



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Metodika mapování budoucích kompetencí trhu práce se zapojením sektorových a průřezových pracovních skupin vč. stanovení základních pravidel pro zakládání spolupráce firem a škol ve vazbě na nově definované kompetence

Tento dokument je **pracovní verze Metodiky mapování budoucích kompetencí trhu práce se zapojením sektorových a průřezových pracovních skupin vč. stanovení základních pravidel pro zakládání spolupráce firem a škol ve vazbě na nově definované kompetence ve stavu rozpracovanosti k 15.09.2020.**

Obsah

4. Pravidla partnerství firem a škol pro implementaci nových dovedností do reálného prostředí vzdělávání.....	3
4.1. Základní účel a intence metodiky.....	3
4.2. Hlavní přístupy a základní pojmy.....	3
4.3. Hlavní aktéři spolupráce a jejich role	4
4.4. Principy odborné přípravy v prostředí firem.....	6
4.5. Nástroje odborné přípravy v prostředí firmy („duální prvky“) a jejich využití	8
4.6. Výběr prioritních profesí	10
4.7. Tvorba kompetenčního profilu profese	11
4.8. Výběr vhodných škol a oborů vzdělávání	12
4.9. Tematický plán (rozdělení výuky ve škole a ve firmě).....	13
4.10. Smluvní ukotvení.....	14
4.11. Materiálně technické a personální podmínky pro realizaci odborné přípravy	16
4.12. Mediální a náborové aktivity.....	18
4.13. Plán/projekt implementace.....	18
4.14. Další možné prvky spolupráce zaměstnavatele a školy nad rámec odborné přípravy v prostředí firmy 20	
4.15. Příklady dobré praxe nastavení odborné přípravy v prostředí firem.....	23
4.16. Návrh možného legislativního ukotvení.....	25
4.17. Použité zkratky, užitečné odkazy.....	28
4.18. Seznam příloh.....	29

4. Pravidla partnerství firem a škol pro implementaci nových dovedností do reálného prostředí vzdělávání

4.1. Základní účel a intence metodiky

Cílem této části metodiky je zajistit nastavení pravidel pro prohloubení spolupráce firem a škol v oblasti vzdělávání. Dále také podpořit koordinaci jednotného popisu pravidel pro nastavení podmínek facilitace přenosu požadavků trhu práce do vzdělávání a aplikaci prvků duálního vzdělávání. Metodika se zabývá nastavením pravidel spolupráce škol a firem pro zajištění odborné části výuky (vymezení kompetencí požadovaných světem práce, způsob jejich vzdělávání, materiálně-technické a personální zajištění vzdělávání odborných kompetencí ve škole, ve firmě). Obsahově je zaměřena především na nastavení pravidel spolupráce a tvorbu podpůrných podkladů pro zapojené firmy. Tato část metodiky vychází ze zkušenosti s pilotáží prvků duálního vzdělávání v Moravskoslezském kraji (od roku 2017) a reflektuje výstupy projektů MŠMT POSPOLU (2013-2015) a Modernizace odborného vzdělávání (2017-2020) <http://www.nuv.cz/pospolu/modely-spoluprace-skol-a-zamestnavatelu>, a zohledňuje také metodiku a postupy implementace Krajských akčních plánů (KAP) http://www.msmt.cz/uploads/OP_VVV/Avizo_2/Priloha_c.2_Postupy_KAP_verze_3_5.pdf.

Tuto část metodiky v obecné rovině mohou dále využít:

- a. **zaměstnavatelé**, kteří
 - se středními odbornými školami doposud nespolupracují a chtěli by navázat spolupráci,
 - se spoluprací již mají zkušenosti a chtěli by ji rozšířit a prohloubit;
 - si chtějí ověřit, zda ve spolupráci se školami využívají všech aktuálně dostupných možností.
- b. **školy**, které spolupracují, nebo mají zájem zkvalitnit spolupráci se zaměstnavateli v rámci odborné přípravy a praxe žáků;
- c. **zřizovatelé** (hlavně krajské úřady) a MŠMT, aby mohli nastavit optimální podmínky spolupráce škol a firem a mohli rozšířenou pilotáž prvků duálního vzdělávání také účinně podporovat;
- d. **odborná veřejnost**, rodiče, žáci.

4.2. Hlavní přístupy a základní pojmy

Metodika popisuje hlavní principy a prvky tzv. **odborné přípravy v prostředí firem**, kterým je míněno počáteční střední odborné vzdělávání a příprava probíhající v místních **partnerstvích firem a škol**, a to zejména v rámci učebních oborů či učebních oborů s maturitou (a za vhodných podmínek i oborů čistě maturitních). V odborné přípravě probíhající ve firemním prostředí jsou využívány **vybrané prvky duálního vzdělávání** v podobách a rozsahu, který umožňují současné parametry středního odborného

vzdělávání v České republice. Podrobnější popis klíčových principů a prvků odborné přípravy v prostředí podniků je uveden dále.

Ačkoliv model odborné přípravy ve firemním prostředí posiluje prvky, které jsou typické pro **duální systém odborného vzdělávání** (tradiční v Německu, Rakousku, Švýcarsku a dalších zemích, od roku 2015 také na Slovensku), bylo by mylné považovat jej za zavádění vlastního duálního vzdělávání v ČR. Implementovat duální systém odborného vzdělávání v České republice tak, jak je zaveden v zahraničí, by vyžadovalo zásadní legislativní změny. Oproti tomu navrhovaný model odborné přípravy ve firemním prostředí **lze aplikovat již dnes**.

4.3. Hlavní aktéři spolupráce a jejich role

V oblasti středního odborného vzdělávání jsou vztahy jednotlivých aktérů významně provázané a praktické řízení vzdělávání je **decentralizované**, přenesené na nižší úroveň státní správy a samosprávy (v případě středních škol jsou to kraje a jednotlivé krajské úřady). Zároveň v systému působí značný počet škol, které mají **soukromého zřizovatele** (fyzickou nebo právnickou osobu). Základní odpovědnosti a kompetence jednotlivých aktérů jsou dány **školským zákonem** (561/2004 Sb.) a zákonem o poskytování dotací **soukromým školám** (306/1999 Sb.).

Hlavními aktéry v rámci odborné přípravy žáků v prostředí firem jsou:

Firmy/zaměstnavatelé: Firmou je míněn **podnikatelský subjekt** (založený fyzickou či právnickou osobou) za účelem podnikání. I když primárním cílem podnikání firem není (až na výjimky) vzdělávání, je pro účely spolupráce se školami důležité, aby firma měla zapsán takový **předmět podnikání**, který je v souladu nebo v příbuznosti s oborem vzdělávání na škole, s nímž spolupracuje na odborné přípravě žáků. Kromě podnikatelských subjektů mohou spolupráci se školami navazovat také jiné **veřejnoprávní organizace** či příspěvkové organizace (nemocnice, vysoké školy, muzea, galerie, výzkumné ústavy, ústavy sociálních služeb, finanční úřady ad.)

Školy: Právnické osoby zřízené podle školského zákona k primárnímu **účelu vzdělávání**. Pro účely spolupráce s firmami jsou nejdůležitější **střední školy** (mají většinou v názvu „střední škola“, případně též „učiliště“ či „centrum odborné přípravy“), nabízející vzdělávání žáků v oborech zakončených **maturitou** (kód oboru obsahuje písmeno „M“ nebo „L“) nebo **závěrečnou – učňovskou – zkouškou** (kód oboru obsahuje „H“). Statutární osobou školy je její **ředitel**, který může jejím jménem jednat či uzavírat smlouvy.

Zřizovatelé škol: Zřizovatelem je buď veřejnoprávní („státní“) nebo soukromý („podnikatelský“) subjekt. Veřejnoprávním zřizovatelem středních škol je **samosprávný kraj** a jejich správu provádí

příslušný krajský úřad („krajský odbor školství“). U **soukromých škol** je zřizovatelem konkrétní fyzická či právnická osoba (může jí být i „firma“). Oba typy středních škol jsou financovány převážně ze státního rozpočtu, soukromé školy mohou (ale nemusí) vybírat navíc od žáků školné. **Zřizovatel rozhoduje** o kapacitě školy, jejím financování, nákladech na provoz a údržbu a jmenuje/odvolává ředitele školy.

Zaměstnavatelské organizace: Jsou sdružení firem na dobrovolné či zákonné bázi. Jejich účelem je prosazování **oprávněných zájmů firem** a jejich zaměstnanců. Toto zastupování provádějí na **regionální** (krajské Tripartity) či **národní úrovni** (celostátní Tripartita). Dále jednají s jednotlivými ministerstvy, politickými stranami a samosprávnými kraji zejména ohledně připravované legislativy a hospodářské politiky. Zaměstnavatelské organizace mají buď **federační** (sdružení firem – svaz, sdružení, společenstvo) nebo **konfедераční** (sdružení svazů) princip. Nejdůležitějšími konfедераčními organizacemi zaměstnavatelů jsou **Svaz průmyslu a dopravy, Hospodářská komora, Agrární komora, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Asociace malých a středních podniků a živnostníků**.

