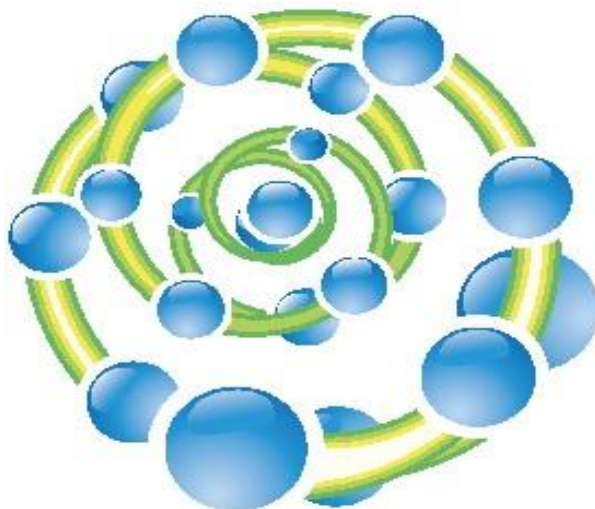


## Vzdělávací programy s vysokým podílem učení se na pracovišti Česká republika

2014



Zpráva o vzdělávacích programech s vysokým podílem učení se na pracovišti je součástí souboru zpráv, které doplňují informace o systémech odborného vzdělávání a přípravy, které jsou k dispozici online na: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>.

Tyto zprávy zpracovávají všechny členské státy EU, Norsko a Island. Tyto země jsou členskými státy sítě ReferNet, kterou zřídil Cedefop (Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání).

Příprava této zprávy byla spolufinancována Evropskou unií.

Zpráva je vypracována na základě společné šablony připravené Cedefopem pro všechny členské země sítě ReferNet.

Autor:

Mgr. Martina Kaňáková (NÚV)

Editoři:

Mgr. Zdeňka Šímová (NVF, o.p.s.), Ing. Věra Czesaná (NVF, o.p.s.)

Názory uváděné v této zprávě nejsou nutně totožné s názory Cedefopu.

© Copyright: Národní ústav pro vzdělávání (NÚV) a Národní vzdělávací fond (NVF) 2014

## Obsah

Úvod.....	2
A. Definice a statistiky.....	2
B. Specifické rysy vzdělávacích programů.....	4
B.1 Správa.....	6
B.2 Atraktivita, kariérové poradenství a podpora odborného vzdělávání a přípravy (včetně podpory firem).....	12
B.3 Zajišťování kvality odborné přípravy.....	15
B.4 Inovativní a speciální aktivity v odborném vzdělávání.....	16
C. Silné a slabé stránky systému v ČR.....	19
D. Závěr.....	22
Zdroje.....	22

## Úvod

Politické změny a ekonomická transformace měly po roce 1989 silný dopad na český systém odborného vzdělávání a přípravy. Státní podniky, které byly dříve hlavními poskytovateli výcviku žáků a zaměstnavateli absolventů, se během privatizace rozpadly. Praktické vyučování se přesunulo převážně do školních dílen a laboratoří, jejichž materiální vybavení zdaleka neodpovídalo potřebám a rychlému vývoji, a učitelé ztratili kontakt s novými technologiemi. V době následujícího rychlého ekonomického růstu a demografického poklesu se nedostatek kvalifikovaných pracovníků, zejména v řemeslných oborech, stal významnou překážkou dalšího rozvoje podnikání. Disproporce mezi požadavky zaměstnavatelské sféry a možnostmi školského systému tyto požadavky uspokojit proto vedly k opětovnému zvýšení zájmu zaměstnavatelů o spolupráci se školami. Zájem o spolupráci se školami je intenzivnější zejména v posledních letech v souvislosti s cílem zajistit si budoucí schopné absolventy.

### A. Definice a statistiky

Přes tento nepříznivý vývoj odborné vzdělávání v České republice stále čerpá z dlouhé tradice a představuje podstatnou část českého vzdělávacího systému. V ČR byl vždy vysoký podíl osob se středním odborným vzděláním (ISCED 3) a i v současné době, kdy stejně jako v celé Evropě je patrný trend příklonu k všeobecnému vzdělávání, zůstává podíl absolventů středního odborného vzdělávání stále relativně vysoký ve srovnání s průměrem evropských zemí (studenti v počátečním odborném vzdělávání jako % z celkového počtu studentů ve vyšším sekundárním vzdělávání: 2006: EU 51,7 % a 2011/2012- 50,3 %; ČR: 2006: 79,3 % a 2011/2012 70,3%. Zdroj: Key Data on Education in Europe 2012; [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key\\_data\\_series/134EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/134EN.pdf)).

V České republice není odborné vzdělávání založené na duálním systému, tzn. neexistují zde žádné vzdělávací programy, které by zahrnovaly smlouvu mezi učněm a zaměstnavatelem a v oblasti praktického výcviku neexistuje ani sdílená odpovědnost mezi školou a zaměstnavatelem (tak, jak je tomu např. v Německu či Rakousku). Odpovědnost za vzdělávání a odbornou přípravu připadá výhradně školám. V kurikulu je sice vysoký podíl teoretického vzdělávání ve vztahu k praktickému vyučování, nicméně praktické vyučování tvoří povinnou část vzdělávacích programů počátečního odborného vzdělávání. Pro účely tohoto článku byly vybrány dva typy vzdělávacích programů počátečního odborného vzdělávání a přípravy:

(a) střední odborné vzdělání s výučním listem – poskytované převážně na středních odborných učilištích (SOU – ISCED 3C),

(b) střední odborné vzdělání s maturitou – poskytované převážně na středních odborných školách (SOŠ – ISCED 3A).

Střední vzdělání s výučním listem (ISCED 3C), připravující absolventy primárně ke vstupu na trh práce, je v České republice tradičně vnímáno jako „učňovské vzdělávání“ („apprenticeship“)<sup>1</sup>, přestože účastníci tohoto vzdělávání jsou v souladu s platnou legislativou označováni jako žáci. Střední vzdělání s maturitou (ISCED 3A), připravující absolventy jak ke vstupu na trh práce, tak i pro další studium na vyšším stupni vzdělávání, není v českém kontextu vnímáno jako učňovské školství (např. účastníci tohoto vzdělávání jsou označováni jako žáci nebo studenti, výraz učni se neuzívá). Nicméně se tyto vzdělávací programy do velké míry shodují s definicí učňovství (apprenticeship) poskytnutou Cedefop pro účely tohoto článku<sup>2</sup> a spolu se středním vzděláváním s výučním listem tvoří poměrně konzistentní a dobře zavedený hlavní proud českého počátečního odborného vzdělávání na sekundární úrovni. Přičemž oba uvedené typy počátečního odborného vzdělávání jsou často poskytovány jednou institucí – „pod jednou střechou“.

Počáteční odborné vzdělávání zahrnující praktický výcvik na pracovišti je poskytováno také na terciární úrovni (zajišťují je střední odborné školy – ISCED 5B), zde se však pracovní metody a způsob řízení podobá spíše metodám vysokých škol, proto se jim tento článek blíže nevěnuje.

