam byly zařazeny činnosti jako spolupráce se školou, koordinace implementace nových metod a postupů do výuky, vytváření úkolů a náplně praxí, evidence docházky atd.

Jak ukazuje tabulka 15, do výuky se spolupráce se zaměstnavatelem promítá prostřednictvím zapojování žáků do projektů a zakázek zaměstnavatele a ten (zřejmě recipročně) pomáhá škole s výukou a rozvojem žáků nad rámec praktického vyučování. Zajímavou oblastí spolupráce jsou soutěže pro žáky, které jsou v režii zaměstnavatele. Spolupráce se mimo nabídnuté možnosti (tabulka 15, možnost jiné) projevuje i ve formě společných akcí školy a zaměstnavatele (žáci dělají figuranty) nebo se zástupci zaměstnavatele účastní na soutěžích jako porotci nebo žáci dostávají prospěchová stipendia či uvítací balíčky s pomůckami.

Tabulka 15 *Spolupráce školy a zaměstnavatele při výuce*

	celkově	H obory	M obory
zástupci zaměstnavatele zapojují žáky do projektů/zakázek zaměstnavatele	N = 58, 50 %	N = 28, 60 %	N = 19, 43 %
zástupci zaměstnavatele pravidelně vstupují do výuky / realizují exkurze, ...	N = 57, 49 %	N = 24, 51 %	N = 23, 52 %
zástupci zaměstnavatele se podílejí na hodnocení výsledků učení žáků i nad rámec praktického vyučování	N = 37, 32 %	N = 14, 30 %	N = 14, 32 %
zástupci zaměstnavatele vyhlašují a organizují soutěže pro žáky	N = 29, 25 %	N = 11, 23 %	N = 14, 32 %
zástupci zaměstnavatele dávají podněty/zadání do závěrečných zkoušek / maturitních zkoušek	N = 28, 24 %	N = 10, 21 %	N = 15, 34 %
zaměstnavatel nabízí žákům stáže (minimálně 3 měsíce) nad rámec praktického vyučování	N = 25, 22 %	N = 12, 26 %	N = 9, 20 %
zástupci zaměstnavatele zadávají úkoly/projekty žákům, které se realizují ve výuce	N = 20, 17 %	N = 8, 17 %	N = 7, 16 %
zástupci zaměstnavatele se podílejí na uznávání výsledků učení	N = 16, 14 %	N = 6, 13 %	N = 3, 7 %
nijak	N = 6, 5 %	N = 2, 4 %	N = 3, 7 %
jiné	N = 6, 5 %	N = 0	N = 0

V tabulce 16 je zachycena intenzita spolupráce v rámci školního roku ve vybraných činnostech (pro H obory jsou data znázorněna v tabulce 17 a pro M obory v tabulce 18). Za pozitivní zjištění lze považovat, že jen malá část škol se nesetkává se svým klíčovým partnerem ze strany zaměstnavatelů nad otázkou kvality spolupráce. Intenzita setkávání v ostatních oblastech pak poměrně logicky kopíruje potřeby obou stran v rámci školního roku (pololetí).

Tabulka 16 *Oblasti spolupráce školy a zaměstnavatele během školního roku*

Oblasti pro všechny kategorie oborů	během školního roku se setkáváte				
	4x a častěji	3x	2x	1x	nepotkáváme se vůbec
kvality spolupráce	34,5 %	8,6 %	31,0 %	19,8 %	3,4 %
hodnocení výsledků učení žáků	32,8 %	5,2 %	27,6 %	21,6 %	10,3 %
zajištění praktického vyučování	41,4 %	9,5 %	22,4 %	19,8 %	4,3 %
koncepce a další rozvoj školy	3,4 %	3,4 %	23,3 %	46,6 %	20,7 %

Tabulka 17 *Oblasti spolupráce školy vzdělávající v H oboru/oborech se zaměstnavatelem během školního roku*

Oblasti pro H obory	během školního roku se setkáváte				
	4x a častěji	3x	2x	1x	nepotkáváme se vůbec
kvality spolupráce	34 %	11 %	36 %	17 %	2 %
hodnocení výsledků učení žáků	47 %	6 %	26 %	19 %	2 %
zajištění praktického vyučování	49 %	11 %	23 %	17 %	0 %
koncepce a další rozvoj školy	6 %	2 %	28 %	47 %	17 %

Tabulka 18 *Oblasti spolupráce školy vzdělávající v M oboru/oborech se zaměstnavatelem během školního roku*

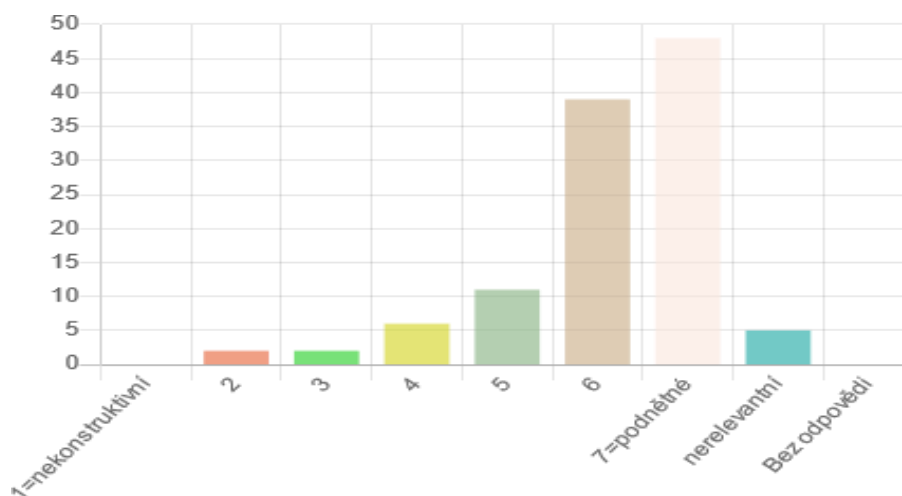
Oblasti pro M obory	během školního roku se setkáváte				
	4x a častěji	3x	2x	1x	nepotkáváme se vůbec
kvality spolupráce	32 %	2 %	30 %	32 %	5 %
hodnocení výsledků učení žáků	18 %	5 %	30 %	30 %	18 %
zajištění praktického vyučování	32 %	7 %	23 %	30 %	0 %
koncepce a další rozvoj školy	2 %	2 %	23 %	50 %	23 %

Jak ukazují tabulky 17 a 18, školy nabízející M obory vzdělání mají tendenci setkávat se se „svým“ klíčovým zaměstnavatelem 1x ročně, zatímco školy nabízející H obory vzdělání spíše 4x ročně a častěji.