Ministerstva: Jsou ústředními orgány státní správy s odpovědností za jednotlivé společenské a hospodářské oblasti v ČR. Primárně spravují a navrhují příslušnou legislativu a zajišťují finanční a metodické řízení organizací v oblasti své působnosti. Pro účely spolupráce škol a firem jsou nejdůležitější **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT)** a **Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)**. Z hlediska odborné gesce jsou ještě důležitá ministerstva zdravotnictví, zemědělství, dopravy, průmyslu a obchodu.

Teritoriální pakty zaměstnanosti: Jsou dobrovolné **regionální platformy** hlavních aktérů v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání (kraj, regionální zástupci zaměstnavatelských organizací, Úřadu práce, vzdělavatelů či odborových sdružení). Hlavním cílem paktů zaměstnanosti je realizace aktivit a aplikace efektivních komplexních opatření v oblasti **regionálního trhu práce a zaměstnanosti**, vedoucích k rozvoji jeho konkurenceschopnosti. Jedná se např. o sběr informací, analýzy a prognózy související se situací na trhu práce, otázky rozvoje lidských zdrojů, dalšího vzdělávání, rekvalifikací a celoživotního vzdělávání, rozvoj spolupráce škol a firem, kariérové poradenství ad. Formálně je jejich výkonným orgánem **Rada paktu a Výkonný výbor paktu**. Výhodou paktů zaměstnanosti je možnost propojování a sdílení důležitých poznatků a postupů v daných tématech.

Dalšími aktéry spolupráce jsou nepochybně také **žáci, jejich rodiče či zájmové organizace** zaměřené na vzdělávání. Je vhodné zmínit také **odborové organizace** a jejich snahu o zkvalitňování vzdělávání (zvláště v oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců).

4.4. Principy odborné přípravy v prostředí firem

Funkční partnerství firmy a školy

Základním stavebním prvkem, podmínkou zahájení a dalšího rozvoje odborné přípravy ve firmě je místní partnerství konkrétního zaměstnavatele s konkrétní střední odbornou školou. Partnerství by mělo jít nad rámec běžně využívané smlouvy o realizaci praktického vyučování v prostředí firmy a mělo by být smluvně ošetřeno.

Dlouhodobost spolupráce

Spolupráce se středními školami musí být z principu dlouhodobá. Období od nástupu žáka do prvního ročníku po absolvování oboru trvá několik let a není proto žádoucí měnit pravidla příliš často. Závazky firmy v rámci partnerství je proto třeba pečlivě zvážit a plánovat. Princip dlouhodobé spolupráce by se měl adekvátně projevit formou rámcové smlouvy o spolupráci mezi firmou a školou na období delší, než je doba přípravy žáka (například na období 7 let, popř. v členění 4 roky při podpisu smlouvy a následné prodlužování o další 3 roky).

Orientace na žáka

V centru spolupráce zaměstnavatele se školou jsou vždy žáci. Zatímco zájmem firem je získat absolventy optimálně připravené na konkrétní podmínky jednotlivých pracovišť, povinností školy je zajistit odborné vzdělání žáka a další požadavky stanovené školským zákonem, rámcovým/školním vzdělávacím programem (RVP/ŠVP), jednotným zadáním závěrečných zkoušek (JZZZ) a dalšími předpisy. Zájmem žáka je získat kvalifikaci uplatnitelnou i v dalších etapách svého profesního rozvoje a na jiných pracovištích. Tyto různé potřeby je nutné sladit s ohledem na prospěch pro žáka. V zájmu kvalitní přípravy žáka je i dodržování výše popsaného funkčního partnerství a principu dlouhodobosti spolupráce.

Princip dobrovolnosti

Jakékoli smluvní závazky mezi firmou a školou je třeba budovat na dobrovolné bázi. Žák (za kterého smlouvu podepisuje většinou jeho zákonný zástupce) je v pozici slabší smluvní strany. Nelze bez jeho souhlasu vymáhat další smluvní povinnosti, jdoucí nad rámec Metodického pokynu MŠMT (<https://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri-uzavirani>), jako např. povinnost odpracovat pro firmu po ukončení vzdělávání určitý počet roků. Na druhou stranu i rozhodnutí firmy, jaké finanční či nefinanční benefity bude (nad rámec zákonné odměny za produktivní práci) žákovi nabízet, záleží na její úvaze a strategickém rozhodování.

Prvky duálního vzdělávání

Základním nástrojem přípravy odborné přípravy žáka v prostředí firmy je využívání principů duálního vzdělávání (viz kapitola 4. 5), zajišťujících maximální potenciál výuky v reálném pracovním prostředí. I když se v dohledné době nedá očekávat uzákonění čistě duálního vzdělávání v podmínkách ČR tak, jako funguje v Německu, Rakousku a částečně i na Slovensku, prvky duálního vzdělávání je možno využít již dnes. Optimální je, když jsou v rámci partnerství firmy a školy využívány všechny prvky najednou.

Odborná příprava v maximálním rozsahu u zaměstnavatele

Dalším z klíčových principů je snaha o maximální možný přenos praktického vyučování do prostředí firmy. Podíl odborného výcviku realizovaného ve firmě se odvíjí především od možností firmy zajistit výuku podle svých potřeb a podle parametrů školního vzdělávacího programu. Konečná podoba odborné přípravy v podniku je vždy výsledkem dohody se školou.

Společné plánování odborné přípravy

Požadavky firmy a školy se promítají do společné přípravy a definování obsahu a struktury odborné výuky. Spolupráce může probíhat na více úrovních, od zapojení do definování koncepce rozvoje školy, přes tvorbu a revize školních vzdělávacích programů (je-li úprava nutná), účasti na závěrečných zkouškách až po konkrétní specifikaci praktického vyučování v členění na prostředí firmy a školy. Firma v tomto případě přebírá spoluodpovědnost za úroveň vzdělávání žáka a jeho výsledky.

Žák jako budoucí zaměstnanec

Žák by měl být od počátku vnímán jako budoucí kvalifikovaný zaměstnanec. Účelem praktického vyučování v prostředí podniku je umožnit žákovi osvojení odborných kompetencí, které potřebuje pro kvalifikovaný výkon svého budoucího povolání. Žák v podniku nenahrazuje levnou, nekvalifikovanou pracovní sílu, ani není v podniku „trpěn“ jako gesto dobré vůle vůči školám, které „někde potřebují umístit žáky na praxi“. Za vzdělávání žáka ve firmě nesou odpovědnost vyčlenění zaměstnanci – Instruktoři.

Odborná příprava nejlépe u stejného zaměstnavatele

Některé školy místo jedné firmy upřednostňují model rotace žáků v různých firmách za účelem získání zkušeností z více prostředí a více oblastí daného povolání. Takový přístup může mít své opodstatnění, avšak není zcela kompatibilní s některými výše uvedenými principy odborné přípravy ve firemním prostředí. Na druhou stranu, pokud je firma schopna kvalitně naučit všechny dovednosti, které žák v rámci oboru potřebuje, není důvod jej nechat rotovat po více podnicích. Součástí strategické dohody o spolupráci firmy a školy by proto mělo být vymezení, zda a případně v jakém rozsahu bude odborná

příprava žáka realizována v dané firmě po celou dobu jeho vzdělávání. Je nicméně možno připustit i rozdělení odborného vzdělávání na principu škola – firma či škola – více firem, jelikož finální odpovědnost za naplnění školního vzdělávacího programu a souladu se závěrečnými zkouškami zůstává ze zákona stále na škole.

4.5. Nástroje odborné přípravy v prostředí firmy („duální prvky“) a jejich využití

Praktická výuka na reálných pracovištích

Základním „duálním prvkem“ je zásada, že odborná příprava žáka probíhá v maximální možné míře v reálném prostředí firmy, na reálných zařízeních/pracovištích a při reálných úkolech. Míra a rozsah zapojení firmy jsou dány smluvně a konkretizovány v tematickém plánu odborné přípravy (Příloha 1). Ne vždy je možné, aby odborná příprava žáka probíhala plně v režimu firmy, vhodné rozdělení podílu praktického vyučování mezi firmu a školu odpovídá např. ročníku (začátek studia převážně ve škole, závěr převážně ve firmě) nebo zaměření firmy (obecné technologie ve škole, specifické technologie ve firmě). Možnosti a bariéry takového uspořádání byly ověřovány v projektu POSPOLU (2013-2015) a dále v pilotáži duálních prvků v Moravskoslezském kraji (od roku 2017) – uzavřené Memorandum o spolupráci je obsaženo v Příloze 2.