---

<sup>1</sup> Při překladech do angličtiny je označováno anglickým výrazem „apprenticeship“.

<sup>2</sup> (1) Učňovské vzdělávací programy umožňují získání formálně uznávané kvalifikace (v ideálním případě zahrnuté v Národní soustavě kvalifikací) a poskytují kompletní soubor znalostí, dovedností a kompetencí umožňující přístup k daným povoláním (skupinám povolání) uznávaných zaměstnavateli; (2) forma vzdělávání kombinuje teoretickou a praktickou přípravu a střídavě zahrnuje aktivitu na pracovišti (u zaměstnavatele) či v dílnách školy a v dané vzdělávací instituci či výcvikovém středisku- středisku praktického vyučování; (3) všechny podmínky jsou výslovně vymezeny ve Smlouvě o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách jeho konání, který představuje právně závazný dokument podle zákona č. 561/2004 Sb. (Školský zákon); (4) tvorba vzdělávacích programů a způsoby jejich poskytování probíhají ve spolupráci se sociálními partnery (zaměstnavateli ale také zaměstnanci).

**Tabulka 1: Programy středního vzdělání\* – popis a podíl absolventů ve školním roce 2012/13**

		Podíl (%)	Popis
střední vzdělávání (ISCED 2C) <sup>3</sup>		0,6 %	základní pracovní návyky, převážně děti s poruchami učení
Téma zprávy	<b>střední vzdělání s výučním listem (ISCED 3C)</b>	<b>26,7 %</b>	<b>hlavní proud počátečního odborného vzdělávání a přípravy, vysoký podíl praktického vyučování na pracovišti</b>
	<b>střední vzdělání s maturitní zkouškou – odborné (ISCED 3A)</b>	<b>48,3 %</b>	
	střední vzdělání s maturit. zkouškou – všeobecné (gymnázia, ISCED 3A)	24,4 %	Všeobecné vzdělávání připravující ke studiu na VŠ

\* bez nástaveb a zkráceného studia

Zdroj: Statistická ročenka školství, 2014, [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz).

Do odborného vzdělávání žáci nastupují po základní škole, tj. zpravidla v 15 letech (po ukončení devítileté povinné školní docházky). Některé odborné školy realizují přijímací řízení, téměř polovina krajů v ČR zavedla jednotné přijímací zkoušky na maturitní obory. Vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji kapacita středních škol je v mnoha oborech vyšší, než je počet uchazečů. Proto dochází často k opatřením, kterými zřizovatelé kapacitu škol uměle snižují (např. slučování škol, rušení některých oborů).

## B. Specifické rysy vzdělávacích programů

Střední vzdělávání obecně je poskytováno v rámci formálního vzdělávání ve školách podle státem garantovaných rámcových vzdělávacích programů (národní kurikulum). Rámcové vzdělávací programy (RVP) jsou zpracovávány na státní úrovni pro jednotlivé obory vzdělání. Tyto programové dokumenty konkretizují obecné cíle vzdělávání, specifikují klíčové kompetence důležité pro rozvoj osobnosti žáků, vymezují věcné oblasti vzdělávání a jejich obsahy, charakterizují očekávané výsledky vzdělávání a stanovují rámce a pravidla pro tvorbu školních vzdělávacích programů, včetně učebních plánů. Podle nich si školy vytvářejí vlastní školní vzdělávací programy. Školní vzdělávací programy umožňují výraznou individuální profilaci škol, přizpůsobení se potřebám jejich žáků a potřebám regionálních trhů práce.

<sup>3</sup> Střední vzdělání získá žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 1 roku nebo 2 let.

V letech 2007-2012 byly postupně vydány rámcové vzdělávací programy pro všech 284 oborů středního vzdělávání, které jsou v současné době legislativou vymezeny.

Školský zákon vzdělávání ve střední škole člení na teoretické a praktické vyučování. Praktické vyučování se dále člení na odborný výcvik, cvičení, učební praxi a odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu, a to podle jednotlivých oborů vzdělání. Praktické vyučování se uskutečňuje většinou již od 1. ročníku ve školách a školských zařízeních nebo v ideálním případě přímo na pracovištích fyzických nebo právnických osob (v podnicích a firmách, ve kterých se žáci nejlépe seznámí s reálnými provozními podmínkami), které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a uzavřely se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání. Praktické vyučování se tedy uskutečňuje ve školních dílnách, školních státcích nebo provozovnách, centrech odborné přípravy a ve firmách.

Minimální rozsah trvání odborného výcviku a odborné praxe stanovuje Rámcový vzdělávací program pro konkrétní obor vzdělání. Organizace odborné praxe a praktického vyučování je výhradně **v kompetenci školy**. Žák ani student není při výkonu praktického vyučování zaměstnancem subjektu, u něhož praktické vyučování vykonává. Školský zákon však zakotvuje nárok žáka na odměnu za činnost, která přináší subjektu, kde se realizuje praktické vyučování, příjem. Minimální výše měsíční odměny je 30 % minimální mzdy.

Všechny programy je možné studovat jak v denní, tak v distanční (respektive kombinované) formě. Studium pak trvá zpravidla o rok déle.

### **Střední vzdělání s výučním listem**

Tříleté odborné vzdělávací programy (ISCED 3C/EQF 3) zakončené závěrečnou zkouškou a výučním listem umožňují absolventům vstoupit přímo na trh práce a vykonávat manuální práci, řemeslná a podobná povolání (např. zedník, kadeřník). Většinou je poskytují střední odborná učiliště (SOU). Absolventi se mohou přihlásit na dvouleté nástavbové studium (ISCED 4A/EQF 4) a složit tak maturitní zkoušku otevírající cestu k vyššímu vzdělávání. Střední odborná učiliště realizují také menší počet čtyřletých programů ukončovaných maturitní zkouškou (ISCED 3A/EQF 4). U oborů s vyučením je podíl **všeobecně vzdělávacích předmětů** 30 %. Odborný výcvik činí min. 36-46% výuky podle charakteru oboru vzdělání a nároků na požadované pracovní dovednosti. V učebních oborech, kde se vzdělávají převážně žáci s menšími učebními schopnostmi, nebo žáci vyžadující speciální péči, činí praktická výuka min. 46-56%. Školy mohou tento rozsah ve školních vzdělávacích programech po dohodě se svými sociálními partnery navýšit.

## **Střední vzdělání s maturitní zkouškou**

Čtyřleté odborné programy zakončené maturitní zkouškou (ISCED 3A/EQF 4) jsou zpravidla realizovány na středních odborných školách (SOŠ) a umožňují absolventům přihlásit se ke studiu na vysoké škole nebo pracovat v technických, administrativních nebo podobných povoláních střední úrovně (např. stavební technik, administrátor IT systémů). Poměr všeobecně vzdělávacích a odborných předmětů se liší v závislosti na jednotlivých oborech a ročnících studia. Tento poměr představuje přibližně 45:55 ve prospěch odborných předmětů. Minimální povinný rozsah odborné praxe stanovený RVP je nejméně čtyři týdny, avšak v řadě vzdělávacích programů je podíl praktického vyučování vyšší (v průměru je to 6-8 týdnů za celé studium).

