



NOVÉ PRVKY DUÁLNÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ PODPORUJÍCÍ SPOLUPRÁCI ŠKOL A FIREM

 Koncepční studie



Nové prvky duálního odborného vzdělávání podporující spolupráci škol a firem

Koncepční studie

POSPOLU

Tato publikace byla vytvořena a vydána v projektu POSPOLU – Podpora spolupráce škol a firem, který je realizován v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Více informací o projektu najdete na www.projektpospolu.cz

Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

Pod vedením PhDr. Violy Horské, Ing. Milana Císaře a Mgr. Petra Naske zpracovala PhDr. Olga Kofroňová, Ph.D. a kolektiv autorů: Ing. Taťána Vencovská, JUDr. Petr Jansa, Ing. Bohumil Janyš, Mgr. Martina Kaňáková, Mgr. Irena Palánová.

Odborné konzultace: PhDr. Helena Úlovcová, Mgr. Pavlína Šťastnová, Ing. Anna Juřicová

Jazyková úprava Vladimír Voznička



Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

Weilova 1271/6, Praha 10, 102 00

Praha 2015

ISBN: 978-80-7481-112-8

OBSAH

Přehled zkratk	6
Přehled legislativy a zkrácených názvů právních předpisů používaných v textu	7
Úvod	9
1	Východiska koncepční studie 11
2	Formy spolupráce škol a firem v odborném vzdělávání 12
3	Odborný výcvik a odborná praxe – základní formy spolupráce škol a firem 13
3.1	charakteristika odborného výcviku 13
3.2	Charakteristika odborné praxe 15
3.3	Plánování odborného výcviku / odborné praxe 16
3.3.1	Rámcové vzdělávací programy 16
3.3.2	Profesní kvalifikace dle NSK jako standardy odborného výcviku / odborné praxe 21
3.3.3	Školní vzdělávací programy 23
3.3.4	Smlouva mezi školou a firmou 24
3.3.5	Plán spolupráce se sociálními partnery 25
3.3.6	Rozsah a časové rozvržení odborného výcviku / odborné praxe 26
3.4	Realizace odborného výcviku / odborné praxe 30
3.4.1	Úloha školy 30
3.4.2	Úloha firmy 31
3.4.3	Úloha různých forem modelového pracovního prostředí 32
3.4.4	Varianty kombinace forem odborného výcviku žáků 33
3.5	Rámec pro zajišťování kvality odborného výcviku / odborné praxe 35
3.5.1	Vymezení očekávaných výsledků OV/OP na vstupu 35
3.5.2	Sledování průběžných činností a výsledků žáka 36
3.5.3	Hodnocení celkových výsledků odborného výcviku / odborné praxe žáka 37
3.5.4	Evaluační odborného výcviku / odborné praxe 38
4	Personální zajištění spolupráce škol a firem 40
4.1	Personální zajištění odborného výcviku ve firmách 40
4.2	Využití odborníků z praxe ve výuce 44

4.3	Další vzdělávání učitelů ve firmách	46
4.4	Personální zajištění koordinace spolupráce školy a firem.....	47
5	Ukončování studia, zkoušky	49
5.1	Závěrečná zkouška v oborech vzdělání s výučním listem	53
5.2	Profilová maturitní zkouška	56
5.3	Mistrovská zkouška	57
6	Strukturální aspekty odborného vzdělávání ve vztahu k potřebám trhu práce .	61
6.1	Predikce kvalifikačních potřeb	61
6.2	Kariérové poradenství	67
6.3	Nábor žáků a jeho propojení s potřebami zaměstnavatelů	72
6.3.1	Kapacity škol a ovlivňování nábora žáků politikou zřizovatelů	72
6.3.2	Nábor žáků na úrovni školy	75
7	Koordinační řízení a metodické ovlivňování odborného vzdělávání.....	78
7.1	Obecné schéma koordinačního řízení	79
7.2	Koordinační řízení na národní úrovni.....	80
7.3	Koordinační řízení na krajské úrovni	83
7.4	Metodické centrum – Národní ústav pro vzdělávání	85
7.5	Sektorová dimenze	86
8	Financování	87
8.1	Finanční toky při financování odborného výcviku a odborné praxe ve školách a ve firmách.....	87
8.2	Financování a pravidla na centrální úrovni	91
8.3	Pohled zřizovatelů – možnosti a zkušenosti z regionální úrovně	97
8.4	Pohled škol a firem – zkušenosti z konkrétní spolupráce.....	100
8.4.1	Kdo a jak iniciuje spolupráci – aktivita k nezaplacení.....	100
8.4.2	Stáže učitelů ve firmách – lepší propojení teorie a praxe.....	101
8.4.3	Placená účast zaměstnavatelů na závěrečných zkouškách (podle jednotného zadání závěrečných zkoušek) a profilové části maturitní zkoušky (PMZ).....	102
8.4.4	Porovnání OV/OP ve středisku praktického vyučování a přímo ve firmách....	102
8.4.5	Analýza financování OV/OP – závěry ze šetření vlastního modelu spolupráce škol a firem.....	103
9	Legislativa a smluvní vztahy.....	107

9.1	Přehled veřejnoprávních předpisů, které mají vliv na spolupráci škol a firem.	107
9.1.1	Školská legislativa	107
9.1.2	Pracovněprávní vztahy a BOZP	111
9.1.3	Zaměstnanost, kariérové poradenství ÚP.....	112
9.1.4	Daňová zvýhodnění a další specifika	113
9.2	Přehled smluvních vztahů formujících charakter spolupráce škol a firem	113
9.2.1	Smluvní vztahy mezi školou a firmou	113
9.2.2	Smluvní vztahy mezi firmou a žákem	114
9.2.3	Pojištění	116
	Závěry	117
	Návrh opatření podporujících spolupráci škol a firem	118
	Scénáře možného vývoje	126
	Kordinace státu a sociálních partnerů	126
	Aktivizace firemního sektoru	126
	Stagnace až degradace veřejného školství.....	127
	Další postup a udržitelnost projektu	127
	Seznam literatury	128

PŘEHLED ZKRATEK

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
ČŠI	Česká školní inspekce
DPH	Daň z přidané hodnoty
DVPP	Další vzdělávání pedagogických pracovníků
EQF	Evropský rámec kvalifikací
HK	hospodářská komora
JZZZ	jednotné zadání závěrečné zkoušky
KÚ	Krajský úřad
MiZk	mistrovská zkouška
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
NSK	Národní soustava kvalifikací
NÚV	Národní ústav pro vzdělávání
OBV	ostatní běžné výdaje
ONIV	ostatní neinvestiční výdaje
OP	odborná praxe
OV	odborný výcvik
PK (ÚPK)	profesní kvalifikace (úplná profesní kvalifikace) dle NSK
PMZ	profilová část maturitní zkoušky
RVP	rámcový vzdělávací program
SOŠ a SOU	střední odborné školy a střední odborná učiliště
SPD	Svaz průmyslu a dopravy
SPV	středisko praktického vyučování
SŠ	střední školy
ŠVP	školní vzdělávací program
ÚP	úřad práce
VOŠ	vyšší odborná škola

PŘEHLED LEGISLATIVY A ZKRÁCENÝCH NÁZVŮ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ POUŽÍVANÝCH V TEXTU¹

7

Zkrácený název	Plné označení předpisu
školský zákon	zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
nařízení vlády o soustavě oborů	nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání
vyhláška o SŠ	vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři
vyhláška o závěrečné zkoušce	vyhláška č. 47/2005 Sb., o ukončování vzdělávání ve středních školách závěrečnou zkouškou a o ukončování vzdělávání v konzervatoři absolutoriem
vyhláška o maturitní zkoušce	vyhláška č. 177/2009 Sb., o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou
vyhláška o poradenských službách	vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních
vyhláška o organizaci školního roku	vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku
vyhláška o krajských normativech	vyhláška č. 492/2005 Sb., o krajských normativech
vyhláška o dlouhodobých záměrech	vyhláška č. 15/2005, kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů a výročních zpráv
vyhláška o přijímacím řízení	vyhláška č. 671/2004 Sb., kterou se stanoví podrobnosti o organizaci přijímacího řízení ke vzdělávání ve středních školách
zákon o pedagogických pracovnících	zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů
nařízení vlády o rozsahu činnosti pedagogických pracovníků	nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků

¹ Tučně jsou v přehledu uvedeny zákony, po nichž vždy následují související podzákoné předpisy.

kariérní řád	vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků
zákon o NSK	zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
pracovní řád pedagogů	vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí
zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost	zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech
zákon o daních z příjmů	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
zákon o DPH	zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty

Úvod

Nové prvky duálního odborného vzdělávání, které jsou navrhovány v rámci projektu Pospolu, akcentují především **spolupráci škol a firem**² ve všech etapách vzdělávacího procesu od jeho plánování až po závěrečnou evaluaci. Vychází přitom ze zkušeností, které jsou postupně získávány ve všech aktivitách projektu:

- šetření u zaměstnavatelů a škol týkající se jejich vzájemné spolupráce;
- srovnávací analýza systémů odborného vzdělávání ve vybraných evropských zemích;
- pilotáž a monitoring 28 partnerství škol a firem (viz příloha SOUHRNNÁ ZPRÁVA Z OVĚŘOVÁNÍ MODELŮ SPOLUPRÁCE ŠKOL A FIREM. Ověřené modely spolupráce. Praha, NÚV 2015)
- případové studie;
- přímá zpětná vazba od účastníků vzdělávacích a informačních akcí a z cílených schůzek se zástupci dotčených subjektů (škol, zaměstnavatelů, zřizovatelů, ...).

Model odborného vzdělávání stejně jako celý projekt Pospolu si klade za cíl pozitivně ovlivnit **přechod absolventů ze školy do praxe**, a to především:

- **vytvořením podmínek pro větší podíl praktické přípravy žáků na pracovišti firem;**
- **zvýšením kvality praktické přípravy žáků.**

Problémy tohoto přechodu se projevují na jedné straně v poměrně vysoké nezaměstnanosti absolventů, na druhé straně ovšem zaměstnavatelé těžko získávají kvalifikované absolventy v potřebné kvalitě. Dochází ke stále se prohlubujícímu rozporu mezi požadavky zaměstnavatelů na výkon jednotlivých pracovních činností a mezi praktickou připraveností absolventů tyto činnosti vykonávat. Jedním z důvodů obtížného přechodu absolventů do praxe a nízké kvality jejich připravenosti je to, že zaměstnavatelé mají omezené možnosti ovlivňovat odborné vzdělávání, které velmi často, a to i v odborném výcviku v oborech s výučním listem, probíhá zcela nebo z velké části ve školním prostředí odtržené od reálného pracovního prostředí³. Proto je důležité, aby žáci měli již v průběhu vzdělávání možnost získat pracovní zkušenosti v reálném prostředí firem a aby celá jejich příprava lépe odpovídala možnostem jejich budoucího uplatnění v praxi.

Tyto problémy jsou dlouhodobé, ovšem teprve dopady krize a výrazný demografický pokles situaci vyostřily tak, že se prosadila vůle hledat řešení ve spolupráci rezortu školství a sociálních partnerů na národní úrovni; toho je důkazem i projekt Pospolu. Zlepšení praktické

² Označení „škola a firma“ se v projektu Pospolu vžilo, v textu studie používáme pro firemní sféru také výrazy „zaměstnavatelé“ či „podniky“, vždy přitom máme na mysli též široký okruh právnických či fyzických osob, ať už soukromých, či z oblasti veřejné správy a služeb nebo vědy, výzkumu a vzdělávání, které nejsou střední školou a se kterými mohou školy při odborném vzdělávání spolupracovat.

³ Vojtěch J., Kofroňová O.: Šetření k realizaci odborného výcviku ve 3letých učebních a 4letých studijních oborech SOU. Praha, VÚOŠ, 2000.



připravenosti absolventů pro výkon příslušných povolání je tedy jedním z hlavních úkolů projektu Pospolu.

Na druhé straně je třeba zdůraznit, že přípravu pro bezprostřední vstup na trh práce nelze chápat jako jediný cíl středoškolského odborného vzdělávání. Jeho hlavním cílem je příprava pro život ve společnosti a pro celoživotní učení tak, aby měl absolvent dostatečné všeobecné, a zejména klíčové kompetence (ICT, komunikace, řešení problémů, práce v týmu, ...), které mu umožní doplňovat si vzdělání po celý život tak, aby byl zaměstnatelný.

1 VÝCHODISKA KONCEPČNÍ STUDIE

Koncepční studie popisuje **spolupráci škol a zaměstnavatelů** s využitím **prvků duálního systému**⁴, a to zejména při realizaci odborného výcviku a odborné praxe žáků v reálném pracovním prostředí. Spolupráce škol a firem by měla být **koordinovaná na celostátní úrovni**, aby žáci dosahovali srovnatelných výsledků a získávali srovnatelnou kvalifikaci bez ohledu na to, kde odborný výcvik nebo odbornou praxi absolvovali. Koordinaci by měl zajišťovat na jedné straně **stát** reprezentovaný MŠMT a na druhé straně reprezentativní orgány **zaměstnavatelů**. Studie zahrnuje podporu zavádění tzv. **prvků duálního systému** především v následujících oblastech:

11

Schéma 1



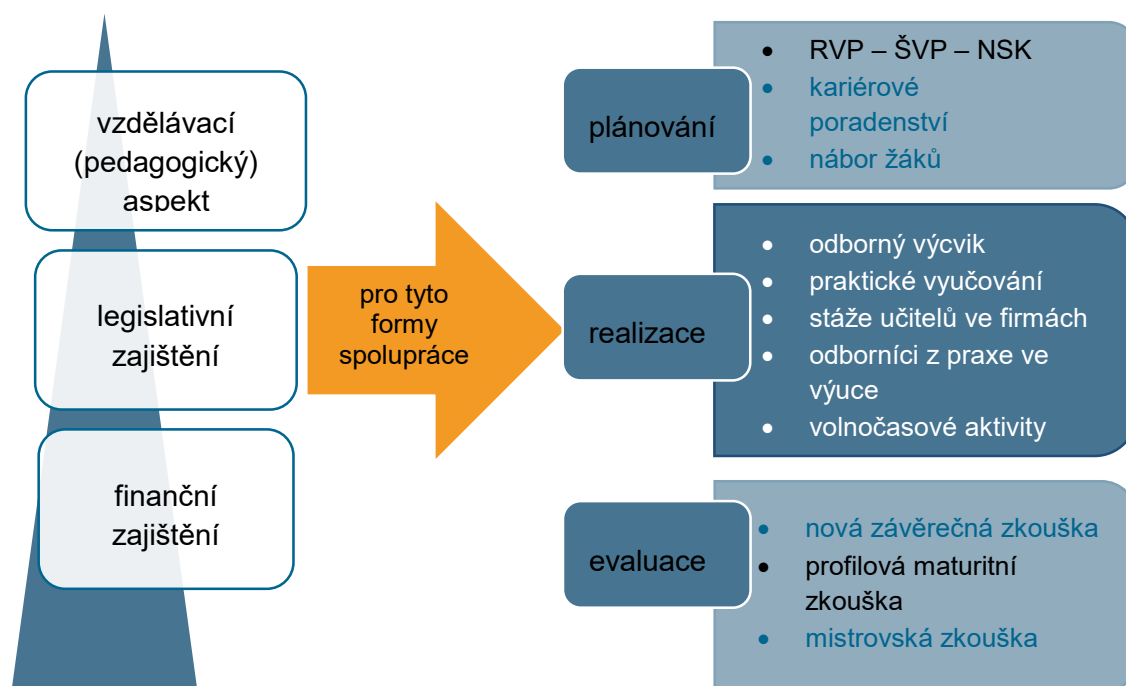
⁴ Duální systém – systém výuky učňů, například v německy mluvících zemích (Německo, Rakousko, Švýcarsko), ve kterém je teoretická výuka realizována ve státních učňovských školách a praktická výuka je realizována na pracovištích zaměstnavatelů. Učeň má dvojí status – je zároveň žákem ve škole a zároveň zaměstnancem firmy.

2 FORMY SPOLUPRÁCE ŠKOL A FIREM V ODBORNÉM VZDĚLÁVÁNÍ

Nové prvky duálního odborného vzdělávání přispívají k rozvoji spolupráce škol a zaměstnavatelů nejen v oblasti zajištění odborného výcviku a odborné praxe v reálném pracovním prostředí, byť se jedná o stěžejní část, ale již v oblasti plánování odborného vzdělávání a pak také hodnocení výsledků žáků. Jedná se tedy o celé spektrum níže uvedených forem spolupráce:

12

Schéma 2



Přitom je žádoucí, aby se konkrétní spolupráce škol a zaměstnavatelů neomezovala jen na některé formy, ale aby skutečně pokrývala co nejširší spektrum. Jedině tak lze dosáhnout takové koordinace jednotlivých složek odborného vzdělávání, která povede ke konzistentním výsledkům a uplatnitelným absolventům.

V následujících částech textu budou popsány jednotlivé formy spolupráce, přičemž hlavní pozornost bude věnována problematice odborného výcviku a odborné praxe žáků na pracovištích firem.

3 ODBORNÝ VÝCVIK A ODBORNÁ PRAXE – ZÁKLADNÍ FORMY SPOLUPRÁCE ŠKOL A FIREM

Odborný výcvik a odborná praxe jsou hlavními formami tzv. praktického vyučování, které je vymezeno v § 65 školského zákona a podrobněji ve vyhlášce o SŠ. Základním definičním znakem všech forem praktického vyučování je právě to, že se uskutečňuje nejen ve školách, ale též na podnikových pracovištích. Vyhláška o SŠ definuje jednotlivé formy praktického vyučování následovně:

- **odborný výcvik** (§ 13 vyhlášky) – spočívá v osvojování si základních dovedností, činností a návyků, zhotovení výrobků, ve výkonu služeb nebo ve výkonu prací, které mají materiální hodnotu,
- **cvičení** (§ 14 vyhlášky) – je součástí praktického vyučování v předmětech, které posilují odborné vzdělávání a přípravu žáků, cvičení se uskutečňuje zpravidla v odborných učebnách, laboratořích a dílnách nebo na podnikových pracovištích,
- **učební praxe, odborná praxe a umělecká praxe** (§ 15 vyhlášky) – se uskutečňují v rozsahu stanoveném rámcovým vzdělávacím programem ve školách nebo na podnikových pracovištích, učební praxe se uskutečňuje jako součást vyučování pravidelně, odborná praxe a umělecká praxe se uskutečňuje v blocích, zpravidla v celých týdnech, organizační uspořádání učební praxe, odborné praxe a umělecké praxe stanoví ředitel školy podle zaměření daného oboru vzdělání a podle podmínek stanovených v RVP.

§

Ve školském zákoně i prováděcí vyhlášce **chybí vymezení tzv. individuální praxe**, která je specifickou formou odborné praxe, rozdíl je v tom, že se jí neúčastní celá třída, ale jeden nebo několik žáků je uvolněno na praxi z pravidelného vyučování, které mezitím probíhá. Tato forma praxe je v některých oborech běžná (např. zemědělské obory) a zaměstnavatelům vyhovuje, protože umožňuje vytvořit žákovskou pracovní pozici a prostřídat na ní v průběhu školního roku více žáků, nebo nabídnout delší souvislou praxi žákovi, který zpracovává téma pro maturitní práci (viz podrobněji dále).

Zařazení **odborné praxe v době letních prázdnin** je upraveno v § 2 vyhlášky o organizaci školního roku. Výslovně je zde uvedeno, že odbornou či uměleckou praxi lze v RVP stanovit v období hlavních prázdnin, o stejný počet dnů je ovšem třeba zkrátit vyučování ve druhém pololetí.

3.1 CHARAKTERISTIKA ODBORNÉHO VÝCVIKU

Odborný výcvik je součástí kurikula středoškolského odborného vzdělávání ve dvou a tříletých oborech zakončených výučním listem (E, H) a v některých oborech vzdělání zakončených maturitní zkouškou (LO). Je klíčovým praktickým předmětem, který rozhoduje o připravenosti absolventů jednotlivých oborů plnit pracovní úkoly vykonávaných povolání v odpovídající kvalitě. Odborný výcvik je tradičně jediným vyučovacím předmětem, ve kterém příprava probíhá na pracovištích podnikatelských subjektů nebo na vlastních pracovištích

školy. U oborů vzdělání zakončených výučním listem tvoří výuka odborného výcviku vysoké procento, dosahující téměř **poloviny týdenní hodinové dotace učebního plánu** pro dané obory vzdělání. Předpokladem úspěšné přípravy budoucích pracovníků je tedy nepochybně aktivní forma spolupráce školské a zaměstnavatelské sféry.

Vyvážená forma spolupráce, která velmi dobře fungovala od živnostenských pokračovacích škol v první Československé republice a která byla funkční i v období komunistické totality v poválečném období, se rozpadla v průběhu privatizace v devadesátých letech 20. stol. K odtržení podstatné části odborného výcviku od skutečných potřeb zaměstnavatelů došlo z těchto dvou závažných důvodů:

- noví majitelé v podnikové sféře považovali přípravu žáků za ekonomickou zátěž s přesvědčením, že stát zabezpečí praktickou přípravu na jednotlivá povolání ve školních dílnách;
- střední odborná učiliště ráda tuto roli převzala, protože posílení podílu na praktické přípravě jim alespoň částečně kompenzovalo obrovský odliv zájemců o učební obory, kdy počet žáků jednoho ročníku v učebních oborech výrazně klesl.

Důsledkem tohoto vývoje byl výrazný **posun** v obsahu a formách odborného výcviku směrem **ke školním dílnám a laboratořím**.

Projekt POSPOLU se snaží odstranit podstatnou část nedostatků, se kterými se zaměstnavatelé setkávají u absolventů učebních oborů po nástupu do praxe, a výrazným posílením spolupráce zaměstnavatelů a škol, zejména při realizaci odborného výcviku, otevírá prostor pro zlepšení praktických kompetencí absolventů. Cílem nového modelu odborného výcviku je:

- vytvořit v průběhu přípravy dostatečný prostor a podmínky pro aktivní vstup budoucích zaměstnavatelů do procesu praktické přípravy žáků na povolání;
- lepší připravenost absolventů na výkon pracovních činností, se kterými se setkají po absolvování školy u svých zaměstnavatelů;
- garantovat, že si absolvent, i při výraznějším podílu podniků na odborném výcviku, osvojí všechny kompetence požadované příslušnou kvalifikací.

Vzhledem k velké variabilitě reálných podmínek v praxi (průmyslové podniky, řemesla, živnosti a malé podniky) nemůže být model odborného výcviku jednotný, ale musí umožňovat dostatečnou **pružnost a flexibilitu spolupráce** školy a podniků v odborném výcviku. Zpravidla bude kombinovat **tři typy pracovního prostředí** resp. pracovišť:

- **školní** (školní dílny a laboratoře);
- **modelové** (např. školicí střediska firem, školní hospodářství, školní hotel apod.);
- **reálné** (podniková praxe).

Podle charakteru přípravy v odborném výcviku jej tak můžeme rozdělit na **přípravné období** a **období odborného rozvoje**.

Přípravné období probíhá zpravidla ve školních dílnách (laboratořích), příp. ve školicích střediscích. Ve školních dílnách si žáci osvojují základní pracovní dovednosti a techniky dílčích

pracovních činností v rozsahu vymezených rámcovým, resp. školním vzdělávacím programem pro celé spektrum požadovaných kvalifikací, na které se v oboru připravují. Vyučujícími jsou zpravidla učitelé odborného výcviku, zaměstnanci školy. Na výuce vybraných pracovních činností se mohou podílet i pracovníci podniků jako instruktoři, zejména ve školicích střediscích firem. Jejich zařazení do odborného výcviku již v této fázi by mělo usnadnit přechod žáků do reálné praxe v podnicích v období odborného rozvoje.

Období odborného rozvoje je realizováno na pracovišti zaměstnavatelů nebo ve výjimečných případech v modelovém prostředí (školní provozovny – např. hotely, statky) a je spojeno s produktivní prací žáků podle výrobního programu zaměstnavatelů s využitím odpovídajícího technického a technologického vybavení.

Ve všech formách, organizačním zabezpečení a výstupech odborného výcviku musí být zajištěna **komplexnost přípravy** v rozsahu pracovních činností a kompetencí daného oboru.

3.2 CHARAKTERISTIKA ODBORNÉ PRAXE

Odborná praxe žáků je povinnou součástí výuky ve 4letých oborech vzdělání s maturitní zkouškou (M, L0). Délka odborné praxe je stanovena v rámcových vzdělávacích programech. Školy zajišťují odbornou praxi pro své žáky na pracovištích zaměstnavatelů, případně na pracovištích spravovaných školou. Školy vesměs určují také zaměření praxe v jednotlivých ročnících.

V jednotlivých rámcových vzdělávacích programech je vymezení praxe rozdílné. Ve většině navazujících ŠVP je praxe provozního charakteru, tzv. **odborná praxe**, zařazena v rozsahu **2 týdnů ve 2. ročníku a 2 týdnů ve 3. ročníku**. Tuto souvislou praxi vykonávají žáci zpravidla v podnicích na smluvně zajištěných pracovištích.

V oborech charakteru **služeb** je podíl odborné praxe obvykle vyšší (**8–14 týdnů**) a je kladen i větší důraz na její realizaci. Většinou jde také o praxi v reálných pracovních podmínkách, může však jít i o modelové pracovní prostředí (např. školní hotel).

Podstatně rozsáhlejší a složitější systém praxí probíhá v **zemědělských oborech**. Zde žáci kromě **cvičení** (např. v dílnách školy) absolvují učební praxi, odbornou praxi a individuální praxi. **Učební praxe** je organizována jako výuka pod přímým vedením učitelů buď pravidelně v rámci rozvrhu, nebo soustředěná do větších časových celků. **Individuální praxe** je specifickou formou odborné praxe, rozdíl je pouze v tom, že se jí neúčastní celá třída, ale několik žáků je uvolněno z pravidelného vyučování, které mezitím probíhá. Celková doba trvání praxe je v zemědělských oborech značná, může dosahovat vedle 4 týdenních hodin praxe rozvrhové (cvičení) až 10 týdnů učební praxe, k tomu 8 týdnů individuální praxe, dále až 8 týdnů odborné praxe. Individuální praxe může probíhat i o prázdninách.



Využívání individuální praxe by pomohlo její výslovné zakotvení v § 65 školského zákona a v § 15 vyhlášky o SŠ; v oborech, kde tato varianta praxe nemá tradici, si totiž někteří ředitelé vykládají školský zákon tak, že tato forma praxe není možná.

Také v oborech sociálních a pedagogických je předepsána rozsáhlejší odborná praxe (kromě rozvrhové praxe ještě 6–8 týdnů u oborů sociálních a 15 týdnů u oborů pedagogických). V obou případech je absolvování důsledně vyžadováno a jsou stanoveny cíle a obsah praxe.

Obchodní akademie často realizují činnost „fiktivních firem“. Je zřejmé, že z hlediska obsahu činností jde skutečně o komplexní činnosti odpovídající reálným činnostem ve firmě, nejde ovšem o vstup do reálného pracovního prostředí. Je otázkou, zda lze touto formou realizovat pouze učební praxi nebo též praxi odbornou.

Z hlediska spolupráce se zaměstnavateli je tedy nejdůležitější odborná praxe v reálných provozních podmínkách firem. V některých případech se ovšem modelové pracovní prostředí ukazuje jako vyhovující řešení.

3.3 PLÁNOVÁNÍ ODBORNÉHO VÝCVIKU / ODBORNÉ PRAXE

3.3.1 Rámcové vzdělávací programy

Rámcové vzdělávací programy středního odborného vzdělávání byly vytvářeny postupně od roku 2007 do roku 2012. Pro každý obor vzdělání uvedený v nařízení vlády o soustavě oborů vydalo MŠMT samostatný RVP (celkem bylo vydáno **281 RVP**).

V současné době se žák musí v poměrně nízkém věku rozhodnout pro jeden z tohoto vysokého počtu oborů již na počátku svého odborného vzdělávání a má velmi **omezenou možnost korekce své vzdělávací dráhy** v průběhu studia, ať již se týká stupně nebo oboru vzdělání.

Mnohé z oborů mají úzký profesní profil, tzn. že připravují žáky např. pouze pro jedno povolání, a tím omezují možnosti jejich uplatnění na trhu práce v oboru, který absolvovali. Predikce vývoje potřeb trhu práce na dobu trvání počátečního vzdělávání, tj. několik let dopředu je velmi problematická. Proto mnoho absolventů středního odborného vzdělávání s výučním listem i maturitní zkouškou **nepracuje v oboru, který vystudovali** a tím se ztrácejí investice vložené do jejich odborného vzdělávání.⁵

Každý obor je jednoznačně vymezen příslušným RVP, který musí respektovat i školní vzdělávací programy. Možnosti změn RVP neodpovídají dynamice změn technologií i trhu práce a celý systém odborného vzdělávání tak nereaguje adekvátně na potřeby zaměstnavatelů.

Vzhledem k této situaci je na jedné straně potřeba **zvýšit úroveň přípravy v oblasti všeobecných a klíčových kompetencí**⁶, na druhé straně přizpůsobit odborné kompetence potřebám konkrétních zaměstnavatelů zvýšením rozsahu a zvýšením kvality praktické přípravy na jejich pracovištích. To předpokládá také revizi a modernizaci současných kurikulárních

⁵ Doležalová, G.: Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání – 2013. Praha NÚV, 2014.

⁶ Viz Kuczera, M.: Učení pro praxi. Přezkumy odborného vzdělávání a přípravy prováděné OECD. Česká republika. NÚV Praha, 2010.

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. MŠMT Praha, 2014.

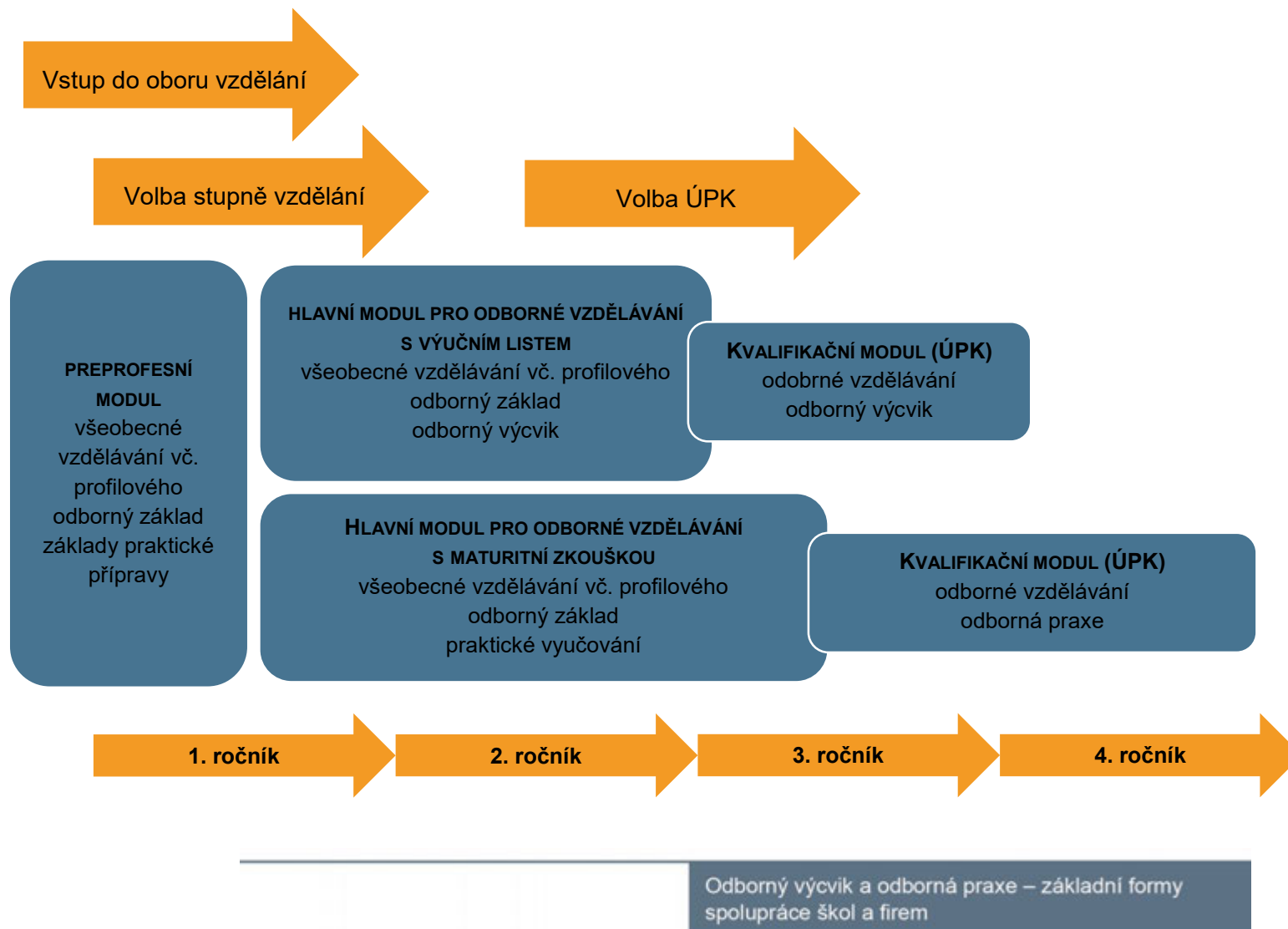
dokumentů tak, aby byla organizačně i obsahově podpořena možnost spolupráce škol a zaměstnavatelů.

Rámcové vzdělávací programy by proto měly umožnit:

- koncipovat školní vzdělávací programy nikoli lineárně jako jasně naplánovanou vzdělávací cestu každého žáka k předem danému cíli, ale jako sled voleb, který umožňuje postupnou specializaci až k výstupní kvalifikaci zvolené v pozdější fázi studia ideálně ve vazbě na budoucího zaměstnavatele (viz následující obrázek);
- koncipovat školní vzdělávací programy tak, aby umožnily školám organizovat výuku pro menší skupiny žáků, kteří si zvolí různé výstupní kvalifikace, tzn. vyučovat vedle tradičních tříd i v multioborových třídách nebo vyučovat tzv. „malotřídně“, tzn. různé skupiny žáků různému obsahu v jedné třídě.

Schéma 3: Příklad koncipování ŠVP s postupnou specializací

18



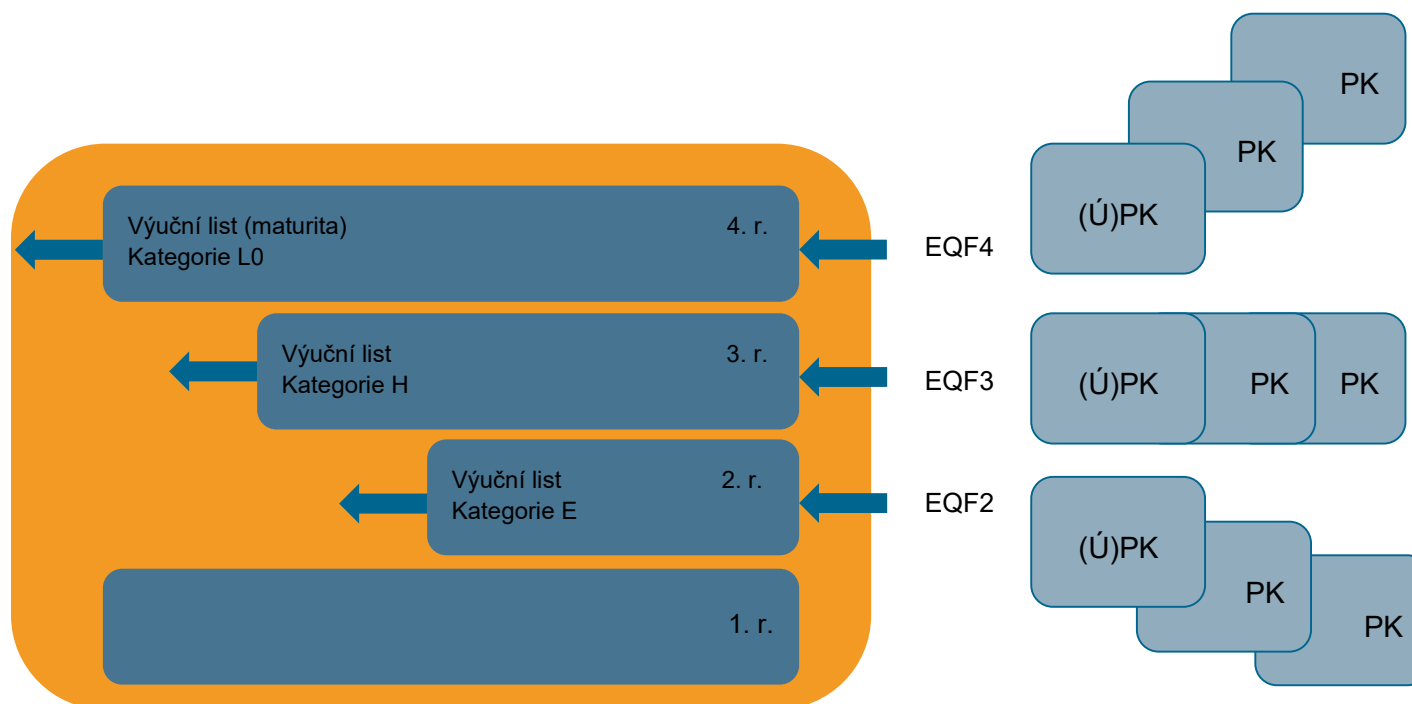
Vzhledem k těmto požadavkům projekt Pospolu navrhuje:

Koncipovat RVP tak, aby bylo umožněno přijímání žáků do **společného 1. ročníku** pro více současných oborů (tam, kde je to žádoucí) s posílenou funkcí kariérového poradenství, zejména tam, kde škola ani žáci nemají smluvního partnera resp. firmu, pro kterou by se učili.

- Koncipovat perspektivně **obory vzdělání jako širokoprofilové** s důrazem na klíčové kompetence, všeobecné vzdělávání a široký základ odborného vzdělávání. Namísto členění podle povolání nebo skupiny povolání již od počátku studia by měly být obory klasifikovány podle širších odborných zaměření orientovaných vždy na určitý výsek techniky, ekonomiky, služeb, zemědělství apod. a jejich aplikace v pracovním světě.
- Koncipovat **všeobecně vzdělávací složku** RVP pro odborné vzdělávání tak, aby byla zaměřena na **základní gramotnosti** (čtenářskou, matematickou, přírodovědnou) a klíčové kompetence a aby měla **průpravný charakter** pro navazující odborné vzdělávání (tzn. aplikovaná matematika, aplikovaná chemie apod.).
- Koncipovat kvalifikační část odborného vzdělávání se zřetelem k **profesním kvalifikacím** NSK.
- Koncipovat RVP tak, aby alespoň poslední ročník studia byl zaměřen na **přípravu ke konkrétní profesní** kvalifikaci vázané na možné budoucí pracovní uplatnění absolventa v konkrétní profesi a ideálně i v konkrétní firmě.
- Koncipovat RVP tak, aby bylo umožněno **stupňovité studium**, tzn. aby žáci po ukončení 2. a 3. ročníku mohli získat příslušnou profesní kvalifikaci a neodcházeli tak bez kvalifikace při předčasném opuštění studia⁷ (viz **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.**).

⁷ Přitom je nutno respektovat, že některé obory budou **širokoprofilové** s postupnou specializací k vybrané ÚPK (ty by měly převažovat), vždy však zůstanou některé obory **specifické** (RVP=ÚPK) již od počátku vzdělávání (např. některé řemeslné obory, dále obory vázané na konkrétní podnik, obory s malým počtem žáků, kteří mají profesně vyhraněnou volbu apod.).