Smlouvy firma – žák – škola

Od roku 2015 je umožněno, aby žák (resp. u neproletého žáka jeho zákonný zástupce) **mohl uzavřít smlouvu** o poskytnutí odborného vzdělávání na pracovišti zaměstnavatele. Součástí smlouvy může být ustanovení o poskytnutí **motivačního příspěvku či dalších benefitů** žákovi i podmínky, za jakých bude vzdělávání u zaměstnavatele probíhat. **Metodický pokyn MŠMT** k uzavírání takového typu smluv je dostupný na: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri-uzavirani>. Současně by měla být mezi danou firmou a školou, kterou navštěvuje žák, **uzavřena smlouva o obsahu, rozsahu a podmínkách** praktického vyučování podle §12 vyhlášky o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři (13/2005 Sb.).

Pozice Instruktora a Odborníka z praxe

Instruktor je osoba, která na pracovišti zaměstnavatele vykonává činnosti spojené s praktickým vyučováním žáků ve firmě a s tím souvisejícími úkoly. Většinou se jedná o interního zaměstnance, jehož náklady si firma může hradit např. z daňových odpočtů. Je možno touto funkcí pověřit i externistu – např. učitele odborného výcviku spolupracující školy. Mít zřízenou pozici Instruktora zatím žádný zákon nepředepisuje, ale očekává se, že do budoucna se stane podmínkou realizace praktického vyučování

ve firmě. Pozice Instruktora praktické výuky u zaměstnavatele je od roku 2017 standardizovaná v Národní soustavě kvalifikací a lze si ji nechat certifikovat – podrobnosti zde: http://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1356-Instruktor_prakticke_vyuky_u_zamestnavatele.

Odborník z praxe je zaměstnanec firmy, který na základě smlouvy realizuje určitou část teoretického či praktického vyučování ve škole. Podle novely školského zákona o pedagogických pracovnících (562/2004 Sb.) z roku 2012 může ředitel školy pověřit odborníka z praxe výukou v max. rozsahu 50 % úvazku. Většinou se ale jedná o podstatně menší rozsah výuky. Dále může firma nabídnout učitelům odborných předmětů a praxe také stáž k rozšíření znalostí a dovedností v oboru jejich výuky.

Daňové odpočty na investice do vzdělávání:

Zaměstnavatel, který investuje do odborného vzdělávání žáka, má možnost odečítat si adekvátní část nákladů od základu daně z příjmu právnických osob. Tato možnost je dána novelou zákona o daních z příjmů (586/1992 Sb.) s účinností od 1. 1. 2014. Podmínkou je uzavření smlouvy o realizaci praktického vyučování mezi firmou a školou. Možnost není omezena jen na žáky středních škol, ale může být využita i pro studenty vyšších odborných škol nebo vysokých škol.

Přehled opatření v novele zákona o daních z příjmů:

Zrychlené odpisy majetku, využívaného pro vzdělávání	Nový § 34g	Zavádí se odečitatelný odpočet 110 % nebo 50 % vstupní ceny majetku nově pořízeného majetku zcela nebo částečně využívaného pro účely odborného vzdělávání. Výše odpočtu se přitom bude odvíjet od míry jeho využití pro vzdělávací účel. Toto zvýhodnění umožní, aby se žáci a studenti připravovali pro praxi na stejných typech strojů a zařízení, jaké podniky aktuálně používají.
Odpočet na žáka či studenta	Nový § 34h	Zavádí se odečitatelná položka ve výši 200 Kč na žáka či studenta a hodinu odborného výcviku nebo praxe na pracovišti poplatníka. Zaměstnavateli se tím snižují náklady v souvislosti s vyčleněním zaměstnance, prostor a strojů pro odborný výcvik, které se mohou stát překážkou jeho zapojení do systému vzdělávání.

Zvýšené limity pro firemní stipendia	Upravený § 24, odst. 2 písm. zu)	Zvyšují se limity pro daňovou uznatelnost motivačního příspěvku (stipendia) z 2 000 Kč na 5 000 Kč měsíčně u středoškoláků a z 5 000 Kč na 10 000 Kč u vysokoškoláků.
--------------------------------------	----------------------------------	---

Úprava kapacit oborů podle potřeb trhu práce

Důležitým principem čistě duálních systémů (Německo, Rakousko) je, že počet míst na odborných školách je dán souhrnem poptávky jednotlivých zaměstnavatelů, tj. počtem uzavřených smluv firem se žáky. V našem školském systému to není možné, proto by bylo vhodné **navázat počty žáků v odborných školách na predikce** (střednědobé výhledy) požadavků trhu práce. Takový systém vytváří projekt **KOMPAS (MPSV)**, jehož výstupy mají být zveřejněny do konce roku 2020. Na úrovni **jednotlivých firem** je možno doporučit úzkou komunikaci se školou v otázce předpokládané **nabídky míst pro přijímací řízení** a účast firmy na **náborových a propagačních** akcích školy.

4.6. Výběr prioritních profesí

Výběr profesí, kterých se bude spolupráce firmy se školou týkat, je prvním krokem nastavení dlouhodobě udržitelné spolupráce. Tento krok je nutno posoudit nejen z hlediska současných potřeb firmy, ale je třeba také zahrnout uvažované změny v potřebách kvalifikovaných zaměstnanců. Dále je třeba dobře posoudit možnosti potenciální spolupracující školy z hlediska struktury a úrovně nabízených oborů vzdělání.

Střední odborné školy nabízejí dva základní druhy vzdělávání – s výučním listem (dvou- až tříleté učební obory) a s maturitou (čtyřleté maturitní obory). Učební obory se od maturitních oborů zásadně liší v rozsahu praktického vyučování. V případě **učebních oborů** (kategorie H) činí podíl praktického vyučování až 50 % rozsahu oboru (a lze ho vykonávat v prostředí podniku v rozsahu dohodnutém se školou). V případě **maturitních oborů** kategorie M se v podnicích zpravidla vykonávají jen praxe v rozsahu čtyř týdnů za celé 4 roky trvání studia. Tyto mantinely škola nemůže překročit, protože je vázána parametry státních standardů (tzv. rámcových vzdělávacích programů), jimž musí odpovídat vzdělávací dokumenty školy (školní vzdělávací programy). Z tohoto důvodu je v případě maturitních oborů nutné se školou spolupracovat převážně jinými formami, než rozsahem velmi omezenou praxí v podniku, např. formou navazující a řízené prázdninové praxe (viz kapitola 4.14). Určitým přechodem mezi maturitními a učebními obory pak jsou čtyřleté maturitní obory kategorie L0. Původně vznikly z tříletých učebních oborů a jejich významnou součástí je tedy i odborný výcvik.

Přehled o jednotlivých oborech a kategoriích oborů lze získat snadno na webovém portálu www.infoabsolvent.cz. Užitečné informace o firmách, potřebách trhu práce, budoucích profesích i o školách lze získat také od pracovníků regionální platformy v rámci teritoriálních Paktů zaměstnanosti či platformou vzniklých projektu KOMPAS, které jsou ve všech krajích.

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Které profese jsou pro firmu klíčové?**
- **Jde o profese, u nichž existuje potenciál získávat nové zaměstnance z řad absolventů středních škol (jsou součástí vzdělávací soustavy)?**
- **jak náročné profese se jedná? Odpovídají svou náročností spíše vyučení nebo vzdělání s maturitou?**
- **V čem se od sebe liší učební a maturitní obory z hlediska možností praktické výuky ve firmě a jaké podmínky je třeba zajistit pro budoucí spolupráci?**
- **Je možné/potřebné pro spolupráci a koordinaci v daném kraji využít teritoriální Pakt zaměstnanosti, případně platformu vzniklou v projektu KOMPAS?**

4.7. Tvorba kompetenčního profilu profese

V dalším kroku je potřeba stanovit, co od kvalifikovaného pracovníka ve vybrané profesi firma očekává, jaké jsou jeho hlavní činnosti a jaké znalosti a dovednosti k nim potřebuje. Lze doporučit zpracování **kompetenčního profilu** dané profese: **odborné oblasti, které musí pracovník znát**, a především **konkrétní dovednosti**, kterými v rámci těchto oblastí musí disponovat. Tento přehled bude potřeba při diskusích se školami o nejvhodnějším oboru vzdělávání a o dalších krocích, které bude nutno učinit.

Ke zpracování kompetenčního profilu profese lze využít vnitropodnikových popisů pracovních míst (pokud je máte již zpracovány), případně veřejných katalogů **Národní soustavy povolání** (www.nsp.cz) a **Národní soustavy kvalifikací** (www.narodnikvalifikace.cz). Je možné se inspirovat i dostupnými školními vzdělávacími programy, publikovanými na webových stránkách škol.