Střední odborné školy také nabízejí programy lyceí s vysokým podílem všeobecného vzdělávání (až 70 % kurikula), které připravují absolventy zejména pro studium na vysokých školách. V těchto programech je povinná odborná praxe v rozsahu minimálně dvou týdnů.

Maturitní zkouška na všech typech škol opravňuje ucházet se o přijetí k terciárnímu vzdělávání.

V současné době se pilotně ověřuje možnost získání **jak výučního listu, tak maturitní zkoušky** (ISCED 3C a 3A/EQF 3-4) v rámci programu odborného vzdělávání v délce 4 let. Žáci mohou složit závěrečnou zkoušku (ISCED 3C) na konci třetího ročníku daného vzdělávacího programu a úspěšní absolventi obdrží výuční list, který potvrzuje získání příslušné odborné kvalifikace. Pak dále pokračují ve studiu daného programu a na konci čtvrtého ročníku skládají maturitní zkoušku (ISCED 3A). Cílem zavedení těchto programů je zlepšení pozice absolventů na trhu práce a zároveň prevence toho, aby žáci, kteří po čtyřech letech studia neuspějí u maturitní zkoušky, odcházeli na trh práce bez jakékoli kvalifikace.

Získat další odbornou kvalifikaci stejné nebo nižší úrovně, jakou uchazeč již má, je možné v rámci **vzdělávacího programu zkráceného studia** pro získání středního vzdělání s výučním listem (ISCED 4C) a maturitní zkouškou (ISCED 4A). Studium trvá 1-2 roky. Tato možnost vhodná zejména pro dospělé, kteří mají zájem rozšířit si kvalifikaci o další obor.

### **B.1 Správa**

Hlavním orgánem zodpovědným za počáteční odborné vzdělávání je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Orgány státní správy na regionální úrovni – krajské zastupitelstvo a rada kraje mají v přímé kompetenci zakládání a rušení státních škol



odborného vzdělávání<sup>4</sup> na vyšší sekundární a terciární úrovni. Krajské zastupitelstvo má rozhodovací funkci a vyjduje se např. k počtu škol, ke struktuře sítě škol a vzdělávacích programů, ke kvalitě škol, k otázkám financování vzdělávání v regionu apod. Krajský úřad je regionálním orgánem státní správy odpovědným za tvorbu dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy kraje a vypracovává zprávu o situaci ve školství v regionu. Školy mají relativně vysoký stupeň autonomie. Ředitelé škol mají významné pravomoci, odpovídají za přípravu a realizaci školních vzdělávacích programů na základě schválených rámcových vzdělávacích programů, dále za kvalitu poskytovaného vzdělávání, personální politiku školy a za efektivní využívání finančních zdrojů.

V poslední dekádě je postupně posilována role sociálních partnerů v odborném vzdělávání. Školský zákon (platný od 1. 1. 2005) posílil roli a zapojení sociálních partnerů do obsahu i cílů odborného vzdělávání a evaluaci jeho výsledků, a to jak na národní úrovni (rámcové vzdělávací programy), tak na regionální úrovni (školní vzdělávací programy). Role sociálních partnerů byla taktéž posílena i při ukončování odborného vzdělání (odborník z praxe jako člen zkušební komise při závěrečných zkouškách v oborech vzdělání s výučním listem - ISCED 3C).

Také **zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání (č.179/2006 Sb.)** významně přispěl k procesu zapojování sociálních partnerů do širšího kontextu vývoje vzdělávacích programů. Zákon jasně vymezuje role sociálním partnerům v procesu tvorby i schvalování příslušných kvalifikačních a hodnotících standardů v rámci vytváření Národní soustavy kvalifikací (viz níže).

Další cesty pro zapojování sociálních partnerů do odborného vzdělávání a přípravy představují oborové skupiny, sektorové rady či krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů. Přestože jsou tyto orgány neformálně propojeny, systém jako takový chybí. **Oborové skupiny**, které pracují při Národním ústavu pro vzdělávání, byly ustaveny na základě potřeby na národní úrovni podpořit tvorbu vzdělávacích programů, jehož cíle a obsah budou v souladu s potřebami trhu práce. Celkem bylo ustaveno 25 oborových skupin složených z odborníků v oblasti vzdělávání, trhu práce a zaměstnanosti. **Sektorové rady** (SR) představují poměrně nový typ subjektu s celostátní působností. Sdružují zástupce klíčových aktérů, zejména zaměstnavatelů, v konkrétních odvětvích a zapojují se do procesu definování povolání a kvalifikací (především kvalifikačních standardů). Jejich koncepce je vytvářena od roku 2006 a počet sektorových rad se postupně zvyšuje (v současné době jich je 29). Regionální rady pro rozvoj lidských zdrojů jsou zřizovány na úrovni krajů a mají poradní funkci

---

<sup>4</sup> Většina škol odborného vzdělávání jsou školy zřizované krajem. Ostatní školy zahrnují školy soukromé, církevní a školy v přímé gesci ministerstev (státní školy).

Česká republika také využila v několika posledních letech možnosti čerpání z ESF, s jehož pomocí bylo realizováno několik úspěšných celonárodních projektů zaměřených na pilotování systémových změn a opatření v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (OVP). Jednalo se zejména o podporu většího zapojení zaměstnavatelů do OVP, a to jednak do tvorby kurikulárních dokumentů a jednak do samotného vzdělávání (např. projekt Stáže pro mladé, Stáže ve firmách, POSPOLU - podrobnosti viz níže). Realizovány byly i mediální kampaně na podporu technických oborů.

Na lokální úrovni je **partnerství škol a zaměstnavatelů** realizováno obvykle formou dlouhodobé nebo střednědobé spolupráce, která zahrnuje podíl zaměstnavatelů na tvorbě ŠVP a definování požadavků na odborné kompetence žáků, účast na odborném výcviku (zajištění praktické výuky v reálném prostředí firmy), spolupráce s učiteli (další vzdělávání), ale přínosem pro školu je např. i možnost pořízení nových moderních přístrojů a zařízení či další motivační prvky – např. pořizování ochranných pomůcek, příspěvek na dopravu, ubytování či stipendijní program. Existují i soukromé odborné školy zřizované většími podniky, které si tak zajišťují kvalifikovanou pracovní sílu podle svých potřeb.