Další dotaz na respondenty směřoval k jejich hodnocení míry konstruktivnosti návrhů ze strany vybraného partnera v různých oblastech. Rozložení odpovědí je vidět v grafech 28–31.

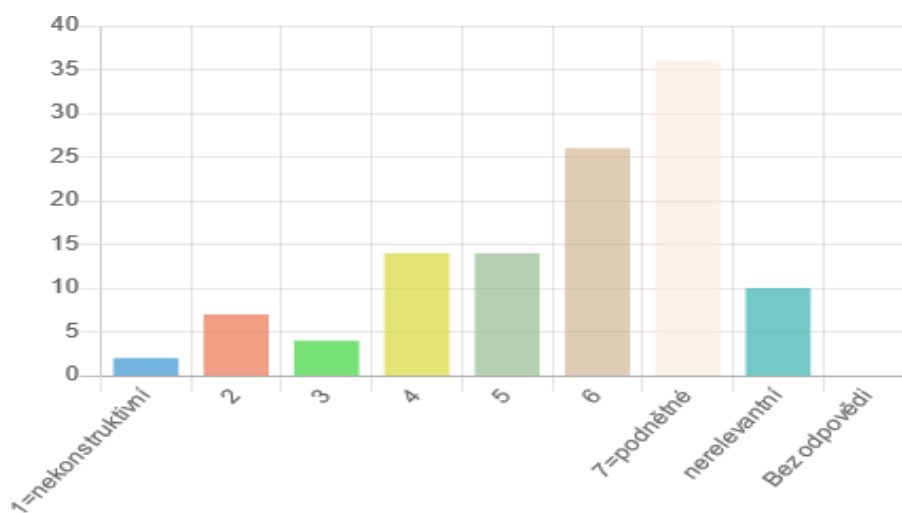
Návrhy na zlepšení kvality spolupráce ze strany vybraného zaměstnavatele (graf 28) považuje za konstruktivní (hodnoty 7, 6 a 5) 87 % respondentů, kteří na své škole nabízejí H obory vzdělání.

V případě M oborů vzdělání to bylo dokonce 89 % respondentů. Jako nepodnětnou ji ohodnotila pouze 4 % respondentů u H oborů vzdělání a 2 % respondentů v případě M oborů vzdělání.



Graf 28 Kvalita spolupráce se zaměstnavateli pohledem školy (všechny kategorie oborů vzdělání)

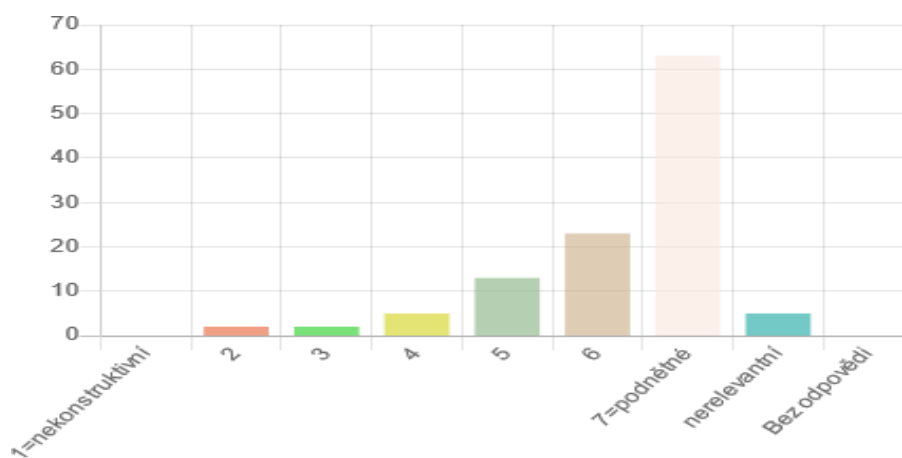
Jako konstruktivní vnímá podněty k hodnocení výsledků učení žáků 79 % respondentů nabízejících H obory vzdělání, ale v případě M oborů vzdělání to bylo pouze 61 % respondentů. Jako nekonstruktivní ji označilo 15 % respondentů H oborů vzdělání a 7 % respondentů M oborů vzdělání. Ukazuje se, že hodnocení výsledků učení žáků jako oblast spolupráce středních škol a zaměstnavatelů má zejména u oborů vzdělání ukončených maturitní zkouškou prostor pro kultivaci.



Graf 29 Hodnocení výsledků učení žáků (všechny kategorie oborů vzdělání)

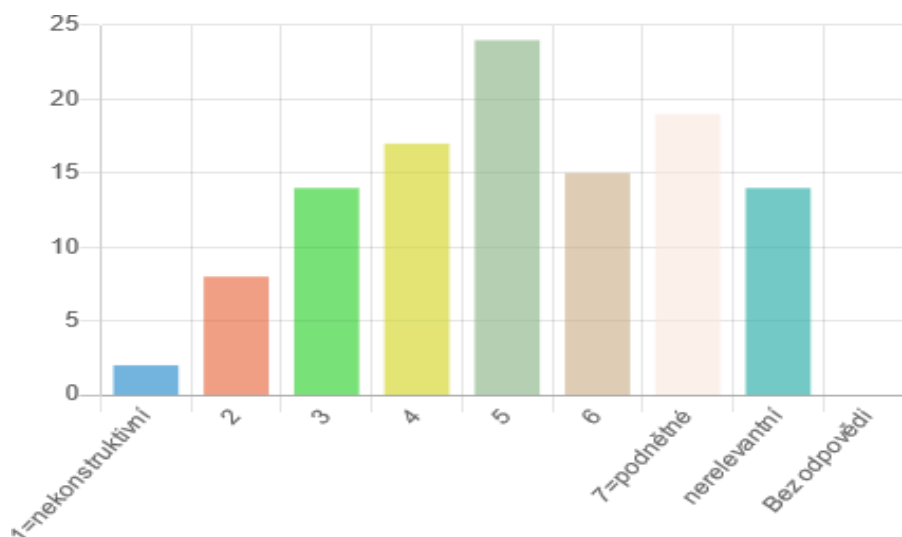
Podněty k zajišťování praktického vyučování (graf 30) považuje za podnětné 89 % respondentů nabízejících H obory vzdělání a stejně tomu je i v případě M oborů vzdělání (89 % respondentů). Jako

nekonstruktivní ji ohodnotilo 6 % respondentů v případě H oborů vzdělání a pouze 2 % respondentů v případě M oborů vzdělání.



