



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Po

podnikavost

Kp

kariérové
poradenství

Cj

cizí jazyky

Pt

polytechnika

Cu

celoživotní učení

In

inkluze

Ov

odborné
vzdělávání

POJETÍ TEMATICKÉ OBLASTI V PROJEKTU P-KAP

ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A SPOLUPRÁCE ŠKOL SE ZAMĚSTNAVATELI

Čg

čtenářská
gramotnost

Dk

digitální
kompetence

Mg

matematická
gramotnost



Podpora krajského
akčního plánování

Po
podnikavost

In
inklúze

Pt
polytechnika

Kp
kariérové
poradenství

Cu
celoživotní učení

Cj
cizí jazyky

Dk
digitální
kompetence

Čg
číslicí a
gramotnost

Mg
matematická
gramotnost

Ov
odborné
vzdělávání

POJETÍ TEMATICKÉ OBLASTI V PROJEKTU P-KAP

ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A SPOLUPRÁCE ŠKOL SE ZAMĚSTNAVATELI

Vydal:

Národní pedagogický institut České republiky (NPI)

Datum vydání:

září 2021

Zpracoval:

tým individuálního projektu systémového Podpora krajského akčního plánování (P-KAP)

Autoři textu:

Mgr. Martina Kaňáková, *garantka oblasti intervence Odborné vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli*

Ing. Jitka Pohanková, *garantka oblasti intervence Odborné vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli*

JUDr. et Mgr. Petr Jansa, *garant oblasti intervence Odborné vzdělávání a spolupráce škol a zaměstnavatelů (do r. 2019)*

Mgr. Eva Růtová, *metodička pro oblast předčasných odchodů ze vzdělávání (v rámci oblasti Rozvoj kariérového poradenství)*

Vedení:

Mgr. Antonie Ondrouchová, *DiS., obsahová manažerka projektu*

Ing. Jiří Strádal, *obsahový manažer projektu*

Grafická úprava:

Mgr. Zora Sokolová

Adresa sídla NPI ČR:

Senovážné náměstí 25, 110 00 Praha 1

Webová adresa NPI ČR:

www.npi.cz

Webová adresa projektu: <http://www.nuv.cz/p-kap>

ISBN:

978-80-7578-069-0

OBSAH

I.	Úvod	6
II.	Manažerské shrnutí ve formátu „Proč? – Co? – Jak?“	9
III.	SWOT analýza oblasti intervence	14
IV.	Podrobné pojetí tematické oblasti v projektu P-KAP	23
1	Definice tematické oblasti / oblasti intervence	24
	1.1 Definice tematické oblasti a klíčových pojmů	24
	1.1.1 Definice v projektu P-KAP	25
	1.1.2 Vazby na další oblasti podpory v projektu P-KAP	25
2	Východiska pro tematickou oblast	32
	2.1 Vzdělávací systém ČR v oblasti počátečního vzdělávání	32
	2.1.1 Vzdělávání ve středních školách v ČR	33
	2.1.2 Role a postavení vyšších odborných škol	34
	2.2 Absolventi a trh práce	35
	2.3 Zahraniční srovnání	37
	2.4 Work-based learning	38
	2.5 Duální vzdělávání	39
	2.5.1 Financování odborného vzdělávání	41
	2.6 Legislativní rámec spolupráce škol se zaměstnavateli	42
	2.6.1 Školská a související legislativa	42
	2.6.2 Daňové úlevy	44
	2.6.3 Právní rámec pobytu žáka na pracovišti zaměstnavatele	45
	2.7 Národní strategické a koncepční dokumenty	46

3	Vývoj v tematické oblasti	51
3.1	Nedávná historie	51
3.2	Společenský status	52
3.3	Současnost	53
3.4	Budoucnost	55
3.4.1	Scénáře budoucího vývoje podle CEDEFOP	55
3.4.2	Scénář budoucího vývoje v ČR	56
3.4.3	Trendy a tendence	58
3.4.4	Dopad pandemie na odborné vzdělávání	59
4	Charakteristika oblasti intervence	66
4.1	Výchozí situace a předpoklady rozvoje	66
4.2	Možné aktivity škol v oblasti spolupráce se zaměstnavateli	68
4.2.1	Praktické vyučování u zaměstnavatele	68
4.2.2	Kvalitní personální zajištění odborného vzdělávání a spolupráce	70
4.2.3	Společná tvorba výukových materiálů	75
4.2.4	Využití kvalifikačních standardů NSK v počátečním vzdělávání	76
4.2.5	Pokusné ověřování modelu L a H	77
4.2.6	Pořádání studentské soutěže	78
4.2.7	Realizace profilové maturitní zkoušky u zaměstnavatele	78
4.2.8	Realizace praktické závěrečné zkoušky ve firmě/podniku	79
4.2.9	Motivující odměna za produktivní práci a další motivační příspěvky	79
4.2.10	Zapojení žáků a absolventů do chodu školy	79
4.3	Rozvoj odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli pro gymnázia	80
4.4	Analýza potřeb na školách – srovnání výsledků ze šetření provedených v letech 2015/2016 a 2018	80
4.4.1	Vnímání důležitosti povinných intervencí školám	81
4.4.2	Aktivity, které školy realizují v rámci intervence	81
4.4.3	Nejčastější překážky v oblasti intervence	82
4.4.4	Opatření pro zlepšení realizace intervence	83
5	Role kraje v oblasti odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli	85
5.1	Optimalizace sítě škol a oborové struktury s ohledem na potřeby trhu práce	85
5.2	Zajištění kvality odborného vzdělávání z pozice kraje	85
5.3	Koordinace aktivit škol a zaměstnavatelů v oblasti odborného vzdělávání	86
5.4	Krajské akční plánování	86

6	Odborné vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli a předčasné odchody ze vzdělávání	89
6.1	Proč k předčasným odchodům v této oblasti intervence dochází?	90
6.2	Jak prevenci předčasných odchodů v této oblasti intervence podpořit?	91
6.3	Příklady z praxe	92
7	Seznam zkratk	94
8	Přehled zdrojů	96

I.

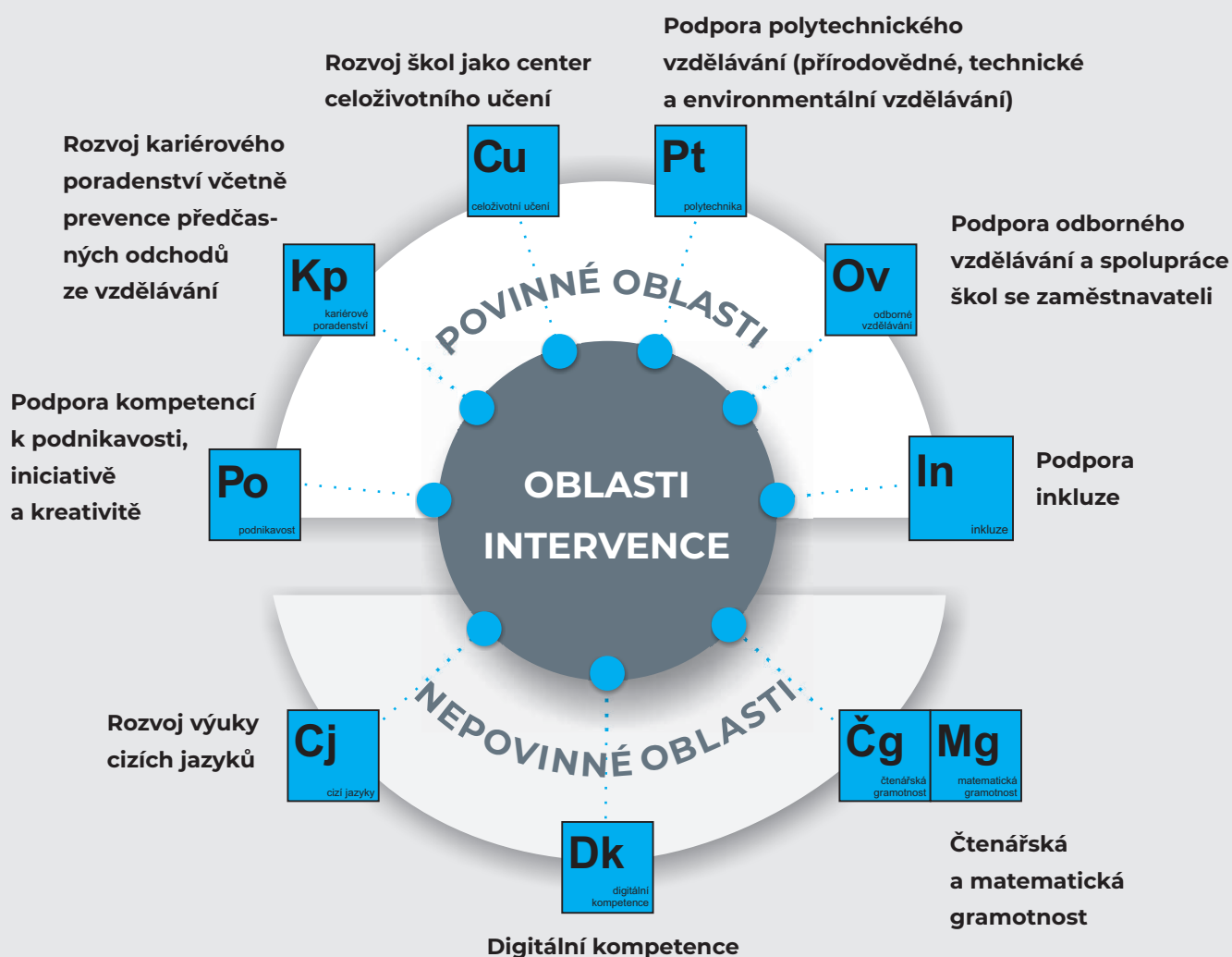
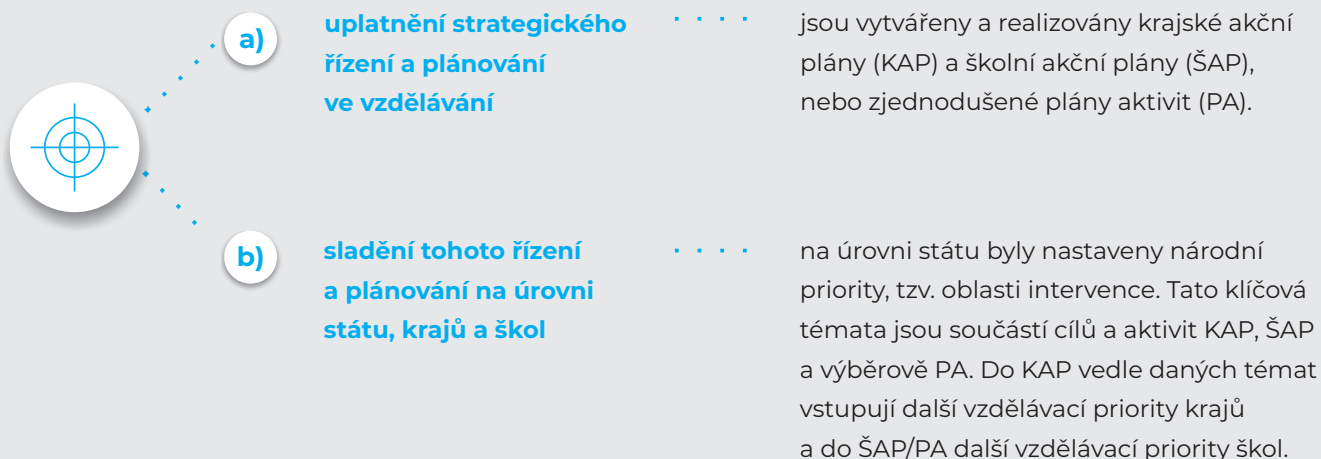
Ov

odborné
vzdělávání

Úvod

Pojetí tematické oblasti bylo zpracováno v rámci systémového projektu Podpora krajského akčního plánování (P-KAP), který byl realizován v letech 2016 až 2021 z prostředků operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) Národním pedagogickým institutem České republiky (NPI).

Krajské akční plánování rozvoje vzdělávání směřuje mj. k naplnění následujících cílů:



Předkládaný materiál obsahuje jedno z 9 pojetí oblastí intervence. Jeho účelem je poskytnout aktérům ve vzdělávacím systému potřebné informace pro uplatňování vzdělávací politiky v rámci témat, která MŠMT nastavilo jako prioritní a která byla stanovena v OP VVV a následně konkrétně formulována v metodickém pokynu MŠMT Postupy KAP ([odkaz na verzi z roku 2021](#) [Postupy KAP III](#)).

II.

MANAŽERSKÉ SHRNUTÍ

slouží k rychlému zorientování v oblasti intervence, nachází odpovědi na otázky „proč/co/jak?“.

III.

SWOT ANALÝZA

usnadňuje vyhodnocení stavu uplatňování priorit nastavených při plánování rozvoje vzdělávání.

IV.

PODROBNÉ POJETÍ

nabízí bližší seznámení s tématem, charakterizuje oblast intervence rozsáhlejším a detailnějším způsobem.

Další materiály metodické podpory krajského a školního akčního plánování naleznete na [webových stránkách projektu P-KAP](#). Jedná se např. o pojetí ostatních 8 oblastí intervence, metodiky pro tvorbu krajských a školních akčních plánů, videometodiky, příklady inspirativní praxe apod.

II.

Ov

odborné
vzdělávání

Manažerské shrnutí

PROČ je tato oblast důležitá



Má-li být odborné vzdělávání atraktivní, je potřeba, aby v tomto prostředí žáci a studenti potkávali kvalifikované odborníky, kteří reflektují pokrok v oboru bez ohledu na to, zda jde o školní nebo firemní prostředí. Spolupráce škol a zaměstnavatelů je při výchově nové generace zcela klíčová.

Společenský status odborného vzdělávání v ČR patří k nejnižším v Evropě. Programy odborného vzdělávání, především pak ty ukončované výučním listem, jsou často vnímány jako druhořadá volba, což mimo jiné snižuje jejich celkovou úroveň. Současně mají absolventi těchto oborů velmi omezené možnosti dále se v oboru vzdělávat.

V odborném školství by se proto měly vytvořit takové podmínky, aby se počáteční vzdělávání co nejvíce prolínalo s prostředím praxe a odráželo potřeby trhu práce a moderní trendy v jednotlivých sektorech.

CO tuto oblast charakterizuje



Odborné vzdělávání vede k získání znalostí, dovedností a kompetencí, které odpovídají určité kvalifikaci a je možné je přímo uplatnit na trhu práce při výkonu povolání. Stejně jako vzdělávání všeobecné směřuje k osvojení klíčových kompetencí, vědomostí, dovedností a návyků pro další vzdělávání a život, včetně budoucí profesní specializace a občanského života.

Spolupráce škol a zaměstnavatelů je z celoevropského hlediska jedním z nejvýznamnějších pilířů odborného vzdělávání. Důraz je kladen na učení se prací a zajišťování kvality.

Za zaměstnavatele považujeme všechny aktéry na trhu práce, kteří mohou do smysluplné spolupráce se školami vstupovat, tedy nejen soukromé podniky zaměřené na výrobu, obchod či služby, ale také výzkumné, vzdělávací a veřejnoprávní instituce – tzn. všechny, kteří umožňují žákům a studentům osvojit si odborné dovednosti v reálném pracovním prostředí, tj. v reálném tempu, čase, se skutečnými nároky, a především v souladu s aktuálními potřebami a trendy na trhu práce.

V kvalitě odborného vzdělávání i partnerství škol a podniků existují značné rozdíly – v závislosti na oboru, velikosti zaměstnavatele, regionálních specifikách a v neposlední řadě na konkrétních lidech. Přes uvedené odlišnosti a dobrovolnost spolupráce na straně zaměstnavatelů, má dobře nastavené partnerství se školou určité

společné rysy – je dlouhodobé, stabilní a přináší benefity jak školám, tak zaměstnavatelům a žákům. Takové partnerství je ovšem těžké vytvořit, náročné je ho také udržet a rozvíjet. Jednou z možností je nadále podporovat kvalitu partnerství na jednotkové úrovni, až po systémovou změnu, která zaměstnavatelům plošně předá část faktické, finanční i formální zodpovědnosti v odborném školství.

Stávající legislativní rámec v ČR klade veškerou odpovědnost za kvalitu odborného vzdělávání včetně jeho praktické složky na školu. Spolupráce mezi školami a zaměstnavateli se však odehrává na dobrovolné bázi, a to i přesto, že role zaměstnavatelů je nezastupitelná. Nejen při rozvíjení sociálních dovedností žáků, ale též v souvislosti s trendy 4.0 v oblasti digitalizace, robotizace, průmyslu i práce, které udávají a jejichž nositeli jsou právě zaměstnavatelé. Významnou roli hraje schopnost škol a zaměstnavatelů nalézt společný jazyk při definování obsahu vzdělávání, možnost individualizace vzdělávacích cest jednotlivců a s ní související uznávání znalostí, dovedností a kompetencí získaných v jiném vzdělávacím prostředí.

Nejblíže k požadovanému propojení teorie a praxe jsou v ČR vyšší odborné školy, u nichž zaměstnavatelé oceňují srovnatelnou úroveň s bakalářskými programy VŠ, avšak výrazně praktičtější zaměření. Podobně je tomu u čtyřletých oborů s maturitní zkouškou, jejichž součástí je odborný výcvik (a ve třetím roce studie závěrečná zkouška). Praktickou složku i propojení teorie a praxe lze posílit organizačně na úrovni školy (posílením mezipředmětových vztahů a aplikovanou výukou, spoluprací s podniky na společných vzdělávacích i jiných projektech a jejich následné realizaci atd.), pro hlubší změnu je potřeba zásadní revize RVP, a to zejména v oborech vzdělání s maturitní zkouškou.

JAK

je nevhodnější
tuto oblast rozvíjet
a podporovat



Pokud má počáteční odborné vzdělávání plnit svoji funkci, je třeba podporovat a rozvíjet otevřenost, flexibilitu, prostupnost, kvalitu a efektivitu systému odborného vzdělávání. Počáteční odborné vzdělávání, které je vnímáno jako nedílná součást celoživotního učení, tvoří dynamický systém vzájemně propojených aktérů, kteří musí být schopni adekvátně a rychle reagovat na změny a přizpůsobit se jim. Pro dosažení tohoto cíle jsou klíčové tři oblasti, na které je třeba se zaměřit:

Obsah vzdělávání: Rámcové vzdělávací programy pro střední odborné vzdělávání by ve svém důsledku měly podporovat zejména flexibilitu vzdělávacích cest (např. podporou rozčlenění ŠVP do vzdělávacích modulů) a prostupnost vzdělávacího systému. Obsah vzdělávání by měl být koncipován tak, aby jeho absolventi byli vybaveni kompetencemi pro další profesní i neprofesní vzdělávání, osobní život a dlouhodobou uplatnitelnost na trhu práce. Rámcové vzdělávací programy jako základní východisko pro tvorbu školních vzdělávacích programů by měly být přiměřeně návodné, aby byla zajištěna kvalita a srovnatelnost výstupů, současně by měly školám poskytnout dostatečný prostor pro zapracování požadavků zaměstnavatelů (tj. specifika trhu práce na regionální, resp. místní úrovni) i určitou volnost při organizaci výuky. Flexibilnější organizační uspořádání výuky (ve stávající praxi převažuje zpravidla střídání týdne odborného výcviku a odborné teorie) by pak mohlo vytvořit lepší předpoklady jak pro realizaci odborného výcviku a odborné praxe u zaměstnavatelů (včetně konání individuální odborné praxe v době školní výuky nebo konání odborné praxe v době prázdnin), tak pro snadnější vstupy odborníků z praxe do výuky, ale např. i konání odborné praxe v době prázdnin. Takto nastavená revize rámcových vzdělávacích programů by měla být podpořena hledáním optimální oborové skladby.

Oblast spolupráce škol a firem: Společným jmenovatelem rozvoje spolupráce škol se zaměstnavateli by měla být podpora „učení se prací“ (tzv. work-based learning). Bez ohledu na systém odborného vzdělávání (školní, duální, postavený na kvalifikacích) je pro koncept „učení se prací“ rozhodující aktivní zapojení zaměstnavatelů do vzdělávacího procesu žáka. Důraz by měl být kladen na podporu rozvoje partnerství na různých úrovních a v různých formách přes zavádění prvků duálního systému po podporu přímé spolupráce školy se zaměstnavatelem.

Atraktivitu odborného vzdělávání výrazně ovlivňuje kvalita odborné praxe, výcviku či individuální praxe. V této oblasti je vhodné se zaměřit na formulování standardu kvality pracoviště, kde se praktické vyučování odehrává. S kvalitou partnerství mezi školou a podnikem úzce souvisí poměr teoretické a praktické složky v odborném vzdělávání a míra jejich propojení. Praktickou složku i propojení teorie a praxe lze posílit organizačně na úrovni školy (posílením mezipředmětových vztahů a aplikovanou výukou, spoluprací s podniky na společných vzdělávacích i jiných projektech a jejich následné realizaci atd.), výraznější změny by pak měly přinést revize RVP, a to zejména v oborech vzdělání s maturitní zkouškou.

Oblast kvalifikací: Podporované obsahové sblížení počátečního a dalšího vzdělávání závisí na sblížení obsahu vzdělávání (RVP/ŠVP) a kvalifikačních standardů Národní soustavy kvalifikací (NSK). Klíčové jsou v této oblasti výsledky učení a kompetence. Nově formulované výsledky učení by měly vycházet z kompetencí požadovaných trhem práce s ohledem na trendy rozvoje 4.0. Podpora tvorby také menších kvalifikací v NSK (požadovaných a uplatnitelných na trhu práce) by mohla být cestou, jak nenásilně podpořit modularizaci vzdělávacích programů. Tím by byla zajištěna flexibilnější provázanost oborů počátečního odborného vzdělávání s odpovídajícími profesními kvalifikacemi NSK.

Vedle těchto hlavních oblastí je žádoucí podporovat a rozvíjet dílčí aktivity, které vyplynuly z dotazníkových šetření ve školách. Mezi nejčastěji uváděné patří podpora různých forem účasti odborníka z praxe ve výuce, stáže pro pedagogy na pracovištích a v moderních provozech nejen v ČR, ale i v zahraničí a stáže žáků v zahraničních firmách. Mezi častěji zmiňovanými opatřeními pro zlepšení oblasti podpory se objevovalo např. zajištění finančních prostředků pro praxe žáků, vzdělávání vyučujících odborných předmětů či odborného výcviku v oblasti rozvoje odbornosti a podpora náborových aktivit realizovaných ve spolupráci se zaměstnavateli. Velké části škol by dále pomohly metodické materiály na podporu výuky odborných předmětů a odborného výcviku.

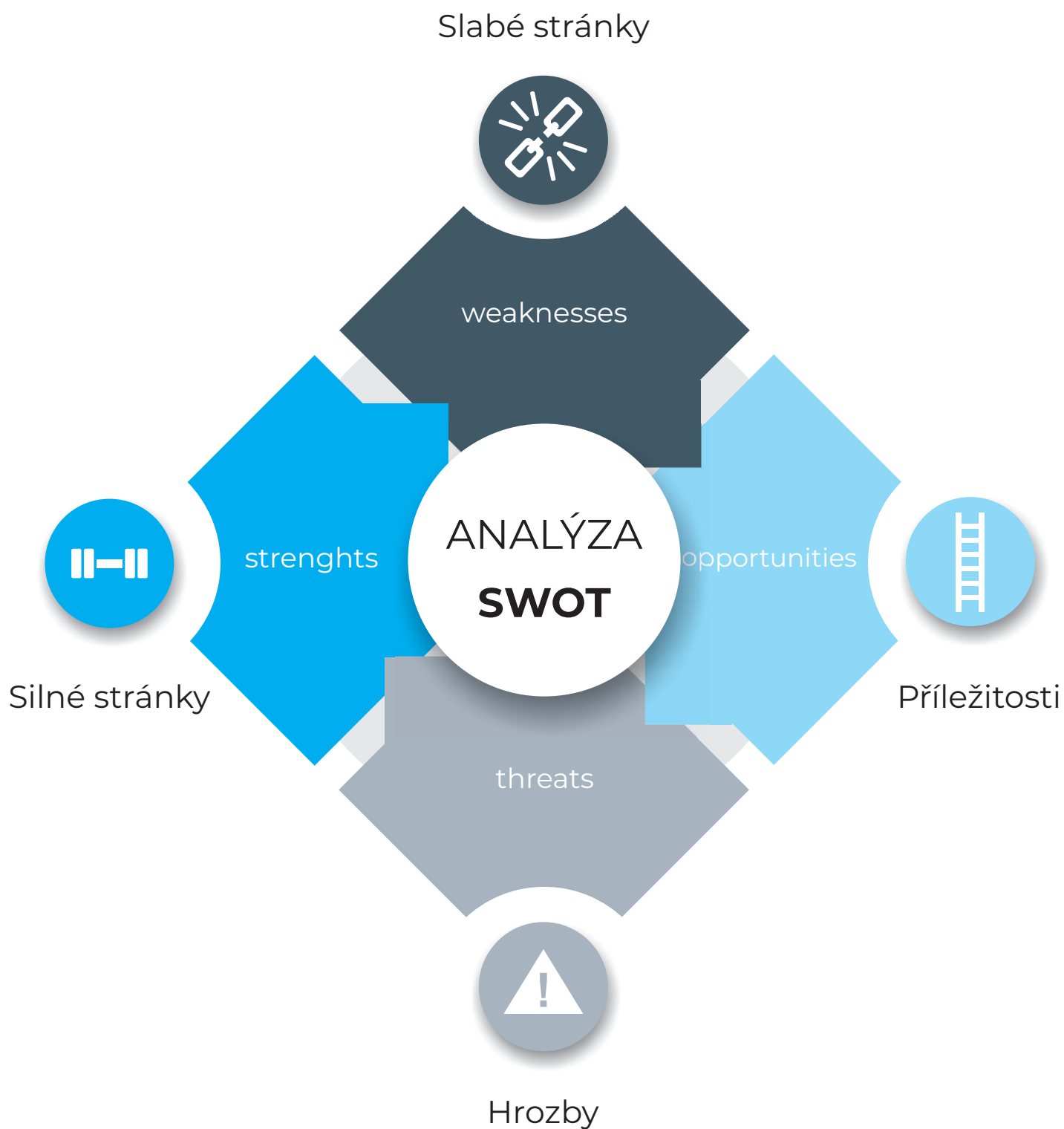
Neméně důležité je personální zajištění v prostředí školy i reálné praxe. Pro zvýšení atraktivity a efektivity odborného vzdělávání je potřeba posílit prestiž učitelské profese. Vedle náležitého finančního ohodnocení by výrazně přispělo zavedení podpůrných pozic pro činnosti, jejichž výkon učitele zatěžuje. Tím by se zvětšil prostor mj. pro další vzdělávání a profesní růst pedagogů (včetně stáží), od nichž se očekává, že budou odborníci ve svém oboru i učitelském řemesle. Pro kvalitu praktického vyučování je neméně důležité podpořit také vzdělávání instruktorů praktické výuky u zaměstnavatelů.

III.