Schéma 4: Celkové pojetí rámcového vzdělávacího programu se společným prvním ročníkem a možností stupňovitého ukončování studia ve vazbě na kvalifikace NSK





Výše uvedené změny kurikulárních dokumentů vyžadují ve svém souhrnu také poměrně zásadní změnu školské legislativy. Pro zavedení širěji koncipovaných oborů (hroznů oborů v dnešním pojetí) **bude třeba novelizovat nařízení vlády o soustavě oborů a následně přepracovat příslušné RVP**. Širěji koncipované RVP směřující k více specializacím se společným odborným základem zároveň představuje opuštění principu „přijímání do oboru“ (§ 59 a násl. školského zákona, vyhláška o přijímacím řízení). Přímo ve školském zákoně bude třeba nově stanovit proces, kterým bude v průběhu školní docházky probíhat specializace. **Stupňovité studium má dále přímé důsledky pro současnou koncepci ukončování středního vzdělávání** (§ 72 a násl. školského zákona, vyhláška o závěrečné zkoušce, vyhláška o maturitní zkoušce).



Navrhovaná opatření nemusejí mít nutně za následek změny v charakteru a systému financování regionálního školství na žáka, resp. na třídu. Nicméně by **společný první ročník navrhovaného širšího oboru neměl být průměrem normativu níže než první ročník oborů stávajících**. Toto přesně se stalo kolem roku 2003 při pokusném ověřování společných prvních ročníků na SOŠ a SOU a mělo pak za následek nevyužívání tohoto opatření.

Stupňovité studium a „postupné“ ukončování středního vzdělávání nenesou v souhrnu o tolik vyšší náklady na další zkoušky PK nebo ÚPK ve vazbě na kvalifikace NSK. Když je sama střední škola autorizovaná sobou (a žák by nemusel platit komerční cenu zkoušky), náklady jsou jen cca o 10 % vyšší. Naopak tyto náklady jsou kompenzovány tím, že střední škola zajistí žákovi kvalifikaci (byť ne nutně stupeň vzdělání) a investice do jeho dosavadního odborného vzdělání nezůstanou nevyužité.

3.3.2 Profesionální kvalifikace dle NSK jako standardy odborného výcviku / odborné praxe

Žáci stejného oboru by měli získat v průběhu odborného výcviku srovnatelné praktické odborné kompetence. Tyto kompetence vyplývají z RVP, ale nejsou zde explicitně formulovány, teprve v ŠVP získávají konkrétní podobu. Další specifika souvisejí s tím, kde žáci vykonávají odborný výcvik, zda převážně ve škole nebo v různých podnicích.

Představitelé podniků si často neuvědomují, že v rámci odborného výcviku se žáci mají naučit zpravidla mnohem širší spektrum kompetencí, než mohou získat v jednom podniku se specifickým výrobním programem. Proto je žádoucí, aby existoval konsensuální dokument – standard odborného výcviku, který by **garantoval**, že žák se v průběhu odborného výcviku naučí všechny potřebné **praktické kompetence**, ať už v jednom nebo více podnicích nebo ve škole.

Vzhledem k tomu nový model odborného vzdělávání Pospolu navrhuje, aby se součástí kurikulárních dokumentů staly tzv. standardy odborného výcviku / odborné praxe, které by vymezovaly kvalifikační část odborného vzdělávání.

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

Standard odborného výcviku vznikne rozpracováním PK tak, aby zahrnoval:

- očekávané výsledky učení žáků v odborném výcviku / odborné praxi, tzn. jednotlivé **kompetence** kvalifikačního standardu vč. kritérií hodnoticího standardu;
- **příklady učebních aktivit**, jejichž realizací mohou žáci rozvíjet danou kompetenci, příp. prokázat, že ji zvládli. Jednotlivé učební aktivity napomáhají samozřejmě dosažení více kompetencí a naopak k dosažení jednotlivých kompetencí napomáhají různé učební aktivity. Přitom je zásadní **provázanost kompetencí** (jednotlivých nebo jejich souboru) a konkrétních učebních aktivit;
- **komentované komplexní úkoly** umožňující rozvoj příslušných kompetencí. Ve vazbě na určitý soubor kompetencí bude standard obsahovat konkrétní příklady komplexních úkolů pro žáky, opatřené komentářem objasňujícím, jak se příslušné kompetence promítají do dané úlohy. Tyto příklady ilustrují, jak jsou kompetence chápány, zejména v případě jejich obecnějšího vyjádření. Zároveň mají podpůrný metodický význam pro učitele/instruktory, budou tedy opatřeny metodickými poznámkami. Nejedná se o příklady testových úloh pro hodnocení, ale učebních úloh, které mohou být řešeny žáky v rámci odborného výcviku / odborné praxe (bude vhodné uvádět zadání, ale i řešení konkrétního žáka). Opět je zde zásadní provázanost konkrétních úloh a určité úrovně získávaných kompetencí. Je žádoucí, aby úlohy měly problémový a komplexní charakter, tzn. aby vedly k širšímu spektru kompetencí;
- součástí standardů odborného výcviku / odborné praxe musí být i **standards vybavení škol, resp. firemních pracovišť**, které jsou předpokladem pro to, aby žáci měli adekvátní materiálně-technické zajištění pro osvojování požadovaných kompetencí. Je potřeba metodickým doporučením vymezit základní technické a technologické vybavení pro určitý obor, aby si žák mohl osvojit všechny pro obor stanovené odborné dovednosti a kompetence. Tyto standardy by měly sloužit jako doporučení. Nelze ukládat podnikům, které se zavázaly připravovat žáky, aby investovaly velké částky do potřebného zařízení a technického vybavení, aby příprava žáků na určitý obor byla komplexní. Je možné je přesvědčovat, že čím více času budoucí absolvent stráví v jejich provozu, tím lépe pro jejich podnik bude připraven, a proto by měli pro jejich přípravu vytvářet i technické a technologické zázemí. To, co potom bude přesahovat jejich možnosti (i ochotu) a nebude spojeno s jejich výrobními plány a záměry, musí zajistit škola. Požadavky na vybavení je opět možné odvodit z hodnoticího standardu příslušné profesní kvalifikace NSK, část „Nezbytné materiální a technické předpoklady pro provedení zkoušky“.

§

V současné době jsou soustava RVP a NSK provázány právě skrze úplné profesní kvalifikace. Zákon o NSK v § 4 odst. 3 výslovně stanoví, že způsobilost dosažená získáním stupně vzdělání v určitém oboru vzdělání je v NSK jako alespoň jedna úplná profesní kvalifikace. Při šířeji koncipovaných oborech umožňujících více různých specializací a RVP stanovujících společný odborný základ by toto pojetí bylo nutno revidovat.

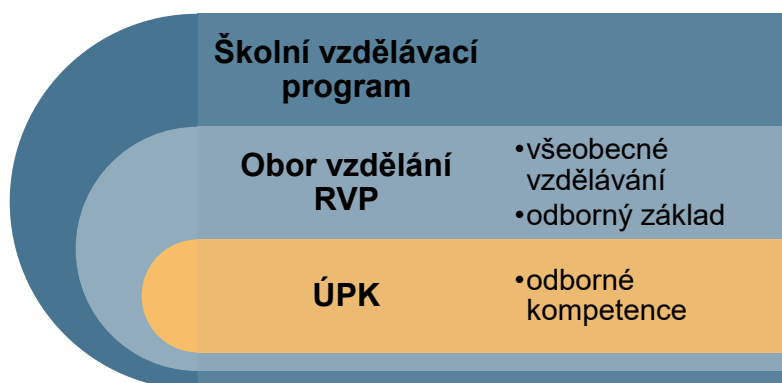
3.3.3 Školní vzdělávací programy

Jak už bylo výše naznačeno, školní vzdělávací programy budou konstruovány tak, aby respektovaly příslušné rámcové vzdělávací programy (RVP) a zároveň poskytly absolventovi alespoň jednu (úplnou) profesní kvalifikaci (ÚPK) pro uplatnění na trhu práce. Do školního vzdělávacího programu se tedy na jedné straně promítnou požadavky vyplývající z:

- příslušného oboru vzdělání (RVP) na všeobecné vzdělání, klíčové kompetence a odborný základ;
- příslušné kvalifikace (ÚPK/PK) na specifické odborné vzdělání.

Následující obrázek ukazuje vztah rámcového vzdělávacího programu a úplné profesní kvalifikace v konstrukci školních vzdělávacích programů

Schéma 5: Vztah oboru vzdělání (RVP) a ÚPK v konstrukci školních vzdělávacích programů



Při koncipování školních vzdělávacích programů je důležité **propojení všech složek**, jak všeobecně vzdělávací, tak odborně teoretické i praktické. Tvorba ŠVP by měla být především postavena na komunikaci učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů, učitelů odborné teorie, učitelů odborného výcviku / odborné praxe a zaměstnavatelů tak, aby **ŠVP byl kompaktní celek**. Stále se stává, že žák je konfrontován se třemi různými přístupy k osvojování znalostí, dovedností a kompetencí, aniž by chápal, jak spolu souvisejí. Metodická podpora při tvorbě ŠVP by měla být směřována především k tomuto aspektu, který lze řešit např. **vzdělávacími moduly** integrujícími praktické kompetence a s nimi spojený teoretický základ nebo např. **žákovskými projekty** integrujícími klíčové a odborné kompetence. Toto pojetí ŠVP ovšem předpokládá **uvolnění bariér mezi skupinami učitelů** všeobecně vzdělávacích a odborných předmětů tak, aby učitelé odborné teorie mohli vyučovat ty části všeobecného vzdělávání, které mají podpůrný charakter pro odbornost, a naopak aby učitelé všeobecně vzdělávací složky mohli vyučovat např. přírodovědné základy odborné teorie.

3.3.4 Smlouva mezi školou a firmou

Plánování spolupráce mezi školou a firmou je podchyceno ve smlouvě, jejíž povinné náležitosti stanoví § 12 vyhlášky o SŠ. Konkrétně by smlouva měla obsahovat:

- obory vzdělání a druh činností, které žáci při praktickém vyučování budou vykonávat,
- místo konání praktického vyučování,
- časový rozvrh praktického vyučování, jeho délku a den jeho zahájení,
- počet žáků, kteří se zúčastňují praktického vyučování,
- poskytování nástrojů a nářadí používaných při praktickém vyučování a způsob dopravy žáků do místa výkonu praktického vyučování,
- způsob odměňování žáků za produktivní činnost,
- opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při praktickém vyučování, včetně ochranných opatření, která musí být přijata, zejména s uvedením osobních ochranných pracovních prostředků a k zajištění hygienických podmínek při praktickém vyučování,
- podmínky spolupráce pověřeného zaměstnance právnické osoby vykonávající činnost školy a pověřeného zaměstnance fyzické nebo právnické osoby při organizaci a řízení praktického vyučování na pracovištích fyzických nebo právnických osob a požadavky pro výkon činnosti pověřených zaměstnanců této fyzické nebo právnické osoby (dále jen „instruktor“),
- ujednání o náhradě nákladů, které jiné fyzické nebo právnické osobě prokazatelně a nutně vznikají výhradně za účelem uskutečňování praktického vyučování na jejím pracovišti.

Z uvedeného výčtu je patrné, že při dlouhodobé spolupráci se některé věci každoročně opakují a některé se naopak mění. V praxi lze tuto situaci řešit jednak tak, že se pro každý školní rok uzavře nová smlouva, nebo tak, že se podmínky spolupráce trvalejšího rázu podchytí v rámcové smlouvě a specifika pro daný rok či pololetí budou řešena formou dodatku (počty žáků, časový rozvrh, osoba instruktora atp.).

§

Při dojednávání spolupráce mohou činit potíže některé organizační a finanční otázky, které ve výše uvedeném výčtu chybí, konkrétně se jedná o zajištění dopravy žáků na podnikové pracoviště, zajištění společného stravování se zaměstnanci, pojištění škod potenciálně způsobených žákem ve firmě (viz níže) a v neposlední řadě též konkrétnější vymezení vzdělávacího obsahu (viz následující podkapitola). **Lze doporučit doplnění uvedených oblastí (nebo některých z nich) mezi povinné náležitosti smlouvy.**

Co se týče **pojištění**, vznikají při přesunu OV/OP na firemní pracoviště rizika, která stávající pojistné smlouvy školy a firmy nemusí krýt. Pojistka školy (většinou sjednáváná na základě rámcové smlouvy sjednané zřizovatelem) zpravidla kryje odpovědnost školy za zdraví žáka, a to jak v prostorách školy, tak na smluvních pracovištích. Pojištěn bývá zpravidla také školní majetek, včetně odpovědnosti za jeho poškození ze strany žáků. Na majetek firmy a riziko škody způsobené žákem, který na firemním pracovišti vykonává OV/OP, se školní pojistka nemusí vztahovat a firma bývá většinou pojištěna pro případ škody způsobené na pracovišti

jejími zaměstnanci. **Může se tedy stát, že riziko škody způsobené žákem na firemním pracovišti zůstane nepokryto** a je žádoucí, aby při navázání spolupráce došlo k jeho pojištění jednou nebo druhou stranou. Výhoda sjednání pojistky školou spočívá v odstranění jedné z bariér při navázání spolupráce, na druhou stranu může být pro školu obtížné pojistku sjednat, pokud spolupracuje s větším množstvím firem, kde žáci přijdou do styku s různě nákladným vybavením.

§

Řádně uzavřená smlouva mezi školou a firmou je jednou z podmínek čerpání daňových zvýhodnění zavedených s účinností od 1. ledna 2014, jež mají firmy k aktivnímu zapojení do odborného vzdělání motivovat. Jedná se o následující:

- odpočet na podporu pořízení majetku zaměstnavatele pro účely odborného vzdělávání v rozsahu 50 a 110 % vstupní ceny majetku podle doby jeho využití žáky;
- odpočet na podporu výdajů vynaložených na žáka ve výši 200,- Kč za žákohodinu OV/OP na pracovišti zaměstnavatele;
- navýšení účelového motivačního příspěvku, který zahrnuje stipendium, příspěvek na stravování, ubytování, jízdné a osobní ochranné pomůcky z původní částky 2.000 Kč na 5.000 Kč pro žáky středních škol.⁸

3.3.5 Plán spolupráce se sociálními partnery

Pro konkrétní plánování spolupráce školy a firem ve školním vzdělávacím programu se navrhuje zpracování tzv. **dotatku k části ŠVP „Spolupráce se sociálními partnery“**. Dodatek je plánem (na úrovni ŠVP) pro odborný výcvik a pro odbornou praxi, který stanovuje konkrétní požadované kompetence žáků (výsledky učení), kterých má žák dosáhnout při odborném výcviku / odborné praxi na pracovišti té které firmy, včetně časového rozsahu.

Za stávající situace je kapitola v ŠVP věnovaná spolupráci se sociálními partnery zpracovaná jen velmi obecně a nekonkretizuje, jaké odborné kompetence a výsledky vzdělávání žák v konkrétní firmě dosáhne či jakým způsobem je zajištěno praktické vyučování personálně. Důvodem je mimo jiné i to, že ŠVP je koncipovaný dlouhodobě a podmínky firem se často mění. Navrhovaný dodatek, aktualizovaný pro daný školní rok, umožní reagovat každoročně na tyto změny a naplánovat průběh a zabezpečení výuky ve vztahu ke konkrétní firmě. Dodatek ŠVP tedy konkretizuje spolupráci mezi školou a firmou, je upřesněním platného ŠVP. Nejedná se v žádném případě o změnu ŠVP, ale pouze o zpřesnění podmínek spolupráce v daném školním roce. Zároveň umožňuje reagovat na měnící se podmínky firem, jejich výrobní program a vývoj v oboru.

⁸ Pro úplnost je třeba dodat, že se jedná o výdajové položky (motivační příspěvek) respektive položky odečitatelné ze základu daně před zdaněním. Reálná úspora firem na dani tedy např. u částky 200,- Kč za žákohodinu odpovídá částce 38,- Kč a u proplaceného stipendia ve výši 10.000,- Kč částce 1.900,- Kč (dle základní sazby 19 % daně z příjmu právnických osob pro rok 2014). MF společně s MŠMT a MPO vydalo k uplatňování nově zavedených odpočtů výkladový materiál – viz <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/informace-k-uplatnovani-odpoctu-na-podporu-odborneho>

Účelem dodatku tedy je:

- **transparentnost** (k dokumentu mají přístup žáci, jejich rodiče, zaměstnavatelé, učitelé a další osoby, které se mohou zajímat o to, co se žák ve firmě naučí, jak bude praktická výuka probíhat a jak bude organizována);
- **podpora kvality** (v případě dobrého naplánování průběhu praktického vyučování, kdy je zřejmé všem zapojeným stranám – žák, instruktor, učitel, co se má v praktickém vyučování odehrávat, jakým způsobem to bude organizováno a co se žák naučí – lze dosahovat lepších výsledků než v takovém případě, když praxe proběhne bez předem stanovených pravidel).

3.3.6 Rozsah a časové rozvržení odborného výcviku / odborné praxe

3.3.6.1 Rozsah a časové rozvržení odborného výcviku

Rozsah odborného výcviku v oborech kategorie H s výučním listem je stanoven na cca 50 % celkového rozsahu výuky, v oborech kategorie L s maturitní zkouškou doporučujeme do odborného výcviku zahrnout i dotaci věnovanou dosud odborné praxi⁹. Zahrnuje **období přípravné**, ve kterém se žáci seznamují se základními dovednostmi a které probíhá zpravidla ve škole nebo v modelovém pracovním prostředí, a **období odborného rozvoje**, kdy je již žák schopen vykonávat produktivní činnost, a to i v reálném pracovním prostředí. Tato období nelze striktně rozlišit, jejich délka je závislá především na charakteru oboru a na charakteru získávaných dovedností a kompetencí.

Minimální rozsah **přípravného období** je možné určit s omezením na první ročník, kde může být podíl OV na celkovém rozsahu výuky snížen až na 25 %. Stanovení maxima pro přípravné období je možné vymezit na konec 2. ročníku, kdy by měl být již podíl OV na celkové výuce 50%. Přípravné období by tedy nemělo překročit 2/3 celkového rozsahu odborného výcviku, tzn. že déle by žák neměl zůstat ve školních dílnách. Zde však bude potřeba respektovat výjimky u škol, které jsou vybaveny spolupracujícími firmami nebo z jiných zdrojů na vysoké technologické úrovni a kde škola může zajistit komplexní přípravu a osvojení všech pracovních kompetencí, které potřebuje nejen spolupracující podnik, ale které ve všech parametrech odpovídají požadavkům profilu absolventa daného oboru. Tyto školy pracují v režimu modelového pracovního prostředí nebo zajišťují odborný výcvik žáků formou vedlejší hospodářské činnosti.

Minimální rozsah období **odborného rozvoje** předpokládáme v rozsahu 1/3 celkového rozsahu OV za dobu studia. Minimálně třetí ročník by tedy měl být vymezen jako období odborného rozvoje a zaměřen na osvojování pracovních dovedností a kompetencí v provozních podmínkách podniků a firem. Tam, kde není možné umístit žáky v reálném pracovním prostředí, je možné využít i modelového pracovního prostředí, ať již u firem (školicí střediska) nebo u škol (školní statky, hotely, autoservisy a další školní provozy).

⁹ V praxi lze OV a OP zpravidla stěží rozlišit.

Vzhledem ke stoupajícímu zájmu firem o spolupráci při odborném výcviku navrhuje, aby bylo stanoveno jako **povinnost zajistit žákům alespoň 3 měsíce odborného výcviku v reálném nebo modelovém pracovním prostředí**. Tuto povinnost nelze klást pouze na školy, ale měla by být naplněna formou dohodovacího řízení mezi školskou a firemní sférou na úrovni kraje, příp. za pomoci zprostředkovatelské organizace¹⁰.

Celkový rozsah odborného výcviku je v zásadě vyhovující, problémem se ovšem stává jeho **časové rozvržení**. RVP stanovují pouze minimální rozsah týdenních hodin odborného výcviku za celé studium, nicméně tradičně je organizován v týdenním režimu, kdy se střídá jeden týden školní výuky a druhý týden odborného výcviku. Zatímco v přípravném období je tato organizace víceméně vyhovující, v období odborného rozvoje, zvláště pokud se realizuje v reálném pracovním prostředí, se stává brzdou kvalitní přípravy pro uplatnění v praxi. Žáci při této organizaci nezískají celkový přehled o průběhu a návaznosti odborných činností (např. průběhu stavby, technologie výroby, zpracování zakázky až po její distribuci apod.) ani se nemohou adekvátně začlenit do pracovního týmu. Tato organizace nese s sebou problémy i v oblasti všeobecně vzdělávací, např. při výuce cizích jazyků, kdy není zajištěna kontinuita osvojování jazyka v souvislejším časovém celku.

Přestože RVP již v současné době umožňují koncipovat školní vzdělávací programy **v souvislejších blocích, navrhuje, aby RVP i metodika tvorby ŠVP explicitně počítaly s touto možností**. To předpokládá umožnit pokusné ověřování těchto možností na školách, které o tuto formu mají zájem včetně jejich metodické podpory tak, aby bylo zachováno odpovídající propojení teoretického a praktického vyučování. Zároveň by této možnosti měly být přizpůsobeny další aspekty ovlivňující provoz školy, zejména možnost flexibilně řešit úvazky učitelů. Časové rozvržení odborného výcviku by mělo respektovat charakter pracovních činností toho kterého oboru, zejména v období odborného rozvoje může být koncipováno různě od čtrnáctidenních bloků (např. OV ve výrobní sféře) až po několikaměsíční bloky (např. ve stavebních oborech).

K pokusnému ověřování navrhuje zejména uspořádání, které by umožnilo realizovat **souvislou část odborného výcviku (období odborného rozvoje) v reálném pracovním prostředí ve 2. pol. posledního ročníku studia (3 měsíce)**. Toto řešení by směřovalo k usnadnění přechodu žáků do praxe v případě, že by konali odborný výcvik u svého budoucího potenciálního zaměstnavatele. Umožnilo by intenzivnější odbornou přípravu před přechodem do profesionální praxe. Z tohoto důvodu je toto řešení vhodné především v případě větších podniků a tam, kde žák bude konat praktickou část závěrečné zkoušky na pracovišti podniku. Předpokládá se totiž, že žák by vykonal písemnou a ústní část závěrečné zkoušky před nástupem na tuto souvislou část odborného výcviku a praktickou část až po absolvování odborného výcviku.¹¹ Toto řešení má ovšem také celou řadu rizik, a to především omezené možnosti umístění většího počtu žáků na pracoviště v daném čase, zejména v oborech, kde „zaměstnavatele“ tvoří převážně živnostníci. Často je nutné na pracovišti postupně prostřídat menší počet žáků. Kromě problému omezené absorpce podniků přijímajících žáky na odborný

¹⁰ Viz Zlínský kraj – Krajské centrum pro další profesní vzdělávání

¹¹ Viz kapitola 5 Ukončování studia, zkoušky.

výcvik je toto řešení spojeno také s nutnými změnami v organizaci školního roku v provozních podmínkách školy.

3.3.6.2 Rozsah a časové rozvržení odborné praxe

V RVP oborů kategorie M s maturitní zkouškou neexistuje zcela přesné a jednotné názvosloví praxe, rozdílná je i její koncepce a realizace u různých oborů.

28

Ve všech oborech je však organizována odborná praxe na pracovištích firem, a to v různé délce a v různé míře závaznosti. V oborech služeb je na rozdíl od oborů technického charakteru podíl praxe větší (8–14 týdnů oproti 4 týdnům v technických oborech) a je kladen větší důraz na její výkon. Je podmínkou ukončení ročníku a jsou stanoveny její cíle a obsah. U technických oborů nejsou často ve školách požadavky na vykonání odborné praxe chápány jako závazné, mnohdy nejsou stanoveny ani její cíle a obsah. Je to dáno i tím, že podniky nemají povinnost na základě požadavků školy žáky na praxi přijmout, a nelze tedy od škol vyžadovat uskutečnění této praxe.

Ukazuje se tedy, že problémy realizace odborné praxe v podnicích se týkají zejména její **délky**, a to zvláště **v technických oborech**. Vzhledem k tomu, že je dosud zpravidla realizována v rozsahu dvou týdnů ve druhém ročníku a dvou týdnů ve třetím ročníku, může jít z hlediska žáka pouze o seznámení s reálnou praxí. Školy i spolupracující podniky takto také praxi chápou a za této situace nelze očekávat, že by žák získal na praxi nějaké odborné kompetence. Vzhledem k tomu navrhujeme rozšíření odborné praxe žáků (v těch oborech, kde je v současné době dotace nižší), a to **v doporučeném minimálním rozsahu 8 týdnů za studium s možností vykonat část této praxe v době školních prázdnin**. Navrhujeme do tohoto minima zahrnout i učební praxi realizovanou u zaměstnavatelů nebo v modelovém pracovním prostředí. Konkrétní rozsah bude specifikován v RVP v závislosti na specifikách daného oboru a kapacitních možnostech zaměstnavatelů. Přitom se předpokládá, že praxe bude realizována jako souvislá. Praxi bude možno tedy organizačně plánovat v průběhu celého školního roku, tzn. od 1. 9. do 31. 8. následujícího roku. Praxe by měla umožnit žákům lépe se připravit na vstup do praxe a vzhledem k široce profilovaným oborům kategorie M zaměřit svou přípravu ke konkrétní kvalifikaci ideálně ve vazbě na budoucího potenciálního zaměstnavatele. Podniky by za těchto okolností mohly projevit větší zájem o přijímání žáků na praxi, protože by pro ně mohli být přínosem. Žáci by se mohli stát součástí pracovních týmů a podílet se na pracovních úkolech.

Odborná praxe by mohla být částečně řešena zařazením **individuální praxe** v posledních dvou ročních studia. Tato praxe by mohla probíhat v době prázdnin nebo v době, kdy se ostatní učí, přičemž povinností školy by bylo zajistit žákovi možnost doplnit si zameškané učivo např. formou učitelských konzultací, e-learningovou formou apod. Cílem této odborné praxe by bylo řešení nějakého konkrétního problému dle zadání příslušného podniku nebo **příprava na profilovou maturitní zkoušku**, resp. příprava a zpracování maturitní práce¹². Praxe by tedy mohla probíhat souvisle nebo by mohla mít podobu jedno- či vícedenních konzultací k zadané práci. Individuální praxe by umožnila žákovi být delší dobu v kontaktu s konkrétním

¹² Viz. kap. 5. Ukončování studia, zkoušky.

podnikem, resp. svým konzultantem v podniku, podílet se na řešení konkrétního pracovního problému, a získat tak reálnou představu o podnikové praxi.

Uvedené návrhy je potřeba chápat jako doporučený minimální požadavek pro všechny obory, přičemž konkrétní požadovanou dotaci praxe stanoví RVP v závislosti na podmínkách oboru, stejně jako umožnění realizace **praxe v zahraničí**. Neznamená to ovšem snížení rozsahu odborné praxe v těch oborech, kde je její rozsah již dnes větší, ale pouze zvýšení podílu tam, kde tohoto rozsahu není dosaženo. Konkrétní rozsah a časové rozvržení odborné praxe je pak záležitostí školních vzdělávacích programů. Ve vazbě na konkrétní situaci školy a při dobré spolupráci školy s firmami by odborná praxe (včetně individuální) mohla dosahovat většího rozsahu, a to zejména u žáků, kteří mají zájem o vstup do praxe (nikoliv bezprostřední pokračování ve studiu na VŠ) a získání konkrétní kvalifikace NSK ve vazbě na své budoucí uplatnění.



Jak již bylo řečeno dříve, praxe v době prázdnin, individuální praxe a praxe konaná v zahraničí se dějí již dnes, podle některých výkladů se tak nicméně děje na hraně školské legislativy. Bylo by proto vhodné tyto pojmy doplnit přímo do vyhlášky o SŠ a výslovnou zmínku o praxi v době prázdnin přidat do vyhlášky o organizaci školního roku.



Šetření nákladů v pilotážích a monitoringu projektu Pospolu potvrdila předpoklad, že náklady na OV/OP ve firmě jsou vždy vyšší než ve škole (téměř 2x dražší), nicméně že daňové odpisy spolu s výnosy práce žáků pro firmu (např. práce na zakázkách) tyto náklady mohou zcela pokrýt a dokonce z dlouhodobého hlediska být pro firmu přínosem (např. prestiž, známka společensky odpovědné firmy, Goodwill a učící se zaměstnanci).

Při financování většího počtu hodin a žáků OV/OP ve firmách je nutné uvažovat o sdílení nákladů, resp. jejich rozdělení mezi školy a firmy.

3.4 REALIZACE ODBORNÉHO VÝCVIKU / ODBORNÉ PRAXE

Odborný výcvik zpravidla probíhá zčásti na pracovištích školy (školní dílny a laboratoře) nebo v modelovém prostředí (školící střediska, pracoviště spravovaná školou) a z části v provozních podmínkách na pracovišti firem. Tyto formy přípravy vždy tvoří jeden vzájemně **koordinovaný celek**, který ve svém finálním vzdělávacím působení vede ke **komplexní přípravě žáků** na výkon praktických činností a k osvojení klíčových i odborných kompetencí potřebných pro výkon povolání.

30

3.4.1 Úloha školy

Škola zajišťuje především tzv. **přípravné období odborného výcviku**. Základní úlohou této části odborného výcviku je připravit žáky k výkonu **základních profesních činností**, k osvojení **jednoduchých pracovních operací**, které se pak v podnikové praxi stávají rutinní součástí výkonu povolání. Žáci si osvojují ve škole základy práce se surovinami a s materiálem. Do kompetencí, které si žáci osvojují ve školních dílnách, patří i metody jednoduché kontroly jakosti a kvality materiálu, surovin i výrobků. Důležitou součástí práce ve školních dílnách je od prvních hodin výchova k ochraně zdraví při práci a dodržování bezpečnostních pravidel.

Obecně platí, že ve škole by si žáci měli osvojit ty základní dovednosti a kompetence, na jejichž osvojování v podnicích nejsou, bez zásahu do chodu výroby, časové, technické a personální podmínky. Osvojování dovedností a kompetencí ve škole má být vždy vedeno s cílem zkrátit dobu adaptace žáků na pracovní činnosti v provozních podmínkách. Proto je vhodná přítomnost instruktorů z podniků při školní části odborného výcviku nebo realizace části odborného výcviku v modelovém prostředí např. školících středisek firem.

Vybavení školních dílen, laboratoří a provozů

Základním požadavkem na vybavení pracovišť odborného výcviku ve škole je, aby tato pracoviště umožňovala nácvik všech dílčích činností, dovedností a kompetencí stanovených v ŠVP pro přípravné období odborného výcviku. Skutečné vybavení školních dílen, laboratoří a provozů je ve školách velmi odlišné i u stejných oborů. Někdy škola spoléhá na smluvní sociální partnery při zajišťování větší části odborného výcviku a školní dílenské vybavení slouží skutečně pouze k osvojení základních pracovních technik, návyků a dovedností.

V některých případech jsou školní dílny a laboratoře, často i ve spolupráci s podniky, vybaveny na velmi vysoké technické a technologické úrovni a žáci si ve školních podmínkách osvojují i některé praktické činnosti bezprostředně spojené s výkonem cílových odborných kompetencí. Do provozních podmínek potom žáci přicházejí až ve 3. ročníku odborného výcviku. V některých případech zabezpečuje škola ve vlastních dílnách a provozech celý odborný výcvik a umí připravit absolventy na všechny požadované pracovní činnosti, dovednosti a odborné kompetence. Tato forma se vyskytuje nejčastěji u přípravy žáků na živnostenská povolání, kdy škola sama často provozuje podnikatelskou činnost (např. stavební) nebo prodává produkty vyrobené žáky v odborném výcviku dalším firmám nebo přímo odběratelům (např. u oboru cukrář, pekař, řezník). V tomto případě se ovšem žáci nedostanou do reálného pracovního prostředí, a to se pak negativně projevuje při přechodu ze školy do praxe.

Typ oboru přípravy a charakter převažujících pracovních činností

Charakter převažujících pracovních činností a typ oboru přípravy výrazně determinuje úlohu a podíl školy v odborném výcviku. Jiný je podíl školy při osvojování základních odborných kompetencí v oborech řemeslných, převážně rukodělných, v oborech služeb a v oborech obchodních, jiný je v oborech s náročnou obsluhou složitého strojního zařízení, kde pracovní činnosti představují především panelové řízení apod.

V oborech, které připravují na řemeslné práce bez požadavků na náročné technické strojní vybavení, může škola připravit žáky nejen na základní techniky práce s náradím, materiálem a surovinami, ale mohou si ve školní části odborného výcviku osvojit i některé klíčové a odborné kompetence tvořící součást povolání. U oborů, které vyžadují osvojení kompetencí spojených s obsluhou náročného technického a technologického zařízení, často spojených s požadavky na zvládnutí počítačového řízení výrobních operací, je role školy omezena na simulaci a nácvik základních kroků, které si v plném rozsahu žák může osvojit teprve přímo v provozních podmínkách. Některé školy mají ovšem technologické vybavení plně odpovídající provozním podmínkám. V nich může být podíl školy na odborném výcviku vyšší, ale vždy je potřeba přípravu dokončit v provozních podmínkách, v prostředí a situacích skutečného výrobního závodu, které nelze ve škole simulovat.

3.4.2 Úloha firmy

Úkolem firmy v odborném výcviku je dokončit komplexní přípravu absolventů oborů a připravit je na výkon povolání stanovených v profilu absolventa v plném rozsahu všech předepsaných klíčových a odborných kompetencí v provozních podmínkách podniku a na jeho provozním zařízení. Absolvent by měl být schopen po krátkém zácviku nebo zaučení vykonávat pracovní činnosti v příslušném povolání.

Mimořádně důležitým aspektem přípravy na pracovištích firem je, že si žáci osvojují sociální kompetence přímo v prostředí svého budoucího pracovního zařazení. Naučí se pracovat v týmu, včetně práce se staršími pracovníky, osvojí si důležité pracovní návyky a zvyknou si na běžné pracovní tempo, naučí se komunikovat, naslouchat vedoucím a jejich pokynům, pracovat na zakázkách pod určitým časovým tlakem. V neposlední řadě se naučí prezentovat svoji práci a seznámí se i s tím, jak může být finančně ohodnocena.

Velikost a technické a technologické vybavení firmy

Nejlépe se s problémem komplexní přípravy na výkon pracovních činností vyrovnávají **velké firmy**. Především proto, že jejich široké technické a technologické vybavení umožňuje poskytnout žákům přípravu ve všech profesních činnostech vyžadovaných oborem přípravy k osvojení potřebných odborných kompetencí. Žáci pracují většinou v malých skupinách, pod vedením instruktorů a na jednotlivých pracovištích se cyklicky střídají tak, aby se mohli seznámit a osvojit si všechny potřebné pracovní činnosti. Některé velké firmy mají vybudovaná i školicí střediska, samostatná střediska nebo pracoviště praktického vyučování. V nich si žáci osvojují pracovní návyky spojené převážně s produktivní prací a činnosti bezprostředně navazující na výrobu a provoz podniku.

Střední a malé firmy obvykle nejsou schopné pro žáky zabezpečit v odborném výcviku na svých pracovištích osvojení všech požadovaných kompetencí. Proto školy na období odborného rozvoje uzavírají smlouvy s více firmami tak, aby jejich výrobní program plně pokryl požadavky odborného výcviku. U této formy zajišťování období odborného rozvoje je častější spíše než skupinová příprava žáků příprava individuální a žáci pracují často pod patronací zaměstnanců, kteří na daném úseku či strojním zařízení pracují. Právě plné pokrytí pracovních činností a možnost získání příslušných odborných kompetencí je při současném modelu přípravy a při předpokládaném větším posunu odborného výcviku k zaměstnavatelům problémem. V těchto případech musí větší část odborného výcviku zabezpečit škola.

3.4.3 Úloha různých forem modelového pracovního prostředí

Cesta prohloubení praktické přípravy absolventů učebních oborů na plně kvalifikovaný výkon v podmínkách zaměstnavatelů směřuje k **posilování období odborného rozvoje** a ke zkracování přípravného období ve škole. Posílení období odborného rozvoje a rozšíření přípravy u zaměstnavatelů včetně malých a středních podniků a živnostníků přináší některé nové problémy:

- roste riziko, že ne všichni zaměstnavatelé budou schopni naučit žáky ve svých provozovnách všechny činnosti a dovednosti vyžadované profilem absolventa a nebudou moci garantovat, že tyto činnosti si budoucí absolventi osvojí na moderním a v praxi používaném výrobním zařízení;
- přesunem části odborného výcviku do podmínek malých firem a živností se objeví problém kvalifikovanosti instruktorů odborného výcviku, často majitelů firem či obchodů; někdy bude možné pochybovat i o tom, zda příslušný vzdělavatel je vůbec schopný naučit žáka všechny požadované činnosti a potřebné kompetence.

Vzhledem k tomu je na straně firem i škol využíváné modelové pracovní prostředí, které může mít různé formy. Na straně firem jsou to především **školící střediska**, která slouží zpravidla nejen pro vzdělávání žáků, ale především pro školení zaměstnanců, příp. další formy vzdělávání dospělých. Firmy je využívají pro významnou část odborného výcviku žáků ve firmě, protože přítomností žáků není narušován výrobní proces a žáci mají možnost osvojit si často i za účasti učitele odborného výcviku ze školy všechny potřebné kompetence.

Především v oblastech živností, obchodu, služeb a zemědělství pracují při některých školách nebo jako samostatné subjekty spravované školskou sférou **střediska praktického vyučování**, která poskytují komplexní praktickou přípravu při výkonu produktivní práce. Jsou to např. školní hotely, restaurace, školní hospodářství, rybářství, autoservis apod. Žáci zde konají také zpravidla podstatnou část odborného výcviku pod vedením učitele odborného výcviku a osvojují si zde všechny praktické dovednosti a kompetence určitého oboru. Za modelové pracovní prostředí zajišťované školou lze považovat i **vedlejší hospodářskou činnost školy**, např. při práci na stavebních zakázkách apod.

Modelové pracovní prostředí má tak v odborném výcviku i praxi nezastupitelnou roli vzhledem k tomu, že absorpční schopnost firem a jejich možnosti odborně se věnovat žákům nejsou takové, aby všichni žáci mohli projít obdobím odborného rozvoje v reálném pracovním prostředí.

3.4.4 Varianty kombinace forem odborného výcviku žáků

Jak už bylo výše uvedeno, odborný výcvik může být realizován v následujících prostředích:

„Školní prostředí“: odborný výcvik probíhá v dílnách, pracovních, příp. odborných učebnách nebo i na simulovaných pracovištích (např. cvičná střecha) v rámci školy. Charakteristická je práce skupiny žáků za vedení mistra odborného výcviku formou řízené přípravy, převažuje postup podle učební osnovy, pozornost je soustředěna na získávání základních dovedností.

„Reálné pracovní prostředí“: odborný výcvik probíhá v reálném pracovním prostředí firem, podniků, družstev apod. Žáci přicházejí do těchto firem a pracují nikoli ve vyhrazeném a pouze jim určeném prostoru, ale v běžném pracovním prostředí začlenění do organizační struktury firmy či organizace. Ze strany školy podléhají pouze kontrole, netvoří samostatnou skupinu vedenou mistrem odborného výcviku. Uvedené začlenění vede k interakci se zaměstnanci, příp. i zaměstnavateli ve firmě, ke sledování organizačních a pracovních činností prováděných zaměstnanci firmy apod.

V rámci školy i podniku může existovat tzv. **„modelové pracovní prostředí“:** odborný výcvik probíhá v modelovém pracovním prostředí či pracovnímu se blížícím prostředí (práce ve školní firmě, školním hospodářství, školní kuchyni, školicím středisku firmy apod.). Pracovní proces je primárně organizován z důvodu přípravy žáků (nikoli jako samostatná podnikatelská či jiná obdobná aktivita, ve které příprava žáků není primárním faktorem). Činnost může probíhat např. i v rámci hospodářské činnosti školy nebo ve střediscích praktického vyučování firem, příp. jiným způsobem. Může jít i o práce probíhající ve vyhrazeném prostoru (provozu) reálné firmy, kde jsou ale žáci pod dohledem mistra odborného výcviku, pracují na dílčí zakázce a nejsou začlenění do organizace práce ve firmě.