Důležitým novým nástrojem pro odborné vzdělávání i trh práce je **Národní soustava kvalifikací** (National Register of Qualifications), která popisuje, co je potřeba umět pro výkon povolání anebo jejich částí, tj. dílčí pracovní činnosti. Představuje státem garantovaný celorepublikový systém budovaný na reálných požadavcích na výkon činnosti v rámci jednotlivých povolání a pracovních pozic. Definuje požadavky na odborné způsobilosti jednotlivých kvalifikací bez ohledu na způsob jejich získání. Tvoří zároveň spojující systémový rámec pro počáteční a další vzdělávání. Jsou v něm uvedeny kvalifikační požadavky na výkon všech aktuálně uznávaných kvalifikací, ale také kritéria pro ověřování odborné způsobilosti vykonávat pracovní činnosti v určitém povolání. Jedná se v podstatě o dva propojené systémy: soustavu úplných profesních kvalifikací, která má předobraz v soustavě oborů vzdělání a studijních programů, a soustavu profesních kvalifikací, která je novým prvkem systému.

1) **Úplnou profesní kvalifikací (zdroj [www.nsk.cz](http://www.nsk.cz)) rozumíme způsobilost vykonávat určité povolání a je možné ji získat třemi způsoby:**

- **Přípravou v rámci počátečního vzdělávání**, tj. úspěšným absolvováním oboru vzdělání (SŠ, VOŠ), resp. studijního programu (VŠ) umožňujícího uplatnění v některém povolání (stávající způsob).
- **Získáním profesních kvalifikací**, které jsou podmnožinou příslušné úplné profesní kvalifikace, a poté složením zkoušky předepsané školským zákonem pro tuto úplnou profesní kvalifikaci. Po předložení osvědčení o těchto profesních kvalifikacích bude zájemci umožněno

vykonat předepsanou zkoušku (např. závěrečnou zkoušku v oborech vzdělání s výučním listem), aniž by musel absolvovat školní vzdělávání.

- **Získáním profesní kvalifikace nebo profesních kvalifikací** umožňujících výkon určitého povolání v kombinaci se získáním stupně vzdělání v některém oboru vzdělání. Jde např. o případy, kdy občan má určitý stupeň vzdělání a získá profesní kvalifikace vedoucí k některé úplné profesní kvalifikaci tohoto stupně (např. vyučený zedník získá dílčí kvalifikace vedoucí k úplné kvalifikaci čalouník), patří sem také úplné profesní kvalifikace, pro které nepřipravuje žádný obor vzdělání ani žádný studijní program.

2) **Profesní kvalifikaci** je možné získat úspěšným složením zkoušky podle hodnotícího standardu příslušné profesní kvalifikace. Rozumíme jí způsobilost vykonávat určitou pracovní činností nebo více pracovních činností, které ve svém celku umožňují určité profesní uplatnění (např. příprava studené kuchyně nebo výroba čepic).

## **B.2 Atraktivita, kariérové poradenství a podpora odborného vzdělávání a přípravy (včetně podpory firem)**

Služby kariérového poradenství poskytované ve školách a školských poradenských zařízeních spadají do působnosti MŠMT. **Na národní úrovni** je v této oblasti klíčovým aktérem **Národní ústav pro vzdělávání (NÚV)**.

Zaměřuje se na výzkumnou, metodickou a informační činnost v oblasti kariérového poradenství a na podporu výuky vyučovacích předmětů zabývajících se problematikou světa práce. Ústav dále poskytuje specializované vzdělávání zaměřené na poradenské služby a rozvoj a zavádění nových diagnostických metod v této oblasti. Dále se podílí na tvorbě a rozvoji integrovaného informačního systému (ISA) a příslušných internetových stránek [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz), které např. shromažďují informace o úspěšnosti absolventů na trhu práce a představují tak užitečný zdroj informací v oblasti kariérového rozhodování (pro studenty, poradce, ale i pro další dospělé zájemce).

Na místní úrovni a na úrovni škol **system pedagogicko-psychologického poradenství** tvoří pedagogicko-psychologické poradny, speciálně pedagogická centra a školní poradenská pracoviště. Podle Školského zákona mají být poradenské služby poskytovány na každé základní a střední škole. Služby kariérového poradenství ve školách poskytují zejména **výchovní poradci**, kteří se rekrutují z řad učitelů školy (musí si doplnit vzdělání v příslušném kurzu).

System poradenských služeb pro dospělé v působnosti rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí spočívá především v poskytování služeb týkajících se zaměstnanosti. Ty jsou

poskytovány v rámci sítě krajských a místních poboček Úřadu práce (ÚP). Tento systém se zaměřuje se na řešení problémů souvisejících s přechodem ze světa vzdělávání na trh práce a na podporu uchazečů o zaměstnání při hledání vhodného pracovního uplatnění a na zvyšování jejich uplatnitelnosti na trhu práce prostřednictvím rekvalifikací.

Na každém kontaktním pracovišti ÚP je **Informační a poradenské centrum**, jehož hlavním úkolem je poskytování pomoci mládeži i dospělým v otázkách profesní orientace. K tomuto účelu je k dispozici široká škála informačních materiálů a médií – určená klientům především k samoobslužnému využití (popisy povolání a příručky týkající se vzdělávací nabídky). V každém centru pracuje kariérní poradce, který je připraven reagovat na individuální potřeby klienta.

Hlavní cílovou skupinou těchto center jsou uchazeči o zaměstnání, lidé hledající jiné zaměstnání, absolventi škol a další skupiny ohrožené nezaměstnaností. Organizují se také návštěvy těchto středisek pro žáky vyšších ročníků základních škol.

Pokud jde o atraktivitu, ČR zaznamenala dlouhodobý pokles zájmu o střední odborné vzdělávání a pokles zájmu o studium oborů bez maturitní zkoušky ve prospěch těch, kde lze maturitu složit. Zájem o studium všeobecných oborů je setrvalý.

**Tabulka 2: Vývoj podílu absolventů (%)**

	2003/ 04	2004/ 05	2005/ 06	2006/ 07	2007/ 08	2008/ 09	2009/ 10	2010/ 11	2011/ 12
VET <sup>1)</sup> - střední vzdělávání	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7
<b>VET - střední vzdělávání s výučním listem<sup>1)</sup></b>	<b>36,3</b>	<b>34,6</b>	<b>32,9</b>	<b>31,2</b>	<b>30,1</b>	<b>28,6</b>	<b>26,6</b>	<b>28,3</b>	<b>28,2</b>
<b>VET - střední vzdělávání s maturitní zkouškou<sup>2)</sup></b>	<b>42,1</b>	<b>43,3</b>	<b>46,1</b>	<b>47,3</b>	<b>47,8</b>	<b>48,6</b>	<b>49,6</b>	<b>47,2</b>	<b>46,9</b>
Gymnázia	21,0	21,3	20,4	20,9	21,6	22,4	23,3	23,9	24,2

1) počáteční odborné vzdělávání a příprava

2) včetně zkráceného studia

Teprve v posledních několika letech se pokles zájmu o obory s výučním listem zastavil a je pozorován dokonce i nepatrný nárůst. Tento vývoj může souviset s nedávným zavedením tzv. „státní“ maturity, tj. maturity podle jednotného zadání, která je na mnoha odborných oborech vnímána jako obtížnější než dosavadní maturitní zkouška, jejíž obsah stanovovaly školy samy. Někteří zájemci o odborné vzdělávání tak raději dají přednost oborům s výučním listem, jehož získání je jistější a méně náročné. Je však otázkou, zda se jedná pouze o krátkodobý výkyv v trendu, nebo půjde o trvalejší změnu preferencí.