Ov

odborné
vzdělávání

SWOT analýza



SILNÉ STRÁNKY (strengths) škol



- dlouholetá tradice ve většině oborů (na straně škol i zaměstnavatelů)
- rostoucí ochota zaměstnavatelů vstupovat/investovat do počátečního vzdělávání a vstupovat do dlouhodobé spolupráce se školou

relativně vysoká autonomie školy:

- flexibilita při tvorbě ŠVP (možnost přizpůsobit se vzdělávacím potřebám zaměstnavatelů a posílit praktické vyučování, realizovat výuku modulovým způsobem)
- možnost spojit odbornou výuku s produktivní prací žáků a hospodářskou činností školy
- dobré materiálně technické zázemí škol (nezřídka konkurující malým a středním firmám)
- schopnost úspěšně realizovat projekty (včetně šablon)
- možnost uzavírání bilaterálních smluv (škola – zaměstnavatel)

prevence předčasných odchodů a nevhodné kariérní volby:

- posílení oborů LO s možností získat výuční list po třetím roce studia, a s tím související větší prostupnost v rámci oborové skladby ve škole
- dobrá horizontální prostupnost systému

relativně dobré materiálně technické vybavení škol:

- existence center odborné přípravy, školních statků a dalších školních provozů, které se blíží reálnému pracovnímu prostředí

využívání benefitů spolupráce se zaměstnavateli:

- schopnost lépe provázat teoretickou a praktickou výuku a posílit kontakt žáků i učitelů s reálným pracovním prostředím
- možnost využívat odborníky z praxe ve výuce
- schopnost realizovat společné vzdělávací a jiné projekty, soutěže, kroužky a další volnočasové aktivity nejen pro žáky vlastní školy
- škola jako jeden z nositelů tradic, hrdosti a mistrovství v oboru spolu s cechy, komorami a dalšími zaměstnavatelskými svazy
- poradní sbor ředitele školy složený ze zástupců zaměstnavatelů v regionu (možnost využívat výhody členství v cechu, asociaci apod.)
- schopnost dobře prezentovat školu a posilovat její image (s využitím spolupracujících zaměstnavatelů) včetně dobré pověsti daného oboru
- povinná účast odborníků u závěrečných zkoušek a absolutoríí
- možnost realizovat závěrečnou zkoušku, resp. její praktickou část na pracovišti zaměstnavatele

SLABÉ STRÁNKY

(weaknesses)

zejména škol



- nízká atraktivita odborného vzdělávání

setrvačnost (vysoká míra ulpívání ve stereotypch):

- využívání jen některých forem spolupráce se zaměstnavateli nebo ustrnutí v zaběhnutých kolejích
- nevyužívání celého cyklu pro zajišťování kvality v plném rozsahu, zejména fáze hodnocení a revize proběhlých aktivit
- malý akcent škol na samostatnost a s tím související vnitřní motivaci žáků a spoluzodpovědnost za výsledky svého vzdělávání (nestačí omezovat tento přístup na jen na tzv. „nadané“)
- mnohdy malá přidaná hodnota při realizaci praktického vyučování u firem, např. když žáci vykonávají pouze pomocné/nekvalifikované práce
- nízká míra zapojení rodičů a absolventů do života školy nebo obecně pocitu sounáležitosti se školou
- školy přijímají žáky s nedostatečnými předpoklady, výsledkem je malý zájem žáků o svůj rozvoj, vzdělávání i následnou praxi v oboru;
- rezervy v péči o motivaci žáka v průběhu studia včetně efektivitu a personálního zajištění

projektová činnost (její slabé stránky):

- problematická udržitelnost a nedostatek motivace hledat dlouhodobá řešení
- vypsání projektů ne vždy odpovídají individuálním potřebám škol
- administrativní náročnost projektů a jejich realizace – soutěž, a ne automatické přidělení financí způsobuje řevnivost a plýtvání časem, v dlouhodobém horizontu snižuje motivaci se zapojovat
- nedostatečné personální zajištění (ve školách obvykle chybí některé pozice např. projektový manažer)

pedagogický sbor:

- omezený prostor, možnosti i ochota učitelů odborných předmětů a odborného výcviku doplňovat pravidelně své odborné i pedagogické vzdělání i formou stáží (v ČR i zahraničí)
- nízká schopnost týmové práce např. při uplatňování mezipředmětových vazeb (nejen mezi teoretickým předmětem a praxí) a při spoluúčasti na rozvoji školy
- omezená reálná možnost škol sdílet a plně využívat existující centra odborného vzdělávání (či centra interaktivní výuky), která nemají charakter nadpodnikových vzdělávacích center

PŘÍLEŽITOSTI (opportunities) systému



kvalita odborného vzdělávání:

- důsledné a efektivní propojování teoretických a praktických složek výuky
- kultura zajišťování kvality jako základ spolupráce školy a zaměstnavatelů (včetně tvorby ŠVP a strategického plánování v krátkodobém i dlouhodobém horizontu)
- prolínání a propojování počátečního a celoživotního učení např. prostřednictvím NSK

posílení kvality praktického vyučování ve spolupráci se zaměstnavateli:

- vytvoření standardu kvality pracoviště
- možnost flexibilní organizace školního roku (včetně zajišťování individuálních praxí u zaměstnavatelů a udržitelných pravidelných vstupů odborníků do výuky – pozice hybridních učitelů)
- možnost podporovat žáky v získávání odborné zkušenosti i nad rámec povinné odborné praxe/výcviku ve škole (brigády a domácí či zahraniční stáže/mobility, soutěže, kroužky, dobrovolnická činnost atd.)

kvalitní personální zajištění výuky žáků:

- vyšší prestiž a společenský respekt učitelské profese
- povinná účast odborníků u maturitní zkoušky, včetně participace na případné alternativní profilové zkoušce maturitní zkoušky realizované formou komplexní profilové maturitní práce
- větší otevřenost školského systému vůči odborníkům z praxe a mladým pedagogům
- důraz na prevenci vyhoření stávajících pedagogů (profesní i osobní rozvoj – stáže a DVPP, tandemová výuka, hospitační činnost, „fakultní“ pracoviště pro všechny obory atp.)
- vzdělávání instruktorů (nevyužitý potenciál odborníků ve firmách včetně skupiny 60+)
- pravidelné vstupy odborníků z praxe, vedení odborných prací atd.
- digitalizace v praktickém vyučování

uznání profilové části maturitní zkoušky bez nutnosti úspěšně složit společnou část maturitní zkoušky (zavedení tzv. profesní maturity)

optimalizace oborů a sítě škol:

- oborová skladba odpovídající regionální i celostátní poptávce trhu práce ve střednědobém horizontu

- schopnost zajistit vzdělání v méně četných oborech
- ukotvení VOŠ ve vzdělávacím systému a posílení dostupnosti do terciárního vzdělávání
- zavedení středního článku podpory jako možnost ulevit administrativní zátěži ředitelům škol

HROZBY (threats) škol i celého systému



systém financování

- nehodnotí, a tím pádem ani nepodporuje kvalitu
- obtížná udržitelnost aktivit financovaných z projektů/šablon – např. koordinátor spolupráce či odborník z praxe
- učitel je podhodnocen v porovnání s odborníkem ve stejném oboru u zaměstnavatelů, přestože by měl být odborníkem a navíc pedagogem
- rychlé zastarávání materiálně technického vybavení a chybějící model udržitelného financování jeho obnovy (stávající vybavení bylo pořízováno většinou z projektů) i v souvislosti s vývojem 4.0

personální zajištění:

- nedostatek a stárnutí pedagogů ochotných a schopných kvalitně učit (stárnutí má negativní vliv nejen na sledování aktuálních trendů ve vyučovaných odbornostech, ale také na mezigenerační bariéry zvýrazněné rychlým společenským vývojem)
- nedostatečná vnější motivace – chybějící kariérní systém a motivující ohodnocení i u dalších plánovaných pozic, např. koordinátora spolupráce
- chudší nabídka dalšího vzdělávání v odbornosti (akcent DVPP na pedagogiku a oborovou didaktiku)
- omezená ochota a možnosti zaměstnavatelů uvolňovat pro výuku své odborníky
- tlak na inovace a zrychlující se technologický vývoj vyvolávají potřebu získávání nových a aktualizaci stávajících dovedností učitelů

spolupráce se zaměstnavateli:

- neochota zaměstnavatelů dále vstupovat do OV při nepružnosti systému – např. rychlá a zásadní změna ŠVP není vždy možná v rámci již běžícího studia
- firmy často nepožadují odbornost, ale požadují především klíčové kompetence, flexibilitu a ochotu se rozvíjet, což jistým způsobem devalvuje vzdělání

- špatná firemní kultura nebo příliš úzké zaměření zaměstnavatelů v oboru neumožňuje nebo komplikuje škole dlouhodobou spolupráci
- omezená znalost vzdělávacího programu pro daný obor ze strany zaměstnavatelů, z něj plynoucí omezená schopnost zapojit se do utváření obsahu praktického vzdělávání a s tím související schopnost zajistit praktické vyučování na pracovišti firmy
- zájem o spolupráci se školami je vyšší v pozitivní části hospodářského cyklu

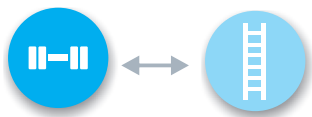
malý důraz na praktické vyučování odborných škol:

- malý zájem žáků/rodičů o prakticky orientované obory – systémová propast mezi obory E, H a LO na jedné straně a M na straně druhé (což pokračuje preferencí VŠ před VOŠ)
- krátká, s oborem nesouvisející nebo obsahově špatně nastavená odborná praxe v oborech M a někdy i LO
- ztráta/nerozvíjení dříve získané odbornosti H během studia nástavbových oborů L5
- jednotná koncepce stávajících RVP, která ne vždy zohledňuje oborová specifika (např. převládající střídání krátkých úseků praktického vyučování a teorie ve většině českých SOŠ a SOU)

širší společenský kontext:

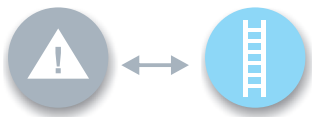
- špatné návyky sociálně slabších rodičů i žáků v kombinaci s benevolentní sociální politikou (počínaje docházkou do školy, dávkami nepodporujícími pracovní návyky konče)
- přetrvávající nesoulad reálných opatření a strategických dokumentů a plánů na různých úrovních (škola, kraj, stát, zaměstnavatelské svazy a zaměstnavatelé)
- nejednotný výklad školské a související legislativy různými aktéry (MŠMT, zřizovatel, ČŠI, školy, zaměstnavatelé)
- dopady pandemie v jednotlivých sektorech hospodářství mohou způsobit rozpad dlouhodobých vazeb školy na konkrétní firmy v určitých oborech vzdělání
- dopady pandemie na žáky – absence praktického vyučování a s ní související vyšší náklady firem na „dovzdělání“ absolventů (včetně sanace pracovních návyků)

Jak pomocí silných stránek využít příležitosti? (S-O hodnocení)



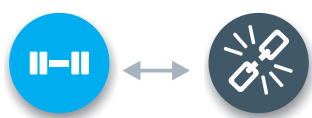
- využít autonomie škol i ochoty zaměstnavatelů vstupovat/investovat do počátečního vzdělávání a do dlouhodobé spolupráce se školou, tzn. využít této ochoty také při navrhování a plánování obsahu a jeho následné realizace včetně vstupu odborníků do teoretické výuky a při zajištění kvality praktického vyučování,
- maximálně využít benefitů, které skýtá spolupráce se zaměstnavateli k posílení učení se prací v souladu s dynamickým rozvojem v oblasti odborného vzdělávání (tj. k využití moderních trendů jako např. digitalizace či udržitelného rozvoje),
- maximálně využít personálního i materiálního vybavení a zkušeností školy k zajištění kvality odborného vzdělávání a jeho aktuálnosti.

Jak využít příležitosti k odstranění slabých stránek? (W-O hodnocení)



- dále posilovat ochotu zaměstnavatelů spolupracovat a využít ji ke zkvalitnění vzdělávacích aktivit a získání finanční a materiální podpory (ve smyslu win-win),
- optimalizovat oborovou strukturu a síť škol tak, aby škola v nabízených oborech našla dostatek ochotných zaměstnavatelů spolupracovat,
- využití potenciálu odborníků z praxe pro pravidelné vstupy do výuky či vedení žáků nejen na pracovištích zaměstnavatelů (možnost komplexní profilové maturitní práce).

Jak využít silné stránky k odvrácení hrozeb? (S-T hodnocení)



- využít schopnost škol úspěšně realizovat projekty k inovacím systému, tj. vyhodnotit dopad projektové aktivity na kvalitu a následně dát aktivitám, které se osvědčily, dlouhodobý charakter a stabilní financování,
- vést školy k tomu, aby svou autonomii a flexibilitu při tvorbě výukových a vzdělávacích materiálů využívaly s ohledem na potřeby zaměstnavatelů a vývojem v oboru,
- využít doplňkovou činnost školy (s ohledem na specifika oboru) spojenou s odbornou výukou k modernizaci materiálně technického vybavení školy a zvýšení motivace žáků ke studiu zvoleného oboru vzdělání,

- využít spolupráce se zaměstnavateli k posílení kvality a rozsahu praktických složek výuky a zároveň jejich souladu s aktuální situací v oboru a trendy a lepšímu propojení s teorií vyučovanou ve škole,
- povýšit existující centra odborné přípravy a podobná zařízení na otevřená pro více škol z daného regionu, pro počáteční i další vzdělávání, včetně firemního, a pro spolupráci s terciárním vzděláváním a výzkumem a umožnit také vnitrostátní či zahraniční mobilitu žáků a/nebo vyučujících.

Jak snížit hrozby ve vztahu k slabým stránkám? (W-T hodnocení)



- zvýšit společenskou prestiž učitelského povolání ve všech aspektech, která v důsledku zvedne motivaci učitele překonávat stávající slabiny,
- posílit praktickou složku v programech odborného vzdělávání, posílit spoluodpovědnost zaměstnavatelů za odborné vzdělávání (formálně, fakticky i finančně).

IV.

Ov

odborné
vzdělávání

ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A SPOLUPRÁCE ŠKOL SE ZAMĚSTNAVATELI

pojetí tematické oblasti
v projektu P-KAP

1.

Definice tematické oblasti / oblasti intervence

1.1 Definice tematické oblasti a klíčových pojmů

Počáteční **odborné vzdělávání** poskytuje mladým lidem znalosti, dovednosti a kompetence, které odpovídají určité kvalifikaci a je možné je přímo uplatnit na trhu práce na určité pracovní pozici. Zároveň rozvíjí jejich všeobecné vědomosti, dovednosti a klíčové kompetence potřebné pro soukromý, občanský a pracovní život i další vzdělávání.¹

V rámci vzdělávacího systému v ČR se do odborného vzdělávání tradičně řadí všechny střední školy s výjimkou gymnázií, vyšší odborné školy a profesní charakter má i vzdělávání vysokoškolské a velká část dalšího vzdělávání.

Spolupráce škol se zaměstnavateli je pro odborné vzdělávání zásadní, objevuje se ve strategických dokumentech jako jeden ze základních předpokladů zajištění kvality odborného vzdělávání, a to zejména s ohledem na uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

Za zaměstnavatele v tomto kontextu považujeme všechny aktéry na trhu práce, kteří mohou do smysluplné spolupráce se školami vstupovat, tedy nejen soukromé podniky zaměřené na výrobu, obchod či služby, OSVČ, ale také výzkumné, vzdělávací a veřejnoprávní instituce.

¹ Na rozdíl od vzdělávání všeobecného, které směřuje k osvojení klíčových kompetencí, vědomostí, dovedností a návyků pro další vzdělávání a život, včetně budoucí profesní specializace a občanského života.

1.1.1 Definice v projektu P-KAP

Podpora oblasti odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli je v projektu P-KAP zaměřena na počáteční vzdělávání na všech středních školách a na vyšších odborných školách. Také gymnázia mohou spolupracovat se zaměstnavateli a i přes svůj všeobecně-vzdělávací charakter dílčím způsobem rozvíjet i odborné kompetence využitelné v dalším studiu i při následném uplatnění absolventů na trhu práce.

1.1.2 Vazby na další oblasti podpory v projektu P-KAP

Cílem vzdělávacího procesu je mimo jiné připravit žáky pro kvalitní osobní a občanský život a budoucí pracovní uplatnění. V současném světě je zcela běžné, že člověk nezůstane celý život u jedné profese, poměrně významně se také mění priority mladých lidí i nahlížení na sebe sama.

Odborné vzdělávání je silně ovlivněno 4. průmyslovou revolucí, zejména rozvojem automatizace a robotizace. Řada dovedností zastarává a je potřeba je aktualizovat s ohledem na vývoj v jednotlivých oborech a měnící se požadavky trhu práce. Důležité je proto u žáků rozvíjet funkční a infromatickou gramotnost, učení se v souvislostech, a podporovat ochotu učit se a vzdělávat v průběhu celého života. V rovině odborného vzdělávání nejde pouze o rozvoj odborných kompetencí, které umožňují vykonávat zvolenou profesi a uplatnit se na trhu práce. Jde v nemalé míře také o rozvoj klíčových kompetencí, které mají průřezový charakter. Lze je rozvíjet jak ve všeobecných, tak v odborných předmětech, v teoretickém i praktickém vyučování, které je nedílnou součástí přípravy žáků v počátečním odborném vzdělávání.



S **kariérovým poradenstvím** by se žáci určitě neměli potkat až v posledním ročníku základní školy, kdy už svou první kariérní volbu musí udělat. Kariérové poradenství by je mělo provázet po celý profesní život, kdy si mají řídit a ovlivňovat vlastní kariéru, počínaje volbou školy a oboru vzdělání. Kariérové poradenství s sebou přináší i další související atributy, jako je práce se slabými a silnými stránkami, kritické zhodnocení trhu práce a využívání informací o něm při budování vlastní kariéry. Velmi důležitou roli zde hrají právě zaměstnavatelé. V rámci své spolupráce se školami často participují na dnech otevřených dveří nebo umožňují kariérovým poradcům ze ZŠ a zájemcům o studium i jejich rodičům navštívit firmu a seznámit se s jejím chodem i pozicemi, na které by žáky zvolená škola v rámci studia připravila. Svým zájmem o žáky

nadané nebo výrazně prakticky zaměřené, ale také např. spoluorganizováním soutěží mohou zaměstnavatelé podpořit atraktivitu odborného vzdělávání. Současné mohou pomoci žákům identifikovat se s vybraným oborem a podpořit jejich setrvaní v něm. Pro žáky má obrovský význam také osvojování si pracovních návyků v reálném pracovním prostředí a rovněž seznamování se s kulturou firmy, pracovními podmínkami zaměstnanců, tj. včetně různých benefitů, které firma zaměstnancům nabízí.

Po
podnikavost

Pokud se žáci v rámci **podpory kompetencí k podnikavosti, iniciativě a kreativitě** mohou ve výuce potkávat s odborníky z praxe, podnikateli nebo absolvovat praktické vyučování ve firmě, výrazně lépe se seznamují s realitou a rozšiřují si znalosti o podnikání i řízení firmy. Získají povědomí o celkovém chodu podniku a jeho jednotlivých segmentech. Důležitý je nejen rozvoj pracovních kompetencí a návyků, ale také seznámení s firemní kulturou. Ideální je spolupráce školy s firmami, které umožňují žákům být součástí projektových nebo vývojových týmů, přicházet s vlastním řešením nebo návrhem, případně si ho vyzkoušet, odhadnout finančně a ověřit životaschopnost svého návrhu v praxi. Velmi zajímavou možností představuje zadávání maturitních prací a jejich zpracování pro skutečné potřeby firmy. Nesmírně důležitá pro podporu kreativního myšlení a iniciativy je také práce s chybou a nutnost rozvíjet u žáků schopnosti uvažování za rámec jejich předchozích znalostí a zkušeností.

Cj
cizí jazyky

Výuka **cizích jazyků** je pro řadu oborů středního a vyššího odborného vzdělávání zcela neodmyslitelnou součástí odbornosti (např. gastronomie a hotelnictví, cestovní ruch, informační technologie, technické obory, mezinárodní obchod). Zahraniční mobility a možnost účastnit se zahraničních stáží přímo v podnicích přinášejí žákům kromě prohlubování odbornosti také poznávání jiného pracovního prostředí, technologií, postupů i návyků. Důležitá zkušenost, kterou žáci získají prací a zapojením se do mezinárodních týmů často v multikulturním prostředí, je tak spojená s pohledem na zvolený obor vzdělání z jiného úhlu. Pro řadu žáků ze sociálně znevýhodněného prostředí je to první příležitost podívat se za hranice, která často zvyšuje u žáků ohrožených předčasným odchodem ze vzdělávání motivaci k dokončení studia. Řada účastníků zažije v zahraničí úspěch a někteří po ukončení studia využijí nabízené možnosti brigády nebo dokonce zaměstnání či pokračují ve studiu v zahraničí. Méně často využívanou možností, která také podporuje rozvoj cizích jazyků i odbornosti, je působení zahraničních odborníků z praxe ve výuce.

In

inkluzí

Pro **žáky se specifickými vzdělávacími potřebami** (SVP) je zásadní volba vhodného oboru vzdělání, která bude odpovídat jejich osobním možnostem i omezením a která jim v ideálním případě umožní zažít úspěch. Zaměstnavatelé se někdy zdráhají vzít na svá pracoviště žáky s výchovnými problémy či specifickými vzdělávacími potřebami. Zpravidla také proto, že nemají dostatečnou trpělivost, znalosti ani personální kapacity na to, aby se jim mohli odpovídajícím způsobem věnovat. Přitom jde o žáky, kteří si odborné dovednosti a teorii osvojují podstatně lépe právě přímou praktickou zkušeností. Získání pracovních návyků a poznání reálného pracovního prostředí je pro ně zejména s ohledem na hrozící předčasné ukončení studia klíčové, získá ji však jen malé procento těchto žáků. Umožnit žákům ve spolupráci se sociálními partnery nejen poznat práci na reálných pracovištích, ale také se do ní samostatně zapojit a získat sebedůvěru, je velmi významnou součástí podpory vzdělávání žáků se SVP a přínosem pro jejich úspěšnější profesní uplatnění. Větší zátěž se zapojením těchto žáků je prakticky vždy na straně školy. Ve vztahu ke spolupracujícím partnerům může škola nabídnout zaměstnavateli nejen stálou přítomnost učitele odborného výcviku po dobu praktické přípravy žáků na pracovišti firem, ale také např. proškolení instruktorů nebo mentorů z firmy, kteří se žákům se SVP věnují. Ideální bývá přítomnost (a odpovídající pracovní kapacita) speciálních pedagogů buď přímo v pedagogickém sboru školy, nebo v rámci rozšířeného školního poradenského pracoviště. Příkladem dobré praxe je postupné seznamování žáků s pracovníky sociálního partnera, pracovištěm a vykonávanými činnostmi od prvního ročníku až po možnost absolventských praxí.

Pt

polytechnika

Podpora **polytechnického vzdělávání** s odborným vzděláváním se velmi úzce prolíná. Obě oblasti intervence sledují stejné cíle – připravit kvalitně vzdělané, flexibilní a odborně způsobilé absolventy, jejichž znalosti, dovednosti a kompetence odpovídají struktuře a aktuálním požadavkům trhu práce, nyní pro průmysl 4.0. Pro kvalitní počáteční odborné vzdělávání, schopné reagovat na dynamický rozvoj technologií ve všech průmyslových odvětvích, je zásadní polytechnické vzdělávání na základních školách. Jako vzdělávání integrující přírodovědné, technické a environmentální vzdělávání poskytuje nezbytný základ pro získání odbornosti zejména v technických oborech vzdělání počátečního odborného vzdělávání. Podle definice polytechnické gramotnosti, vycházející z vymezení pojmu přírodovědná gramotnost, se polytechnické vzdělávání zaměřuje na pojmový systém sloužící k popisu či vysvětlování přírodních či technických faktů, na metody a postupy, prostřednictvím kterých se vyhledávají a řeší přírodovědné nebo technické problémy a získávají se a testují přírodovědné nebo technické poznatky, na aktivní osvojování a používání způsobů hodnocení přírodovědného a technického poznání, metodologii a etiku v oblastech

přírodovědného a technického bádání. A v neposlední řadě na aktivní osvojování si a používání způsobů interakce přírodovědného a technického poznání s ostatními segmenty lidského poznání. Pokud budou do oborů vzdělání odborného vzdělávání nastupovat žáci vybavení základy polytechnické gramotnosti, dá se předpokládat, že se to projeví na kvalitě i na výsledcích poskytovaného odborného vzdělávání. Poučení a dostatečně motivovaní absolventi základních škol budou schopni se snadněji orientovat v nabídce oborů vzdělání středního odborného vzdělávání a budou lépe připraveni na přechod ze základního do středního vzdělávání. To se projeví v zájmu o studium zvoleného oboru vzdělání, a tím i ve vlastních vzdělávacích výsledcích žáků. Lze očekávat i pozitivní vliv na spolupráci škol se zaměstnavateli, protože polytechnické vzdělávání přispívá nejen k rozšiřování poznatků, ale také k vytváření pracovních dovedností a návyků, které jsou důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce.



Podpora v oblasti **digitálních kompetencí** a implementace informačních a komunikačních technologií do výuky v odborném vzdělávání musí jít v souladu s celkovým technologickým vývojem a trendy v jednotlivých oborech. Také v oborech vzdělání s výučním listem jsou dnes již běžně využívány digitální technologie. V řadě oborů jde o posun od „řemeslné práce“ k jejímu usnadnění za využití moderních technologií a uplatňováním prvků robotizace a automatizace výroby. Právě digitalizace může atraktivnit některé obory vzdělání v očích potenciálních uchazečů a jejich rodičů i kariérových poradců na ZŠ (údržbář již nemusí oblékat pouze montérky a jeho pracovním nástrojem není sada nářadí, ale spíše software).

V technických oborech jde z hlediska využívání ICT např. o přiblížení a simulaci reality a využití v různých modelových situacích. Běžná je např. tvorba 3D modelů, návrhy v CAD či masivně využívané 3D tisky. Digitální kompetence jsou nezbytné pro diagnostiku vozidel i např. pro míchání barev apod. Různé simulace a optimalizace pomáhají při odhalování chyb a učí žáky s chybou pracovat. Nelze opomenout ani využívání informačních technologií v tzv. službových oborech – např. vlasová diagnostika nebo zdravý životní styl, navrhování oděvů, nábytkový design, skladové systémy, obsluha pokladen a objednávkové systémy, spisová služba apod.

Je nutné, aby učitelé odborných předmětů i praktického vyučování tyto technologie znali, dobře je ovládali a dokázali je využívat ve výuce. Na pracovištích zaměstnavatelů by žáci měli mít v rámci odborného výcviku i praxe možnost seznámit se s programy a aplikacemi, které firmy běžně využívají (účetní software, skladové programy, objednávky, grafické a 3D programy atd.), protože ve školách mohou být z různých

důvodů využívány programy jiné. Rozhodně by však využívání digitálních technologií ve výuce nemělo vyřadit ze hry praktický nácvik a realitu, žákům totiž často chybí právě důležitá jemná motorika.

V samotné výuce jde pak z hlediska didaktické práce učitele o využití IT jako nástroje přípravy na výuku, přičemž jde převážně o přípravu jednoduchých prezentací pro frontální výuku, dále o využití různých softwarových aplikací, případně přípravu dalších výukových materiálů. Pracovní listy mohou být připraveny např. v podobě elektronické učebnice k využití žáky v prostředí školního programu Moodle. Informační technologie jsou vhodné pro zadávání domácích úkolů či při projektové výuce atd. Zkušenost z poslední doby ukázala, že zásadní význam mají digitální technologie také při vzdělávání na dálku. Žáci v OV i jejich učitelé mají díky digitálním technologiím možnost významně si zpestřit výuku. Jde např. o možnou virtuální účast na různých veletrzích a vzdělávacích akcích, využívání MOOC (hromadné otevřené online kurzy) nebo možnost navštívit prostředí zahraničního pracoviště, na kterém není možná účast většího počtu žáků najednou. Také např. umožňují „promluvit si“ v průběhu odborného workshopu s odborníkem.

Digitální gramotnost by měla patřit k běžné výbavě každého člověka. Nemalou výzvou pro školy je také využití digitálních technologií při tvorbě žákovského portfolia, online CV, při propagaci školy (Facebook, YouTube videa atd.), využití různých certifikátů s elektronickými odznaky kvality (badges) apod.



Střední a vyšší odborné školy jsou nejen poskytovateli počátečního odborného vzdělávání, jsou mnohdy současně i centry **celoživotního učení**. S ohledem na dynamiku vývoje v oborech a komplexnost současné výroby, se znalostmi a dovednostmi člověk nevydrží celý život ani celou aktivní kariéru. Důležité je vychovávat znalostně konkurenceschopné zaměstnance, proto je velký důraz kladen na zvyšování a prohlubování dovedností. V rámci profesního vzdělávání poskytují školy formální vzdělávání také dospělým osobám, které chtějí získat stupeň vzdělání a kvalifikaci. Poskytují však také neformální vzdělávání, které směřuje k prohlubování stávajících nebo získávání nových profesních dovedností. Učitelé se tak současně stávají lektory dalšího vzdělávání. Specifickým druhem dalšího vzdělávání je pak další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP). Podle platné legislativy stanovuje ředitel školy plán DVPP, který by měl brát v úvahu nejen zájmy pedagogických pracovníků, ale také potřeby a možnosti školy. Návrh novely zákona o pedagogických pracovnících² však mění podmínky akreditací DVPP a upouští od povinných akreditací pro-

² V červnu 2021 ještě nebyla novela zákona schválena.

gramů, které slouží pouze k prohlubování odborné kvalifikace. Snahou novely je mimo jiné také usnadnit odborníkům z praxe vstup do škol i tím, že by jim pro výkon činnosti učitele odborného výcviku stačilo absolvování profesní kvalifikace pro instruktory praktického vyučování, která bude obsahovat také pedagogický modul. Pedagogičtí pracovníci by se měli v ideálním případě účastnit pravidelně stáží ve firmách a průběžně se vzdělávat ve svém oboru, aby nebyli „jen“ skvělými profesionály za katedrou, ale drželi krok s vývojem v oboru. Školy jako centra CŽU zároveň uznávají výsledky předchozího učení podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání; jsou autorizovanými osobami a vydávají úspěšným absolventům zkoušek osvědčení o profesní kvalifikaci.