Lze použít i zahraničních vzorových profesních profilů pro účely vzdělávání (volně dostupných kvalifikačních standardů nebo interních podnikových vzdělávacích standardů - v případě nadnárodní firmy).

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Lze vybrané prioritní profese převést do kompetenčních profilů?**
- **Existují podklady/vzory pro zpracování kompetenčních profilů?**

4.8. Výběr vhodných škol a oborů vzdělávání

Následně je možno zahájit jednání se středními školami v daném regionu, které nabízejí požadované obory nebo jsou alespoň odborně zaměřeny požadovaným směrem. Na základě předešlého kroku by firma již měla vědět, v jakých oborech (pro které profese) hledá žáky a co by měl absolvent takového oboru umět. Je nutno být připraveni na **dlouhodobou komunikaci se zástupci školy**. Je potřeba si také promyslet další případné formy spolupráce se školou, které je podnik ochoten nabídnout (viz kap. 4.14). Hledání škol podle oborů umožňuje například **portál Infoabsolvent** (www.infoabsolvent.cz).

Pokud firma nenalezne vhodně orientovanou školu, která však nabízí vámi požadované obory, ještě není vše ztraceno. Je třeba vzít v úvahu, že názvy oborů provozovaných školou se ne vždy shodují s názvy příslušných státních standardů - tedy rámcových vzdělávacích programů (škola může například nabízet obor Zámečnický, který je ale zpracovaný v souladu s požadavky RVP Strojní mechanik). Má-li firma pocit, že škola je oborově orientovaná „jejím směrem“, je dobré s vedením školy dále o požadavcích komunikovat. Může se ukázat, že **stávající obor je možné upravit** nebo společně připravit zcela **nový obor, který škola doposud nenabízela**. Pro pomoc ve výběru školy lze také využít partnerství v rámci Teritoriálního paktu zaměstnanosti, jehož signatářem je vždy také kraj, který za změny v oborové soustavě odpovídá (žádost o zřízení nového oboru ve škole).

Pokud firma nalezne školu s vhodnými obory a má zpracovanou rámcovou představu, co od kvalifikovaného pracovníka očekává, je nyní potřeba požadavky firmy a školy vzájemně skloubit, společně stanovit a **upřesnit požadované kompetence v potřebné struktuře a rozsahu**. Časová náročnost této etapy závisí zejména na existenci či neexistenci příslušného školního vzdělávacího programu. Pokud ŠVP není k dispozici, je potřeba jej nejprve zpracovat. Rychlejší variantou jsou případné nezbytné úpravy stávajícího ŠVP. Zcela konkrétně se struktura a obsah praktického vyučování popisuje v tematickém plánu odborného výcviku (viz kap 4.9).

Úplně nový školní vzdělávací program se **připravuje zhruba 1 rok** a platí po celou dobu studia žáka (učeň – 3 roky). Podle nových nebo podle zcela přepracovaných ŠVP se začíná učit **vždy od 1. ročníku**. Drobné úpravy stávajícího ŠVP lze provádět již v průběhu studia formou jeho dodatku. Nové a upravené ŠVP jsou vždy schvalovány ředitelem střední školy.

Inspirací pro formulování potřebných kompetencí (výsledků učení), kterých by měl žák při odborné přípravě ve firmě dosáhnout, mohou být tzv. **jednotky výsledků učení (ECVET)** – ucelené soubory znalostí, dovedností a kompetencí pro danou část kvalifikace/oboru. S touto částí mohou účinně pomoci odborní pracovníci školy. Ukázky jednotek výsledků učení z nejrůznějších oborů lze najít na: <https://pospolu.rvp.cz/jednotky-vysledku-uceni>.

Otázky pro firmu k ujasnění:

- Existují v okolí firmy příslušně zaměřené školy?
- Existují v okolí firmy školy s nabídkou vhodných oborů?
- Je škola schopna prostřednictvím svých stávajících oborů zajistit potřebné vzdělávání pro požadované profese?
- Lze/bude vhodné pro navázání spolupráce a koordinaci využít služeb Teritoriálního paktu zaměstnanosti?
- Jsou požadavky firmy (kompetenční profil profese) natolik specifické, že bude potřeba upravit stávající ŠVP nebo dokonce vypracovat ŠVP úplně nový?
- Je možné akceptovat cestu formou nového/inovovaného ŠVP z hlediska nezbytného času a kapacit?
- Kdo může se specifikací obsahu a rozsahu odborné přípravy poradit?

4.9. Tematický plán (rozdělení výuky ve škole a ve firmě)

Tematický plán odborného výcviku (TPOV) by měl být klíčovým společným dokumentem firmy a školy, který definuje **strukturu, obsah, rozsah a harmonogramu odborného výcviku**, v členění na praktické vyučování v prostředí podniku a praktické vyučování ve škole (pokud nebylo dohodnuto přesunutí praktického vyučování do podniku v plném rozsahu). Podnik je přitom limitován zejména vlastními kapacitami na jedné straně a požadavky školy na straně druhé (ty vyplývají z požadavků ŠVP, resp. státního standardu RVP). Společnou snahou by mělo být členění praktické výuky mezi školu a podnik tak, aby škola poskytovala teoretické poznatky a znalosti vztahující se danému oboru, zatímco ve firmě dochází k **praktickému osvojování** potřebných dovedností.

V **doporučené struktuře TPOV** (vzor je obsažen v Příloze 1) je učivo rozděleno do části **realizované ve škole a části realizované ve firmě**. Učivo je v plánu členěno podle ročníků do tematických okruhů a v jejich rámci podrobněji členěno k naplnění potřebných dovedností (kompetencí). Plán určuje ročník oboru, v němž výuka tématu (dílčích učebních podtémat) probíhá a obsahuje vyučovací cíl pro každé z témat, časovou dotaci témat a podtémat v hodinách nebo ve směnách. Je definován i **harmonogram výuky**, a to určením měsíců/týdnů, v nichž výuka probíhá (kalendářního nebo školního roku). Firma by měla u každého z témat a (pokud je to účelné) u dílčích podtémat určit také lokaci, kde odborná příprava bude probíhat, odpovědnost (konkrétní osobu nebo její pozici), příslušné vybavení a pomůcky.

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Co vše má vliv na rozsah a strukturu praktického vyučování na straně firmy (např. vybavenost podnikových pracovišť)?**
- **Jsou zajištěny všechny podmínky pro výuku v podniku obecně (např. má firma vytvořenu infrastrukturu pro výuku všech témat pro závěrečnou zkoušku žáků), nebo musí část praktické výuky zůstat ve škole?**
- **Jsou zajištěny prostorové, materiálně-technické a personální podmínky pro odbornou výuku všech témat, které chce firma vyučovat?**
- **Může firma případně vytvořit podmínky pro praktickou výuku části témat ve spolupráci se školou nebo přímo v prostorách školy?**
- **Dokáže firma naplnit další požadavky příslušného ŠVP a připravit žáka ke složení závěrečné zkoušky podle jednotného zadání?**

4.10. Smluvní ukotvení

Partnerství v rámci modelu odborné přípravy ve firemním prostředí by mělo být vždy zajištěno smluvní formou. Pokud chce firma zajišťovat **jakoukoli odbornou přípravu žáků** na svých pracovištích, je obecná smlouva přímo povinná ze zákona. Chce-li převzít odpovědnost za část praktické výuky, případně i další dohodnuté formy kooperace se školou, lze doporučit uzavření další, **specifické smlouvy firmy se školou**. Stejně tak je v případě vytvoření dlouhodobého vztahu žáků a firmy vhodné jej podpořit **smlouvami se žáky o poskytování motivačního příspěvku**.

Obecná smlouva mezi firmou a školou o konání praktického vyučování

Každá firma, která chce nabízet odborný výcvik ve svém prostředí, musí mít pro tyto účely s danou školou podepsanou příslušnou smlouvu. Tuto povinnost **ukládá školský zákon**. Výchozí podmínkou možnosti uzavřít smlouvu se školou je oprávnění firmy k činnostem, souvisejícím s daným oborem vzdělání. Náležitosti smlouvy jsou stanoveny Vyhláškou o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři (13/2005 Sb.), a to v § 12. **Smlouva definuje** zejména obory vzdělání a druh činností, které budou žáci ve firmě vykonávat, místo výkonu, časový rozvrh, délku praktického vyučování a den jeho zahájení, počet zapojených žáků, poskytování nástrojů a náradí, způsob dopravy žáků do místa výkonu, způsob odměňování žáků za produktivní činnost, opatření k zajištění BOZP, podmínky spolupráce pověřeného zaměstnance školy a pověřeného zaměstnance podniku při organizaci a řízení praktického vyučování na pracovišti podniku, požadavky pro výkon podnikových Instruktorů a ujednání o náhradě nákladů dalším stranám. V případě již dříve podepsané smlouvy je vhodné ověřit potřebu její případné aktualizace. MŠMT připravilo vzorovou smlouvu a **Metodické doporučení školám k zabezpečení**

jednotného postupu při uzavírání smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách konání praktického vyučování, které má za cíl sjednotit postupy realizace praktického vyučování na pracovištích zaměstnavatelů. Doporučení lze nalézt na: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/metodicke-doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri-1>.