Graf 30 Zajištění praktického vyučování (všechny kategorie oborů vzdělání)

Podněty ke koncepci a dalšímu rozvoji školy ze strany klíčových zaměstnavatelů považuje za konstruktivní 53 % respondentů, na jejichž školách se nabízejí H obory vzdělání, a 52 % respondentů, na jejichž školách se nabízejí M obory vzdělání. Jako nekonstruktivní je považuje 21 % respondentů H oborů a 18 % respondentů M oborů, což je ve srovnání s ostatními oblastmi spolupráce nejvyšší podíl. Otázkou zůstává, proč tomu tak je.



Graf 31 Koncepcie a další rozvoj školy (všechny kategorie oborů vzdělání)

Grafy 28–31 také ukazují, že hodnocení míry podnětnosti připomínek ze strany zaměstnavatelů je závislé na cíli spolupráce a jejím hlavním obsahu. V otázkách praktického vyučování je míra konstruktivity podnětů hodnocena velmi vysoko, zatímco podněty ke koncepci a dalšímu rozvoji školy

klesá. To je však logické vzhledem k odlišným východiskům, rolím i kritériím hodnocení spolupráce obou partnerů.

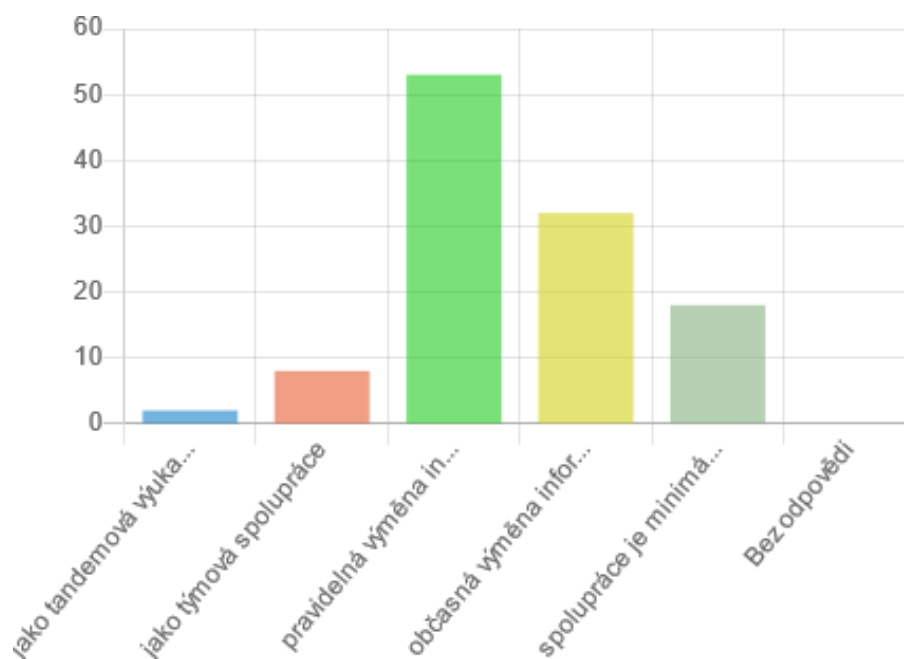
Náhled na spolupráci a její hodnocení rozšíří odpovědi na otázku, kdo se účastní jednání s vybraným zaměstnavatelem. Z tabulky 19 je patrné, že často se setkává vedení střední školy s pověřeným zástupcem zaměstnavatele. K obsahu setkávání respondenti uvedli, že během nich v 87 % případů poskytuje škola zpětnou vazbu zaměstnavateli na zajištění praktického vyučování. V případě H oborů vzdělání to je 94 % a v případě M oborů vzdělání takto odpovědělo 89 % respondentů.

Tabulka 19 *Přehled aktérů účastnících se setkání se zaměstnavateli*

	celkově	H obory	M obory
zástupce ředitele/ředitelky pro praktickou výuku	N = 91, 79 %	N = 42, 89 %	N = 33, 75 %
ředitel/ředitelka	N = 79, 68 %	N = 27, 57 %	N = 36, 82 %
zástupce zaměstnavatele určený pro komunikaci se školou	N = 56, 48 %	N = 27, 57 %	N = 19, 43 %
učitelé odborných předmětů	N = 52, 45 %	N = 19, 40 %	N = 25, 57 %
učitelé odborného výcviku	N = 46, 40 %	N = 30, 64 %	N = 3, 7 %
zástupce vedení společnosti	N = 44, 38 %	N = 15, 32 %	N = 18, 41 %
učitelé praktického vyučování	N = 35, 30 %	N = 17, 36 %	N = 12, 27 %
odborní pracovníci zaměstnavatele pracující s žáky	N = 34, 29 %	N = 13, 28 %	N = 12, 27 %
zástupce ředitele/ředitelky pro teoretickou výuku	N = 27, 23 %	N = 9, 19 %	N = 14, 32 %
kariérový poradce	N = 17, 15 %	N = 4, 9 %	N = 9, 20 %
výchovný poradce	N = 7, 6 %	N = 2, 4 %	N = 1, 2 %
jiné	N = 5, 4 %	N = 0	N = 0

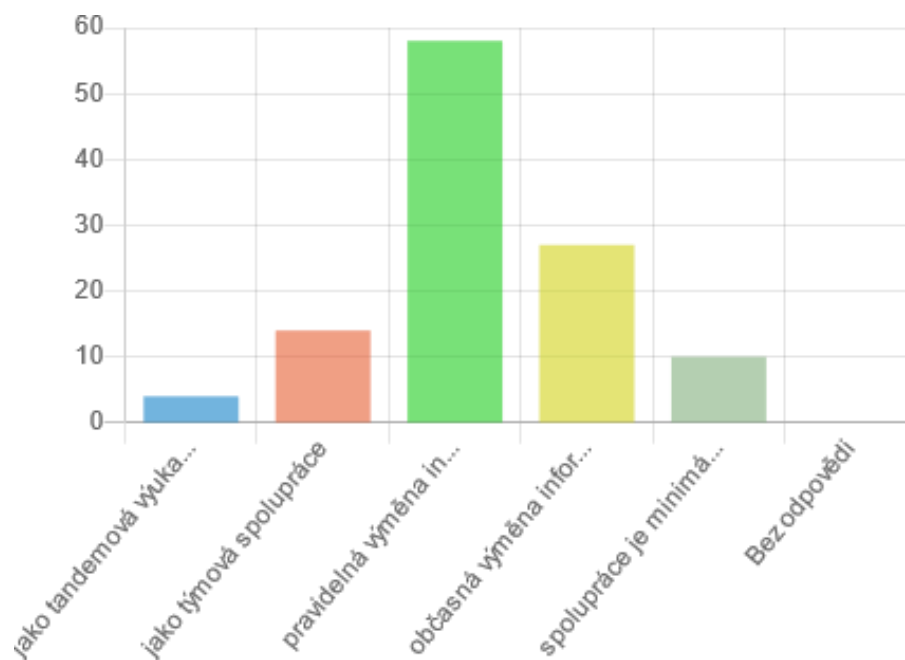
Jak vnímá vedení středních škol spolupráci mezi zástupci vybraného zaměstnavatele a učiteli odborných předmětů, ukazuje graf 32. Ve 46 % případů tuto spolupráci vedení středních škol ohodnotilo jako pravidelnou výměnu informací a vzájemné poskytování zpětné vazby (43 % v případě