Další vzdělávání za úplatu školy poskytují v rámci své doplňkové činnosti. V posledních letech se stále více hovoří o propojování počátečního a dalšího vzdělávání. Projekt Modernizace odborného vzdělávání (MOV)³ ověřoval možnost koncipování školních vzdělávacích programů (ŠVP) s využitím profesních kvalifikací NSK.⁴



Z hlediska **čtenářské gramotnosti** jde v odborném vzdělávání o vyhledávání informací, práci s odborným textem – tedy o porozumění a případně posouzení obsahu textu, ale zejména o aplikaci těchto informací v pracovním prostředí a správné porozumění. V dané oblasti intervence se může jednat např. o práci s konkrétním zadáním (zakázky atd.), návody, technickou dokumentací, normami atd., ale také o různé dovednostní soutěže, kdy žák postupuje podle písemných pokynů atd. Lze zde dobře, ať už při skupinové práci ve škole/dílnách nebo přímo na pracovišti zaměstnavatele, pracovat s možnou chybou a jejími následky. Je však potřeba citlivě pracovat s konstruktivní kritikou, aby žák správně vnímal příčinu a následek nesprávného čtení pokynů ústícího např. v sestrojení nefunkčního modelu či způsobení škody. Žáci se tak současně učí analyzovat své kroky, diskutovat, zdůvodňovat své názory a jednání a současně vidí, že chyba je odrazovým můstkem pro zlepšení a je zdrojem poučení.



Propojování s **matematickou gramotností** pak spočívá především ve schopnosti používat matematiku v nejrůznějších pracovních situacích a kontextech, schopnost řešit problémy (jedna z klíčových kompetencí) a schopnost matematického uvažování ve smyslu příčina a důsledek. V technických oborech jde především o samotný

³ Projekt Modernizace odborného vzdělávání (MOV) byl spolufinancován z Evropských strukturálních a investičních fondů a jeho realizaci zajišťoval Národní pedagogický institut České republiky. Projekt byl realizován v období 1. 5. 2017 – 30. 4. 2020.

⁴ V rámci aktualizací RVP SOV byla do RVP doplněna kapitola Vazba kurikula odborného vzdělávání na NSK, doporučující školám využívat pro zaměření ŠVP kvalifikace NSK (PK/UPK) - aktuálně požadované trhem práce.

matematický obsah a v ideálním případě také o aplikovanou matematiku s ohledem na konkrétní obor vzdělání. Důležitá je také pravděpodobnost a vyvozování závěrů, matematiku uplatní absolventi odborných škol též v ekonomických úvahách, pokud se vydají cestou samostatného podnikání v oboru nebo uvažují o profesním růstu u zaměstnavatele do manažerských pozic.

Pro zaměstnavatele a bezprostřední uplatnitelnost na trhu práce jsou významné zejména výše zmiňované aplikované aspekty obou gramotností, tj. požadavek, aby se obě gramotnosti na školách vyučovaly na reálných případech spojených s praxí, což zatím není samozřejmostí ani u odborných škol.

2.

Východiska pro tematickou oblast

2.1 Vzdělávací systém ČR v oblasti počátečního vzdělávání

Základní normou, jež definuje vzdělávací systém předškolního, základního, středního i vyššího odborného vzdělávání, je školský zákon⁵. Na něj navazují prováděcí vyhlášky, které upravují průběh a ukončování vzdělávání⁶. Do školské legislativy dále patří dokumenty dvouступňového kurikula. Rámcové vzdělávací programy (RVP), vydávané ministerstvem školství pro každý obor vzdělání ze soustavy oborů dané nařízením vlády⁷, stanoví konkrétní cíle, formy, délku, povinný obsah i organizační zajištění vzdělávání pro daný typ školy a obor vzdělání. Podle RVP zpracovávají školy své školní vzdělávací programy (ŠVP), jež konkretizují průběh, obsah a organizaci vzdělávání na dané škole. Školní vzdělávací program by měl reflektovat vzdělávací podmínky v dané škole i potřeby a specifika regionálního trhu práce, a to v souladu se záměrem rozvoje dané školy. Nemělo by se jednat o rigidní dokument, ale o živý materiál, se kterým se průběžně pracuje a který mají možnost ovlivňovat sociální partneři školy včetně zaměstnavatelů.

⁵ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon, ve znění pozdějších předpisů)

⁶ Pro střední školy jsou to zejména vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři, vyhláška č. 47/2005 Sb., o ukončování vzdělávání ve středních školách závěrečnou zkouškou a o ukončování vzdělávání v konzervatoři absolutoriem a vyhláška č. 177/2009 Sb., o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou.

⁷ Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

2.1.1 Vzdělávání ve středních školách v ČR

Střední školy bývají podle zaměření obvykle označovány jako gymnázia, střední odborné školy (např. školy průmyslové, hotelové, zdravotnické, stavební, automobilní), střední odborná učiliště, učiliště, odborná učiliště, praktické školy. Samostatným druhem středních škol jsou konzervatoře.

Nabídka vzdělávacích programů pro jednotlivé obory vzdělání čítá 281 RVP pro odborné školy (včetně konzervatoře a lycea) a RVP pro gymnázia. Každý obor vzdělání je označen identifikačním kódem, který rozlišuje jednotlivé obory vzdělání podle poskytovaného stupně vzdělání, charakteru přípravy i obtížnosti. Obory vzdělání jsou členěny do tzv. **kategorií dosaženého vzdělání** (viz níže uvedená písmena) a dále do **skupin oborů** vzdělání podle obsahové příbuznosti (dvojčíslí, např. 23 pro Strojírenství).⁸

Úspěšným absolvováním příslušného vzdělávacího programu (oboru vzdělání) střední školy lze získat následující **stupně vzdělání**, kam spadají jednotlivé kategorie dosaženého vzdělání:

- **střední vzdělání** – po úspěšném ukončení vzdělávacího programu v délce 1 roku nebo 2 let denní formy vzdělávání (vzdělávací programy kategorií⁹ **J** a **C**, praktická škola jednoletá a dvouletá),
- **střední vzdělání s výučním listem** – po úspěšném ukončení vzdělávacího programu v délce 2 nebo 3 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem (vzdělávací programy kategorií **E** a **H**),
- **střední vzdělání s maturitní zkouškou** – po úspěšném ukončení vzdělávacích programů čtyřletého, šestiletého nebo osmiletého gymnázia (**K**), čtyřletých vzdělávacích programů s maturitní zkouškou profesního charakteru včetně lyceí a konzervatoří¹⁰ (**M**), vzdělávacích programů s maturitní zkouškou profesního charakteru s významným podílem odborného výcviku (**L/0**), dvouletého nástavbového studia pro absolventy tříletých oborů s výučním listem (**L/5**).

⁸ Úplný přehled oborové nabídky a charakteristik jednotlivých kategorií nabízí portál www.infoabsolvent.cz, kde lze pro každou skupinu oborů či obor vzdělání a pro každý region vyhledat školy, které požadované obory nabízí.

⁹ Kategorie dosaženého vzdělání.

¹⁰ Programy konzervatoří existují také jako šestileté studium (P), do kterého vstupují uchazeči po splnění povinné školní docházky. Studium je ukončeno absolutoriem, absolventi získávají titul DiS. Vzdělání lze ukončit i maturitní zkouškou. Výjimku tvoří obor Tanec, který trvá 8 let a je určen uchazečům po 5. ročníku základní školy.

Ti, kteří již absolvovali střední školu, mají možnost rozšířit si své vzdělání **formou zkráceného studia** v délce 1-2 roky a mohou tak získat další vysvědčení o maturitní zkoušce nebo výuční list v jiném oboru vzdělání.

2.1.2 Role a postavení vyšších odborných škol

Vyšší odborné školy (VOŠ) vznikly v roce 1996 jako nový typ škol. Poskytují absolventům středního vzdělávání s maturitní zkouškou profesní terciární vzdělávání v délce tří až tří a půl roku, které je ukončeno absolutoriem. Vzdělávací programy (kategorie **N**) připravují absolventy na kvalifikovaný výkon náročných profesních činností. Ukotvení VOŠ ve vzdělávacím systému se v posledních letech diskutuje, a to i s ohledem na doposud neobsazenou úroveň EQF 5, tzn. programy tzv. krátkého cyklu.

Vyhlášení Výzvy OP VVV pro vyšší odborné školy umožnilo začít s realizací projektu Inovace vyššího odborného vzdělávání v květnu 2018. Cílem projektu je připravit koncepční projekty zaměřené na inovace vzdělávacích programů vyššího odborného vzdělávání v souladu s požadavky trhu práce prostřednictvím modularizace kreditního systému hodnocení, rozšiřováním nabídky kombinované a distanční formy vzdělávání, realizace výuky v cizích jazycích, podpory podnikatelského přístupu, inovace odborných praxí, tvorby otevřených digitálních odborných učebních zdrojů a vytvoření minimálního vědomostního standardu pro obory vyššího odborného vzdělávání. Výstupy by měly být využity MŠMT pro vytvoření koncepce VOŠ, která by mohla posílit postavení vyšších odborných škol ve vzdělávací soustavě.

- Silnou stránkou VOŠ je, že jejich absolventi dobře nacházejí uplatnění v oboru, který studovali.¹¹
- Velkou výhodou VOŠ je, že na nich vyučuje mnoho odborníků z praxe a studenti těchto oborů vzdělání jsou připravováni v souladu s aktuálními požadavky trhu práce.
- Slabinou VOŠ z hlediska systému je pouze částečná vertikální prostupnost spočívající v tom, že absolventům pokračujícím v bakalářských programech na vysokých školách bývají uznány jenom některé předměty a zkoušky absolvované na VOŠ. VOŠ jsou sice řazeny na EQF 6, ale absolventi nemají možnost bezprostředně pokračovat v magisterském stupni studia.

¹¹ Srv. publikaci Přechod absolventů VOŠ do praxe a jejich uplatnění. Šetření názorů absolventů VOŠ tři roky po ukončení studia. Trhlíková, Jana. Praha: NÚV, 2014. 63 stran <http://www.nuv.cz/t/prechod-absolventu-vyssich-odbornych-skol-do-praxe-a-jejich-2>

- Určitou nevýhodou ve srovnání s veřejnoprávními vysokými školami je fakt, že studenti VOŠ hradí podle školského zákona školné i na veřejných VOŠ, a to bez ohledu na věk.

Strategie 2030+ však cíle nebo opatření pro vyšší odborné školství neobsahuje.

2.2 Absolventi a trh práce

Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků ve středním vzdělávání lze celkově hodnotit pozitivně. V roce 2019 zesílil trend, který začal v roce 2017 – vzrostl počet žáků, kteří vstupují do prvních ročníků středních škol, a to o 2 798 žáků na 103 021 přijatých. Tento nárůst bude pokračovat i v dalších letech.

Počet nově přijatých žáků vzrostl ve školním roce 2019/20 ve všech kategoriích vzdělání kromě maturitních oborů kategorie LO. Podíl žáků přijatých do maturitního vzdělávání poklesl o 0,5 procentního bodu na hodnotu 69,1 %, naopak podíl žáků přijatých do učebních oborů se po třech letech vrátil na hodnotu 30,0 %. Je však nutno konstatovat, že regionální rozdíly jsou poměrně velké (např. v Praze je to pouhých 18,1 %, zatímco v Karlovarském kraji dokonce 40,2 %).

V dlouhodobém pohledu významně narostl podíl žáků nově přijatých do skupin oborů Elektrotechnika a Zdravotnictví. Poslední dva roky také rostl podíl žáků ve stavebních a uměleckých oborech vzdělání. Největší poklesy v pětiletém pohledu vykazují skupiny Gastronomie, hotelnictví a turismus a Strojírenství.

I když v nástavbovém studiu a vyšším odborném vzdělávání pokračuje dlouhodobý trend snižování počtu žáků, nelze počítat s poklesem podílu přijímaných do terciárního studia.

Do rozhodování o tom, zda žák zvolí maturitní nebo učební obor, vstupuje celá řada faktorů¹². V kategorii maturitních oborů je dominantním důvodem snaha získat maturitní vzdělání (90 %) a mít možnost pokračovat na VŠ/VOŠ (71 %). Na druhé straně vysoké procento žáků vstupujících do odborného maturitního vzdělávání (61 %) si toto vzdělání volí proto, že chtějí mít ukončené odborné vzdělání a kvalifikaci, která jim zajistí jistotu vstupu na trh práce i bez nutnosti pokračovat na VŠ.

¹² Více o statutu odborného vzdělávání viz kap. 3.2.

Ukazuje se, že pozitivní vztah k oboru nebo kladné hodnocení získané úrovně vzdělání se nemusí automaticky promítat do výraznějšího uplatnění absolventů v oboru. S odstupem tří let od ukončení školy by si v rámci celého vzorku respondentů¹³ zvolilo znovu absolvovaný obor vzdělání pouze 60,6 % respondentů, zatímco 39,4 % by dalo přednost jinému oboru vzdělání. Z absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie M) by po zkušenostech z praxe, příp. terciárního vzdělávání, stejný studijní obor zvolily téměř tři čtvrtiny (73,6 %) respondentů. Mezi nejčastěji uváděné důvody patří, a to jak v oborech kategorie dosaženého vzdělání H, tak oborech kategorie dosaženého vzdělání M, ztráta zájmu o vystudovaný obor (61,3 % u kategorie H a 60,3 % u kategorie M) a nespokojenost s výší platu (50 % u kategorie dosaženého vzdělání H a 43,1 % u kategorie dosaženého vzdělání M). Necelých 39 % těch absolventů oborů kategorie dosaženého vzdělání M, kteří by zvolili jiný obor vzdělání, uvedlo, že daný obor vzdělání nikdy studovat nechtěli. U kategorie dosaženého vzdělání H to bylo necelých 44 % respondentů. Mezi dalšími důvody, proč by se absolventi učebních oborů vzdělání raději vyučili v jiném oboru, zmínilo přes 48 % respondentů špatné pracovní podmínky.

Ukazuje se, že uplatnění absolventů v oboru závisí nejen na vztahu k oboru a získaných kompetencích, ale i na řadě dalších faktorů souvisejících s trhem práce, poptávkou zaměstnavatelů, platovým ohodnocením i pracovními podmínkami a absolventi v tomto procesu hrají aktivní roli. V neposlední řadě může být nízká míra identifikace s oborem také následkem nedostatečné kariérové podpory a nedostatečných informací potřebných pro správné rozhodnutí při výběru oboru vzdělání.

Podle dat z výběrového šetření pracovních sil¹⁴ se míra nezaměstnanosti mladých lidí (ve věku 15–24 let) se středním vzděláním pohybuje mezi 4 až 7 %. V evropském kontextu byla míra nezaměstnanosti mladých v ČR skutečně nízká, v roce 2017 činila jen 5,1 %, což bylo nejméně ze všech států EU. V celkovém pohledu jsou nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů ve zdravotnických oborech, v podstatě nezávisle na kategoriích dosaženého vzdělání, s výjimkou oborů VOŠ. Vysoké hodnoty míry nezaměstnanosti v celkovém pohledu všech kategorií jsou ve skupinách Služby a Ekonomické vědy a nauky. U skupiny službových oborů vzdělání to však ovlivňuje převaha absolventů v kategoriích nižší úrovně vzdělání (H, E), u skupiny Ekonomické vědy a nauky se zřejmě již začíná objevovat určitá přesycenost těmito absolventy.

Nejvýznamnější **důvody pro volbu studia na VOŠ** korespondují s deklarovanou rolí, kterou chtějí vyšší odborné školy plnit. Jsou to zájem o konkrétní obor vzdělání, zájem o prakticky orientovanou výuku a vyšší rozsah spolupráce školy se zaměstnavateli. Hlavní motivace pro volbu studia na VOŠ tedy odráží roli, kterou mají vyšší odborné školy plnit a kterou se zároveň odlišují od bakalářských

¹³ Výběrový soubor zahrnuje odpovědi 1 169 respondentů (z toho 913 zcela vyplněných) – absolventů středního odborného vzdělání, kteří ukončili střední školu ve školním roce 2015/16, stejný vzorek respondentů byl dotazován tři roky po ukončení studia.

¹⁴ Viz https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

programů. Z hlediska role VOŠ ve vzdělávacím systému je zajímavé, že přibližně 61 % absolventů mělo zájem studovat právě VOŠ a získat titul DiS. Naopak 38 % absolventů zvolilo VOŠ z důvodu nepřijetí na VŠ a studium na VOŠ tak pro ně představovalo spíše náhradní variantu. Určitou roli hrál i předpoklad snadnějšího studia na VOŠ oproti VŠ. V oboru nebo v příbuzném oboru chtěla pracovat naprostá většina absolventů VOŠ (95,5 %).

Absolventi hodnotí zpravidla samotné vzdělávání na VOŠ a získané poznatky kladně, problémem ale zůstává nejasné postavení VOŠ, neujasněné a složité vnímání ze strany veřejnosti, nízká prestiž titulu DiS. a také nedostatečná „prostupnost“ programů a zkoušek mezi VOŠ a VŠ.

Na druhé straně lze z hlediska vývoje vysledovat pozitivní trend profilace VOŠ jako vzdělání zaměřeného na praxi, kdy si žáci toto studium volí převážně z tohoto důvodu a výsledky vzdělávání a uplatnění na trhu práce pro ně zůstávají pozitivní alternativou k bakalářskému studiu.

2.3 Zahraniční srovnání

(Vocational Education and Training), což je v doslovném překladu „odborné vzdělávání a příprava“. Naproti tomu český školský zákon hovoří pouze o „odborném vzdělávání“, do něhož jsou tradičně zahrnuty i vzdělávací programy, kde je **praktická příprava v porovnání se zahraničím relativně nízká** – což platí zejména u oborů vzdělání kategorie dosaženého vzdělání M. S tím souvisí **vysoký podíl všeobecně vzdělávací složky** daný tím, že v českém pojetí připravují střední odborné školy nejen pro profesi, ale také pro občanský život. U maturitních oborů vzdělání tvoří zhruba 45 % výuky (s výjimkou lyceálních oborů se 70 %) a u oborů s výučním listem pak přibližně 30 %.

České republice tedy sice patří prvenství mezi členskými zeměmi EU co do počtu osob, které vstupují do počátečního odborného vzdělávání (71 %) ¹⁵, avšak srovnatelný objem praktického vyučování s duálním systémem v sousedních zemích mají pouze obory E, H a L/O, kam směřuje 36 % populačního ročníku.

Sdělením Evropské komise ze dne 1. 7. 2020 byla zveřejněna **Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost**, která aktualizovala Novou agendu dovedností pro Evropu z roku 2016. Součástí balíčku je také **Doporučení Rady EU**

¹⁵ Zdroj: Eurostat, 2018

o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost, které bylo přijato dne 24. 11. 2020.¹⁶

Evropská komise v dokumentu vyzývá členské státy, aby vytvářely a rozvíjely odborné vzdělávání a přípravu takovým způsobem, který pomůže mladým lidem i dospělým získat dovednosti a kompetence, které přispějí k jejich uplatnění na trhu práce a ve společnosti ovlivněné digitální a zelenou transformací a demografickými změnami. Členské státy jsou vyzývány k tomu, aby rozvíjely politiky odborného vzdělávání a přípravy podle následujících principů:

- Odborné vzdělávání a příprava se aktivně přizpůsobují měnícím se potřebám trhu práce.
- Základem odborného vzdělávání a přípravy je flexibilita a prostupnost.
- Odborné vzdělávání a příprava jsou hnací silou inovací a růstu a připravují na digitální a ekologickou transformaci a na povolání, po nichž je velká poptávka.
- Odborné vzdělávání a příprava jsou atraktivní volbou založenou na moderním digitalizovaném poskytování odborné přípravy/dovedností.¹⁷
- Odborné vzdělávání a příprava podporují rovné příležitosti.
- Odborné vzdělávání a příprava se opírají o kulturu zajišťování kvality.

Dne 30. listopadu 2020 podepsali ministři pro vzdělávání a mládež zemí EU i zástupci sociálních partnerů tzv. Osnabrückou deklaraci, která je milníkem v rozvoji odborného vzdělávání a přípravy v rámci EU. Doplnuje vizi a strategické cíle formulované v Doporučení Rady o odborném vzdělávání. Prostřednictvím cílů definovaných na období 2021–2025 pro evropskou i národní úroveň chce přispět k zotavení a hospodářskému oživení Evropy po pandemii.

Jde především o inovativní, kvalitní, inkluzivní a flexibilní odborné vzdělávání, které je založené na excelenci. Dále o vytvoření nové kultury celoživotního učení, udržitelnosti ve smyslu „zeleného“ přístupu k odbornému vzdělávání a přípravě a o podporu internacionalizace odborného vzdělávání.

2. 4 Work-based learning

Důraz na praktičnost odborného vzdělávání v sobě nese další v Evropě etablovaný pojem, a sice „work-based learning“, tedy „učení se na pracovišti“ (učení se prací). Toto pojetí zahrnuje jak

¹⁶ Viz [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01)&from=EN).

¹⁷ Text Doporučení nahlíží na odborné vzdělávání jako na součást celoživotního učení. Viz. str. 7, ad 10.: cit: „Počáteční a další odborné vzdělávání a příprava jsou součástí celoživotního učení. Mezi počátečním i dalším odborným vzděláváním a přípravou, všeobecným vzděláváním a vysokoškolským vzděláváním jsou flexibilní a prostupné dráhy“.

kombinaci školní výuky a praktické přípravy na pracovišti zaměstnavatele, tak učení se prací ve školním prostředí (školní provozovna, školní dílny atp.), kde žáci mohou rovněž alespoň částečně pracovat na zakázkách/zadání od zaměstnavatelů.¹⁸

Evropská unie v posledních letech klade důraz na podporu učení se prací i na posilování prvků duálního vzdělávání v systémech odborného vzdělávání a přípravy jednotlivých členských zemí. Členské státy s propracovaným systémem učňovské přípravy, který je začleněn do odborného vzdělávání a přípravy a podpořen dalšími faktory, jako jsou stabilní hospodářská a průmyslová struktura a dobře koordinované struktury vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce, se obvykle vyznačují nízkou nezaměstnaností mladých lidí a vysokou hospodářskou konkurenceschopností.¹⁹ Jedním z pěti střednědobých cílů stanovených pro období 2015–2020 na setkání zástupců ministerstev členských států v Rize byla právě podpora učení se prací. Význam kvalitních systémů učňovské přípravy i učení se prací akcentuje Doporučení o odborném vzdělávání z listopadu 2020 a deklaráce z Osnabrücku.

2.5 Duální vzdělávání

Duální vzdělávání je označení systému odborného vzdělávání, kde primární odpovědnost za průběh a kvalitu praktické složky vzdělávání nesou zaměstnavatelé a škola na základě jejich poptávky vyučuje všeobecně-vzdělávací složku a někdy též odbornou teorii. Žák je placeným zaměstnancem podniku, ve kterém se připravuje na výkon povolání, a zároveň žákem školy – pojem „duální“ odkazuje na dvě místa učení, dva smluvní vztahy (s firmou i se školou) a v některých případech i dvojí osvědčení při ukončení vzdělávání. Nejznámějšími příklady zemí v našem okolí s rozvinutým duálním systémem jsou Německo a Rakousko, obecně se duální systém vyznačuje větším poměrem praktické přípravy u zaměstnavatele vůči výuce ve škole (až 80 % v Rakousku).

V České republice se o možnosti zavedení duálního systému v posledních letech živě diskutuje, pro jeho legislativní zavedení se všemi konsekvencemi ovšem chybí některé základní předpoklady, zejména vůle zaměstnavatelů a zaměstnavatelských svazů převzít za financování a realizaci odborného vzdělávání odpovědnost.²⁰ Překážkou zavedení duálního systému v ČR je dále důraz

¹⁸ Terminology of European Education and Training policy. Selection of 130 keyterms. Second edition. Cedefop. 2008. <http://www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/4117>.

¹⁹ Stanovisko Poradního výboru pro odborné vzdělávání (ACVT) předložené Evropské komisi k tématu „Společná vize kvalitní a účinné učňovské přípravy a učení se prací“ ze 2. prosince 2016.

²⁰ Viz výsledky dotazníkového šetření POSPOLU u zaměstnavatelů, http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Zprava_dotaznikove_setreni_zamestnavatele_FIN.pdf. Zásadní překážkou je také fakt, že v ČR nemáme zavedeno povinné členství podniků v Hospodářské komoře.

kladený na všeobecně vzdělávací složku i ve středním odborném školství. Tím spíše je žádoucí rozvíjet spolupráci škol a zaměstnavatelů ve stávajícím systému a posilovat v něm tzv. **prvky duálního vzdělávání**. To v praxi znamená aktivní zapojení zaměstnavatelů do vzdělávacího procesu žáka na základě dobrovolnosti, které se děje na základě smlouvy zaměstnavatele se školou.

Od podzimu 2019 je realizován ESF projekt Rozvoj národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR (NORD II) Svazu průmyslu a dopravy ČR ve spolupráci s Českomoravskou konfederací odborových svazů. Jeho hlavním cílem je zkvalitnění a rozvoj sociálního dialogu v ČR, přičemž jedna z klíčových aktivit cílí na zavádění prvků duálního vzdělávání do praxe. Projekt tak navazuje na pilotáž, která proběhla v Moravskoslezském kraji. Na konci roku 2019 do ní bylo zapojeno 6 firem a 5 škol a smluvní praxi realizovalo 82 žáků 2. a 3. ročníků učebních oborů z oblasti strojírenství a elektrotechniky. V rámci projektu NORD II, jehož cílem bylo rozšířit pilotáž do 10 krajů, se na podzim 2019 uskutečnily kulaté stoly ve 4 krajích, zájem o duální vzdělávání byl však zaznamenán pouze v jednom z nich. Ještě počátkem roku 2020 se hovořilo o vytvoření Rady pro odborné vzdělávání, která měla pokračovat v rozšiřování a prohlubování prvků duálního vzdělávání a koordinaci těchto činností v regionech, ale také o podpisu Dohody o spolupráci, jejíž legislativní ukotvení bylo v přípravě. Nic z toho se však doposud nestalo realitou. V roce 2020 se s ohledem na pandemii uskutečnil jen zlomek plánovaných kulatých stolů se zástupci krajů. Duální vzdělávání se bude ve čtyřech krajích, které projevily zájem, dále ověřovat v rámci projektu Kompetence 4.0. V klíčové aktivitě 5 (Podpora dialogu zaměstnavatelů a vzdělavatelů na regionální/místní úrovni) je hlavním cílem rozvoj a koordinace dialogu mezi firmami a středními odbornými školami na regionální/místní úrovni, zaměřeného na změnu přístupu obou stran k odbornému výcviku ve vzdělávání. Cílem dialogu je definovat a nastavit vhodné podmínky k poskytování praktického vyučování v reálném prostředí firem, a tím přispět k praktické implementaci vybraných prvků duálního vzdělávání v podmínkách ČR.

Podpora zavádění prvků duálního vzdělávání je deklarována ve Strategii 2030+. MŠMT se v rámci odborného vzdělávání zaměří na rozšiřování možnosti vzdělávání žáků a studentů v reálném pracovním prostředí, proto bude podporováno zavedení duálního systému vzdělávání v modifikované podobě přizpůsobené podmínkám v ČR, tzn. s využitím co nejširších možností a forem dobrovolné spolupráce škol a firem.²¹

²¹ Příkladem tohoto přístupu může být Memorandum o duálním vzdělávání podepsané MŠMT, Svazem průmyslu a dopravy ČR a Moravskoslezským krajem v říjnu 2017, v němž se signatáři zavazují podporovat v technických oborech prvky duálního vzdělávání ve spolupráci mezi školami a zaměstnavateli ve stávajícím legislativním rámci – viz <http://www.mspakt.cz/wp-content/uploads/2017/10/Memorandum-o-spolupr%C3%A1ci-v-oblasti-du%C3%A1ln%C3%ADho-vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf>.