Specifická smlouva o spolupráci podniku a školy

Princip domluvené dlouhodobé spolupráce by se měl adekvátně projevit ve smlouvě o spolupráci mezi firmou a školou, například podpisem rámcové smlouvy na delší strategické období (např. na období 7 let nebo v členění na 4 roky při podpisu smlouvy a následné prodloužení o další 3 roky). Tato smlouva může obsahovat mnoho dalších prvků spolupráce podniku se školou, nejen odbornou přípravu žáků, zajišťovanou firmou. Možné okruhy dalších aktivit jsou uvedeny v kap. 4.14.

Dohoda podniku se žákem (jeho zákonným zástupcem) o poskytování motivačního příspěvku

Motivační příspěvek **může mít formu** prospěchového stipendia, příspěvku na školní stravování, na cestovné, na ubytování ve školských ubytovacích zařízeních nebo příspěvku na pořízení osobních ochranných pracovních prostředků a dalších pracovních pomůcek. **Vzory dohod o poskytování motivačního příspěvku zpracovalo Ministerstvo školství** ve variantách pro zletilé a pro nezletilé žáky, spolu s průvodním doporučením. Lze je nalézt na: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri-uzavirani>. Je třeba připomenout, že náklady na motivační příspěvky poskytované žákům středních škol si může podnik odečíst od základu daně (zákon o daních z příjmů) až do výše 5 000 Kč měsíčně.

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Jaké jsou požadavky na obecnou smlouvu firma – škola o konání praktického vyučování u zaměstnavatelů?**
- **Dokáže je firma splnit?**
- **Jaké další rozšiřující podmínky a způsoby spolupráce firma chce, aby obsahovala specifická/rámcová smlouva o spolupráci?**
- **Dokáže se firma na nich shodnout s vybranou/spolupracující školou?**
- **Lze využít vzory smluv se žáky (zákonnými zástupci žáků) o poskytování motivačních příspěvků?**
- **Poskytuje pro firmu vybrané obory také kraj své motivační příspěvky/stipendia pro žáky?**

4.11. Materiálně technické a personální podmínky pro realizaci odborné přípravy

Povědomí firem o tom, co všechno je třeba zajistit pro zdárné zahájení a vlastní poskytování praktického vyučování, bývá velmi rozdílné. Zvláště u firem bez předchozích zkušeností je nutno věnovat velkou pozornost již začátku plánování spolupráce se školou. Vytvoření podmínek pro praktické vyučování v podniku se pak stává interním projektem samo o sobě.

Personální podmínky a kapacity

Při plánování praktického vyučování ve firmě je třeba vzít v úvahu podmínky, které mají v konečném důsledku vliv na počet žáků zapojených do odborného výcviku ve firmě. Podnik mohou omezovat nedostatečné **vlastní kapacity**, naopak na straně školy může být limitujícím faktorem počet žáků ve třídě, závazky školy vůči jiným zaměstnavatelům nebo nedostatečný zájem žáků vykonávat odborný výcvik právě v konkrétní firmě.

Procvičování dovedností žáků na pracovištích fyzických nebo právnických osob se provádí za vedení a dozoru **podnikových Instruktorů**. Podle § 14 Vyhlášky o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři (13/2005 Sb.) může **jeden Instruktor vést nejvýše 6 žáků**. Vyhláška se dále zabývá např. délkou vyučovacího dne (v prvním ročníku může praktické vyučování trvat nejvýše 6 hodin – po 60 minutách), dalšími časovými omezeními odborného výcviku, režimem přestávek a délkou minimálního odpočinku mezi směnami. Způsob výběru, přípravy (školení) a hodnocení (ověřování kvality práce) **Instruktorů je klíčovou oblastí**, protože na jejich kvalitě a motivaci bude z velké části záležet, zda spolupráce firmy se školou bude úspěšná, či nikoli.

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Kolik žáků si firma může dovolit přijmout z hlediska prostorového, materiálně-technického a personálního?**
- **Kolik žáků ve vybraném oboru na škole studuje a kolik z nich je možné uvolnit pro praktické vyučování právě v naší firmě?**
- **Kolik z nich má zájem o odborný výcvik právě v dané firmě?**
- **Kolik žáků lze svěřit jednomu Instruktorovi?**
- **Kdo bude vykonávat pozice Instruktorů a jaké podmínky musí splňovat?**
- **Jak budou Instruktoři a další zaměstnanci motivováni k vedení žáků (úlevy od norem, příplatky, vyčlenění pouze pro účely vedení žáků, popř. jiná opatření)?**
- **Jak monitorovat a hodnotit praktické vyučování žáků ve firmě?**

Materiálně-technické a personální podmínky pro realizaci odborné přípravy ve firmě

Na žáky při praktickém vyučování v podniku se vztahují ustanovení zákoníku práce, která upravují pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Rovněž odpovědnost za škodu způsobenou žákům při praktickém vyučování nebo naopak způsobenou žáky při praktickém vyučování se posuzuje podle obecně platných pracovněprávních předpisů. To platí i tehdy, aniž by mezi žákem a firmou, u níž praktické vyučování probíhá, existoval přímý pracovněprávní vztah.

Minimální výši měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin stanovuje školský zákon na 30 % minimální mzdy. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní činnost úměrně upraví. Definici produktivní činnosti zpracovalo MŠMT (www.msmt.cz/file/7222_1_1).

Zaměstnavatelé si mohou od základu daně z příjmu **odečíst některé náklady spojené s poskytováním odborného vzdělávání** (viz daňové odpočty v kap. 4.5). Tyto ušetřené prostředky lze využít např. na mzdy instruktorů a další potřebné výdaje. Vedle nákladů na **poskytování motivačního příspěvku** žákům ve výši až 5 000 Kč měsíčně je možné uplatnit **odpočet nákladů na pořízení majetku** zaměstnavatele pro účely odborného vzdělávání v rozsahu 50 a 110 % vstupní ceny majetku podle doby jeho využití žáky. Dále je možné **odečíst výdaje na žákohodiny** v rámci praktického vyučování (součin 200 Kč na 1 žáka a počtu hodin praktického vyučování ve firmě). Souhrnný materiál k problematice uplatňování odpočtu na podporu odborného vzdělávání od základu daně z příjmů společně zpracovala ministerstva financí, školství a průmyslu a obchodu – zde: https://www.msmt.cz/uploads/VKav_200/Podpora_ov_dpfo2014/imf.pdf.

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Kde bude vlastní praktické vyučování probíhat?**
- **Jaké normy a prostorové požadavky musí pracoviště splňovat (zejm. BOZP, hygiena)?**
- **Jaké jsou požadavky na zázemí (šatny, toalety – zvlášť pro muže a ženy)?**
- **Jaké stroje, nástroje, technologie, programy, zařízení a vybavení bude potřeba pořídit?**
- **Kolik sad náradí/pomůcek bude potřeba pořídit, co budou obsahovat?**
- **Jsou vyčleněny dostatečné prostředky, v dostatečném předstihu a v potřebném rozsahu (mimo jiné i na vyplácení odměn za produktivní činnost žáků)?**
- **Z jakých zdrojů budou tyto náklady hrazeny?**

4.12. Mediální a náborové aktivity

Velký vliv na fungování spolupráce má zapojení firmy do náborových a mediálních činností školy. Partnerství firmy a školy bude funkční, vzbudíte-li mezi žáky (a jejich rodiči) zájem o vstup do nově koncipované odborné přípravy. Aby bylo možno získat dostatečný počet zájemců, je třeba jim dát o firemní nabídce vědět a výhody odborné přípravy právě u dané firmy jim adekvátně vysvětlit. **Informační kampaň** by měla zajistit plošnou informovanost o odborné přípravě ve firmě; **náborové aktivity** jsou pak zacílené na žáky příslušné střední školy (kteří do odborného výcviku ve firmě mohou vstoupit např. od druhého ročníku), a také na zájemce o vzdělávání na dané škole. Popis spolupráce na náborových aktivitách může být vhodnou součástí specifické/rámcové smlouvy o spolupráci se školou.

Velký vliv na volbu školy a budoucí profese **mají rodiče**. Zajímavou cílovou skupinou jsou rodiče – zaměstnanci dané firmy, protože je lze snadno oslovit a sami mají zkušenost s prací ve firmě. Je také možné uspořádat informační akci pro **výchovné a kariérové poradce** ze základních škol, kteří mohou mít velký vliv na rozhodování žáků o budoucí střední škole.

Je vhodné se včas a ve spolupráci s partnerskou střední školou připravit na kariérové a náborové akce. Burzy středních škol probíhají zpravidla v období října až prosince. Dny otevřených dveří škol se typicky konají v listopadu až lednu. **Přihlášky na SŠ se posílají během února** a přijímací zkoušky se konají v dubnu.

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Jakými cestami a formami komunikace lze žáky a zájemce o studium oslovit?**
- **Jaké možnosti a benefity může firma nabídnout?**
- **Jaké jsou hlavní cílové skupiny mediálních a náborových aktivit firmy?**
- **Jaké náborové akce pořádá vybraná škola/školy a jak se lze do nich zapojit?**
- **Má firma kontakty s jednotlivými kariérovými poradci a plán spolupráce s nimi?**
- **Jaké další kariérové a náborové akce pro volbu studia a povolání se v okolí firmy konají?**

4.13. Plán/projekt implementace

Časové nároky na přípravu a zahájení praktického vyučování ve firmě a také na další případné formy spolupráce se školami jsou velmi individuální. Závisí především na zkušenostech podniku s předchozí spoluprací a konkrétních formách spolupráce.

Ustavení funkčního partnerství se střední odbornou školou a návazný rozjezd praktického vyučování žáků ve firmě jsou jednoznačně záležitosti vyžadující dlouhodobou přípravu. Měly by být součástí

strategického rozhodování firmy i proto, že příprava na praktické vyučování žáků ve firmě by se měla stát jedním z **komplexních rozvojových projektů podniku**.

Nastavení takového projektu je vázáno na konkrétní požadavky např. na:

- včasné vyčlenění **finančních prostředků** pro zajištění prostorových kapacit, materiálně-technického zařízení a vybavení, personální kapacity a další požadavky s finančním dopadem (např. na stipendia žáků, dopravu žáků, odměny za produktivní práci apod.);
- vyčlenění funkce **manažera spolupráce firmy se školami**, s odpovědností za partnerství firmy se školami, úprava plánu lidských zdrojů ve spolupráci s personalistou, zajištění vzdělávání a informovanosti v dané oblasti;
- případné **stavební úpravy a vybavení pracoviště** praktického vyučování a jeho zázemí v souladu se všemi nároky (variantně ve více etapách: v takovém případě je potřeba přesně plánovat, které kompetence lze přenést do podnikového prostředí ihned a které v dalším školním roce);
- možnosti zahájení výuky podle společně zpracovaných tematických plánů odborného výcviku, popř. nových nebo přepracovaných školních vzdělávacích programů (podle nich se učí vždy počínaje 1. ročníkem). Orientační délka zavedení zcela **nového ŠVP je zhruba 1 rok** (drobné změny stávajícího ŠVP lze provádět dodatkem v průběhu studia);
- časové nároky na společné definování **tematického plánu odborného výcviku** podnikem a školou
- typické termíny konání **kariérových a náborových akcí** a přihlášek na SŠ.

Při přípravě partnerství mezi firmou a školou je vhodné v úvodní fázi posoudit připravenost obou subjektů na budoucí spolupráci a zároveň posoudit soulad vzájemných očekávání a dořešit případné detaily vzájemné spolupráce. Pro tento účel je možné využít vstupní formulář pro zapojení firem (viz příloha č. 3A) a vstupní formulář pro zapojení škol (viz příloha 3B).

Naplňování projektu partnerství je možno obecně chápat jako inovační proces, který by měl proto zahrnovat následující kritéria:

- **Průběžné sledování** funkčnosti spolupráce, zejména poskytování praktického vyučování u zaměstnavatele, komunikace slabých míst a problémů, zajištění nápravných opatření (např. formou pravidelných konzultací mezi zástupci spolupracující firmy a školy).
- **Hodnocení kvality** spolupráce, např. využitím upraveného nástroje QualiCarte (jeden z výstupů projektu MŠMT POSPOLU), ke stažení zde: <http://www.nuv.cz/file/4298>
- **Návazné změny a úpravy** podmínek partnerství a spolupráce.

K přehlednému sledování jednotlivých kroků spolupráce v rámci jednoho či více partnerství lze využít formuláře **Karty partnerství** (viz Přílohu 4) a **Semaforu partnerství** (viz Přílohu 5).

Otázky pro firmu k ujasnění:

- Jsou známy všechny požadavky na zřízení a realizaci praktického vzdělávání žáků ve firmě?
- Má firma dojednaný podmínky spolupráce s vybranou školou, příp. školami?
- Může se inspirovat od firem, které touto cestou již prošly?
- Je připraven a schválen rozvojový projekt (příp. jednotlivé nezbytné kroky) a zajištěno jeho financování?
- Je určen manažer spolupráce firmy se školami a má k tomu dostatečné kompetence a informace?
- Má projekt zajištěnu udržitelnost a podporu managementu i klíčových zaměstnanců podniku?
- Má firma nastaveny postupy sledování naplňování partnerství a průběžného hodnocení kvality spolupráce?

4.14. Další možné prvky spolupráce zaměstnavatele a školy nad rámec odborné přípravy v prostředí firmy

Odborná příprava ve firemním prostředí se nejlépe uplatňuje v učňovském vzdělávání především z toho důvodu, že učební obory nabízejí nejvíce prostoru k přenosu praktického vyučování do firemního prostředí (učební obory a učební obory s maturitou). V případě **maturitních oborů** je rozsah praxe u zaměstnavatele **výrazně menší** a nelze u nich hovořit o uplatňování prvků duálního vzdělávání, kterým se model odborné přípravy v prostředí firmy inspiruje. Spolupráce firem a škol, zaměřená na odborné maturitní obory, proto musí být výrazně širší a postavená na převážně **jiných formách**, než je praktické vyučování ve firemním prostředí.

Nicméně i spolupráce firem a škol v rámci učebních oborů může být doplněna **dalšími prvky**, jejichž vhodné uplatňování vede k odbornému rozvoji nejen žáků, ale i pedagogů a školy jako celku.

Dohodnuté formy spolupráce je vhodné smluvně zajistit **specifickou/rámcovou smlouvou** o spolupráci firmy se školou (viz kap. 4.10).

Přehled dalších prvků spolupráce firmy a školy nad rámec odborného výcviku učňů v prostředí podniku (výčet aktivit není uzavřený):

Úpravy školních vzdělávacích programů

Firma se podílí na formulování obsahu a struktury školních vzdělávacích programů a jejich průběžných úpravách. Každý obor školy (učební i maturitní) je definován tímto dokumentem. Z pohledu zaměstnavatele jsou hlavními prvky ŠVP konkrétní cíle vzdělávání, délka, formy, obsah a časový plán vzdělávání a podíl zapojení podniku.

Podnikový specialista (odborník z praxe) ve výuce teorie

Firmní odborník-specialista se účastní školní výuky a v teoretických předmětech přenáší poznatky z praxe k žákům (zprostředkovaně i pedagogům). Firma může také pořádat vlastní odborné přednášky či exkurze pro žáky.

Stáže pedagogů školy ve firmě

Firma může nabídnout učitelům odborných i teoretických předmětů školy odbornou stáž na vybraných pracovištích ve firmě. Optimální rozsah stáže je v součtu do dvou týdnů v rámci školního roku, v závislosti na možnostech uvolnění učitelů v době tzv. vedlejších prázdnin (jarní, podzimní) nebo v průběhu závěrečných či maturitních zkoušek, pokud učitel není vázán povinností přítomnosti u nich.

Účast na maturitních a závěrečných zkouškách

Odborník z praxe je účastníkem profilových částí maturitní zkoušky a závěrečných zkoušek (v případě učebních oborů).

Odborný rozvoj pedagogů školy

Firma ve spolupráci se školou organizuje vzdělávací akce pro pedagogy (odborné přednášky, workshopy k novým technologiím, trendům v odvětví atp.), exkurze pedagogů v podniku.

Poradní sbor školy

Firma má svého zástupce v poradním sboru školy složeném ze zaměstnavatelů (pokud je takový poradní sbor ustaven), popř. ve školské radě.

Koncepční záměry rozvoje školy

Firma se podílí na koncepci rozvoje školy a ovlivňuje tak další směřování vzdělávacího zařízení.

Finanční a materiální podpora školy

Firma pomáhá škole finančně (dary, dotace) a/nebo materiálně (poskytuje vybavení učeben, stroje, software, spotřební materiál pro praktické vyučování).