Podíl školní a podnikové části odborného výcviku je velmi proměnlivý a závisí na mnoha faktorech. Tyto podíly nejvíce ovlivňuje:

- vybavení školních dílen, laboratoří i provozů, ve kterých probíhají praktické formy přípravy (odborného výcviku);
- typ oboru vzdělání (technický, služby apod.) a charakter převažujících pracovních činností;
- velikost firmy, ve které probíhá období odborného rozvoje, a míra vybavení pracovišť firem pro specifické pracovní činnosti v přípravě žáků.

Podle míry začlenění jednotlivých prostředí do odborného výcviku rozlišujeme následující **varianty**:

Tabulka 1

Modely spolupráce	Prostředí realizace			
	Škola		Firma	
	Školní dílny (kuchyně apod.)	Modelové pracovní prostředí ve škole	Modelové pracovní prostředí ve firmě	Reálné pracovní prostředí
1.				
2.				
3.				
4.				

1. Uplatňuje se zpravidla ve **službách**: praktická příprava v reálném pracovním prostředí tvoří 50 % celkové vyučovací doby, zpravidla v týdenních blocích (střídá se týden výuky ve škole a týden odborného výcviku) a probíhá v tomto režimu od 1. do 3. ročníku.
2. Uplatňuje se zpravidla při spolupráci s **velkými průmyslovými podniky**: praktická příprava je kombinovaná, přičemž v 1. ročníku probíhá ve školním prostředí v rozsahu zpravidla 1 den v týdnu. V druhém a třetím ročníku probíhá ve firemním prostředí – v 2. ročníku v rozsahu cca 500 hodin, ve 3. ročníku v rozsahu cca 800 hodin, přičemž je zpravidla kombinováno modelové pracovní prostředí (školící středisko firmy) a reálné pracovní prostředí firmy.
3. Uplatňuje se zpravidla při realizaci praktické přípravy v **malých a středních podnicích** (např. služby, řemesla): praktická příprava probíhá ve dvou nebo více podnicích, z nichž každý garantuje příslušnou (dle smlouvy) část praktické přípravy; část praktické přípravy se odehrává i ve **školním prostředí**.
4. Uplatňuje se zpravidla při realizaci praktické přípravy v **malých a středních podnicích**: praktická příprava probíhá v malém, resp. středním podniku, který garantuje příslušnou (dle smlouvy) část praktické přípravy; část praktické přípravy se pak odehrává v modelovém prostředí, zpravidla při škole.

Uvedené varianty ukazují, že cesty realizace odborného výcviku mohou být značně rozdílné, a to i u stejného oboru. Proto je nutné zdůraznit, že důležité je především to, zda žáci dosáhnou standardu odborného výcviku dané kvalifikace, nikoliv cesta, kterou škola nebo žák k tomuto cíli zvolí.

3.5 RÁMEC PRO ZAJIŠŤOVÁNÍ KVALITY ODBORNÉHO VÝCVIKU / ODBORNÉ PRAXE

Kvalita odborného výcviku / odborné praxe včetně toho, co se žáci ve firmách naučí, se významně liší podle možností jednotlivých škol i zaměstnavatelů. Roli hraje vybavení firem, ochota, tradice a míra spolupráce s konkrétní školou, osobní vztahy, velikost firmy a počet pracovníků, kteří se mohou žákům věnovat. Mnohé školy, jejichž žáci stráví na pracovišti pouze omezenou část odborného výcviku, ani nepočítají s tím, že se žáci ve firmě naučí nějakou vymezenou část kompetencí požadovanou školním vzdělávacím programem, a tak žáka hodnotí pouze za docházku, slušné chování apod. Výsledky vzdělávání žáků jsou tedy sledovány ve většině škol pouze omezeně, školy zejména v technických oborech sledují především to, aby žák měl vůbec možnost seznámit se s chodem reálného pracovního prostředí.

S tím, jak se bude zvyšovat podíl odborného výcviku / odborné praxe ve firmách, je ovšem potřeba sledovat a zajistit kvalitu procesu odborného výcviku / odborné praxe i dosahovaných výsledků vzdělávání žáků na pracovišti. Zodpovědnost za výběr firmy, kontrolu kvality firemního pracoviště i za přípravu žáků na tomto pracovišti zůstává ovšem stále věcí školy.

3.5.1 Vymezení očekávaných výsledků OV/OP na vstupu

Předpokladem kvalitních výsledků odborného výcviku je především konkrétní vymezení učebních/pracovních činností, které má žák na pracovišti vykonávat, a kompetencí, kterých má dosáhnout. Standard odborného výcviku příslušného oboru resp. kvalifikace by měl v budoucnu vymezovat všechny požadované kompetence, ve firmě zpravidla žák může získat pouze jejich dílčí výsek vzhledem k možnostem firmy a délce pobytu na pracovišti. Je tedy nutno tento výsek kompetencí a činností přesně popsat hned při prvním nástupu žáka na dané pracoviště. Vzhledem k tomu, že se žáci dostávají do firem většinou po určité době odborného výcviku ve škole, zaměstnavatel by měl zároveň získat informaci o tom, **co již žák umí** a kde může na jeho dosavadní znalosti, dovednosti a kompetence navázat. Výjimkou je případ, kdy žák koná celý odborný výcvik ve firmě nebo ve středisku praktického vyučování (např. v oborech služeb), které přebírá zodpovědnost za celkové výsledky žáka a dosažení všech kompetencí požadovaných standardem odborného výcviku.

Rozpis kompetencí a učebních činností standardu odborného výcviku pro školu a jednotlivé firmy by měl být součástí výše uvedeného **dotatku k ŠVP** a zároveň by se měl stát přílohou smlouvy mezi školou a příslušnou firmou.

Tabulka 2: Příklad členění odborného výcviku dle očekávaných výsledků:

Standard OV - ÚPK		
ŠKOLA	FIRMA 1	FIRMA 2
Kompetence:	Kompetence:	Kompetence:
1.	1.	6.
2.	2.	Učební/pracovní činnosti:
3.	3.	- nnnnnn
4.	5.	- nnnnnn
Učební/pracovní činnosti:	7.	
- xxxx	Učební/pracovní činnosti:	
- xxxxx	- yyyyyy	
- xxxxxx	- yyyyyy	
- xxxxxx	- yyyyyy	

3.5.2 Sledování průběžných činností a výsledků žáka

Při sledování průběžných činností žáka na pracovišti má zásadní úlohu instruktor. Má značnou úlohu v období odborného rozvoje žáka a hraje také významnou roli při získávání dobrých pracovních návyků u žáků. Seznamuje žáky s BOZP, přiděluje jim pracovní úkoly, koná dozor a zodpovídá za ně po celou jejich pracovní dobu. Eviduje docházku a předkládá podklady pro hodnocení žáků pověřenému pracovníkovi školy (učiteli odborného výcviku). Tento pracovník školy provádí kontrolní a poradenskou činnost a spolupracuje s instruktory při hodnocení žáků.

Pro sledování a hodnocení činností a výsledků žáků na pracovišti by měla být vedena **dokumentace**, která umožní dokladovat, čemu se žák věnoval i jak byl průběžně hodnocen instruktorem, resp. učitelem OV (např. při plnění předem stanovených hodnoticích úkolů nebo kontrolních prací), a to z hlediska následujících hodnoticích kritérií:

- odbornosti (uplatnění teoretických poznatků při realizaci praktických úkolů, hospodárné využívání surovin, organizace pracovního místa apod.);
- kvality vykonávaných činností (funkčnost, přesnost);
- rychlosti práce (s postupující délkou učební doby získává na významu);
- dodržování BOZP;
- pracovní kázně a docházky.

Činnosti žáka ve firmě jsou sledovány na základě **deníku odborného výcviku / odborné praxe**, kam si většinou žák sám zaznamenává, co který den dělal, to je potvrzeno, příp. hodnoceno (známkou) instruktorem. Žák může připojit i své sebehodnocení. Frekvence hodnocení může být různá, a to dle potřeb jednotlivých oborů či možností firem (např. na konci pracovního dne nebo za delší časový úsek, např. týden, kdy hodnotí společně instruktor a učitel OV, nebo také po předvedení konkrétního pracovního úkonu či po ukončení určitého

tematického celku). Toto průběžné hodnocení se pak promítne do celkové známky za odborný výcvik / odbornou praxi na vysvědčení žáka.

Vedle deníku, jehož podoba může být rozdílná na různých pracovištích, je rovněž používán standardizovaný tiskopis **Evidence odborného výcviku na pracovištích orgánů a organizací**, který pro každého žáka vyplňuje instruktor (včetně docházky). Tento dokument má oficiální charakter a mohl by sloužit i jako doklad pro finanční úřady co se týká daňových úlev podniků. Zároveň tento dokument slouží jako podklad pro hodnocení žáka z odborného výcviku / odborné praxe na vysvědčení.

37

Tyto dokumenty evidující docházku a činnosti žáka na pracovišti ovšem nemají dostatečnou vypovídací hodnotu o tom, jaké kompetence žák skutečně zvládl, a žák se jimi nemůže nijak prezentovat. Vztahují se pouze k omezené době na příslušném pracovišti, nikoliv k odbornému výcviku jako celku.

Vzhledem k tomu doporučujeme, aby si každý žák vedl průběžně tzv. **portfolio prací žáka**, které by obsahovalo dokumentaci o realizovaných úkolech komplexnějšího charakteru (např. souborné úkoly, ročníkové práce apod.), a to v průběhu celého odborného výcviku, ať už se koná ve škole nebo na pracovišti jedné nebo více firem.

3.5.3 Hodnocení celkových výsledků odborného výcviku / odborné praxe žáka

Souhrnné hodnocení výsledků žáka na příslušném pracovišti by mělo vycházet z výše uvedené dokumentace a mělo by být vázáno právě na portfolio prací žáka. Práce z portfolia, resp. komplexní úkoly realizované v průběhu odborného výcviku na daném pracovišti by měly dokládat zvládnutí příslušných kompetencí, které byly stanoveny na jeho počátku. Souhrnným dokladem o dosažených výsledcích učení na daném pracovišti by pak měl být **firemní doklad** s uvedenými a potvrzenými kompetencemi, které žák na pracovišti zvládl.

Firemní doklad (certifikát) je pro žáky bezesporu užitečný. Kromě ročníkového vysvědčení nemají žáci v současné době žádný doklad o získaných znalostech, dovednostech a kompetencích, což je problematické zejména u těch žáků, kteří školu nedokončí nebo nesloží z nějakého důvodu maturitní či závěrečnou zkoušku. Právě doklad o absolvovaném odborném výcviku nebo praxi obsahující výčet konkrétních dovedností, znalostí a kompetencí by jim výraznou měrou mohl pomoci při vstupu na trh práce, při přestupu na jinou vzdělávací instituci nebo v budoucnu při získání profesní kvalifikace v rámci Národní soustavy kvalifikací. Pro žáky, kteří studium dokončí, existuje v současné době již možnost uvádět na formuláři vysvědčení o závěrečné zkoušce firmu, u které žák praxi či výcvik absolvoval.¹³ Je však vhodné, aby toto vysvědčení mohlo být doplněno firemním dokladem/doklady, kde by byly zaznamenány nejenom názvy a adresy firem, na jejichž pracovištích žák praktické vyučování realizoval, ale zejména výsledky učení (formou **výčtu znalostí, dovedností a kompetencí**, které si žák během praktického vyučování osvojil a které mu byly hodnoceny).

¹³ Viz naplněné opatření dokumentu Nová opatření na podporu odborného vzdělávání, která byla připravena v lednu 2013.

Celkové hodnocení odborného výcviku bez ohledu na to, kde byl vykonáván, by pak mělo být kromě známky na vysvědčení shrnuto v **portfoliu kompetencí** jako součásti portfolia žáka, kde by byly uvedeny všechny kompetence, které vyplývají z ŠVP, příp. standardu OV, resp. ÚPK, které žák zvládl. Portfolio prací žáka včetně portfolia (zvládnutých) kompetencí by bylo předpokladem připuštění k závěrečné zkoušce.

3.5.4 Evaluace odborného výcviku / odborné praxe

Zatímco výuka ve školách je podrobena vstupní, průběžné i závěrečné (sumativní) evaluaci, kterou zajišťuje Česká školní inspekce, odborný výcvik / odborná praxe ve firmách jejímu dozoru přímo nepodléhá. Vzhledem k tomu, že v ČR neexistují reprezentace zaměstnavatelů, které by měly zájem garantovat kvalitu odborného výcviku a praxe ve firmách, zůstává tato úloha každé jednotlivé škole.

Vhodným nástrojem, jehož principů by mohly školy využívat, je **Evropský nástroj pro zajištění kvality (EQAVET)**¹⁴. Je založen na velmi jednoduchém cyklu zajištění kvality: plánování – implementace – hodnocení – přezkoumání.

Poté, co podle původního plánu (fáze plánování) např. na základě dodatku k ŠVP (včetně vymezených kompetencí, kterých má žák dosáhnout) a po podpisu všech potřebných smluv proběhne první realizace odborného výcviku / odborné praxe žáků na pracovišti (fáze implementace), je nutné celou spolupráci a vzniklé materiály zhodnotit (fáze hodnocení) a na základě pozitivních i negativních zkušeností celý plán zrevidovat (fáze přezkoumání).

Právě tato poslední fáze má velký význam, protože díky ní je možné odstranit základní nedostatky jako například přílišnou obsáhlost nebo odbornou náročnost kompetencí, které má žák v rámci odborného výcviku / odborné praxe zvládnout. Poté je možné materiály upravit a plánovat další realizaci. Tento postup by měl být opakován v pravidelných časových intervalech. Na základě vyhodnocení je potřeba činit případná opatření směrem ke zvýšení kvality a efektivity spolupráce (úprava či změna obsahu, změna poskytovatele atd.).

V rámci projektu Pospolu vznikla „**Kritéria kvalitní přípravy**“, tabulka obsahující 30 indikátorů kvality inspirovaných příkladem ze Švýcarska¹⁵. Tabulka je rozdělena do čtyř oblastí a vyplňuje ji firma, která spolupracovala se školou v rámci přípravy žáků. Škola zjišťuje, zda a jak byla kritéria splněna v těchto oblastech:

- **před nástupem** žáků do firmy: podmínky určuje přijímající instituce;
- **začátek přípravy**: je připraven speciální program pro počáteční období strávené ve společnosti/instituci;
- **příprava**: instituce pomáhá žákovi získat kompetence potřebné pro trh práce a věnuje čas výcviku a postupnému předávání znalostí a dovedností;

¹⁴ Plný název je Evropský rámec pro zajišťování kvality odborného vzdělávání, více viz www.eqavet.cz a <http://www.nuv.cz/cinnosti/projekty/zajistovani-kvality-v-odbornem-vzdelavani>

¹⁵ Tzv. Qualicarte.



- **zodpovědnost firmy, v níž probíhá příprava:** instituce je do přípravy aktivně zapojena a spolupracuje se všemi stranami účastnicími se přípravy.

Poslední část představují cíle pro další období, které umožňují firmě i škole zamyslet se, jak odstranit případná negativa vyplývající z hodnocení.

4 PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ SPOLUPRÁCE ŠKOL A FIREM

4.1 PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ ODBORNÉHO VÝCVIKU VE FIRMÁCH

I při zajišťování odborného výcviku na pracovištích firem zůstává hlavní odpovědnost za jejich výsledky na škole. Vzhledem k tomu zůstává významná pozice **učitele odborného výcviku**, mění se ovšem jeho role. Zatímco ve školních dílnách nebo na modelovém pracovišti je přímým aktérem, který řídí učební činnosti žáků, v případě realizace určité části odborného výcviku na pracovištích firem se stává partnerem instruktora praktického vyučování na pracovišti. Jejich spolupráce může mít různé podoby.

a) Učitel odborného výcviku vykonává **dohled** nad realizací odborného výcviku ve firmě. Za žáky odpovídá instruktor na daném pracovišti. Učitel odborného výcviku není stále přítomen na pracovišti odborného výcviku, pouze pravidelně navštěvuje firmu, hospituje při odborném výcviku, sleduje osvojování odborných kompetencí žáků, dohlíží na to, aby pracovní činnosti žáků odpovídaly školnímu vzdělávacímu programu. Sleduje docházku žáků, řeší s instruktorem případné problémy týkající se chování a pracovní morálky žáků. Učitel odborného výcviku musí takto získat dostatek informací o průběhu odborného výcviku jednotlivých žáků, protože je zodpovědný za jejich **hodnocení**, na základě návrhu instruktora žáky klasifikuje. V těchto případech má učitel odborného výcviku na starosti zpravidla celou skupinu žáků rozmístěných v různých firmách, jeho role je tedy velmi náročná na komunikaci a sjednocování přístupů školy a firmy ve prospěch kvalitních výsledků odborného výcviku žáků. Tento přístup se uplatňuje zpravidla při spolupráci s malými a středními firmami, např. ve stavebních oborech, opravárenských oborech nebo v oborech služeb.

b) Učitel odborného výcviku působí na pracovišti firem **zároveň jako instruktor**. V této dvojroli řídí učební činnosti žáků ve firmě a zároveň plní veškeré povinnosti vůči škole, tzn. odpovídá za výsledky odborného výcviku žáků včetně jejich hodnocení. Tomu odpovídá i jeho pracovněprávní vztah jak vůči škole, tak vůči firmě. Může se tedy rekrutovat jak z pracovníků školy, tak firmy. Ve firmě koná odborný výcvik zpravidla celá skupina žáků, která se podílí na zakázkách firmy a firma naopak vytváří podmínky pro jejich praktickou výuku. S tímto přístupem se setkáváme např. v gastronomických či strojírenských oborech.

c) Dalším způsobem, jak zajistit kvalifikovanou výuku praktického vyučování, je účast **učitele odborného výcviku** se skupinou žáků přímo **v reálném pracovním prostředí**. Učitel pracuje se skupinou žáků buď při plnění zakázek vedlejší hospodářské činnosti školy, nebo na pracovištích firem, kde se žáci podílejí na plnění výrobního programu firmy. Tím odpadá firmě povinnost zapojit do výuky žáků instruktora, vytváří pouze podmínky pro praktickou výuku žáků včetně materiálně-technického zabezpečení. Tento přístup je možný pouze v případě velkých firem, zpravidla se školicími středisky (např. Bosch, Dopravní podnik hl. m. Prahy apod.), které jsou schopny pojmout celou skupinu nebo více skupin žáků.



Učitel odborného výcviku je pedagogickým pracovníkem, vzhledem k tomu se požadavky na jeho kvalifikaci řídí zákonem o pedagogických pracovnících. Kromě obecných požadavků na bezúhonnost, znalost českého jazyka a zdravotní způsobilost (§ 3 zákona) musí být absolventem programu vzdělávání v oboru, který odpovídá charakteru vyučovaného předmětu, a to vysokoškolského, vyššího odborného, středního s maturitou nebo středního s výučním listem (§ 9 odst. 5 zákona), a mít též příslušné pedagogické vzdělání (zákon i zde připouští tři možnosti).

Častým požadavkem ze strany škol zejména v technických oborech je **zrovnoprávnění** (co se týká odměňování, úvazků apod.) **učitele odborného výcviku a učitele odborných teoretických předmětů** tak, aby jeden učitel mohl být využit ve výuce teorie i praxe. Obě tyto složky odborného vzdělávání by tak mohly být lépe propojeny a s praxí bezprostředně související teorie by mohla být ve školské praxi organizačně propojena s odborným výcvikem. Tento problém se netýká učitelů odborné praxe, kteří jsou zpravidla i učiteli odborné teorie a nad odbornou praxí ve firmách vykonávají pouze dohled.



Úvazky učitelů stanoví příloha nařízení vlády o rozsahu činnosti pedagogických pracovníků. Zatímco učitel všeobecně vzdělávacích a odborných předmětů má stanoveno 21 hodin přímé pedagogické činnosti, u učitele praktického vyučování činí tento limit 21 až 25 hodin a u učitele odborného výcviku 25 až 35 hodin.

Se zvyšujícím se podílem odborného výcviku žáků na pracovištích firem vzrůstá úloha **instruktora praktického vyučování** na pracovišti, a to zejména tehdy, když učitel odborného výcviku koná pouze dohled. Instruktor praktického vyučování je zaměstnancem firmy a je pověřen firmou řídit na jejím pracovišti učební činnosti žáků. Je za žáky odpovědný včetně jejich bezpečnosti při práci.



Instruktor je definován v § 12 písm. h vyhlášky o SŠ jako pověřený zaměstnanec smluvního podniku, kde probíhá praktické vyučování. Konkretizace požadavků na výkon jeho činnosti je jedním z povinných bodů smlouvy mezi školou a podnikem o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování (viz kapitola 3.3.4).



O odměňování instruktora rozhoduje firma, která tuto roli svého zaměstnance může, ale nemusí zohlednit v jeho platu. Většinou se jedná o zaměstnance, který zaškoluje i nové interní zaměstnance, působí ve firmě delší dobu a jeho plat je nad firemním průměrem.

Při porovnání jednotlivých typů nákladů firmy na OV/OP žáků, patří osobní náklady na instruktora spolehlivě k nejvyšším položkám (jednotkově i celkově).

Pověření instruktora do funkce včetně konkrétních úkolů při řízení učebních činností žáků je potom formulováno v dohodě mezi ním a jeho zaměstnavatelskou organizací. Náklady na jeho zapojení do vzdělávacího procesu žáků jsou předmětem vzájemné dohody školy a firmy.

Instruktor vykonává svou činnost ve firmě v různém rozsahu:

- a) **příležitostně** jako součást své pracovní náplně při plnění svých pracovních úkolů (např. v malé firmě nebo v případě OSVČ);
- b) má vyčleněnu **část své pracovní doby pro instruktorskou činnost** (např. některé dny v týdnu, kdy přicházejí žáci do firmy);
- c) působí v **pracovní pozici instruktora** (např. ve velkých firmách je to zpravidla zkušený pracovník s přirozenými pedagogickými schopnostmi a zájmem předávat své zkušenosti žákům; někdy může působit současně jako učitel odborného výcviku a instruktor – viz předchozí strana).

Předpokladem pro práci instruktora jsou **odborné kompetence** a zkušenosti v dané profesi. Ty prokazuje svému zaměstnavateli (např. vyučení v oboru nebo získání profesní kvalifikace, profesní kurzy a školení), na jehož pracovišti je odborný výcvik realizován. Instruktor jako odborník pověřený firmou spolupracuje s příslušnými pedagogickými pracovníky školy, zejména s učitelem odborného výcviku / odborné praxe při plnění požadavků školního vzdělávacího programu i např. při evidenci docházky žáků a jejich hodnocení. Vzhledem k tomu, že **není pedagogickým pracovníkem**, nemá pravomoc ke klasifikaci žáků, předkládá nicméně své hodnocení učiteli odborného výcviku, které mu slouží jako podklad pro klasifikaci.

Některé školy nabízejí spolupracujícím podnikům možnost proškolení instruktorů nebo preferují instruktory, kteří školením prošli jinde. Kurz pro instruktory se zpravidla týká oblastí:

- psychologie osobnosti žáka (přístup k žákům, řešení výchovných situací a motivace);
- pedagogiky (základní pedagogické zásady a didaktická pravidla, způsoby hodnocení a účasti na klasifikaci);
- práce s kurikulárními dokumenty školy;
- BOZP.

Pro zvýšení kvality pedagogického vedení žáků ve firmách byla z iniciativy projektu Pospolu navržena **profesní kvalifikace NSK instruktor praktického vyučování**. Vychází vstříc snaze o posílení pozice instruktora a jeho role v odborném vzdělávání i ze snahy v maximální možné míře vykonávat praktickou odbornou přípravu žáků na pracovištích firem. Zařazení výše uvedené kvalifikace do NSK dává možnost instruktorům (kteří se této činnosti soustavně věnují) nebo zájemcům o tuto činnost složit zkoušku podle zákona o NSK, která ověří jejich pedagogické kompetence důležité pro vzdělávání žáků na pracovištích firem. K osvojení a doplnění kompetencí požadovaných kvalifikačním standardem NSK může napomoci absolvování kurzů, které byly připraveny a ověřeny k využití pro tyto účely také projektem Pospolu. Pokud se škola stane tzv. „autorizovanou osobou“, může ověřovat kompetence požadované kvalifikačním standardem této profesní kvalifikace pro instruktory spolupracujících firem sama.

Do budoucna bude možné řešit zvýšení úrovně odborné i pedagogické kvalifikace učitelů odborného výcviku / odborné praxe i instruktorů praktického vyučování složením **mistrovské zkoušky**¹⁶, kterou má v budoucnu doplňovat i pedagogický modul.

Pro kvalitní práci učitele odborného výcviku i instruktora je důležitý **počet žáků**, kterým se věnuje. Tento počet je v současné době rozdílný, zatímco učitel OV může pracovat až s 17člennou skupinou žáků, instruktor může mít max. 6 žáků. Velikost skupiny by se měla sjednotit pro učitele OV i instruktora pro tu část odborného výcviku, která se odehrává v modelovém nebo reálném pracovním prostředí. Pro kvalitnější přípravu je samozřejmě žádoucí menší počet žáků.

Kvalifikační standard profesní kvalifikace „instruktor praktického vyučování“

Autorizující orgán:	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Skupina oborů:	(kód:)
Týká se povolání:	
Kvalifikační úroveň NSK – EQF:	4

Odborná způsobilost

Název	Úroveň
Orientace v organizaci praktického vyučování ve středních odborných školách a v práci s pedagogickými dokumenty	4
Využívání základních pedagogických dovedností při práci se žáky	4
Odborná příprava žáků ve firmě	4
Aplikace psychologických aspektů v kontaktu se žáky	4

¹⁶ Viz kap. 5. Ukončování studia, zkoušky.

§

Limit 6 žáků na jednoho instruktora je stanoven v § 13 odst. 6 vyhlášky o SŠ, maximální **počty žáků na jednoho učitele OV** stanoví pro jednotlivé obory vzdělání příloha nařízení vlády o soustavě oborů, konkrétně tabulka C1 pro obory s výučním listem a tabulka D1 pro obory s maturitou. Maximální počty žáků se pohybují od 7 do 17 a liší se nejen obor od oboru, ale též v rámci jednoho oboru mezi 1. ročníkem a zbývajícími ročníky, kdy je limit nižší.

4.2 VYUŽITÍ ODBORNÍKŮ Z PRAXE VE VÝUCE

Pro přenos nových poznatků z praxe do prostředí výuky ve školách je žádoucí využívat i vstupy odborníků z praxe, zástupců zaměstnavatelské sféry. Odborník z praxe je schopen prezentovat některá odborná témata nebo jejich části s využitím praktických zkušeností, s využitím příkladů z firemní praxe, může žáky seznámit s nejnovějším vývojem technologií i novými materiály, s kterými se pak žáci v praxi mohou setkat. Vstupuje do teoretického vyučování nebo doplňuje praktickou výuku realizovanou ve školním nebo modelovém pracovním prostředí. Jejich účast při ukončování vzdělávání v tříletých oborech s výučním listem, tj. při sestavování jednotných zadání závěrečné zkoušky i při vlastní zkoušce, jakož i při maturitní zkoušce u čtyřletých oborů, také významně přispívá k upevnění pozice zaměstnavatelů při stanovování požadavků na výsledky vzdělávání v odborných školách.

Odborník z praxe působí ve škole:

- a) **příležitostně**, kdy za účasti učitele prezentuje žákům vybrané téma v rámci teoretického či praktického vyučování; je financován zpravidla vysílající firmou; v případě financování školou se jedná pouze o krátkodobou spolupráci (např. předváděcí akce);
- b) působí ve škole **pravidelně a soustavně jako učitel do 0,5 úvazku**; vedle svého zaměstnání ve firmě vyučuje ve škole samostatně například vybrané odborné předměty nebo vede učební praxi;
- c) spolupracuje se školou při přípravě a realizaci **jednotné závěrečné zkoušky nebo profilové části maturitní zkoušky**; je členem hodnotící komise, která hodnotí výsledky žáků u závěrečných a maturitních zkoušek.

Předpokladem pro to, aby odborník z praxe byl přínosem pro teoretickou či praktickou výuku žáků, jsou jeho **odborné profesní kompetence**. Tyto předpoklady jsou dány vzděláním, získanými dovednostmi a poznatky, dosaženými zkušenostmi, absolvovanými profesními kurzy apod. Tyto formálně uznané kompetence prokazuje odborník z praxe řediteli školy. Pokud jsou poznatky a zkušenosti výjimečné a nejsou formálně uznány a ověřeny (příslušným certifikátem), lze je vůči škole doložit i jiným způsobem, např. doporučením profesní organizace, svazu, cechu apod.

§

Zákon o pedagogických pracovnících v § 9 odst. 8 nově od 1. ledna 2015 umožňuje řediteli střední školy uznat odbornou kvalifikaci a tím přiznat **statut pedagogického pracovníka** tzv. uznávanému odborníkovi v oboru. Úvazek takového učitele nesmí přesáhnout polovinu týdenní pracovní doby a učitel musí nadále vykonávat činnost v oboru.¹⁷

Pro zvýšení kvality pedagogického vedení žáků odborníky z praxe ve školách byl projektem Pospolu připraven a ověřen k využití kurz. Škola může realizací tohoto kurzu přispět k osvojení a doplnění pedagogických kompetencí těch odborníků z praxe, které ve své škole využívá.

OBSAHU KURZU: ODBORNÍK Z PRAXE

Rozsah kurzu: celkem 53 hodin (z toho 40 hodin formou prezenčního kurzu v pěti dnech, 10 hodin samostudia, 2 hodiny navržených činností a následná reflexe v trvání 1 hodiny)

Cíle kurzu:

- účastníci si ujasní, jakou roli bude hrát odborník z praxe ve výuce, jaká očekávání se na něj kladou, jaká bude mít práva a povinnosti;
- účastníci se seznámí s koncepcí a pojetím kurikulární reformy a s nejdůležitějšími tématy, která řeší současné (odborné) školství;
- účastníci prohloubí dovednost konstruktivní komunikace nejen se žáky, ale i s pedagogickými pracovníky – zejména učiteli odborných předmětů;
- účastníci si ujasní rozdíl mezi vedením lidí a řízením lidí;
- účastníci si ujasní, jak funguje třída žáků (třída jako skupina) a ovládnou principy, jak do fungování třídy efektivně zasahovat;
- účastníci prozkoumají, jak stanovovat cíle učebních jednotek, jak podle cílů vybírat metody a jak plánovat výuku;
- účastníci se prakticky seznámí (zažijí na vlastní kůži) s ukázkami vybraných vzdělávacích metod;
- účastníci si vyzkouší vedení vybrané učební jednotky a získají k tomu zpětnou vazbu (provedou reflexi svého vystoupení).

¹⁷ MŠMT zveřejnilo k uvedené novele podrobný výklad – viz <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/msmt-pripravilo-metodicky-vyklad-k-novele-zakona-o-pg>.

4.3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ UČITELŮ VE FIRMÁCH

Seznámení s reálným pracovním prostředím není důležité pouze pro žáky, ale také pro jejich učitele. Učitelé odborných předmětů tzv. „na plný úvazek“ mohou dosud udržovat a rozvíjet své odborné znalosti spíše jen samostudiem nebo přímým kontaktem s praxí pouze ve svém volném čase. Kurzy organizované v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků nejsou pro tento účel relevantní. Dlouhá učitelská praxe bez možnosti kontaktu s vývojem praxe oboru vede k zastarávání znalostí učitelů, a tím také ke zhoršování kvality výuky. Zachování jejich odborné erudice je tedy velkou výzvou. V dosud realizovaných projektech (např. IQ Industry, Pospolu, Stáže ve firmách², Kurikulum S, Help Tech atd.) bylo ověřeno, že pro učitele odborných předmětů i učitele odborného výcviku jsou prospěšné zejména opakované **stáže ve firmách**. Zachovávají si tak kontakt s firmami ve svém oboru, setkávají a seznamují se s moderními technologiemi, materiály i organizací práce. Mohou si vyzkoušet, zda jsou schopni pracovat na odpovídající úrovni ve firmách, příp. se adekvátně zapojit do pracovního týmu. Získané poznatky pak mohou na základě vlastní zkušenosti lépe přenášet do výuky.

Školy a spolupracující firmy by měly společně vytvářet takové podmínky, aby bylo umožněno učitelům tyto stáže uskutečnit. Tuto činnost by mohly koordinovat příslušné profesní organizace.

Ze strany firem jde zejména o vypisování stáží, vhodných pro učitele z hlediska délky, časového období a dalších aspektů. Zároveň firma musí nabídnout mentora, který stážistu povede.

Ze strany škol jde zejména o uvolnění učitele na požadovanou dobu, tzn. v době, kdy nemá vyučovací povinnost (např. v době prázdnin, v době určené pro samostudium nebo v době, kdy žáci vykonávají delší souvislou praxi nebo odborný výcvik ve firmách) nebo zajištění suplování. Navrhujeme, aby byla stanovena **povinnost pro učitele odborných předmětů absolvovat stáž** ve firmě v rámci stanoveného času pro samostudium nebo jako nový druh dalšího vzdělávání¹⁸ a zároveň povinnost školy tuto stáž učiteli umožnit. **Uvedenou povinnost by ředitel dále mohl rozšířit i na další pedagogy**, včetně učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů. Stáže pro učitele by měly být součástí smluv o spolupráci školy a firem a jejich vyjednávání by měl být pověřen koordinátor spolupráce školy a firem (viz níže).

§

Volno k samostudiu v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce stanoví § 24 odst. 7 zákona o pedagogických pracovnících, způsob jeho čerpání upravuje § 5 pracovního řádu pedagogů. Stáž ve firmě jako nový druh dalšího vzdělávání by bylo třeba doplnit do § 24 zákona. Stáž ve firmě lze definovat jako čas učitele strávený v reálném pracovním prostředí, pod vedením mentora a s předem definovaným cílem a výstupem (např. výukovým materiálem) ve vazbě na předmět či oblast RVP, kterou vyučuje.

¹⁸ Jako optimální se jeví minimální časová dotace 6 dnů ročně, s možností kumulace, např. 18 dnů jedenkrát za tři roky.

Do budoucna by bylo vhodné uvažovat i o delších, např. několikaměsíčních stážích učitelů, které by ovšem měly charakter pracovního poměru ve spolupracujících firmách, a zároveň o delším souvislejší působení odborníků z praxe jako učitelů ve výuce na principu rotace těchto lidí. To by předpokládalo další uvolnění bariér pro vstup odborníků z praxe do vzdělávacího systému (viz výše) a umožnění střídaté odborné a pedagogické kariéry.

Financování stáží probíhá i v současné době většinou tak, že výdaje spojené s uvolněním učitele (suplování, mzda učitele, cestovní výdaje) hradí škola a náklady spojené s pobytem učitele ve firmě hradí firma (náklady na mentora, vzdělávací materiály atd.). Pro hrazení těchto výdajů lze využít i finančních zdrojů EU na mobilitu, a to zejména v případě zahraničních stáží.

Absolvované stáže by také měly přispívat ke zvyšování kvalifikace učitelů v rámci připravovaného kariérního řádu a u učitelů odborných předmětů by pak měly být předpokladem pro získání vyšší kvalifikační úrovně.



Kariérní systém pedagogických pracovníků je stanoven přílohami kariérního řádu, v současné době jsou pedagogové zařazeni do kariérních stupňů podle tří kritérií:

- složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané činnosti,
- vykonávané specializované činnosti a
- plnění odborné kvalifikace a dalších kvalifikačních předpokladů.

4.4 PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ KOORDINACE SPOLUPRÁCE ŠKOLY A FIREM

Vzhledem k tomu, že realizace dlouhodobé a kvalitní spolupráce v různých oblastech mezi školou a firmami klade velké nároky na organizaci, plánování, realizaci, kontrolu a evaluaci spolupráce, navrhuje ustanovit ve škole pro výkon těchto specializovaných činností pozici **koordinátora spolupráce školy a firem**.



V současné době se koordinaci spolupráce zpravidla věnuje **vedoucí učitel odborného výcviku nebo zástupce ředitele pro praktické vyučování**, což jsou pedagogičtí pracovníci, jejichž týdenní pracovní doba je snížena na „nejvýše v průměru 7 hodin týdně za období školního vyučování“ (viz příloha nařízení o rozsahu činnosti pedagogických pracovníků). Vyjednávání s podniky o podmínkách spolupráce se zpravidla věnuje také ředitel školy.

Tento koordinátor by měl odpovědnost za nastavení smluvních vztahů školy a spolupracujících firem a za organizační zajištění praktického vyučování žáků v reálném pracovním prostředí alespoň v minimálním požadovaném rozsahu. To představuje provést analýzu firem v regionu školy, vyhledat vhodné firmy s odpovídajícím materiálním vybavením a personálním zajištěním, navázat kontakty, zjistit jejich zájem a potřeby co se týká budoucích zaměstnanců a pak podle výsledků analýzy vysvětlit zástupcům firem principy a možnosti spolupráce se školou. Navázanou spolupráci pak musí udržovat, koordinovat, sledovat a vyhodnocovat její kvalitu.

Vedle zajišťování praktického vyučování žáků ve spolupráci s učiteli odborného výcviku / odborné praxe by se měl věnovat i dalším formám spolupráce jako je např.:

- organizace náboru žáků ve spolupráci s firmami;
- realizace závěrečných zkoušek na pracovištích firem;
- realizace maturitních prací s využitím zadání z firem;
- organizace volnočasových aktivit žáků ve spolupráci s firmami (např. soutěže);
- zajištění stáží pro učitele školy ve firmách;
- získání odborníků z praxe pro výuku ve škole;
- vyjednávání podmínek spolupráce se zaměstnavateli;
- zpracování a každoroční aktualizace plánu spolupráce školy a firmy, např. formou **dotatku ke školnímu vzdělávacímu programu** (viz kap. 3).

Koordinátor spolupráce by měl být zaměstnancem školy, zpravidla úseku praktického vyučování. Vzhledem k velikosti školy to může být např. zástupce ředitele pro praktické vyučování (v případě menších škol), ale může to být i část pracovního úvazku některého z učitelů odborného výcviku / odborné praxe, může to však být i samostatná pozice. Důvodem pro ustanovení této pozice je podpořit rozvoj spolupráce školy a firem tak, aby bylo umožněno škole věnovat dostatečný prostor jednání se zaměstnavateli, přípravě, realizaci i hodnocení praktického vyučování ve firmách.



Pokud by byl koordinací spolupráce školy a firem pověřen pedagogický pracovník, musela by mu být za tímto účelem rozšířena pracovní smlouva (viz výše popsané úkoly a odpovědnost). Ředitel může tímto úkolem pověřit také nepedagogického pracovníka školy, který má respekt mezi zaměstnavateli, umí vyjednat podmínky a zajistit uvedené formy a výstupy spolupráce. Statut nepedagogického pracovníka s sebou ovšem přináší nižší hodinovou sazbu v odměňování.

Financování by bylo řešeno navýšením rozpočtu školy zřizovatelem v závislosti na počtu smluvních pracovišť, celkovém počtu žákohodin praktického vyučování ve firmách a na počtu oborů vzdělání, které škola vyučuje a u kterých zajišťuje praktické vyučování ve spolupráci s firmami.

5 UKONČOVÁNÍ STUDIA, ZKOUŠKY

Středoškolské odborné vzdělání je ukončováno na několika kvalifikačních úrovních Evropského kvalifikačního rámce (EQF)¹⁹, které v zásadě odpovídají stupňům vzdělání v ČR.