2. 5. 1 Financování odborného vzdělávání

Ve většině zemí Evropské unie se na financování odborného vzdělávání jak přímo, tak nepřímo podílejí podniky, stát a jednotlivci. Analýza systémů odborného vzdělávání realizovaná v rámci projektu POSPOLU rozlišuje čtyři modely financování podle toho, jakou měrou a formou se jednotliví aktéři na financování podílejí²². Jde o tzv. liberální model financování odborného vzdělávání, využívaný ve Velké Británii; neokorporativistický model financování odborného vzdělávání, který je typický např. pro Dánsko; francouzský intervencionistický model financování odborného vzdělávání a čtvrtým modelem je pak korporativistický model financování odborného vzdělávání využívaný německým duálním systémem. V Německu platí federální zákon o OV od roku 1969, který byl v roce 2005 novelizován. Vymezuje role jednotlivých aktérů, jejich povinnosti a práva. Vše se odehrává na tripartitním základě mezi firmou, státem a komorami (unie, svazy). Je uznáváno předchozí učení a proces přípravy lze zkrátit. Firmy uzavírají s uční smlouvy, vztah je analogický zaměstnanec-kému vztahu a učeň dostává mzdu za produktivní práci. Celkové náklady na žáka jsou zhruba 18 500 EUR brutto, z toho se odečte např. oděv, náklady na materiál a příspěvky komoře a žák získá asi 5 500 EUR.²³ V této souvislosti je signifikantní, že v tzv. řemeslných oborech, které jsou v Německu zpravidla tříleté, mluví zástupci odborů i zaměstnavatelů otevřeně o tom, že první dva roky zaměstnavatel žáka dotuje a třetí rok je příležitostí pro to, aby se zaměstnavateli tato investice alespoň zčásti vrátila.²⁴

Česká republika, která od zaměstnavatelů formálně žádnou spoluzodpovědnost za odborné vzdělávání nepožaduje a nabízí od roku 2014 zaměstnavatelům za zapojení se do praktické přípravy žáků na pracovišti daňové úlevy (viz níže 2.3.2.), a kde část zaměstnavatelů při větší investici do žáka (např. formou stipendia) požaduje několikaletý smluvní závazek tohoto žáka k práci pro podnik, se v evropském srovnání vymyká a stálo by za úvahu předat do budoucna zaměstnavatelům formálně a finančně alespoň část zodpovědnosti za odborné vzdělávání. Dnes zaměstnavatelům předává faktickou a někdy i finanční odpovědnost smluvně škola, ale jen v případech, kdy škola a zaměstnavatel najdou společnou řeč, což vyžaduje velkou míru připravenosti, ochoty a přizpůsobivosti na obou stranách. Zatím se však tento model nenaplnuje plošně.

²² Viz. Analýza systémů odborného vzdělání v Evropě a ve světě, str. 16 http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Studie_dualni_systemy_FIN.pdf.

²³ Údaje BIBB, prezentace v rámci studijního pobytu 2017.

²⁴ Prezentace zástupce komory řemesel při studijním pobytu v roce 2017.

Dlouho očekávaná reforma financování regionálního školství je účinná od ledna 2020. Její dopad na oblast praktického vyučování zatím nebyl vyhodnocen.

2. 6 Legislativní rámec spolupráce škol se zaměstnavateli

2. 6. 1 Školská a související legislativa

Školská legislativa zapojení zaměstnavatelů do vzdělávacího procesu předpokládá a umožňuje, z pohledu zaměstnavatelů se ovšem jedná o aktivitu dobrovolnou, kterou jim žádná norma neukládá:

- MŠMT a vláda povinně konzultují s příslušnými zaměstnavatelskými organizacemi s celostátní působností strategické dokumenty, soustavu oborů vzdělání a rámcové vzdělávací programy (§3, 4 a 9 školského zákona).
- Klíčová na národní úrovni je též role zaměstnavatelů při tvorbě Národní soustavy kvalifikací (NSK)²⁵ a Národní soustavy povolání (NSP). Standardy profesních kvalifikací (PK NSK) jsou určeny primárně pro oblast dalšího vzdělávání, nicméně je zde patrná vazba na počáteční vzdělávání – aktualizované rámcové vzdělávací programy středním odborným školám umožňují²⁶, aby při tvorbě ŠVP vycházely z požadavků trhu práce popsaných ve standardech profesních kvalifikací NSK. V NSK je zveřejněno 1380 profesních kvalifikací²⁷ (pokryto je např. 37 ze 41 řemeslných živností). Celkem 88 % všech profesních kvalifikací (tj. 1212 PK) je na úrovních EQF 2, 3, 4.
- Do působnosti Hospodářské a Agrární komory patří též „podílet se na odborné přípravě k výkonu povolání a podporovat školská zařízení zřízená k tomuto účelu“, s tímto obecným zmocněním ovšem není spojena žádná konkrétní povinnost vůči školám.²⁸

²⁵ NSK ustanovil zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, www.narodnikvalifikace.cz

²⁶ Viz „Požadavky na odborné vzdělávání a způsobilosti (kompetence) absolventů vycházejí z požadavků trhu práce popsaných v profesních profilech a kvalifikačních standardech, na jejichž zpracování se podíleli představitelé zaměstnavatelů.“ Od 1. září 2020 MŠMT vydalo aktualizované rámcové vzdělávací programy pro střední odborné vzdělávání. Školy mají od vydání aktualizovaných RVP dva roky (nejpozději do 1. září 2022) na zapracování změn do svých školních vzdělávacích programů (ŠVP). Zpracování vazeb na NSK je dobrovolné.

²⁷ Údaj k 30.3.2020.

²⁸ Viz § 4 odst. 1 písm. l) zákona č. 301/1992 Sb.

- Jednotné zadání závěrečné zkoušky (JZZZ) v oborech vzdělání s výučním listem prochází schvalovacím procesem, v němž se k němu vyjadřuje rovněž odborník z praxe a musí je odsouhlasit z pohledu aktuálnosti vzhledem k vývoji v oboru a potřebám praxe.
- Školy při tvorbě ŠVP povinně zpracovávají také charakteristiku spolupráce se sociálními partnery při realizaci vzdělání v daném oboru vzdělání. Tato část ŠVP, stejně jako profil absolventa a část věnovaná odbornému výcviku/odborné praxi, by měla být pravidelně aktualizována, protože ŠVP není rigidním dokumentem školy. Měl by být aktuální a pravdivou vizitkou školy. Relevantní vstupy spolupracujících zaměstnavatelů jsou v tomto duchu velmi žádoucí.
- Škola povinně uzavírá smlouvu se všemi zaměstnavateli, u nichž její žáci vykonávají praktické vyučování, náležitosti stanoví § 12 vyhlášky č. 13/2005 Sb.²⁹
- Školský zákon předpokládá v § 160 odst. 2 použití části finančních prostředků, které škola získává formou normativu ze státního rozpočtu, na úhradu nákladů, které v souvislosti se vzděláváním vznikají spolupracujícím zaměstnavatelům.
- S účinností od září 2017 je v § 57, odst. 2 školského zákona explicitně stanovena povinnost škol „vyvinout úsilí spolupracovat se zaměstnavateli při vytváření předpokladů pro výkon povolání nebo pracovní činnosti, je-li to s ohledem na obor vzdělání vhodné a možné“ a zákon i demonstrativně zmiňuje obvyklé formy spolupráce.
- Škola má povinnost zajistit účast odborníka z praxe při závěrečné zkoušce v oborech vzdělání s výučním listem (§ 3, odst. 2 vyhlášky č. 47/2005 Sb.). Zkušební dokumentace jednotné závěrečné zkoušky navíc explicitně stanoví možnost konat praktickou zkoušku na pracovišti podniku/firmy, ve které probíhalo praktické vyučování (nebo jeho část). Obdobně byla role odborníka z praxe posílena též u absolutoria VOŠ, kde je odborník z praxe s účinností od září 2017 výslovně uveden jako jeden ze členů zkušební komise (§ 102, odst. 4 školského zákona).
- Zákon o pedagogických pracovnících v § 9, odst. 9 s účinností od 1. ledna 2015 umožňuje řediteli střední školy uznat statut pedagogického pracovníka

²⁹ MŠMT připravilo v dubnu 2016 metodické doporučení k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování. Má za cíl sjednotit postupy realizace praktického vyučování na pracovištích zaměstnavatelů a posloužit k motivaci zaměstnavatelů k navazování spolupráce se školami v oblasti praktického vyučování. Viz <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/metodicke-doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri>.

a zaměstnat jako učitele tzv. **uznávaného odborníka v oboru**, i když nemá požadované pedagogické vzdělání. Jeho úvazek však nesmí přesáhnout polovinu týdenní pracovní doby a tento odborník musí nadále aktivně působit v oboru. Na konci ledna 2020 se do projednávání Poslanecké sněmovny znovu dostala dlouho očekávaná a velmi diskutovaná novela zákona o pedagogických pracovnících. Novela reaguje mimo jiné na fakt, že více než 6,5 % úvazků učitelů zastávají ti, kteří nesplňují předpoklad odborné kvalifikace podle zákona o pedagogických pracovnících a ve školách učí na dobu určitou, tzv. na výjimku. Pokud tedy ředitel školy nově uzná zájemcům o učitelství např. jakékoliv vysokoškolské vzdělání v oboru, v případě tzv. odborníků z praxe odbornost, budou moci přímou pedagogickou činnost vykonávat nejdéle po dobu tří let. Do té doby si musí doplnit pedagogickou kvalifikaci (známou jako pedagogické minimum, typicky v programu celoživotního vzdělávání vysoké školy). Ve vztahu ke středním odborným školám je novela současně reakcí na nedostatek učitelů odborných předmětů a odborného výcviku. Návrh umožňuje učitelům odborného výcviku využít jako jeden ze způsobů získání odborné kvalifikace též profesní kvalifikaci pro činnost instruktora u poskytovatele praktického vyučování³⁰ podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.³¹

2. 6. 2 Daňové úlevy

Stát zaměstnavatele k aktivní účasti na odborném vzdělávání motivuje, mj. formou daňových úlev zavedených od ledna 2014 novelou zákona o daních z příjmů:

- odpočet na podporu výdajů vynaložených na žáka ve výši **200 Kč za žákohodinu** odborného výcviku nebo odborné praxe na pracovišti zaměstnavatele,
- odpočet na podporu **pořízení majetku** zaměstnavatele pro účely odborného vzdělávání **v rozsahu 50 nebo 110 %** vstupní ceny majetku podle rozsahu a doby jeho využití žáky,
- zvýšený limit pro daňovou **uznatelnost motivačních příspěvků včetně stipendia ve výši 5 000 Kč měsíčně u středoškoláků** a 10 000 Kč u vysokoškoláků.

³⁰ Od 14. 1. 2020 se jedná o kvalifikaci s názvem Instruktor praktické výuky u zaměstnavatele. Viz https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1356-Instruktor_prakticke_vyuky_u_zamestnavatele/revize-3292.

³¹ V dubnu 2021 vrátil Senát ČR návrh novely zákona Poslanecké sněmovně s pozměňovacími návrhy; v červnu 2021 nebyla ještě novela zákona Poslaneckou sněmovnou schválena.

Předpokladem pro uplatnění daňových odpočtů je uzavření výše zmiňované smlouvy se školou o obsahu, rozsahu a podmínkách konání praktického vyučování. V případě motivačního příspěvku (stipendia) je podmínkou smluvní vztah zaměstnavatele se žákem.³²

V roce 2017 si 1385 zaměstnavatelů odpočetlo díky spolupráci se školami více než 1 miliardu Kč na daních. Snížení daně bylo o 200 milionů Kč. Ve srovnání s rokem 2014 tak jde o dvojnásobný nárůst, a to jak z hlediska počtu subjektů, tak z hlediska výše uplatněných slev.

V roce 2018 bylo subjektů uplatňujících daňové úlevy ještě bezmála o 300 více a objem odpočtu se jen ve zdravotnictví, kde je využívání daňových odpočtů nejvýraznější, pohyboval nad 332 mil. Kč. Dalšími oblastmi, kde byly daňové úlevy využívány nejvíce, byl maloobchod kromě motorových vozidel, ubytování a výroba strojů a zařízení. Lze konstatovat, že zájem o uplatnění daňových odpočtů stoupá.³³

2. 6. 3 Právní rámec pobytu žáka na pracovišti zaměstnavatele

Jak již bylo naznačeno výše, formální odpovědnost za kvalitu vzdělávání žáka nese škola, a to i v případě, kdy se část praktického vyučování odehrává na pracovišti zaměstnavatele. Tomu odpovídá i zákonem stanovená možnost školy spolufinancovat pobyt žáka na pracovišti ze svého normativu³⁴, kterou ovšem školy jen zřídka kdy využívají. Reálně pobyt žáka na pracovišti zajišťuje fakticky i finančně zaměstnavatel, někdy s příspěvím daňových úlev, projektů či jiných externích zdrojů³⁵. Standardy kvality pracoviště zatím neexistují, ale Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy 2019–2023, stejně jako Strategie 2030+ s jejich vytvořením počítají.

Na žáka, který absolvuje praktické vyučování nebo jinou aktivitu na pracovišti spolupracujícího zaměstnavatele, se vztahují současně školská pravidla (např. omezení délky odborného výcviku na 6 hodin denně v prvním ročníku) a zároveň

³² Rovněž ke smlouvám uzavíraným se žáky vypracovalo MŠMT metodické doporučení obsahující dva smluvní vzory, jeden pro nezletilé žáky a jeden pro ty, kteří již dosáhli plnoletosti. Viz <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/msmt-pripravilo-doporuceni-k-smluvnim-vztahum-mezi-zakem-a>.

³³ Zdroj: MF ČR

³⁴ Viz § 160 odst. 2 a 3 školského zákona, který zůstává v nezměněné platnosti i po reformě normativního financování účinné od 1. 9. 2018.

³⁵ Viz zahraniční srovnání financování odborného školství v kapitole 2.2.3.

pracovněprávní předpisy, které obdobně platí pro běžné zaměstnance, např. celá oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) nebo omezení pro práci nezletilých.

Zákoník práce v § 391 stanoví, že zaměstnavatel odpovídá během praktického vyučování na svém pracovišti za škodu způsobenou žákovi a naopak žák odpovídá za škodu, kterou zaměstnavateli způsobí. Posledně jmenovanou škodu ovšem zpravidla kryje pojistka školy.

2.7 Národní strategické a koncepční dokumenty

Podpora středního odborného školství, spolupráce škol a zaměstnavatelů či zkvalitnění odborné přípravy je obsažena v následujících strategických dokumentech MŠMT.

V květnu 2019 byl schválen **Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na období 2019–2023³⁶ (DZ 2019–2023)**, který sjednocuje přístup státu a jednotlivých krajů k záměrům a cílům vzdělávací politiky. V souladu s ním budou v nadcházejícím období realizována opatření na podporu odborného vzdělávání v důsledku výrazné proměny trhu práce způsobené zaváděním nových technologických postupů a digitalizací výrobních procesů. Dokument vytyčuje v oblasti politiky regionálního školství tři klíčové strategické cíle:

1. Více peněz na kvalitní práci pedagogů.
2. Provést revizi kurikula a podpořit implementaci inovovaných RVP do škol.
3. Zlepšit řízení škol a školských zařízení zefektivněním spolupráce centra a středního článku řízení (krajské úřady).

Mezi **prioritními cíli v oblasti středního vzdělávání** pak DZ 2019–2023 uvádí:

- Inovovat soustavu oborů vzdělání a revidovat rámcové vzdělávací programy středního vzdělávání.
- Zdokonalit systémy přijímacího řízení a ukončování středoškolského vzdělávání.
- Zvýšit zapojení zaměstnavatelů a věcně příslušných resortů, podporovat zavádění a posilování prvků duálního vzdělávání. Mezi opatřeními se zmiňuje např. inovace praktického vyučování ve vazbě na profesní uplatnění, portfolio žáka, stanovení standardů pro hodnocení výsledků žáků na bázi kompetencí. Vytvořen by měl být také standard kvality firemních a školních pracovišť, kde probíhá praktické vyučování. Dlouhodobý záměr dále slibuje

³⁶ Viz <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>

vytvářet podmínky k zapojování vyššího počtu odborníků z praxe do výuky a realizace stáží pedagogických pracovníků ve firmách. Opatření by měla přispět také ke snižování rizika předčasných odchodů ze vzdělávání.

Pro vyšší odborné vzdělávání stanovil DZ 2019–2023 tyto prioritní cíle:

- Provést inovace v nových akreditovaných programech vyššího odborného vzdělávání s ohledem na měnící se trh práce.
- Rozšířit nabídku programů vyššího odborného vzdělávání a pokračovat v odborné diskuzi vedoucí k lepší dostupnosti mezi vyšším odborným a vysokoškolským vzděláváním – pod tímto opatřením lze nalézt např. ukotvení úrovně EQF 5, která v současnosti není ve vzdělávacím systému ČR ukotvena a obsazena. Tímto opatřením by bylo umožněno akreditovat jednoleté nebo dvouleté vzdělávací programy v rámci vyššího odborného vzdělávání, které by navazovaly na dosaženou úroveň vzdělání a byly by zaměřeny převážně na odbornou a praktickou přípravu pro náročnější profese s využitím prvků duálního systému vzdělávání.
- Propojit proces akreditace vzdělávacího programu vyššího odborného vzdělávání se zápisem do školského rejstříku.

S ohledem na končící účinnost Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 byl od konce roku 2018 za účasti odborné i široké veřejnosti formou veřejných konzultací a kulatých stolů expertní skupinou sestavenou MŠMT připravován kontinuálně navazující dokument, který definuje priority, cíle a opatření vzdělávací politiky a vzdělávacího systému v dalším období. **Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030** (dále Strategie 2030+) ³⁷ byla schválena vládou ČR 19. října 2020.

Vizí Strategie 2030+ je vytvoření a rozvoj otevřeného vzdělávacího systému, který reaguje na měnící se vnější prostředí a poskytuje relevantní obsah vzdělávání v celoživotní perspektivě.

Dokument vytyčuje **dva hlavní obecné strategické cíle**:

1. Zaměřit vzdělávání více na získávání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní a osobní život.
2. Snižit nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnit maximální rozvoj potenciálu dětí, žáků a studentů.

K dosažení těchto cílů je navrženo pět strategických linií.

V rámci **strategické linie č. 1 Proměna obsahu, způsobů a hodnocení vzdělávání** je plánována revize vzdělávacích programů. Kromě redukce vzdělávacího obsahu se předpokládá posílení přístupu

³⁷ https://www.edu.cz/wp-content/uploads/2020/10/brozura_S2030_19_10_2020.pdf

založeného na kompetencích, zejména klíčových kompetencích včetně kompetence k celoživotnímu učení.

Strategická linie 2 Rovný přístup ke kvalitnímu vzdělávání naznačuje omezení vnější diferenciace školství prostřednictvím úsilí o podchycení potenciálu každého žáka a zvýšení kvality druhého stupně základních škol včetně omezení předčasného členění vzdělávacích cest, kdy je cílem, aby na víceletá gymnázia odcházelo ze základních škol pouze 5–10 % žáků.

Strategická linie 3 Podpora pedagogických pracovníků si klade za cíl mimo jiné vytvořit kompetenční profil učitele, reformovat koncept dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, zvýšit atraktivitu profese učitele a přilákat nové adepty, podporovat začínající a uvádějící učitele.

Strategická linie 4 Zvýšení odborných kapacit, důvěry a vzájemné spolupráce navrhuje mimo jiné zavedení středního článku podpory, který by měl zajišťovat podpůrnou a koordinační roli a odlehčit školám od zatěžující administrativy.

Strategická linie 5 se věnuje **zvýšení financování a zajištění jeho stability**.

Ambiciózní dokument reaguje na nové společenské a technologické výzvy, zejména na postupující změny ve smyslu 4. průmyslové revoluce a na negativní aspekty českého vzdělávacího systému, mezi něž patří např. dlouhodobě se snižující kvalita počátečního vzdělávání, nespokojenost zaměstnavatelů s dovednostmi absolventů škol, rostoucí podíl předčasných odchodů ze vzdělávání, nebo prohlubující se selektivita českého vzdělávacího systému.

Pro první implementační období (2020–2023) byly navrženy a schváleny tyto karty opatření:

- Podpora předškolního vzdělávání
- Revize RVP ZV a metodická podpora školám
- Podpora a řízení škol
- Inovace oborové soustavy
- Zvyšování kvality vzdělávání ve strukturálně postižených regionech

V implementační kartě „Inovace oborové soustavy“ pro odborné vzdělávání na období 2021–2023 jsou formulována tři opatření včetně klíčových aktivit k jejich naplnění:

Opatření č. 1: Moderní a otevřené odborné vzdělávání s vysokou přidanou hodnotou.

Cílem opatření je prostřednictvím revize obsahů vzdělávání (RVP) zajistit, aby byli jeho absolventi vybaveni kompetencemi pro celoživotní učení, další profesní i neprofesní vzdělávání, osobní život a dlouhodobou uplatnitelnost na trhu práce. Předpokládá se větší flexibilita školních vzdělávacích

programů organizace výuky. Revize RVP by měla být zaměřena na podporu rozvoje základních gramotností a modernizaci odborného vzdělávání ve smyslu posílení kvality OV, flexibilnějšího přístupu z pohledu prostupnosti vzdělávací cesty pro jednotlivce a jeho uplatnění na trhu práce, tzn. možnosti pružnějšího zohlednění aktuálních požadavků zaměstnavatelů v dané oblasti/ sektoru/oboru.

Klíčová aktivita 1.1. Oborová revize a inovace soustavy oborů vzdělání předpokládá koncipování oborů vzdělání na principu společného odborného základu pro příbuzné obory vzdělání, na který bude navazovat kvalifikační část vztahující se k danému oboru vzdělání. Tato inovace umožní žákům postupnou profesní volbu a odsune brzkou specializaci.

Opatření č. 2: Získávání odborné kvalifikace v průběhu studia.

Opatření bylo formulováno s cílem zvýšit žákům šance na jejich uplatnění na trhu práce v případě nedokončení celého cyklu vzdělávání a případně jim usnadnit pokračování nebo návrat do vzdělávacího systému. V RVP pro obory vzdělání bude uvedena návaznost profesních, resp. úplných profesních kvalifikací NSK (PK/ÚPK NSK) na společný odborný základ daného oboru vzdělání.

Opatření č. 3: Usnadnění přechodu absolventů na trh práce.

Plánovaným výstupem do roku 2023 je **standard kvality a podmínek praktického vyučování na firemních a školních pracovištích**, na kterých probíhá praktické vyučování.

Na celostátní úrovni je odbornou i širokou veřejností netrpělivě očekávána **revize rámcových vzdělávacích programů (RVP)**. V roce 2016 byl schválen materiál Návrh revize soustavy oborů a RVP středního odborného vzdělávání, který popisuje celkové pojetí revizí RVP, včetně propojení se soustavou kvalifikací NSK. Návrh pojetí revize RVP pro střední odborné vzdělávání sleduje posílení následujících principů:³⁸

- **Prostupnost** – vertikální i horizontální, bez slepých uliček; žák může kdykoliv navázat na přerušené vzdělávání a pokračovat k získání vyššího stupně včetně uznání předchozího učení.
- **Flexibilita** – diverzifikace vzdělávacích cest ve vztahu k různým možnostem uplatnění na trhu práce; flexibilní organizace výuky např. ve formě modularizace; flexibilní reakce na měnící se potřeby trhu práce.
- **Kvalita** – získané vzdělání dává předpoklady k celoživotnímu učení, zároveň umožňuje dobrou uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

V první polovině roku 2017 byly zpracovávány podrobné analýzy vzdělávacích oblastí RVP definujících témata, která musí být aktualizována ve vazbě na požadavky trhu práce a provázanost

³⁸ Principy a harmonogram revize schválila porada vedení MŠMT v materiálu „Tvorba a revize kurikulárních dokumentů pro předškolní, základní a střední vzdělávání na národní úrovni“ (Čj.: MSMT-34587/2015-1)

s kvalifikacemi v NSK. Obsahová aktualizace odborné složky vzdělávání v RVP proběhla v roce 2018 s cílem zajistit absolventům dostatečnou adaptabilitu v prostředí nastupujícího průmyslu 4.0 a podpořit jejich uplatnitelnost na trhu práce. Komplexní revize RVP byly odloženy až po schválení Strategie 2030+.

K 1. září 2020 byly Opatřeními ministra školství, mládeže a tělovýchovy č. j. MSMT-31622/2020-1 vydány aktualizované rámcové vzdělávací programy pro střední odborné vzdělávání, které obsahují aktualizace odborné složky vzdělávání, doplnění vazby na Národní soustavu kvalifikací i úpravu Ekonomického vzdělávání, ve kterém došlo k zohlednění aktualizovaného Standardu finanční gramotnosti schváleného Ministerstvem financí (2017), a zapracování dříve vydaných opatření ministra. Na přípravu a úpravu svých ŠVP mají školy dva roky, podle aktualizovaných ŠVP by měly zahájit výuku nejpozději od 1. 9. 2022.³⁹

V rámci všeobecně vzdělávací složky RVP byla aktualizována digitální kompetence, na kterou navázalo i průřezové téma Člověk a digitální svět a vzdělávací okruh Informatické vzdělávání. Nové pojetí, připravené na základě Strategie digitálního vzdělávání (2020) bylo možné plošně implementovat pouze u oboru vzdělání Informační technologie (M, skupina 18). Pro ostatní obory středního odborného vzdělávání vyhlásilo MŠMT pokusné ověřování, do kterého se mohly školy zapojit od září 2020 a upravit si své ŠVP s využitím nově pojatého IT. Jedná se o přechodné období, než proběhne komplexní revize, která je plánována do roku 2023 a obsahově naváže na RVP pro základní vzdělávání.

Návrh nového pojetí RVP odborného vzdělávání ve schválené Strategii 2030+ bude významně reflektovat trend přípravy na celoživotní učení, tzn. posilovat společný všeobecný a odborný základ učiva a podporovat rozvoj klíčových kompetencí uplatnitelných na trhu práce obecně.

U všech oborů bude při revizích RVP zvaženo a zapracováno promítnutí digitálních technologií a začlenění bezpečnostních témat do obsahu vzdělávání.

Revize bude založena na vymezení širších společných odborných základů (např. technický, ekonomický apod.) pro skupinu oborů vzdělání či její část, případně napříč skupinami oborů vzdělání. V oborech vzdělání, kde to bude možné, tak revize zajistí žákům širší portfolio odborných kompetencí, které jim umožní zaměřit se více na konkrétní obor a dále se úžeji specializovat podle možnosti konkrétní školy, potřeb regionálního trhu práce a svých zájmů. Tento přístup ke koncepci odborné složky vzdělávání umožní žákům dobrou přípravu pro navazující vzdělávání v terciární sféře resp. pro rekvalifikace a firemní vzdělávání. Na společný odborný základ bude navazovat specifická/kvalifikační část (specifické odborné kompetence pro dané povolání/profesi), následně pak může volně navázat systém podnikového (firemního) vzdělávání.

³⁹ www.edu.cz

3.

Vývoj v tematické oblasti

3.1 Nedávná historie

Politické a ekonomické změny po roce 1989 měly výrazný dopad na systém odborného vzdělávání. Státní podniky, které byly dříve hlavními poskytovateli odborného výcviku žáků a následně jejich zaměstnavateli, se během privatizace rozpadly na mnoho subjektů. Nově vznikající malé a střední podniky nebyly na spolupráci se školami zvyklé a i nástupci bývalých státních podniků většinou postupně ztratili o aktivní účast na vzdělávání zájem. Vazby mezi školami a podniky byly postupně zpřetrhány a těžiště praktického vyučování se přesunulo z podniků do školních dílen.