Odbornému vzdělávání jako celku se však i přes řadu podniknutých kroků (např. motivační kampaně k podpoře technického vzdělávání) stále nepodařilo získat kýžený vyšší kredit a přesvědčit žáky základních škol, aby se pro něj častěji rozhodovali. Důvodů pro tuto nepříznivou situaci je několik – stále ještě ne zcela dobře fungující systém kariérového poradenství na základních školách a obecně nízký společenský status odborného vzdělávání, který přetrvává již řadu let. Nahrává tomu např. i odchod žáků ze základních škol na prestižnější víceletá gymnázia, a tedy jakési apriorní dělení na studijní a nestudijní typy žáků již od 5. a 7. ročníků základních škol. Do odborného vzdělávání a zejména do vyučení se pak často hlásí žáci, kterým tzv. „nic jiného nezbývá“, protože známkami nevyhovují požadavkům

středních odborných škol či gymnázií. Právě tato rovnice, tedy špatný prospěch = vyučení, vytváří zbytečné negativní konotace.

Učňovské školství patří k finančně nejnákladnějším formám vzdělání, jeho kvalita a efektivita však klesá. Míra základních dovedností absolventů nematuritních oborů vykazuje poměrně nízkou úroveň např. ve čtenářské gramotnosti či v oblasti informačních technologií (mezinárodní šetření PIAAC). Z šetření NÚV vyplývá, že příprava na úzce specializované povolání zůstává často nevyužita. Ukazuje se, že do 5 let od ukončení vzdělávání většina zaměstnaných absolventů pracuje v jiném než absolvovaném oboru. Velká část absolventů s výučním listem také často volí maturitní nástavby, jejichž systém je ovšem dlouhodobě neefektivní (nízká míra dokončování, vysoká nezaměstnanost absolventů). Absolventi oborů s výučním listem mají také vysoké procento krátkodobé i dlouhodobé nezaměstnanosti. V dubnu 2012 byla míra nezaměstnanosti absolventů tříletých oborů s výučním listem 16,7 %<sup>5</sup> (podíl nezaměstnaných na celé populaci 15-64 let činil pro srovnání 6,6 %), V roce 2013 se však celková situace na trhu práce výrazně zhoršila a nezaměstnaných bylo už 7,7 %, ve stejné kategorii čerstvých absolventů tříletých oborů s výučním listem dosahovala nezaměstnanost v dubnu 2013 dokonce rekordních 27,4 %. Špatnou situaci pro absolventy předznamenaly už měsíční statistiky nezaměstnaných absolventů, neboť od září 2012 do dubna 2013 se jejich počet snížil jen zanedbatelně. Zatímco v jiných letech dokázal trh práce nezaměstnané absolventy průběžně absorbovat.

U absolventů čtyřletých oborů s maturitou<sup>6</sup> je míra nezaměstnanosti obecně nižší, v dubnu 2012 byla na 9,5 %, v dubnu 2013 činila však 15,4 %. V případě nástaveb to bylo dokonce 29,6 % (v dubnu 2012 příznivějších 17,6 %). V letošním roce čísla s největší pravděpodobností nebudou tak vysoká a podle velmi hrubých předběžných odhadů se zdá, že se průběh křivky se vrací do příznivější podoby. (Zdroj: Infoabsolvent.cz)

Nedostatek kvalitních pracovních sil, zejména absolventů odborného vzdělávání, vede v posledních letech k intenzivnějším diskusím a rozvíjející se spolupráci zaměstnavatelů a MŠMT. Diskutovány jsou různé způsoby podpory odborného školství, zejména např. efektivnější zapojení zaměstnavatelů do procesu odborného vzdělávání. Několik opatření již bylo zavedeno (např. daňové pobídky – viz níže), byly zahájeny pilotní projekty na ověření případných budoucích řešení a jsou diskutovány další možnosti jak celý systém zefektivnit -

---

<sup>5</sup> Míra nezaměstnanosti absolventů = podíl absolventů, kteří jsou do 1 roku od absolvování a kteří jsou registrovaní na úřadu práce, na všech absolventech z předchozího roku.

<sup>6</sup> Zde jsou zahrnuty i pilotně ověřované obory s maturitou a výučním listem.

často se např. hovoří o konceptuální proměně i o změnách financování odborného školství v budoucnosti.

**MŠMT chce označit rok 2015 rokem technického vzdělávání.** Potřebu začít s polytechnickým vzděláváním přitom vidí ministerstvo i zaměstnavatelé už na úrovni předškolního a základního vzdělávání. Dále MŠMT vyhlásilo v zájmu zlepšení kvality v tzv. nenahraditelných oborech (z pohledu potřeb trhu práce, unikátnosti či tradice) na rok 2014 rozvojový program na podporu odborného vzdělávání v celkové výši 200 milionů korun. Tyto finance by tak měly umožnit školám otevřít třídu i pro obory, o které není ze strany žáků nyní dostatečný zájem.

V roce 2010 byl zahájen národní projekt „Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy“ (VIP Kariéra II – KP), hlavním cílem je rozšíření, racionalizace a další zkvalitnění informační, vzdělávací a metodické podpory „kariérového poradenství a vzdělávání“ ve školách a k prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání i vytvoření vazby na služby celoživotního poradenství.

### **Stipendia krajů**

Také na regionální úrovni je podpora odborného školství stále důležitějším tématem. Většina krajských úřadů poskytuje stipendia nebo jiné výhody pro studenty středních škol, které nejsou příliš populární, ale na trhu práce jsou velmi žádané. Cílem je přilákat nové zájemce a / nebo motivovat studenty v těchto oborech vytrvat a úspěšně dokončit studium. Předpokladem pro získání stipendia je obvykle pravidelná školní docházka, výborné výsledky ve studiu a dobré chování. Stipendijní programy se v jednotlivých regionech mírně liší. Student obvykle obdrží celkovou částku ve výši 1000 EUR za 3 roky studia (měsíční částka se liší v závislosti na oboru a ročníku studia). Některé obory zaznamenaly zvýšený zájem o studium, v jiných naopak pokles zájmu i nadále trvá.

### **Motivační stipendia firem**

I jednotlivé firmy nabízejí žákům (na základě smluvního vztahu se školou) v rámci zvýšení atraktivity oboru měsíční stipendia a řadu dalších výhod dle možností firmy (příspěvek na dopravu, ubytování, ochranné pomůcky atd.)