Stipendia pro žáky

Ačkoliv dohody o poskytování motivačních příspěvků jsou záležitostí smluv firmy s jednotlivými žáky, může být tento bod rovněž součástí specifické/rámcové dohody firmy se školou, jako jedna z forem dlouhodobé spolupráce. Výši, rozsah a podmínky vyplacení motivačních příspěvků žákům stanovuje firma.

Kariérové poradenství a PR

Firma je zapojena do školních propagačních akcí, aktivit kariérového poradenství školy a do náborových aktivit. Příkladem může být spoluúčast zástupce zaměstnavatele na burzách středních škol, kariérových akcích pro žáky školy (pohovory nanečisto, stínování, mentoring atp.), rodiče žáků nebo pro výchovné poradce.

Praxe studentů maturitních oborů

Studenti maturitních oborů si i v současnosti často musí hledat praxi sami. Systematická spolupráce může spočívat v zajištění nabídky odborné praxe ve spolupracující firmě.

Nabídka pracovních příležitosti pro žáky školy

Firma nabízí krátkodobé pracovní příležitosti pro žáky školy v průběhu studia – typicky jako letní brigády. Pracovní příležitosti firma nabízí dle možnosti žákům učebních i maturitních oborů. Spolupráce v této oblasti by měla být založena na nabídce v souladu s oborem vzdělávání žáků, protože pak přispívá k jejich odbornému rozvoji během studia/odborné přípravy. Součástí spolupráce je i možnost pracovního uplatnění po řádném dokončení studia. Nabídka brigád i pro absolventy, kteří pokračují dále ve studiu, je osvědčený způsob udržení kontaktů s bývalými praktikanty.

Praktické úkoly zaměstnavatele pro žáky školy

Firma zajišťuje a organizuje zadávání projektových úloh a vyhlašování soutěží pro žáky spolupracujících středních odborných škol.

Další profesní vzdělávání

Spolupráce firmy se školou může vedle počátečního vzdělávání žáků probíhat i v oblasti dalšího vzdělávání. Nabízí se například možnost autorizace školy pro zkoušky z profesních kvalifikací využitelných firmou v rámci Národní soustavy kvalifikací a/nebo realizace příslušných vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů.

4.15. Příklady dobré praxe nastavení odborné přípravy v prostředí firem

A. Komplexní systém odborné přípravy žáků – Kopřivnice

Firma: Brose CZ spol. s r.o., Kopřivnice <https://www.brose.com/cz-cz/brose-in-cz/>.

Školy: Vítkovická střední průmyslová škola, Ostrava <http://www.vitkovice.cz/web/vitkovicka-sps/>;

Střední škola informatiky, elektrotechniky a řemesel, Rožnov pod Radhoštěm <http://www.roznovskastredni.cz/>;

Gymnázium a Střední průmyslová škola elektrotechniky a informatiky, Frenštát pod Radhoštěm <http://www.frengp.cz/>.

Společnost Brose CZ je pobočkou nadnárodní firmy z oblasti Automotive aktuálně s cca 3 500 zaměstnanci. **V Kopřivnici, jednom ze svých dvou závodů v ČR**, vyrábí manuální a elektrická polohovadla sedadel, elektromotory ABS a ventilátory pro vytápění a klimatizaci. Od listopadu 2017 firma (v rámci pilotáže prvků duálního vzdělávání v Moravskoslezském kraji) postupně rozvíjí úzkou spolupráci **se třemi středními školami v rámci jejich oborů strojní mechanik (zámečnick) a elektrikář (silnoproud i slaboproud)** s cílem připravit pro praxi kvalifikované mechatroniky. Ve vlastním nově vybudovaném **Středisku praktického vyučování** zajišťuje společnost Brose CZ praktickou výuku pro 6 žáků druhého ročníku a 6 žáků třetího ročníku. Díky **vlastní desetimilionové investici** do stavby a vybavení tak nabízejí žákům nejmodernější zázemí, které zahrnuje mechanickou část, elektro část, robotickou část, pneumatické stoly, hydraulický stůl či počítačovou učebnu. Všichni úspěšní absolventi mají možnost **stálého pracovního poměru** ve firmě Brose CZ.

B. Firemní škola – Třinec

Firma: Třinecké železářny, a. s. <https://www.trz.cz/hlavni-stranka/1/uvod>.

Škola: Střední odborná škola Třineckých železáren, Třinec – Kanada <https://sostrinec.cz/>.

Dlouhodobě fungující odbornou školu **převzala po dohodě** s Moravskoslezským krajem od 1. 9. 2009 firma Třinecké železářny (historicky byla jejich závodní školou až do roku 1952). Firma je nejen významným **hutním podnikem**, regionálním zaměstnavatelem, ale také důležitým prvkem regionu a města Třinec, které se zejména díky železárnám proměnilo z malé zemědělské obce ve významné město. Škola nabízí **15 maturitních i učebních oborů**, zaměřených na hutnické, strojírenské, elektro, dopravní a gastronomické obory vzdělávání. Díky propojení firmy se školou je zajištěno nejen plné **zajištění praktické výuky** v mateřské firmě, ale **taky investice firmy** do vybavení a provozu školy, včetně zvyšování odbornosti učitelů v prostředí reálné praxe. Takovýto model je sice optimální z

hlediska nastavení spolupráce, ale vyžaduje **kapitálově silnou firmu** a její určitou (historickou) zkušenost se vzděláváním.

C. Sdružení regionálních firem – Dobruška

Firma: Podorlické sdružení zaměstnavatelů, z. s., <http://posz.povi.cz/>.

Škola: Střední škola - Podorlické vzdělávací centrum, Dobruška <https://www.sspvc.cz/>.

Podorlické sdružení zaměstnavatelů je dobrovolné občanské sdružení **výrobních firem regionu Podorlicka** a jeho okolí, které vzniklo za účelem zajištění přípravy dostatečného množství kvalifikovaných pracovních sil pro své potřeby a k dalšímu rozvoji. Jeho členy jsou např. firmy Škoda Auto – Kvasiny, Strojtex Dvůr Králové nad Labem, Pewag Vamberk, Řetězy Vamberk, TFA Alfa Kostelec nad Orlicí, Segment Industries Dobruška ad. V roce 2006 se Podorlické sdružení zaměstnavatelů stalo zřizovatelem Střední školy - Podorlického vzdělávacího centra, původně krajské školy. Škola se specializuje pouze na výuku technických oborů z oblasti strojírenství a informačních technologií, a to podle **potřeb sdružených zaměstnavatelů**. I když jde v principu o soukromou školu, školné se zde **nevybírá**. Zaměstnavatelé poskytují smluvní praxi žákům školy a zároveň spolupracují na úpravách obsahu Školních vzdělávacích programů a strategickém rozvoji školy. Součástí nabídky školy jsou i kurzy celoživotního vzdělávání a profesní školení zaměstnanců sdružených firem. Jedná se o zajímavý příklad, kdy zřizovatelem školy není velká firma, ale **regionální sdružení vzájemně kooperujících firem**.

D. Místní partnerství školy a firem – Opava

Firma: 22 výrobních firem z Opavy a okolí (BRANO, Mondelez, OSTROJ, Ferram strojírna, Hangemann, Hansen Electric, KLAD, OPTYS ad.).

Škola: Střední škola průmyslová a umělecká, Opava <http://www.sspu-opava.cz>.

V roce 2014 uzavřelo pod patronací Svazu průmyslu a dopravy 22 výrobních firem, sídlících v Opavě a blízkém okolí se Střední školou průmyslovou a uměleckou v Opavě dohodu o **úzké vzájemné spolupráci** a pomoci ve vzdělávání. Výběr firem odpovídá oborovému zaměření střední školy a zahrnuje **jak velké, tak i malé a střední podniky** v oblasti strojírenské výroby. Cílem partnerství, nazvaného „**Naše škola**“, je zvýšit úroveň vzdělávání žáků, zvýšení technické odbornosti učitelů, propagaci a pomoc škole ve formě poskytování praxí žáků, materiálního vybavení, zadávání závěrečných prací a účasti firem při závěrečných zkouškách a náboru žáků. Jedná se o příklad, kdy se klastr firem stará o potřebné činnosti a propojení se školou, aniž by **usiloval o převzetí zřizovatelských** pravomocí ve veřejné škole.

4.16. Návrh možného legislativního ukotvení

V současném legislativním prostředí v ČR není zatím možnost nějaké formy duálního vzdělávání ukotveno. Odborná příprava je podle mezinárodních měřítek popisovaná jako „Work-based learning“, tj. praktické vyučování na pracovišti zaměstnavatele na základě smlouvy škola – firma. Princip „žák se vzdělává pro firmu“ byl v 90. letech v návaznosti na privatizaci firem opuštěn. Snahy zavádět prvky duálního vzdělávání do českého systému se datují přibližně od roku 2012. Například na Slovensku je od roku 2015 v rámci zákona o odborném vzdělávání umožněna příprava žáků v systému duálního vzdělávání.