H oborů vzdělání a 52 % v případě M oborů vzdělání), v 28 % případů jde podle vedení středních škol o občasnou výměnu informací a poskytování zpětné vazby (32 % u H oborů a 25 % v případě M oborů).



Graf 32 Hodnocení spolupráce mezi zástupci zaměstnavatele a učiteli odborných předmětů

Velmi podobné hodnocení dokumentuje graf 33, který vypovídá o hodnocení spolupráce mezi zástupci zaměstnavatele a učiteli, kteří se podílejí na praktickém vyučování. Zde by se nabízelo, že vedení středních škol bude tuto spolupráci hodnotit na vyšší úrovni, ale rozložení hodnot grafu 33 téměř kopíruje hodnoty grafu 32. Hodnocení spolupráce v podobě pravidelné výměny informací se zvýšila na 50 % (57 % v případě H oborů vzdělání a 41 % u M oborů vzdělání) a občasná výměna informací mírně poklesla na 23 % (21 % u H oborů a 25 % u M oborů). Pozitivní je, že týmová spolupráce vzrostla ze 7 % na 12 % (v případě H oborů na 15 %, u M oborů na 14 %), nicméně dosažené hodnoty lze považovat stále spíše za nízké.



Graf 33 Hodnocení spolupráce mezi zástupci zaměstnavatele a učiteli, kteří se podílejí na praktickém vyučování

Na otázku, zda poskytuje vybraný zaměstnavatel odbornost svých pracovníků spolupracující škole (např. konzultace s podnikovým právníkem, ekonomem, ...) odpovědělo kladně pouze 26 % dotázaných. V odpovědích se mírně liší školy nabízející H obory vzdělání a M obory vzdělání. V případě H oborů vzdělání kladně odpovědělo pouze 19 % respondentů, ale u M oborů vzdělání 34 % respondentů.

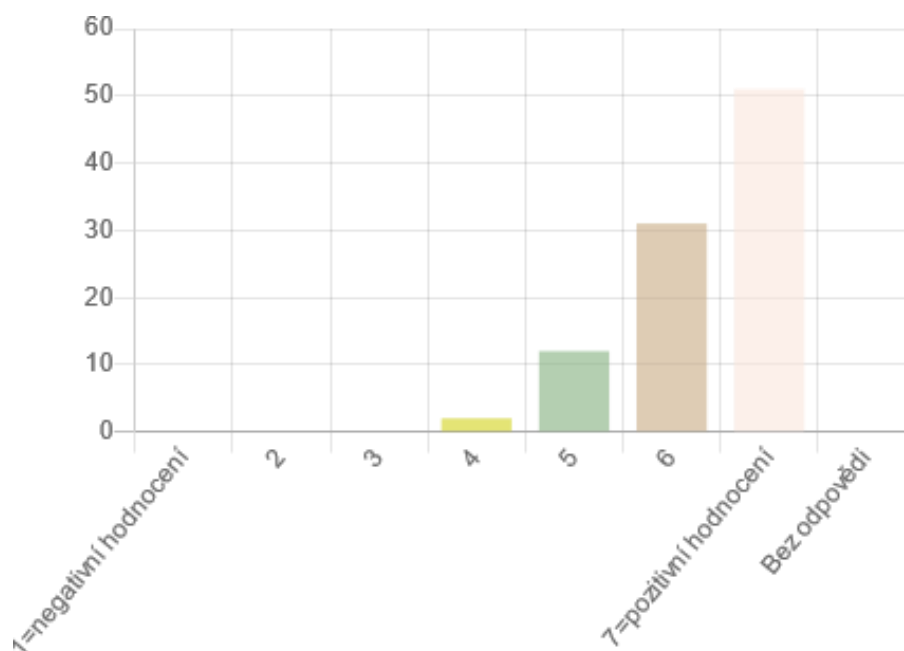
V otázce určení míry profesní shody se zaměstnavatelem v oboru panuje úplná profesní shoda v 65 % případů, částečná pak v 32 %. V případě H oborů je plná profesní shoda v 70 % a částečná ve 30 %. U M oborů je úplná shoda v porovnání s H obory nižší, a to 61 %, částečná potom v 39 %. Konkrétní kroky, které podle vedení středních škol podporují profesní shodu, lze rozdělit do čtyř kategorií: konzultace a komunikace (N = 35), kde se jedná například o předávání zkušeností, kulaté stoly, porady apod.; společné aktivity (např. den otevřených dveří, soutěže, exkurze) (N = 5); vzdělávání (N = 13), kam spadají stáže pedagogů, celoživotní vzdělávání, konference; úpravy obsahu vzdělávání (N = 12), kde jsou zařazena např. jednání nad obsahem praxí, nad tématy výuky či spolupráce v rámci ŠVP.

Jak si představit spolupráci na propagaci školy s vybraným zaměstnavatelem ukazuje tabulka 20. Z tabulky vyplývá, že propagace představuje důležitou oblast spolupráce.

Tabulka 20 *Spolupráce zaměstnavatele na propagaci školy pohledem vedení středních škol*

	celkově	H obory	M obory
pořádáme společné akce (např. den otevřených dveří)	N = 62, 53 %	N = 27, 57 %	N = 24, 55 %
zaměstnavatel prezentuje naši školu na vlastních webových stránkách a sociálních sítích	N = 49, 42 %	N = 22, 47 %	N = 17, 39 %
účastní se burzy škol jako náš spolupracující zaměstnavatel	N = 47, 40 %	N = 21, 45 %	N = 17, 39 %
zveřejňuje informace o naší škole na reklamních bannerech, na vlastních budovách, svých propagačních materiálech, ...	N = 34, 29 %	N = 11, 23 %	N = 13, 30 %
spolupracuje na propagačních materiálech školy	N = 33, 28 %	N = 15, 32 %	N = 9, 20 %
vůbec	N = 25, 22 %	N = 10, 21 %	N = 10, 23 %

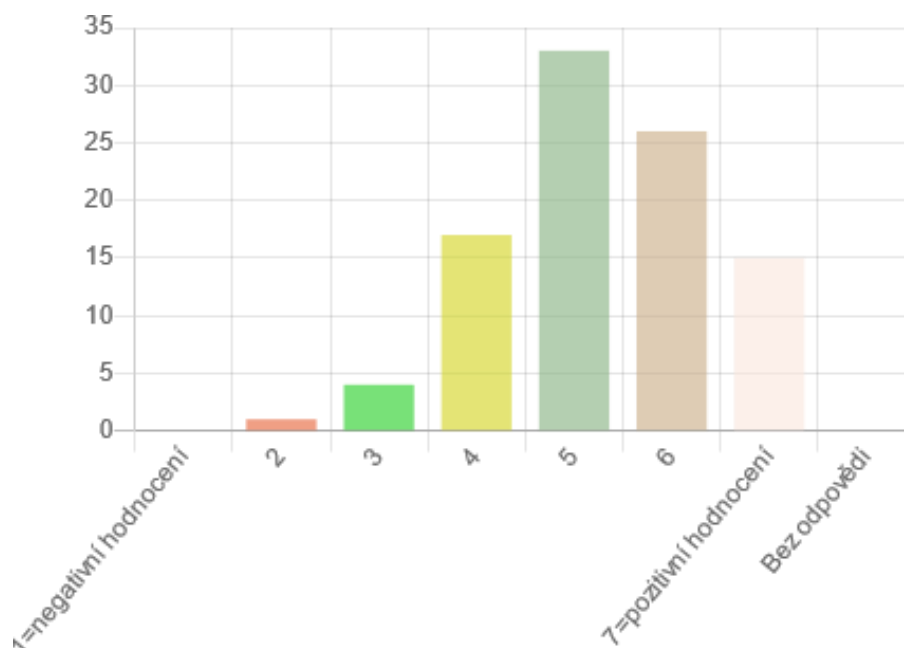
Vybraný konkrétní zaměstnavatel zajišťuje praktické vyučování (odborný výcvik / odbornou praxi) pro žáky dané školy v 83 % dotazovaných škol (N = 96). V případě H oborů je to 91 %, u M oborů potom 77 %. Respondenti tak dále mohli hodnotit ve vybraných charakteristikách instruktory/mentory tohoto zaměstnavatele, se kterými spolupracují. To dokládají i grafy 34–39. Hodnocení bylo na škále od 1 – negativní hodnocení po 7 – pozitivní hodnocení. V rámci rozdělení u H oborů a M oborů jsou použity tři kategorie, a to pozitivní hodnocení (hodnoty na škále 7, 6 a 5), neutrální hodnocení (hodnota 4) a negativní hodnocení (hodnoty 3, 2 a 1).



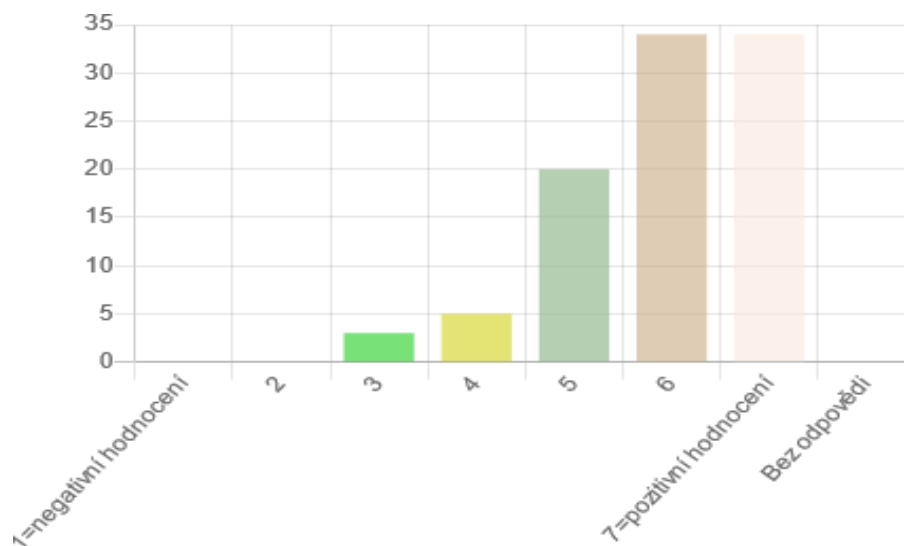
Graf 34 *Hodnocení odbornosti mentorů/instruktoreů u vybraného zaměstnavatele (všechny kategorie oborů vzdělání)*

V případě H oborů vzdělání všichni respondenti (100 % respondentů) pozitivně ohodnotili odbornost instruktoreů praktického vyučování. V případě M oborů vzdělání to bylo 97 % respondentů a 3 % respondentů uvedla neutrální hodnocení.

Didaktické schopnosti instruktorů a mentorů pozitivně hodnotilo 81 % respondentů H oborů vzdělání a 71 % respondentů M oborů vzdělání. Negativní hodnocení se objevilo u 4 % respondentů H oborů vzdělání a 3 % respondentů M oborů vzdělání.

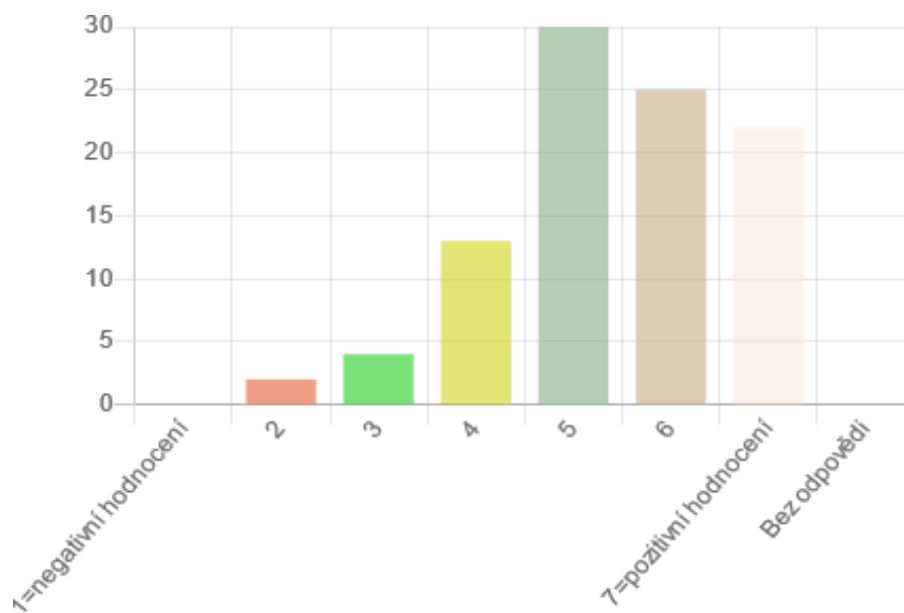


Graf 35 Hodnocení didaktických schopností mentorů/instruktorů u vybraného zaměstnavatele (všechny kategorie oborů vzdělání)



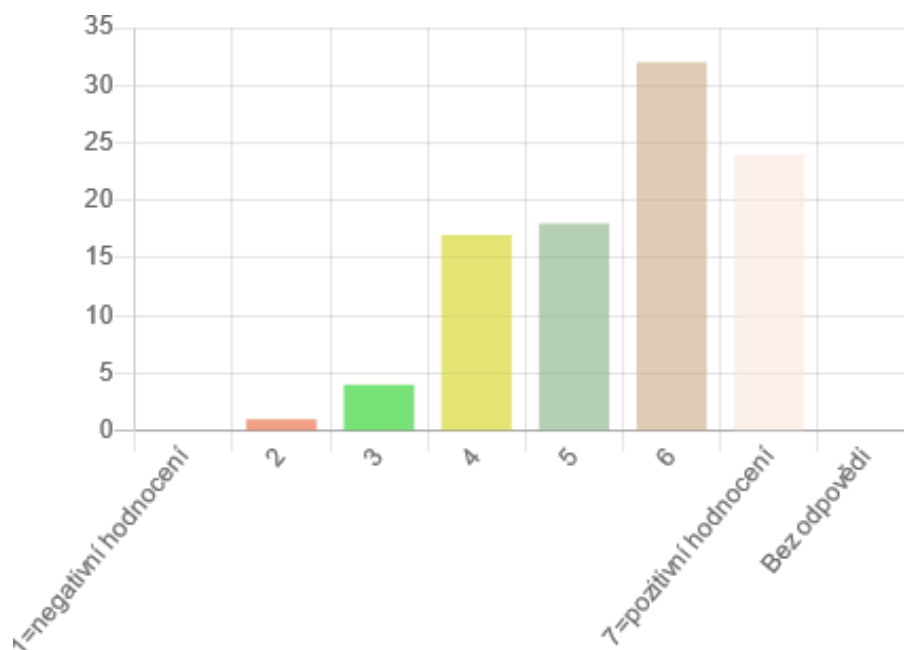
Graf 36 Ochota předávat znalosti a dovednosti u mentorů/instruktorů vybraného zaměstnavatele (všechny kategorie oborů vzdělání)

Výrazně pozitivní hodnocení bylo u respondentů H oborů vzdělání, kteří z 93 % označili ochotu předávat znalosti a dovednosti. U M oborů vzdělání to bylo 91 %, což je ovšem taktéž vysoká hodnota. Negativní hodnocení bylo 2 % u respondentů H oborů vzdělání, 3 % u M oborů vzdělání.



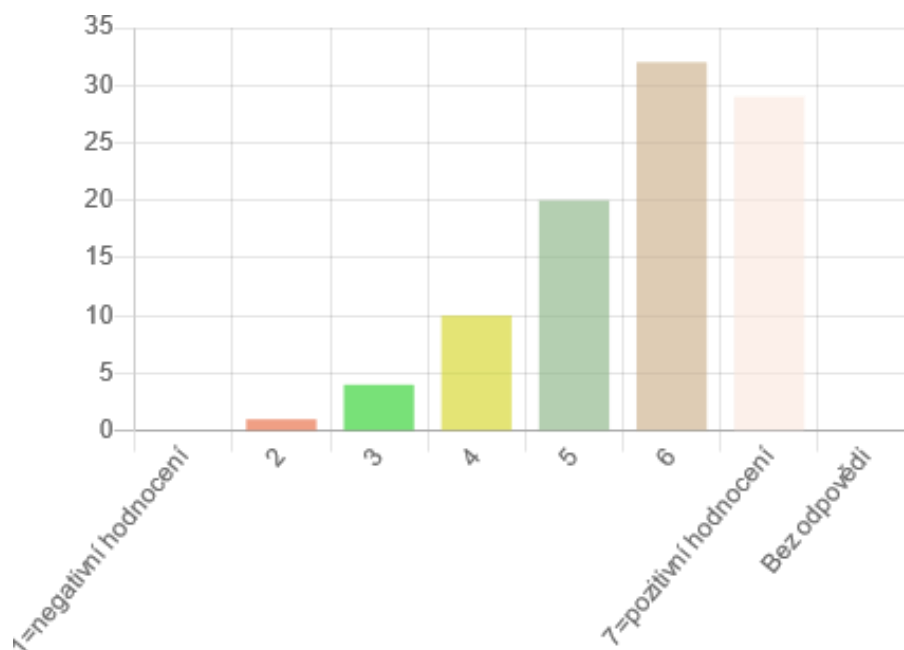
Graf 37 Zohledňování individuálních potřeb žáků mentory/instruktory vybraného zaměstnavatele (všechny kategorie oborů vzdělání)

Zohledňování individuálních potřeb žáků bylo hodnoceno pozitivně 81 % respondentů v případě H oborů a 79 % respondentů M oborů. Negativní hodnocení bylo v případě 7 % respondentů H oborů a 3 % respondentů M oborů.



Graf 38 Schopnost mentorů/instruktorů vybraného zaměstnavatele motivovat žáky (všechny kategorie oborů vzdělání)

Celkově 81 % respondentů H oborů vzdělání pozitivně hodnotí schopnost motivovat žáky, v případě M oborů vzdělání je to potom 71 % respondentů. Negativní hodnocení se objevilo u 2 % respondentů H oborů vzdělání a u 6 % respondentů M oborů vzdělání.



Graf 39 Vztah mentorů/instruktorů vybraného zaměstnavatele k žákům (všechny kategorie oborů vzdělání)

Jak dokládá graf 39, vztah k žákům je pozitivně hodnocen 81 % respondentů H oborů vzdělání, v případě M oborů vzdělání je to dokonce 85 %. Negativní hodnocení se vyskytuje u 9 % respondentů H oborů vzdělání, u M oborů vzdělání ani jeden respondent nevybral negativní hodnocení. To může být způsobeno právě rozdílným typem oborů.

Dle rozložení odpovědí v grafech 34–39 lze vysledovat, kde vidí vedení středních škol silné a rozvojové stránky osob podílejících se na praktickém vyučování. Přestože převažuje pozitivní hodnocení, nejvýraznější prostor pro změnu lze vidět v didaktických schopnostech a v zohledňování individuálních potřeb žáků.

Vybraný konkrétní zaměstnavatel poskytuje možnost individuální praxe žákovi i nad rámec domluveného časového rozsahu v 59 % dotazovaných škol (N = 68). V případě H oborů vzdělání a M oborů vzdělání je to dokonce 70 %. V 32 % nabízí zaměstnavatel žákům stipendia. U H oborů vzdělání je to dokonce 40 %, u M oborů vzdělání pouze 23 %. Stipendia jsou nejčastěji podmíněna hodnocením (N = 22), docházkou (N = 15), budoucím zaměstnáním ve firmě (N = 9) a chováním (N = 7).

V 25 % dostávají žáci finanční ohodnocení za praxi realizovanou u zaměstnavatele (vyplácenou zaměstnavatelem). V případě H oborů vzdělání se jedná o 100 %, u M oborů vzdělání to je 30 %.

Ve 21 % (N = 24) působí odborníci zaměstnavatele jako oponenti závěrečných prací žáků. Obdobně je tomu i u H oborů vzdělání (23 %) a M oborů vzdělání (25 %). U téměř všech (N = 22) jsou ze strany školy kladeny odborné požadavky na kvalifikaci těchto odborníků, ale jen v osmi případech je jejich účast honorována. Závěrečných/maturitních zkoušek se účastní odborníci ze strany zaměstnavatele v 65 % (u H oborů vzdělání je to 83 %, u M oborů vzdělání 39 %), do aktivit kariérového poradenství je

zaměstnavatel zapojen ve 27 % (u H oborů vzdělání je tomu z 26 %, u M oborů vzdělání z 30 %). Finanční podporu škole poskytuje tento zaměstnavatel podle 28 % respondentů (N = 33). U H oborů vzdělání je tomu z 30 %, u M oborů vzdělání z 25 %. Tuto finanční podporu mohli respondenti dále specifikovat. Šest osob uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje finanční podporu bez předem jasně daného účelu, 22 uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje finanční podporu na nákup didaktických pomůcek (např. strojů či jiného vybavení), a 13 osob uvedlo, že zaměstnavatel spolufinancuje cestovní náklady na účast na jiných exkurzích či účasti na odborných aktivitách (např. výstavy, účasti na veletrzích, ...). O čerpání této finanční podpory chce být většina zaměstnavatelů informována pouze 1× za rok (N = 23), ve čtyřech případech 2–3× za rok, ve třech 4× a více a tři zaměstnavatelé nechtějí být informováni. Mezi uvedenými výhodami, které si škola může nad rámec svého rozpočtu díky této podpoře dovolit, byly exkurze (N = 3), PR školy (N = 5), odměny pro žáky v soutěžích nebo jako podpora kroužků (N = 7) a vybavení školy (N = 22), kde byly zmiňované nejen nové didaktické pomůcky, ale třeba i vybavení školy jako lavice či židle.

Poskytnutí finanční podpory žakovským soutěžím od daného zaměstnavatele potvrdilo 27 % respondentů. Žakovské soutěže jsou více podporovány zaměstnavateli v případě H oborů vzdělání (30 %) než u M oborů vzdělání (18 %). Poskytnutí nefinanční podpory (např. ve formě výherních cen, propagačních materiálů atd.) potvrdilo 55 % dotázaných, u H oborů vzdělání je to 60 %, u M oborů vzdělání 55 %.

Dále respondenti uváděli, že se ve 28 % pedagogičtí pracovníci školy podílejí na dalším vzdělávání pracovníků vybraného zaměstnavatele. Pedagogičtí pracovníci škol jsou více využíváni v případě respondentů M oborů vzdělání (34 %) než H oborů vzdělání (23 %). Téměř v 50 % probíhají u tohoto zaměstnavatele stáže pedagogů. To je shodné i u H a M oborů vzdělání. Ve 45 % odpovědí (N = 52) pak bylo uvedeno, že zaměstnavatel pořádá pro pedagogické pracovníky školy vzdělávání (přednášky, workshopy, trendy v odvětví, ...). U H oborů vzdělání se jedná o 45 %, u M oborů vzdělání o 48 %. Toto vzdělávání je prioritně určeno učitelům odborných předmětů (N = 49) a učitelům, kteří se podílejí na praktickém vyučování (N = 47). Pedagogické pracovníky školy jako prioritní skupinu pak uvedlo pouze 21 respondentů a jen v šesti případech je vzdělávání určeno pro kohokoliv ze školy. Toto vzdělávání pak ve 48 případech probíhá 1–3× během roku, ve třech případech 4–6× a v jednom případě 7 a vícekrát. Obdobné rozdělení je i v případě H a M oborů vzdělání.

Závěr

Spolupráce středních odborných škol a zaměstnavatelů je opakovaně zkoumaným tématem (např. Barták et al., 2008; Vlč, 2013; Doležalová, Staňková, Kuzmová, & Novotná, 2023; Trnková Trnková & Staňková, 2023), které vychází z předpokladu, že zaměstnavatelé svojí participací na vzdělávání žáků ovlivňují kvalitu vzdělávání v konkrétních školách a potažmo i kvalitu odborného vzdělávání. S vědomím dosavadního stavu poznání jsme toto dotazníkové šetření zaměřili na zjištění stavu, jak vedení středních škol řídí spolupráci se zaměstnavateli v roli sociálních partnerů škol. Jednalo se o plošné dotazníkové šetření mezi středními školami a školskými zařízeními, které nabízejí obory vzdělání v kategoriích středního vzdělání. Realizované dotazníkové šetření je reprezentativní podle kategorií oborů vzdělání (kategorie H, M, L, E, C, J) a dle skupin oborů vzdělání poskytovaných středními odbornými školami.

Potvrdilo se, že spolupráce středních škol se zaměstnavateli je různorodá a dovolíme si konstatovat, že je závislá na lidském faktoru, konkrétně na ředitelích a ředitelkách středních škol, potažmo na středním článku řízení škol. Podle názoru vedení středních škol je závislá především na ochotě zaměstnavatelů spolupracovat a teprve poté je důležité odborné zaměření či materiální podmínky zaměstnavatele. Hlavní cíl spolupráce škol se zaměstnavateli je poměrně očekávatelný, a to zajistit praktické vyučování v reálném pracovním prostředí, zajistit vhodné podmínky pro rozvoj kompetencí žáků a podpořit jejich uplatnitelnost ve studovaném oboru vzdělání. Za uvedenými cíli spolupráce se ocitla spolupráce na modernizaci výuky a podpora profesního rozvoje pedagogických pracovníků. Cíl zapojit zaměstnavatele do rozvoje školy, ať už přímo, nebo alespoň skrze spolupráci na ŠVP, byl hodně upozaděn. Pouze každá dvacátá škola uvedla, že cílem spolupráce je tvorba a revize modularizovaných ŠVP, které jsou pro zaměstnavatele příležitostí, jak se systematicky podílet na vzdělávání. Pokud na školách spolupráce na (nejen modularizovaných) ŠVP probíhá, je poměrně rychlá implementace podnětů od zaměstnavatelů do existujících ŠVP. Domníváme se, že spolupráce v této oblasti by měla být mnohem intenzivnější, protože by podpořila i uplatnitelnost absolventů na trhu práce. V této oblasti by bylo užitečné, aby stát udržel nebo rozšířil stávající podporu (ať už např. formou daňového zvýhodnění, či jiných bonusů) zaměstnavatelům, kteří spolupracují se středními školami a poskytují své lidské zdroje a materiální i technické vybavení pro účely praxí / odborného výcviku žáků.

Překvapivým zjištěním je, že střední školy uzavírají v 80 % případů nové smlouvy o spolupráci se zaměstnavateli každý rok. Důvodem může být i to, že žáci středních škol jsou z různých míst (často i krajů) a vyhledávají možnost vykonání praxe / odborného výcviku u zaměstnavatele, který je blízko jejich trvalého bydliště, případně u zaměstnavatele, se kterým mají osobní vazby. Dlouhodobou spolupráci pouze s jedním zaměstnavatelem uvedlo 45 % škol. Dobrým znamením ale je, že školy jsou s aktuálním počtem spolupracujících zaměstnavatelů spokojeny, a dokonce 56 % středních škol uvedlo, že jsou zaměstnavateli sami oslovováni ke spolupráci.

Pro vyhodnocení spolupráce středních škol s jimi vybraným zaměstnavatelem jsme zvolili rozdělení na H obory vzdělání a M obory vzdělání. Školy, které nabízejí H obory vzdělání, jsou ve spolupráci s vybraným zaměstnavatelem specifictví tím, že častěji spolupracují se zaměstnavateli ze soukromého sektoru. V případě vybraného zaměstnavatele u středních škol nabízejících M obory vzdělání se objevují i státní podniky, úřady či zájmová sdružení. Rozdílná je potom spolupráce i na výuce, kdy zaměstnavatelé jsou u H oborů vzdělání aktivnější v zapojování žáků do projektů či svých zakázek, ale v případě M oborů vzdělání dávají spíše podněty do zadání maturitních zkoušek a organizují soutěže pro žáky.

Četnost setkávání mezi školou a vybraným zaměstnavatelem se také liší. Školy poskytující M obory vzdělání se obecně méně často setkávají s vybraným zaměstnavatelem. Školy poskytující vzdělání v H oborech častěji s vybraným zaměstnavatelem řeší hodnocení výsledků učení žáků. Možnou překážkou participace zaměstnavatelů na rozvoji konkrétních škol může být rozporuplné hodnocení jejich podnětů ze strany vedení středních škol. Otázkou zůstává, jestli podněty ze strany zaměstnavatelů jsou opravdu nepodnětné nebo je jako nekonstruktivní vnímají pouze zástupci vedení středních škol.

Poměrně pozitivně hodnotí vedení středních škol odbornost mentorů/instruktorů, ale horší je to s hodnocením jejich didaktických schopností či schopností zohlednit individuální potřeby žáků. Zde by mohl sehrát roli stát, který by měl podpořit to, aby zaměstnavatelé poskytující praxe / odborný výcvik měli možnost připravit a připravili své zaměstnance pro pedagogickou práci. Zajímavé ovšem je, že představitelé vedení středních škol nevnímají, že by předpoklady k pedagogické práci a pedagogické vzdělání instruktorů byly zásadní pro naplňování cílů se zaměstnavateli (tj. realizaci praktického vyučování).

Pro další zkoumání bychom doporučili navázat na dosavadní šetření oddělení šetření, analýz a výzkumu Národního pedagogického institutu České republiky (např. Doležalová, Staňková, Kuzmová, & Novotná, 2023) i ČSÚ (2015) a zaměřit se na zaměstnavatele, kteří spolupracují se středními školami, a zjistit, jak vnímají kvalitu spolupráce se školami oni nebo jak řídí spolupráci se středními školami.

Pevně věříme, že i zjištění z tohoto dotazníkového šetření budou sloužit jako kvalitní podklad pro koncepční změny v systému středního odborného vzdělávání a pomohou založit rozhodování o zajišťování kvality v odborném vzdělávání na aktuálních datech.

Použité zdroje

- Barták, F., Berný, L., Coufalík, J., Čiháková, H., Husová, Z., ... & Vojtěch, J. (2008). *Partnerství škol a zaměstnavatelů. Situace v počátečním a dalším odborném vzdělávání v České republice očima škol*. NÚOV. <https://archiv-nuv.npi.cz/uploads/PaK/Partnerstvi skol a zamestnavatelu.pdf>
- ČSÚ (2015). *Vzdělávání zaměstnaných osob. Kapitola 5: Spolupráce firem a škol*.
- ČŠI (2022). *Kritéria hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání*. https://www.csicr.cz/CSICR/media/Prilohy/2022_p%c5%99%c3%adlohy/Dokumenty/Kriteria-hodnoceni_2022_2023_popis-kriteria.pdf
- Doležalová G., Staňková K., Kuzmová T., & Novotná H. (2023). *Šetření potřeb zaměstnavatelů. Výzkumná zpráva ze sběru dat 2022*. NPI ČR.
- Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2010, částka 71, s. 2410–2472.
- Nařízení vlády č. 354/2020 Sb., o soustavě oborů v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání (2020). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2020, částka 142, s. 3634–3640.
- Trnková, K. & Staňková, K. (2023). *Sekundární analýza dat z projektu P-KAP. Rozvoj kariérového poradenství, rozvoj odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli na SŠ a VOŠ*. NPI ČR.
- Vlk, A. (2013). *Souhrnná analýza stavu spolupráce mezi školami a zaměstnavateli*. NÚV. https://archiv-nuv.npi.cz/uploads/POSPOLU/Souhrnna_analyticka_studie_FIN.pdf
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190, s. 10262–10324.