### **Využití normativu pro podporu zapojení zaměstnavatelů**

Novela školského zákona z roku 2009 rošířila **možnosti škol financovat instruktory odborného výcviku ve firmách.** Školy mohou použít část normativu na jednoho

žáka/studenta k pokrytí pracovních nákladů zaměstnance firmy zajišťující praktické vyučování žáků školy ve firmě. Toto opatřením mělo školám umožnit snáze získat firmy jako smluvní partnery k provádění praktického výcviku na pracovišti a efektivněji kontrolovat kvalitu tohoto výcviku. Ukazuje se však, že využívání normativu není dostatečně účinným nástrojem pro motivaci firem ke spolupráci se školami. Navíc výše normativu jednotlivých škol se může oborově i regionálně lišit a nezohledňuje vždy oborovou náročnost.

### **Daňové pobídky**

Od 1. ledna 2014 začala platit Vládou ČR schválená úprava daňových zvýhodnění pro firmy spolupracujících se školami na odborném vzdělávání. Odpočet na podporu odborného vzdělávání byl do zákona o daních z příjmů zařazen zejména z důvodu nutnosti prohloubení spolupráce škol a zaměstnavatelů v oblasti sdílení výrobních prostředků, předávání zkušeností a získávání pracovních návyků žáků a studentů přímo na pracovišti zaměstnavatelů (poplatníků).

Daňová úprava **zvyšuje limity pro daňovou uznatelnost** motivačního příspěvku (zahrnuje většinou stipendium, příspěvek na stravování, ubytování, jízdné, osobní ochranné pomůcky, atd.) **z 2 000 Kč na 5 000 Kč** měsíčně u středoškoláků a **z 5 000 Kč na 10 000 Kč** u vysokoškoláků.

Další novinkou, kterou úprava přináší, je **zavedení odečitatelné položky ve výši 200 Kč** na žáka či studenta na hodinu odborného výcviku nebo praxe na pracovišti poplatníka. Zaměstnavateli totiž v souvislosti s vyčleněním zaměstnance, prostor a strojů pro odborný výcvik vznikají náklady, které se mohou stát překážkou jeho zapojení do systému. Cílem opatření tak je alespoň částečně tyto náklady kompenzovat a přilákat ke spolupráci se školami další firmy.

Pomoci by měl i **dodatečný odpočet 50 % nebo 110 % vstupní ceny majetku** pořízeného a alespoň částečně využívaného pro účely odborného vzdělávání. Výše odpočtu se přitom bude odvíjet od míry jeho využití pro vzdělávací účel. Toto zvýhodnění umožní, aby se žáci a studenti připravovali pro praxi na stejných typech strojů, jaké podniky aktuálně využívají.

Poplatníkem je v tomto případě fyzická nebo právnická osoba, která se školou uzavřela smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a na jejímž pracovišti se uskutečňuje praktické vyučování nebo část akreditovaného studijního programu, za předpokladu, že tato osoba má oprávnění k výkonu činnosti související s daným oborem vzdělání nebo studijním programem.



## Nadpodniková centra odborné přípravy – probíhající diskuse

Střední a malé firmy obvykle nejsou schopné pro žáky zabezpečit v odborném výcviku na svých pracovištích osvojení všech požadovaných kompetencí. Proto školy na období odborného rozvoje žáků uzavírají smlouvy s více firmami tak, aby jejich výrobní program pokryl plně požadavky odborného výcviku, přičemž častější je pak individuální příprava žáka, který pracuje pod supervizí těch zaměstnanců, kteří na daném úseku či zařízení skutečně pracují. Plné pokrytí pracovních činností a možnost získání odpovídajících profesních kompetencí v plné šíři však mnohdy představuje problém. V této souvislosti se diskutuje o znovuvybudování nadpodnikových center odborného vzdělávání, která v ČR byla zakládána po roce 1989, ale zůstala bez většího vlivu a většina z nich brzy zanikla nebo se transformovala do lépe vybavených středních škol.

### B.3 Zajišťování kvality odborné přípravy

Pravidelné hodnocení kvality středních škol je zakotveno v legislativě a je prováděno prostřednictvím vnějšího hodnocení i autoevaluace školy. Kromě toho je každá nově zřízená škola hodnocena MŠMT. Česká školní inspekce (ČŠI) je orgánem státní správy s celostátní působností a provádí **vnější hodnocení** škol. Primárním předmětem zájmu ČŠI je školní vzdělávání, za kvalitu praktického vzdělávání na pracovišti odpovídá škola. Výsledky školy může také hodnotit její zřizovatel (např. krajský úřad v případě státních škol). Výsledky autoevaluace tvoří základ pro vypracování výroční zprávy o činnosti školy a také slouží (kromě jiného) jako podkladový materiál pro vnější hodnocení školy prováděné ČŠI.

Kromě toho se rozvíjí různorodé další aktivity a projekty, které se snaží reagovat na rostoucí nespokojenost zaměstnavatelů s kvalitou absolventů odborného vzdělávání. **Stále patrnější je snaha po navýšení počtu hodin odborného výcviku či odborné praxe strávených přímo v reálném pracovním prostředí, tedy ve firmách. S tím souvisí ovšem i nutnost vhodnějšího ošetření smluvních vztahů mezi školou a firmou.** Sociální partneři usilují také o zavedení systému predikcí potřeb trhu práce s cílem ovlivnit otevírané obory v krajích a počty žáků v nich. V souvislosti s podporou kvality se řeší také statut odborníka za praxe - lidé z firem by mohli obohatit výuku žáků, aniž by museli mít předepsaný statut pedagogického pracovníka.

Diskutuje se také o možnostech zavedení prvků duálního systému. Hlavním cílem projektu nazvaného Podpora spolupráce škol a firem se zaměřením na odborné vzdělávání v praxi (POSPOLU) je návrh systémových změn, které povedou k efektivnější a snadnější spolupráci škol a firem. Různé formy spolupráce se ověřují prostřednictvím pilotáže, která má jednak

analyzovat stávající situaci, ale má rovněž odhalit bariéry spolupráce a zohlednit je při návrzích systémových opatření.

Projekt POSPOLU se do povědomí škol i firem snaží vnášet prvky a principy evropských nástrojů ECVET a EQAVET, které vedou k větší transparentnosti a kvalitě výuky, praxí i ke zvýšení kvality kompetencí absolventů a také podporují definování toho, co se mají žáci naučit, pomocí výsledků učení.

#### **B.4 Inovativní a speciální aktivity v odborném vzdělávání**

##### **Stáže pro mladé uchazeče o zaměstnání (09/2012 - 8/2014)**

Česká republika se stejně jako celá Evropská unie potýká s nedostatkem pracovních příležitostí pro mladé. Většina podniků však není ochotna přijímat čerstvé absolventy z důvodu nedostatku praktických zkušeností. Tento nedostatek měl kompenzovat projekt „Stáže pro mladé uchazeče o zaměstnání“ prostřednictvím zajištění příležitostí získat pracovní zkušenosti, a měl tedy napomoci ke zvýšení zaměstnanosti a konkurenceschopnosti budoucích absolventů na trhu práce.