Tabulka 3

EQF	Stupně vzdělání získávané ve středním vzdělávání		Kategorie oborů vzdělání
4	4	střední vzdělání s maturitní zkouškou (v délce 4 roky) odborné – délka studia 4 roky odborné s odborným výcvikem – délka studia 4 roky	M L
3	3	střední vzdělání s výučním listem (v délce 3 roky) délka studia 3 roky především pro žáky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním – délka studia 3 roky	H E
2	2	střední vzdělání s výučním listem (v délce 2 roky), především pro žáky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním – délka studia 2 roky	E

Zdroj: Národní přířazovací zpráva ČR, NÚV, Praha 2012, ISBN 978-80-87652-74-9

Vzdělávací cesty, které vedou k těmto výstupům, s sebou ovšem nesou následující problémy:

- **žáci jsou přijímáni do oborů s předem určeným kvalifikačním výstupem na určitém stupni vzdělání**

Vzhledem k tomu, že žáků je málo a dosud nejsou povinné přijímací zkoušky, závisí volba spíše na ambicích žáka a jeho rodičů dosáhnout co nejvyššího vzdělání. Pokud se v průběhu vzdělávání ukáže, že žák by mohl dosáhnout vyšší úrovně nebo že nemá motivaci ani potenciál dosáhnout zvolené úrovně vzdělání, nastává problém. Pokud má zájem dosáhnout vyšší úrovně vzdělání, zpravidla mu nic nebrání, pouze se prodlouží jeho vzdělávací cesta. Pokud ovšem není schopen dostát požadavkům zvolené úrovně vzdělání, může přestoupit do méně náročného oboru, pokud mu to škola umožní nebo odchází v průběhu vzdělávání bez jakékoli kvalifikace. Často se ovšem stává, že projde několikaletým vzděláváním a následně nezvládne závěrečné zkoušky, příp. maturitní zkoušku a opět zůstává bez kvalifikace.

¹⁹ Více na www.eqf.cz

- **obory kategorie E jsou otevírány v omezeném rozsahu**

Tříleté obory kategorie E jsou určeny především pro žáky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním, vstup do těchto oborů je z tohoto důvodu omezován. Pro žáky z běžné populace, kteří se hlásí do 2letých oborů kategorie E, musí být v současné době otevírány samostatné třídy, a to je z důvodu nedostatku uchazečů prakticky nemožné. V systému tudíž chybí výstup na úrovni EQF 2, který by byl určen pro žáky, kteří netrpí zdravotním handicapem, ale z různých důvodů (motivace, potenciál schopností) nejsou schopni dostat požadavkům klasického oboru s vyučením kategorie H. Tito žáci jsou do těchto oborů kategorie H přijímáni a školy v důsledku toho snižují požadavky na vzdělání (žádají zejména omezení všeobecného vzdělání) i na závěrečnou zkoušku. Zaměstnavatelé se pak setkávají s absolventy, kteří nejsou schopni reálně pracovat na pozici, pro kterou formálně mají odpovídající úroveň vzdělání a kvalifikace.

- **vysoký podíl žáků oborů kategorie L0 není schopen dostat požadavkům společné části maturitní zkoušky a zůstávají tak bez oficiální kvalifikace**

Absolventi čtyřletých oborů kategorie dosaženého vzdělání L0 (s odborným výcvikem) jsou zaměstnavateli žádáni, protože připravují žáky pro náročná (dělnická a jiná) povolání, která získávají zvláště v technických oborech stále více na důležitosti. Tito absolventi jsou dobře připravováni pro uplatnění na trhu práce, nicméně jejich příprava není koncipována tak, aby mohli zároveň splnit požadavky na společnou část maturitní zkoušky ve všeobecně vzdělávacích předmětech (v r. 2014 neuspělo u maturitní zkoušky z matematiky téměř 40 % žáků technických oborů kategorie L0). Na druhé straně je pro tyto žáky důležité zachovat prostupnost do terciárního vzdělávání, kam se jich také velký podíl hlásí (kolem 40 %).

Vzhledem k výše uvedenému by bylo vhodné především:

- **oddělit získání kvalifikace a stupně vzdělání**

To by umožnilo žákům, kteří nesloží společnou část maturitní zkoušky, získat kvalifikaci na odpovídající úrovni a uplatnit se na trhu práce ve svém oboru.

- **zvýšit prostupnost odborného vzdělávání, resp. umožnit stupňovité ukončování studia v oborech s výučním listem.**

To by umožnilo žákům ukončit studium a získat kvalifikaci na úrovni, kterou jsou schopni zvládnout, aniž by museli předčasně ukončovat studium, příp. museli řešit přestup do jiného oboru. Různá délka studia v oborech s výučním listem v trvání 2–4 let je oprávněná ve vztahu k jejich různé náročnosti. Již dnes existují obory stejného charakteru s výstupem na různých úrovních, např.:

Tabulka 4

EQF	Název oboru
2	23-51-E/01 Strojírenské práce (obrábění kovů)
3	23-56-H/01 Obráběč kovů
4	23-45-L/01 Mechanik seřizovač

Toto řešení by umožnilo získat adekvátní kvalifikační úroveň prakticky všem žákům v závislosti na jejich schopnostech a motivaci. Jde zejména o **etablování EQF 2** jako plnohodnotné kvalifikační úrovně, která umožňuje v mnoha oborech uplatnění na trhu práce. Získání certifikátu na této úrovni by těmto mladým lidem umožnilo např. později se vrátit a pokračovat ve formálním vzdělávání nebo získat vyšší kvalifikaci v rámci NSK.

Na druhé straně je důležité ponechat širokou **prostupnost do terciárního vzdělávání**. V ostatních evropských zemích je tato prostupnost považována za důležitý atribut pro **zachování, event. zvýšení atraktivity středoškolského odborného vzdělávání** a mnohé země, které toto dříve neumožňovaly, také zavedly tzv. „profesní maturity“ (např. „Berufsmatura“ v Rakousku nebo „Baccalaureat-Professionnel“ ve Francii), které jsou přístupné žákům učebních oborů. Mimoto se stále více otevírají cesty přístupu do terciárního vzdělávání uznáváním předchozích výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení, případně přes mistrovskou zkoušku (Německo, Rakousko).

V našich podmínkách jde ovšem o to, zpřístupnit terciární vzdělávání i jinou cestou než „přes maturitu“. Absolventi čtyřletého studia s odborným výcvikem by měli mít možnost získat výuční list ve svém oboru (na úrovni EQF 4) a buď se následně připravit k maturitní zkoušce, nebo se po získání praxe přihlásit k mistrovské zkoušce. Obě tyto zkoušky by jim pak následně umožnily pokračovat ve studiu na terciární úrovni. Absolventům tříletých oborů s výučním listem kategorie H by po příslušné praxi a po vykonání mistrovské zkoušky mělo být taktéž umožněno ucházet se o přijetí do bakalářských studijních programů VŠ, případně do studijních programů VOŠ.

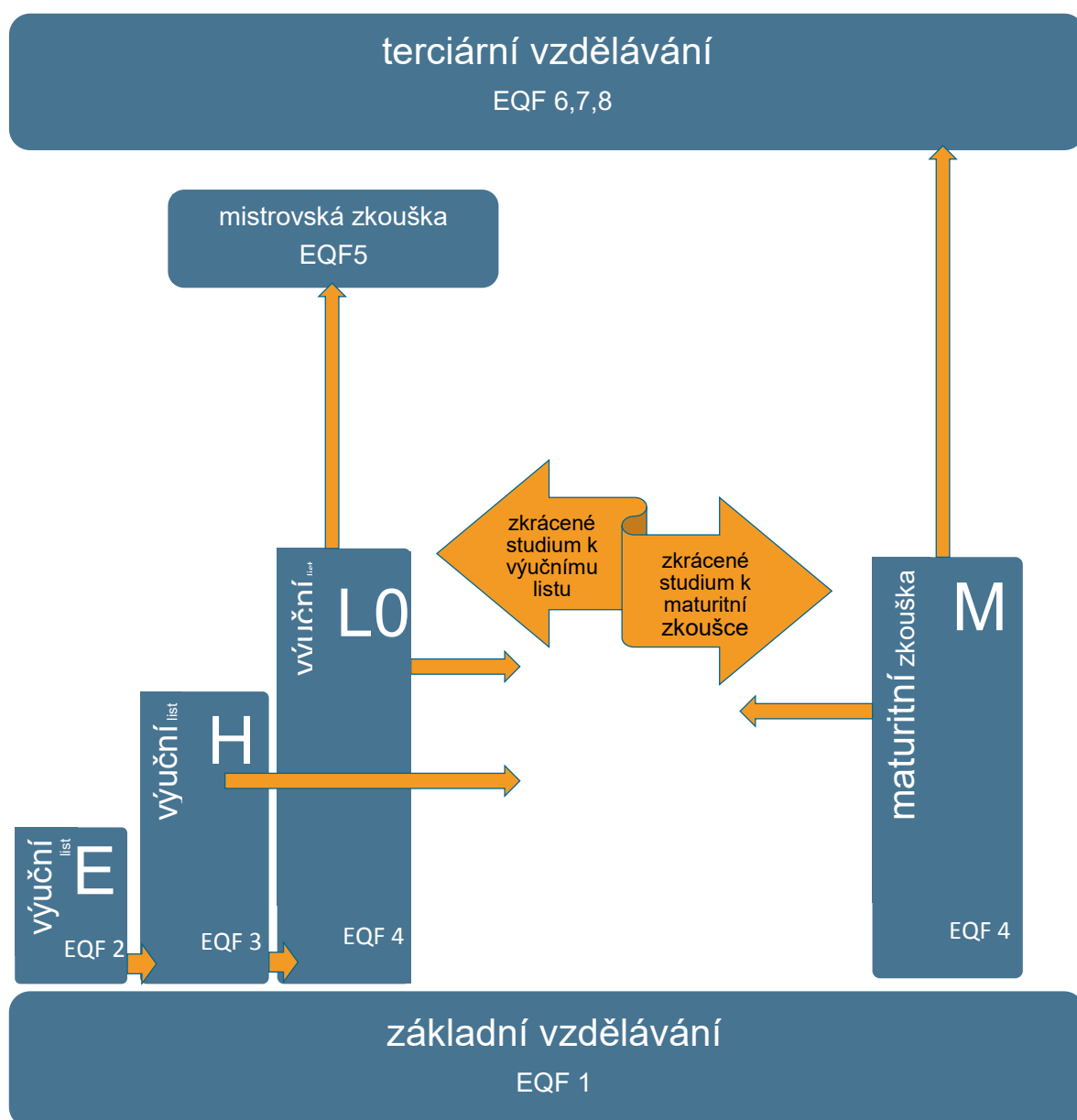
§

Stupňovité ukončování vzdělávání a oddělení získání kvalifikace od dosažení stupně vzdělání jsou **zdánlivě jednoduchá opatření, která při bližším pohledu ovšem vyžadují opuštění stávající koncepce přijímání do oboru s předem jasně definovaným výstupem a další zásahy do školské legislativy**. V současném systému lze uvedená doporučení realizovat jen s obtížemi pomocí přestupů žáků a nabízení získání určité kvalifikace (např. řidičského nebo svářečského oprávnění) již během školní docházky, právě systémová opora ovšem schází k tomu, aby tyto možnosti mohly být školami více využívány.

Neméně důležité je také zatraktivnit **zkrácené studium po maturitě vedoucí k získání výučního listu** (v Německu vstupuje do duálního systému až čtvrtina učňů teprve po získání maturity, zatímco u nás je počet takových lidí výrazně menší). Mnozí absolventi maturitních oborů kategorie M získají velmi často uplatnění v dělnických profesích a přesto, že mají

převážně široce profilované odborné vzdělání, chybí jim praktické dovednosti. Ty si mohou v kratším čase doplnit již ve vazbě na možnosti konkrétního pracovního uplatnění.

Schéma 6: Možnosti výstupů odborného vzdělávání při zachování horizontální i vertikální propustnosti.²⁰



²⁰ V § 113 školského zákona je umožněn princip tzv. jednotlivé maturitní zkoušky, a to jak u společné, tak u profilové části maturitní zkoušky. Získání jednotlivých částí nevede ovšem k získání maturity jako takové.

Horizontální i vertikální prostupnost by také podpořilo **provázání průběžného a závěrečného hodnocení žáků** prostřednictvím výše navrženého tzv. portfolia prací žáka, jehož součástí by bylo i **portfolio kompetencí žáka**. Portfolio kompetencí žáka by bylo předpokladem připuštění žáka ke zkouškám (závěrečné, maturitní profilové i mistrovské) a částečně by ovlivňovalo i hodnocení žáka při těchto zkouškách. To by umožnilo eliminovat případy, kdy se to, že žáci nezvládají požadované kompetence, projeví až při neúspěšné závěrečné či maturitní zkoušce, žák odchází bez kvalifikace a náklady vynaložené na jeho přípravu jsou zmařeny. Předpokládáme, že by se tím posílila i odpovědnost škol a spolupracujících firem při průběžné přípravě žáka, včasné řešení event. problémů a omezení předčasných odchodů ze studia či neúspěšnosti žáků při ukončování studia.

§

V legislativní rovině zde narážíme na další bariéru v podobě zavedené koncepce českého školského systému, který zásadně testuje až na výstupu, tj. že závěrečnou zkoušku i maturitu lze konat až po řádném ukončení posledního ročníku docházky (§ 74 odst. 2 školského zákona). Výjimku představuje profilová část maturitní zkoušky konaná formou maturitní práce s obhajobou, kde práce sama probíhá již v průběhu posledního ročníku (§ 74 odst. 4 písm. a školského zákona, vyhláška o maturitní zkoušce). Portfolio kompetencí by mělo fungovat obdobně – mělo by se stát zároveň podmínkou připuštění ke zkoušce i součástí závěrečného hodnocení.

5.1 ZÁVĚREČNÁ ZKOUŠKA V OBORECH VZDĚLÁNÍ S VÝUČNÍM LISTEM

Reforma závěrečné zkoušky v oborech vzdělání s výučním listem probíhá od školního roku 2003/04 a je založena na využití centrálně zpracovávaných **jednotných zadání závěrečných zkoušek**.

§

Novela školského zákona z jara 2015²¹ stanoví v § 74 odst. 3 povinnost škol využívat jednotně stanovených zadání závěrečných zkoušek v oborech středního vzdělání s výučním listem. Tato změna si vyžádá následnou novelu vyhlášky o závěrečné zkoušce.

Sjednocení požadavků na obsah závěrečné zkoušky zvyšuje srovnatelnost výsledků vzdělávání. Jednotná zadání vznikají také s ohledem na **kvalifikační standardy NSK** a jsou připravována ve spolupráci s odborníky z praxe nominovanými Hospodářskou komorou ČR. Tím se zvyšuje i jejich relevance potřebám zaměstnavatelů.

Na druhé straně se ovšem zaměstnavatelé poměrně málo zapojují do realizace zkoušek; jednotná zadání musí být obecně použitelná, a tak často neodpovídají a ani nemohou odpovídat jejich konkrétním požadavkům na absolventa, zejm. v technických, resp. průmyslových oborech. Z dotazníkového šetření provedeného v r. 2011 vyplývá, že pouze 22 % škol realizovalo praktickou závěrečnou zkoušku na reálném pracovišti spolupracujícího podniku. Důvody, proč se závěrečná zkouška vrací na půdu školy, přestože mnozí žáci absolvovali odborný výcvik ve spolupracujících firmách, jsou zejména provozního, resp.

²¹ Novelu schválil senát 18. března 2015 a byla doručena prezidentovi k podpisu 25. března – viz sněmovní tisk <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=288>

organizačního a finančního charakteru (firma nemá potřebné prostory, které by mohla uvolnit pro konání praktických zkoušek; nemá nebo nemůže uvolnit potřebné vybavení nebo technologie; spotřebovává se materiál, přičemž výrobky nemají další využití; někdy je jednotné zadání založeno na zastaralých technologiích, které špičkové firmy již nepoužívají apod.).

Je tedy důležité hledat cesty, jak při zachování koncepce jednotných zadání **zvýšit motivaci firem** účastnit se tvorby zadání závěrečných zkoušek a jak vytvořit podmínky pro jejich **realizaci v reálném firemním prostředí**. Tyto cesty jsou v rámci koncepce JZZZ již částečně otevřeny, nicméně je důležité je dále podpořit. Jedná se o následující možnosti:

Relevance zkoušky potřebám zaměstnavatelů by byla zvýšena podporou tvorby **více variant jednotných zadání** pro praktickou zkoušku navrhovaných odborníky z praxe tak, aby zkouška mohla ověřit kompetence k profesnímu jednání ve firemním prostředí. Zároveň by měla být otevřena větší možnost výběru zadání pro školu i pro žáky ve vazbě na potřeby firem, kde žáci konali odborný výcvik. Jinou navrhovanou možností je **zadání praktické zkoušky ve firmě**, které si firma ve spolupráci se školou zpracuje sama při dodržení parametrů jednotného zadání. Při praktické zkoušce je důležitá kvalita provedení a není tedy tolik podstatné, aby se jednotná zadání neopakovala nebo byla předmětem utajení.

Další možností, jak více zapojit firmy do realizace závěrečných zkoušek, je využití tzv. **školní části** praktické závěrečné zkoušky. Této možnosti v současné době využívá cca pětina škol. Zatím je tato možnost spojena spíše se zařazením specifík vázaných na ŠVP školy, nicméně tato část by mohla být využita i jako **firemní část**. Tzn., že by mohla obsahovat specifické praktické úkoly vytvořené ve spolupráci konkrétní školy a firmy, které by byly vázány na praxi firmy, kde žák konal odborný výcvik. V tom případě by nic nebránilo tomu, aby mohla být alespoň tato část zkoušky realizovaná v příslušné firmě.

Jak už bylo výše uvedeno, jednotná zadání závěrečných zkoušek jsou v procesu tvorby porovnávána s kvalifikačními standardy NSK. V rámci závěrečné zkoušky lze ovšem ověřovat pouze takové odborné kompetence, jejichž demonstraci umožňují technické, časové a materiální podmínky zkoušky. Nelze tedy rozhodně ověřit všechny kompetence obsažené ve standardu a už vůbec ne způsobilost žáka jednat v konkrétní profesní praxi. Pro rozšíření možnosti hodnotit i tyto aspekty při ukončování studia a závěrečném hodnocení žáka je vhodné zejména v některých oborech zařazení tzv. **samostatné odborné práce (SOP)**. V současné době je využívána zejména v gastronomických oborech a v některých oborech osobních a provozních služeb, ale také např. u cukráře, operátora skladování atd. Jedná se o písemné zpracování komplexního úkolu zaměřeného na prokázání všeobecných i odborných znalostí a dovedností, které souvisejí s výkonem praktických činností v daném oboru. SOP je tedy možné využít pro to, aby žák prokázal nejen odborné, ale i sociální a personální kompetence při řešení reálného podnikového kompletního procesu, problému či vyřizování zakázky apod. SOP je tedy další možností, kde se může promítnout praxe těch firem, kde žáci konají odborný výcvik.

Z hlediska organizačního by bylo vhodné umožnit konání závěrečné zkoušky již **od druhého pololetí posledního ročníku studia až do konce školního roku, tj. do 31. 8.** Tento požadavek vzešel zejména od zástupců těch oborů, které mají sezónní charakter (stavebnictví, zemědělství). Možnost časově oddělit konání praktické zkoušky od ostatních

částí závěrečné zkoušky by zase podpořila realizaci souvislé části odborného výcviku ve firemním prostředí ve 2. pol. posledního ročníku studia. Žáci by vykonali ústní a písemnou část zkoušky po ukončení teoretické výuky na konci 1. pol. školního roku a praktickou zkoušku až po souvislé části odborného výcviku ve firmě.

§

V platné legislativě brání možnosti časově oddělit konání jednotlivých částí závěrečné zkoušky jednak výše zmiňovaný princip, podle něhož lze závěrečnou zkoušku konat až po řádném ukončení posledního ročníku docházky (§ 74 odst. 2 školského zákona), od čehož se odvíjí i časový harmonogram zkoušek daný zákonem a vyhláškou o závěrečné zkoušce: Termín jmenování předsedy zkušební komise krajským úřadem je stanoven na konec února (§ 74 odst. 7 zákona). Termín konání zkoušky je stanoven na červen (§ 1 odst. 5 vyhlášky) s možností zahájit praktickou zkoušku již od 20. května v oborech, kde trvá dlouho nebo po dohodě s MŠMT (§ 2 odst. 5). **Dřívější konání teoretické části zkoušky legislativa nepřipouští.** Přesun teoretické části zkoušky na dřívější termín s následným souvislým obdobím praktického vyučování by bylo možno ve vyhlášce zakotvit obdobně, jako dřívější konání absolventského výkonu (§ 7 odst. 3 vyhlášky).

Zvládnutí všech kompetencí požadovaných kvalifikačním standardem NSK by pak bylo doloženo **v portfoliu kompetencí žáka** (v koncepci JZZZ se mluví o výkazu odborných kompetencí žáka), o němž bylo pojednáno již výše²². Přestože v rámci projektu JZZZ se respondenti dotazníkového šetření postavili k tomuto záměru odmítavě z důvodu obavy z přílišné administrativní náročnosti, považujeme i nadále toto řešení za hodné podpory. Zejména pokud žák získává kompetence ve firemním prostředí a firma potvrdí jejich úspěšné zvládnutí (včetně specifických, např. nad rámec RVP), je to významná reference o žákovi při jeho přechodu do praxe.

Portfolio kompetencí by do budoucna mělo plnit významnější úlohu i v rámci závěrečného hodnocení žáka, jak již bylo uvedeno výše. Zvládnutí všech kompetencí příslušného kvalifikačního standardu potvrzené v portfoliu odpovědným pracovníkem školy či firmy by se mělo stát předpokladem připuštění žáka k závěrečné zkoušce, resp. nedílnou součástí závěrečného hodnocení žáka.

V neposlední řadě navrhuje zavést **placenou účast zaměstnavatelů (odborníka z praxe) při závěrečných zkouškách** – alespoň jejich praktické části. Dnes je tato účast na bázi dobrovolnosti, což mnohde funguje, ale není zajištěna ani plošně, ani pro všechny žáky.

²² Viz kap. 3.5.3



Škola má možnost účast na závěrečných zkouškách konkrétnímu zástupci zaměstnavatele uhradit ze svého rozpočtu. V praxi se zaměstnavatel často nabídne sám (bez nároku na odměnu), tato účast má pak ale většinou podobu společenské návštěvy (ne po celou dobu zkoušek).

Placená účast zaměstnavatelů jednak narovná vztahy mezi školou a firmou (ve smyslu závazek a plnění), jednak přispěje k lepší informovanosti zaměstnavatelů o kvalitě absolventů; zároveň by mohla zvýšit míru zapojení zaměstnavatelů do ukončování studia.



Ve vyhlášce o závěrečné zkoušce je v § 10a nově s účinností od 15. března 2014 zavedena povinná **odměna ve výši 130 Kč za hodinu pro předsedu zkušební komise, o odměně pro odborníka z praxe vyhláška mlčí.**

5.2 PROFILOVÁ MATURITNÍ ZKOUŠKA

V současné době připravují profilovou maturitní zkoušku školy, požadavky i celkové pojetí zkoušky může být tedy i ve stejném oboru různé, pokud není určeno v RVP. Vzhledem k tomu, že v našich podmínkách má tato část maturity **kvalifikační funkci**, bylo by žádoucí, aby byla navázána na požadavky (úplných) profesních kvalifikací NSK (úroveň EQF 4).

Ve čtyřletých oborech s odborným výcvikem kategorie L0, kde je profilová maturitní zkouška zaměřena především na provedení konkrétních pracovních činností, se nabízí řešení realizovat ji v režimu **jednotných zadání** závěrečných zkoušek. Postupně by tak mohlo dojít k tomu, že žáci by i v těchto oborech získali za tuto zkoušku výuční list a ke společné části maturitní zkoušky by se mohli nebo nemuseli přihlásit (viz obrázek výše).

V oborech kategorie M je třeba respektovat široký odborný teoretický základ vzdělání a kvalifikační aspekt sledovat především v praktické části profilové maturitní zkoušky. Tento přístup je komplikován faktem, že většina absolventů těchto oborů má zájem pokračovat ve studiu v terciárním sektoru vzdělávání a často o získání kvalifikace potřebné pro bezprostřední uplatnění na trhu práce nejví zájem. I přesto ovšem získání kvalifikace představuje bonus, který absolventům poskytuje tento typ odborného vzdělávání na rozdíl od všeobecného vzdělávání gymnaziálního typu. Ne všichni absolventi jsou totiž na vysoké školy přijati a mnozí vysokoškolské studium ani nedokončí. Získaná kvalifikace jim pak umožní odpovídající uplatnění.

I v případě profilových maturitních zkoušek by bylo vhodné nastavit kvalitativní **sledování a vyhodnocování jejich celkové úrovně** a relevance. Stejně jako v případě závěrečné zkoušky, je i zde důležité, aby žáci přicházeli k maturitě **s portfoliem kompetencí**, které dokládá zvládnutí všech kompetencí požadovaných příslušným kvalifikačním standardem.

Spolupráce škol a firem při přípravě a realizaci profilové maturitní zkoušky se může tedy rozvíjet především v části praktické zkoušky. **Praktická zkouška** je podle školského zákona jednou z forem profilové části maturitní zkoušky, která ověřuje, jak je žák připraven na výkon

konkrétních pracovních činností vymezených v profilu absolventa. Způsob provedení může být různý a závisí na charakteru a podmínkách jednotlivých oborů vzdělání – může mít podobu konkrétní pracovní činnosti, vytvoření produktu, písemné zkoušky zaměřené např. na zpracování návrhu, projektu apod. Tak jako je tomu u závěrečných zkoušek, bylo by třeba **zvýšit motivaci firem** účastnit se přípravy této části maturitní zkoušky, podpořit její realizaci ve firemním prostředí nebo alespoň zajistit zadání úkolů vyplývajících z firemní praxe a odpovídajících potřebám firem. Praktická zkouška by totiž měla být zaměřena na ověření komplexních kompetencí a předpokládaných odborných činností, které bude absolvent v praxi vykonávat. Větší zapojení firem předpokládá ovšem především **finančně zajistit zapojení odborníků z praxe** na úrovni jednotlivých škol a spolupracujících firem a stanovit **povinnost účasti** těchto odborníků při přípravě i realizaci praktické části maturitní zkoušky i hodnocení žáků.

Podle RVP může být praktická zkouška nahrazena ve většině oborů vzdělání **maturitní prací a její obhajobou** před zkušební maturitní komisí. Jedná se o práci samostatně zpracovanou žákem, která má prokázat komplexní osvojení požadovaných kompetencí, schopnost samostatně řešit teoretické i praktické problémy. Ověřuje nejen orientaci v odborné problematice, ale také celou řadu klíčových a všeobecných kompetencí. Školy mohou také kombinovat praktickou zkoušku s maturitní prací s obhajobou. Zde je tedy také velký prostor pro zapojení firem. Je žádoucí, aby zadání těchto maturitních prací bylo vázáno na firemní problematiku, na činnosti a problémy, s kterými se žák setkal při vykonávání odborné praxe, a také aby **odborníci z praxe působili jako vedoucí, příp. alespoň oponenti** těchto prací. Jednou z možností je propojit odbornou, resp. individuální praxi v posledním ročníku studia s přípravou maturitní práce. Pro zvýšení úrovně těchto prací, jejichž kvalita je podle dosavadních zkušeností velmi různorodá, by pak bylo vhodné jejich vyhodnocování také firemní sférou.

Podobně jako výše u závěrečné zkoušky navrhujeme zavést **placenou účast zaměstnavatelů (odborníka z praxe) při praktických maturitních zkouškách**.



Škola jako organizátor maturitních zkoušek má možnost účast zaměstnavatele zajistit a zaplatit ze svého rozpočtu. Při maturitní práci s obhajobou, která vzniká na zadání firmy, by náklady na přípravu a konzultaci zadání měla nést firma, která pak může výsledky práce využívat (ev. nabídnout žákovi práci).

5.3 MISTROVSKÁ ZKOUŠKA

Cílem zavedení mistrovské zkoušky je podpořit další profesní růst absolventů oborů středního vzdělávání bez maturitní zkoušky. Mistrovskou zkoušku (MiZk) by mohli skládat absolventi těchto oborů nejdříve 3–5 let po absolutoriu a její úspěšné složení by umožňovalo vstup do terciárního vzdělávání.

Základním přínosem MiZk bude zvýšení společenské prestiže absolventů oborů vzdělání s výučním listem. MiZk bude i vhodným motivačním nástrojem pro zvýšení zájmu o tyto obory vzdělání. MŠMT předpokládá, že MiZk přinese zkvalitnění služeb poskytovaných firmami v rámci příslušných živností, které budou zajišťovat absolventi mistrovských zkoušek. MiZk

vzhledem ke své náročnosti a postavení ve vzdělávacím systému umožní vytvořit pro její absolventy alternativní cestu pro vstup na vysoké školy technického zaměření (podobně jako je tomu např. v Německu) a otevřít tak dosud rigidně sevřený systém prostupnosti vázaný na maturitní zkoušku.

Základní přínosy MiZk pro uchazeče akcentují zejména motivační faktor, kdy MiZk by řadila její nositele na výrazně vyšší společenskou úroveň (problematika společenské prestiže) a dále by mistr byl garancí vysokého řemeslného mistrovství (kvalita práce). Zařazení mistrovské zkoušky do 5., nebo případně do 6. stupně EQF (Evropského rámce kvalifikací) by nositelům otevřelo přístup k vyšším formám vzdělání, zejména v terciárním sektoru. Lze rovněž očekávat mezinárodní srovnatelnost a uznatelnost mistrovských zkoušek a absolventi se s ní budou moci prokazovat na evropském trhu práce.

Příprava mistrovské zkoušky už probíhá a je záležitostí **mezirezortní** (MŠMT, MPO, popř. další); zároveň při přípravě figurují reprezentanti sociálních partnerů (HK, SPD aj.). Významnou roli při přípravě v jednotlivých odvětvích by také mohly sehrát **sektorové rady**. Zavádění MiZk by mělo probíhat postupným zařazováním oborů a kvalifikací navržených reprezentací zaměstnavatelů i cechů. Je zřejmé, že nutnou podmínkou pro zavedení mistrovské zkoušky budou určité zásahy do **legislativy**. Základní související legislativní normou je živnostenský zákon. Cílem je, aby živnostenský zákon vzal mistrovskou zkoušku jako ekvivalent maturitní zkoušky. Je nutné dále vyřešit kodifikaci ve školském zákoně, zejména otázky prostupnosti do terciárního sektoru.

Kvalifikace mistrů (řemesla, odborného výcviku a provozního) **budou zakotveny v NSK**, kde stejně jako ostatní kvalifikace NSK budou mít své standardy, podle nichž budou probíhat zkoušky. Obsah standardů bude navazovat na obsah příslušných oborů vzdělání a vznikne ve spolupráci resortu školství a příslušných profesních cechů a svazů. Vytvořené kvalifikace vztahované k MiZk budou zařazeny do **úrovně EQF 5**. V tomto smyslu bude MiZk zařazena do **zákona o NSK**.

Předpokládá se, že mistrovská zkouška bude zahrnovat následující části:

- **praktická zkouška** spočívající v návrhu a provedení mistrovského výrobku nebo prokázání mistrovských dovedností;
- **zkouška odborných teoretických znalostí a kompetencí** souvisejících s daným oborem nebo odvětvím činností;
- **zkouška hospodářských, podnikatelských, sociálních a právních kompetencí** potřebných k vedení firmy a ke komunikaci se zákazníky, případně s odběratelskou sférou.

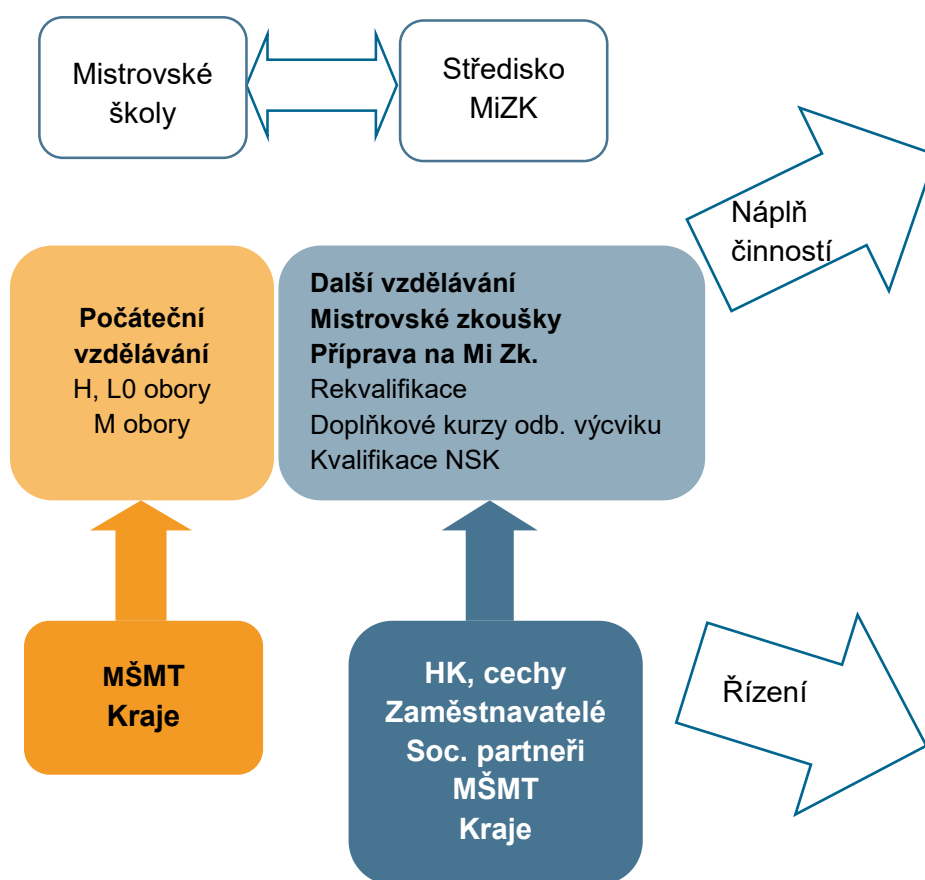
Pro spolupráci škol a firem v počátečním vzdělávání je důležité, že jako nepovinná část by mělo být ještě zařazeno **pedagogické minimum** požadované jako podmínka pro vedení odborného výcviku žáků. Tato část by byla vyžadována jako doplňková zkouška u podnikatelů a živnostníků, kteří by ve svých provozovnách vychovávali žáky a byla by na vyšší úrovni (EQF 6) než existující profesní kvalifikace NSK „Instruktor praktického vyučování“ (EQF 5).

Mistrovské zkoušky budou žadatelé skládat ve vybraných zařízeních **mistrovských školách, které** budou zařazeny v rejstříku těchto škol na MŠMT. Pro zařazení do rejstříku budou muset

splnit požadavky na materiální vybavení a personální zajištění dle příslušných standardů dané kvalifikace. Autorizovanou osobou by měla být Hospodářská komora, která v žádosti o autorizaci doloží smlouvu s mistrovskou školou pro daný obor. V rámci těchto škol mohou fungovat **střediska mistrovských zkoušek**, ve kterých budou zajištěny podmínky nejen pro vlastní zkoušky, ale i pro přípravné kurzy. Tato zařízení bude potřeba dobudovat tak, aby pro každý obor splňovalo podmínky na republikové úrovni alespoň jedno.

Zde se nabízí možnost vytipovat pro tento účel odborné školy, které mají charakter center odborné přípravy, tzn., že již dnes realizují kromě počátečního i kurzy dalšího vzdělávání včetně rekvalifikací. Při plánovaném zavedení mistrovských zkoušek jsou některé tyto školy svým technickým i personálním vybavením jedinými pracovišti praktického výcviku, která po požadovaném doplnění se mohou co nejdříve stát mistrovskými školami a plnit roli nositelů přípravných kurzů na tyto zkoušky a mohou být i místem pro konání mistrovských zkoušek. Střediska MiZk mohou být zřizována i při podnicích a velkých firmách, poskytnou-li odpovídající technické a technologické vybavení. Praktickou část mistrovské zkoušky (mistrovský výrobek) budou moci uchazeči vykonávat přímo na pracovišti firem nebo u zákazníka, pokud to budou podmínky a zadání úkolů vyžadovat. Examinátory MiZk budou tedy nejen učitelé příslušné školy, ale především odborníci z podniků, případně další experti jmenovaní sociálními partnery.

Schéma 7: Model mistrovské zkoušky





Zavedení mistrovské zkoušky povede k významnému **rozšíření spolupráce partnerů** ze školské a firemní sféry z počátečního i **do dalšího vzdělávání**, a tedy i k lepšímu propojení obou těchto sektorů. MiZk by měla přispět i ke zvýšení úrovně odborného výcviku žáků v počátečním vzdělávání, a to jak v oblasti personální, tak materiální. Zvýší se odborná i pedagogická zdatnost instruktorů – mistrů; také vybrané mistrovské školy, resp. střediska mistrovských zkoušek, financovaná vícezdrojově a využívaná pro počáteční i další vzdělávání by měla být materiálně vybavena lépe než běžné školy.

6 STRUKTURÁLNÍ ASPEKTY ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ VE VZTAHU K POTŘEBÁM TRHU PRÁCE

Zatímco v předchozích kapitolách jsme se věnovali především otázkám kvality odborné přípravy absolventů tak, aby jejich kompetence odpovídaly potřebám zaměstnavatelů, v této části se zaměříme na kvantitativní, resp. strukturální aspekty systému středoškolského odborného vzdělávání. I kdybychom měli kvalitně připravené absolventy ve struktuře, která neodpovídá potřebám trhu práce, systém bude neefektivní a frustrující pro absolventy, kteří se neuplatní, i pro zaměstnavatele, kterým budou chybět kvalifikovaní zaměstnanci. Tyto aspekty jsou úzce spojeny s řízením celého vzdělávacího systému (viz. kap. 7), nicméně v této kapitole budeme věnovat pozornost oblastem, jejichž řešení by mělo vytvořit nezbytné předpoklady pro odpovídající řízení. Vzhledem k tomu, že projekt Pospolu se mohl věnovat této problematice pouze okrajově, využíváme materiály a výstupy jiných relevantních projektů.

6.1 PREDIKCE KVALIFIKAČNÍCH POTŘEB

Pro sladování struktury výstupů odborného vzdělávání s potřebami trhu práce sehrávají zásadní roli včasné, důvěryhodné a v odpovídající formě dostupné informace o budoucích potřebách trhu práce. Je tomu tak proto, že vývoj trhu práce je odrazem stále rychlejších a hlubších změn v ekonomickém vývoji, které jsou ovlivňovány globalizačními trendy, technologickými změnami, ale i cykličností. Na tyto trendy vzdělávací systém často reaguje s příliš velkým zpožděním, což přispívá ke strukturálnímu nesouladu poptávky a nabídky na trhu práce. Je důležité, aby se jak uchazeči o studium, tak školy a jejich zřizovatelé či tvůrci systémových opatření v oblasti vzdělávání mohli opřít o systematické a kvalitní informace o vývoji trhu práce a o prioritách, které z toho pro jejich rozhodování vyplývají.

Základním východiskem pro toto rozhodování by měly být **středně a dlouhodobé predikce vývoje potřeb trhu práce**. Jak se uvádí v materiálu „Zvyšování relevance odborného vzdělávání požadavkům trhu práce“²³, který byl projednán gremiální poradou MŠMT v dubnu 2014, vyplývá z evropských zkušeností, že tyto predikce jsou poměrně spolehlivé v ustáleném stavu, ale problematické v době dynamických změn, zejména pokud souvisí s krizovými jevy, které lze jen velice obtížně předvídat. Mění se totiž nejen poptávka po profesích a po různých druzích vzdělání, ale mění se také dovednostní obsah stávajících profesí. S novými technologiemi je spojen nejen růst produktivity, ale i nové trendy v organizaci a dělbě práce. Zrychluje se úbytek málo kvalifikovaných pracovních míst a naopak roste počet míst s vyššími kvalifikačními požadavky. Vývoj národních trhů práce je výrazně ovlivňován celkovým evropským i celosvětovým kontextem. Vliv uvedených faktorů se kvantitativně velice

²³ Zvyšování relevance odborného vzdělávání potřebám trhu práce. Praha NÚV, duben 2014.

problematicky zachycuje. Z toho vyplývá, že predikce mohou být pouze jedním z orientačních podkladů pro rozhodování o struktuře středoškolského odborného vzdělávání.

O zavedení systému prognózování v ČR usilují především dvě instituce, MŠMT a MPSV. Na základě objednávky těchto dvou ministerstev bylo v ČR v posledních deseti letech realizováno několik projektů, zabývajících se projekcí trhu práce²⁴.