Mezi další zásadní změny, které utvářejí současný charakter odborného školství i spolupráce škol se zaměstnavateli, bezpochyby patří:

- **svobodná volba vzdělávací dráhy ze strany žáka** (respektive jeho zákonného zástupce), jež nahradila centrálně stanovovaný počet žáků v jednotlivých oborech (tzv. směrná čísla),
- **přesun gesce nad odbornými školami** nejprve z resortních ministerstev pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (výjimkou jsou školy vojenské a policejní, které zůstávají v gesci „svých“ ministerstev),
- **decentralizace** spočívající v rozdělení pravomocí mezi MŠMT a nově vzniklé kraje, na které byly dle zákona o vytvoření vyšších územně správních celků od 1. 1. 2000 převedeny některé klíčové pravomoci v oblasti počátečního odborného vzdělávání; kraje plní úlohu zřizovatele veřejných středních škol a mají značnou autonomii při jejich řízení,
- **kutikulární reforma** spočívající v opuštění jednotných osnov a jejich nahrazení dvoustupňovým kurikulem (RVP na národní úrovni a ŠVP na úrovni školy), založená na očekávaných výsledcích učení,
- **reforma ukončování studia**, tedy zavedení jednotného zadání závěrečné zkoušky u oborů vzdělání s výučním listem (JZZZ) a společné státní části maturitní zkoušky,

- povinnost konat centrálně zadávané jednotné přijímací zkoušky ve většině oborů vzdělání s maturitní zkouškou (mimo umělecké obory s talentovou zkouškou) byla zavedena od roku 2017 formou písemných testů z českého jazyka a literatury a z matematiky. Jednotná přijímací zkouška je jen jednou z částí celého přijímacího řízení a školy mohou zohlednit i další kritéria, jako např. výsledky školních přijímacích zkoušek nebo pohovorů, umístění žáků na soutěžích a olympiádách atd. Výsledek jednotné přijímací zkoušky se na celkovém hodnocení uchazečů podílí minimálně 60 % (v případě oboru Gymnázium se sportovní přípravou 40 %). O kritériích i minimální hranici získaných bodů nutných pro přijetí rozhodují ředitelé škol. Hranice úspěšnosti, které musí uchazeč dosáhnout pro úspěšné vykonání jednotné zkoušky, není státem centrálně stanovena a její zavedení se nepředpokládá.
- od roku 2004 bylo Ministerstvu práce a sociálních věcí zákonem o zaměstnanosti uloženo zajistit tvorbu **Národní soustavy povolání (NSP)** v souladu s vývojem trhu práce, **v návaznosti na NSP od roku 2005 postupně vznikala Národní soustava kvalifikací (NSK)**, veřejně dostupný registr profesních kvalifikací tvořených a uznávaných zaměstnavateli (prostřednictvím Sektorových rad), kterým se díky zákonu č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (zákon o NSK), otevřela nová možnost uznávání předchozího učení, aniž by bylo nutné usednout do školních lavic. Probíhající revize RVP také díky existenci NSK otvírají možnost lepšího propojení obsahu počátečního a dalšího vzdělávání. 39 % profesních kvalifikací bylo identifikováno jako podklad pro ŠVP nebo jako kvalifikace doporučené pro řešení předčasných odchodů. Pro využití v počátečním vzdělávání tak bylo identifikováno celkem 1013 profesních kvalifikací.

3.2 Společenský status

Společenský status učňovského vzdělávání v ČR je v porovnání s dalšími 14 evropskými zeměmi jedním z nejnižších (nižší než u nás je už jen na Slovensku, v Nizozemí a v Belgii, nejvyšší je v Rakousku a ve Švýcarsku).⁴⁰

V dlouhodobém pohledu je učňovské vzdělávání (poskytující střední vzdělání s výučním listem) pro velkou část žáků nejméně preferovanou volbou. Tuto vzdělávací cestu si nevolí ani žáci s relativně

⁴⁰ Společenský status učňovského vzdělávání v České republice: vývoj posledních 15 let a srovnání se zahraničím Studie 1 / 2021. Václav Korbel, Daniel Műnich. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2021 ISBN 978-80-7344-570-6 (Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.). https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_1_2021_Ucnovske_skolstvi/files/extfile/IDEA_Studie_1_2021_Ucnovske_skolstvi.pdf

vyššími gramotnostmi. Za posledních patnáct let zůstává situace prakticky neměnná. A to i přesto, že se do učňovského vzdělávání dostávají trendy Průmyslu 4.0 a digitalizace. Jako atraktivnější volba jsou stále vnímány obory odborného vzdělání s maturitní zkouškou, která kromě toho, že poskytuje vyšší stupeň vzdělání, umožňuje pokračovat ve studiu na vysoké škole. V minulosti v ČR probíhala řada aktivit na republikové úrovni (např. Rok průmyslu či Rok řemesel), avšak atraktivitu učňovským oborům vzdělání se zatím zvýšit nepodařilo. Příklady ze zahraničí ukazují, že neefektivněji lze vyššího statusu docílit zvýšením kvality a efektivity výuky (prostřednictvím zvyšování kompetencí pedagogických i nepedagogických pracovníků), lepší dlouhodobou uplatnitelností absolventů na trhu práce (např. poskytováním všeobecných a průřezových kompetencí, které absolventům umožní se lépe adaptovat), zkvalitněním praktické přípravy (odborné kompetence odpovídající vývoji v oboru) a v neposlední řadě také lepší dostupností v rámci systému (změna zaměření a oboru v průběhu studia či pozdější specializace).

Z Výroční zprávy České školní inspekce lze vyčíst, že situace v ČR není tak dramatická. Většina učitelů (přibližně 91 %) praktického vyučování byla odborně kvalifikovaná, i když ve srovnání s gymnázii má větší problémy s aktivním profesním rozvojem. Cíle praktického vyučování se školám dařilo efektivněji naplňovat – v maturitních oborech se meziročně zvýšila zejména návaznost na teoretické vyučování (o 6 %) a žáci se častěji seznamovali s moderními technologiemi (zvýšení o 5,5 %). To potvrzují také dotazovaní žáci – zhruba 79 % jich uvedlo, že v teoretické výuce probírají s vyučujícími postupy, které pak využívají v praktickém vyučování. Celkem 72 % žáků udává, že praktické vyučování zvyšuje jejich zájem o obor. Žáci zároveň potvrdili, že v praktickém vyučování jsou seznamováni s novými technologiemi a postupy v oboru. Z inspekčních zjištění rovněž vyplývá, že praktické vyučování ve firmách a organizacích sami žáci hodnotí jako atraktivní. Kromě odměny za produktivní práci oceňují právě možnost seznámit se s moderními technologiemi, či možnost využívat přístroje a zázemí, které v některých školách chybí. 83 % žáků považuje praktické vyučování za kvalitní.⁴¹

3.3 Současnost

Aktuální stav a možnosti spolupráce škol se zaměstnavateli jsou podrobně rozvedeny v kapitole 4. Stručně charakterizovat je lze následovně:

⁴¹ Společenský status učňovského vzdělávání v České republice: vývoj posledních 15 let a srovnání se zahraničím Studie 1 / 2021. Václav Korbel, Daniel Mních. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2021 ISBN 978-80-7344-570-6 (Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.). https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_1_2021_Ucnovske_skolstvi/files/extfile/IDEA_Studie_1_2021_Ucnovske_skolstvi.pdf

- spolupráce zaměstnavatelů se školami je postavena čistě na dobrovolné bázi (formálně odpovídá za kvalitu vzdělávání škola, reálně se jedná o odpovědnost sdílenou),
- zaměstnavatele spojuje zájem o kvalitního absolventa, připraveného v souladu s potřebami trhu práce (aktuálními i budoucími),
- na straně zaměstnavatelů zájem o spolupráci momentálně stoupá, mnozí si ovšem ještě neuvědomují, že jejich role v počátečním odborném vzdělávání by měla být systematická a dlouhodobá, aby přinášela kýžený efekt,
- spolupráce škol a zaměstnavatelů má velké množství forem a podob (v závislosti na oboru, na velikosti podniku, na regionu a v neposlední řadě na ochotě zúčastněných),
- ne všechny školy plně využívají potenciál, který spolupráce nabízí, a to z různých důvodů (jedním z nich může být fakt, že některé školy jsou díky ESF projektům historicky nejlépe technicky vybaveny, což ovšem otevírá otázku udržitelnosti takto nastavené látky v budoucnu),
- neexistuje jednotný model a návod pro financování spolupráce,
- stát spolupráci podporuje nepřímo, zejména formou projektů (včetně šablon pro SŠ a VOŠ),⁴²
- liší se míra řízení soustavy vzdělávání v jednotlivých krajích (stav optimalizace sítě škol a oborové struktury),
- existuje celá řada příkladů komplexně rozvinuté spolupráce.

Náznakem koordinace sociálních partnerů je uzavření dohody mezi MŠMT, Hospodářskou komorou ČR, Svazem průmyslu a dopravy ČR, Agrární komorou ČR a Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR o rozdělení odpovědnosti za jednotlivé skupiny oborů vzdělání a s cílem koordinace praktické výuky žáků na pracovištích zaměstnavatelů v říjnu 2016. Na celostátní úrovni se před koncem roku 2017 zastoupení signatářů dohody promítlo v tzv. oborových skupinách externích odborníků, kteří se s podporou MŠMT zapojují do vývoje RVP středního odborného vzdělávání. Ve školním roce 2017/2018 proběhly na základě této dohody nominace zástupců zaměstnavatelů do pracovních skupin IPS Modernizace odborného vzdělávání projektu MOV, ve kterém spolupracovali při definování základů oboru vzdělání a při návrhu inovací, které je třeba v oborech vzdělání doplnit. S posílením činností této dohody počítá také návrh Strategie 2030+.

Účinná koordinace s přímým dopadem na konkrétní školy, žáky a firmy ovšem stále probíhá spíše lokálně, tj. buď přímo mezi jednotlivými školami a zaměstnavateli, někdy s podporou regionálních

⁴² V oblasti metodického vedení, sběru příkladů inspirativní praxe a podpoře atraktivity odborného vzdělávání stojí za zmínku projekty MOV a Mistrovská zkouška realizované NÚV, nebo rozvojové programy MŠMT jako například Excelence středních škol.

aktérů (kraj, cechy, regionální sdružení zaměstnavatelů), nebo sektorových hráčů (např. v rámci Paktů zaměstnanosti).

I když se lze v odborném vzdělávání stále častěji setkávat s příklady dobré praxe, kde se daří zapojovat zaměstnavatele do odborného výcviku a praxe žáků, nejedná se dosud o systémové a dobře fungující propojení mezi sférou vzdělávání a světem práce, umožňující školskému systému reagovat na měnící se požadavky a potřeby trhu práce. Je nutné rozšiřovat možnosti vzdělávání žáků a studentů v reálném pracovním prostředí. S tímto cílem bude podporováno zavedení duálního systému vzdělávání v modifikované podobě přizpůsobené podmínkám v ČR, tzn. s využitím co nejširších **možností a forem dobrovolné spolupráce škol a firem**. Podpořena bude i přímá komunikace se zástupci zaměstnavatelů za účelem nastavení předávání informací o možnostech odborné přípravy žáků na reálných pracovištích zaměstnavatelů a o benefitech, které tato spolupráce umožňuje.

3. 4 Budoucnost

3. 4. 1 Scénáře budoucího vývoje podle CEDEFOP

Přístupy jednotlivých zemí k odbornému vzdělávání se napříč Evropou liší. Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání (CEDEFOP) ve svém dlouhodobém projektu Měnící se povaha a role odborného vzdělávání v Evropě⁴³ zmiňuje čtyři základní koncepční přístupy k odbornému vzdělávání v zemích EU:

- Odborné vzdělávání jako počáteční odborná příprava (učení se prací nebo jako duální systém počáteční odborné přípravy).
- Odborné vzdělávání jako počáteční odborné vzdělávání (hlavním místem výuky je škola), které zahrnuje i postsekundární úroveň.
- Odborné vzdělávání jako (další) příprava/výcvik.
- Odborné vzdělávání jako součást celoživotního učení.

Cedefop také na základě analýz různých koncepcí a systémů odborného vzdělávání napříč Evropou připravil tři základní scénáře pro národní systémy odborného vzdělávání a přípravy:

⁴³ CEDEFOP (2017). The Changing Nature and Role of VET in Europe. Volume 2. Luxembourg, 2017. https://www.cedefop.europa.eu/files/5564_en.pdf.

- **Pluralitní odborné vzdělávání a příprava** klade důraz na profesně orientované učení reagující na trh práce, které probíhá na všech úrovních a ve všech institucionálních prostředích. Profesně orientované učení se nebude omezoval jen na poskytovatele odborného vzdělávání a přípravy, ale bude součástí integrovaného konceptu celoživotního učení. V centru jeho zájmu bude odborná způsobilost. Odráží rychle se měnící povahu základních pracovních dovedností a kompetencí u povolání a potřebu jejich neustálé aktualizace a doplňování. Poukazuje také na rostoucí význam průřezových dovedností a kompetencí nezbytných pro zvládnání změn.
- **Klasické odborné vzdělávání** a příprava usiluje o posílení stávající a dominantní koncepce odborného vzdělávání a přípravy zaměřené na vstup do profese a povolání. Posiluje a potvrzuje pozici odborného vzdělávání a přípravy jako samostatného subsystému vzdělávání s jasně definovanými poskytovateli a institucemi. Za klíčový prvek je považováno učení na pracovišti. Uspořádání odborného vzdělávání podle požadavků a specifikací povolání/profesi zajistí úzké propojení s trhem práce a zdůrazní se potřeba vyváženého zapojení státu, zaměstnavatelů a odborů.
- Třetí scénář, tzv. **odborné vzdělávání a příprava zvláštního účelu** neboli **„marginalizované“ odborné vzdělávání a příprava** zužuje chápání i koncepci odborného vzdělávání a přípravy, protože předpokládá, že se odborné vzdělávání a příprava přeorientuje na potřeby dovedností vyžadované rychle se měnícími pracovními příležitostmi a trhem práce. Zaměřuje se na školení a přípravu (zřejmě půjde o kratší vzdělávací kurzy) pro konkrétní pracovní místa, rekvalifikace nebo zvyšování kvalifikace pro krátkodobé a střednědobé potřeby trhu práce. Méně pozornosti je věnováno základním a průřezovým dovednostem a kompetencím.

3. 4. 2 Scénáře budoucího vývoje v ČR

V kontextu strategických materiálů ČR a EU (Strategie 2030+, Průmysl 4.0, Doporučení Rady EU v rámci OV, publikační řady CEDEFOP týkající se budoucnosti odborného vzdělávání atd.) je nutno na systém odborného vzdělávání pohlížet jako na dynamický systém vzájemně propojených entit, které nemohou existovat jedna bez druhé a které se musí v závislosti na změně jakékoliv z nich adekvátně přizpůsobit⁴⁴.

⁴⁴ Viz Dokument Koncepce Modernizace odborného vzdělávání vydaného jako jeden z výstupů projektu MOV v roce 2020.

<https://mov.nuv.cz/mov/folders/21/documents>.

Ukazuje se, že z různých přístupů k OV (školský v ČR, duální v Německu, orientovaný na kvalifikace ve Velké Británii) je správnou formou obecně přenositelný model odborného vzdělávání založený na učení se prací (tzv. work-based learning). Klíčová je také otázka flexibility vzdělávacích cest, které je možné dosáhnout např. i fragmentací formálních/úplných kvalifikací a doplněním plnohodnotných „menších“ kvalifikací (po kterých je poptávka na trhu práce) do soustavy kvalifikací. Je to i cesta, jak nenásilně, požadavkem z terénu, podpořit modularizaci vzdělávacích programů. Dalším důležitým krokem pro rozvoj a modernizaci odborného vzdělávání je stabilizace, resp. aktivizace sektorových rad a jejich funkční zapojení do tvorby kvalifikací⁴⁵.

Jedním z trendů budoucího vývoje je pohlížet na počáteční odborné vzdělávání jako na nedílnou součást celoživotního učení; jako na vzdělávání zaměřené na přípravu na profesi, diverzifikované a individualizované, s rozšířenou nabídkou profesně orientovaných studijních programů i na terciární úrovni vzdělávání. Pro dosažení tohoto cíle jsou klíčové tři oblasti, na které je třeba se zaměřit:

- **Kurikulum OV:** Modernizace RVP/ŠVP by měla navazovat na optimální oborovou skladbu a ve svém důsledku podporovat přístupnost, flexibilitu a kvalitu vzdělávání. Absolvent počátečního vzdělávání musí disponovat kompetencemi nezbytnými pro vstup na trh práce, na které bude volně navazovat další vzdělávání v profesním prostředí. Zároveň bude vybaven kompetencemi pro studijní i občanský život, aby byl připraven na celoživotní rozvoj a vzdělávání i fungování ve společnosti. Výsledky vzdělávání by měly být orientovány na žáka s důrazem na konzistentnost očekávaných výsledků učení, učebních činností a způsobů ověřování.
- **Spolupráce škol a firem:** V této oblasti je důraz kladen na podporu rozvoje partnerství na různých úrovních, zavádění prvků duálního systému i podporu přímé spolupráce školy se zaměstnavatelem, na kvalitu odborné praxe, výcviku a individuální praxe. Spolupráce škol a firem by měla být realizována na základě plánů spolupráce, podpora by měla být poskytována instruktorům z firem i koordinátorům spolupráce škol a firem ve školách. Ke kvalitě spolupráce přispěje podpora stáží ve firmách a kariérového poradenství ve školách.
- **Kvalifikace:** Klíčové jsou v této oblasti výsledky učení a kompetence. Nově formulované výsledky učení by měly vycházet z kompetencí požadovaných trhem práce. Je navrženo vytvořit soustavu výsledků učení ve všeobecném

⁴⁵ Viz online konference NPI k budoucnosti vzdělávání „Moonshot pro učitele“, ze dne 23. 3. 2021. Záznam je dostupný na <https://www.npi.cz/aktuality/konference-moonshot-pro-ucitele-prednasky>.

i odborném vzdělávání v souladu s NSK. Tím bude zajištěna provázanost oborů počátečního odborného vzdělávání s odpovídajícími profesními kvalifikacemi NSK. S ohledem na revidovanou soustavu oborů vzdělání by tak měla být připravena základna profesních kvalifikací potřebných pro naplnění ŠVP.

3. 4. 3 Trendy a tendence

Socioekonomický vývoj v České republice i v dalších členských státech EU ukazuje na následující trendy:

- průmysl, řemeslo, práce a vzdělávání 4.0,
- digitalizace, automatizace, robotizace,
- obsahové sblížení počátečního a dalšího vzdělávání – v ČR reprezentované sblížením RVP/ŠVP a kvalifikačních standardů Národní soustavy kvalifikací (NSK)⁴⁶,
- důraz na horizontální i vertikální prostupnost vzdělávací soustavy a uznávání výsledků neformálního a informálního učení (v ČR vertikální prostupnosti pokulhává, např. v případě VOŠ zmiňovaných v kapitole 1.2.1 výše),
- důraz na učení se prací,
- vícezdrojové financování odborného školství,
- potřeba dorovnat platové podmínky učitelů tak, aby zejména odborníci byli ochotni ve školách působit.⁴⁷

Z průzkumu realizovaného Evropským střediskem odborné přípravy CEDEFOP je patrné, že ve všech zemích byl jednoznačně potvrzen rostoucí důraz kladený na odborné kvalifikace založené na výsledcích učení, posilování učňovské přípravy a prvků učení se prací ve vzdělávacích programech (včetně rozšiřování praktické přípravy ve školním odborném vzdělávání a přípravě a ve vysokoškolském vzdělávání) a nárůst poskytování odborného vzdělávání a přípravy na vyšších stupních vzdělávání (vyšší odborné vzdělávání a příprava a vysokoškolské odborné vzdělávání⁴⁸).

⁴⁶ Koncepční studie vytvořená v projektu Pospolu navrhuje, aby se součástí kurikulárních dokumentů staly tzv. standardy odborného výcviku / odborné praxe, které by vymezovaly kvalifikační část praktické přípravy odborného vzdělávání. Úlohu tohoto standardu mohou plnit příslušné profesní kvalifikace Národní soustavy kvalifikací. Propojením RVP s kvalifikacemi NSK (kvalifikačními a hodnotícími standardy) by došlo i k žádoucímu propojení počátečního a dalšího vzdělávání.

⁴⁷ S účinností od 1. ledna 2018 došlo novelou nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, k posílení platové třídy učitelů odborného výcviku / praktického vyučování u oborů s výučním listem z 10 na 11.

⁴⁸ Cedefop (2020). Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No 114. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/794471>

I když je několik důležitých společných trendů, nerozvíjely se ani nepůsobily ve všech zemích stejnou rychlostí nebo silou. V jednotlivých státech se navíc objevují jejich různé kombinace. Nejběžnějšími trendy se zdají být ty, za kterými stojí působení společných cílů EU a je to v zemích, které jsou schopné prosadit přijetí příslušné legislativy. To zahrnuje rozšíření přístupů založených na výsledcích učení a rozvoj národních rámců kvalifikací, dále také (pomaleji se šířící) nástroje pro validaci (předchozího) neformálního vzdělávání a informálního učení. I v těchto případech však mezi zeměmi existují značné rozdíly v podobě přijatých přístupů a rámců. Jiné trendy, jako je začleňování průřezových dovedností do kvalifikací a vzdělávacích programů, diverzifikace poskytování a rozšiřování odborného vzdělávání a přípravy za rámec jeho tradičního prostoru, zejména na vyšší stupně vzdělávání, se stát od státu liší.

3. 4. 4 Dopad pandemie na odborné vzdělávání

Zatím je předčasné usuzovat, jaký dopad bude mít pandemie koronaviru na odborné vzdělávání a spolupráci se zaměstnavateli. Lze však konstatovat, že praktické vyučování, pro které je klíčový nácvik a prohlubování dovedností (v ideálním případě na pracovištích firem) a tedy i osobní přítomnost, v plném rozsahu online nástroji nahradit nelze. Zákaz osobní přítomnosti žáků při vzdělávání ve školách v období vyhlášení nouzového stavu ve druhém pololetí školního roku 2019/2020 a školním roce 2020/2021 se týkal také praktického vyučování. Např. v 1. pololetí školního roku 2020/2021 mělo období školního vyučování probíhat 108 dnů. Vzhledem k epidemiologickým opatřením však probíhala prezenční výuka jen po dobu 26 dnů, a to od 1. září do 13. října 2020. Osobní přítomnost žáků na vzdělávání včetně realizace praktického vyučování byla zakázána po dobu 42 dnů, osobní přítomnost žáků na vzdělávání s výjimkou posledních ročníků a realizace praktického vyučování byla naopak umožněna po dobu 25 dnů. S ohledem na zhoršující se pandemickou situaci se od ledna 2021 všichni žáci a studenti středních a vyšších odborných školy vzdělávali znovu pouze distančně⁴⁹.

Pracovní povinnost byla nařízena ve zdravotnických a sociálních oborech SŠ a VOŠ, a žáci tak mohli konat odborné praxe v době nouzového stavu. Žáci mohli také vykonávat dobrovolnickou činnost a uzavřít s poskytovatelem zdravotních služeb nebo

⁴⁹ Zdroj <https://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/tiskove-zpravy->

orgánem ochrany veřejného zdraví dohodu, za kterou jim náležela odměna dle zákoníku práce. Vyhláška MŠMT č. 233/2020 Sb. z 6. května 2020, o některých zvláštních pravidlech pro vzdělávání v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii koronaviru, umožnila ředitelům vyšších odborných škol upravit pro letní období školního roku 2019/2020 organizaci vyučování jinak, než jak ji stanovuje akreditovaný vzdělávací program. Ředitel školy mohl rozhodnout o přesunutí teoretické a praktické přípravy mezi letním obdobím školního roku 2019/2020 a zimním a letním obdobím školního roku 2020/2021 při zachování celkového obsahového souladu s akreditovaným vzdělávacím programem. Vyhláška umožnila, aby žákům i studentům, kteří po dobu mimořádných opatření vykonávali buď pracovní povinnosti, nebo se zapojili do dobrovolné pomoci, ředitelé tuto činnost zohlednili, případně uznali za praktickou přípravu, pokud se jednalo o činnosti související se studovaným oborem vzdělání⁵⁰.

Řada SŠ a VOŠ realizuje projekty mobilit, kdy stáž v zahraniční firmě může být ředitelem školy uznána jako plnohodnotné praktické vyučování nebo jeho část. V těchto případech pandemie řadě žáků a studentů většinou pobyt v zahraničí zcela znemožnila, nebo jim byla již běžící stáž kvůli pandemii přerušena. Některé školy se pokusily o zajištění kombinované stáže, kdy část přípravy probíhala v online formě.

Na pracoviště zaměstnavatelů se podle výsledků dotazníkového šetření projektu P-KAP z roku 2018⁵¹ alespoň částečně dostane 96 % žáků SOU a 92 % žáků SOŠ. Vyhlášení nouzového stavu však přerušilo běžnou praktickou výuku také ve školním roce 2020/2021 jak ve školách, tak u spolupracujících zaměstnavatelů. Praktické vyučování, které probíhá na pracovištích zaměstnavatelů, bylo limitováno zvýšenými bezpečnostními a hygienickými opatřeními, ale také např. neplánovaným uzavřením provozů některých firem (v závislosti na sektoru mohla být pandemie likvidační – zejména gastronomie, hotelnictví, služby); ve firmách často chyběli sezónní či zahraniční pracovníci (stavebnictví, zemědělství). Řada firem však cítí i společenskou odpovědnost a podíl na výchově budoucích zaměstnanců pro ně má velký význam. Školám proto vyšla vstříc i v době krize a k ukončení spolupráce ve většině případů nedošlo. Praktické odborné dovednosti si však zpravidla virtuálně osvojit nelze. Poměrně velký výpadek praktického vyučování tak trápí nejenom školy, které budou žákům vystavovat výuční listy, ale také zaměstnavatele, kteří budou zřejmě přijímat absolventy bez dostatečných praktických dovedností.

⁵⁰ Praktické vyučování se pro studenty vyšších odborných škol obnovilo 25. května 2020 a pro žáky středních škol 1. června 2020.

⁵¹ 2. vlny dotazníkového šetření se účastnilo 1293 škol

Nejen pro školy přišla s krizí řada podnětů, které by měly do budoucna vyhodnotit, a to jak ve vztahu k výuce a její formě, tak ve vztahu k učitelům a žákům. Určitě je na místě zpracovat krizový (pandemický) plán, přemýšlet o tom, jak a kdy v průběhu školního roku případně realizovat praktické vyučování (nabízejí se individuální praxe v průběhu roku, vytvoření jednotek výsledků učení a hodnoticích záznamů pro uznání osvojených dovedností nad rámec výuky či u jiného zaměstnavatele); zda nebude potřeba změnit organizaci výuky a jiným způsobem rozložit, resp. propojit teoretickou a praktickou výuku a část ŠVP modularizovat.

Modularizace je jeden z nástrojů, který podporuje flexibilní vzdělávací cestu jednotlivce a umožňuje pružněji reagovat na aktuální potřeby trhu práce. Vedle podpory individualizace vzdělávání umožňuje modulový vzdělávací program i snadněji přizpůsobit organizaci vzdělávacího procesu různým nepředvídatelným situacím⁵². Větší důraz je třeba klást také na uznání souvisejících praktických dovedností získaných např. individuální praxí nebo dobrovolnickou činností. Zřizovatelé by měli spolu se školami a zaměstnavateli přemýšlet i o využití center odborné přípravy, ale také např. o odměně za produktivní práci v případě zdravotnických a sociálních oborů. Školy by ve spolupráci se zaměstnavateli měly průběžně vytvářet digitální výukové materiály.

Ukázalo se, že:

- některé firmy mají možnost uvolnit školám materiály využívané pro interní vzdělávání svých zaměstnanců (např. Scania, FestoDidactic atd.),
- učitelé byli do jisté míry také zahlceni množstvím materiálů, bylo obtížné z nich vybírat a uzpůsobovat je pro potřeby počátečního odborného vzdělávání,
- firmy jako Microsoft nebo IBM podpořily učitele i žáky a nabídly např. zpřístupnění vzdělávacích platforem, nabídly licence k finančně nákladným produktům zdarma nebo rozšířily některé prvky pro online výuku.