Dalším cílem projektu bylo zprostředkování kontaktů mezi zaměstnavateli a potenciálními zaměstnanci. Především studenti měli možnost získat tolik potřebné pracovní návyky a praktické zkušenosti ve svém oboru. Realizátorem projektu byl Fond dalšího vzdělávání (FDV) příspěvková organizace Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Hlavní cílovou skupinou projektu byli žáci posledního ročníku středních škol a studenti posledních dvou semestrů vyšších odborných škol (VOŠ) a vysokých škol (VŠ). Zvolená stáž musela být v souladu se studovaným oborem stážisty. Stáže trvaly 1 až 3 měsíce (v rozsahu 50-300 hodin) a bylo možné je absolvovat po dohodě stážisty s firmou i během letních prázdnin, aby nenarušily studijní povinnosti účastníků stáže. Jednalo se totiž o volnočasovou aktivitu stážistů. Podniky si vybíraly stážisty a ti potom prováděli zadané úkoly pod dohledem zkušených zaměstnanců (mentorů) pověřených poskytovatelem stáže. Plat stážisty (60 Kč, tj. přibližně 2,5 EUR za hodinu) a část nákladů na plat mentora byly podnikům vypláceny ex-post z rozpočtu projektu. E-learningový kurz zaměřený na rozvoj soft-skills byl povinnou součástí stáže. Účastníkům bylo poskytováno individuální poradenství zaměřené na prvotní orientaci při vstupu na trh práce. Po úspěšném absolvování stáže získali účastníci certifikát. Poskytovateli stáží mohly být také subjekty soukromého i soukromého neziskového sektoru.

Původním plánem bylo podpořit 840 stáží, ale nakonec se realizovalo 940 stáží žáků a studentů z celé republiky. Projekt byl spolufinancován ze zdrojů Evropského sociálního

fondy. Vzhledem k vysoké úspěšnosti projektu byl vypracován a předložen ke schválení další podobný projekt na podporu 2200 stáží v délce trvání 1-4 měsíců, který bude realizován v letech 2014-2015.

### **Stáže ve firmách – Vzdělávání praxí (06/2012 – 10/2014)**

Dvouletý projekt zahájilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v červnu 2012. Na financování projektu se podílí Evropský sociální fond (ESF). Realizátorem projektu je Fond dalšího vzdělávání (FDV).

Stáže ve firmách mají za cíl pomoci jak čerstvým absolventům, kterým se nedaří najít zaměstnání v důsledku nedostatku odborné praxe, tak i dalším znevýhodněným skupinám na trhu práce – např. dlouhodobě nezaměstnaným nebo osobám vracejícím se na trh práce (ženy po mateřské dovolené). Stáže jsou ovšem vhodné také pro firmy hledající vhodného kandidáta na konkrétní pracovní pozici. Programy stáží takovým firmám umožňují vyškolit pracovníky podle vlastních potřeb. Stážisté dostávají příležitost obnovit své pracovní návyky, znovu si osvojit pracovní procesy a aktualizovat své znalosti a dovednosti v oborech procházejících rychlým technologickým vývojem atd.

Jednotlivé stáže trvají 1-6 měsíců. Poskytovatelům stáží jsou hrazeny fixní náklady na umístění. Náklady na tříměsíční stáž v průměru představují 60.000 - 120.000 Kč přibližně 2.400 - 4.800 EUR. Na základě smlouvy uzavřené s FDV a stážistou musí podnik zajistit stážistovi (stážistům) mentora a vytvořit podmínky pro realizaci stáže.

Stážisté nemají nárok na mzdu, dostávají pouze příspěvek na stravné a cestovní náklady, ve výjimečných případech také na ubytování. Kromě nových znalostí a profesních zkušeností je cílem stáží zvýšit konkurenceschopnost absolventů stáží na trhu práce a poskytnout jim příležitost získat zaměstnání v podniku, ve kterém stáž proběhla. Po ukončení stáže obdrží stážista certifikát o nabytých odborných znalostech a dovednostech.

V případě, že se stáže účastní osoby zaregistrované na úřadu práce a pobírající podporu v nezaměstnanosti, účastí na stáži rozhodně nezaniká jejich nárok na dávky v nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu se projekt může stát opravdu zajímavou příležitostí pro nezaměstnané. Nabídka pozic vychází z aktuálních kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů a obsahuje manažerské a administrativní pozice stejně jako manuální povolání. V rámci projektu jsou pro jednotlivé vybrané typové pozice vytvářeny tzv. šablony definující rámcový obsah stáží, požadavky na stážisty i poskytovatele stáží a kalkulaci nákladů hrazených projektem.

V průběhu září 2012 bylo spuštěno celkem 28 šablon ve vybraných oborech (IT, management, stavebnictví, ekonomika atd.), jejich počet se bude nadále zvyšovat až do dosažení cílového stavu 150 šablon.

Registrace uchazečů a poskytovatelů stáží byla zahájena v polovině září a do konce prvního měsíce bylo zaregistrováno 270 uchazečů z řad zaměstnavatelů a více než 1200 zájemců o stáž.

V rámci projektu bude vyškolen celkem 5000 stážistů, nicméně hlavním cílem je zavést stáže jako univerzální nástroj získávání profesních dovedností v daném oboru a propojit vzdělávání s praxí jako důležitou součást dalšího vzdělávání. Projekt by měl také přispět k zakotvení dalšího vzdělávání formou stáží v české legislativě. Podnikatelské subjekty, které se do projektu zapojily, získaly jedinečnou příležitost vyškolit a vzdělávat své budoucí odborníky v oboru, ve kterém působí a následně tyto kvalifikované pracovníky zaměstnat.

## C. Silné a slabé stránky v oblasti středního odborného vzdělávání v ČR

Silné stránky:

- Přetrvává vysoký zájem o odborné vzdělávání. Do středního odborného vzdělávání nastupuje kolem 80 % absolventů základního vzdělávání (do všeobecného vzdělávání nastupuje kolem 19 %).
- Významnou roli hraje dlouhá tradice. Vysoká prestiž některých středních škol sice postupně klesla, ale stále existují školy s dobrým jménem (např. střední průmyslové školy). I když se projevil příklon spíše k obecnému vzdělávání, stále ještě lze na těchto tradicích stavět.
- Prostupnost vzdělávání a možnost získat vyšší vzdělání. Střední odborné vzdělávání poskytuje široký počet oborů a forem vzdělávání na úrovni EQF 2–4. Absolventi, kteří získali střední vzdělání s maturitní zkouškou (úroveň 4 EQF), mohou pokračovat ve studiu na vyšších odborných nebo vysokých školách; v případě studia na vyšších odborných (VOŠ) a vysokých školách technického zaměření je často vzdělání z kvalitní střední technické školy vnímáno při studiu dané odbornosti jako výhoda oproti všeobecnému střednímu vzdělání.
- Naprostá většina žáků svou vzdělávací cestu dokončí. Předčasné odchody ze vzdělávání se pohybují kolem 5,5 %.
- Mnoho škol poskytuje vzdělání v různě dlouhých a profilovaných vzdělávacích programech, popř. i v programech VOŠ, což podporuje horizontální i vertikální prostupnost poskytovaného vzdělání a napomáhá prevenci předčasných odchodů, neboť umožňuje žákům, kteří nestačí na náročnější program, aby přešli na méně náročný program. Některé školy vytvářejí programy se společným prvním ročníkem pro několik oborů vzdělání a tím umožňují žákům oddálit volbu specializace ve vzdělávání.
- Zavedení dvoustupňové tvorby kurikula (stát vydává rámcové vzdělávací programy, školy podle nich vytvářejí své vlastní školní vzdělávací programy) a podpora spolupráce škol a zaměstnavatelů ze strany státu vytvářejí podmínky pro lepší a pružnější reagování odborného vzdělávání na požadavky trhu práce, zejména regionálního.
- Zavedení klíčových kompetencí a průřezového tématu Člověk a svět práce do všech vzdělávacích programů směřuje mimo jiné k posílení zaměstnatelnosti žáků a k jejich schopnosti flexibilně reagovat na změny na trhu práce a k lepší orientaci na něm.
- Střední odborné vzdělání umožňuje získat kvalifikaci a stupeň vzdělání také dospělým osobám, a to jak přímým studiem, tak na základě Zákona č. 179/2006 sb., o ověřování uznávání výsledků dalšího vzdělávání.
- Postupně se zavádí jednotné zadání závěrečné zkoušky v učebních oborech, které poskytují střední vzdělání s výučním listem. Ve školním roce 2012/2013 využilo

jednotného zadání pro závěrečnou zkoušku kolem 80 % škol; povinně bude zavedeno jednotné zadání závěrečné zkoušky od roku 2015.

- Kurikulární reforma zavedla dvoustupňové kurikulum zohledňující dosahování odborných kompetencí a podporující rozvoj klíčových kompetencí k lepší uplatnitelnosti absolventů, kurikulum, které umožňuje lépe reagovat na regionální situaci na trhu práce a prostřednictvím školního vzdělávacího programu umožňuje škole, která s ním dokáže dobře pracovat, aby se profilovala.

#### Slabé stránky:

- Nesoulad vzdělávací nabídky a poptávky ze strany zájemců o studium. V důsledku malého zájmu a poklesu populace nejsou dlouhodobě otevírány některé obory vzdělání dělnického a řemeslného charakteru, po nichž je však stále na trhu práce poptávka. Na druhé straně vzniká převis absolventů některých oborů oproti požadavkům trhu práce.
- Nesoulad odborného vzdělávání s požadavky trhu práce. Odborné vzdělávání nepřipravuje dostatečný počet absolventů pro potřeby trhu práce, zejména v dělnických profesích (úroveň EQF 3). Více žáků se vzdělává v oborech vzdělání na úrovni 4 EQF. Často je kritizována malá praktická zkušenost absolventů s reálným pracovním prostředím, slabé pracovní návyky apod., nízký podíl praktického vyučování na pracovišti zaměstnavatele.
- Nedostatečná spolupráce škol a zaměstnavatelů ve vzdělávání, zejména při realizaci praktické výuky v reálném provozu. Žáci se vzdělávají převážně v prostředí školy, což jim neumožňuje osvojit si odborné znalosti, dovednosti a návyky potřebné pro práci s moderními technologiemi, kterými školy nedisponují. K příčinám patří např. nedostatek vhodných firem v regionu školy (např. skladba a velikost firem neodpovídá zaměření školy a počtu žáků příslušných oborů vzdělání), nestabilní ekonomické prostředí, často i nedostatečná komunikace mezi školou a firmami nebo nízká zainteresovanost samotných zaměstnavatelů aktivně se zapojit do vzdělávání (větší zájem mají zpravidla velké firmy a sdružení zaměstnavatelů). Problémem je rušení většiny existujících center odborné přípravy v regionech, které mohly nepříznivou situaci pomáhat řešit. Nyní se toto téma hodně diskutuje. V posledním období jsou přijímána opatření na zlepšení spolupráce škol a zaměstnavatelů.
- Nedostatek finančních prostředků pro materiální zkvalitnění výuky odborných předmětů a praktického vyučování včetně zajištění výuky a praxe v reálném prostředí. Nižší kvalita všeobecného vzdělávání ve tříletých programech.
- Ne vždy fungující spolupráce se zaměstnavatelem - žáci dostávají i úkoly, které nesouvisí s jejich odborným rozvojem a ne vždy se na pracovišti dostanou k úkolům, ke kterým by se dostat měli (např. připravují stále pouze snídaně; zametají pracoviště atd.).

- Neexistence národních standardů přípravy na pracovišti (kromě RVP, který lze jako standard chápat) a standardů pro zajištění kvality.
- Negativní konotace spojené se studiem oborů zaměřených manuálně (dvou a tříleté obory), nízká motivace k jejich volbě a obecně horší pověst učňovského školství.
- Neexistující plošný systém předvídání kvalifikačních potřeb.
- I přes jistý pokrok a změny stále nízká účast sociálních partnerů na podpoře a rozvoji odborného vzdělávání, chybí jakási občanská zodpovědnost firem a jejich ochota na participaci na přípravě žáků - stále slyší spíše na benefity finančního charakteru.
- Firmy nejsou povinně sdruženy v komorách.
- Neexistence karierního řádu pro učitele, který by umožnil lepší motivaci pro práci učitele.
- Stávající způsob financování škol na žáka není považován za zcela vhodný ani motivující, proto se již několik let hovoří o jeho změně, na které se začíná intenzivněji pracovat.

## D. Závěr

Odborné vzdělávání a příprava byly vždy podstatnou součástí českého vzdělávacího systému a je mu dlouhodobě věnována patřičná pozornost. Jak ve strategických dokumentech, tak v odbornou a širokou veřejností. V posledních desetiletích dochází v odborném vzdělávání a přípravě k intenzivnímu vývoji.

K dlouhodobým výzvám patří udržování a zlepšování kvality a atraktivity středního odborného vzdělávání; zlepšení propojení mezi světem vzdělávání a světem práce, např. nastavení nových způsobů spolupráce či rozvíjení dalšího odborného vzdělávání jako nedílné součásti celoživotního učení. S odborným vzděláváním a přípravou také úzce souvisí financování a dobudování systému uznávání výsledků vzdělávání. Hovoří se také o mistrovské zkoušce či o propojování počátečního vzdělávání s Národní soustavou kvalifikací.

## Zdroje

Databáze Eurostat:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), 2014.

ISA – Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce: [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz).

Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy: [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz).

Národní ústav pro vzdělávání - NÚV: [www.nuv.cz](http://www.nuv.cz).

ReferNet: [www.refernet.cz](http://www.refernet.cz).

Zákon č. 179/2006 o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů – Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání - Školský zákon