V NÚV byl v rámci projektu **VIP Kariéra** vytvořen interaktivní internetový informační systém ISA+ integrující informace z oblasti vzdělávání a trhu práce (dostupný na www.infoabsolvent.cz). Nabízí kompletní přehled vzdělávací nabídky, dále řadu výstupů z analýz a šetření z oblasti nezaměstnanosti absolventů škol, připravenosti a uplatnění absolventů v praxi i v terciárním vzdělávání a také uplatnění zdravotně postižených žáků. Pro otázky predikcí jsou využitelné zejména výstupy **analýz prezentovaných na tzv. statických a dynamických stránkách informačního systému ISA+**:

- **Analýzy trendů trhu práce v ČR a EU** (vývoje makroekonomických faktorů ovlivňujících počet a strukturu pracovních míst v ČR a v zemích EU, vývoje odvětvové, profesní a vzdělanostní struktury zaměstnanosti v ČR a EU) a projekce změn struktury pracovních míst v ČR pro období 2010-2020. Hlavními zdroji dat je VŠPS (ČSÚ), European Labour Force Survey, EURES a European Employment Service (www.infoabsolvent.cz).
- **Srovnání profesní struktury pracovních sil se strukturou absolventů, informace o shodě dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání** (www.infoabsolvent.cz) identifikující tzv. nedostatkové profese, kde se počty absolventů oborů odborného vzdělávání významně odchyľují od počtu zaměstnaných v relevantních profesích.
- Zpětnou vazbu pro vzdělávací nabídku i obsah odborného vzdělávání poskytují výsledky šetření **Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol** (údaje o důležitosti jednotlivých klíčových kompetencí pro zaměstnavatele, kritéria rozhodující o přijetí absolventů ško do zaměstnání, názory zaměstnavatelů na důležitost praxe u absolventů škol, vymezení nedostatkových profesí a oborů vzdělání, profesí a oborů s nedostačující kvalitou mladých pracovníků) - www.infoabsolvent.cz.

NÚV realizuje a interpretuje výsledky analýz dat také na krajské úrovni na svých webových stránkách pod odkazem **Vzdělávání a trh práce v krajích ČR** ([Souhrn informací o všech krajích - struktura zaměstnanosti, nově přijatí žáci a absolventi, nezaměstnanost absolventů](#)).

Pro potřeby tvorby Národní soustavy kvalifikací byly v NÚV v letech 2004-2007 zpracovány studie **Sledování vývojových trendů ve skupinách příbuzných povolání** (<http://www.nuv.cz/cinnosti/analyzy-trhu-prace-rozvoj-kvalifikaci-dalsiho-vzdelavani/os/vyvoj-kvalifikaci>) identifikující témata, která by bylo vhodné prosazovat ve vzdělávacích programech vybraných oborů.

²⁴ Např. Model ROA-Cerge (NVF, VÚPSV, CERGE) Projekce budoucí zaměstnanosti v odvětvích (NVF, SVP s využitím výstupů evropské projekce EU Skills Panorama CEDEFOP) www.budoucnostprofesi.cz; <http://prognozatrhu prace.vupsv.cz/>.

V rámci národního projektu MŠMT **Koncept – koncepce dalšího vzdělávání**²⁵, jehož řešitelem byl NÚV, vznikl návrh **systému tvorby informačních produktů** pro potřeby dalšího vzdělávání, který si kladl za cíl výrazné zvýšení informovanosti cílových skupin o situaci a trendech na trhu práce přehlednou a snadno využitelnou formou. Zatímco v oblasti počátečního vzdělávání jsou relevantní spíše střednědobé a dlouhodobé prognózy, v oblasti dalšího vzdělávání jsou využitelné i krátkodobé výhledy. Pro každý navržený informační produkt byla vytvořena **metodika jeho tvorby** na základě dostupných dat včetně pilotního ověření.

Pro cílovou skupinu **uživatelů z oblasti vzdělávání a kariérového poradenství**, která preferuje informace na národní i regionální úrovni o oborech vzdělání a profesích ve střednědobém výhledu, je využitelný např. následující informační produkt:

- **„Profesní a kvalifikační trendy“** - podává přehled o hlavních trendech českého trhu práce včetně předpokládaného vývoje a identifikuje hlavní hrozby a příležitosti a problémová místa. Hlavními částmi produktu jsou (i) základní trendy, současná situace a výhled trhu práce (obsahuje analýzu celkových trendů v zaměstnanosti a vzdělávání, včetně hodnocení vzdělanostní a odvětvové struktury podrobných profilů profesních skupin) a (ii) regionální komparace, která v obdobné struktuře přináší detailní analýzu situace na trzích práce v jednotlivých krajích²⁶.

Cílová skupina, kterou tvoří členové sektorových rad a tvůrci NSK reprezentující zaměstnavatele, nemá dostatek kapacit pro rozsáhlejší analytickou činnost a potřebuje podpůrné informace, které by jí umožnily identifikovat priority při navrhování a tvorbě profesních kvalifikací. Ty by se měly stále více promítat i do počátečního vzdělávání. Pro tuto cílovou skupinu, která preferuje větší podrobnost informací o profesích i o regionálních prioritách, jsou využitelné následující informační produkty:

- **„Analýza nejdůležitějších vzdělávacích oborů pro daný sektor“** – poskytuje informace o současné a budoucí dostupnosti absolventů z alespoň tří vzdělávacích oborů, které jsou klíčové pro daný sektor, a o situaci na trhu práce u profesí, ve kterých se tento obor vzdělávání vyskytuje nejčastěji²⁷.
- **„Karta kvalifikace“** (pro potřeby tvůrců NSK) – poskytuje datové a analytické podklady pro rozhodování o prioritách postupu tvorby profesních kvalifikací a rámcové informace pro potřeby zpracovatelů NSK²⁸.

²⁵ Kofroňová, O. (Ed.): Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Koncepční studie. Praha NÚV, 2013.

²⁶ Tento informační produkt byl pilotně ověřen v maximálním možném rozsahu – analyzuje všechny kraje, odvětví (jednomístná klasifikace CZ-NACE) a profesní skupiny (trojmístná klasifikace KZAM).

²⁷ V rámci pilotáže byla tato část produktu zpracována pro následujících 5 sektorových rad: i) strojírenství; ii) zemědělství; iii) potravinářství a krmivářství; iv) doprava, logistika, poštovní a doručovací služby; v) sklo, keramika a zpracování minerálů.

²⁸ V rámci pilotáže byla „Karta kvalifikace“ zpracována pro profesní skupiny KZAM 3 až 8 (na úrovni čtyřmístného členění) v celkovém rozsahu 148 karet.

Pro vytvoření kvalitního **informačního prostředí** v oblasti sladování vzdělávací nabídky s potřebami trhu práce je nezbytné zajistit:

A) dostupnost zdrojů dat, informací a analýz o očekávaných potřebách trhu práce

Nutnou podmínkou zkvalitňování metod a možností predikcí trhu práce je však dostatek kvalitních a systematicky sbíraných údajů. ČR v tomto ohledu za nejrozvinutějšími zeměmi stále výrazně zaostává. V zahraničí vychází metodologie projekcí trhu práce (ať už v členění podle profesí či odvětví) z projekce makroekonomických veličin. Z jejich změn se následně odvozuje změna počtu zaměstnaných v dílčích sektorech ekonomiky. V dalších krocích je pak vytvářena profesní a případně i vzdělanostní struktura zaměstnaných (rozdělení podle stupně a oboru vzdělání). V ČR nejsou výchozí projekce makroekonomických veličin prováděny, neexistuje tudíž ani žádná oficiální střednědobá projekce vývoje počtu pracovních míst podle jednotlivých sektorů ekonomiky. Vzhledem k tomu je potřebné při analýzách a prognózách struktury pracovních míst v ČR vycházet z makroekonomické projekce převzaté z mezinárodních řešení²⁹. Jednodušší možností ověření potřeb trhu práce je srovnání podílu pracovníků jednotlivých sektorů hospodářství na celkové zaměstnanosti a podílu absolventů škol pro odpovídající skupiny oborů vzdělání.

B) informační produkty v jednoduché a srozumitelné formě pro vybrané cílové skupiny vytvářené na základě výše uvedených dat, informací a analýz

Systémové prostředí pro dlouhodobé a pravidelné vytváření těchto informačních produktů by mělo pomoci formovat jak nabídku odborného vzdělávání ve školách, tak zájem uchazečů o studium způsobem, který bude reflektovat i budoucí potřeby zaměstnavatelů a zlepšit uplatnitelnost absolventů na trhu práce. Cílovými skupinami uživatelů těchto informačních produktů jsou zejména:

- tvůrci vzdělávací politiky na centrální úrovni (MŠMT);
- sektorové rady a tvůrci NSK;
- zřizovatelé středních odborných škol (kraje);
- školy;
- subjekty kariérového poradenství;
- uchazeči o studium, absolventi.

Vzhledem k meziresortnímu charakteru aktivit cílených na získání relevantních údajů o budoucích potřebách trhu práce a možnostech vzdělávání a zajištění zaměstnanosti budoucích absolventů je potřebné k vypracování konkrétních analýz vytvoření **platformy odpovědných partnerů** z MŠMT i dalších ministerstev. Tento přístup je nyní uplatňován v rámci řešitelského týmu projektu Předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce (PŘEKVAP TP). Hlavním cílem projektu je **vytvoření a fungování udržitelného systému předvídání kvalifikačních potřeb**. Tím projekt přispěje zejména k tomu, aby rozhodování relevantních

²⁹ Např. projekce provedené Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání (CEDEFOP) pro období 2009–2012, v jejímž rámci byly vytvářeny projekce specifické pro jednotlivé země, tedy i pro ČR.

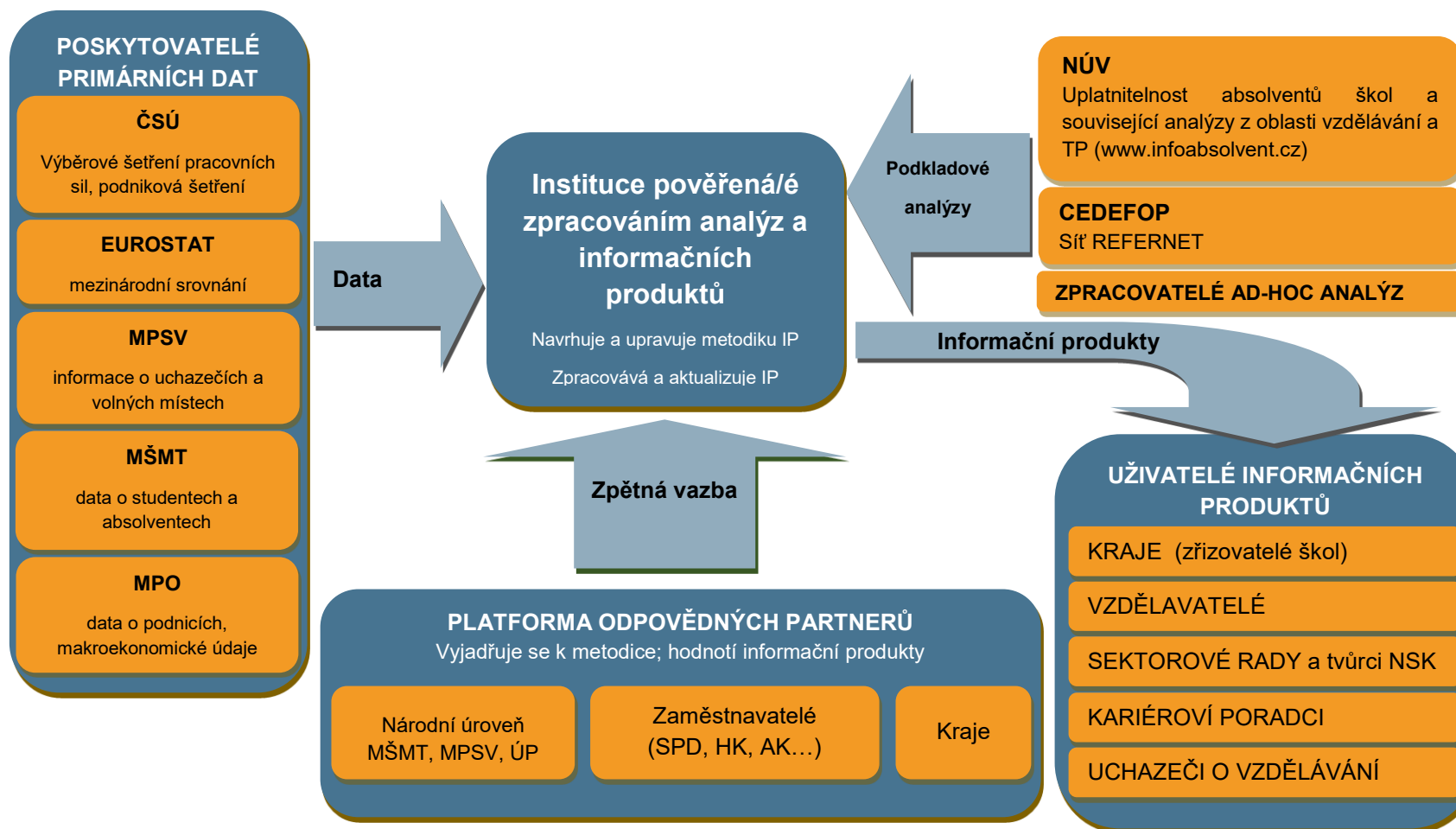
subjektů bylo založeno na informacích, a tím i znalostech nejen o uplynulém vývoji na trhu práce, ale i o **očekávané nabídce kvalifikací a očekávané poptávce po kvalifikacích**.

Návrh systému efektivního propojení informací, který by umožnil tvorbu predikcí a informačních produktů pro uživatele (viz následující obrázek), by měl spojovat:

- a) poskytovatele primárních dat;
- b) zpracovatele analýz, využitelných pro tvorbu informačních produktů;
- c) zpracovatele informačních produktů;
- d) uživatele informačních produktů (cílové skupiny).

Schéma 8: návrh systému tvorby predikcí, analýz a informačních produktů o budoucích potřebách trhu práce

66



Strukturální aspekty odborného vzdělávání ve vztahu k potřebám trhu práce

6.2 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ

Zásadní pro úspěšné sladování nabídky odborného vzdělávání a potřeb trhu práce je nejen odpovídající informační prostředí, ale především dobré fungování kariérového poradenství. Kariérové poradenství, které poskytuje žákům i jejich rodičům relevantní informace pro volbu vzdělávací a profesní dráhy v celoživotní perspektivě se může stát významným nástrojem pro zvýšení atraktivity odborného vzdělávání.

67

V současné době je příprava na rozhodování o volbě vzdělávací a profesní dráhy, snadnější orientaci ve světě práce na základních i středních školách zajišťována dvěma způsoby³⁰:

- **kariérovým poradenstvím**, jehož cílem je vybavit žáky potřebnými informacemi;
- **kariérovým vzděláváním**.

Cílem tohoto vzdělávání (na ZŠ je součástí vzdělávací oblasti Člověk a svět práce a na SŠ průřezového tématu Člověk a svět práce) je vybavit žáka kompetencemi pro to, aby dokázal efektivně využívat dostupné informační zdroje a podle nich se rozhodovat a plánovat svou kariéru; na výuce jednotlivých témat se podílí pedagogové relevantních aprobací i učitelé odborné praxe či učitelé odborného výcviku.

Východiskem pro poskytování školních poradenských služeb jsou již vymezené standardní činnosti školního psychologa, školního speciálního pedagoga, výchovného–kariérového poradce, školního metodika prevence a pedagogů tvořících konzultační tým školního poradenského pracoviště (ŠPP). Služby jsou poskytovány ve spolupráci školního poradenského pracoviště a školských poradenských zařízení – pedagogicko-psychologických poraden (PPP) a speciálně pedagogických center (SPC).

§

Kariérové poradenství patří dle § 7 vyhlášky o poradenských službách mezi poradenské služby poskytované ve škole, které zabezpečuje ředitel školy, a to zpravidla výchovným poradcem nebo též školním psychologem či školním speciálním pedagogem. Kariérové poradenství poskytované výchovným poradcem a školním psychologem přímo ve škole (příloha č. 3 vyhlášky) je doplněno o kariérové poradenství pedagogicko-psychologických poraden (příloha č. 1 vyhlášky) a v případě žáků se zdravotním postižením též o kariérové poradenství speciálně pedagogických center (příloha č. 2 vyhlášky).

Pro úvahy o **kapacitních možnostech výchovných poradců** je třeba nahlédnout do nařízení vlády o rozsahu činnosti pedagogických pracovníků, kde je v § 3 odst. 3 stanoveno, že výchovnému poradci se snižuje týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti v závislosti na velikosti školy, a sice do 150 žáků o 1 hodinu, do 250 žáků o 2 hodiny, do 550 žáků o 3 hodiny, do 800 žáků o 4 hodiny a nad 800 žáků o 5 hodin. Prostým dělením dospějeme k časovému rozmezí 0,2-0,8 hodiny na jednoho žáka za

³⁰ Zpracováno na základě publikace Strádal, J.: Návrh koncepce integrovaného systému kariérového poradenství. Praha NÚV, 2013.

rok, přičemž kariérové poradenství není jedinou činností, které se má výchovný poradce povinnost věnovat.

NÚV poskytuje školám informační, vzdělávací a metodickou podporu pro realizaci kariérového vzdělávání a poradenství. Nástrojem informační a metodické podpory je již zmíněný integrovaný informační systém www.infoabsolvent.cz. NÚV nabízí učitelům a výchovným-kariérovým poradcům distanční vzdělávání formou e-learningu (eKariéra).³¹

Kariérové poradenství ve školách je z hlediska časových možností výchovných-kariérových poradců do značné míry poddimenzované. Stávající snížení vyučovací povinnosti výchovného poradce o 1-3 hodiny (podle velikosti školy) je pro potřebné činnosti a práci se žáky a také s jejich rodiči nedostačující.

Nezbytná je rovněž revize RVP pro základní i střední vzdělávání tak, aby se kompetence spojené s utvářením vlastní kariéry (Career Management Skills) staly plnohodnotnou součástí vzdělávání. S tím souvisí především nutnost **zvýšení kvalifikace** lidí, kteří se touto problematikou ve škole zabývají, a dále vytvoření **samostatné pozice kariérového poradce**. Do jeho činnosti bude spadat podávání informací o celém spektru možností vzdělávání a profesního uplatnění. Při poskytování poradenství bude spolupracovat se všemi relevantními subjekty, tj. školami, úřady práce, zaměstnavateli apod.

Služby kariérového poradce by měly být rozšířeny tak, aby každý žák v předposledním a posledním ročníku měl možnost využít alespoň tři hodiny individuálního kariérového poradenství, a to jak na základních, tak na středních školách. Zatímco kariérové poradenství na ZŠ směřuje především k volbě další vzdělávací dráhy, na středních odborných školách jde především o postupné směřování k uplatnění na trhu práce.

Kvalifikace učitelů, kteří se zabývají tématy světa práce, a kvalifikace kariérového poradce by měla být formalizována jako:

- studijní program na VŠ ve vazbě na kariérní řád pedagogických pracovníků;
- profesní kvalifikace pro kariérové poradce podle zákona o NSK.

³¹ Viz stránky <http://ekariera.nuov.cz/>.

**Kvalifikační standard profesní kvalifikace
„KARIÉROVÝ PORADCE PRO VZDĚLÁVACÍ A PROFESNÍ DRÁHU“**

Autorizující orgán: MŠMT

Kvalifikační úroveň NSK – EQF: 6

Odborná způsobilost

Název

1. Orientace v teoriích a metodách kariérového poradenství.
2. Vyhledávání, tvorba a poskytování kariérních informací pro přímou i bezkontaktní kariérovou práci s klientem (jednotlivcem i skupinami).
3. Uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky.
4. Vedení poradenského rozhovoru s cílem získat základní kariérové informace.
5. Kariérová práce s jednotlivcem a se skupinou, individuální plány, metody skupinové kariérní práce.
6. Vedení evidencí, systemizace kariérových informací na regionální úrovni, práce s potenciálními zaměstnavateli.
7. Poskytování kariérových informací ze světa vzdělávání a světa práce včetně práce s nimi.
8. Orientace v legislativě počátečního a dalšího vzdělávání včetně předpisů souvisejících s kariérovým poradenstvím.
9. Organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry lidí (career management) včetně spolupráce s dalšími poradenskými subjekty v zájmu klienta (networking).

V současné době jsou již k dispozici kvalifikační a hodnotící standardy profesních kvalifikací pro několik pozic kariérových poradců:

- kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu (viz níže);
- kariérový poradce pro zaměstnanost;
- kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel.

Vedle kariérového poradenství přímo na školách se vytvářejí také **regionální kariérová centra**, např. v informačních centrech mládeže nebo při školách, často spojená i s poradenstvím pro další profesní vzdělávání a pro dospělé (např. IVC Sezimovo Ústí). Nedílnou součástí kariérového poradenství jsou i znovu personálně posilovaná **informačně poradenská centra úřadů práce**, která by se neměla soustřeďovat pouze na nezaměstnané,

ale poskytovat poradenství týkající se trhu práce celé populaci i mladým lidem, kteří vstupují poprvé na trh práce. Zatímco ve školách by měli působit kariéroví poradci pro vzdělávání, na úřadech práce naproti tomu kariéroví poradci pro zaměstnanost.

Kariérové poradenství se může opírat také o profesní diagnostiku, kterou poskytují pedagogicko–psychologické poradny. Tento typ poradenství nepotřebují všichni žáci, nicméně mělo by být pro potřebné žáky zdarma dostupné, např. na doporučení výchovného - kariérového poradce. Toto poradenství je také jako veřejná služba značně poddimenzované. Řešením je zajištění dostatečné kapacity poradenských služeb školního psychologa či PPP a jejich funkčního propojení v rámci integrovaného systému kariérového poradenství s jasně identifikovanou rolí jednotlivých aktérů.

Celkově je tedy nutno zabezpečit následující veřejně dostupné **služby kariérového poradenství**:

Tabulka 5:

1	Studijní orientace (diagnostika studijní orientace)
2	Podpora při studiu (diagnostika studijního stylu, specifické poruchy učení; speciální vzdělávací potřeby)
3	Informace o kurzech dalšího vzdělávání, vyhledávání vhodné vzdělávací aktivity doplňující nebo navazující na studium (např. přípravný kurz k přijímacím zkouškám, jazykový kurz apod.)
4	Informace o možnostech získávání finanční podpory pro studium
5	Individuální plánování vzdělávání/kariéry, včetně vedení a podpory
6	Podpora při ucházení se o studium: jak vyplnit přihlášku na školu (SŠ, VŠ, jazyková škola); jak se přihlásit na studijní stáž; jaké jsou šance dostat se na vybranou školu (počet zájemců / počet přijatých)
7	Studium v zahraničí
8	Profesní orientace (diagnostika profesní orientace)
9	Informace o trhu práce
10	Informace o profesích, informace o uznávání kvalifikací / posuzování odborné způsobilosti a o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (soulad studijního oboru a vybrané profese, kompetence potřebné pro danou profesi)
11	Podpora při ucházení se o práci (CV a motivační dopis, příprava k pohovoru o zaměstnání, EUROPASS)
12	Informace o možnostech práce v zahraničí

Následující tabulka ukazuje **potenciál výše uvedených subjektů** pro poskytování kariérového poradenství:

Tabulka 6:

Subjekty		Úroveň kariérového poradenství	
		Základní informačně-poradenská úroveň	Poradenství s využitím diagnostických (psychologických) metod
1	Kariérový poradce ve škole	+++	-
2	Školní poradenská pracoviště (školní psycholog)	+++	+++
3	Informační centra pro mládež (ICM)	+++	+
4	IPS úřadu práce (ÚP)	+++	-
5	Centra uznávání a celoživotního učení (UNIV)	+++	-
6	Pedagogicko-psychologické poradny (PPP)	+++	+++

6.3 NÁBOR ŽÁKŮ A JEHO PROPOJENÍ S POTŘEBAMI ZAMĚSTNAVATELŮ

6.3.1 Kapacity škol a ovlivňování nábora žáků politikou zřizovatelů

Pro uspokojení budoucích potřeb trhu práce, tzn. poptávky zaměstnavatelů, je třeba brát v úvahu také kapacity vzdělávacího systému a potřebu určité kontinuity vývoje vzdělávacího systému. V současné době má střední školství v celostátním měřítku přebytek volných kapacit. Možnost navyšování počtu žáků ukazují následující tabulky:³² Tabulka 7: přehled volných kapacit středního vzdělávání podle kategorií vzdělání

72

	Nabídka míst	Přijatých 2013	Počet volných	Převis nabídky
Učební technické	35456	19813	15643	44 %
Učební celkem	61013	35958	25055	41 %
MZ s OV technické	7878	5017	2861	36 %
MZ s OV celkem	12878	7402	5476	42,5 %
MZ technické	21393	16008	5385	25 %
MZ celkem	65447	46045	19402	30 %
Nástavbové technické	3425	1750	1675	49 %
Nástavbové celkem	12156	7647	4509	37 %

Učební obory – umožňují dosáhnout středního vzdělání s výučním listem (kategorie E a H)

MZ s OV – maturitní obory, jejichž součástí je i odborný výcvik (kategorie L0)

MZ – maturitní obory bez začlenění odborného výcviku (kategorie M)

Nástavbové – maturitní obory pro absolventy učebních oborů

Převis nabídky míst v oborech s výučním listem a v oborech s maturitní zkouškou a odborným výcvikem je kolem 40 %, v oborech s maturitní zkouškou 30 %. Školy tedy mají volné kapacity pro přijetí podstatně většího počtu žáků, než přijaly ve šk. roce 2013/14. Volná kapacita škol je výrazná i v **technických** oborech.

³² Převzato z materiálu Zvyšování relevance odborného vzdělávání potřebám trhu práce. Praha NÚV, duben 2014.

Tabulka 8: přehled volných kapacit středního vzdělávání v učebních oborech uvedených skupin

	Nabídka míst	Přijatých 2013/2014	Počet volných	Převis nabídky
23 Strojírenství	12796	7933	4863	38 %
26 Elektrotechnika	5024	2834	2190	44 %
36 Stavebnictví	7661	3790	3871	50,5 %

Je tedy zřejmé, že **školství jako celek neomezuje svými kapacitami možnost přijímání a vzdělávání žáků v technických ani jiných oborech a zvýšení jejich počtu je pouze otázkou politiky jednotlivých krajů a motivace žáků k jejich výběru.** V úvahu při predikování počtů přijímaných je třeba ovšem vzít i další aspekty, např.:

- šanci absolventů jednotlivých skupin oborů uspět na trhu práce (vyjádřenou mírou nezaměstnanosti);
- nutnost identifikace se zvoleným oborem;
- rizika předčasných odchodů ze vzdělávání;
- budoucí profesní stabilitu, vyjádřenou mírou uplatnění v zaměstnání, které odpovídá studovanému oboru;
- průběh demografické křivky;
- zohlednění dopadů migrace.

Nábor žáků ovlivňují svou **politikou kraje** jako zřizovatelé středních škol především na základě optimalizace sítě škol a mechanismu akreditace oborů pro jednotlivé školy včetně určení maximálního počtu přijímaných žáků a otevíraných tříd. Na úrovni kraje je tedy prostor pro dohodovací řízení mezi představiteli školské sféry a sociálními partnery. Problémem zůstává **nepružnost** ve vztahu k potřebám trhu práce: škola musí požádat o akreditaci oboru cca jeden rok před jeho zamýšleným otevřením a v případě kladného rozhodnutí trvá tedy 4–5 let, než se absolventi dostanou na trh práce. Po tak dlouhé době mohou být kvalifikační potřeby trhu práce zcela jiné. Je tedy potřeba vytvořit předpoklady pro pružnější reakci orgánů zřizovatele na potřeby regionálních trhů práce, které by měly být komunikovány v rámci **regionální platformy sociálních partnerů** (viz kap. 7). Na druhé straně by tuto situaci pomohla řešit pozdější specializace a výběr konkrétní kvalifikace až v poslední fázi studia (viz kap. 3).

Dalším problémem náboru je silné **konkurenční prostředí mezi školami**. Některé kraje zvolily politiku optimalizace sítě škol, směřují k vytváření větších center (např. Vysočina), jiné naopak preferují dostupnost školských zařízení i v menších sídlech (např. Jihočeský kraj). V době, kdy celkové kapacity převyšují počet potenciálních uchazečů, je nábor žáků komplikován i tím, že na jedné straně dochází k optimalizaci státních středních škol a na druhé straně vznikají nové soukromé školy. Kraje jako zřizovatelé nábor žáků nijak nekoordinují a školy vynakládají velké prostředky na náborové kampaně, které někdy přerůstají v „hon na žáka“. Kampaně jednotlivých škol jsou si velmi podobné, prostředky na nábor žáků jsou

vykládány často neefektivně a základní školy, žáci i rodiče jsou zahrnováni přemírou nesystémových informací.



Kapacita střední školy je dána výčtem oborů vzdělání, které škola může nabízet, nejvyšším povoleným počtem žáků v jednotlivých oborech a nejvyšším celkovým povoleným počtem žáků. To vše jsou údaje zapisované do rejstříku škol (§ 144 odst. 1 písm. d-f školského zákona), jejichž změna vyžaduje souhlasné stanovisko kraje, na jehož území škola působí (§ 147 odst. 1 písm. q), přičemž změnu uvedených mantinelů může iniciovat buď sama škola, nebo krajský úřad, který rejstřík vede, má-li být dosažena shoda mezi zápisem v rejstříku škol a skutečným stavem (§ 149 odst. 5).

V rámci výše uvedených kapacitních limitů může ředitel školy otevírat nové třídy a v závislosti na celkovém počtu žáků a dalších ukazatelích jsou dle § 161 školského zákona a vyhlášky o krajských normativech škole následně přerozděleny finanční prostředky ze státního rozpočtu.

Teoreticky by kraj mohl nabídku škol regulovat prostřednictvím úpravy kapacitních limitů škol ve školském rejstříku, v praxi nicméně využívá spíše své role zřizovatele a nabídku škol reguluje pomocí doporučeného počtu tříd, jež může daná škola v daném oboru otevřít, přičemž ředitelé toto omezení zpravidla respektují.

Toto na první pohled jednodušší řešení ovšem komplikuje fakt, že roli zřizovatele vykonává kraj v samostatné působnosti a jedná se tedy o rozhodnutí samosprávy, které náleží politické reprezentaci, zatímco vedení rejstříku škol a přerozdělování normativu spadá do tzv. přenesené působnosti kraje, do níž orgány samosprávy nezasahují a nad níž vykonává dohled MŠMT.

Z dlouhodobého hlediska jsou nástrojem regulace tzv. dlouhodobé záměry vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy, které se vypracovávají jak na celostátní, tak na krajské úrovni – viz podrobněji následující kapitola.

V tomto ohledu by tedy kraje měly převzít větší míru **koordinační role** a s využitím regionální platformy sociálních partnerů společně se zaměstnavateli aktivně ovlivňovat strukturu sítě škol a oborů a počty přijímaných žáků tak, aby odpovídaly potřebám regionálního trhu práce (dle výše uvedených predikcí i konkrétních požadavků zaměstnavatelů), zachování stability a kontinuity školského systému, uspokojení vzdělávacích potřeb uchazečů a dalších relevantních aspektů.



Kraje pomocí přerozdělování provozního normativu na střední školy (SŠ) mají v rukou reálnou možnost, jak regulovat a koordinovat oborovou skladbu na SŠ v daném regionu. Řízení kvality SŠ a jejich oborové skladby pomocí financování však vyžaduje ustálený mechanismus a jasná kritéria pro všechny zúčastněné subjekty (MŠMT, kraj, SŠ, sociální partnery). Tento mechanismus navíc nesmí ohrozit finanční stabilitu škol – právnických osob jako takových (tradiční financování účetního ročního období

a školního roku). Systém financování SŠ s parametry SŠ kvality a uplatnění absolventů by nutně vedl ke změně plánování a finančních rámců v horizontu 3-5 let.

6.3.2 Nábor žáků na úrovni školy

Každá škola si v současné době vytváří **vlastní systém náboru**. Náborové činnosti, období, ve kterém školy zahajují práce na náboru, jejich náročnost na organizaci i počet zapojených osob v náboru je různý podle typu školy. U škol oborově atraktivních (např. obchodních akademií) je nábor prováděn s menším vynaloženým úsilím než u škol technických nebo u oborů s výučním listem. I náklady spojené s náborovými činnostmi jsou vysoké, mnohdy je velmi obtížné získat dodatečné zdroje, které jsou vynaloženy na popularizaci nabízených zejména „technických“ oborů. Nejsou finanční zdroje, které by pokryly vícepráce a náklady spojené s náborovými aktivitami, a proto zapojení zaměstnanců škol do náborové činnosti je založeno z převážné části na dobrovolnosti.

Každá škola by měla mít vypracovanou **dlouhodobější školní strategii** a z té by mělo vycházet stanovení oborové a početní nabídky pro nábor žáků pro další školní rok. Jedná se o přesnou představu, které obory bude škola otevírat – nabízet již tradičně, které obory bude na základě potřeb trhu práce otevírat nově, a které naopak pro dlouhodobý nezájem již nabízet nebude. V případě velkého převisu absolventů na trhu práce bude obor utlumovat. Na úrovni strategie musí být také zpracovány postupy pro kapacitní a technické vybavení vyučovaných oborů, kvalitní personální zajištění nabízených oborů a finanční zdroje pro pokrytí.

Při stanovení počtu žáků pro následující školní rok vychází škola ze zřizovací listiny. Je nutno **dodržovat nabídku oborů**, kterou má škola ve zřizovací listině, dle platných kódů vzdělávání, a v součtu všech ročníků a oborů nepřekročit cílovou kapacitu oboru ani školy. Dalším důležitým ukazatelem vzhledem k náboru žáků je zajistit **stabilitu školy**, tzn. aby odcházející počty žáků a tříd byly nahrazeny nejlépe „stejným“ počtem nově příchozích žáků. Důležitá je snaha o kontinuitu vzdělávací nabídky, zachování stejné oborové nabídky vzhledem k naplněnosti školy, k možnosti opakování ročníku u neúspěšných žáků, využití kapacity školy a jejího vybavení a v neposlední řadě i personální stabilitu.

Stabilní **sledování potřeb trhu práce** je důležité proto, aby škola mohla na základě potřeby stanovit kvalitní žádanou oborovou nabídku. Pro zjištění regionálních potřeb trhu práce je nutná spolupráce s institucemi, firmami, sociálními partnery, kteří disponují těmito informacemi a požadavky.

Úřad práce vede evidenci o **uplatnění absolventů** na trhu práce a tyto počty dvakrát do roka vyazuje. V měsíci říjnu zjišťuje počty absolventů škol a jejich přijetí na VŠ a prvotní uplatnění na trhu práce a v měsíci dubnu upřesňuje zjištěné počty o následující absorpci absolventů trhem práce. Na základě uplatnění absolventů si každá škola může ověřit úspěšnost svých absolventů na trhu práce a podle zjištěných výsledků reálně stanovit oborovou nabídku, případně redukovat nebo navýšit počty nabízených míst pro nábor žáků do příštího školního roku. Zde školy narážejí na nepružnost financování škol „na žáka“, přestože vědí, že obor není žádaný nebo není žádaný v takovém rozsahu, stále ve většině případů nabízejí obory dle požadavků pokrytí odcházejícího počtu žáků novým nábořem, aby zajistili stabilitu školy,

hlavně personální. A to se následně projevuje převisem absolventů v nežádaných nebo nepotřebných oborech.

Přímá spolupráce s firmami, která zahrnuje i společný nábor žáků (nebo účast firmy na něm) pak umožňuje připravovat žáky cíleně pro konkrétního odběratele. V takových případech je možno zjistit přesné požadavky na počty absolventů přímo na jednání s personalisty firem. S těmito odběrateli je potřebné udržovat nepřetržitý dialog, znát jejich aktuální požadavky na kvalitu absolventů. V období stanovení požadavků na nábor žáků v návaznosti na časové hledisko realizace výstupů, u učebních oborů za tři roky a u maturitních oborů za čtyři roky, personalisté firem sdělí pracovníku školy, který je pověřen náborem, požadavky jak na celkové počty žáků, tak na oborovou skladbu. Školy často narážejí na problém **nízkého počtu požadovaných absolventů** (např. v řádu jednotek). To znamená komplikace vzhledem k oborovým normativům a naplněnosti tříd. Toto je tedy třeba opět řešit změnami konstrukce RVP (viz kap. 3) a také **změnami v organizaci výuky**, které musí být nutně zohledněny ve financování škol. Je nutno respektovat, že klasické třídy se budou stále častěji rozpadat do více skupin žáků, kteří budou směřovat k různým výstupním kvalifikacím.

Pro optimální pokrytí požadavků trhu práce v regionu je vhodné, aby si škola zjistila i názor a **požadavky regionální hospodářské komory a dalších organizací zaměstnavatelů** a sociálních partnerů (např. paktů zaměstnanosti apod.). Tyto instituce disponují znalostmi požadavků i menších zaměstnavatelů, kteří nemají vzhledem ke své velikosti personální kapacity k zajišťování personálních zdrojů pro své firmy.

Na základě těchto aktivit pak školy projednávají své oborové a početní nabídky s regionálním úřadem práce a se zřizovatelem a následně zveřejňují stanovené obory a počty žáků pro přijímací řízení (internetové stránky školy, veřejná deska školy, náborové materiály aj.). Následuje **náborová kampaň**, která probíhá na školách prakticky permanentně. Školy využívají marketingové nástroje, hledají stále atraktivnější způsoby náborových aktivit co nejpřesněji zacílených na žáka, rodiče a základní školu. Pověřením zástupci škol přemýšlejí nad strategií náborové kampaně, analyzují úspěšnost předcházejícího roku, vyhodnocují na základě vlastního průzkumu ty aktivity, které se jeví jako nejpřínosnější a hledají nové atraktivní způsoby vedení náboru. Na základě výsledků průzkumu se vytváří balíček hlavních náborových činností, k nimž patří:

- společná setkání výchovných poradců základních škol, IPS úřadu práce, regionálních zaměstnavatelů a zástupců středních škol;
- každoroční setkávání výchovných poradců na škole za účelem seznámení se s novou oborovou nabídkou, předvedení vybavení školy a informování o doplňkových aktivitách, např. stravování;
- vybavení ICT, knihovna, mimoškolní aktivity apod.;
- dny otevřených dveří;
- soutěže, zájmové kroužky;
- informační a poradenské pracoviště na škole pro rodiče a žáky – pomoc s vyplněním přihlášky;

- seznámení s podmínkami přijímacího řízení, informace o uplatnění, požadavky na zdravotní stav aj.;
- návštěvy základních škol a třídních schůzek;
- regionální burzy škol, veletrhy;
- inzerce v tisku a sdělovacích prostředcích (TV, rozhlas);
- webové stránky, internet, Facebook.

77 Největším přínosem pro kampaň každé školy je vhodný strategický partner, firma, podnik, s kterým jsou realizovány některé aktivity náboru společně. **Společné aktivity podniků a firem** jsou tedy marketingově úspěšným řešením, které vede k zvýšení zájmu o studium příslušných oborů.

€ Podle šetření nákladů na OV/OP mezi SŠ zapojenými do projektu POSPOLU vynakládají SŠ značné finanční prostředky na náborové kampaně. Ty jim potom logicky chybí v jiných oblastech, např. finance na OV/OP ve firmách (na dopravu, stravné a ubytování žáků). Normativní systém financování SŠ na žáka v období, kdy je méně žáků než v předchozích letech (propad v populační křivce), nutně vede k preferování investic do kvantity žáků na úkor investic do kvality výuky. Při neexistenci kvalitativních kritérií, která by se nechala spolehlivě využít jako podklad pro změnu systému financování SŠ, nelze toto chování středním školám vyčítat a zároveň je obtížné situaci jednoduše a efektivně změnit.

7 KOORDINAČNÍ ŘÍZENÍ A METODICKÉ OVLIVŇOVÁNÍ ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

78

Ačkoli je již dnes model odborného vzdělávání založený na spolupráci školské a zaměstnavatelské sféry, ale i dalších resortů a zaměstnavatelských organizací, spadá jeho řízení primárně do působnosti MŠMT. Vyjadřuje to role MŠMT při přípravě RVP (viz kapitola 3.3.1), v otázkách financování (viz kapitola 8) a v neposlední řadě při vytváření strategických dokumentů, jakými jsou například **dlouhodobé záměry rozvoje vzdělávání a vzdělávací soustavy**.

§

Povinnost vypracovávat **dlouhodobé záměry rozvoje vzdělávání a vzdělávací soustavy** stanoví školský zákon v § 9 a 10, a to jednou za 4 roky. Každoročně se pak zpracovávají **zprávy o jejich naplňování**, přičemž na celostátní úrovni má tuto povinnost MŠMT a na regionální úrovni krajské úřady v přenesené působnosti. Vyhláška o dlouhodobých záměrech stanoví podrobněji náležitosti obou dokumentů, které jsou na krajské úrovni klíčovým podkladem pro optimalizaci struktury škol a oborů v závislosti mj. na potřebách trhu práce.

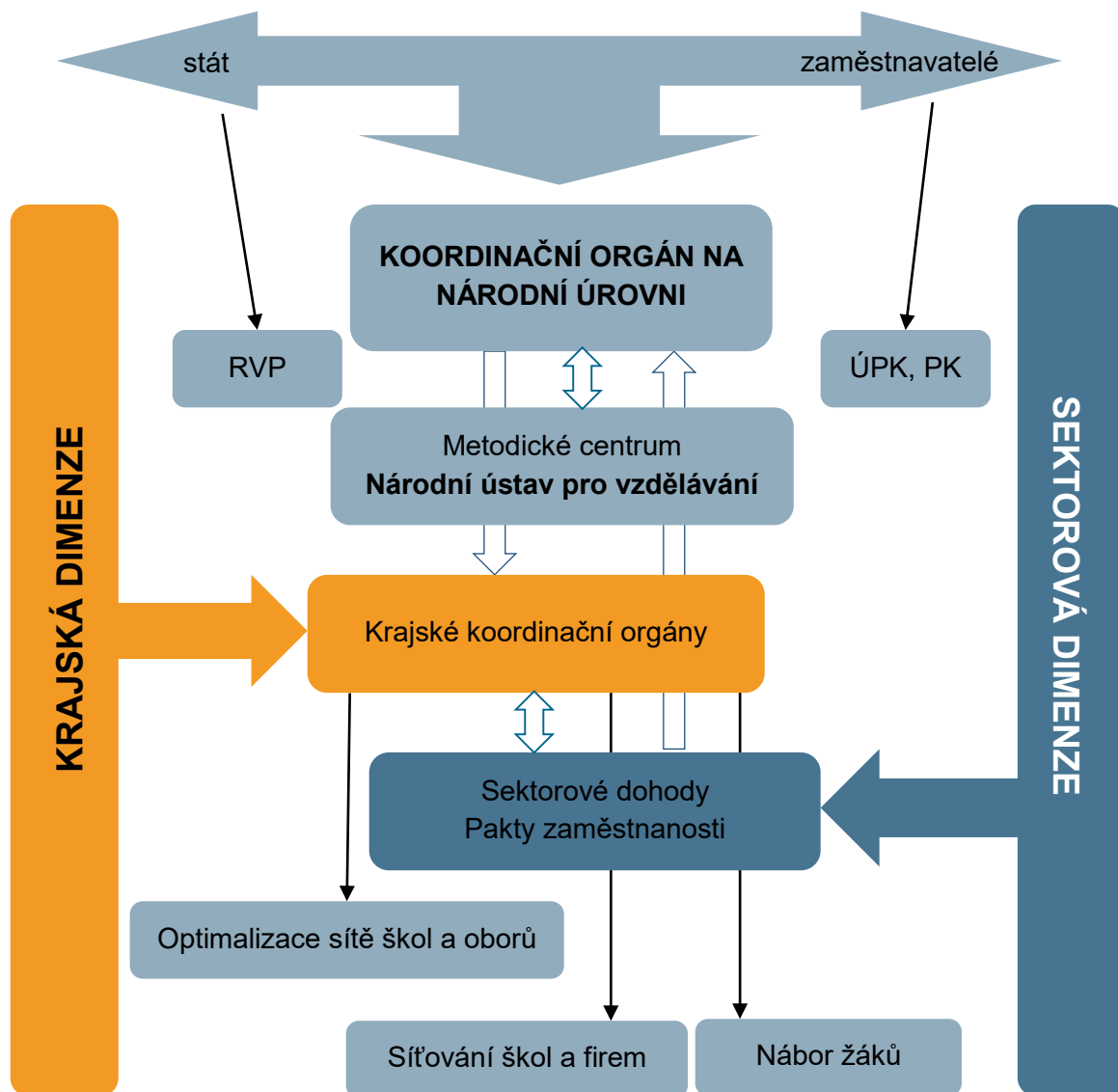
Dlouhodobé záměry ovšem dle dosavadních zkušeností z regionů neplní očekávanou úlohu při optimalizaci sítě škol ani při přizpůsobení nabídky oborů v regionech aktuálnímu demografickému vývoji a požadavkům trhu práce. Jak již bylo řečeno v kapitole 6.3, mohou kraje sice pomocí doporučení regulovat oborovou nabídku škol, vůči nimž jsou v roli zřizovatele, při přetrvávajícím výrazném převisu celkové nabídky volných míst nad poptávkou je tato regulace ve vztahu k méně populárním oborům neúčinná.

Pro lepší fungování modelu OV navrhujeme posílit na všech úrovních **koordinační řízení**, znázorněné následujícím obecným schématem.

7.1 OBECNÉ SCHÉMA KOORDINAČNÍHO ŘÍZENÍ

Schéma 9

79



7.2 KOORDINAČNÍ ŘÍZENÍ NA NÁRODNÍ ÚROVNI

Základním principem modelu odborného vzdělávání je začlenění (úplných) profesních kvalifikací NSK do systému počátečního vzdělávání tak, aby zaměstnavatelé mohli jejich prostřednictvím ovlivňovat profesní profil absolventů. Zodpovědnost za celek odborného vzdělávání však i nadále zůstává v rezortu MŠMT.

Koordinační orgán na národní úrovni

Posláním tohoto koordinačního orgánu by v oblasti počátečního odborného vzdělávání mělo být:

- projednávat priority státní vzdělávací politiky, koncepce a podpory odborného vzdělávání;
- projednávat a prosazovat legislativní, daňová, finanční a organizační opatření zajišťující realizaci národních priorit v odborném vzdělávání;
- zřizovat pomocné expertní a poradní skupiny založené za účelem podpory realizace specifických úkolů/opatření v odborném vzdělávání;
- zadávat úkoly a hodnotit činnost metodického centra (NÚV) v oblasti odborného vzdělávání.

Kompetencemi koordinačního orgánu na národní úrovni by mohl být pověřen **Poradní sbor pro rozvoj lidských zdrojů při Radě hospodářské a sociální dohody**, jehož členy by byly na **tripartitní bázi** jak zástupci vlády, tak zaměstnavatelů a odborů. Tento nadrezortní orgán by pomohl lépe sdružit rozdílné přístupy a pohledy na rozvoj středoškolského odborného vzdělávání: pohled školské sféry, pohled dalších ministerstev (MPSV, MŠMT, MV, MPO atd.), zaměstnavatelů a dalších sociálních partnerů. Tento orgán by měl přímou vazbu na krajské koordinační orgány v podobě krajských rad hospodářské a sociální dohody a také by mohl do spolupráce lépe zapojit sektorové rady jako tvůrce profesních kvalifikací NSK. Předsedové sektorových rad by tak mohli uplatnit své podněty a témata na jednání poradního sboru včetně doporučení týkajících se spolupráce škol a zaměstnavatelů.

Tomuto řešení dávají přednost zástupci zaměstnavatelů, protože tripartitní báze umožňuje lépe prosazovat jejich názory.

Pokud by měl koordinační orgán zůstat pouze v rezortu MŠMT, lze využít již existující **Národní radu pro kvalifikace** (dále jen „Rada“), která je zřízena na základě § 24 zákona o NSK příkazem ministryně č. 10 ze dne 19. 2. 2007. Úlohou Národní rady pro kvalifikace vyplývající ze zákona o NSK je především projednávání materiálů týkajících se přípravy Národní soustavy kvalifikací a jejího uplatnění v praxi a rovněž posuzování problematiky z oblasti kvalifikací a dalšího vzdělávání, které jí předloží MŠMT. Rozšíření její působnosti i o počáteční odborné vzdělávání by tedy významně přispělo k propojení obou segmentů vzdělávací soustavy.

Personální obsazení osmnáctičlenné Rady reflektuje požadavek zákona o NSK po zastoupení osobností reprezentujících jak svět vzdělávání, tak svět práce. Už samotný název Národní rady pro kvalifikace naznačuje, že se jedná o orgán s nadrezortním významem, členy Rady se tak stali zástupci pěti ministerstev, zaměstnavatelů, zaměstnanců i vzdělavatelů. Předsedou Rady je náměstek MŠMT skupiny všeobecného odborného a dalšího vzdělávání.

Statut a jednací řád Národní rady pro kvalifikace

Statut Národní rady pro kvalifikace

Článek 1

Úvodní ustanovení

(1) Národní rada pro kvalifikace (dále jen „Rada“) je poradním orgánem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „ministerstvo“) pro oblast kvalifikací.

(2) Rada byla zřízena § 24 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).

Článek 2

Působnost Rady

Rada plní úkoly podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, zejména

a) projednává záležitosti týkající se přípravy Národní soustavy kvalifikací a jejího uplatnění v praxi a poskytuje Národnímu ústavu odborného vzdělávání v Praze spolupráci při přípravě návrhů kvalifikačních a hodnoticích standardů dílčích kvalifikací a jejich změn,

b) posuzuje další záležitosti týkající se kvalifikací nebo dalšího vzdělávání, které jí předloží ministerstvo, a vydává k nim stanovisko.

Článek 3

Složení Rady

(1) Rada má 18 členů, kterými jsou předseda Rady, místopředseda Rady a další členové Rady.

(2) Předsedu Rady a ostatní členy Rady jmenuje a odvolává ministr školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „ministr“).

(3) Členové Rady jsou jmenováni s přihlédnutím k jejich odborné způsobilosti

a) z osob navrhovaných

1. ústředními správními úřady a jinými organizačními složkami České republiky,

2. profesními komorami, zájmovými a profesními sdruženími, organizacemi zaměstnavatelů, odborovými organizacemi, odbornými společnostmi, sdruženími právnických osob vykonávajících činnost škol zapsaných do rejstříku škol a školských zařízení a vysokými školami,

b) z odborníků v oblasti vzdělávání, kvalifikací, pracovněprávních vztahů nebo financování dalšího vzdělávání.

(4) Členové Rady jsou jmenováni na dobu 3 let.

(5) Při prvním jmenování členů Rady určí ministr jednu třetinu členů, jejichž funkční období skončí po 1 roce, a jednu třetinu členů, jejichž funkční období skončí po 2 letech.

(6) Členové Rady mohou být jmenováni opakovaně.

(7) Před uplynutím funkčního období může být člen Rady odvolán na vlastní žádost nebo z rozhodnutí ministra.

Článek 4

Pracovní skupiny

Rada může pro odbornou přípravu svých jednání zřizovat pracovní skupiny.

Článek 5

Zabezpečení činnosti Rady

(1) Činnost Rady je materiálně a finančně zabezpečována ministerstvem prostřednictvím sekretariátu Rady. Funkci sekretariátu Rady plní věcně příslušný odbor ministerstva.

(2) Činnost sekretariátu Rady řídí a zajišťuje tajemník Rady, kterého z pracovníků věcně příslušného odboru ministerstva jmenuje ministr.

(3) Tajemník Rady je oprávněn účastnit se zasedání Rady a jejích pracovních skupin bez práva hlasovat.

(4) Činnost členů Rady a jejích členů je jiným úkonem v obecném zájmu. Těmto osobám přísluší pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu a náhrada cestovních a stravovacích výdajů ve výši a v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem pro zaměstnance v pracovním poměru; mohou jim být poskytovány odměny ve výši stanovené ministerstvem a přísluší jim úhrada dalších prokazatelných ministerstvem určených nákladů spojených s výkonem funkce člena Rady nebo její pracovní skupiny.

Článek 6

Závěrečná ustanovení

(1) Způsob jednání Rady a jejích pracovních skupin a složení pracovních skupin upravuje jednací řád Rady, který schvaluje ministr.

(2) Tento statut nabývá účinnosti dnem 1. 3. 2007.

V Praze dne 19. 2. 2007

7.3 KOORDINAČNÍ ŘÍZENÍ NA KRAJSKÉ ÚROVNI

Odborné vzdělávání se uskutečňuje v regionech, kraje si uvědomují jeho význam pro rozvoj lidských zdrojů a tedy i pro konkurenceschopnost daného regionu. Proto je také významnou součástí dlouhodobých záměrů rozvoje vzdělávání v příslušných regionech. I na úrovni krajů existuje více aktérů, kteří jsou na rozvoji odborného vzdělávání zainteresováni, proto se navrhuje taktéž koordinační řízení. Dosavadní regionální řízení odborného vzdělávání zatím stále naráží na ne zcela jasné vymezení kompetencí a na tradičně oddělené chápání odpovědnosti za řešení otázek zaměstnanosti, vzdělávání, sociální podpory apod. Z těchto důvodů je nezbytné vytvořit na úrovni krajů koordinační orgán, který by se zabýval **odborným vzděláváním v kontextu strategického řízení rozvoje lidských zdrojů** v daném regionu, a tedy i koordinací školské a zaměstnavatelské sféry.

Krajský koordinační orgán

Poslání tohoto orgánu bude vyplývat ze stavu a potřeb kraje v oblasti odborného vzdělávání. Lze doporučit následující činnosti:

- působit jako odborný orgán s neformální autoritou, respektující zájmy všech participantů podílejících se na rozvoji lidských zdrojů a především odborného vzdělávání v kraji;
- přinášet nové podněty a podklady pro rozhodování vedení kraje, vykonávat funkci poradního týmu;
- navrhopvat a prosazovat účinná řešení pro rozvoj odborného vzdělávání v kraji;
- podílet se na rozpracování celostátních dokumentů do podmínek a možností kraje;
- podporovat vzájemnou spolupráci organizací a institucí podílejících se na realizaci odborného vzdělávání v kraji, podporovat uzavírání sociálních a sektorových dohod a iniciativ; rozvíjet spolupráci s jinými kraji při výměně zkušeností a příkladů dobré praxe;
- spolupracovat s národním koordinačním orgánem a metodickým centrem (Národním ústavem pro vzdělávání).

Hlavní okruhy činností v oblasti spolupráce škol a firem by se měly orientovat především na:

- **optimalizaci sítě škol** a oborů odborného vzdělávání;
- **nábor žáků** ve spolupráci se zaměstnavateli optimalizovaný podle predikce potřeb trhu práce;
- pomoc při **síťování konkrétních škol a firem** tak, aby byl zajištěn odborný výcvik a odborná praxe ve firmách.

Funkci krajských koordinačních orgánů by nejlépe mohly plnit **krajské rady hospodářské a sociální dohody**, které jsou v přímé vazbě na tripartitní vyjednávání v Radě hospodářské a sociální dohody na národní úrovni.

Jinou možností jsou více či méně funkční **Rady pro rozvoj lidských zdrojů** (RRLZ), které vznikly ve většině krajů v souladu se Strategií rozvoje lidských zdrojů (přijatou usnesením vlády ze dne 3. 3. 2003). Nabízí se rozšíření jejich působnosti o činnosti spojené s koordinací odborného vzdělávání, protože není nezbytné vytvářet nový orgán pro obdobné poslání. Tam, kde Rada není funkční, je vhodné respektovat jiné krajské platformy, které se k těmto účelům

ustavily, např. **pakty zaměstnanosti**. Významnou úlohu by mohly sehrát i platformy, které se ustaví v následujícím období pro účely vytvoření krajských akčních plánů a čerpání prostředků z fondů EU.

Co se týká **členství**, je vhodné respektovat stávající složení, které zapojuje všechny významné instituce do procesu účasti na rozvoji lidských zdrojů v kraji, jako jsou orgány krajské samosprávy, orgány státní správy včetně úřadů práce, školské subjekty, odbory, podnikatelské a zaměstnavatelské organizace, významné regionální podniky, poradenské a konzultační firmy, neziskové organizace, nadace, občanská sdružení apod.

Dosavadní zkušenosti z činnosti těchto krajských platform ukazují, že:

1. Konkrétní výkon činnosti na krajské úrovni je jednoznačně závislý na přístupu vedení kraje a na osobním pochopení významu odborného vzdělávání ze strany hejtmána a především na angažovanosti jeho zástupce, v jehož kompetenci je vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů.
2. V současných radách pro rozvoj lidských zdrojů je dosti všeobecným jevem příklon právě k řešení problémů odborného vzdělávání, více pozornosti je třeba věnovat koordinaci se zaměstnavatelskou sférou.
3. K zajištění informovanosti na vertikální úrovni je další nezbytností pravidelná a organizovaná spolupráce s národním koordinačním orgánem. Zástupci krajských koordinačních orgánů by se měli pravidelně 2-4x do roka scházet s cílem: předávání informací z centra, vzájemné výměny zkušeností. Významná je i sociální část těchto setkání: vzájemné poznávání a výměna zkušeností z jednotlivých krajů, což je významné i pro činnost orgánů celostátních.

Organizační začlenění je vhodné ponechat na rozhodnutí krajských orgánů. Nabízejí se následující možnosti:

- jako specializovaný orgán tripartitní rady v rámci kraje;
- z iniciativy krajských orgánů jako poradní orgán vedení kraje;
- jako poradní orgán zástupce hejtmána pro vzdělávání;
- jako orgán s právní subjektivitou (např. Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů, o. p. s., zřízená Jihočeskou hospodářskou komorou).

Finanční nároky mohou být minimální vzhledem k tomu, že se jedná o činnost z hlediska členů koordinačního orgánu dobrovolnou. Personálně je ovšem třeba zajistit činnost tajemníka, který bude připravovat jednání a vést administrativu. Vzhledem k tomu, že se předpokládá zasedání jedenkrát za čtvrtletí, je jistě možnost tuto funkci kumulovat s jinou činností v rámci krajského úřadu. Tato činnost je rovněž závislá na organizačním začlenění (viz výše).

7.4 METODICKÉ CENTRUM – NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ

Vzhledem k tomu, že odpovědnost za celek počátečního odborného vzdělávání zůstává MŠMT, navrhujeme, aby NÚV jako jeho přímo řízená organizace byl pověřen metodickou podporou spolupráce vzdělávací a zaměstnavatelské sféry v oblasti odborného vzdělávání. V případě, že si jednotlivé kraje nevytvoří vlastní centra metodické podpory odborného vzdělávání, měl by tuto roli plnit nejen na **národní úrovni, ale i pro krajské aktéry a jednotlivá partnerství škol a firem.**

85

Posláním tohoto pracoviště je systematická podpora rozvoje všech oblastí odborného vzdělávání v ČR. Soustřeďuje, analyzuje a interpretuje relevantní informace z oblastí odborného vzdělávání, je iniciátorem a nositelem inovačních přístupů, metod a systémových změn v oblasti odborného vzdělávání. Podílí se na přípravě legislativy a navrhuje možnosti financování rozvoje odborného vzdělávání z různých zdrojů. Zajišťuje odbornou spolupráci s příslušnými institucemi EU a dalšími mezinárodními organizacemi. Spolupracuje s orgány veřejné správy, sociálními partnery a především s krajskými koordinačními orgány a dalšími partnery. K hlavním činnostem patří:

- monitorovat a vyhodnocovat podmínky a rozvoj odborného vzdělávání z hlediska potřeb a možností rozvoje společnosti a z pohledu kvality a mezinárodní srovnatelnosti; podílet se na formulaci národních priorit v oblasti odborného vzdělávání;
- poskytovat návrhy a expertní stanoviska příslušným orgánům v otázkách politiky odborného vzdělávání;
- navrhovat legislativní, daňová a další opatření zajišťující realizaci národních priorit v odborném vzdělávání formou přípravy a předkládání koncepčních dokumentů a legislativních návrhů;
- zajišťovat informační a metodickou pomoc všem klíčovým partnerům.

Hlavní okruhy činností by se měly i nadále orientovat na:

- tvorbu a inovaci **rámcových vzdělávacích programů** pro obory počátečního odborného vzdělávání;
- zajišťování fungování **Národní soustavy kvalifikací** včetně tvorby a inovací profesních a úplných profesních kvalifikací;
- zajišťování **provázanosti RVP a NSK** v počátečním odborném vzdělávání;
- metodická podpora krajských orgánů jako zřizovatelů institucí středoškolského odborného vzdělávání;
- metodická podpora institucí středoškolského odborného vzdělávání při tvorbě a inovaci školních vzdělávacích programů.

7.5 SEKTOROVÁ DIMENZE

Koordinační proces představuje trvalý dialog složený z dílčích jednání a konzultací mezi zainteresovanými partnery na národní a regionální úrovni. **Orgány zaměstnavatelů** vnášejí do tohoto dialogu významný pohled týkající se vývoje a kvalifikačních potřeb jednotlivých sektorů hospodářství. Pro odborné vzdělávání by mělo zásadní význam, kdyby se reprezentace zaměstnavatelů jednotlivých sektorů (cechy, profesní svazy apod.) dohodly na **gesci** za jednotlivé skupiny oborů (obory) odborného školství tak, aby školská sféra získala konkrétního partnera pro jednání týkající se dalšího vývoje a potřeb daného oboru.

86

K tomu jsou v současné době omezeně využitelné tzv. **sektorové rady**³³, nezávislá a zaměstnavateli organizovaná **sdružení odborníků**. Jejich cílem je vytvořit systém odrážející skutečné potřeby a požadavky zaměstnavatelů na své zaměstnance, jejich dovednosti a možnosti vzdělávání. Sektorové rady sdružují významné odborníky v oblasti lidských zdrojů ze všech odvětví a sektorů.

Odborníci zapojení do činnosti sektorových rad společně monitorují trh práce a identifikují jeho trendy a změny, vyměňují si informace o potřebách sektoru v rozvoji lidských zdrojů, aktivně podporují vzdělávání a rozvoj odborných dovedností, analyzují profesní a kvalifikační potřeby v sektoru, navrhují strukturu kvalifikací a vytvářejí hodnotící standardy jednotlivých kvalifikací. Kvůli prosazování potřeb konkrétního sektoru rovněž komunikují se státními a vzdělávacími institucemi a jejich představitelé by se měli účastnit i **vyjednávání koordinačních orgánů v oblasti odborného vzdělávání**.

Jedním ze základních cílů každé sektorové rady by mělo být ve střednědobém horizontu uzavření tzv. **sektorové dohody**³⁴ a její následná realizace. Cílem sektorové dohody je ovlivnění rozvoje lidských zdrojů v daném sektoru prostřednictvím koordinovaných aktivit na trhu práce včetně přípravy žáků ve středním odborném vzdělávání. Východiskem sektorových dohod je souhrn potřeb na trhu práce v daném hospodářském sektoru (např. kolik osob a jak kvalifikovaných aktuálně potřebují zaměstnavatelé) a v jednotlivých regionech, a to jak ty aktuální, tak i budoucí ve střednědobém a dlouhodobém horizontu. Dohody pak jasně vymezují prostředky pro naplnění těchto potřeb, role a závazky jednotlivých klíčových hráčů na trhu práce včetně školské sféry a harmonogram jednotlivých aktivit vedoucích k naplnění stanovených cílů. Jednotliví aktéři svým podpisem vyjádří shodu na způsobu řešení vybraných problémů a svou dobrovolnou vůlí podílet se na realizaci konkrétních opatření vedoucích k řešení vybraných problémů. Jde o písemnou politicko-společenskou úmluvu mezi zúčastněnými subjekty, která je veřejně prezentovaná (i když právně nevymahatelná) a může tedy efektivně ovlivňovat i strukturu oborů a počty žáků dle potřeb zaměstnavatelů v daném sektoru.

³³ Viz: <http://www.sektoroverady.cz/>.

³⁴ Viz: <http://www.spcr.cz/probihajici-projekty/sektorove-dohody-reseni-rlz>.

8 FINANCOVÁNÍ

Financování počátečního veřejného vzdělávání v ČR je obecně považováno za záležitost státu a veřejných rozpočtů, v případě soukromých škol za záležitost státu a soukromého zřizovatele. Že by tomu v oblasti financování odborného výcviku a odborné praxe tak výlučně být nemuselo, dokládá stávající spolupráce a finanční spoluúčast podnikatelské a zaměstnavatelské sféry. Finanční prostředky plynou primárně ze státního rozpočtu, nicméně na cestě k financování odborného výcviku a odborné praxe konkrétního žáka je hned několik klíčových úrovní, které ovlivňují kde, v čem a jak kvalitně bude žák připraven po praktické stránce svého oboru. Proto do této kapitoly financování zahrnujeme jak úroveň centrální (MŠMT), tak úroveň zřizovatelů SŠ v podobě krajských úřadů a v neposlední řadě pohled škol a firem. Na závěr kapitoly uvádíme data ze šetření vlastního modelu spolupráce škol a firem, která popisují reálné náklady odborného výcviku a odborné praxe ve školách a firmách, vzájemné vztahy a srovnání.

8.1 FINANČNÍ TOKY PŘI FINANCOVÁNÍ ODBORNÉHO VÝCVIKU A ODBORNÉ PRAXE VE ŠKOLÁCH A VE FIRMÁCH

V následujících tabulkách naleznete nejčastější finanční toky, položky nákladů a výdajů, ev. výnosů při realizaci odborného výcviku a odborné praxe na straně škol a firem. Tabulky ilustrují, jak je odlišné prostředí škol a firem z hlediska financování a následně při hledání společné motivace ke spolupráci. I přesto, že jde o financování vzdělávání, liší se jazyk finančních toků, stejně jako cíle spolupráce a motivace ke vzdělávání samotnému.

Zatímco na straně škol je rozhodující stránkou rozpočtu výše příjmů od zřizovatele a systém financování vzdělávání, u firem je to získání zakázky od klienta a výsledný zisk. Odborný výcvik nebo praxe žáků může, ale také nemusí hrát z hlediska rozpočtu a zisku firmy v jednom účetním období téměř žádnou roli. Podrobněji rozebíráme příklady ze šetření nákladů na straně škol a firem v části 8.4.

Tabulka 9: Finanční toky pro odborný výcvik a odbornou praxi ve škole

Zdroje financování	Příjmy SOŠ a SOU, rozpočet školy	Výdaje na odborný výcvik a odbornou praxi
VEŘEJNÉ		
Rozpočet MŠMT (odesíláno na zvláštní účet kraje)	mzdy a zákonné odvody s nimi související OON - ostatní osobní náklady FKSP ONIV - ostatní neinvestiční výdaje	platy učitelů dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, např. pro externí učitele učební pomůcky, učebnice, další vzdělávání pedagogických pracovníků
Rozpočet kraje - zřizovatele SOŠ a SOU - normativy od MŠMT a jejich rozdělení podle krajských potřeb - vlastní zdroje kraje (z krajského rozpočtu, daní, poplatků atd.)	OBV - ostatní běžné výdaje	provoz dílen (např. energie, úklid), nákup licencí, materiálu, pojištění žáků a zařízení, doprava, opravy dílenského vybavení a zařízení, odpisy, různé poplatky apod. v případě OV/OP ve firmách náklady na dopravu žáků, ubytování, pojištění, obědy, zdravotní prohlídky, náklady vyplývající ze smlouvy s firmou (může se jednat o část normativu, o jednorázovou platbu apod.)
	mzdy a zákonné odvody s nimi související	platy technickohospodářských pracovníků školy
	investice	investice do budov a zařízení, vybavení dílen, velké opravy
SOUKROMÉ	zvláštní položka účetnictví školy, oddělená od veřejných zdrojů a výdajů	
Vedlejší hospodářská činnost, poskytování služeb (např. další vzdělávání), pronájem majetku apod.	Zřizovatel činnost povoluje, rozhoduje o charakteru této činnosti a využití jejího hospodářského výsledku, např. nákup pomůcek, vybavení dílen, opravy.	
Dary	Účelové prostředky podložené smlouvou, kde je využití přesně uvedeno, např. služba nebo vybavení.	
Sponzorství aj.	podobně viz dary výše	

Výnosy OV/OP pro školu	
Výnosy z produktivní práce žáků	tržby ze služeb
	tržby z vlastní výroby

Zdroj: schémata finančních toků z publikací Eurydice, ReferNET a vlastní šetření projektu Pospolu mezi partnerstvími pilotáže a monitoringu, 2014

89

U veřejných středních škol je hlavním faktorem určujícím množství finančních prostředků na OV/OP počet žáků v daném oboru a výše příslušného normativu na žáka (viz dále) v daném regionu. Z tabulky je patrná převaha krajských prostředků, která ovlivňuje zaměření, vybavení a kvalitu OV/OP. Soukromé prostředky představují pouze velmi omezený zdroj financování veřejného středního odborného školství. Jde jednak o příjmy, které získává škola z pronájmu svého majetku, z poskytování služeb za úplatu nebo z doplňkové hospodářské činnosti. Tyto aktivity může škola realizovat pouze tehdy, pokud tím nedojde k narušení její hlavní funkce. Škola může přijímat dary od jednotlivců i od firem. Soukromé prostředky od jednotlivců jsou vynakládány zejména na nákup učebnic a učebních pomůcek, které nejsou poskytovány zdarma. Vliv soukromých prostředků, ať už ze sponzorství nebo z vedlejší hospodářské činnosti, je opět regulován zřizovatelem.



Při všech úvahách o řízení a financování školství na regionální úrovni je třeba důsledně odlišovat, kdy kraj jedná v **samostatné působnosti** (např. v roli zřizovatele středních škol, vlastníka školních budov či poskytovatele dotací) a kdy se jedná o tzv. **přenesenou působnost** kraje, tj. regionální výkon státní správy v gesci MŠMT prostřednictvím daného krajského úřadu (sem spadá např. vedení školského rejstříku, tvorba a rozdělování krajských normativů a zpracování dlouhodobých záměrů a zpráv o jejich realizaci).



Normativní financování je zakotveno v § 160 a 161 školského zákona a ve vyhlášce o krajských normativech. Základní kritéria pro stanovení normativu na krajské úrovni jsou čtyři: 1) dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v kraji, 2) RVP, 3) rozsah přímé pedagogické činnosti a 4) naplněnost tříd. První dvě z uvedených kritérií mají potenciál zahrnout do financování i kvalitativní aspekty, prováděcí vyhláška ovšem nedává žádný návod, jak to prakticky provést.

Tabulka finančních toků školy by nebyla úplná bez položky výnosů z produktivní práce žáků. V případě službových oborů je tato položka častější (např. gastronomické obory nebo rekondiční a sportovní masér), dá se nalézt i u technických oborů při spolupráci na zakázkách firem v prostorách školy nebo prodejem produkce žáků (výrobky z CNC strojů).

Tabulka 10: finanční toky pro odborný výcvik a odborovou praxi ve firmě

Náklady OV/OP ve firmách (u zaměstnavatelů)	položky v účetnictví (příklady)
Lidské zdroje	mzdy a s nimi související zákonné odvody
	OON
	odměny žákům za produktivní práci
Provozní náklady	energie, pohonné hmoty, odpisy, materiál,
	cestovné, pojištění, nákup služeb apod.
Další náklady spolupráce na OV/OP, které nelze přesně vyčíslit	náklady ušlé příležitosti, čas pracovníků, zapuštěné náklady
Výnosy OV/OP pro firmu (zaměstnavatele)	
Výnosy z produktivní práce žáků	tržby ze služeb
	tržby z vlastní výroby
Další přínosy spolupráce na OV/OP, které nelze přesně vyčíslit	dlouhodobé investice do ev. budoucích pracovníků, prestiž firmy, Goodwill apod.

Zdroj: vlastní šetření projektu Pospolu mezi partnerstvími pilotáže a monitoringu, 2014

Tato tabulka je univerzálním popisem finančních toků bez ohledu na charakter podnikání, typ a velikost firmy. Do jaké míry se tyto odlišnosti ve výsledku projeví, popisuje dále část 9.4. Důležitou položkou jsou zde výnosy z produktivní práce žáků. Ty mohou při větších zakázkách a produkci významně zlevnit náklady na OV/OP ve firmě, někdy až otočit výsledek této spolupráce do kladných čísel.

Kromě jasných a vyčíslitelných položek účetnictví má firma při spolupráci se školou na OV/OP ještě další zjevné náklady, které nelze přesně spočítat, ale často rozhodují o kvalitě spolupráce nebo jejím trvání. Jsou to ekonomické veličiny působící buď v dlouhodobějším časovém horizontu, nebo jsou součástí strategického rozhodování o prioritách firmy v daném okamžiku. Na druhé straně ale spolupráce firmy se školou má také pozitivní dopady (přínosy) pro firmu samotnou. Trvá-li spolupráce více než 4 roky, může si firma vychovávat své budoucí zaměstnance. Firma se přirozeně stává učící se organizací, stoupá její prestiž a roste povědomí o její společenské zodpovědnosti.

§

Spolupráce mezi školami a firmami při odborném vzdělávání je ze strany škol do jisté míry povinná a ze strany firem dobrovolná. Legislativa tuto nerovnováhu vyrovnává finanční motivací pro firmy, které se na vzdělávání aktivně podílejí. Jednak mohou být zvýšené náklady firmy částečně nebo úplně hrazeny školou v souladu s § 160 odst. 2 školského zákona, jednak došlo od ledna 2014 k zavedení úlev v zákoně o daních z příjmů:

- odpočet na podporu pořízení majetku zaměstnavatele pro účely odborného vzdělávání v rozsahu 50 a 110 % vstupní ceny majetku podle doby jeho využití žáky (§ 34f-h zákona);
- odpočet na podporu výdajů vynaložených na žáka ve výši 200,- Kč za žákohodinu OV/OP na pracovišti zaměstnavatele (§ 34f-h zákona);
- navýšení účelového motivačního příspěvku, který zahrnuje stipendium, příspěvek na stravování, ubytování, jízdné a osobní ochranné pomůcky z původní částky 2.000 Kč na 5.000 Kč pro žáky středních škol (§ 24 odst. 2 písm. zu zákona).³⁵

K uvedeným daňovým zvýhodněním je třeba uvést následující návaznosti a potenciální rizika:

- motivační příspěvek by neměl být vázán na protiplnění po skončení studia ze strany žáka, jinak se fakticky jedná spíše o úvěr (viz též smlouvy mezi firmou a žákem v kap. 9.2.2);
- pokud existuje stipendijní řád určující výši stipendia, měl by být vázán nejen na povinnosti při OV/OP ve firmě, ale též na školní povinnosti;
- u odpočtu na žákohodinu je třeba vyhodnotit jeho účinky, v některých finančně náročných oborech může být jeho výše nedostatečná, v jiných, kde výdaje firmy kompenzuje produktivní práce žáka, může být naopak zbytečná a ohrozit udržitelnost daňových úlev na odborné vzdělávání jako celku.

8.2 FINANCOVÁNÍ A PRAVIDLA NA CENTRÁLNÍ ÚROVNI

Systém financování počátečního odborného vzdělávání se odvíjí od systému státní správy a samosprávy ve školství a od toho, zda se jedná o veřejnou nebo soukromou školu. V souvislosti s decentralizací veřejné správy a s posílením územní samosprávy byly v roce 2001 převedeny zřizovatelské funkce středního školství a vyšších odborných škol na kraje (krajské úřady). Kraje jsou zřizovateli přibližně 80 % středních odborných učilišť a středních odborných škol a 65 % vyšších odborných škol. Soukromé střední školy představují cca 5 % z hlediska celkového objemu financování a 10 % z celkového počtu žáků. Počty soukromých

³⁵ Pro úplnost je třeba dodat, že se jedná o výdajové položky (motivační příspěvek) respektive položky odečitatelné ze základu daně před zdaněním. Reálná úspora firem na dani tedy např. u částky 200,- Kč za žákohodinu odpovídá částce 38,- Kč a u proplaceného stipendia ve výši 10.000,- Kč částce 1.900,- Kč (dle základní sazby 19% daně z příjmu právnických osob pro rok 2014). MF společně s MŠMT a MPO vydalo k uplatňování nově zavedených odpočtů výkladový materiál – viz <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/informace-k-uplatnovani-odpoctu-na-podporu-odborneho>.

škol se liší podle regionů. Např. v Praze a Středočeském kraji je jejich role významná, v některých jiných krajích naopak zcela zanedbatelná.

Systém financování počátečního odborného vzdělávání je od roku 2003 stabilní. Zodpovědnost za financování je rozdělena mezi zřizovatele a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT).

Financování středních odborných škol a vyšších odborných škol se řídí školským zákonem³⁶.

U veřejných škol zřizovaných kraji jsou výdaje hrazeny jednak ze státního rozpočtu z kapitoly MŠMT, jednak z rozpočtu příslušného kraje. Z prostředků státního rozpočtu jsou školám přidělovány finanční prostředky na úhradu **přímých neinvestičních výdajů**, tj.:

- **mzdy a odměny učitelů** (včetně sociálního a zdravotního pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti);
- **další výdaje neinvestiční povahy** (učební pomůcky, učebnice, další vzdělávání pedagogických pracovníků).

Z prostředků krajských rozpočtů jsou školám přidělovány prostředky na úhradu **provozních výdajů a investičních výdajů**.

Normativy – pravomoci k rozvoji SOŠ a SOU v rukou krajů³⁷

Financování z veřejných rozpočtů, na které mají školy nárok, je založeno na normativech. Republikové normativy stanoví MŠMT jako výši výdajů na vzdělávání a školské služby připadající na jednoho žáka na kalendářní rok. Normativ na jednoho žáka je závislý na typu školy (SOU, SOŠ) a na oboru vzdělání. Prostředky se poskytují podle skutečného počtu žáků, nejvýše však do ministerstvem povoleného počtu žáků. Finanční prostředky jsou poskytovány formou dotace do rozpočtu kraje, a to na zvláštní účet.

Kraj stanovuje tzv. krajské normativy, prostřednictvím kterých rozepisuje celkový objem prostředků získaných ze státního rozpočtu na jednotlivé školy v kraji. Při stanovování krajských normativů vychází kraj zejména z

- dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v kraji;
- z rámcových vzdělávacích programů (RVP);
- z rozsahu přímé výuky;
- naplněnosti tříd.

Kraj musí postupovat podle metodiky zpracované MŠMT. Výše krajských stejně jako republikových normativů je zveřejňována.³⁸

Faktickou moc nad děním ve školách, zejména v oblasti praktického vyučování, mají kraje. V praxi je systém financování a pravomocí rozdělen mezi stát a kraje tak, že nedává státu

³⁶ Podle § 160-163 školského zákona.

³⁷ Předpis č. 492/2005 Sb.- Vyhláška o krajských normativech.

³⁸ Zpracováno na základě publikace sítě ReferNET Odborné vzdělávání v České republice - aktualizace 2010, http://www.refernet.cz/sites/default/files/download/to_2010_cestina.pdf.

příliš manévrovacího prostoru. MŠMT financuje přímo pouze pedagogické pracovníky, kteří mají tabulkové platy. Dále např. učebnice, učební pomůcky a další vzdělávání učitelů, jak bylo vysvětleno výše.

Při současném poklesu počtu žáků v populačních ročnících na středních školách se naplno projeví výhody a nevýhody tohoto systému financování. Nespornou **výhodou normativního financování** je za prvé zaměření na žáka, bez ohledu na to, jaký má prospěch nebo jaký obor si vybral. Za druhé je výhodou systému stabilita financování středních škol jako institucí, které si mohou v návaznosti na počet žáků plánovat a rozpočtovat aktivity. Na druhé straně střední školy např. mnohde vynakládají enormní prostředky na nábor žáků a podporu atraktivity svých oborů. Tyto prostředky pak zákonitě chybí v jiných důležitých aktivitách ve vzdělávání, např. při praktickém vyučování. Viz podrobněji kapitola 6.3.

Záměry změn ve financování regionálního školství

Nová opatření na podporu odborného vzdělávání (39), schválená Usnesením vlády České republiky ze dne 9. ledna 2013 č. 8, vyjadřují záměry změn ve financování regionálního školství na národní úrovni. Na podporu odborného vzdělávání stanovilo MŠMT v souladu s Dlouhodobým záměrem vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2011–2015, který schválila vláda usnesením č. 836/2011, mj. tento cíl:

III. Úpravou systému financování regionálního školství vytvořit podmínky pro střední vzdělávání v příslušných oborech vzdělávání s ohledem na jejich specifické zvláštnosti.

Z analýz stavu současného systému financování regionálního školství vyplývají následující nedostatky:

- stávající systém financování prostřednictvím krajských normativů poskytuje krajským úřadům velkou míru rozhodovacích pravomocí bez odpovídající spoluzodpovědnosti za financování;
- nepodporuje optimalizaci škol a školských zařízení a spíše je jeho cílem přerozdělit finanční prostředky státního rozpočtu tak, aby stávající síť jakkoli naplněných škol a školských zařízení zůstala v kraji zachována;
- nevytváří pro školy potřebné stabilní, předvídatelné a transparentní ekonomické prostředí;
- nedostatečně podporuje kvalitu a efektivitu vzdělávání;
- neumožňuje dostatečné zacílení finančních prostředků přerozdělovaných krajskými úřady do regionálního školství z rozpočtu MŠMT;
- neumožňuje zohlednění specifik škol zajišťujících vzdělání ve třídách, kde je vyučováno několik oborů vzdělání.

K odbornému výcviku a odborné praxi se vztahují následující návrhy opatření. Při úpravách financování regionálního školství MŠMT přihlédne k tomu, aby:

- byly zohledněny specifické zvláštnosti oborů vzdělání v souladu s potřebami trhu práce;

³⁹ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Č. j.: MŠMT-30 283/2012-211

- bylo upraveno čerpání finančních prostředků na základě smluvního vztahu mezi školou a zaměstnavatelem, jež by musela vynaložit, pokud by zajišťovala daný podíl praktického vyučování na své náklady.

Posledně uvedený návrh opatření by více otevřel a propagoval možnost využívání prostředků z normativu na žáka také pro odbornou přípravu ve firmách.

Jak financovat kvalitu v odborném vzdělávání

Při bližší analýze limitů normativního financování pro odborné vzdělávání se neustále vrací téma **kvality ve vzdělávání**, ať už je to proces vzdělávání, vybavení pro OV/OP (kapitola 3.5) nebo hodnocení žáků na výstupu (kapitola 5) a jejich uplatnění na trhu práce. Současný systém je už dnes doplňován řadou dalších opatření a dotačních titulů, které napravují malou flexibilitu (v čase, kvalitě i oborech), např. rozvojové programy na podporu vybraných oborů odborného vzdělávání, podpora dalšího vzdělávání učitelů odborných předmětů v prostředí reálné praxe. Celkově to způsobuje, že systém se stává netransparentní, komplikovanější a administrativně náročnější.

Hodnocení kvality ve vzdělávání z výše uvedených pohledů zahrnuje především **různý časový horizont**. Některá hodnocení se odehrávají v rámci školního roku, některá po ukončení kalendářního roku (finanční, výroční apod.) a s některými se dostáváme do středně až dlouhodobého výhledu.

Neméně důležité jsou také přesně definované a měřitelné **parametry kvality (indikátory)**. Ty lze na základě zkušeností vyjádřit, otestovat a pak doporučit jako **parametry pro kvalitativní složku financování středních škol**. Indikátory by měly být dostatečně jednoduché, srozumitelné a stabilní prvky vzdělávacího systému, včetně metodické podpory. Pokus o tento druh aktivit na školách proběhl např. v podobě vlastního hodnocení škol ve školském zákoně.

Zavedení kvalitativní složky financování středních škol by znamenalo vytvořit a zároveň financovat celý aparát na kontrolu a sledování kvality a její vyhodnocování. Zároveň by to byla změna v přístupu k plánování finančních rámců pro všechny úrovně aktérů ve vzdělávání (MŠMT, KÚ a SŠ). Cyklus by začínal mechanismem sledování, pak hodnocení a následného financování podle dosažené kvality měřené indikátory.

Celkově by se jednalo o **financování kvality ex-post** (na základě výsledků a dopadů hodnocení). To v extrémě znamená, že současní žáci by byli financováni podle úspěšnosti svých předchůdců.

Tabulka 11: Nejčastější požadavky na parametry financování kvality v odborném vzdělávání – indikátory (příklady)

Možná témata - indikátory	Úroveň realizace hodnocení	Časový horizont hodnocení	Kdo může hodnotit	Měřitelnost/ vhodnost indikátoru
kvalita výuky	regionální	krátkodobý – např. roční cyklus kvality	ČŠI	+ (%)
kvalita vybavení pro OV/OP (firma i škola)	regionální	střednědobý – podle charakteru majetku (odpisy)	KÚ/ČŠI/ HK	např. standard a (%) jeho naplnění
spolupráce školy a firem	regionální	krátkodobý – např. roční inovace smluv a dodatky ŠVP	KÚ	?? ke každému oboru nemusí být v místě školy vhodný zaměstnavatel
soulad oborů a oborové skladby s regionálním trhem práce	regionální	střednědobé predikce trhu práce	Rada hospodářské a sociální dohody	
uplatnění absolventů	regionální		ÚP	
.....aj.				

Z výše uvedeného přehledu vyplývá, že většina posuzování kvality se by se měla odehrávat na **regionální úrovni**. Indikátory z centrální úrovně jsou pro tyto potřeby příliš sumarizované a málo flexibilní. Navíc je zde nutné uvážit stále poměrně malou mobilitu absolventů a obyvatel za prací a snahy krajů udržet v regionech mladé lidi. Kraje pomocí přerozdělování provozního normativu na střední školy (SŠ) mají již nyní v rukou reálnou možnost, jak **regulovat a koordinovat** např. oborovou skladbu na SŠ v daném regionu. Řízení kvality SŠ a jejich oborové skladby pomocí financování však **vyžaduje ustálený mechanismus a jasná kritéria pro všechny zúčastněné subjekty** (MŠMT, kraj, SŠ, sociální partnerny). Tento mechanismus navíc nesmí ohrozit finanční stabilitu škol – právnických osob jako takových (tradiční financování účetního ročního období a školního roku). Systém financování SŠ s parametry SŠ kvality a uplatnění absolventů by nutně vedl ke změně plánování a finančních rámců v horizontu 3–5 let.

Reálná míra financování SŠ v závislosti na kvalitě – **kvalitativní složka financování středních škol** – nemůže být ovšem převažující nad normativním a stabilním přístupem současného systému. V praxi jiných zemí se tato složka financování pohybuje od 5 do 30% roční nebo víceleté dotace na žáka. Také při omezených (nerostoucích) prostředcích státního rozpočtu nelze čekat od kvalitativních kritérií větší efektivitu systému jako takového ve smyslu úspor, ale spíš ve smyslu efektivnějšího přerozdělování. Ze zkušenosti školních a regionálních

fondů v zahraničí se osvědčuje motivační prvek kvalitativního financování už při regulaci 10 % z dotace na žáka (normativu), viz dále 8.3.

Produktivní práce žáka

Na centrální úrovni je také zákonem určena **produktivní práce žáka a odměny za ni**. Právní vztah mezi žákem a subjektem, u něhož se vykonává praktické vyučování, sice není pracovněprávním vztahem (jeho předmětem není závazek žáka konat pro druhou osobu za úplatu práci), školský zákon však počítá s tím, že činnost žáka při praktickém vyučování může subjektu, u něhož je vykonávána, přinášet hospodářský prospěch. Proto se zavádí pojem **produktivní činnost žáka**, který zákon vymezuje jako **činnost, která přináší příjem** (rozumí se subjektu, u něhož je praktické vyučování vykonáváno) **a která tedy z hlediska ekonomického je práci**. Za produktivní činnost proto nelze a priori považovat jakoukoliv činnost, jejímž výsledkem jsou určité výrobky nebo služby, neboť se nejedná o její definiční znak. Definičním znakem je příjem z této činnosti, přičemž i zde je nutno rozlišovat, zda činnost přináší příjmy nahodile, nebo zda jsou příjmy z této činnosti také jejím účelem a pravidelným výsledkem.

96



Vymezení pojmu **produktivní činnost žáka** a povinnost poskytovat žákům **odměnu za produktivní činnost** stanoví § 122 odst. 1 školského zákona. Odměnu poskytuje škola nebo firma podle toho, komu plynou z produktivní činnosti příjmy. Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 30 % minimální mzdy.

Žák není při výkonu praktického vyučování nebo praktické přípravy zaměstnancem subjektu, u něhož praktické vyučování nebo praktickou přípravu vykonává.

Vykonává-li se praktické vyučování ve škole, stanoví v souladu s výše uvedenými pravidly konkrétní výši odměny žáka ředitel školy podle rozsahu a kvality produktivní činnosti. Stanovit pro tentýž rozsah produktivní činnosti odlišnou výši odměny tak lze pouze v případě odlišné kvality produktivní činnosti. Školský zákon neumožňuje zohlednit v odměně prospěch nebo chování žáka. (To však neznamená, že nelze do výše odměny promítnout například úroveň jednání žáka se zákazníky, která sice může mít vliv na hodnocení chování žáka, zároveň však určuje kvalitu produktivní činnosti.).

Výši odměny za produktivní činnost vykonávanou ve škole určí ředitel školy. Pokud žák vykonává produktivní činnost ve firmě, nemá ředitel školy, o jejíhož žáka se jedná, možnost ovlivnit výši odměny.⁴⁰

V praxi mohou tyto odměny – při výši např. 200,- Kč týdně – připadat žákům spíše jako kapesné. Školy navíc mají poměrně velkou administrativní zátěž s jejich výplatou. Informace nebo statistika o tom, kolik škol a oborů tento instrument pravidelně využívá, chybí. Zaměstnavatelé častěji jako motivační nástroj pro zvýšení zájmu žáků o obor používají formu stipendií a motivačních příspěvků. K tomu mohou zavádět i další požadavky na docházku, prospěch

⁴⁰ Zpracováno na základě Výkladu školského zákona z roku 2006.

apod. Také zřizovatelé využívají motivačních stipendií již pro motivaci k výběru oboru. Důkladně propracovaný systém motivačních stipendií má např. Kraj Vysočina, viz níže. Příklad motivačních příspěvků, variant a důsledků popisuje následující kapitola legislativa.⁴¹

8.3 POHLED ZŘIZOVATELŮ – MOŽNOSTI A ZKUŠENOSTI Z REGIONÁLNÍ ÚROVNĚ

Akteři na regionální úrovni, ovlivňování spolupráce a její zakládání

Pro podporu spolupráce škol a firem na regionální úrovni není jednotný přístup a „recept“. Tím, že pro tuto oblast neexistují žádná kritéria a standardy, kolísá přístup krajských úřadů od aktivního ovlivňování oborové struktury a faktického propojování škol a firem až po nezaujatý přístup vůči aktivitám ředitele a podporu vybavování škol jako takových, bez přehledu o faktické spolupráci škol a firem. **Ředitel školy je pro spolupráci i pro KÚ jako zřizovatele škol klíčová osoba.** V tomto ohledu je pro založení spolupráce podle potřeb a možností školy jeho role nezpochybnitelná. Většina KÚ také promítá úspěšnost propojování škol a podniků do výročního hodnocení samotného ředitele. Jiné finanční pobídky ale tímto směrem nejdou.

Různá je i míra spolupráce aktérů na regionálním trhu práce (svazů, komor a velkých firem, ÚP) a KÚ jako zřizovatelů škol. Především na aktivitě regionálních hospodářských komor (včetně projektové činnosti) pak často závisí míra propojení škol a firem (např. kraje Plzeňský, Jihočeský a Vysočina). Také velké firmy v regionu mohou samy ovlivnit a nezdůvodnit ovlivňují oborovou strukturu příslibem dalších investic do odvětví a tvorbou pracovních míst. V důsledku ekonomických recesí posledního desetiletí byla ve všech krajích zavedena tzv. **oborová stipendia** (ev. motivační, prospěchová). Ta jsou uplatňována téměř ve všech krajích formou vyplacení finanční podpory žákům vybraných oborů vzdělání (nejčastěji poskytujících střední vzdělání s výučním listem), měsíčně nebo pololetně za docházku do oboru. Nikde nezpůsobuje revoluci v poptávce po oborech, spíše brzdí propad v počtu žáků nebo udrží obor v regionu.

Náklady krajů na taková stipendia se pohybují v řádech milionů ročně (např. 3 mil.). V kraji Vysočina fungují již pátým rokem vysoce propracovaná a motivační prospěchová a oborová stipendia – od r. 2010 pro 18 oborů (2 kategorie) – podařilo se udržet obory a lehce změnit trend.

Kraj jako zřizovatel SOŠ a SOU má dále možnost využívat pro své školy služeb **středisek praktického vyučování (SPV)** žáků. Možnosti financování tohoto modelu jsou dvě.

- a) přímo z kraje (část normativu převedeno přímo na SPV, které pak ale musí být evidováno v rejstříku jako školské zařízení, tj. fakticky soukromá škola, nejčastěji forma spol. s r. o. Tento způsob využívá minimálně 15 SPV v ČR⁴².

⁴¹ Zpracováno na základě konzultací s vedoucími a zástupci odborů krajských úřadů v období 07-09/2014 a podle vlastního šetření projektu Pospolu mezi pilotními partnerstvími a monitoringem.

⁴² Aktuální počet subjektů s označením „středisko praktického vyučování“ v názvu podle údajů obchodního rejstříku k dubnu 2015, přičemž mohou existovat další SPV, která se jmenují jinak.

- b) Financováno školou na základě smlouvy (škola, firma) – pokud je to SOŠ, SOU zřizované krajem, pak i se souhlasem kraje. Tento druhý způsob je využíván převážně soukromými SOŠ a SOU.

Výhody a nevýhody na jednotkové úrovni a více viz. 8.4.

Financování spolupráce – problémy a řešení

Když už spolupráce mezi školou a zaměstnavatelem je dojednána, může dojít na regionální úrovni k několika situacím finančního charakteru.

Než k OV/OP na pracovišti dojde, je třeba vyřešit **pojištění žáka** na pracovišti zaměstnavatele a pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou žákem. Žáka jako takového pojišťuje vždy škola. Odpovědnost za škodu způsobenou žákem lze řešit čtyřmi způsoby:

1. Doplnit pojistku školy – tato varianta se jeví jako nejlepší, pokud ovšem pojišťovna bude schopna a ochotna paušalizovat rizika, byť jsou u různých firem nesrovnatelná; skutečné vyčíslení rizik u všech smluvních partnerů školy a s tím související každoroční aktualizace pojistky se jeví jako v praxi nerealizovatelné;
2. Doplnit pojistku firmy – tato varianta je jednodušší v tom, že podnik má zpravidla pojištěny své zaměstnance a nemělo by být složité tuto pojistku rozšířit i na žáky, kteří se v provozu, na který se pojistka vztahuje, učí; zvýšené náklady na pojištění žáků může firma škole přeúčtovat;
3. Nepouštět žáka do firemního provozu, ale jen do modelového školního provozu, kde je žák komplexně pojištěn školou.
4. Mít zapojení žáků do provozu zorganizováno tak, že jsou neustále pod přímým dohledem konkrétního zaměstnance, který nese odpovědnost i za případnou škodu způsobenou žákem.

SOŠ a SOU se v běžném rozpočtu nedostává financí na dopravu, stravné a ubytování žáků při praxích, stážích a exkurzích. Není-li toto dotováno projekty, krajem nebo firmou, obvykle se neděje vůbec. Při spolupráci s větším množstvím firem je tento problém ještě markantnější.

Výše uvedené položky jsou hrazeny z provozního rozpočtu školy (resp. ONIV), stejně jako ochranné pomůcky, opravy v dílnách. V praxi SOŠ a SOU hradí tyto náklady z provozních položek rozpočtu, protože to považují za prioritu, nebo mají určité rezervy. Zřizovatelé škol však jsou ve valné většině vstřícní k eventuálnímu dofinancování takových aktivit (díky projektům to zatím bylo výjimečně).

Jakákoliv mobilita mimo školu jsou de facto vícenáklady provozu školy. Přestože přidaná hodnota praktických mobilit, exkurzí a stáží žáků (i učitelů) je nesporná, běžné rozpočty SOŠ a SOU, díky normativům na žáka, s něčím takovým nepočítají.

Obecně by však tyto náklady bez projektové činnosti a vstřícnosti podniků a zaměstnavatelů znamenaly pro SOŠ a SOU výrazně vyšší náklady pro organizaci OV/OP ve firmách než ve vlastních dílnách / modelových pracovištích apod. Na druhou stranu by ovšem výše popsané daňové úlevy pro firmy mohly být motivací pro spoluúčast firem na těchto nákladech. Nutnou podmínkou pro tento fakt ale je, že firmy budou opravdu daňové úlevy na žáky využívat (malá

administrativní náročnost dokladů a výkazů) a opravdu se jim vyplatí (finanční úřady úlevy uznají a suma úlev bude ve výsledku hmatatelná).

Toto je reálný stav odpovídající současnému finančnímu nastavení, kde aktivita spolupráce s firmami může, ale nemusí být finančně výhodná.

Když se do reálného pracovního prostředí (SPV, firmy) dostane jen několik žáků ze třídy nebo ročníku a škola má s takovým OV/OP výše uvedené vícenáklady, mají tito žáci de facto finanční výhody ve vzdělávání oproti žákům s praktickou přípravou v rámci školy.

Jedním z možných řešení pro zvýšení počtu žáků OV/OP v reálném pracovním prostředí je určitá forma **regionálního fondu pro rozvoj lidských zdrojů, resp. OV/OP**. Model fondového financování s ročním vkladem zainteresovaných stran, transparentním rozpočtem a účelovým využitím na schválené aktivity se osvědčuje v neziskovém sektoru nebo i ziskovém, když je efekt investic nejistý, dlouhodobý nebo veřejně prospěšný. Nicméně v zahraničí je využívána tato forma ve vzdělávání jak na úrovni regionu, tak i školy.

U škol je tato inspirace z Velké Británie, kde takto funguje financování sociálně slabších žáků (stipendia), soutěže, zahraničních aktivit škol, mobility, spolupráce různého druhu. Příjmy školních fondů ovšem významně doplňují dary sponzorů.

Regionální nadační fond na podporu technického vzdělávání je na samém začátku fungování v Plzeňském kraji. Administrovat ho bude komise rady kraje pro technické vzdělávání (v čele radní pro školství), kraj bude do fondu vkládat každoročně 1.000.000,- Kč a přispívat se zavázalo i 36 oslovených větších zaměstnavatelů, přičemž v současné době probíhá dohadování o tom, jak budou prostředky využity a jaký bude přínos pro firmy. Jednou z oblastí by mělo být vybavení škol.

Výhody ev. regionálního fondu na podporu praktického vyučování:

- regionální účelnost – cíle, priority podle aktuální situace a predikce trhu práce;
- transparentnost a snadná kontrola financí;
- využití kvalitativních indikátorů ve vzdělávání pro část financování SŠ na regionální úrovni;
- flexibilita a možné úpravy priorit v rámci kalendářního roku;
- podpora dlouhodobé spolupráce škol a firem;
- zprostředkování a monitoring spolupráce škol a firem by mohl být hrazen z fondu, ať už službu obstará jakýkoliv subjekt.

Hlavním argumentem pro vznik a funkci fondu by mohla být možnost **využití převodu části normativu (MŠMT a kraje) na určité obory** z rozpočtu kraje do fondu za účelem zvýšení kvality odborného vzdělávání a zvýšení odborné přípravy na pracovištích.

Nevýhody ev. regionálního fondu

- administrativní náročnost vypisování a přidělování finančních prostředků;
- ex post financování na základě středně a dlouhodobých kvalitativních indikátorů;
- možný politický vliv;
- preference určitých škol.

V předchozí kapitole č. 7 byl popsán mechanismus koordinačního řízení na národní a krajské úrovni. Od zapojení aktérů do krajského koordinačního orgánu by se odvíjela, např. na základě zmocnění, i role v regionálním fondu. (Pověření a statut fondu, řízení, získávání finančních prostředků, rozhodování a určování regionálních priorit, postup a odpovědnost za přerozdělování finančních prostředků, kontrola.)

Financování fondu by mohlo být řešeno vkladem zúčastněných aktérů na principu vícezdrojového financování. Kdo by se chtěl určování priorit, vlivu na odborné vzdělávání a přerozdělování financí účastnit, musel by se podílet i finančně. Klíčová a v mnohých směrech řídicí by byla **role MŠMT a kraje jako zřizovatele**. Do fondu by mohlo jít, při dobře stanovených pravidlech, až 10 % finančních prostředků z normativu na žáka odborného vzdělávání.

8.4 POHLED ŠKOL A FIREM – ZKUŠENOSTI Z KONKRÉTNÍ SPOLUPRÁCE

8.4.1 Kdo a jak iniciuje spolupráci – aktivita k nezaplacení

Na jednotkové úrovni je klíčovou osobou pro zahájení spolupráce ředitel školy. Ten musí motivovat sám sebe nebo své podřízené, aby investovali svůj čas, kontakty a vyjednávací schopnosti do práce navíc pro školu. V rozpočtu SOŠ a SOU jsou ve mzdových položkách a systému odměňování pracovníků možnosti na odměňování za nadstandardní pracovní výkon. Tato praxe a výše konečných odměn ovšem často nevyvažuje důležitost této iniciativy pro samotné zahájení spolupráce se zaměstnavateli. Proto by bylo dobré tuto klíčovou fázi (a nejen tuto) posílit a **zavést systémově pozici v rámci mzdového tarifu** (více viz kap. 4), která odráží výše zmíněnou důležitost a přínos pro školu. Konkrétní pracovník na pozici **koordinátora spolupráce školy a firem** by měl odpovědnost za nastavení smluvních vztahů školy a spolupracujících firem a za organizační zajištění praktického vyučování žáků v reálném pracovním prostředí alespoň v minimálním požadovaném rozsahu aj. Více viz 4.4.

Na straně podniků může samozřejmě také vzniknout poptávka po spolupráci se školou vyučující konkrétní obor. Je to sice méně časté, ale velké podniky jsou vedeny svými firemními hodnotami, kam se v posledních 5 letech dostala kromě společenské odpovědnosti také spolupráce v regionu, včetně podpory odborného školství. Příkladem jsou velké německé a holandské firmy, které přebírají hodnoty svých mateřských firem a aktivně investují do stáží, praxí nebo SPV v rámci svých závodů. Také na straně lidských zdrojů počítají s náklady na instruktory, kteří v rámci svých pracovních povinností vzdělávají žáky. U firem není tato aktivita oceňována navíc k platu, naopak taková pozice (většinou seniorská) je už výrazem vážnosti, prestiže a automatického předávání zkušeností uvnitř i vně firmy. Že je v ČR stále takových pracovníků málo a firemní kultura s dlouhodobou strategií se teprve tvoří, je podnětem spíše pro MPSV (do oblastí podpory zaměstnání skupiny 50+, generační výměny na pracovištích a aktivní politiku zaměstnanosti).

Také u středních podniků vzniká tlak na regionální úrovni např. na konkrétní úpravy ŠVP v sektoru plastikářství, kde je využíván obor vzdělání „nástrojař“. V kraji Vysočina vzniká za tímto účelem sektorová dohoda.



Vyjednávání finančních aspektů spolupráce mezi školou a firmou není v zásadě nijak omezeno. Školský zákon v § 160 odst. 2 výslovně dává školám možnost hradit firmám poskytnuté služby a náklady spojené s praktickým vyučováním v rozsahu sjednaném ve smlouvě o spolupráci.

8.4.2 Stáže učitelů ve firmách – lepší propojení teorie a praxe

Na první pohled nepatří stáže učitelů mezi finanční otázky. Na druhý pohled jsou stáže stejně jako OV/OP v podnicích záležitostí vlastní iniciativy školy, která má (může mít) velký přínos a dopad na kvalitu výuky jak praktických, tak teoretických předmětů. Náklady na stáže učitelů jsou opět položkou ONIV (financování dalšího vzdělávání učitelů) a problematickými náklady na uvolňování učitelů, cestovné, stravné a pojištění zaměstnance.

Za prvé, je potřeba vyjasnit, jestli a v jakém rozsahu lze firmám za přípravu a obsah stáže pro učitele platit z položky ONIV. DVPP lze obvykle hradit jen v případě, kdy má kurz akreditaci MŠMT. Firmy samozřejmě mohou tyto náklady vzít na sebe, ovšem pak se (stejně jako v případě žáků) o mnoho více učitelů do praxe nepodívá. V posledních letech je tento náklad hrazen často z rozpočtů projektů.

Za druhé by bylo pro hladký běh školního roku dobré, nechat tyto stáže převážně na období letních prázdnin, kdy nevznikají řediteli dodatečné mzdové náklady se suplováním.

Za třetí, náklady spojené s výjezdem učitele na stáž by měla při nejlepším hradit škola, protože vysílá učitele na služební cestu a pak také může v rámci pracovního poměru sledovat přínos stáže a přenos do výuky.



Stáže učitelů a obecně jejich mobilitu komplikuje dle zkušenosti ředitelů škol § 8a zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost, který stanoví povinnost platit za suplované hodiny dvojnásobnou odměnu. Praktický důsledek je ten, že ředitelé jen velmi neradi uvolňují učitele v době, kdy mají dle rozvrhu výuku ne proto, že by to nebylo možné z organizačních důvodů, ale proto, že se tím neúměrně zvyšují mzdové náklady školy. Panuje přitom všeobecná shoda, že suplované hodiny jsou spíše méně náročné, než hodiny vlastní.

8.4.3 Placená účast zaměstnavatelů na závěrečných zkouškách (podle jednotného zadání závěrečných zkoušek) a profilové části maturitní zkoušky (PMZ)

Dalším návrhem pro systémovou úroveň na bázi zkušenosti škol je zavést placenou účast zaměstnavatelů při ukončování studia. Dnes je tato účast na bázi dobrovolnosti, což mnohde funguje, ale opět tato účast není zajištěna ani plošně, ani pro všechny žáky. Škola má možnost účast na JZZZ a PMZ konkrétnímu zástupci zaměstnavatele uhradit, ale pokud se zaměstnavatel nabídne sám (bez nároku na odměnu), má účast většinou podobu společenské návštěvy. Ukončování studia je velice důležitým kvalitativním, dokonce jedním z mála kvalitativních bodů, který popisuje reálnou situaci odborného školství. Placená účast zaměstnavatelů jednak narovná vztahy mezi školou a firmou pro finanční stránce a jednak vyjádří větší vážnost zapojení zaměstnavatelů do ukončování studia.



Jak již bylo řečeno v kapitole 5, ve vyhlášce o závěrečné zkoušce je v § 10a od roku 2014 zavedena povinná **odměna ve výši 130 Kč za hodinu pro předsedu zkušební komise, o odměně pro odborníka z praxe vyhláška mlčí.**

8.4.4 Porovnání OV/OP ve středisku praktického vyučování a přímo ve firmách

Ze šetření projektu a návštěv partnerství v regionech vyplynulo zajímavé porovnání mezi využitím SPV a spoluprací s firmami pro realizaci praktického vyučování. Pro školy obě varianty znamenají umístění žáků v praxi firem, protože SPV bývá také firmou (nejčastěji s. r. o.), mnohdy dceřinou firmou většího podniku. Pro samotné podnikatelské subjekty je to ale velký rozdíl v povinnostech i výhodách plynoucích z formy podnikání v návaznosti na školu a kraj. Velké rozdíly jsou následně v účetnictví takových subjektů. Pro obě varianty je to stále forma ziskového podnikání. Tabulka níže vyjadřuje hlavní organizační a ekonomické rozdíly.

Tabulka 12

	SPV	FIRMA
Povinnosti	musí být registrováno v rejstříku jako školské zařízení	domlouvá si podmínky praxe na každý školní rok
	na produkci SPV se neuplatňuje DPH	
	na školská zařízení se nevztahuje úleva na dani ze zapojení žáků do výroby	plní podmínky smlouvy se školou (školami)
	podléhá kontrole ze strany ČŠI dotace kraje je podmíněná auditem	
	musí přijmout žáky na OV/OP podle smlouvy, i když nemá zakázky nebo zajištěný odbyt produkce	
Výhody	může získávat dotace od kraje pro školská zařízení	může uplatňovat slevu na dani na žáky zapojené ve výrobě
	kraj může na základě smlouvy na SPV převést část normativu pro OV/OP	flexibilní smlouva se školou více odpovídá aktuálním zakázkám
	má garantované žákovské pracovní síly na školní rok	může si vybírat ze žáků své budoucí zaměstnance
	může si vybírat ze žáků své budoucí zaměstnance	
	stálejší kontrakt se školou (školami) a krajem	



Školská zařízení mají **specifický režim DPH**, který má na financování vliv a může komplikovat odbyt zboží a služeb, které škola či SPV v rámci odborného vzdělání produkuje.

Podle § 57 odst. 2 zákona o DPH je **od DPH osvobozeno** dodání zboží nebo poskytnutí služby uskutečňované v rámci výchovy a vzdělávání, přičemž subjekty, na něž se toto ustanovení vztahuje, jsou uvedeny v § 57 odst. 1. Toto osvobození je finančně výhodné při prodeji koncovému spotřebiteli, při subdodávkách jiným firmám, které DPH platí, může naopak představovat komplikaci.

Pokud SPV nebo škola nad rámec vzdělávací činnosti poskytuje komerční vzdělávací či jiné služby, **musí odlišovat příjmy z obou složek** a podle § 72 odst. 4 zákona o DPH zkracovat nárok na odpočet DPH koeficientem podle § 76 zákona.

8.4.5 Analýza financování OV/OP – závěry ze šetření vlastního modelu spolupráce škol a firem

Šetření financování OV/OP ve firmách a školách probíhalo v období červen-říjen 2014. Z 29 partnerství poskytlo data 90 % dotázaných subjektů. Data se týkala uzavřených účetních období za roky 2012 a 2013. Ne všechna data bylo možné využít. Některá byla neúplná, někde

náklady spolupráce podrobně nesledují. U většiny nákladů byla data doplněna konzultací s manažery nebo účetními zodpovědnými za financování.

Cílem šetření bylo:

- zjistit, co tvoří nejčastější náklady OV/OP;
- zjistit největší položky nákladů, ale i výnosy z práce žáků;
- získat přehled o ceně OV/OP jednotlivých oborů;
- srovnat náklady ve škole a firmě.

Při analýze dat byly vyhodnocovány zvlášť odpovědi škol, zvlášť firem a současně porovnána data v rámci jednoho partnerství. Při interpretaci dat byla jako jednotka určena tzv. žákohodina a náklady na ni za jeden kalendářní rok (2012 nebo 2013). To umožňuje do určité míry zobecnění nákladů bez zveřejňování reálných nákladů a citlivých údajů dotazovaných subjektů.

První finanční výsledky nákladů škol popisují ve dvou variantách situace, kdy škola zajišťuje praktické vyučování sama v rámci školy (Var. 1) a kdy škola může umístit na praktické vyučování většinu žáků do podniků a firem (Var. 2). Ve var. 1 náklady na žákohodinu vychází ve škole na 50–100,- Kč při plných nákladech a více jak 50 % OV/OP žáků ve škole. Největší položky nákladů tvoří lidské zdroje, materiál, odpisy, opravy a energie. Ve var. 2, pokud je většina žáků ve firmě, průměrné náklady školy klesají až na interval (5–50,- Kč) na žákohodinu za rok. Největší položky pak tvoří jen lidské zdroje, pohonné hmoty a telekomunikační služby.

Při větší míře zkresení se dají vyčíslit i přibližné náklady na žáka za rok. Ve var. 1 je to 20-40 tis. Kč na žáka v OV/OP. Ve var. 2 je to už od 1050,- Kč na žáka za rok.

Průřezem technických oborů - pokus o kalkulace nákladů na straně škol podle oborů

I při kalkulaci různých oborů se neprojevily takové rozdíly a odchylky od intervalů ve var. 1 a 2, aby se dalo s určitostí říci, že je některý obor v OV/OP nejdražší či nejlevnější. U oborů jsou při kalkulaci nákladů výsledkem cenové intervaly v rámci variant 1 a 2, které se více či méně překrývají. Ani při výpočtu průměru, střední hodnoty apod. pro jeden obor nemusí rozdílnost nákladů vyjadřovat průměrnou nebo nejčastější cenu v ČR. Na to je vzorek malý a vstupní data málo homogenní.

Obecně platí postupné rozpouštění nákladů na žákohodinu s vyšším počtem hodin a žáků, ovšem hranice klesajících mezních nákladů se u škol projevuje až od 50 tis. hodin OV/OP za rok (více jak 300 žáků). Lepší srovnatelnost mezi školami než mezi firmami vychází z podobného charakteru organizací SŠ.

První finanční výsledky firem odráží opět varianty, kdy spolupracuje velká firma (Var. 1) a kdy malá a střední firma (Var. 2). Náklady na žákohodinu vychází ve velké firmě na 100-300,- Kč při plných nákladech a více jak 30 žácích ve firmě. Při započítaných výnosech se tato suma může snížit na polovinu. Největší položky nákladů tvoří lidské zdroje a odpisy majetku. Var. 2, pokud je ve střední nebo malé firmě žák (resp. 1–5 žáků), průměrné náklady klesají až na interval (5–100,- Kč) na žákohodinu za rok. Největší položky pak tvoří jen povinné ochranné pomůcky.

Opět se, při větší míře zkrácení, nechají určit náklady na žáka za rok. Ve var. 1 je to 1–50 tis. Kč na žáka v OV/OP. Ve var. 2 je to už od 2,- Kč na žáka za rok (skryté jsou náklady času firmy, ale i výnosy práce).

Průřezem technických oborů – pokus o kalkulace nákladů na straně škol podle oborů

Při kalkulaci různých oborů v různých typech firem se projeví takové rozdíly a odchylky od intervalů ve var. 1 a 2, že není možné je s určitostí zobecnit. Na to je vzorek firem příliš pestrý a data málo validní.

Za hlavní závěry analýzy financování OV/OP lze označit následující zjištění:

- Vzdělávání ve firmách je a bude drahé vždy. Mimo rozpočty musíme uvažovat i náklady ušlé příležitosti / zisku, utopené náklady a čas osob, které firma navíc - nad rámec mzdy neplatí.
- To, co škola ušetří, když je žák na OV/OP ve firmě namísto ve škole, jsou v podstatě zanedbatelné provozní a režijní náklady. Jednak škola nikdy neumístí do firem celé třídy tak, aby alespoň po nějaký čas neprovozovala dílny, a jednak osobní náklady na mistra odborného výcviku, který jezdí na dohled do firem a hodnotí žáky, nikdy nebudou sníženy z důvodu časové nevytíženosti.
- Náklady ve školách jsou srovnatelné – lze je vyjádřit cenovým intervalem (zhruba a nejspíš i pro skupinu oborů). Pro firmy je toto rovnice o více proměnných.
- Ve srovnání je hodina OV/OP na žáka u firmy 2x dražší než ve škole, výnosy mohou tento poměr snížit, u velkých firem i otočit.
- Přínosem pro firmu je také prestiž, známka společenské odpovědnosti, GOODWILL a učící se zaměstnanci.
- Nejdražší položkou OV/OP jsou na obou stranách lidské zdroje, ve srovnání dvakrát až třikrát dražší než provozní náklady firem, resp. OBV u škol.

Podpora reforem a posun ve financování SŠ směrem ke kvalitě a regionální spolupráci by se při pozitivním scénáři mohla vyvíjet následovně:

Krátkodobý finanční výhled – užší spolupráce a koordinace na regionální úrovni, pilotáž řešení (SŠ, kraje, firmy), návrh kvalitativních indikátorů

Střednědobý finanční výhled – stabilizace daňových odpisů pro firmy spolupracující na OV/OP, vzdělávání instruktorů, tvorba kapacit ve firmách, regionální fondy a testování kvalitativních indikátorů

Dlouhodobý finanční výhled – spolupráce v regionu za podpory fondů pro financování extra nákladů a kvality, sdílení nákladů na OV/OP mezi SŠ a firmami

Zachování stávajícího stavu odborného vzdělávání a systému financování SŠ bude mít za důsledek:

- Prohlubování rozdílů mezi kvalitou SŠ.
- Demotivaci SŠ pro spolupráci s firmami, která je náročnější časově i finančně.
- Demotivaci firem pro spolupráci se školami v širším měřítku nebo jen formální spolupráci z důvodu daňových odpisů bez praktické vlastní zkušenosti žáků.

- Oborovou pestrost na SŠ (i díky soukromým školám), která převládne nad reálnou situací na trhu práce.
- Napjatý systém financování SŠ při vyšším počtu žáků.
- Zvyšování nároků na státní rozpočet při vyšší míře neúspěšných absolventů formou sociálních dávek, podpory v nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti.
- Odliv zahraničních investic z důvodu málo kvalifikované a flexibilní pracovní síly.

9 LEGISLATIVA A SMLUVNÍ VZTAHY

Přehled právních předpisů a smluvních vztahů v této kapitole slouží jednak k zavedení zkrácených názvů předpisů, jež jsou používány v ostatních kapitolách pro zestručnění a zpřehlednění textu, jednak k uvědomění, nakolik komplexní záležitost spolupráce škol a firem je. **Při spolupráci škol a firem se potkává veřejné právo s právem soukromým a gesci několika rezortů.** Toto prolínání dobře ilustruje např. proces tvorby RVP, které vydává MŠMT po projednání s příslušnými ministerstvy, kraji a odborovými a zaměstnavatelskými organizacemi (§ 4 školského zákona) nebo zapojení prakticky všech ministerstev v roli autorizujících orgánů a garantů kvalifikačních standardů NSK (§ 2 písm. k zákona o NSK).

Ze smluvních vztahů se v této kapitole věnujeme podrobněji pouze smlouvám mezi firmou a žákem, které nejsou detailněji pojednány v jiných kapitolách a které de facto představují jeden z klíčových „prvků duálního systému“.

9.1 PŘEHLED VEŘEJNOPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ, KTERÉ MAJÍ VLIV NA SPOLUPRÁCI ŠKOL A FIREM

9.1.1 Školská legislativa

Za součást školské legislativy v širším slova smyslu lze kromě předpisů v gesci MŠMT vyhlášených ve Sbírce zákonů (tj. níže uvedených zákonů a od nich odvozených vyhlášek a nařízení vlády) považovat i další normy, které nemají obecnou působnost, ale jsou pro školský systém klíčové. Patří sem zejména RVP (rámcové vzdělávací programy), protože teprve v nich se mohou náležitě promítnout specifika jednotlivých oborů vzdělávání, která do roviny obecně platných předpisů nepatří. Jak jasně vyplývá z předchozích kapitol, **školám lze spolupráci s firmami usnadnit a zároveň ve větší míře uložit jako povinnost změnou rámce, který dávají RVP.**

Z normativního hlediska je při revizi RVP nutně třeba vzít v potaz, že se nejedná o interní předpis určený jen školám, ale též o **platformu pro jednání škol se zaměstnavateli** o realizaci OV/OP ve firmě. **Revidované RVP by měly být stručnější, srozumitelnější a zároveň dávat jasné mantinely kvantitativní** (např. minimální doba praxe v reálném nebo simulovaném pracovním prostředí) **i kvalitativní** (standard OV/OP).