Na základě iniciativy Moravskoslezského kraje byla v listopadu 2018 ustavena pracovní skupina složená ze zástupců ministerstva školství, ministerstva průmyslu a obchodu, Svazu průmyslu a dopravy, Hospodářské komory, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Asociace malých a středních podniků. Jejím cílem bylo připravit koncepční návrh možného legislativního ukotvení duálního vzdělávání v našich podmínkách. Podklad byl předložen v září 2019 ministrům školství a průmyslu a obchodu k rozhodnutí o dalších krocích.

Návrh má 7 hlavních oblastí, které je možno shrnout následovně:

1. Zavedení samostatné duální větve ve vzdělávání

- Vytvoření samostatné „duální větve“ vzdělávání.
- Vstup žáka na základě „Smlouvy o realizaci duálního vzdělávání“ na pracovišti zaměstnavatele (žák – firma).
- Zaměstnavatel na základě smlouvy firma – škola přebírá odpovědnost za část praktického obsahu vzdělávání.
- Realizace „duální větve“ je podmíněna certifikací firemního pracoviště a ustavením pozic Instruktorů/Instruktorek.
- Zaměstnavateli (nad rámec daňových odpočtů) přísluší příspěvek na duální vzdělávání.

2. Materiální a finanční zabezpečení žáka

- Zaměstnavatel na základě smlouvy poskytuje žákovi povinné hmotné a finanční zabezpečení (zdravotní prohlídky, ochranné pomůcky, odměna za produktivní práci...).
- Zaměstnavatel může poskytovat další benefity (firemní stipendium, příspěvek na dopravu a ubytování...).

- Podnikové stipendium by mělo být zastropováno, kvůli možnosti velkých firem „přetáhnout“ zájemce malým a středním podnikům.
- Žák může být dále příjemcem motivačního stipendia ze strany kraje/státu (nedostatkové obory), pokud je poskytováno.

3. Zapojení zaměstnavatelů do realizace praktické části odborného vzdělávání

Obecně (částečně platné již dnes):

- Střešní zaměstnavatelé se podílí na tvorbě a aktualizaci rámcových vzdělávacích programů, standardů pracovišť, materiálně-technického zabezpečení.
- Rozdělení odpovědnosti zaměstnavatelských organizací za jednotlivé obory vzdělávání se řídí jejich vzájemnou dohodou ze dne 20. 10. 2016 (viz Přílohu 6).
- Individuální asociace/společenstva jsou zapojeny následně skrze své střešní zástupce.

V duální větvi:

- Řídí systém certifikace firemních pracovišť vč. vedení seznamu certifikovaných pracovišť.
- Nominují „komisaře“ a udělují či odnímají jednotlivé certifikace.
- Poskytují součinnost školské inspekci při kontrole firemních pracovišť.

4. Postavení malých a středních podniků (MSP)

- Smlouvy se žákem a školou by mohlo uzavírat i konsorcium zaměstnavatelů/živnostníků.
- MSP by mohly zřizovat společná pracoviště praktické výuky.
- MSP by si mohly smluvně zajistit praxi na jiném certifikovaném pracovišti firmy nebo školy.
- V případě zániku MSP přebírá odpovědnost za žáka příslušná střešní zaměstnavatelská organizace.
- Kontaktní a poradenská pracoviště (bod 7) by měly pro MSP vykonávat administrativní a organizační činnosti spojenou s „duální větvi“.

5. Koordinační a řídicí platformy

Na národní úrovni: „Rada vlády pro odborné vzdělávání“.

- Tvoří ji zástupci resortních ministerstev (školství, průmyslu a obchodu, zemědělství, dopravy ad.), krajů, zaměstnavatelů (Hospodářské komory, Agrární komory, Svazu průmyslu a dopravy, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Asociace malých a středních podniků) a odborů.

- Navrhuje priority, kontroluje celý systém, doporučuje nutné změny.

Na krajské úrovni: „Komise pro odborné vzdělávání a přípravu“.

- Tvoří ji zástupci krajského úřadu, regionálních zastoupení zaměstnavatelů, odborů, poboček Úřadu práce, jiných zřizovatelů, poradenských institucí ad.
- Projednává a schvaluje krajské priority, predikce a optimalizace oborů, kapacity škol.

6. Podpůrné a poradenské služby

- Kontaktní a poradenská místa pro odborné vzdělávání a přípravu (v jednotlivých krajích).
- Návrh neurčuje, zda by šlo o novou či nějakou stávající instituci.
- Nabízí: Informace o nabídce a poptávce, poradenství pro firmy, poradenství pro žáky/rodiče, poradenství pro školy ad.
- Provádí asistenční služby pro MSP/podnikatele.
- Řeší kariérové poradenství pro odborné vzdělávání a přípravu.
- Zajišťuje administrativu pro krajskou „Komisi pro odborné vzdělávání a přípravu“.

7. Propojení s celoživotním učením

- Celý systém by měl umožnit vstup do „duální větve“ na základě „Smlouvy o realizaci duálního vzdělávání“ pro:
 - učně a maturanty;
 - studenty vyšších odborných škol a vysokých škol (profesní programy);
 - dospělé v rámci rekvalifikace.
- Snaha provázat počáteční a další profesní vzdělávání (rámcové vzdělávací programy se standardy Národní soustavy kvalifikací).
- Možnost modularizace praktické části rekvalifikací.
- Zapojení Úřadu práce a firem do praktické části rekvalifikací.

Koncepční návrh možného legislativního ukotvení duálního vzdělávání předpokládá desetileté náběhové období celého systému. Finanční náklady nad rámec přímých investic firem (příspěvek na žáka v duální větvi, náklady na koordinaci a řízení systému) mohou být hrazeny z prostředků státního rozpočtu nebo odvodem části firemní daně do „Fondu duálního/odborného vzdělávání“.

Návrh bude možno připravit do legislativního procesu, pokud se pro tuto cestu rozhodne vláda/nová vládní koalice.

4.17. Použité zkratky, užitečné odkazy

Přehled zkratk (pro kap. 4):

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ECVET – European Credit System for Vocational Education and Training (Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu)

JZZZ – Jednotné zadání závěrečné zkoušky (v učebních oborech SŠ)

KAP – Krajský akční plán

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MSP – malé a střední podniky

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NSK – Národní soustava kvalifikací

NSP – Národní soustava povolání

PR – Public Relations, propagace

RVP – Rámcový vzdělávací program („národní kurikulum“)

SŠ – střední škola

ŠVP – Školní vzdělávací program („školní kurikulum“)

TPOV – Tematický plán odborného výcviku

Užitečné odkazy:

Školský zákon: <http://www.msmt.cz/dokumenty-3/skolsky-zakon>

Vyhláška o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři (13/2005 Sb.):
https://www.msmt.cz/file/48107_1_1/

Infoabsolvent (databáze oborů a škol): <http://www.infoabsolvent.cz>

Výklad k uplatňování daňových odpočtů na vzdělávání žáků:
https://www.msmt.cz/uploads/VKav_200/Podpora_ov_dpfo2014/imf.pdf

Doporučení k uzavírání smlouvy se žákem, vzory smluv: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri-uzavirani>

Doporučení k uzavírání smlouvy se školou, vzory smluv: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/metodicke-doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri-1>

Definice produktivní činnosti žáků: http://www.msmt.cz/file/7222_1_1/

Ukázky jednotek výsledků učení (ECVET): <https://pospolu.rvp.cz/jednotky-vysledku-uceni>

Národní soustava povolání: <http://www.nsp.cz>

Národní soustava kvalifikací: <http://www.narodnikvalifikace.cz>

Popis kvalifikačního standardu Instruktor: http://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1356-Instruktor_practicke_vyuky_u_zamestnavatele

Výstupy a doporučení projektu POSPOLU: <http://www.nuv.cz/pospolu/modely-spoluprace-skol-a-zamestnavatelu>

Metodika tvorby KAP:

http://www.msmt.cz/uploads/OP_VVV/Avizo_2/Priloha_c.2_Postupy_KAP_verze_3_5.pdf.

Autoevaluační nástroj QualiCarte (adaptovaný na podmínky ČR):

<http://www.nuv.cz/file/4298>

4.18. Seznam příloh

- Příloha 1 - Vzor tematického plánu odborné přípravy v prostředí firmy
- Příloha 2 - Memorandum o spolupráci v oblasti duálního vzdělávání (2017)
- Příloha 3A - Vstupní formulář pro zapojení firem
- Příloha 3B - Vstupní formulář pro zapojení škol
- Příloha 4 – Vzor Karty partnerství
- Příloha 5 – Vzor Semaforu partnerství
- Příloha 6 - Rozdělení odpovědnosti zaměstnavatelských organizací za jednotlivé obory vzdělávání (2016)