Dopad pandemie v některých sektorech může ovlivnit volbu uchazečů a jejich rodičů ke studiu některých oborů vzdělání. Rodiče při hledání vhodné školy a profese sází často na jistotu zaměstnání. Některé střední školy již na jaře 2021 zaznamenaly až o třetinu nižší zájem o obory s výučním listem, např. o obor Kuchař – číšník. Těto profesi krize bohužel nenahrává. Zvýšený zájem naopak zaznamenali ředitelé

⁵² Prostor pro zavádění modularizace v systému OV v ČR je dostatečný, viz §5, odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., (školský zákon). ŠVP může být strukturován předmětově, modulárně, kombinací obou přístupů, případně jiným způsobem.

zdravotnických škol prakticky ve všech regionech, protože prestiž zdravotnických profesí v očích veřejnosti prudce stoupá. Zdá se přitom, že tento trend je viditelný i v jiných evropských zemích.

Ukazuje se, že v odborném vzdělávání je třeba klást důraz také na klíčové kompetence, jako např. ochotu učit se a přebírat vlastní odpovědnost za své pokroky, přizpůsobovat se změnám, ale také na kritické myšlení, funkční gramotnost, digitální dovednosti, podporovat kreativitu a inovativnost.

Negativní dopad pandemie je patrný zejména u oborů vzdělání s vyšším objemem praktického vyučování. Praktické dovednosti v plném rozsahu v online režimu získat prakticky nelze. Absenci prezenční výuky trpí rovněž pracovní návyky mladých lidí, na jejichž osvojení kladou zaměstnavatelé důraz především.

3. 4. 4. 1 Dopad pandemie na ukončování studia na SŠ

V návaznosti na vyhlášení zákona č.135/2020 Sb., o zvláštních pravidlech k některým druhům vzdělávání a k jejich ukončování ve školním roce 2019/2020, byly upraveny termíny, resp. podmínky konání maturitní zkoušky, závěrečné zkoušky a absolutoria. Žáci, kteří konali maturitní zkoušku v jarním termínu školního roku 2019/2020, absolvovali ve společné části maturitní zkoušky v předmětech český jazyk a literatura a cizí jazyk pouze didaktický test a ústní zkoušku. Dílčí zkouška formou písemné práce v obou předmětech byla zrušena. U didaktických testů byl prodloužen časový limit na jejich vypracování, u českého jazyka a literatury a u cizích jazyků shodně o 10 minut, u matematiky o 15 minut. Závěrečná zkouška v oborech poskytujících střední vzdělání s výučním listem a středním vzdělání proběhla beze změn, v návaznosti na zákon č. 135/2020 Sb. byl upraven pouze termín konání. Závěrečná zkouška mohla být zahájena nejdříve 21 dnů po obnovení možnosti osobní přítomnosti žáků na středním vzdělávání ve škole, a nejpozději do 30. června 2020. Stanovení konkrétního termínu bylo v pravomoci ředitele školy.

Zrušení prezenční výuky v průběhu školního roku 2020/2021 si vyžádalo další změny ukončování studia na SŠ:

Podobu maturitní zkoušky v oborech poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou ve školním roce 2020/2021 upravilo MŠMT vydáním patření obecné povahy s účinností od 15. 3. 2021⁵³.

Přehled změn⁵⁴:

- K maturitní zkoušce byli připuštěni všichni žáci posledních ročníků, kteří podali přihlášku k jarnímu zkušebnímu období a **prospěli v prvním pololetí** školního roku 2020/2021.
- Termín konání didaktických testů byl posunut na konec května 2021.
- Pro jarní i podzimní zkušební období byl **navýšen časový limit pro konání didaktických testů** společné části. U didaktického testu z českého jazyka a literatury na **85 minut**, z cizího jazyka na **110 minut** a z matematiky na **135 minut**.
- Žáci denní formy vzdělávání posledního ročníku vybraných oborů⁵⁵, kteří odpracovali ve školním roce 2020/2021 dobrovolně nebo v rámci nařízené pracovní povinnosti nejméně 160 hodin u orgánů ochrany zdraví nebo poskytovatelů zdravotnických či sociálních služeb, **nemuseli konat povinné didaktické testy**.
- Žáci, kteří byli ve školním roce 2020/2021 žáky posledního ročníku, **nemuseli konat povinnou profilovou zkoušku z českého jazyka a literatury ani z cizího jazyka, který si zvolili ve společné části**. Pokud se rozhodli tyto zkoušky konat, konali je pouze formou ústní zkoušky, neúspěšný výsledek u zkoušky se nezapočítával do celkového hodnocení maturitní zkoušky.
- Žáci, kteří konali maturitní zkoušku v řádném termínu podle zákona č. 135/2020 Sb., konali profilové zkoušky z českého jazyka a literatury a z cizího jazyka **pouze formou ústní zkoušky**.
- Termín pro konání praktické zkoušky byl prodloužen **do 27. srpna 2021**.

Podobu závěrečné zkoušky ve školním roce 2020/2021 upravilo MŠMT [opatřením obecné povahy ze dne 29. 1. 2021](#). Dne 15. 2. 2021 byl k opatření vydán [dodatek](#).

Přehled změn⁵⁶:

- Závěrečnou zkoušku mohli konat všichni žáci posledních ročníků, kteří prospěli v prvním pololetí školního roku 2020/2021.

⁵³ Materiál MŠMT [opatření obecné povahy ze dne 15. 3. 2021](#) .

⁵⁴ Zdroj <https://www.cermat.cz/>

⁵⁵ Viz materiál MŠMT [opatření obecné povahy ze dne 15. 3. 2021](#), str. 2, odst. VI a).

⁵⁶ Zdroj <https://www.cermat.cz/>

- Období pro konání závěrečné zkoušky v řádném termínu bylo prodlouženo **do 31. srpna 2021**. Ministerstvo ředitelům škol umožnilo, aby se **praktické vyučování konalo i o prázdninách**. Tím byla dána řediteli školy možnost a prostor pro doplnění praktických dovedností, který byl omezen ve druhém pololetí školního roku 2019/2020 a prakticky po celý školní rok 2020/2021. S tím souvisela i možnost plnit praktickou přípravu žáků ve vybraných oborech vzdělání za účelem získání řidičského nebo svářečského oprávnění.
- Závěrečná zkouška **se skládala z praktické zkoušky, a dále z písemné zkoušky, nebo ústní zkoušky** podle výběru ředitele školy.
- Písemná zkouška se prodloužila o 30 minut, nejdéle na 270 minut.

3. 4. 4. 2 Dopad pandemie na přijímací řízení ke vzdělávání na středních školách

Ve školním roce 2019/2020 byl dle zákona č. 135/2020 Sb., o zvláštních pravidlech k některým druhům vzdělávání a k jejich ukončování ve školním roce 2019/2020, upraven termín konání jednotné přijímací zkoušky. Do prvního ročníku oborů středního vzdělání mohla jednotná přijímací zkouška proběhnout nejdříve 14 dnů po obnovení možnosti osobní přítomnosti žáků na středních školách.

Pravidla přijímacího řízení a podmínky pro konání jednotné přijímací zkoušky ve školním roce 2020/2021 byly upraveny opatřením obecné povahy Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy z 5. ledna 2021⁵⁷. Dne 15. března 2021 byl vydán dodatek⁵⁸ k tomuto opatření, kterým se posouvá termín konání přijímacích zkoušek na začátek června 2021.

Na základě opatření obecné povahy byla ve školním roce 2020/2021 jednotná přijímací zkouška povinnou součástí prvního kola přijímacího řízení pouze do oborů vzdělání na **víceletých gymnáziích**.

V případě **čtyřletých oborů vzdělání s maturitní zkouškou a oborů nástavbového studia** nebyla jednotná přijímací zkouška povinnou součástí přijímacího řízení. Rozhodnutí o nekonání jednotné přijímací zkoušky bylo v pravomoci ředitele školy.

⁵⁷ <https://www.msmt.cz/file/54685/>

⁵⁸ https://prijmacky.ceramat.cz/files/files/dokumenty/Pravni-predpisy/Dodatek_OOP_prijimaci_zkousky_15-3_2021.pdf

Pokud se jednotná přijímací zkouška v daném oboru vzdělání rozhodnutím ředitele školy nekonala, škola organizovala školní přijímací zkoušku. V případě, že byl počet přihlášek do těchto oborů vzdělání na škole menší než ředitelem vyhlášený počet přijímaných uchazečů, mohl ředitel školy rozhodnout o nekonání jednotné, resp. školní přijímací zkoušky.

4.

Charakteristika oblasti intervence

V této kapitole se zaměříme na dílčí aktivity, témata a aspekty, jež lze v oblasti odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli rozvíjet. Cílem je poskytnout tvůrcům KAP (Krajských akčních plánů), ŠAP (Školních akčních plánů) a PA (Plánů aktivit) inspiraci při tvorbě těchto strategických dokumentů.

4.1 Výchozí situace a předpoklady rozvoje

Většina škol si uvědomuje důležitost kontaktu žáků i učitelů s reálným pracovním prostředím, a proto spolupráci se zaměstnavateli v rámci svých možností rozvíjí. Spolupráce konkrétní školy a zaměstnavatelů se zpravidla vyvíjí postupně, od jednodušších forem (exkurze, přednášky, individuální praxe žáků) ke složitějším (realizace praktického vyučování, stáže pro učitele, společné náboženské aktivity). Příklady rozvinuté spolupráce ovšem ukazují, že zapojení zaměstnavatelů je pro školu i žáky největším přínosem tehdy, když je spolupráce komplexní. To ovšem neznamená, že škola by měla usilovat o co nejvyšší kvantitu. Ale může se zaměřit na kvalitu tím, že jednotlivé aktivity školy i zaměstnavatelů jsou vzájemně provázány a učitelé, instruktoři i další osoby, které se jich účastní, o těchto vazbách vědí a dále je vyhodnocují a posilují (např. vazby mezi výukou v teoretických předmětech a praktickým vyučováním). Díky tomu může spolupráce fungovat dlouhodobě a ke spokojenosti školy, zaměstnavatele i žáků.

Zájem zaměstnavatelů o počáteční odborné vzdělávání dokládají na celorepublikové úrovni aktivity jako soutěž **Škola doporučená zaměstnavateli**⁵⁹ pořádaná od roku 2014 Klubem personalistů,

⁵⁹ Ocenění Klubu personalistů, udělované od roku 2014 středním školám a fakultám vysokých škol, které nejlépe připravují své absolventy na zaměstnání. Titul je užitečnou zpětnou vazbou nejen pro školy samotné, ale zejména cennou informací a vodítkem pro uchazeče, případně jejich rodiče hledající správnou volbu pro přípravu na budoucí kariéru svých dětí. U středních škol jsou výsledky vyhlašovány za jednotlivé kraje ČR a ocenění jsou obvykle předávána na různých veletrzích vzdělávání a profesí v regionech. Hlasovat mohou zaměstnavatelé s počtem od 20 zaměstnanců výše. O tom, že si školy titulu cení, svědčí fakt, že o jeho získání informují na svých webových stránkách. Více viz <http://www.doporucenozamestnavateli.cz/>

vyhlášení **Roku průmyslu a technického vzdělávání 2015**, celonárodní kampaň Svazu průmyslu a dopravy ČR a partnerských organizací mj. na podporu kvalitního technického vzdělávání, navazující **Rok řemesel 2016** pořádaný Asociací malých a středních podniků a živnostníků ČR a celá řada soutěží a dalších akcí pro žáky středních odborných škol, které zaměstnavatelé pořádají.

Zaměstnavatelé se rovněž zajímají o navrácení prestiže řemeslům, o čemž svědčí také participace Hospodářské komory na projektu Mistrovská zkouška⁶⁰. O ní se intenzivně diskutovalo a před několika lety dokonce v tom smyslu, že by mohla nahradit maturitní zkoušku a umožnit absolventům oborů s výučním listem vstup do terciárního vzdělávání, především profesně zaměřeného⁶¹. V této podobě se návrh objevil ve Strategii vzdělávací politiky do roku 2020. Od tohoto návrhu o pár let později MŠMT ustoupilo a v projektu „Mistrovská zkouška Systém“ se již neobjevuje. Jedním z hlavních cílů mistrovské zkoušky však nadále zůstává nabídka profesního rozvoje řemeslníkům, kteří tuto možnost v systému doposud neměli, a podpora uznávání řemeslného mistrovství.

Mistrovská zkouška nebyla navázána na zákon č. 179/2006 Sb., ale na novelu zákona č. 301/1992 Sb., o Hospodářské komoře, která je od konce roku 2019 ve schvalovacím procesu. Přípravu, organizaci a provádění mistrovské zkoušky bude zajišťovat Hospodářská komora České republiky a Agrární komora České republiky. Zájemci by první zkoušky mohli skládat od roku 2021, ti úspěšní získají tzv. „mistrovské listy“. Hovoří se o částce 25 tis. Kč za složení zkoušky, tuto částku si řemeslník bude nejspíše moci odečíst z daní. Vykonat zkoušku budou moci absolventi oborů s výučním listem i maturitní zkouškou, kteří budou mít alespoň pět let praxe. Budoucí mistři by kromě navržení a vytvoření mistrovského díla měli před zkušební komisí prokázat také kompetence týkající se přípravy kompletní zakázky na klíč (tedy včetně plánu a rozpočtu) a založení a vedení firmy a zaměstnanců.

Každá škola by měla přemýšlet v dlouhodobém horizontu. Strategickou otázkou, kterou by si školy měly při plánování rozvoje spolupráce se zaměstnavateli položit, je, zda jsou v daném oboru schopny v inovacích vybavení držet se zaměstnavateli krok a nakolik je pro obě strany výhodnější, aby se žák s určitými technologiemi seznamoval přímo na pracovišti spolupracujících podniků. Role zaměstnavatelů je nezastupitelná také při rozvíjení sociálních dovedností, které zaměstnavatelé očekávají od všech absolventů a škola sama je nemůže zajistit (patří sem běžné pracovní návyky jako např. dochvilnost, schopnost převzít zodpovědnost, pracovat v týmu nebo přijímat kritiku).

⁶⁰Od roku 2017 realizuje projekt Mistrovská zkouška Systém Národní ústav pro vzdělávání (od 2020 NPI ČR) ve spolupráci s Hospodářskou komorou.

⁶¹Možnost složit maturitní zkoušku by bylo možné nejdříve po 3-5 letech od absolvování oboru vzdělání.

4. 2 Možné aktivity škol v oblasti spolupráce se zaměstnavateli

V této části stručně popisujeme možné společné aktivity škol a zaměstnavatelů, jejichž realizaci mohou podpořit jak komory, zaměstnavatelské svazy, asociace a cechy, tak zřizovatelé školy, tedy kraje.

Podle škol i zaměstnavatelů je nejčastěji realizovanou formou spolupráce školy se zaměstnavatelem praktické vyučování, následované exkurzemi žáků ve firmě a účastí odborníků z praxe při výuce ve škole. Relativně velké množství škol získává od spolupracujících zaměstnavatelů materiální výpomoc a poměrně hojné jsou i stáže učitelů v podniku.⁶²

4. 2. 1 Praktické vyučování u zaměstnavatele

Praktické vyučování zahrnuje dle školské legislativy **odborný výcvik, cvičení, učební, odbornou a uměleckou praxi**, což jsou pojmy, s nimiž pracují rámcové a školní vzdělávací programy.⁶³ Ve spolupráci se zaměstnavateli probíhá nejčastěji odborný výcvik a odborná praxe, přičemž odborný výcvik se většinou realizuje v pravidelných týdenních či dvoutýdenních blocích, a odborná praxe pak nejčastěji probíhá jednorázově v období maturit nebo závěrečných a opravných zkoušek. Záměrně tedy uvádíme příklady organizace praktického vyučování, které z tohoto rámce vybočují a mohou konkrétní spolupráci usnadnit či posílit.

4. 2. 1. 1 Blokově či modulově organizovaný odborný výcvik

Odborný výcvik lze zcela nebo částečně uspořádat do souvislých vícetýdenních bloků, které některým zaměstnavatelům mohou vyhovovat lépe než pravidelné střídání výuky ve škole a praktického vyučování v podniku. Extrémním případem je rozdělení školního roku tříletého oboru s výučním listem do čtyř částí v délce dva a půl měsíce a využití dvou z nich pro odborný výcvik a zbývající pro výuku ve škole. Podle

⁶² <http://www.nuv.cz/pospolu/dotaznikove-setrenia> dále <http://www.nuv.cz/p-kap/analyza-potreb-skol>

⁶³ Pro spolupracující zaměstnavatele bývá obtížné mezi jednotlivými pojmy rozlišovat a hovoří často souhrnně o „praxích“ nebo „stážích“ (žáků i učitelů). Při sjednávání spolupráce je úkolem školy věcně svým partnerům objasnit rozdíly a následně jednat o rozsahu a obsahu té části praktického vyučování, za kterou má partnerská firma převzít odpovědnost.

Strategie 2030+⁶⁴ by nové RVP měly školám umožnit rozčlenění ŠVP do vzdělávacích modulů, flexibilní organizaci školního roku včetně prázdnin; konání individuální odborné praxe v době školní výuky; konání odborné praxe v době prázdnin; plánování spolupráce škol a firem jak v oblasti praktického, tak teoretického vyučování a při ukončování vzdělávání. Flexibilní organizační uspořádání výuky by umožnilo sblížit možnosti pracovního a školního prostředí, a byly by tak vytvořeny předpoklady pro realizaci odborného výcviku a odborné praxe u zaměstnavatelů i pro snadnější účast odborníků z praxe ve výuce.

Školy by tak v následujících letech mohly využívat koncepci připravenou projektem MOV, která se zaměřila na flexibilitu ŠVP a jejich modularizaci. Zvládnutí by mohlo být samostatně hodnoceno a žák by tak mohl opakovat jen tu část, kterou nezvládl.

4. 2. 1. 2 Souvislá individuální praxe v době vyučování (včetně zahraniční)

Odbornou praxi v řádu týdnů lze absolvovat individuálně v době, kdy jsou ostatní žáci ve škole. Výhodou tohoto modelu je, že zaměstnavatelé nejsou najednou „zavaleni“ žáky v době maturit. Praxe tak lze rozprostřít během roku a zajistit žákům soustředěnou pracovní zkušenost v době, kdy to spolupracujícím zaměstnavatelům vyhovuje. Žáci se také mohou střídát na jednom pracovním místě. Je však zapotřebí dobře připravený pedagogický sbor a učební materiály zpracované v takové kvalitě a formě (ideálně v elektronické podobě), aby si žák mohl doplnit zameškanou látku. Organizovat tímto způsobem odbornou praxi je typické pro oblast zemědělství, gastronomie a cestovního ruchu, nic ovšem nebrání jejímu využití i v jiných oborech, naskytne-li se k tomu příležitost.

4. 2. 1. 3 Souvislá praxe v době letních prázdnin

Podobně jako v předchozím případě mohou být přesunutím části povinné odborné praxe na dobu letních prázdnin lépe zohledněny požadavky zaměstnavatelů a následně lépe naplněny cíle odborné praxe v konkrétním oboru (typicky v oborech jako zemědělství, hotelnictví a cestovní ruch). Vzhledem k tomu, že termín i délka letních prázdnin jsou pevně dány, požaduje vyhláška č. 16/2005 Sb. od ředitele školy, aby současně s nařízením odborné praxe v době prázdnin adekvátně zkrátil školní rok. Tato možnost by měla být vždy v souladu s RVP daného oboru vzdělání.

⁶⁴ Implementační karta Inovace oborové soustavy, klíčová aktivita 1.2. Flexibilní uspořádání školních vzdělávacích programů a výuky.

4. 2. 1. 4 Posílení celkového objemu OV/OP

Školy často využívají pro pobyt žáků na pracovišti jen minimální počet 6 hodin za den, a to i přesto, že se jedná o žáky vyšších ročníků, kteří mohou na pracovišti strávit více hodin denně, aniž by byl překročen celkový maximální počet vyučovacích hodin stanovený RVP. Kratší pracovní doba může přitom komplikovat dopravu žáků na pracoviště, např. při práci na zakázkách mimo podnik, nebo jinak komplikovat zapojení žáka do pracovního týmu. Další možností, jak rozšířit objem praktického vyučování, je přesun části výsledků vzdělávání, které jsou v rámci ŠVP aktuálně součástí teoretického předmětu, do odborného výcviku.

Využití disponibilních hodin a přesun předpokládaných výsledků vzdělávání ve prospěch odborného výcviku může u oborů kategorie L/0 například znamenat navýšení celkového počtu hodin z 20 na 30 % a rozdíl jednoho dne v dvoutýdenním cyklu, což může být pro organizaci i kvalitu odborného výcviku zásadní.

4. 2. 2 Kvalitní personální zajištění odborného vzdělávání a spolupráce

Kvalitní personální zajištění je klíčové jak pro vzdělávání odehrávající se ve škole, tak pro tu jeho část, kterou zajišťují spolupracující zaměstnavatelé. Školy ovšem často čelí personálním obtížím, zejména se sháněním odborných pedagogů, jejichž věkový průměr se na některých školách blíží věku odchodu do důchodu, a nedaří se jim sehnat nové kolegy. Zvláště to platí v oborech, kde jsou v soukromém sektoru nesrovnatelně lepší platové podmínky, než může škola nabídnout. Příležitost pro spolupráci, nebo dokonce její nutnost je v této oblasti očividná.

Velký význam má kolegiální podpora a zvyšování odborných kompetencí učitelů odborných předmětů a praktického vyučování SŠ a VOŠ⁶⁵. Usnadní a podpoří pedagogům sledování nových trendů a vývoje, zefektivní přípravu didaktických podkladů pro výuku a přispěje k přenášení nových poznatků do výuky. Možným řešením je podpořit jak pravidelná setkávání pedagogů odborných teoretických předmětů a praktického vyučování a výměnu zkušeností s odborníky z praxe formou

⁶⁵ Tyto aktivity může zastřešit také kraj, viz příklady Krajských metodických kabinetů z Olomouckého kraje a Pedagogické kabinety Odborné předměty, vytvořené v rámci projektu IKAP ve Zlínském kraji.

odborných seminářů, jednodenních odborných vzdělávacích setkání nebo návštěv u zaměstnavatelů tak, aby byla zapojena co nejširší škála odborností; tak i kolegiální sdílení poznatků z praxe mezi učiteli odborných předmětů, odborného výcviku i pedagogů volného času (vedoucích kroužků), včetně zavádění těchto poznatků do výuky. Možné je také podpořit vícedenní odborná vzdělávací setkání učitelů odborných předmětů a odborného výcviku a odborníků z různých profesí (např. formou letních škol, vícedenních workshopů, webinářů atd.).

4. 2. 2. 1 Uznávaný odborník z praxe jako učitel

Jedním z opatření, které podporuje kvalitu i atraktivitu odborného vzdělávání a zároveň prohlubuje spolupráci školy a soukromého sektoru, je novela zákona o pedagogických pracovnících umožňující škole zaměstnat na poloviční úvazek uznávaného odborníka z praxe (viz též kapitola 1.2.3.). Pro školy je však často problematické odborníky z praxe vzhledem k nízkým tabulkovým platům (ve srovnání s komerční sférou) motivujícím způsobem zaplatit. Někteří ředitelé se proto snaží motivovat odborníky jinak než finančně – obracejí se např. na bývalé žáky, kteří mají ke škole vazbu a znají prostředí i obor. Nebo čas odborníka v rámci spolupráce se školou do jisté míry dotuje spolupracující zaměstnavatel, který po dohodě svého člověka částečně pro výuku uvolní.

4. 2. 2. 2 Instruktor praktického vyučování

Instruktor praktického vyučování je obvykle pověřený zaměstnanec smluvního podniku, ve kterém probíhá praktické vyučování žáků. Zaměstnavatel zpravidla volí za instruktory odborně zdatné pracovníky se zkušenostmi, ochotné pracovat s mladými lidmi. Instruktor spolupracuje s příslušnými pedagogickými pracovníky školy, zejména s učitelem odborného výcviku/praktického vyučování. Instruktor při praktickém vyučování naplňuje obsah školního vzdělávacího programu, a je proto nezbytné, aby s ním byl seznámen.

Zákon o pedagogických pracovnících neřadí instruktora mezi pedagogické pracovníky, ačkoli vykonává přímou vyučovací a výchovnou činnost a je za žáky přímo zodpovědný. Na instruktory nejsou obecně kladeny žádné požadavky na získání pedagogické ani jiné kvalifikace, škola si nicméně může ve smlouvě se zaměstnavatelem

takové požadavky stanovit nebo sama dle svých představ budoucí instruktory ze spolupracujících firem proškolit.⁶⁶

Do konce listopadu 2019 bylo proškoleny 136 lektorů kurzu pro instruktory vytvořeného v projektu Pospolu (2012 až 2015) nejen z různých středních škol. Od roku 2017 se o kurz začali zajímat také zástupci krajských či oblastních hospodářských komor (např. Ústecký kraj, Karlovarský kraj, Jihomoravský, Zlínský, Jihočeský) či přímo z firem (BRAVO, ČEZ, Thun atd.). Ve firmách napříč ČR bylo podle kurzu pro instruktory k listopadu 2019 proškoleny přes 1600 zaměstnanců. Vytvořený kurz je možné adaptovat podle potřeb jednotlivých partnerství škol a firem.

Právě role hospodářských komor je v tomto případě velmi důležitá, a to s ohledem na zvyšování povědomí o významu role instruktorů praktického vyučování ve firmě, kteří mohou velmi výrazně ovlivnit vztah žáka k budoucí profesi a nemalou měrou přispět k jeho lepší identifikaci se zvoleným oborem a setrvání v něm. Instruktor je současně i významným zdrojem informací pro školu – např. z hlediska úpravy obsahu tematických plánů a lepšího souladu školního vzdělávacího programu s potřebami trhu práce. Důležité je rovněž zajištění zdrojů pro odměňování proškolených instruktorů formou instruktorského příplatku, např. odstupňovaného v závislosti na výsledcích, hodnocení žáky či absolvovaném proškolení a navržení do budoucna udržitelného způsobu odměňování instruktorů z firem (např. využití daňových odpočtů).

V dubnu 2017 byla schválena profesní kvalifikace (PK) **Instruktor u poskytovatele praktického vyučování**, od ledna 2020 platí aktualizovaná verze s názvem **Instruktor praktické výuky u zaměstnavatele**⁶⁷. Role instruktora může být příležitostí pro zkušené odborníky, kteří již nezvládají fyzickou náročnost své profese a chtějí se ve firmě uplatnit před odchodem do důchodu či po nástupu do něj i jiným způsobem. V případě schválení novely zákona o pedagogických pracovnících by měla nahradit nově vznikající PK NSK těm zaměstnancům firem, kteří by měli ambice působit jako učitelé odborného výcviku, předepsanou pedagogickou kvalifikaci, což by mohlo podpořit snahu přilákat odborníky z praxe do škol.

⁶⁶ Viz již dříve zmiňované Metodické doporučení MŠMT k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování ukládá školám prokazatelně proškolit instruktory ze spolupracujících firem <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/metodicke-doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri>

⁶⁷ https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1356-Instruktor_practicke_vyuky_u_zamestnavatele/revize-3292

4. 2. 2. 3 Koordinátor spolupráce

Pozici koordinátora spolupráce mezi školou a firmou ve škole obvykle vykonává vedoucí učitel odborného výcviku nebo zástupce ředitele pro praktické vyučování. Jedná se o pedagogické pracovníky, jejichž týdenní pracovní doba je podle nařízení o rozsahu činnosti pedagogických pracovníků snížena na nejvýše v průměru 7 hodin týdně za období školního vyučování. O navazování kontaktů, vyjednávání podmínek spolupráce a její udržování pečuje ve většině škol také ředitel školy.

V případě velkých škol a většího počtu spolupracujících podniků je tato agenda ovšem natolik časově náročná, že může být žádoucí pozici koordinátora osamostatnit. A to především z důvodu, že spolupráce mezi školou a podniky má po čase tendenci být komplexní a zahrnuje kromě vzdělávacích aktivit pro žáky školy též společné náborové a volnočasové aktivity zaměřené na žáky ZŠ, což klade velké nároky na organizaci, plánování, realizaci, kontrolu a rovněž evaluaci.

4. 2. 2. 4 Stáže učitelů

V minulých programovacích obdobích se v ČR uskutečnila řada úspěšných projektů s podporou ESF (např. IQ Auto, IQ Industry, Pospolu, Stáže ve firmách 2, Kurikulum S, HelpTech atd.). Projekty ověřily, že pro učitele odborných předmětů i učitele odborného výcviku jsou prospěšné zejména opakované stáže ve firmách (alespoň 1x za dva roky), které umožní seznámení se s moderními technologiemi, materiály i organizací práce. Získané poznatky pak mohou na základě vlastní zkušenosti lépe přenášet do výuky. Mají-li učitelé posilovat svou autoritu u žáků, je nezbytné, aby se stále profesně rozvíjeli. A to zejména v případě učitelů odborných předmětů, kteří leckdy nereflektují ve výuce novinky a trendy a jejich odborné znalosti zastarávají a kvalita výuky se snižuje. Nezřídka učitelé odborných předmětů své odborné znalosti rozvíjejí spíše jen samostudiem, při exkurzích, ale bez pravidelnějšího kontaktu s reálnou praxí.