V legislativní rovině je zvlášť patrné nerovné postavení škol a firem při sjednávání spolupráce, neboť veškeré povinnosti, ale také práva jsou na straně školy. Jisté zrovnoprávnění by mohlo přinést sblížení a provázání soustavy kvalifikací a kvalifikačních standardů NSK, které vznikají pro uznávání výsledků dalšího vzdělávání a na jejichž vzniku se zaměstnavatelé aktivně podílejí, s RVP coby rámcem a standardem počátečního vzdělávání. I přes tento posun a další navrhované dílčí změny se ovšem stále pohybujeme v systému, kde **hlavní odpovědnost za odborné vzdělávání nese škola.**

Tabulka 13

Zkrácený název	Předpis	Souvislost	Klíčové pasáže	Gesce
školský zákon	zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)		<p>§ 9 a 10 – dlouhodobé záměry (viz rámeček v úvodu kapitoly 7)</p> <p>§ 59 a násl. – přijímání ke vzdělávání ve střední škole (viz rámeček v kapitole 3.3.1 a v úvodu kapitoly 5)</p> <p>§ 74 – ukončování vzdělání po skončení ročníku, termíny (viz rámeček v kapitole 3.3.1, v úvodu ke kapitole 5 a zejména v kapitole 5.1)</p> <p>§ 74 odst. 3 – povinné JZZZ (viz rámeček v kapitole 5.1)</p> <p>§ 122 – odměna za produktivní činnost žáka (viz rámeček v kapitole 8.2)</p> <p>§ 144 a násl. – školský rejstřík (viz rámeček v kapitole 6.3.1)</p> <p>§ 160-163 – normativní financování škol ze státního rozpočtu a z rozpočtu krajů a obcí (viz rámečky v kapitole 6.3.1, 8.1 a 8.4)</p>	MŠMT
nařízení vlády o soustavě oborů	nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání	§ 3 odst. 5, § 58 odst. 5 a § 83 odst. 1 školského zákona	<p>příloha č. 1 - členění na skupiny oborů a obory, limit žáků na učitele OV (viz rámeček v kapitole 3.3.1 a podrobněji v kapitole 4.1)</p> <p>příloha č. 2 – kategorizace zdravotních obtíží pro stanovení podmínek zdravotní způsobilosti</p>	MŠMT
RVP	rámcové vzdělávací programy	§ 4 ŠkZ, příloha č. 1 nařízení vlády		MŠMT

		o soustavě oborů		
vyhláška o SŠ	vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři	§ 7 odst. 3, § 19, § 23 odst. 3, § 26 odst. 4, § 31 odst. 1, § 71, § 83 odst. 5, § 84 odst. 3, § 85 odst. 3 a § 91 odst. 1 školského zákona	<p>§ 12 – náležitosti smlouvy mezi školou a firmou (viz kapitola 3.3.4) a zavedení pojmu „instruktor“ (viz rámeček v kapitole 4.1)</p> <p>§ 13-15 – vymezení různých forem praktického vyučování (viz úvod kapitoly 3)</p> <p>§ 13 odst. 6 – limit 6 žáků na instruktora (viz rámeček v kapitole 4.1)</p> <p>§ 17 – volnočasové aktivity</p>	MŠMT
vyhláška o závěrečné zkoušce	vyhláška č. 47/2005 Sb., o ukončování vzdělávání ve středních školách závěrečnou zkouškou a o ukončování vzdělávání v konzervatoři absolutoriem	§ 76 a § 91 odst. 1 školského zákona	<p>§ 1 odst. 5 – termín ZZ v červnu (viz rámeček v kapitole 5.1)</p> <p>§ 3 odst. 4 – definice odborníka z praxe</p> <p>§ 10a – odměna pro předsedu zkušební komise (viz rámeček v kapitolách 5.1 a 8.4)</p>	MŠMT
vyhláška o maturitní zkoušce	vyhláška č. 177/2009 Sb., o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou	§ 81 odst. 11 a § 113a odst. 2 školského zákona	viz rámeček v kapitole 3.3.1 a v úvodu ke kapitole 5	MŠMT
vyhláška o poradenských službách	vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních	§ 28 odst. 6, § 121 odst. 1 a § 123 odst. 5 školského zákona	§ 7 a přílohy – kariérové poradenství na školách (viz rámeček v kapitole 6.2)	MŠMT
vyhláška o organizaci školního roku	vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku	§ 24 odst. 5 školského zákona	viz rámeček v kapitole 3.3.6.2	MŠMT
vyhláška o krajských normativch	vyhláška č. 492/2005 Sb., o krajských normativch	§ 161 odst. 4 školského zákona	viz rámeček v kapitole 8.1	MŠMT

vyhláška o dlouhodobých záměrech	vyhláška č. 15/2005, kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů a výročních zpráv	§ 11 a § 12 odst. 2 školského zákona	viz rámeček v úvodu kapitoly 7	MŠMT
vyhláška o přijímacím řízení	vyhláška č. 671/2004 Sb., kterou se stanoví podrobnosti o organizaci přijímacího řízení ke vzdělávání ve středních školách	§ 64 školského zákona	§ 1 odst. 1 písm. g) – lékařský posudek jako podmínka přijetí § 1 a 2 – vazba přijímacího řízení na konkrétní obor	MŠMT
zákon o pedagogických pracovnících	zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů		§ 9 – požadavky na středoškolské učitele, včetně učitelů praktického vyučování (viz rámeček v kapitole 4.1) § 9 odst. 8 – uznávaný odborník v oboru (viz rámeček v kapitole 4.2) § 24 odst. 7 – volno k samostudiu (viz rámeček v kapitole 4.3)	MŠMT
nařízení vlády o rozsahu činnosti pedagogických pracovníků	nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků	§ 23 odst. 5 zákona o pedagogických pracovnících	§ 3 – úlevy pro výchovné poradce a metodiky ICT (viz rámeček v kapitole 6.2) příloha – týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti (viz rámečky v kapitole 4.1 a 4.4)	MŠMT
kariérní řád	vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků	§ 24 odst. 6, § 28 odst. 2 a § 29 odst. 5 zákona o pedagogických pracovnících	viz rámeček na konci kapitoly 4.3	MŠMT

zákon o NSK	zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)		§ 4 odst. 3 – vazba ÚPK na počáteční vzdělávání (viz rámeček v kapitole 3.3.2) § 5 odst. 2 – vazba PK na RVP mistrovská zkouška – viz kapitola 5.3	MŠMT MPSV ostatní rezorty
--------------------	---	--	---	---------------------------------

9.1.2 Pracovněprávní vztahy a BOZP

Pracovněprávní vztahy uvnitř školy a firmy jsou pro jejich vzájemnou spolupráci často určující. Požadavek na rovnoměrné vytížení učitelů může například být v rozporu s potřebami firmy na rozvržení OV/OP během školního roku tak, aby to vyhovovalo potřebám provozu. Školská strana má dále s ohledem na podrobnou regulaci výše platu a odměn svých zaměstnanců omezený manévrovací prostor k finanční motivaci.

Samostatnou oblastí, která se ovšem týká školské i firemní strany bez rozdílu, je bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP). Pro spolupráci školy a firmy při OV/OP jsou důležité spíše praktické aspekty BOZP, tj. která strana zajistí a uhradí ochranné zdravotní pomůcky a zdravotní prohlídky pro dané pracoviště, pokud je legislativa vyžaduje.

V níže uvedeném přehledu uvádíme pouze předpisy, na které odkazujeme jinde v textu studie.

Tabulka 14

Zkrácený název	Předpis	Souvislost	Klíčové pasáže	Gesce
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce		§ 101-108 – BOZP § 243-247 – pracovní podmínky mladistvých § 234 – kvalifikační dohoda (viz rámeček v kapitole 9.2.2)	MPSV
pracovní řád pedagogů	vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí	§ 306 odst. 1 a 5 zákoník u práce	§ 5 – samostudium pedagogů (viz rámeček v kapitole 4.3)	MŠMT MPSV
zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost	zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech		§ 8a – odměny za suplování ⁴³ (viz rámeček v kapitole 8.4, v části věnované stáží učitelů)	MPSV
zákon o specifických zdravotních službách	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách		§ 51 odst. 2 písm. a, § 53 a násl. – zdravotní prohlídky	MZdr
zákon o ochraně veřejného zdraví	zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů		§ 7 – hygienické požadavky na školy § 37 a násl. – ochrana zdraví při práci, kategorizace prací	MZdr

9.1.3 Zaměstnanost, kariérové poradenství ÚP

Politiku zaměstnanosti a působnost úřadů práce uvádíme v tomto přehledu především pro úplnost a pro uvědomění, že slabá místa v počátečním vzdělávání lze efektivněji odstranit, bude-li se tak dít za podpory nebo alespoň v synergii s aktivitami státu na poli politiky

⁴³ Výklad MŠMT viz <http://www.msmt.cz/ministerstvo/pravni-vyklad-k-23-zakona-o-ped-prac-a-8-zakona-o-platu-a-odmene-za-pracovni-pohotovost-v-rozpocetovych-organizacich-a-organech-ve-zneni-zakona-c-563-2004-sb-1>

zaměstnanosti a možná i sociální politiky. **Příkladem je kariérové poradenství, kde je užší spolupráce resortů MŠMT a MPSV nejen užitečná, ale spíše nutná.**

Tabulka 15

Zkrácený název	Předpis	Souvislost	Klíčové pasáže	Gesce
zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti		§ 104 a násl. – aktivní politika zaměstnanosti	MPSV úřady práce

9.1.4 Daňová zvýhodnění a další specifika

Daňovým úlevám pro firmy, které se aktivně podílejí na vzdělávání, je věnován závěr kapitoly 8.1 a také rámeček v závěru kapitoly 3.3.4, na tomto místě tedy jen základní informace o pasážích zákona, kde jsou úlevy pro firmy upraveny. Dále uvádíme odkaz na pasáže zákona o DPH, které stanovují daňový režim produkce školských zařízení.

Tabulka 16

Zkrácený název	Předpis	Souvislost	Klíčové pasáže	Gesce
zákon o daních z příjmů	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů		§ 24 odst. 2 písm. zu – motivační příspěvek § 34f-h – odpočty na pořízení majetku a žákohodiny	MF
zákon o DPH	zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty		§ 57 odst. 1 a 2 – osvobození od DPH pro zboží nebo služby škol a SPV § 72 odst. 4 a § 76 – dělení příjmů koeficientem pro potřeby DPH (viz rámeček v kapitole 8.4)	MF

9.2 PŘEHLED SMLUVNÍCH VZTAHŮ FORMUJÍCÍCH CHARAKTER SPOLUPRÁCE ŠKOL A FIREM

9.2.1 Smluvní vztahy mezi školou a firmou

Smlouva mezi školou a firmou tvoří základ spolupráce nejen při odborném výcviku a odborné praxi, ale i v dalších aspektech. Povinné náležitosti smlouvy stanoví § 12 vyhlášky o SŠ a v kapitole 3.3 věnované plánování spolupráce (konkrétně v části 3.3.4) jsou uvedeny další souvislosti, které by obě smluvní strany měly při jejím sjednávání zohlednit.

9.2.2 Smluvní vztahy mezi firmou a žákem

Je-li řádně sepsána smlouva o spolupráci mezi školou a firmou, pokrývá pobyt žáka na firemním pracovišti dostatečně a **přímý smluvní vztah mezi firmou a žákem není nutný**. Firmy přesto smlouvy se žáky uzavírají, a to ve dvou situacích:

1. pokud žák dochází do firmy na brigádu nad rámec OV/OP nebo
2. v souvislosti s poskytováním motivačních příspěvků různého druhu vázaných na OV/OP konaný ve firmě.

První případ nebudeme podrobně rozebírat, žák je v rámci brigády zaměstnancem firmy (zpravidla na DPP nebo DPČ) se všemi právy a povinnostmi vyplývajícími ze zákoníku práce. Pro žáka se jistě jedná o vhodný doplněk vzdělávání a příslib budoucího uplatnění, formálně se ovšem nejedná o součást vzdělávání.

Druhý případ je pro spolupráci školy a firmy při odborném vzdělávání zásadnější, protože poskytnutí motivačního příspěvku žákům v souvislosti s realizací OV/OP ve firmě je zpravidla vázáno na splnění určitých pravidel. Tato pravidla mohou být v zásadě dvojího druhu:

- **závazky týkající se průběhu vzdělávání** – docházka, prospěch, dodržování BOZP atp., od jejichž dodržování se odvíjí např. výše stipendia pro dané období,
- **závazky přesahující období školní docházky** – sem patří zejména závazek žáka nastoupit po ukončení vzdělávání na určitou dobu do pracovního poměru u firmy, která příspěvek poskytla, a závazek vrátit dříve poskytnutý příspěvek, pokud tuto podmínku nesplní nebo řádně nedokončí požadované vzdělání v oboru.

Závazek žáka a jeho finanční motivace k volbě konkrétního oboru, pravidelné docházce a lepšímu školnímu prospěchu je typický prvek duálního systému, jak jej známe ze zahraničí, byť v čistě duálních systémech mívá formu zaměstnaneckého vztahu.

Závazek žáka k budoucímu zaměstnaneckému poměru nebo vrácení motivačního příspěvku je naproti tomu **specifikum českého prostředí, jímž se firmy, které se ve vzdělávání aktivně angažují, snaží pojistit svou investici do vzdělávání konkrétních žáků**. V zemích s duálním systémem vzdělávání není na středoškolské úrovni takový postup běžný - žáci jsou tam sice zaměstnanci firmy po dobu školní docházky, ale teprve po absolutoriu se (obě strany) rozhodují, zda bude zaměstnanecký poměr pokračovat. Fakt, že vysoké procento žáků zůstává ve firmě, je dán vzájemnou důvěrou a stabilitou, kterou tento postup oběma stranám přináší.⁴⁴ Závazek několikaletého pracovního poměru po skončení studia je např. v Německu běžný až u studentů profesně orientovaných bakalářských programů. Promarněnou investici spojenou s tím, že žák odejde pracovat jinam, než kde se vyučil, kompenzují v zahraničí zaměstnavatelské svazy, které ze společného rozpočtu přispívají na odbornou přípravu žáků těm firmám, které ji reálně poskytují (z prostředků ostatních firem, které se přípravy neúčastní). **Z hlediska systému je tedy třeba vnímat závazek žáka vůči konkrétní firmě jako určité přechodné řešení, které usnadňuje situaci aktivním firmám ve stavu, kdy na straně**

⁴⁴ V r. 2010 získaly skoro dvě třetiny (61 %) učňů v Německu pracovní pozici na plný úvazek v podniku, ve kterém se vzdělávali (viz Overview of Apprenticeship Systems and Issus. ILO. Genf 2012. S. 7.)

zaměstnavatelů neexistují struktury pro solidární financování odborné přípravy žáků na straně zaměstnavatelů, jež jsou jinde v Evropě běžné. V uvedeném kontextu je třeba vnímat i vzorové smlouvy připravované MŠMT.⁴⁵

Příklady motivačních programů firem, kde zároveň probíhá větší část praktického vyučování žáka:

Příklad 1 – motivační program v 3letém oboru mechanik seřizovač (H): Firma poskytuje stipendium v maximální výši 1.000,- Kč v 1. ročníku a ve výši 2.000,- Kč a 3.000,- Kč ve 2. a 3. ročníku, přičemž skutečná výše stipendia se odvíjí od zameškaných hodin a prospěchu. Firma dále hradí stravování a pracovní pomůcky, které žák potřebuje při praktickém vyučování ve školicím středisku a pohybu v provozu. V druhém pololetí třetího ročníku dostávají žáci též mzdu za produktivní práci. Firma již upustila od závazku žáků poskytnuté motivační příspěvky buď vrátit, nebo ve firmě odpracovat.

Příklad 2 – motivační program ve 4letém oboru mechanik seřizovač-mechatronik (L0): Firma poskytuje stipendium do výše 1.500,- Kč měsíčně ve 2. ročníku a do výše 1.600,- Kč a 1.800,- Kč ve 3. a 4. Výše stipendia v daném měsíci se snižuje za každou absenci a známku 3 a horší, při překročení průměru 2,4 na vysvědčení není v následujícím pololetí stipendium vypláceno vůbec. Firma dále poskytuje žákovi příspěvek na ubytování a stravné. Žák se zavazuje k účasti na letní praxi a na nepovinných předmětech organizovaných firmou. Žák se dále zavazuje odpracovat u firmy po maturitě 4 roky, dostane-li pracovní místo, nebo uhradit celkové náklady firmy spojené s jeho přípravou na povolání (včetně motivačních příspěvků). Tato povinnost se odkládá v případě, že žák nastoupí další studium na VOŠ nebo VŠ. Firma zvažuje do budoucna nabízet zaměstnání jen vybraným absolventům motivačního programu a závazek 4letého zaměstnání ze smlouvy vypustit. Většina praktického vyučování ve firmě probíhá ve školicím centru a firma nevyplácí žákům mzdu za produktivní práci.

Z právního a daňového hlediska se motivační příspěvek závazkem žáka odpracovat ve firmě určitý čas **posouvá spíše do roviny půjčky či úvěru na vzdělávání**, který žák následně splácí, a to buď naturálně (zaměstnaneckým poměrem), nebo v penězích. A má-li motivační příspěvek reálně charakter půjčky (tj. je finančně zajištěn závazkem ze strany žáka), může být problematické zároveň čerpat na poskytnutí motivačního příspěvku daňový odpočet (viz 9.1.4).

V rámečku uvádíme dva konkrétní příklady motivačních stipendijních programů, z nichž je patrné, že ani firmy nestojí o zaměstnance, kteří by pro ně pracovali jenom proto, aby nemuseli vracet poskytnuté stipendium. **Z hlediska motivace je jednostranná nabídka zaměstnání ze strany firmy zcela dostačující.**

Za příklad dobré a následováníhodné praxe považujeme motivační programy firem, které zavazují žáka k plnění školních a mimoškolních aktivit během studia, usnadňují

⁴⁵ Vzorové smlouvy připravuje MŠMT jako jedno z opatření uvedených v dokumentu „Nová opatření na podporu odborného vzdělávání“ z ledna 2013 – viz bod I/5, <http://www.msmt.cz/file/27137/>.

školám nábor a jsou spojené s formálním nebo neformálním příslibem budoucího uplatnění pro úspěšné absolventy.

§

Závazek žáka prostředky investované firmou do jeho vzdělání odpracovat nebo vrátit připomíná tzv. kvalifikační dohodu dle § 234 zákoníku práce, jejíž součástí je zejména „závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil“.

9.2.3 Pojištění

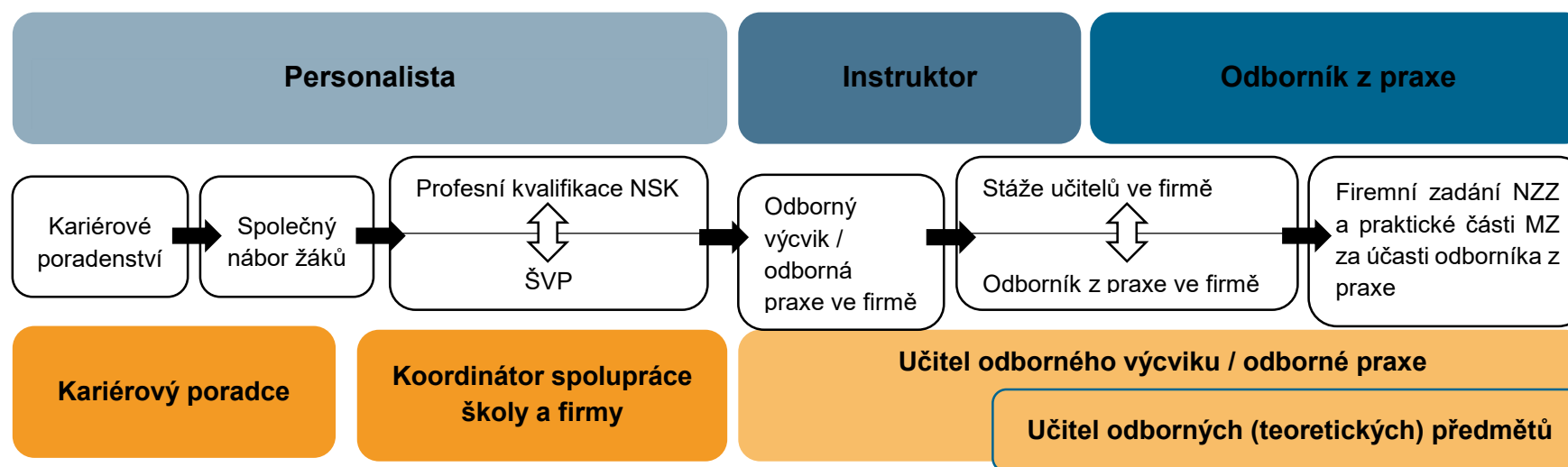
Otázkám pojištění žáka a odpovědnosti za škodu způsobenou žákem při realizaci OV/OP ve firemním prostředí se podrobně věnujeme v kapitole 8 zaměřené na financování, konkrétně v části 8.3. Pojistná smlouva je soukromoprávní akt a její obsah je tím pádem na dohodě smluvních stran, stejně jako dohoda mezi školou a firmou, čí pojistka bude uvedená rizika krýt. Jisté je, že vyjednávání školy a firmy o spolupráci by tuto dohodu mělo explicitně obsahovat a je ke zvážení, zda by se nemělo jednat o další povinnou náležitost smlouvy mezi školou a firmou – viz kapitola 3.3.4.

ZÁVĚRY

117

Na základě zjištění uvedených v předchozích kapitolách je zřejmé, že spolupráce škol a firem musí probíhat nejenom při zajišťování odborného výcviku a odborné praxe, ale v celém spektru činností počínaje kariérovým poradenstvím až po závěrečné a maturitní zkoušky s nároky na personální zajištění na obou stranách (viz Schéma 10).

Schéma 10



NÁVRH OPATŘENÍ PODPORUJÍCÍCH SPOLUPRÁCI ŠKOL A FIREM

118

Tato kapitola představuje **návrhy opatření** vyplývající z předchozího textu, které shrnuje do čtyř níže uvedených priorit. Opatření přiřazená k prvním dvěma prioritám jsou jádrem podporujícím především rozsah a kvalitu konkrétní spolupráce škol a firem. Třetí priorita předpokládá významné změny v řízení systému odborného vzdělávání ve smyslu koordinace jeho struktury a rozvoje se sociálními partnery, a je tedy podmíněna dohodou příslušných aktérů. Čtvrtá priorita pak předpokládá významnější změny školského systému ve směru větší flexibility tak, aby jeho reakce na potřeby žáků a jejich uplatnění na trhu práce mohla být adekvátnější.

PRIORITA I

Usnadnění přechodu absolventů ze školy do praxe zapojením do reálného pracovního prostředí již v průběhu studia

Absolvent bude lépe hledat uplatnění, pokud již v průběhu vzdělávacího procesu získá dostatečně rozsáhlé a hluboké praktické zkušenosti s reálným pracovním prostředím. Nejde pouze o získání odborných kompetencí, ale i o získání zkušeností s postupným zapojením do pracovního procesu včetně sociálních aspektů (režim pracovní doby, mezigenerační vztahy, pracovní hierarchie, jednání se zákazníkem apod.). Navázání bezprostředního kontaktu žáka s možným budoucím zaměstnavatelem umožní oběma stranám lépe se vzájemně poznat, sladit svá očekávání a sníží potřebnou délku zapracování nového zaměstnance.

Pozitivní efekt především pro ŽÁKY:

- snížení nezaměstnanosti
- zvýšení možností uplatnění v oboru studia
- plynulejší přechod ze školy do praxe

Návrhy opatření:

1.	1. Kvantitativní rozšíření realizace odborného výcviku a odborné praxe ve firmách
1a)	Zařadit alespoň 12 týdnů odborného výcviku (OV) v reálném nebo modelovém pracovním prostředí , umožnit souvislejší bloky OV ve firmách a souvislé období OV ve 2. pol. 3. ročníku oborů s výučním listem a oborů L0; konkrétní délku praktického vyučování řešit vždy dle oborových specifik v RVP.
1b)	U oborů kategorie dosaženého vzdělání M rozšířit možnosti realizace praktického vyučování v reálném nebo modelovém pracovním prostředí na alespoň 8 týdnů za celou dobu vzdělávání. Do tohoto období lze zahrnout i učební praxi konanou v reálném prostředí. Konkrétní délku praktického vyučování řešit vždy dle oborových specifik v RVP.
1c)	U oborů kategorie dosaženého vzdělání M umožnit individuální odborné praxe . Umožnit konat odbornou praxi ve firmách i v době prázdnin.

PRIORITA II

Zvýšení kvalitativní úrovně kompetencí absolventů tak, aby odpovídaly potřebám zaměstnavatelů

Předpokladem pro to, aby žáci získávali kompetence, které na trhu práce uplatní, je především to, aby se požadavky zaměstnavatelů promítly do vzdělávacích programů. K tomu lze využít již existujícího systému sektorových rad, které formulují požadavky na profesní kvalifikace NSK a promítnout je i do počátečního odborného vzdělávání. Dále je potřeba nastavit systém zajišťování kvality praktické přípravy žáků ve všech fázích vzdělávacího procesu (od plánování přes realizaci až po hodnocení výsledků žáků a evaluaci firemních pracovišť) a podpořit kvalitu přípravy personálně (instruktoři, odborníci z praxe) i finančně.

Pozitivní efekt především pro ŽÁKY a FIRMY:

- zlepšení nabídky kvalifikovaných pracovních sil
- snížení nákladů na zapracování, příp. rekvalifikace
- lepší uplatnitelnost absolventů v oboru

Návrhy opatření:

2.	Provázanost oborů počátečního odborného vzdělávání s odpovídajícími profesními kvalifikacemi NSK
2a)	Provázat ŠVP s odpovídajícími profesními kvalifikacemi NSK s cílem umožnit žákům počátečního odborného vzdělávání přípravu na profesní kvalifikaci NSK již v rámci vzdělávacího procesu ve školách.
2b)	Připravit s ohledem na revidovanou soustavu oborů vzdělání základnu profesních kvalifikací potřebných pro naplnění ŠVP.
2c)	Podpořit postupnou standardizaci obsahu profilové části maturitní zkoušky u vybraných oborů kategorie dosaženého vzdělání L0 a M ve vazbě na obsah příslušné kvalifikace NSK- EQF4.
3.	Modernizace pojetí všeobecného vzdělávání v odborném školství ve smyslu důrazu na základní gramotnosti a klíčové kompetence podporující uplatnění nejen v pracovním životě
4.	Podpora systému zajišťování kvality odborného výcviku a odborné praxe nejen ve firmách
4a)	Vyžadovat od škol přípravu konkrétních plánů spolupráce se sociálními partnery formou dodatku ke školnímu vzdělávacímu programu (ŠVP).
4b)	Stanovit povinné náležitosti dokumentace pro hodnocení výsledků žáků v OV/OP na bázi kompetencí (vč. portfolia kompetencí, firemních dokladů, dokladů ECVET pro národní mobilitu a EUROPASS dodatků), podpořit vznik vzorových formulářů.

4c)	Zajištění kvality firemních pracovišť s využitím požadavků na akreditaci pro autorizované osoby NSK.
5.	Personální zajištění spolupráce škol a firem
5a)	Podporovat instruktory z firem , aby získali profesní kvalifikaci „instruktor praktického vyučování.“
5b)	Zakotvit povinnou stáž v reálném pracovním prostředí pro všechny učitele odborných škol v rámci času vyčleněného pro samostudium v rozsahu 6 dnů ročně; stáž zakotvit jako předpoklad kariérního růstu.
5c)	Vytvořit ve škole pozici koordinátora spolupráce školy a firem.
6.	Ukončování studia ve spolupráci s firmami
6a)	Provázat průběžné a závěrečné hodnocení žáků prostřednictvím portfolia kompetencí . (Portfolio jako součást hodnocení závěrečné zkoušky a profilové maturitní zkoušky.)
6b)	Revidovat podmínky JZZZ a profilové MZ tak, aby byla metodicky i finančně podpořena realizace praktické části těchto zkoušek ve firemním prostředí : <ul style="list-style-type: none"> • metodická podpora firem při tvorbě firemních zadání; • metodická podpora při tvorbě školní – firemní části ZZ; • metodická i finanční podpora účasti odborníků z praxe při vedení samostatné odborné práce; • metodická i finanční podpora odborníků z praxe (vedoucí, oponenti, konzultanti) při spolupráci na maturitní práci s obhajobou a při spolupráci na praktické maturitní zkoušce.



PRIORITA III

Sladřování nabídky odborného vzdělávání se změnami kvalifikačních potřeb na trhu práce

Strukturální aspekty systému odborného vzdělávání, tzn. ovlivňování počtu absolventů v příslušných oborech podle požadavků trhu práce úzce souvisí s fungováním poradních platforem pro odborné vzdělávání na národní a regionální úrovni. Z pohledu žáků a jejich rodičů souvisí s informační podporou služeb kariérového poradenství postaveného na úzké spolupráci se zaměstnavateli – cílem je reálná představa o oborech odborného vzdělávání a odpovídajících profesích. Vznik centrální poradní platformy na tripartitní bázi je jeden z hlavních požadavků zaměstnavatelů, kteří v odborných orgánech POSPOLU působili.

Pozitivní efekt pro SPOLEČNOST:

- snížení nezaměstnanosti
- prevence sociální exkluze
- koordinace řízení OV na tripartitní bázi

Návrhy opatření:

7. Koordinační řízení odborného vzdělávání

- 7a) Ustavení koordinační/poradní platformy pro odborné vzdělávání na národní úrovni.
- 7b) Podpora fungování **krajských koordinačních/poradních platforem** s využitím stávajících struktur a ve vazbě na tvorbu RAP (regionální akční plány) a KAP (krajské akční plány) zaměřené na rozvoj vzdělávání v regionu.
- 7c) Začlenění **sektorového principu** do koordinačního systému na národní i krajské úrovni (sektorové rady, sektorové dohody, pakty zaměstnanosti).

8. Doplnění normativního financování o kvalitativní parametry týkající se např:

- rozsahu spolupráce školy s firmami (počet žáků a hodin OV/OP ve firmách apod.);
- nastavení systému zajišťování kvality OV/OP žáků ve firmách;
- míry uplatnění absolventů v oboru apod.;
- míry předčasného ukončování studia;

	<ul style="list-style-type: none"> • úspěšnosti žáků v NZZ a MZ atd.
9.	Podpora fungování fondů pro sdílené financování OV na regionální nebo sektorové dimenzi
10.	Vytvoření systemu predikcí potřeb trhu práce , které na celostátní i regionální úrovni mohou poukázat na trendy v potřebách zaměstnavatelů a tím dát dobrý základ pro strukturu podporovaných oborů vzdělání otevíraných na školách
11.	Posílení kariérového poradenství
11a)	Metodicky a finančně podpořit kvalitu kariérového vzdělávání žáků na ZŠ i SŠ, jeho koordinaci se službami kariérového poradenství, a to vše ve spolupráci se zaměstnavateli;
11b)	Podpořit pozici kariérového poradce ve škole – implementací konceptu školního poradenského pracoviště (ŠPP), vyřešit finanční podporu ŠPP a zajistit odpovídající kvalifikovanost kariérového poradce (např. PK NSK kariérový poradce);
11c)	Podpořit integrovaný systém kariérového poradenství, do kterého jsou zapojeny subjekty ze sféry vzdělávání a zaměstnanosti, na národní i regionální úrovni. Podpořit koordinaci školních a školských poradenských služeb v oblasti kariérového poradenství.

PRIORITA IV

Zvýšení atraktivity odborného vzdělávání pro mladé lidi

Změny v systému odborného vzdělávání směřující k prohloubení spolupráce škol a firem mohou zvýšit zájem mladých lidí o tento druh vzdělávání, pokud nebude omezovat vertikální prostupnost k vyšším stupňům vzdělání a otevře alternativní cestu do terciárního sektoru vzdělávání. Žáci by měli být přijímáni do široce koncipovaných oborů na bázi společného odborného základu (např. strojírenství, elektrotechnika, stavebnictví), přičemž se po 1. roč. rozdělí na základě kariérového poradenství a ve vazbě na potřeby zaměstnavatelů v regionu do přípravy ke konkrétním výstupním profesním kvalifikacím NSK. Možnost postupné specializace a možnost ukončování studia po 2., 3. a 4. roč. s výstupním certifikátem – výučním listem (maturitní zkouškou) v závislosti na úrovni získané kvalifikace umožní každému žákovi dosáhnout maxima dle jeho schopností a motivace.

Pozitivní efekt především pro ŽÁKY a ŠKOLY:

- větší zájem žáků o studium v odborném školství
- zvýšení celkové úrovně výuky i vyučujících
- větší relevance poskytovaného vzdělávání

Návrhy opatření:

12. Zajištění lepší prostupnosti systému OV

V krátkodobém horizontu:

12a) Umožnit přijímání žáků do **1. ročníku** odborného vzdělávání stejné kategorie dosaženého vzdělání, koncipovaného společně pro více současných oborů (např. pro 23-00-00; 26-00-00)(analogie německého Grundberufe.).

12b) Podpořit fungování multioborových tříd.

12d) Umožnit **stupňovité ukončování vzdělávání** v oborech H a L0, kde budou existovat odpovídající obory vzdělání.

Umožnit absolventům **oborů kategorie L0 získat výuční list** ve svém oboru (EQF4).

12e) *Ve střednědobém a dlouhodobém horizontu:*

Revidovat soustavu oborů vzdělání a vytvořit **menší počet širěji koncipovaných oborů** na bázi společného odborného základu.

12f)	Umožnit postupnou specializaci a ukončování vzdělávání po 2., 3. a 4. roč. studia v závislosti na úrovni dosaženého stupně vzdělání a získané kvalifikace. Koncipovat ŠVP tak, aby žáci mohli získat odpovídající profesní kvalifikaci na úrovni EQF 2, resp.3, resp. 4.
13.	Otevření alternativní cesty do terciárního vzdělávání
13a)	Oddělit získání stupně vzdělání a kvalifikace. Koncipovat ŠVP tak, aby žáci mohli získat odpovídající profesní kvalifikaci, i když nezískají stupeň vzdělání (např. nezískají maturitu).
13b)	Zavést mistrovskou zkoušku , umožňující vstup do terciárního sektoru bez maturity.

SCÉNÁŘE MOŽNÉHO VÝVOJE

Scénáře navazují na poznatky studie a výše uvedená opatření a nastiňují možnosti, jež mohou v budoucnu nastat ve vztahu k přijetí nebo nepřijetí navrhovaných opatření.

Koordinace státu a sociálních partnerů

Podaří se naplnit prioritu č. III. Sladování nabídky odborného vzdělávání se změnami kvalifikačních potřeb na trhu práce a ustavit koordinační orgány státní správy a sociálních partnerů na tripartitní bázi s rozhodovacími pravomocemi a s dopady na financování středního školství. To umožní rozvoj středního odborného vzdělávání jako **homogenní součásti vzdělávacího systému** včetně provázanosti s dalším vzděláváním a poskytne vzdělávací příležitosti všem skupinám populace ve vazbě na potřeby hospodářství a možnosti uplatnění na trhu práce (naplnění dalších priorit). Střední odborné vzdělávání tak bude moci plnit nejen funkci přípravy mladých lidí pro uplatnění v pracovním životě, ale i další funkce přípravy na další vzdělávání a na život ve společnosti jako takové. Tato varianta vyžaduje aktivní roli státu při úpravě legislativního rámce vzdělávacího systému k větší flexibilitě – s vědomím, že se jedná o proces, jehož efekt se dostaví teprve dlouhodobě.

Finanční výhled:

- **Krátkodobý** – díky kvalitním projektům ESF dojde k užší spolupráci a koordinaci na regionální úrovni, proběhne pilotáž řešení (SŠ, kraje, firmy) a vznikne návrh kvalitativních indikátorů pro odborné vzdělávání.
- **Střednědobý** – bude znamenat stabilizaci daňových odpisů pro firmy spolupracující na OV/OP, vzdělávání instruktorů jako podporu aktivní politiky zaměstnanosti, tím proběhne tvorba kapacit ve firmách, vzniknou regionální fondy a bude zahájeno testování kvalitativních indikátorů pro odborné vzdělávání.
- **Dlouhodobý** – spolupráce v regionu za podpory fondů pro financování extra nákladů a kvality bude fungovat na bázi sdílení nákladů na OV/OP mezi SŠ a firmami.

Aktivizace firemního sektoru

Snaha koordinovat prosazování zájmů hlavních aktérů ve středním odborném vzdělávání bude neúspěšná a vzdělávací systém se bude značně diferencovat. Veřejné školství nebude schopno nabízet odborné vzdělávání na úrovni odpovídající technologickému vývoji a bude se stále více omezovat na všeobecné, příp. pouze základy odborného vzdělávání. Rostoucí roli v nabídce odborného vzdělávání bude hrát **soukromý firemní sektor**, který bude mít eminentní zájem na kvalitním vzdělání svých zaměstnanců, pozice státu bude oslabena. Kvalitní odborné vzdělání budou tedy poskytovat především soukromé subjekty, buď firmy samotné nebo subjekty firmami zřízené nebo v přímé vazbě na firemní sektor. Takové vzdělání se přesune z velké části na pracoviště firem, bude chápáno jako úzce utilitární příprava na konkrétní pracovní pozici. Vzdělávací příležitosti a tedy i možnost uplatnění na trhu práce se zlepší těm mobilním a bohatším, těm, kteří zůstanou odkázáni na veřejný sektor, příp. podpůrná sociální opatření se významně zhorší. Vůle měnit legislativní rámec bude omezená

nebo budou změny natolik pomalé, že iniciativu převezme v rámci stávající legislativy soukromý sektor.

Finanční výhled – postupně se bude zvyšovat rozdíl mezi čistě veřejně financovanými školami, školami sponzorovanými silným sociálním partnerem a soukromými školami.

Stagnace až degradace veřejného školství

Pokud ani firemní sektor nebude dost silný a zaměstnavatelé nebudou mít dost prostředků a vůle podporovat odborné vzdělávání, aby si zajistili kvalifikované zaměstnance, dojde k petrifikaci negativních jevů veřejného odborného školství (malá efektivnost, odtrženost od praxe), k jeho uzavírání ve vlastní „věži ze slonové kosti“, a tím k jeho **celkové degradaci**. Finanční prostředky na veřejné školství budou nedostatečné a jeho výkony budou zaostávat za kvalitativními potřebami společnosti a hospodářské sféry zvláště. Mladí lidé se stěží uplatní na trhu práce, nezaměstnanost poroste a bude chronická s dalšími důsledky pro výkonnost hospodářství. V tomto případě bude vůle měnit legislativní rámec také omezená nebo vůbec žádná.

Finanční výhled

- **Krátkodobý** bude znamenat demotivaci SŠ pro spolupráci s firmami, která je náročnější časově i finančně; Dojde k demotivaci firem pro spolupráci se školami v širším měřítku nebo jen k formální spolupráci z důvodu daňových odpisů bez praktické vlastní zkušenosti žáků. Oborová pestrost na SŠ (i díky soukromým školám) převládne nad reálnou situací na trhu práce.
- **Dlouhodobý** – při vyšším počtu žáků ve středních školách se zvýší nárok na už tak napjatý systém financování. Díky vyšší míře neúspěšných absolventů se budou zvyšovat požadavky na státní rozpočet formou sociálních dávek, podpory v nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. Dojde k odlivu zahraničních investic z důvodu málo kvalifikované a málo flexibilní pracovní síly.

DALŠÍ POSTUP A UDRŽITELNOST PROJEKTU

Projekt Pospolu končí v říjnu 2015. Další vývoj bude záležet na aktivitě všech zainteresovaných stran, tj. na vyjednávání změn na systémové úrovni mezi MŠMT, dalšími resorty, sociálními partnery, regiony a dalšími aktéry, na jednotkové úrovni na iniciativě konkrétních škol, zaměstnavatelů a jejich sdružení, v lidské rovině pak na žácích, jejich rodičích a učitelích.

SEZNAM LITERATURY

Doležalová, G.: Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání – 2013. Praha NÚV, 2014.

Kofroňová, O. (Ed.): Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Koncepční studie. Praha NÚV, 2013.

Kuczera, M.: Učení pro praxi. Přezkumy odborného vzdělávání a přípravy prováděné OECD. Česká republika. NÚV Praha, 2010.

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. MŠMT Praha, 2014.

Strádal, J.: Návrh koncepce integrovaného systému kariérového poradenství. Praha NÚV, 2013.

Vojtěch J., Kofroňová O.: Šetření k realizaci odborného výcviku ve 3letých učebních a 4letých studijních oborech SOU. Praha, VÚOŠ, 2000.

Zvyšování relevance odborného vzdělávání potřebám trhu práce. Praha NÚV, duben 2014.