Plán osobního rozvoje pedagogického pracovníka by měl reflektovat také neakreditované vzdělávací kurzy (které nabízejí firmy např. jako součást firemního vzdělávání zaměstnanců). V řadě případů je možné je absolvovat za nižší částku, což např. cechy nebo asociace umožňují svým členům, jimiž nezřídka školy bývají. Absolvování tohoto typu kurzů by pak mělo být uznáváno jako DVPP.

Mezi nejdiskutovanější oblasti patří především finanční otázky realizace, zajištění suplování (a související finanční stránky), časové hledisko vzhledem k organizaci školního roku, ale také např. navázání na kariérní řád resp. kariérní postup. Nezbytné je ovšem neopomínat také zajištění podpory (jak odborné – lektorské, tak finanční) mentorům či garantům z firem a také podpořit ochotu učitelů sdílet výstupy ze stáží absolvovaných v ČR či v zahraničí jak na úrovni školy, tak např. v centrech kolegiální podpory.

4. 2. 2. 5 Odborník z praxe ve výuce

Odborník z praxe je zkušeným nositelem informací o nových technologiích a inovacích ve firemním prostředí, ale není nebo nechce být zaměstnancem školy. Může vstupovat do teoretické výuky nebo doplňovat praktickou výuku, ať už příležitostně či pravidelně, sám nebo v tandemu s učitelem odborných předmětů. Může také spolupracovat se školou při přípravě a realizaci jednotné závěrečné zkoušky nebo profilové části maturitní zkoušky a být členem zkušební komise nebo vést odborné kurzy či volnočasové aktivity pro žáky. Některé SŠ a VOŠ vyzkoušely také zapojení zahraničních odborníků z praxe do výuky.

Zapojení odborníka z praxe do výuky, Koordinátor spolupráce školy a zaměstnavatele a Stáže pedagogů u zaměstnavatelů patří současně u SŠ a VOŠ mezi nejpoptávanější šablony.

4. 2. 2. 6 Žák/student, učitel a zaměstnavatel jako tým

Zapojení žáků SŠ / studentů VOŠ, učitelů i zaměstnavatelů do společně realizovaných aktivit, které se konají nad rámec běžné výuky, přispěje ke zvýšení atraktivity odborného vzdělávání a podpoří připravenost žáků/studentů na potřeby a požadavky trhu práce. Je rovněž příležitostí pro rozšíření portfolia žáka. Může se např. jednat o podporu spolupráce žáků SŠ / studentů VOŠ s odborníky z firem např. formou soutěží, kde vyzyvatelem žáka je instruktor praktického vyučování (při zachování vzdělávacího aspektu soutěže); o podporu týmové spolupráce žáků SŠ / studentů VOŠ s odborníky z firem např. formou společné práce na konkrétním reálném projektu; o podporu společných záměrů a projektů, které vytvářejí trvale udržitelné hodnoty a mají současně potenciál přenosu dobré praxe směrem k ostatním školám, žákům, učitelům i firmám působícím ve stejném oboru; o organizaci tzv. job-days – půldenních až jednodenních stáží/workshopů ve firmách se zaměřením

na seznámení s aktuálními trendy v oboru a prohloubení praktických dovedností žáků SŠ / studentů VOŠ; zavedení celodenních oborových workshopů pro sdílení dobré praxe mezi vyučujícími různých škol (témata budou projednána na oborových radách, workshopy budou společné pro učitele a zástupce firem, kteří na nich budou působit jako mentoři a zčásti lektoři). Důležité je podpořit úsilí, aby takové aktivity, které souvisí s rozvojem praktických dovedností, byly žákům zaznamenány jako absolvovaná odborná praxe (může být např. součástí portfolia žáka nebo záznamu/osvědčení o získaných dovednostech). Vnímání žáků a studentů jako rovnocenných partnerů je samo o sobě velmi motivační a zavazující. Pro firmy může být nezatížený pohled mladých talentů také prospěšný.

4.2.2.7 Exkurze u zaměstnavatele

Exkurze představují velmi využitelný způsob vzájemného kontaktu zaměstnavatele se školou a žáky. Existuje celá řada příkladů, jak exkurze provádět kvalitním způsobem, tedy tak, aby žáci i učitelé chodili na exkurzi připravení a aby exkurze byla pro ně co největším přínosem a z hlediska obsahu vstupovala do výuky či rozšiřovala výukové materiály.

4.2.3 Společná tvorba výukových materiálů

Zastarávání výukových materiálů trápí zejména učitele odborných předmětů. Někteří učitelé učebnice pro svou školu připravují sami. Ideální je výukový materiál vytvářet společně – tedy s podnikem, aby bylo zajištěno, že materiály jsou aktuální. Vzhledem k tomu, že odborníci mají často limitované časové možnosti, je pro tvorbu výukových materiálů vhodné využít stáž učitele v podniku nebo zpracovat ve formě výukového materiálu vstup odborníka do výuky při tandemové výuce tak, aby administrativní zátěž s tvorbou spojená zůstala na učiteli. Výukové materiály by měly pochopitelně být dostupné v elektronické podobě, aby bylo možno je snadno upravovat a poskytovat žákům.

Kromě odborných předmětů se společná tvorba výukových materiálů může zaměřit též na **průpravný charakter všeobecně vzdělávacích předmětů**, který lze odborným školám jen doporučit.

4. 2. 4 Využití kvalifikačních standardů NSK v počátečním vzdělávání

4. 2. 4. 1 Při inovaci ŠVP a tvorbě učebních materiálů

Stále více se klade důraz na propojování počátečního a dalšího odborného vzdělávání, a to především prostřednictvím kvalifikačních standardů Národní soustavy kvalifikací (NSK). Tento způsob ověřoval např. projekt Modernizace odborného vzdělávání (MOV), v jehož rámci byly vytvořeny také moduly vycházející z PK NSK, které si školy mohou zapracovat do ŠVP. V MOV tak pro 25 oborů vzdělání vznikl soubor výsledků učení, které vycházejí ze skládajících profesních kvalifikací NSK pro konkrétní obor vzdělání. V MOV byly připraveny kvalifikační moduly, výběrově komplexní úlohy, soustava výsledků učení a sestavy profesních kvalifikací vhodných k využití v oborech vzdělání⁶⁸.

NSK je veřejně dostupný registr profesních kvalifikací existujících na pracovním trhu v ČR. Je základem systému ověřování a uznávání výsledků předchozího učení, který vedle školního vzdělávání představuje další cestu k získání plnohodnotné kvalifikace. Umožňuje získat celostátně uznávané osvědčení o profesní kvalifikaci, aniž by člověk musel znovu usednout do školních lavic. Způsobilst dosažená získáním stupně vzdělání v určitém oboru vzdělání je v NSK jako alespoň jedna úplná profesní kvalifikace.

Karta opatření Strategie 2030+, Inovace oborové soustavy⁶⁹, zmiňuje pro první implementační období (2021–2023) v klíčové aktivitě 2.1. získávání odborné kvalifikace v průběhu studia. Karta navrhuje s ohledem na relevanci počátečního odborného vzdělávání k potřebám trhu práce určit návaznost jak na příslušné kvalifikace NSK pro obory vzdělání s výučním listem, tak pro obory vzdělání kategorie M s maturitní zkouškou, pokud to bude možné (tzn. v případech, že budou existovat odpovídající profesní kvalifikace NSK na úrovni EQF 4). Zmiňováno je volné provázání RVP s konkrétními profesními kvalifikacemi, tzn., že nově vznikající nebo novelizované profesní kvalifikace by mohly být přiřazovány k RVP, aniž by se rámcový vzdělávací program měnil. Mezi 1029 autorizovanými osobami⁷⁰ je necelých 23 % středních odborných škol, které autorizují přes 47 % z 3 700 autorizací.

⁶⁸ Více viz IS MOV <https://mov.nuv.cz/mov/dashboard>

⁶⁹ <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

⁷⁰ Údaj k 9. 3. 2021, zdroj NSK.

Zohlednění popisu kvalifikací při aktualizaci kurikula byl rovněž jeden z cílů Strategie 2020.

4. 2. 4. 2 Využití PK v počátečním vzdělávání

Pokud je ŠVP sladěn s příslušnými standardy NSK, má zletilý žák, který studium nedokončí, možnost složit zkoušku pro příslušnou profesní kvalifikaci a nezůstane pro trh práce zcela bez kvalifikace. Škola může v rámci nebo nad rámec svého ŠVP nabízet obsah příslušné PK jako určitý nadstandard, který absolventa zvýhodňuje na trhu práce. Prostřednictvím postupného skládání PK se navíc skrze úplnou profesní kvalifikaci v některých oborech otevírá alternativní cesta k získání výučního listu.

4. 2. 5 Pokusné ověřování modelu L a H

Pro rodiče žáků i žáky samotné je často zásadní spíše dosažení maturity než studium konkrétního oboru vzdělání. Identifikace žáků se zvoleným oborem vzdělání je často velmi nízká. V roce 2012 bylo vyhlášeno pokusné ověřování, které navazuje na úpravu § 58 odst. 5 školského zákona účinnou od 1. ledna 2012 na základě novely č. 472/2011 Sb. Ta umožňuje získat v oborech vzdělání kategorie L0 vedle maturitního stupně vzdělání také stupeň vzdělání s výučním listem po 3. ročníku složením závěrečné zkoušky podle jednotného zadání. Zájem středních škol zapojit se do pokusného ověřování byl velmi vysoký. Z původních 7 zapojených po šesti letech počet vzrostl na 63, k září 2018 existovalo z původních 9 dokonce 27 komplementárních dvojic oborů vzdělání. Žák, který z nějakého důvodu nezíská maturitní zkoušku, tak odchází díky modelu L0 a H do praxe jako kvalifikovaný absolvent s výučním listem, tedy nikoliv jak tomu bylo doposud, jen se základním vzděláním. Najde pak uplatnění na trhu práce i při případném předčasném ukončení školy.

Dne 1. 9. 2020 vstoupila v účinnost novela Nařízení vlády č. 211/2010 o soustavě oborů základního, středního a vyššího odborného vzdělávání, ve znění platných předpisů. Umožňuje zařazení kombinovaného oboru vzdělání, který se skládá z oboru vzdělání s maturitní zkouškou a příbuzného oboru vzdělání s výučním listem.

4. 2. 6 Pořádání studentské soutěže

Soutěže žáků jsou jedním ze způsobů, jak zviditelnit a zatraktivnit odborné vzdělávání, posílit motivaci žáků a současně ukázat, jaké odborné dovednosti mohou žáci na středních odborných školách získat. V České republice se jich koná celá řada a žáci se v minulosti měli možnost účastnit také prestižních mezinárodních soutěží, jako například Euroskills, na které se museli kvalifikovat úspěchem v národních kolech. Některé soutěže se konají ve spolupráci s cechy (např. Cechem malířů, natěračů a tapetářů, Cechem podlahářů) či jinými profesními uskupeními. Existují i soutěže, v nichž své dovednosti poměřují žáci přímo s profesionály (Sollertia). Přidanou hodnotou některých klání je společenská využitelnost jejich výstupů (např. Lipová ratolest), která může odborné vzdělávání zviditelnit a zatraktivnit v očích široké veřejnosti. Zajímavé možnosti přináší odborným školám od roku 2021 nové programové období Erasmus+ (2021–2027). Z projektů mobility bude možné financovat přípravu i účast na soutěžích odborných dovedností v zahraničí.

4. 2. 7 Realizace profilové maturitní zkoušky u zaměstnavatele

Profilová část maturitní zkoušky je významným zdrojem informací o tom, jak je žák připraven pro výkon povolání a pracovních činností i pro další vzdělávání příslušného směru. Probíhá plně v kompetenci ředitele školy, který volí v souladu s příslušným RVP její formu a témata. Jednou z možných forem je tzv. praktická zkouška, která ověřuje, jak je žák připraven na výkon konkrétních činností vymezených v profilu absolventa, jak si osvojil požadované odborné dovednosti a související klíčové kompetence. Koná-li se praktická zkouška u zaměstnavatele, může být postavena na základě firemního zadání nebo v přímé souvislosti s odbornou praxí žáka a může být navíc „praktická“ i v tom smyslu, že jejím výsledkem je reálný produkt nebo služba.

Při uvažování o dalším vývoji je možnou variantou k realizaci profilové zkoušky **alternativní profilová zkouška** formou **komplexní profilové maturitní práce s obhajobou** ve středních odborných školách. I v tomto případě by mělo být provázáno zpracování komplexní maturitní práce s reálným pracovním prostředím spolupracujících zaměstnavatelů školy.

4. 2. 8 Realizace praktické závěrečné zkoušky ve firmě / podniku

V oborech vzdělání s výučním listem se praktická zkouška koná při závěrečné zkoušce podle témat stanovených v jednotném zadání závěrečné zkoušky. Pokud se praktická zkouška odehrává na pracovišti zaměstnavatele, resp. firmy/podniku, zaměstnavatel se aktivně podílí na přípravě a realizaci jejího konkrétního obsahu. Ve spolupráci se školou je pak zajištěno, aby zkouška proběhla v souladu s obecně platnými stanovami zkušební dokumentace (např. pokud jde o soulad jejího obsahu s RVP oboru vzdělání, kritéria hodnocení atd.).

4. 2. 9 Motivující odměna za produktivní práci a další motivační příspěvky

Pokud žák vykonává v souladu s ŠVP produktivní činnost, která organizaci (firmě) přináší příjem nebo hospodářský prospěch, náleží mu nárok na odměnu, kterou 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 mzdy⁷¹. Od 1. ledna 2014 jsou příjmy žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy osvobozeny od daně z příjmů a jsou daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele. V této oblasti jsou však poměrně velké rezervy. Často jde o odlišné vnímání toho, co produktivní činnost vlastně je. Někdy bývá výše odměny pod hodnotou minimální mzdy a nezřídka se stává, že mnoho žáků neví, že na odměnu má nárok. Pro mnoho žáků je výše odměny demotivující⁷².

4. 2. 10 Zapojení žáků a absolventů do chodu školy

Velkým přínosem pro každou školu je udržování kontaktů a pěstování další návazné spolupráce s absolventy. Přínos spočívá ve zpětné vazbě, kterou k obsahu vzdělávání mohou škole poskytnout na základě nově získaných poznatků a pracovních zkuše-

⁷¹ §122 školského zákona (č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů), §12 vyhlášky MŠMT č. 13/2005 Sb.

⁷² Zajímavé šetření provedla Česká středoškolská unie v průběhu prosince a ledna 2018. Jednalo se o mapování situace týkající se vykonávání praxí žáky středních škol napříč různými obory, zapojilo se do něj v online dotazníku 1371 respondentů z různých sektorů. Téměř 70 % respondentů uvedlo, že za svoji práci nedostávají zaplacenou. <https://stredoskolskaunie.cz/wp-content/uploads/2018/09/Zpra%CC%81va-z-pru%CC%8Azkumu-Praxe-na-str%CC%8Cedni%CC%81ch-s%CC%8Ckola%CC%81ch.pdf>.

Praktické vyučování žáků – Průvodce pro malé a střední podniky. Vytvořeno v projektu Apprenticeshipcoaches for SME (2016–2018). Str. 25, 1.19 odměňování žáka, cit. „Zda budou žáci odměňováni a případně v jaké výši, záleží zcela na rozhodnutí firmy. Pokud se žáci podílejí na produktivní činnosti firmy, finanční příspěvek musí činit min. polovinu minimální mzdy“. https://www.komora.cz/files/uploads/2017/02/PRIRUCKA_pro_male_a_stredni_podniky.pdf

ností. Nebo když se podaří zapojit je do vzdělávacího procesu i organizačního zajištění chodu školy, případně jako ambasadory atraktivity odborného vzdělávání a uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Právě osobní příběh a poselství je blízké věkové skupině žáků 16 až 19 let. Absolventi škol se často stávají sociálními partnery školy, kteří nabízejí nebo zajišťují pro žáky praktické vyučování. Obdobně lze s úspěchem pracovat i se stávajícími žáky školy, což mezi školami zatím není tak rozšířené.

4.3 Rozvoj odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli pro gymnázia

Jak již bylo řečeno v úvodu (kapitola 1.1.2.), při tvorbě ŠAP mohou oblast spolupráce se zaměstnavateli zahrnout do svého akčního plánu i gymnázia, která formálně do odborného vzdělávání nepatří. Konkrétně se gymnáziím nabízejí následující aktivity, které lze rozvíjet:

- **Spolupráce s vybranými zaměstnavateli** (např. vědeckými a výzkumnými institucemi) v rámci specializovaných odborně zaměřených volitelných předmětů, formou exkurzí, projektových dnů nebo účasti odborníka ve výuce (v tandemu s učitelem nebo samostatně).
- **Spolupráce s místní samosprávou a dalšími veřejnými institucemi** (muzea, knihovny, kulturní památky atp.) na organizaci jejich akcí – kombinace projektově organizované výuky v různých předmětech, kterých se daná aktivita dotýká, dobrovolné volnočasové aktivity žáků a možnosti placené brigády žáků (např. žák gymnázia působící jako průvodce pro veřejnost, vedoucí kroužku pro žáky ZŠ či spoluorganizátor soutěže). Uvedené aktivity mohou v rámci ŠAP naplňovat zároveň rozvoj podnikavosti či polytechnického vzdělávání.
- **Zahraníční spolupráce** sloužící primárně jako doplněk výuky cizích jazyků zahrnuje často exkurze u zaměstnavatelů a další formy setkání se světem práce v zahraničí.

Podotýkáme, že není vyloučeno, a je dokonce žádoucí, aby konkrétní aktivita, například projektový den u zaměstnavatele, plnila též cíle z oblasti rozvoje podnikavosti, polytechnického vzdělávání či kariérového poradenství. S těmito oblastmi je odborné vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli nejvíce provázána.

4. 4 Analýza potřeb na školách – srovnání výsledků ze šetření provedených v letech 2015/2016, 2018 a 2021

Z celorepublikového reportu z roku 2015/16⁷³, celorepublikových výsledků II. vlny dotazníkového šetření z roku 2018 za oblast odborného vzdělávání a tabulkových výstupů za oblast odborného vzdělávání z roku 2021⁷⁴ vyplývají pro oblast odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli následující zjištění:

4. 4. 1 Vnímání důležitosti povinných intervencí školami

Pro 37 % středních a vyšších odborných škol v České republice byla v roce 2018 nejvíce důležitá oblast infrastruktury včetně rekonstrukcí a vybavení škol. Hned na druhém místě se s 31 % umístila podpora odborného vzdělávání, včetně spolupráce škol a zaměstnavatelů. Tuto pozici si oblast podpory drží shodně v obou vlnách šetření z let 2015/16 a 2018⁷⁵.

Ve srovnání se všemi kraji v ČR je důležitost podpory odborného vzdělávání, včetně spolupráce škol a zaměstnavatelů, deklarována především v Plzeňském, Zlínském a Olomouckém kraji. Naopak pro Karlovarský kraj a Hlavní město Prahu je tato oblast relativně nejméně důležitá. Oproti roku 2015/2016 však právě v Karlovarském kraji spolu s Krajem Vysočina došlo k nejvýraznějšímu poklesu důležitosti. Nárůst důležitosti je naopak ve druhé vlně deklarován v krajích Libereckém, Ústeckém a Královéhradeckém.

4. 4. 2 Aktivity, které školy realizují v rámci intervence

Ze třetí vlny šetření realizované v roce 2021 vyplývá, že v rámci oblasti podpory odborného vzdělávání pořádá přednášky a podporuje jiné formy účasti odborníka z praxe ve výuce dokonce 79 % středních a vyšších odborných škol. Z hlediska četnosti se jako druhé umístily odborný výcvik a praxe žáků, které probíhají ve velké míře

⁷³ http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/setreni_1_vlna/P_KAP_celorepublikovy_report_16_final.pdf

⁷⁴ Jedná se o interní materiály projektu, uváděné hodnoty se vztahují k roku 2021.

⁷⁵ Tento údaj ze třetí vlny šetření nebyl v době finalizace textu k dispozici.

v reálném pracovním prostředí (68 %⁷⁶). Ve srovnání všech tří vln šetření jde však o naprosto konstantní údaj. Za povšimnutí stojí rovněž stáže pedagogů na pracovištích a v moderních provozech, které organizuje 42 % škol. Podobně je tomu i v případě kariérového poradenství, které ve spolupráci se zaměstnavateli realizuje 41 % škol.

Zatímco 39 % škol deklaruje přítomnost zástupců zaměstnavatelů na závěrečných zkouškách⁷⁷, při profilových maturitních zkouškách je účast zástupců zaměstnavatelů nižší (uvádí 21 % škol). V případě maturitních zkoušek jde o setrvalý stav, u závěrečných zkoušek došlo ve srovnání s první vlnou šetření přece jen k mírnému nárůstu o 3 procentní body.

Více než třetina škol provádí nábor žáků ve spolupráci se zaměstnavateli (36 %) a rovněž analýzu stávajících a potenciálních partnerů v regionu a možností spolupráce a komunikace s nimi (37 %). V obou případech došlo ve srovnání s první vlnou šetření shodně k nárůstu o 4 procentní body.

Část škol také spolupracuje s reprezentací zaměstnavatelů v oborech vzdělání, které škola vyučuje, na základě regionálních sektorových dohod (27 %), ve srovnání s rokem 2015/2016 se však jedná o pokles o 5 procentních bodů. V oblasti zpracovávání plánů (23 %) nebo strategií spolupráce se zaměstnavateli a dalšími partnery (21 %) je stav ve všech třech vlnách šetření vyrovnaný.

Ve srovnání s rokem 2015/2016 se školy více zaměřují na realizaci činností souvisejících se zajištěním stáží pro pedagogy na pracovištích a v moderních provozech u zaměstnavatelů (zde je patrný významný nárůst o 17 procentních bodů), realizaci kariérového poradenství ve spolupráci se zaměstnavateli (nárůst o 14 procentních bodů) a zajištění přednášek a jiných forem účasti odborníka z praxe ve výuce (nárůst o 11 procentních bodů).

4. 4. 3 Nejčastější překážky v oblasti intervence

Mezi nejčastější překážky, na které školy v této intervenci narážejí, se řadí nemožnost firem přizpůsobit se vzdělávacím potřebám žáků (36 %) následovaná malou

⁷⁶ V případě SOŠ a SOU se jedná o vyšší hodnoty, než je uváděný průměr, který snižují gymnázia, tzn. SOU realizují odborný výcvik nebo odborné praxe v reálném pracovním prostředí v 96 % a v případě SOŠ v 92 % případů.

⁷⁷ I zde jsou však rozdíly související s typem školy – účast zástupců zaměstnavatelů na závěrečných zkouškách uvádí 84 % SOU a v případě SOŠ se jedná o zajištění účasti zástupců zaměstnavatelů na závěrečných zkouškách v 50 % případů.

dostupností firem vhodných pro daný obor a zaměření (31 %). Necelá třetina škol má také problém s nedostatečnou motivací žáků pro práci v reálném pracovním prostředí (29 %).

Více než čtvrtina škol naráží na nezájem firem o spolupráci (28 %) či na fakt, že firmy sice zájem mají, ale nemohou spolupráci ve svých podmínkách zorganizovat (27 %). Pro školy představuje problém i vysoká finanční náročnost zdravotních prohlídek a pojištění žáků školy před vstupem na pracoviště zaměstnavatele (27 %).

Téměř pětina škol (19 %) se potýká s tím, že firmy kladou na žáky příliš vysoké požadavky, kterých zdaleka při studiu nedosahují.

Při srovnání všech tří vln šetření nejsou výrazné změny ve smyslu zhoršení patrné, naopak významnější zlepšení situace oproti roku 2015/2016 lze pozorovat v poklesu nezájmu firem o spolupráci se školami (pokles o 6 procentních bodů) a především pak v poklesu deklarované příliš velké finanční náročnosti zdravotních prohlídek a pojištění žáků před vstupem na pracoviště (o 12 procentních bodů). Ukazuje se, že ani spolupráce s firmami není pro školu již tak finančně nákladná – ve srovnání s první vlnou došlo k poklesu o 8 procentních bodů. Ve srovnání s první vlnou šetření je více žáků motivováno pro práci v reálném pracovním prostředí (pokles ve výši 7 procentních bodů).

4. 4. 4 Opatření pro zlepšení realizace intervence

V souvislosti s dalším rozvojem sledované oblasti by 56 % škol uvítalo přednášky a jiné formy účasti odborníka z praxe ve výuce; 55 % škol by ocenilo také stáže pro pedagogy na pracovištích a v moderních provozech nejen v ČR, ale i v zahraničí. Necelá polovina škol by dále uvítala odborný výcvik nebo praxe žáků na pracovištích zaměstnavatelů (49 %), stáže žáků v zahraničních firmách (47 %) či finance na organizaci, pomůcky, pojištění a dojíždění k zaměstnavatelům (45 %).

Mezi častěji zmiňovanými opatřeními pro zlepšení podpory této oblasti se objevovalo např. vzdělávání vyučujících odborných předmětů či odborného výcviku v oblasti rozvoje odbornosti (41 %), zajištění finančních prostředků pro praxe žáků, např. na úhradu zdravotních prohlídek (39 %) a podpora náborových aktivit realizovaných ve spolupráci se zaměstnavateli (37 %). Více než třetině škol by dále pomohly

metodické materiály na podporu výuky odborných předmětů a odborného výcviku (33 %) či např. analýza stávajících a potenciálních partnerů v regionu (34 %). Pouze pětina škol uvedla potřebu vzdělávání instruktorů, kteří realizují výuku na pracovištích zaměstnavatelů (20 %).

Oproti roku 2015/2016 by školy více ocenily přednášky a jiné formy účasti odborníka z praxe ve výuce (nárůst o 4 procentní body) a stáže pro pedagogy (nárůst o 2 procentní body). V rámci ostatních opatření školy deklarují nižší potřeby než v roce 2015/2016. O 13 procentních bodů poklesl zájem o vytvoření partnerských smluv – škola/firma/žák/rodiče, nižší je také zájem škol o zajištění finančních prostředků pro praxe žáků např. pro úhradu zdravotních prohlídek (pokles o 14 procentních bodů). Zatímco v 1. vlně školy zdůrazňovaly především potřebu zajištění financí na organizaci, pomůcky, pojištění a dojíždění k zaměstnavatelům na odborný výcvik nebo odborné předměty, ve 2. vlně zájem o toto opatření poklesl o 11 procentních bodů. Pokles o 8 procentních bodů shodně vykazují vzdělávání instruktorů, příprava strategie spolupráce se zaměstnavateli a dalšími partnery nebo stáže žáků v zahraničních firmách.

5.

Role kraje v oblasti odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli

Kraje mají v odborném vzdělávání dvojí roli, na jedné straně jako zřizovatelé většiny veřejných středních škol a VOŠ, na straně druhé jako samosprávný celek odpovědný za rozvoj celého regionu včetně oblasti vzdělávání. Rozvoj vzdělávání z krajské perspektivy často spočívá v podpoře škol v jejich aktivitách, jsou zde ovšem i témata, v nichž je role kraje nezastupitelná.

5.1 Optimalizace sítě škol a oborové struktury s ohledem na potřeby trhu práce

Vhodné slučování škol a regulace oborů vzdělání tak, aby zůstala zachována oborová nabídka v rozumné dojezdové vzdálenosti, školy měly dostatek žáků a nebyly z ekonomických důvodů tlačeny přijímat a vzdělávat žáky bez ohledu na jejich skutečnou motivaci pro obor a studijní výsledky, je jednoznačně v rukou kraje. V odborném vzdělávání platí více než kde jinde, že kraj investuje nemalé prostředky do vybavení a údržby škol, a měl by proto mít zájem, aby takto investované prostředky byly efektivně využity – což bez optimalizace sítě škol a nastavení oborové struktury v souladu s potřebami trhu práce v regionu není možné.

V jednotlivých krajích byla síť škol optimalizována, a to v různém rozsahu a s různým úspěchem. Vždy ale s většími či menšími počátečními problémy. Přesto se však po odeznění emocí s odstupem času ukazuje, že optimalizace může být ku prospěchu jak kraji, tak samotným školám.

5.2 Zajištění kvality odborného vzdělávání z pozice kraje

Proces zajišťování kvality ve školách by měl jako jejich zřizovatel sledovat kraj. Toto úzce souvisí i se strategickým plánováním, při kterém je podstatné také směřování k úplnému cyklu pro zajišťování kvality (plánování – realizace – vyhodnocení – revize). Nezbytná je také celková podpora kultury kvality, a to nejen při zajišťování vzdělávacího procesu uvnitř školy, ale i ve spolupráci se zaměstnavateli, která je ze strany podniků zcela dobrovolná. Kraj v tomto ohledu může plnit významnou roli zprostředkovatele i supervizora zároveň. Podnikům by měly být zřejmé benefity, které jim plynou z kvalitní přípravy budoucích absolventů. A to nejen ve smyslu získání zaměstnanců, ale i možnosti spolupodílet se na jejich odborném rozvoji i na možnosti ovlivňovat jejich pracovní postoje a návyky. Je tedy nezbytné, aby i firmy měly povědomí o tom, že příprava na pracovišti by měla mít jistá pravidla a kraj se snažil působit v tom smyslu, aby toto povědomí zvyšoval.

5.3 Koordinace aktivit škol a zaměstnavatelů v oblasti odborného vzdělávání

Kraj může organizovat pravidelná setkávání se zástupci cechů, podniků, regionálních hospodářských komor, regionálních kanceláří CzechInvestu či Svazu průmyslu a dopravy. Jejich cílem je mimo jiné podněcovat zaměstnavatele k aktivnější účasti na vzdělávání a vysvětlit, jaké jim z toho plynou výhody. Může také oceňovat zapojené podniky či instruktory, vyčleňovat finanční prostředky, např. na spolufinancování společných projektů škol a podniků nebo na další odborné vzdělávání učitelů (i mimo akreditované kurzy DVPP), poskytovat stipendia žákům vybraných oborů či koordinovat účast podniků na náborových aktivitách škol.

Rodičovské veřejnosti by měl kraj poskytovat ucelené informace o aktuálním stavu trhu práce v regionu a ve spolupráci s úřadem práce a zaměstnavateli též o trendech v této oblasti s cílem sladit poptávku po oborech s reálnými možnostmi budoucího uplatnění. S tím souvisí popularizace oborů vzdělání, které dlouhodobě trpí nedostatkem žáků, ačkoli o jejich absolventy je ze strany zaměstnavatelů velký zájem.

5.4 Krajské akční plánování

Deklarovaným cílem aktivit krajského akčního plánování je sladění vzdělávací politiky na školské, krajské a národní úrovni, a obecně zkvalitnění vzdělávání. Plánování strategických kroků vedoucích ke zvýšení kvality vzdělávání se na národní úrovni opírá o klíčové tematické oblasti – oblasti intervence, které vycházejí ze strategických dokumentů pro vzdělávání a jsou podporovány operačním programem Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV). Krajům je současně dán prostor pro volbu prioritních

témat i nastavení jejich podpory s ohledem na aktuální situaci a konkrétní podmínky v kraji. Realizace podpory formulované v krajských akčních plánech probíhá prostřednictvím tzv. implementačních projektů KAP (IKAP) v jednotlivých krajích. V období trvání projektu P-KAP, tj. od 1. 3. 2016 do 31. 12. 2021, byly ve všech krajích ČR připraveny a schváleny krajské akční plány KAP I a KAP II a v návaznosti implementační projekty IKAP I a II.

Oblast intervence „Podpora odborného vzdělávání včetně spolupráce škol a firem“ byla prioritou téměř ve všech krajských akčních plánech pro období 2017–2019. V následujícím období 2020–2022 se krajské akční plány zaměřují více na komplexnější podporu vzdělávání a plánované cíle v jednotlivých tematických oblastech jsou většinou provázány nebo na sebe navazují.

Pro kvalitní praktickou výuku uvádí většina krajů jako klíčovou spolupráci škol se zaměstnavateli. Proto jsou v implementačních projektech partnery mj. také krajské hospodářské komory. V Praze navazuje projekt IKAP Praha na dlouhodobou spolupráci mezi Hospodářskou komorou hl. m. Prahy a Odborem školství Magistrátu hlavního města Prahy. Z mnoha aktivit, které jsou v rámci projektu realizovány, jde např. o originální princip soutěží Sollertia, kdy žáci nesoutěží mezi sebou, ale porovnávají své dovednosti přímo s odborníkem z praxe. Ambicí je přenést soutěž do regionálního a mezinárodního kontextu. Nebo koncept TOP Kempů, kde žáci zdokonalují své dovednosti přímo v prostředí podniků, kde pracují s exkluzivními materiály, přístroji či postupy, ke kterým se ve školách nedostanou. V Jihočeském kraji vzniklo v roce 2018 při Jihočeské hospodářské komoře asistenční poradenské centrum. Prostřednictvím portálu Impuls pro kariéru a praxi ve školách poskytuje služby různým cílovým skupinám. Součástí databáze firem je například přehled praxí, kde na profilech jednotlivých zaměstnavatelů naleznou středoškoláci informace o nabízených pozicích, nabídku praxí, exkurzí a workshopů. Olomoucký kraj se při realizaci IKAP I zaměřil mj. na vytvoření systému metodické podpory pedagogů. V oblasti odborného vzdělávání vznikly na několika SŠ a VOŠ tzv. krajské metodické kabinety (automobilní techniky, strojírenství, stavebnictví, ICT, nábytkářství a dřevařství, designu, propagace a reklamy apod.), kde byla organizována setkání s odborníky z praxe a prezentovány nové technologie. Ústecký kraj v rámci projektu IKAP 1 ve spolupráci s Okresními hospodářskými komorami Ústeckého kraje provedl dotazníkové šetření v 546 firmách napříč celým krajem, které se zaměřilo na oblast spolupráce středních škol a firem a úroveň této spolupráce. Jednou z odborných metodických skupin byla skupina Společně na trhu práce, v jejímž rámci byla ve spolupráci s Okresními hospodářskými komorami vytvořena databáze zájemců o spolupráci. Byly osloveny SŠ se seznamem konkrétních firem se zájmem o spolupráci a následně bylo uzavřeno 85 smluv o spolupráci mezi školami a firmami. Koordinátoři spolupráce škol a firem absolvovali kurz pro instruktory praktického vyučování. V dalších krajích se zaměřili na vybavení učeben, vznikala centra odborného vzdělávání (Liberecký a Jihomoravský kraj), ale také byly realizovány odborné exkurze, stáže ve firmách či podpořeny vstupy odborníků z praxe do výuky. Druhé období krajského akčního plánování 2020–2022 je do jisté míry ovlivněné koronavirovou pandemií. I když

byly všechny KAP II schváleny, ne ve všech krajích se mohla naplno rozběhnout realizace implementačních projektů. Rámcově se dá shrnout, že aktivity zaměřené na žáky a studenty SŠ a VOŠ, jako jsou např. kroužky, cykly projektových dní a exkurzí, workshopy, doplňuje ve většině krajů nabídka vzdělávacích aktivit pro pedagogické pracovníky a možnost pořizování výukových pomůcek a vzdělávacích aplikací pro výuku ve školách. Ve vztahu k oblasti intervence „Podpora odborného vzdělávání včetně spolupráce škol a firem“ je v textu krajských akčních plánů patrný odklon od přímé podpory spolupráce škol a firem. Kraje se plánují více zaměřit na motivaci žáků ke studiu technických oborů vzdělání, např. formou podpory polytechnického vzdělávání a služeb kariérového poradenství.

6.

Odborné vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli a předčasné odchody ze vzdělávání

Počet předčasných odchodů ze vzdělávání se prokazatelně **zvyšuje**. **Důvodů a příčin**, které vedou mladé lidi k opuštění školy před jejím absolvováním, **existuje mnoho**. Někdy se týkají školní atmosféry, jindy špatné volby oboru anebo může být jedním z mnoha důvodů například neúspěch v konkrétním předmětu či vzdělávací oblasti.

Vedle velkého množství důvodů a příčin **existuje také velké množství opatření**, která mohou pomoci tyto překážky překonat. Výraznou pomocí je funkční podpůrný systém na straně školy (např. individuální kariérové poradenství). **Problematiku předčasných odchodů ze vzdělávání a jejich prevence** však nelze omezit jen na jednu formu podpory – **prostupuje totiž veškerým děním ve škole**.

Příčiny, důvody i opatření lze proto hledat a nalézt také ve všech devíti oblastech intervence krajského akčního plánování (KAP). Přiblížení se žákům prostřednictvím digitálních technologií (oblast intervence Digitální kompetence) či zatraktivněním studia cizích jazyků výjezdy do zahraničí (Rozvoj výuky cizích jazyků) jsou jen malou ukázkou, zda a jak lze **prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání podpořit v rámci jednotlivých oblastí**⁷⁸.

Níže naleznete **pohled na téma předčasných odchodů ze vzdělávání ve vztahu k oblasti intervence Odbornému vzdělávání a spolupráci škol a zaměstnavatelů**. Text hledá odpovědi na otázky, proč k předčasným odchodům v této oblasti intervence dochází a jak podpořit jejich prevenci, a nabízí příklad z praxe, který prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání podporuje.

⁷⁸ Více na http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/Predcasne_odchody.pdf.

6.1 Proč k předčasným odchodům v této oblasti intervence dochází?

Ve vztahu odborného vzdělávání a předčasných odchodů lze na prvním místě uvést zejména **špatnou volbu oboru či stupně vzdělání**. Jak už je zmíněno v úvodu, setkáváme se s ní zde většinou při rozhodování mezi volbou maturitního či nematuritního oboru vzdělání.

K **nevhodné** volbě stupně vzdělání i konkrétního oboru přispívá mj. skutečnost, že **žáci mají někdy neúplné či zkreslené představy o možnostech uplatnění a pracovních podmínkách typických pro zvolený obor**. Tento rozpor mezi očekáváním a realitou se projeví většinou až v průběhu praxe v reálném pracovním prostředí. Žáci jsou nepříjemně překvapeni, že kadeřnice musí dlouhé hodiny stát, kosmetičky trápí krční páteř a stavební práce si žádají dobrou fyzickou kondici.

Problematické může být také **nekvalitní vedení žáka ze strany spolupracujícího zaměstnavatele**. Důvodem bývá nejen častá fluktuace zaměstnanců v některých sektorech, ale i nedostatečně kvalifikovaný personál. Vedle profesní odbornosti v souvisejícím oboru je důležitá i přirozená autorita a respekt instruktora, ale také určité „pedagogické“ dovednosti (zásada názornosti, spojení teorie s praxí, princip přiměřenosti a princip zpětné vazby) a v neposlední řadě i měkké kompetence. Mezeřy v dovednostech instruktorů praktického vyučování, kteří jsou zodpovědní za vedení žáků na pracovišti, se vždy negativně odrazí ve výchovně vzdělávacím procesu. Žáci proto mohou paradoxně ve firmě získat také špatné pracovní návyky.

Nespokojenost žáků s praktickým vyučováním může souviset rovněž s absencí odměny za jejich produktivní činnost. Kombinace výše uvedeného s **chybějící či nedostatečnou podporou** (např. formou individuálního kariérového poradenství, doučování apod.) vede často k **neuspokojivým výsledkům učení, absencím**, školnímu neúspěchu, který může vyústit v předčasný odchod ze školy či ze vzdělávání.

Nejen neúspěšní žáci sahají po **pracovních nabídkách zvoucích k lákavé kariéře bez nutnosti ukončeného vzdělání** či dosažení kvalifikace. Podobné nabídky přijímají i žáci s dobrými školními výsledky, kteří tak řeší svou či rodinnou **socioekonomickou situaci**.

Pandemie koronaviru, se kterou se od března 2020 potýkají všechny stupně škol, bude mít zřejmě dopad i na předčasné odchody ze vzdělávání. Důvodem mohou být např. nedostatečné praktické dovednosti, které si žáci neměli možnost osvojit a pocítují tak nejistotu v budoucím pracovním uplatnění. Praktické vyučování neprobíhá poslední rok v potřebném rozsahu a je zřejmé, že osvojení

praktických dovedností je i při nejlepší vůli v mnoha oborech vzdělání v průběhu distanční výuky nemožné. Dalším velmi závažným aspektem je fakt, že nemožnost osobní přítomnosti žáků na pracovištích firem také znamená i absenci možnosti rozvíjet si tolik potřebné pracovní návyky. Mnoho žáků si volí obory vzdělání s výučním listem právě proto, že jim je získávání znalostí a dovedností praktičtěji zaměřenou výukou podstatně bližší. Distanční způsob výuky jim nemusí vyhovovat a nespokojenost může vést k předčasnému odchodu ze školy. Žákům ohroženým předčasnými odchody se v menší míře dostává i tolik potřebná zpětná vazba. Velkou roli u 1. ročníků také v řadě případů hrají nenavázané vztahy ve třídních kolektivech a absence možnosti osobně se seznámit s učiteli.

V nezáviděníhodné roli jsou učitelé a ředitelé škol, protože se jen obtížně budou podepisovat na výstupní certifikáty, jimiž zároveň stvrzují, že si žáci osvojili potřebné dovednosti. Některé školy proto uvažují o možnosti nechat žáky, kteří sami pocítují, že by praktickou část nezvládli, opakovat ročník. Pro žáky, kteří by jinak školu nedokončili, je to určitě dobré řešení. Narazit však může v sociálně slabých rodinách, kde na příjem mladého absolventa rodina netrpělivě čeká.

Přesto, že se oproti jarní vlně podařilo snížit počet žáků, kteří se do výuky vůbec nezapojili, nezanedbatelným faktem zůstává, že role školy jako hlavní motivace ke studiu už kvůli distanční výuce není některými žáky vnímána tak jako dříve⁷⁹.

6.2 Jak prevenci předčasných odchodů v této oblasti intervence podpořit?

Zkresleným představám žáků o zvoleném oboru lze předejít pouze jejich **lepší informovaností**. Běžnou praxí škol jsou dny otevřených dveří. Ty ale poskytují zejména obecné informace. Zorganizovat lze však také **aktivity, které vedou k hlubšímu seznámení žáka s náplní oborů i kulturou školy: projektové dny, kroužky či tematické soutěže**, a to ve spolupráci nejen základních a středních škol, ale i ve spolupráci **s partnery z řad zaměstnavatelů**. Kroužky pro žáky základních škol mohou být vedeny učiteli odborných předmětů střední školy, externisty z řad spolupracujících zaměstnavatelů, ale také stávajícími žáky (podpora podnikavých žáků), kteří si touto cestou upevní svou sounáležitost se zvoleným oborem. Žáci základních škol se tak blíže seznámí s chodem i kulturou školy a náplní zvoleného oboru.

⁷⁹ Zdroj Člověk v tísni <https://www.clovekvstisni.cz/jak-se-uci-na-dalku-socialne-znevychodnene-deti-7374gp>

Mezi další podpůrná opatření patří **spolupráce žáků s absolventy a úspěšnými lidmi v oboru z řad spolupracujících zaměstnavatelů**. Propojení studia s terénem zvyšuje motivaci žáků – díky osobním a profesním příběhům úspěšných absolventů se mohou žáci přesvědčit, že dokončit školu se vyplatí. Také **zaměstnavatelé, u kterých žáci mj. absolvují svou odbornou praxi, hrají stěžejní roli v motivaci žáků setrvat ve zvoleném oboru**. Kvalita vedení praktické výuky má zásadní vliv na celé studium. Lze ji podpořit proškolením instruktorů z firem v základech pedagogiky, psychologie, BOZP i v kurikulární oblasti – znalosti školního vzdělávacího programu a profilu absolventa. Vzdělávání instruktorů nabízejí přímo spolupracující školy, popř. lze využít profesní kvalifikaci Instruktor u poskytovatele praktického vyučování. Kvalitně vedená praxe může motivovaným žákům pomoci kompenzovat pocity frustrace z neuspokojivých výsledků v teoretické části studia a udržet tak jejich motivaci vzdělání dokončit. **Atraktivitu studia i zážitek úspěchu** lze podpořit také soutěжами, výjezdy do zahraničí, stážemi, možnostmi pracovat na reálných zakázkách či nabídkou zajímavých kurzů.

Vhodné nastavení spolupráce a budování vztahů se zaměstnavateli je klíčové i v dalších aspektech. Jedním z nich je společné **sdílení hodnoty důležitosti ukončeného vzdělání či kvalifikace**. To v praxi znamená např. dohodu se zaměstnavateli, že nebudou řešit nedostatek stálé pracovní síly zaměstnáváním žáků bez možnosti řádného dokončení studia. Dobře nastavená spolupráce školy a zaměstnavatelů funguje také jako **osvěta** – zaměstnavatelé mohou svůj postoj k důležitosti ukončeného vzdělání šířit dál v rámci svých profesních asociací, cechů či oblastních a regionálních hospodářských komor. Zaměstnavatel může rovněž **motivačním příspěvkem nebo nabídkou placené brigády** pomoci konkrétnímu žákovi v tíživé životní situaci dokončit studium. Využívanou možností je také **nabídka placených praxí v průběhu studia**.

6.3 Příklady z praxe

V řadě středních škol, které nabízejí např. gastronomicky zaměřené obory vzdělání, **se žáci mohou účastnit základních i specializačních kurzů** baristických, barmanských nebo sommeliérských, po jejichž úspěšném absolvování získávají certifikát, někdy i s mezinárodní platností. Kurzy jsou zpravidla vedené renomovanými odborníky a zájemcům z řad žáků školy je poskytnuto cenové zvýhodnění účasti.

Jako formu zatraktivnění výuky školy oceňují také **vstupy odborníků z praxe**. Osvědčená a na školách již poměrně častá je **účast žáků v soutěžích na národní/mezinárodní úrovni, třeba i takových, které podporují trvale udržitelnou hodnotu a zviditelňují výstupy pro širokou**

veřejnost. Rovněž možnost **vyjíždět v průběhu studia na stáže do zahraničí** (včetně dlouhodobých stáží na renomovaných pracovištích) patří mezi faktory, jež hrají nezanedbatelnou roli nejen při volbě konkrétní školy a oboru.

Právě možnost účastnit se podobných aktivit zvyšuje u žáků velmi často také motivaci ke studiu. Zejména u žáků ohrožených neúspěchem už samotný fakt, že zažijí úspěch, může být důvodem, proč vzdělávání předčasně neukončí. Užitečným nástrojem kariérového poradenství, který žáci využijí nejen pro první vstup na trh práce, ale pro sebe prezentaci i vlastní rozvoj také v dalším profesním životě, je žákovské portfolio. To plní dokumentační, reprezentační i diagnostickou funkci – slouží nejen pro poskytování zpětné vazby v rámci formativního a sumativního hodnocení žáků, ale napomáhá při řízení vlastní kariéry, podporuje aktivní zapojení do procesu vlastního učení a přebírání zodpovědnosti za výsledky. Dává jasný signál, že školou vzdělávání (ani učení) rozhodně nekončí. Při správném vedení ze strany školního kariérového poradce může být portfolio velmi efektivním nástrojem, který podporuje sebereflexi – uvědomění si vlastních úspěchů, svých silných, ale také slabých stránek; napomáhá monitorovat vlastní pokroky a zvyšuje motivaci i touhu zažít úspěch.

Atraktivní vzdělávací program, který zahrnuje **prostor pro individuální rozvoj žáků**, má rozhodující vliv nejen na volbu oboru či školy. **Zážitek úspěchu, pocitu přesahu a vlastní hodnoty hrají významnou roli v rozhodování o tom, zda ve vzdělávání setrvat či jej předčasně ukončit.**

7.

Seznam zkratk

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CAD	Computer Aided Design, Počítačem podporované projektování
CEDEFOP	Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání
CV	Curriculum vitae; Životopis
ČR	Česká republika
DVPP	Další vzdělávání pedagogických pracovníků
EQF	European Qualification Framework; Evropský kvalifikační rámec
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ICT	Information and Communication Technologies; Informační a komunikační technologie
JZZZ	Jednotné zadání závěrečné zkoušky
KAP	Krajský akční plán
MOV	Modernizace odborného vzdělávání
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NPI ČR	Národní pedagogický institut České republiky
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
OP VVV	Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OV	Odborné vzdělávání
PK	Profesní kvalifikace
PK NSK	Profesní kvalifikace Národní soustavy kvalifikací
P-KAP	Podpora krajského akčního plánování
RVP	Rámcový vzdělávací program

RVP ZV	Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání
SOŠ	Střední odborná škola
SOU	Střední odborné učiliště
SŠ	Střední škola
ŠAP	Školní akční plán
ŠVP	Školní vzdělávací program
ÚPK	Úplná profesní kvalifikace
VET	Vocational Education and Training; Odborné vzdělávání a příprava
VOŠ	Vyšší odborná škola
ZŠ	Základní škola

8.

Zdroje

- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>
- Vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři [13/2005 Sb. Vyhláška o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři \(zakonyprolidi.cz\)](#)
- Vyhláška č. 47/2005 Sb., o ukončování vzdělávání ve středních školách závěrečnou zkouškou a o ukončování vzdělávání v konzervatoři absolutoriem [47/2005 Sb. Vyhláška o ukončování vzdělávání ve středních školách závěrečnou zkouškou a o ukončování vzdělávání... \(zakonyprolidi.cz\)](#)
- Vyhláška č. 177/2009 Sb., o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou [177/2009 Sb. Vyhláška o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou \(zakonyprolidi.cz\)](#)
- Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů [211/2010 Sb. Nařízení vlády o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání \(zakonyprolidi.cz\)](#)
- Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce
www.infoabsolvent.cz
- Přechod absolventů VOŠ do praxe a jejich uplatnění. Šetření názorů absolventů VOŠ tři roky po ukončení studia. Trhlíková, Jana. Praha: NÚV, 2014. 63 stran
<http://www.nuv.cz/t/prechod-absolventu-vyssich-odbornych-skol-do-praxe-a-jejich-2>

- Výběrové šetření pracovních sil
https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil
- Eurostat 2018 [2018 - Land cover/use statistics - Eurostat \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01)&from=EN)
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01)&from=EN)
- Terminology of European Education and Training Policy. Selection of 130 keyterms. Second edition. Cedefop. 2008
<http://www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/4117>
- Stanovisko Poradního výboru pro odborné vzdělávání (ACVT) předložené Evropské komisi k tématu „Společná vize kvalitní a účinné učňovské přípravy a učení se práci“ ze 2. prosince 2016
[https://www.bing.com/search?q=Stanovisko+Poradního+výboru+pro+odborné+vzdělávání+\(ACVT\)+předložené+Evropské+komisi+k+tématu+„Společná+vize+kvalitní+a+účinné+učňovské+přípravy+a+učení+se+prací“+ze+2.+prosince+2016&cvid=3642157c3e2d4fe291b8fcedb2c68310&aqs=edge..69i57.1517j0j1&pglt=299&FORM=ANNTA1&PC=U531](https://www.bing.com/search?q=Stanovisko+Poradního+výboru+pro+odborné+vzdělávání+(ACVT)+předložené+Evropské+komisi+k+tématu+„Společná+vize+kvalitní+a+účinné+učňovské+přípravy+a+učení+se+prací“+ze+2.+prosince+2016&cvid=3642157c3e2d4fe291b8fcedb2c68310&aqs=edge..69i57.1517j0j1&pglt=299&FORM=ANNTA1&PC=U531)
- Výsledky dotazníkového šetření POSPOLU u zaměstnavatelů
http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Zprava_dotaznikove_setreni_zamestnavatele_FIN.pdf
- Memorandum o duálním vzdělávání
<http://www.mspakt.cz/wp-content/uploads/2017/10/Memorandum-o-spolupr%C3%A1ci-v-oblasti-du%C3%A1ln%C3%ADho-vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf>
- Analýza systémů odborného vzdělání v Evropě a ve světě
http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Studie_dualni_systemy_FIN.pdf
- Údaje BIBB, prezentace v rámci studijního pobytu 2017
- Prezentace zástupce komory řemesel při studijním pobytu v roce 2017
- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání [179/2006 Sb. Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání \(zakonyprolidi.cz\)](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/179-2006)
- Národní soustava kvalifikací
www.narodnikvalifikace.cz
- Zákon č. 301/1992 Sb., Zákon České národní rady o Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky [301/1992 Sb. Zákon o Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR \(zakonyprolidi.cz\)](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/301-1992)

- Doporučení k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách konání praktického vyučování realizovaného na pracovištích fyzických či právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání, MŠMT 2016
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/metodicke-doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri>
- Tvorba a revize kurikulárních dokumentů pro předškolní, základní a střední vzdělávání na národní úrovni (Čj.: MSMT-34587/2015-1)
- Jednotný metodický portál MŠMT
www.edu.cz
- Společenský status učňovského vzdělávání v České republice: vývoj posledních 15 let a srovnání se zahraničím Studie 1 / 2021. Václav Korbek, Daniel Mních. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2021 ISBN 978-80-7344-570-6 (Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.).
https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_1_2021_Ucnovske_skolstvi/files/extfile/IDEA_Studie_1_2021_Ucnovske_skolstvi.pdf
- Dlouhodobý záměr **vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019–2023**
<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>
- Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ (Strategie 2030+)
https://www.edu.cz/wp-content/uploads/2020/10/brozura_S2030_19_10_2020.pdf
- CEDEFOP (2017). The Changing Nature and Role of VET in Europe. Volume 2. Luxembourg, 2017
https://www.cedefop.europa.eu/files/5564_en.pdf
- Škola doporučená zaměstnavateli (Hodnocení středních škol v krajích a fakult VŠ celostátně)
<http://www.doporušcenzamestnavateli.cz/>
- ČŠI, Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy Výroční zpráva 2019–2020
https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/V%c3%bdro%c4%8dn%c3%ad%20zpr%c3%a1vy/Vyrocni-zprava-Ceske-skolni-inspekce-2019-2020_zm.pdf
- Dokument Koncepce Modernizace odborného vzdělávání vydaného jako jeden z výstupů projektu MOV v roce 2020. <https://mov.nuv.cz/mov/folders/21/documents>.

- Online konference NPI k budoucnosti vzdělávání „Moonshot pro učitele“, ze dne 23. 3. 2021
<https://www.npi.cz/aktuality/konference-moonshot-pro-ucitele-prednasky>
- TZ: MŠMT představilo další úpravy maturitních zkoušek
<https://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/tiskove-zpravy>
- Opatření obecné povahy Maturitní zkouška, MŠMT 2021 [opatření obecné povahy ze dne 15. 3. 2021](#)
- Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání
<https://www.cermat.cz/>
- Opatření obecné povahy, MŠMT 2020
<https://www.msmt.cz/file/54685/>
- Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání
https://prijimacky.cermat.cz/files/files/dokumenty/Pravni-predpisy/Dodatek_OOP_prijimaci_zkousky_15-3_2021.pdf
- Informační systém projektu Modernizace odborného vzdělávání IS MOV [MOV \(nuv.cz\)](#)
- Národní soustava kvalifikací
https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1356-Instruktor_prakticke_vyuky_u_zamestnavatele/revize-3292
- Zpráva z průzkumu kvality středoškolských odborných praxí ČSU 2019,
<https://stredoskolskaunie.cz/wp-content/uploads/2018/09/Zpra%CC%81va-z-pru%CC%8Azkumu-Praxe-na-str%CC%8Cedni%CC%81ch-s%CC%8Ckola%CC%81ch.pdf>.
- Praktické vyučování žáků – Průvodce pro malé a střední podniky
https://www.komora.cz/files/uploads/2017/02/PRIRUCKA_pro_male_a_stredni_podniky.pdf
- http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/setreni_l_vlna/P_KAP_celorepublikovy_report_16_final.pdf
- Předčasné odchody ze vzdělávání ve vztahu k oblastem intervence krajského akčního plánování (KAP)
http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/Predcasne_odchody.pdf.
- Člověk v tísni
<https://www.clovekvtisni.cz/jak-se-uci-na-dalku-socialne-znevychodnene-deti-7374gp>



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Podpora krajského akčního plánování 2016–2021

Projekt Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání,
jehož nositelem je Národní pedagogický institut
České republiky

www.pkap.cz

www.npi.cz



Materiál projektu P-KAP (září 2021) je pod licencí Creative Commons CC BY SA 4.0
Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní