



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Jak na spolupráci firem a středních škol aneb praktické postupy a metody

Metodika a průvodce metodikou

Projekt Kompetence 4.0 reaguje na výzvy spojené s průmyslovou revolucí 4.0, která stále více ovlivňuje většinu sektorů hospodářství. Projekt identifikuje a mapuje požadavky trhu práce na nové znalosti a kompetence pracovníků související se zaváděním digitalizace, automatizace, technologických inovací a proměnou firemních a výrobních procesů. Důraz je kladen na implementaci nových poznatků již v průběhu vzdělávání žáků středních škol prostřednictvím podpory partnerství firem a škol s využitím prvků duálního vzdělávání.

Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce (Kompetence 4.0) reg. č. CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_122/0010231

[Kompetence \(mpsv.cz\)](https://mpsv.cz)



Metodika byla zpracována v rámci veřejné zakázky Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce. Zakázku zajišťuje sdružení dodavatelů: Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Hospodářská komora České republiky a TREXIMA, spol. s r. o.

Veřejná zakázka je součástí projektu realizovaného MPSV Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce (Kompetence 4.0), registrační číslo CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_122/0010231, který je financován z Operačního programu Zaměstnanost.

Obsah

| | |
|---|----|
| 1. Průvodce metodikou | 4 |
| Základní informace k projektu Kompetence 4.0 | 4 |
| Co metodika obsahuje? | 4 |
| Komu je metodika určena? | 5 |
| Jak s metodikou pracovat? | 6 |
| 2. Použité pojmy a užitečné odkazy | 7 |
| 3. Hlavní principy spolupráce firem a škol pro implementaci nových dovedností do vzdělávání | 10 |
| 3.1 Základní účel a intence metodiky | 10 |
| 3.2 Hlavní přístupy a základní pojmy | 10 |
| 3.3 Hlavní aktéři spolupráce a jejich role | 11 |
| 3.4 Principy odborné přípravy v prostředí firem | 13 |
| 3.5 Nástroje odborné přípravy v prostředí firmy („duální prvky“) a jejich využití | 15 |
| 4. Doporučené postupy a pravidla spolupráce | 18 |
| 4.1 Výběr prioritních profesí | 18 |
| 4.2 Tvorba kompetenčního profilu profese | 19 |
| 4.3 Výběr vhodných škol a oborů vzdělávání | 20 |
| 4.4 Tematický plán odborného výcviku (rozdělení výuky ve škole a ve firmě) | 22 |
| 4.5 Smluvní ukotvení | 23 |
| 4.6 Personální podmínky pro realizaci odborné přípravy | 25 |
| 4.7 Materiálně-technické podmínky pro realizaci odborné přípravy | 26 |
| 4.8 Mediální a náborové aktivity | 27 |
| 4.9 Plán/projekt implementace | 28 |
| 5. Další možné prvky spolupráce zaměstnavatele a školy nad rámec odborné přípravy ve firmě | 31 |
| 6. Příklady dobré praxe nastavení odborné přípravy v prostředí firem | 35 |
| 7. Návrh možného legislativního ukotvení | 38 |
| 8. Seznam příloh | 41 |

1. Průvodce metodikou

Základní informace k projektu Kompetence 4.0

Následující **Metodika spolupráce firem a škol při implementaci nových dovedností do odborného vzdělávání** vznikla v letech 2020–2022 jako jeden z výstupů projektu „**Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce – Kompetence 4.0**“.

Cílem projektu bylo usnadnit adaptaci institucí trhu práce na změny vyplývající ze 4. průmyslové revoluce v České republice. V počáteční fázi projektu bylo vybráno **deset klíčových sektorů** hospodářství, u nichž se předpokládá významný posun v důsledku dopadů 4. průmyslové revoluce. Odborníci z řad zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí následně vytvořili metodické **postupy pro včasnou identifikaci** budoucích požadavků světa práce. Předpoklady pro výkon povolání byly průběžně popisovány formou kompetencí a kvalifikačních požadavků. Na základě identifikace a zmapování budoucích kompetencí proběhla aktualizace **Centrální databáze kompetencí** v rámci Národní soustavy povolání.

V praxi projekt přinesl také implementaci **prvků duálního vzdělávání**. Byl podpořen další rozvoj spolupráce firem a středních odborných škol pro zajištění vzájemné spolupráce ve vztahu k potřebám pracovního trhu. V projektu bylo zapojeno **celkem 33 smluvních partnerství firem a škol** ve **čtyřech zapojených regionech**.

Projekt zrealizovalo **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR**, regiony zastupovaly instituce: Institut Krajské hospodářské komory Zlínského kraje, z. ú.; Institut rozvoje Krajské hospodářské komory StČ, z. s.; Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje z. s. a Ústecký kraj.

Podrobné informace a výstupy z projektu: <https://www.mpsv.cz/kompetence>

Co metodika obsahuje?

Tato metodika obsahuje doporučené postupy a návody k nastavení či prohloubení spolupráce firem a škol v oblasti vzdělávání. Konkrétně jde o počáteční střední odborné vzdělávání a přípravu probíhající v místních **partnerstvích firem a škol**, a to zejména v rámci **učebních oborů** či **učebních oborů s maturitou** a za určitých podmínek i oborů čistě maturitních.

Metodika se zaměřuje na stanovení jednotného postupu pro přenos požadavků trhu práce do vzdělávání a aplikaci **prvků duálního vzdělávání**. V rámci metodiky jsou nastavena pravidla pro

zajištění odborné části výuky, tj. vymezení kompetencí požadovaných zaměstnavateli, způsob jejich vzdělávání, materiálně-technické a personální zajištění vzdělávání odborných kompetencí ve škole a ve firmě. Metodika pomůže rovněž s tvorbou **podpůrných podkladů** pro spolupracující firmy.

Metodika je primárně zpracována z **pohledu procesů a postupů firmy**, ale lze ji recipročně využít i při nastavování/zlepšování spolupráce ze strany školy.

Metodika vychází z následujících zkušeností:

- Výstupů a doporučení projektu MŠMT POSPOLU (2013–2015)
- Pilotáže prvků duálního vzdělávání v Moravskoslezském kraji (od roku 2017)
- Projektu Modernizace odborného vzdělávání NPI (2017–2020)
- Metodik a postupů implementace Krajských akčních plánů
- Zkušeností z pilotáže rozšířené spolupráce firem a škol v projektu Kompetence 4.0 (2020–2022)

Komu je metodika určena?

Metodiku mohou využít:

- **Zaměstnavatelé, kteří**
 - se středními odbornými školami doposud nespolupracují a chtěli by navázat spolupráci,
 - se spoluprací již mají zkušenosti a chtěli by ji rozšířit a prohloubit,
 - si chtějí ověřit, zda ve spolupráci se školami využívají všech aktuálně dostupných možností a forem spolupráce.

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

- **Školy, které**
 - již spolupracují se zaměstnavateli v rámci odborné přípravy a praxe žáků,
 - mají zájem svoji stávající spolupráci rozšířit či zkvalitnit.

Pro účely spolupráce s firmami jsou nejdůležitější **střední školy** (mají většinou v názvu „střední škola“, případně též „učiliště“ či „centrum odborné přípravy“), nabízející vzdělávání žáků v oborech zakončených **maturitou** (kód oboru obsahuje písmeno „M“

nebo „L“) nebo **závěrečnou (učňovskou) zkouškou** (kód oboru obsahuje „H“). Veřejnoprávním zřizovatelem středních škol je **samosprávný kraj** a jejich správu provádí příslušný krajský úřad („krajský odbor školství“). U **soukromých škol** je zřizovatelem konkrétní fyzická či právnická osoba (výjimečně jí může být i „firma“).

- **Zřizovatelé (hlavně krajské úřady)**, aby mohli nastavit optimální podmínky spolupráce škol s firmami a mohli rozšířenou pilotáž prvků duálního vzdělávání také účinně podporovat.
- **Zaměstnavatelské organizace, ministerstva, teritoriální pakty zaměstnanosti.**
- **Odborná veřejnost, rodiče, žáci.**

Jak s metodikou pracovat?

Jádrem metodiky jsou dále uvedené doporučené postupy a pravidla spolupráce (viz kap. 4), které jsou seřazeny chronologicky podle zkušeností z rozšířené úrovně spolupráce a připomínek z pilotních škol. Pokud je některý z doporučených kroků již realizován v rámci stávající úrovně spolupráce, doporučuje se jen zkontrolovat, zda aktuální stav odpovídá doporučením, a případně provést potřebné úpravy. Každé partnerství by mělo projít všemi v metodice doporučenými kroky. Na závěr postupů (viz kap. 5) jsou uvedeny další možné formy spolupráce, které je možno využívat výběrově a podle možností směrem k dalšímu rozvoji partnerství (tedy nad rámec odborné přípravy žáka na pracovišti firmy).

Součástí metodiky jsou také přílohy, které obsahují návody a formuláře využitelné při plánování a realizaci spolupráce. Jde zejména o:

- **vzor Tematického plánu odborného výcviku;**
- **vstupní formulář pro zapojení firmy, resp. školy;**
- **vzor Karty partnerství;**
- **vzor Semafor partnerství.**

Formou odkazů jsou k textu připojeny také další výstupy projektu Kompetence 4.0, které s metodikou úzce souvisejí:

- souhrnný dokument **Standard praxe**, který obsahuje formuláře pro hodnocení a plánování rozvoje partnerství, vč. vzorů jejich vyplnění;
- inspirativní **Sborník příkladů dobré praxe**, v němž jsou popsány zkušenosti a poznatky ze všech pilotních partnerství, jež v průběhu projektu vznikla nebo byla inovována.

2. Použité pojmy a užitečné odkazy

Slovníček použitých pojmů:

- **Instruktor:** Zaměstnanec smluvního pracoviště praktického vyučování. Na pracovišti vede odbornou přípravu žáků ve formě odborného výcviku, resp. odborné praxe. Jedná se o klíčového aktéra celého vzdělávacího procesu odborného výcviku u zaměstnavatele (nadšený kvalitní instruktor dokáže správně namotivovat žáka), proto je jeho volba naprosto zásadní.
- **Odborný výcvik:** Forma praktického vyučování, která spočívá v osvojování základních praktických dovedností, činností a návyků potřebných při výkonu povolání. Je povinnou součástí školních vzdělávacích programů pro střední odborné vzdělávání ve dvou- a tříletých oborech zakončených výučním listem a v některých oborech vzdělání zakončených maturitní zkouškou.
- **Odborná praxe:** Je povinnou součástí výuky ve čtyřletých oborech vzdělání s maturitní zkouškou. Délka odborné praxe je stanovena v rámcových vzdělávacích programech pro jednotlivé obory vzdělání. Školy zajišťují odbornou praxi pro své žáky na pracovištích zaměstnavatelů, případně na pracovištích spravovaných školou.
- **Rámcový vzdělávací program (RVP):** Je závazný dokument, který definuje základní cíle a obsahy vzdělávání. Z něj vycházejí školy při tvorbě vlastních školních vzdělávacích programů.
- **Školní vzdělávací program (ŠVP):** Dokument, podle něhož se uskutečňuje vzdělávání v konkrétní škole. Při jeho tvorbě se vychází z Rámcového vzdělávacího programu.
- **Tematický plán odborného výcviku (TPOV):** Rozpis či časové rozložení učiva na celý školní rok do tematických celků. Jedná se o nepovinný, avšak doporučovaný dokument školy.
- **Učební plán:** Představuje souhrn základních informací o organizaci vzdělávání na úrovni vyučovacích předmětů či jiných forem vzdělávání.
- **Učitel odborného výcviku:** Pedagogický pracovník školy, zajišťující kvalifikovanou výuku odborného výcviku na školních pracovištích, případně v reálném prostředí zaměstnavatelů.

Přehled zkratk:

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NPI – Národní pedagogický institut

PR – Public Relations, propagace

RVP – Rámcový vzdělávací program („národní kurikulum“)

SŠ – střední škola

ŠVP – Školní vzdělávací program („školní kurikulum“)

TPOV – Tematický plán odborného výcviku

Užitečné odkazy:

Výstupy projektu Kompetence 4.0: <https://www.mpsv.cz/kompetence>

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

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

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

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

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

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

Vzor smlouvy mezi firmou a školou:
https://www.msmt.cz/uploads/O21/O211/smlouva_skola_firma/smlouva_vzor.pdf

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

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

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

Centrální databáze kompetencí: <http://kompetence.nsp.cz>

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

Výstupy a doporučení projektu POSPOLU: <http://archiv-nuv.npi.cz/pospolu/modely-spoluprace-skola-zamestnavatelu.html>

Autoevaluační nástroj QualiCarte (adaptovaný na podmínky ČR):

<http://archiv-nuv.npi.cz/eqavet/dotaznik-pro-posileni-kvality-practickeho-vyucovani.html>

3. Hlavní principy spolupráce firem a škol pro implementaci nových dovedností do vzdělávání

3.1 Základní účel a intence metodiky

Cílem metodiky je zajistit nastavení doporučených pravidel pro prohloubení spolupráce firem a škol v oblasti vzdělávání; dále také podpořit koordinaci jednotného popisu pravidel pro nastavení podmínek facilitace přenosu požadavků trhu práce do vzdělávání a aplikaci vybraných prvků duálního vzdělávání. Metodika se zabývá nastavením doporučených pravidel spolupráce škol a firem pro zajištění odborné části výuky (zjištění a vymezení kompetencí požadovaných trhem práce, způsob jejich vzdělávání, materiálně-technické a personální zajištění vzdělávání odborných kompetencí ve škole a ve firmě). Obsahově je zaměřena především na nastavení doporučených pravidel spolupráce a tvorbu podpůrných podkladů pro zapojené firmy. Tato část metodiky vychází ze zkušenosti z pilotáže partnerství firem a škol v rámci projektu Kompetence 4.0, z pilotáže prvků duálního vzdělávání v Moravskoslezském kraji (od roku 2017) a reflektuje výstupy projektů MŠMT POSPOLU (2013–2015) a Modernizace odborného vzdělávání (2017–2020) <http://www.nuv.cz/pospolu/modely-spoluprace-skol-a-zamestnavateleu>, a zohledňuje také metodiku a postupy implementace Krajských akčních plánů (KAP) http://www.msmt.cz/uploads/OP_VVV/Avizo_2/Priloha_c.2_Postupy_KAP_verze_3_5.pdf.

Tuto část metodiky v obecné rovině mohou dále využít:

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

3.2 Hlavní přístupy a základní pojmy

Metodika popisuje hlavní principy a prvky tzv. **odborné přípravy v prostředí firem**, kterou je míněno počáteční střední odborné vzdělávání a příprava probíhající v místních **partnerstvích firem a škol**, a to zejména v rámci učebních oborů (a za podmínek dostatečného rozsahu praxe ve školním vzdělávacím

programu i oborů maturitních). V odborné přípravě, probíhající ve firemním prostředí, jsou využívány **vybrané prvky duálního vzdělávání** v podobách a rozsahu, který umožňují současné parametry středního odborného vzdělávání v České republice. Podrobnější popis klíčových principů a prvků odborné přípravy v prostředí firem je uveden dále.

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

Odborná příprava v prostředí firem se může samozřejmě týkat **jak části praktické, tak odborně-teoretické**.

3.3 Hlavní aktéři spolupráce a jejich role

V oblasti středního odborného vzdělávání jsou vztahy jednotlivých aktérů významně provázané a praktické řízení vzdělávání je **decentralizované**, přenesené na nižší úroveň státní správy a samosprávy (v případě středních škol jsou to kraje a jednotlivé krajské úřady). Zároveň v systému působí školy jiných zřizovatelů (právnícké osoby, církve, fyzické osoby). Základní odpovědnosti a kompetence jednotlivých aktérů jsou dány **zákonem o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)** (561/2004 Sb.) a zákonem o poskytování dotací **soukromým školám** (306/1999 Sb.).

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

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

Školy: Právnícké osoby zřízené podle školského zákona k primárnímu **účelu vzdělávání**. Pro spolupráci s firmami jsou nejdůležitější **střední školy** („střední odborná škola“, případně též „učiliště“ či „centrum odborné přípravy“), nabízející vzdělávání žáků v oborech zakončených **maturitou** (kód oboru obsahuje písmeno „M“ nebo „L“) nebo **závěrečnou – učňovskou – zkouškou** (kód oboru obsahuje „H“).

Statutární osobou školy je většinou její **ředitel** (u soukromých škol např. jednatel či statutární ředitel), který může jejím jménem jednat či uzavírat smlouvy.

Zřizovatelé škol: Zřizovatelem je buď veřejnoprávní („státní“), nebo soukromý („podnikatelský“) subjekt. Veřejnoprávním zřizovatelem středních škol je zpravidla **samosprávný kraj** a jejich správu provádí příslušný krajský úřad („krajský odbor školství“). U **soukromých škol** je zřizovatelem konkrétní fyzická či právnická osoba (může jí být i „firma“). Oba typy středních škol jsou financovány převážně ze státního rozpočtu, soukromé školy mohou (ale nemusí) vybírat navíc od žáků školné. **Zřizovatel rozhoduje** o kapacitě školy, jejím financování, nákladech na provoz a údržbu a jmenuje/odvolává ředitele školy.

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

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

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

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

3.4 Principy odborné přípravy v prostředí firem

Funkční partnerství firmy a školy

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

Dlouhodobost spolupráce

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

Orientace na žáka

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

Princip dobrovolnosti

Jakékoli smluvní závazky mezi firmou a školou je třeba budovat na dobrovolné bázi. Žák (za kterého smlouvu podepisuje většinou jeho zákonný zástupce) je v pozici slabší smluvní strany. Bez jeho souhlasu nelze vymáhat další smluvní povinnosti, jdoucí nad rámec Metodického pokynu MŠMT (<https://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho->

[postupu-pri-uzavirani](#)), jako např. povinnost odpracovat pro firmu po ukončení vzdělávání určitý počet roků. Na druhou stranu i rozhodnutí firmy, jaké finanční či nefinanční benefity bude (nad rámec zákonné odměny za produktivní práci) žákovi nabízet, záleží na její úvaze a strategickém rozhodování.

Principy duálního vzdělávání

Základním nástrojem odborné přípravy žáka v prostředí firmy je využívání principů duálního vzdělávání (viz kapitola 3.5), zajišťujících maximální potenciál výuky v reálném pracovním prostředí. I když se v dohledné době nedá očekávat uzákonění čistě duálního vzdělávání v podmínkách ČR tak, jako funguje v Německu, Rakousku a částečně i na Slovensku, prvky duálního vzdělávání je možno využít již dnes. Optimální je, když jsou v rámci partnerství firmy a školy využívány všechny prvky najednou.

Odborná příprava v maximálním rozsahu u zaměstnavatele

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

Společné plánování odborné přípravy

Požadavky firmy a školy se promítají do společné přípravy a definování obsahu a struktury odborné výuky. Spolupráce může probíhat na více úrovních, od zapojení do definování koncepce rozvoje školy, přes tvorbu a revize školních vzdělávacích programů (je-li úprava nutná), účasti na závěrečných zkouškách až po konkrétní specifikaci praktického vyučování v členění na prostředí firmy a školy. Firma v tomto případě přebírá spoluodpovědnost za úroveň vzdělávání žáka a jeho výsledky. Za základ rozšířené odborné přípravy v prostředí firem je možno považovat Tematický plán odborného výcviku (viz kap. 4.4), který zajišťuje, že rozdělení praktického vyučování mezi školu a firmu probíhá koordinovaně, za účelem rozvoje předem stanovených kompetencí žáka, a nikoliv ad hoc.

Žák jako budoucí zaměstnanec

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

Odborná příprava nejlépe u stejného zaměstnavatele

Některé školy místo jedné firmy upřednostňují model rotace žáků v různých firmách za účelem získání zkušeností z více prostředí a více zaměření daného povolání. Takový přístup může mít své opodstatnění, avšak není zcela kompatibilní s některými výše uvedenými principy odborné přípravy ve firemním prostředí. Na druhou stranu, pokud je firma schopna kvalitně naučit všechny dovednosti, které žák v rámci oboru potřebuje, není důvod jej nechat rotovat po více podnicích. Součástí strategické dohody o spolupráci firmy a školy by proto mělo být vymezení, zda a případně v jakém rozsahu bude odborná příprava žáka realizována v dané firmě po celou dobu jeho vzdělávání. Je nicméně možno připustit i rozdělení odborného vzdělávání na principu škola – firma či škola – více firem, jelikož finální odpovědnost za naplnění školního vzdělávacího programu a souladu se závěrečnými zkouškami zůstává ze zákona stále na škole.

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

Praktická výuka na reálných pracovištích

Základním „duálním prvkem“ je zásada, že odborná příprava žáka probíhá v maximální možné míře v reálném prostředí firmy, na reálných zařízeních/pracovištích a při reálných úkolech. Míra a rozsah zapojení firmy jsou dány smluvně a konkretizovány například v tematickém plánu odborného výcviku (Příloha 1). Ne vždy je možné, aby odborná příprava žáka probíhala plně v režimu firmy, vhodné rozdělení podílu praktického vyučování mezi firmu a školu odpovídá např. ročníku (začátek studia převážně ve škole, závěr převážně ve firmě) nebo zaměření firmy (obecné technologie ve škole, specifické technologie ve firmě). Možnosti a bariéry takového uspořádání byly ověřovány v projektu POSPOLU (2013–2015).

Smlouvy firma – žák a firma – škola

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

Pozice Instruktora a Odborníka z praxe

Instruktor je osoba, která na firemním pracovišti vykonává činnosti spojené s praktickým vyučováním žáků ve firmě a s tím souvisejícími úkoly. Většinou se jedná o interního zaměstnance; jeho osobní náklady jsou daňovými náklady firmy. Je možno touto funkcí pověřit i externistu – např. učitele odborného výcviku spolupracující školy. Mít zřízenou pozici Instruktora zatím žádný zákon nepředepisuje, ale očekává se, že do budoucna se stane podmínkou realizace praktického vyučování ve firmě. Pozice „Instruktora praktické výuky u zaměstnavatele“ je od roku 2017 standardizovaná v Národní soustavě kvalifikací a lze si ji nechat certifikovat – podrobnosti zde: http://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1356-Instruktor_prakticke_vyuky_u_zamestnavatele.

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

Daňové odpočty na investice do vzdělávání:

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

Přehled opatření v novele zákona o daních z příjmů:

| | | |
|--|------------|--|
| Odpočitatelné položky majetku, využívaného pro vzdělávání | Nový § 34g | Zavádí se odpočet 110 % nebo 50 % vstupní ceny nově pořízeného majetku zcela nebo částečně využívaného pro účely odborného vzdělávání. Výše odpočtu se přitom bude odvíjet od míry jeho využití pro vzdělávací účel. Toto zvýhodnění umožní, aby se žáci a studenti připravovali pro praxi na stejných typech strojů a zařízení, jaké firmy aktuálně používají. |
|--|------------|--|

| | | |
|---|----------------------------------|--|
| Odpčet na žáka či studenta | Nový § 34h | Zavádí se odečitatelná položka ve výši 200 Kč na žáka či studenta a hodinu odborného výcviku nebo praxe na pracovišti poplatníka. Zaměstnavateli se tím snižuje daňový základ v souvislosti s vyčleněním zaměstnance, prostor a strojů pro odborný výcvik, které se mohou stát překážkou jeho zapojení do systému vzdělávání. |
| Zvýšené limity pro firemní stipendia | Upravený § 24, odst. 2 písm. zu) | Zvyšují se limity pro daňovou uznatelnost motivačního příspěvku (stipendia) z 2 000 Kč na 5 000 Kč měsíčně u středoškoláků a z 5 000 Kč na 10 000 Kč u vysokoškoláků . |

Úprava kapacit oborů podle potřeb trhu práce

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

4. Doporučené postupy a pravidla spolupráce

4.1 Výběr prioritních profesí

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

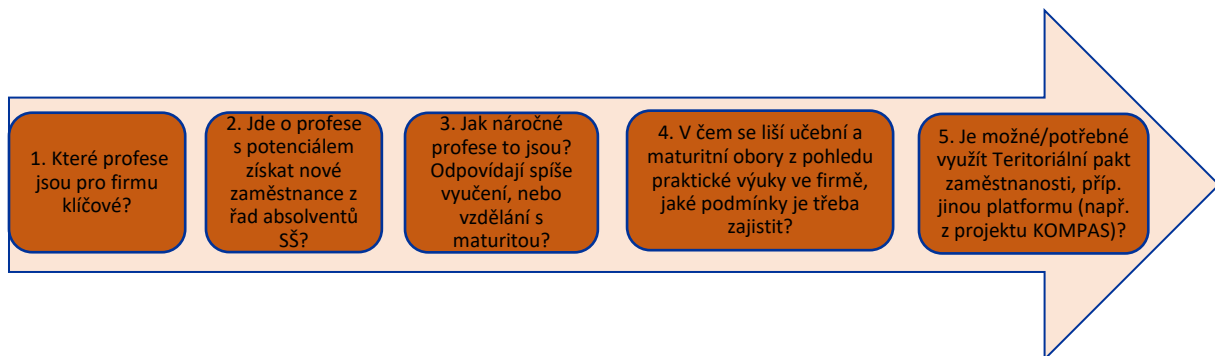
Střední odborné školy nabízejí dva základní druhy vzdělávání – s výučním listem (dvou- až tříleté učební obory) a s maturitou (čtyřleté maturitní obory). Učební obory se od maturitních oborů zásadně liší v rozsahu praktického vyučování. V případě **učebních oborů** (kategorie H) činí podíl praktického vyučování až 50 % rozsahu oboru (a lze ho vykonávat v prostředí firmy v rozsahu dohodnutém se školou). V případě **maturitních oborů** kategorie M se v podnicích zpravidla vykonávají jen praxe v rozsahu čtyř týdnů za celé 4 roky trvání studia. Tyto mantinely škola nemůže překročit, protože je vázána parametry státních standardů (tzv. rámcových vzdělávacích programů), jimž musí odpovídat vzdělávací dokumenty školy (školní vzdělávací programy). Z tohoto důvodu je v případě maturitních oborů nutné se školou spolupracovat převážně jinými formami než rozsahem velmi omezenou praxí ve firmě, např. formou navazující a řízené prázdninové praxe (viz kapitola 5). Určitým přechodem mezi maturitními a učebními obory pak jsou čtyřleté maturitní obory kategorie L0. Původně vznikly z tříletých učebních oborů a jejich významnou součástí je tedy i odborný výcvik.

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

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Které povolání/kvalifikace jsou pro firmu klíčové?**
- **Jde o profese, u nichž existuje potenciál získávat nové zaměstnance z řad absolventů středních škol (jsou součástí vzdělávací soustavy)?**
- **O jak náročné profese se jedná? Odpovídají svou náročností spíše vyučení, nebo vzdělání s maturitou?**
- **V čem se od sebe liší učební a maturitní obory z hlediska možností praktické výuky ve firmě a jaké podmínky je třeba zajistit pro budoucí spolupráci?**

- Je možné/potřebné pro spolupráci a koordinaci v daném kraji využít teritoriální pakt zaměstnanosti nebo jinou regionální platformu?



4.2 Tvorba kompetenčního profilu profese

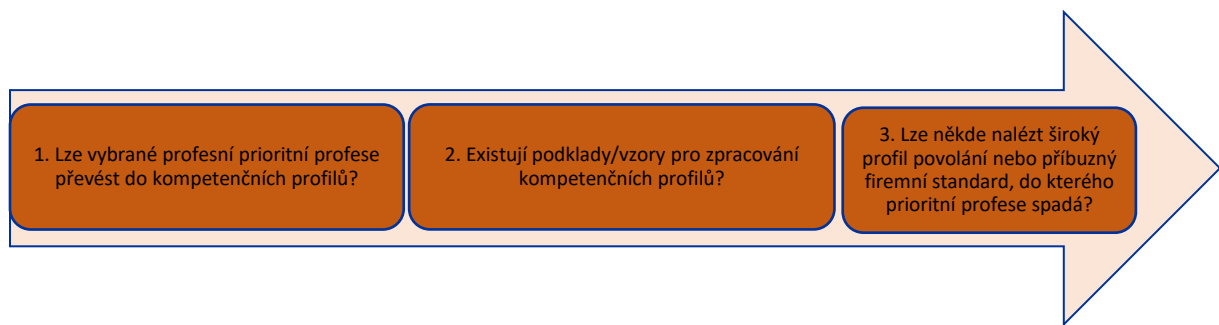
V dalším kroku je potřeba stanovit, co od kvalifikovaného pracovníka ve vybrané profesi firma očekává, jaké jsou jeho hlavní činnosti a jaké znalosti a dovednosti k nim potřebuje. Lze doporučit zpracování **kompetenčního profilu** dané profese: **odborné kompetence, které musí pracovník mít**, a především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

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

Lze použít i zahraniční vzorové profesní profily pro účely vzdělávání (volně dostupné kvalifikační standardy nebo interní firemní vzdělávací standardy – v případě nadnárodní firmy).

Otázky pro firmu k ujasnění:

- Lze vybrané prioritní profese převést do kompetenčních profilů?
- Existují podklady/vzory pro zpracování kompetenčních profilů?
- Lze někde nalézt široký profil povolání nebo příbuzný firemní standard, do kterého prioritní profese spadá?



4.3 Výběr vhodných škol a oborů vzdělávání

Následně je možno zahájit jednání se středními školami v daném regionu, které nabízejí požadované obory nebo jsou alespoň odborně zaměřeny požadovaným směrem. Na základě předešlého kroku by firma již měla vědět, v jakých oborech (pro které profese) hledá žáky a co by měl absolvent takového oboru umět. Je nutno být připraven na **dlouhodobou komunikaci se zástupci školy**. Je potřeba si také promyslet další případné formy spolupráce se školou, které je firma ochotna nabídnout (viz kap. 5). Hledání škol podle oborů vzdělání umožňuje například **portál Infoabsolvent** (www.infoabsolvent.cz).

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

Pokud firma nalezne školu s vhodnými obory a má zpracovanou rámcovou představu, co od kvalifikovaného pracovníka očekává, je nyní potřeba požadavky firmy a školy vzájemně skloubit, společně stanovit a **upřesnit požadované kompetence v potřebné struktuře a rozsahu**. Je potřeba provést srovnání zpracovaného kompetenčního profilu profese (potřeb firmy) s kompetenčním profilem žáka (na základě stávajícího školního vzdělávacího programu), porovnat shodu požadovaných kompetencí, důležitost ze strany firmy/školy a provést jejich prioritizaci. Časová náročnost této etapy závisí zejména na existenci či neexistenci příslušného školního vzdělávacího programu. Pokud vhodné ŠVP není k dispozici, je potřeba jej nejprve zpracovat. Rychlejší variantou jsou případné nezbytné

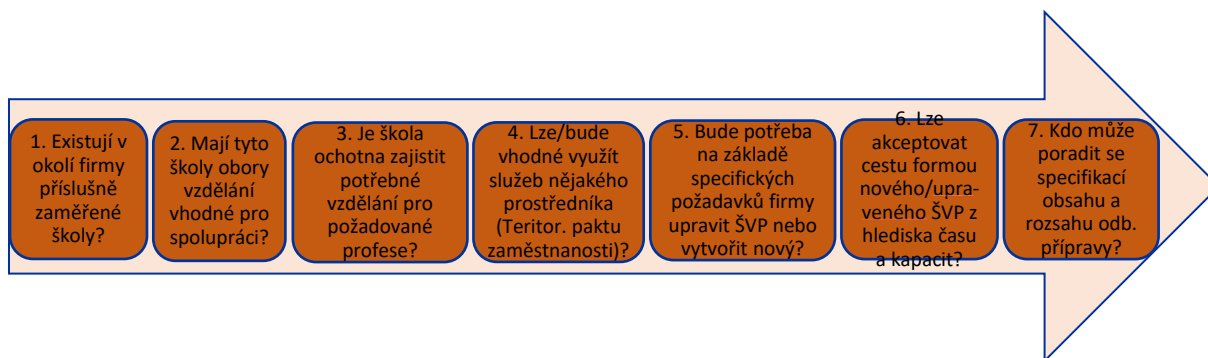
úpravy stávajícího ŠVP. Zcela konkrétně se struktura a obsah praktického vyučování popisuje v tematickém plánu odborného výcviku (viz kap. 4.4).

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

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

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Existují v okolí firmy příslušně zaměřené školy?**
- **Mají tyto školy obory vzdělání vhodné pro spolupráci?**
- **Je škola ochotna prostřednictvím svých stávajících oborů zajistit potřebné vzdělávání pro požadované profese?**
- **Lze/bude vhodné pro navázání spolupráce a koordinaci využít služeb nějakého prostředníka (např. Teritoriální pakt zaměstnanosti)?**
- **Potkávají se požadované kompetence ze strany firmy s kompetenčním profilem žáka (stávající ŠVP)?**
- **Jsou požadavky firmy (kompetenční profil profese) natolik specifické, že bude potřeba upravit stávající ŠVP, nebo dokonce vypracovat ŠVP úplně nový?**
- **Je možné akceptovat cestu formou nového/inovovaného ŠVP z hlediska nezbytného času a kapacit?**
- **Kdo může se specifikací obsahu a rozsahu odborné přípravy poradit?**



4.4 Tematický plán odborného výcviku (rozdělení výuky ve škole a ve firmě)

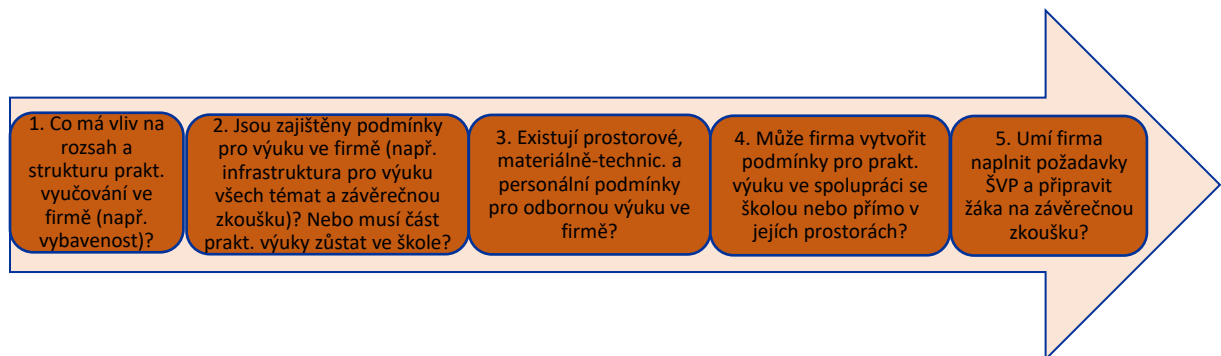
Tematický plán odborného výcviku (TPOV) by měl být klíčovým společným dokumentem firmy a školy, který definuje **strukturu, obsah, rozsah a harmonogram odborného výcviku**, v členění na praktické vyučování v prostředí firmy a praktické vyučování ve škole (pokud nebylo dohodnuto přesunutí praktického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

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

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Co vše má vliv na rozsah a strukturu praktického vyučování na straně firmy (např. vybavenost firemních pracovišť)?**
- **Jsou zajištěny všechny podmínky pro výuku ve firmě obecně (např. má firma vytvořenu infrastrukturu pro výuku všech témat pro závěrečnou zkoušku žáků), nebo musí část praktické výuky zůstat ve škole?**

- Jsou zajištěny prostorové, materiálně-technické a personální podmínky pro odbornou výuku všech témat, které chce firma vyučovat?
- Může firma případně vytvořit podmínky pro praktickou výuku části témat ve spolupráci se školou nebo přímo v prostorách školy?
- Dokáže firma naplnit další požadavky příslušného ŠVP a připravit žáka ke složení závěrečné zkoušky podle jednotného zadání?



4.5 Smluvní ukotvení

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

Obecná smlouva mezi firmou a školou o konání praktického vyučování

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

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

Specifická smlouva o spolupráci firmy a školy

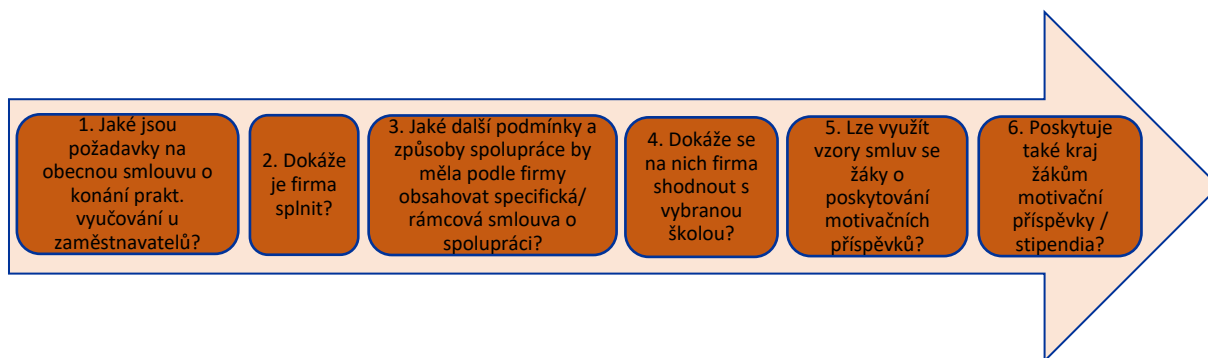
Princip domluvené dlouhodobé spolupráce by se měl adekvátně projevit ve smlouvě o spolupráci mezi firmou a školou, například podpisem rámcové smlouvy na delší strategické období (např. na období 7 let nebo v členění na 4 roky při podpisu smlouvy a následné prodlužování o další 3 roky). Tato smlouva může obsahovat mnoho dalších forem spolupráce firmy se školou, nejen odbornou přípravu žáků zajišťovanou firmou. Možné okruhy dalších aktivit jsou uvedeny v kap. 5.

Dohoda firmy se žákem (jeho zákonným zástupcem) o poskytování finančního příspěvku

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

Otázky pro firmu k ujasnění:

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



4.6 Personální podmínky pro realizaci odborné přípravy

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

Personální podmínky a kapacity

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

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

Otázky pro firmu k ujasnění:

- **Kolik žáků si firma může dovolit přijmout z hlediska prostorového, materiálně-technického a personálního?**
- **Kolik žáků ve vybraném oboru na škole studuje a kolik z nich je možné uvolnit pro praktické vyučování právě ve firmě?**

- Kolik z nich má zájem o odborný výcvik právě v dané firmě?
- Kolik žáků (do maximálního počtu 6) je vhodné svěřit jednomu Instruktorovi?
- Kdo bude vykonávat pozice Instruktorů a jaké podmínky musí splňovat?
- Jak budou Instruktoři a další zaměstnanci motivováni k vedení žáků (úlevy od pracovních norem, příplatky, vyčlenění pouze pro účely vedení žáků, popř. jiná opatření)?
- Jak monitorovat a hodnotit praktické vyučování žáků ve firmě?



4.7 Materiálně-technické podmínky pro realizaci odborné přípravy

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

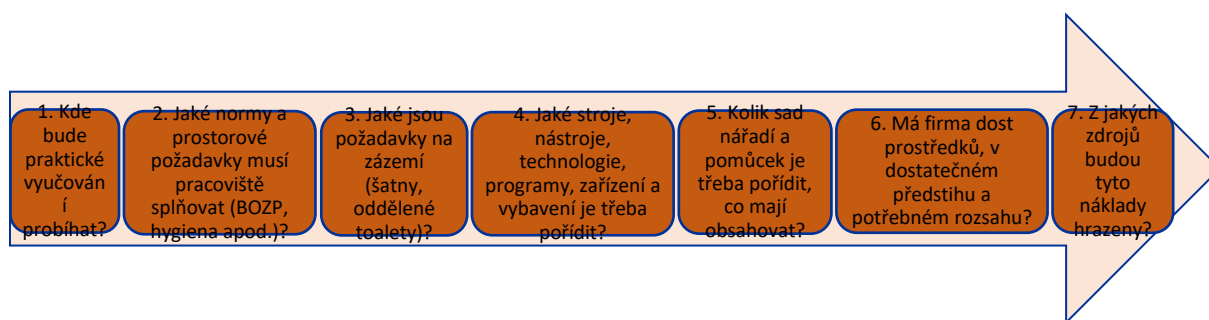
Minimální výši měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin stanovuje školský zákon na 30 % minimální mzdy. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní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

Zaměstnavatelé si mohou od základu daně z příjmu **odečíst některé náklady spojené s poskytováním odborného vzdělávání** (viz daňové odpočty v kap. 3.5). Tyto ušetřené prostředky lze využít např. na mzdy instruktorů a další potřebné výdaje. Vedle nákladů na **poskytování motivačního příspěvku** žákům ve výši až 5 000 Kč měsíčně je možné uplatnit **odpočet položek majetku, využívaného** pro účely odborného vzdělávání v rozsahu 50 nebo 110 % vstupní ceny majetku podle doby jeho využití žáky. Dále je možné **snížit základ daně ve vazbě na zákohodiny** v rámci praktického vyučování (součin 200 Kč na 1 žáka a počtu hodin praktického vyučování ve firmě). Souhrnný materiál k problematice

uplatňování odpočtu na podporu odborného vzdělávání od základu daně z příjmů společně zpracovalo ministerstvo financí s ministerstvem školství a ministerstvem průmyslu a obchodu – zde: https://www.msmt.cz/uploads/VKav_200/Podpora_ov_dpfo2014/imf.pdf.

Otázky pro firmu k ujasnění:

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



4.8 Mediální a náborové aktivity

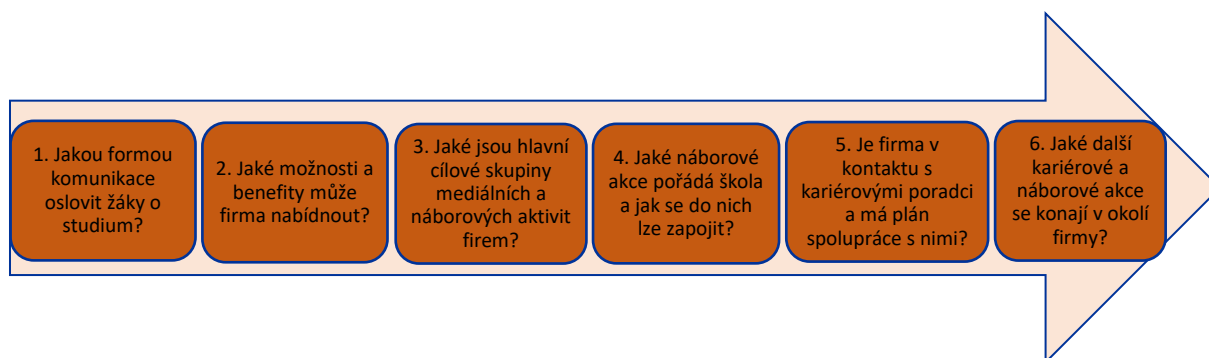
Velký vliv na fungování spolupráce má zapojení firmy do náborových a mediálních činností školy. Partnerství firmy a školy bude funkční, vzbudí-li mezi žáky (a jejich rodiči) zájem o vstup do nově koncipované odborné přípravy. Aby bylo možno získat dostatečný počet zájemců, je třeba je o firemní nabídce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

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

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

Otázky pro firmu k ujasnění:

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



4.9 Plán/projekt implementace

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

Ustavení funkčního partnerství se školou a návazný rozjezd praktického vyučování žáků ve firmě jsou jednoznačně záležitosti vyžadující dlouhodobou přípravu. Měly by být součástí **strategického rozhodování** firmy i proto, že příprava na praktické vyučování žáků ve firmě by se měla stát jedním z **komplexních rozvojových projektů firmy**.

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

- Včasné vyčlenění **finančních prostředků** pro zajištění prostorových kapacit, materiálně-technického zázemí a vybavení, personální kapacity a další požadavky s finančním dopadem (např. na stipendia žáků, dopravu žáků, odměny za produktivní práci apod.).

- Vyčlenění funkce **manažera spolupráce firmy se školami**, s odpovědností za partnerství firmy se školami, úpravu plánu lidských zdrojů ve spolupráci s personalistou, zajištění vzdělávání a informovanosti v dané oblasti.
- Případné **stavební úpravy a vybavení pracoviště** praktického vyučování a jeho zázemí v souladu se všemi nároky (variantně ve více etapách: v takovém případě je potřeba přesně plánovat, které kompetence lze přenést do firemního prostředí ihned a které v dalším školním roce).
- Možnosti zahájení výuky podle společně zpracovaných TPOV, popř. nových nebo přepracovaných školních vzdělávacích programů (podle nich se učí vždy počínaje 1. ročníkem). Orientační délka zavedení zcela **nového ŠVP je zhruba 1 rok** (drobné změny stávajícího ŠVP lze provádět dodatkem v průběhu studia).
- Časové nároky na společné definování **tematického plánu odborného výcviku** firmou a školou.
- Typické termíny konání **kariérových a náborových akcí** a přihlášek na SŠ.

Při přípravě partnerství mezi firmou a školou je vhodné v úvodní fázi posoudit připravenost obou subjektů na budoucí spolupráci a zároveň posoudit soulad vzájemných očekávání a dořešit případné detaily vzájemné spolupráce. Pro tento účel je možné využít vstupní formulář pro zapojení firem (viz příloha č. 2A) a vstupní formulář pro zapojení škol (viz příloha 2B).

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

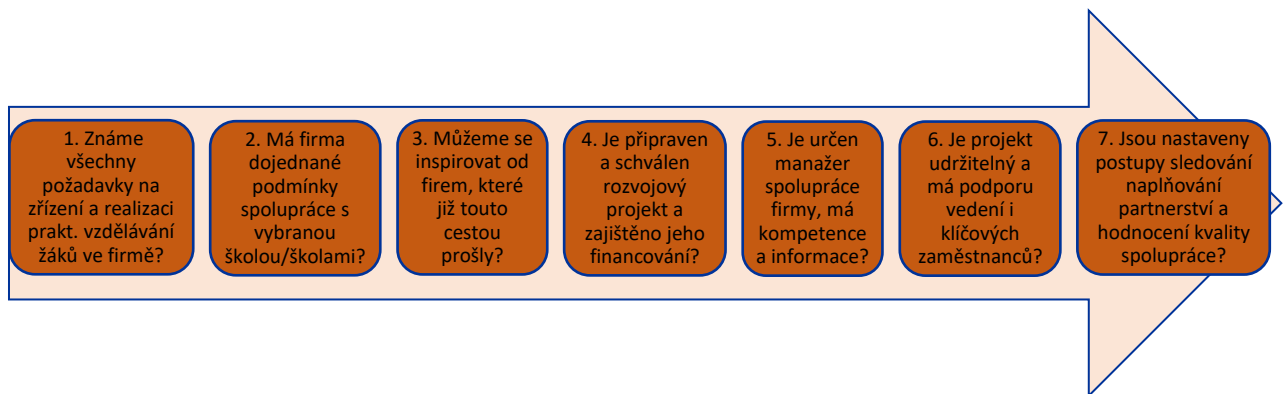
- **Průběžné sledování** funkčnosti spolupráce, zejména poskytování praktického vyučování u zaměstnavatele, komunikace slabých míst a problémů, zajištění nápravných opatření (např. formou pravidelných konzultací mezi zástupci spolupracující firmy a školy).
- **Hodnocení kvality** spolupráce, např. využitím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

K přehlednému sledování jednotlivých kroků spolupráce v rámci jednoho či více partnerství lze využít formuláře **Karty partnerství** (viz Přílohu 4) a **Semafor partnerství** (viz Přílohu 5). Dále lze využít nástroje **Standard praxe**, který byl vytvořen v rámci projektu Kompetence 4.0 a který je i s průvodcem a příklady jeho vyplňování dostupný na: [Standard praxe \(mpsv.cz\)](http://www.mpsv.cz/web/cz/standard-praxe) - <https://www.mpsv.cz/web/cz/standard-praxe>



Otázky pro firmu k ujasnění:

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



5. Další možné prvky spolupráce zaměstnavatele a školy nad rámec odborné přípravy ve firmě

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

I když RVP **maturitních oborů předepisuje jen 4 týdny** odborné praxe v průběhu celého studia, součástí výuky jsou velmi často **různá laboratorní či praktická cvičení** v rozsahu několika hodin každý týden. Na základě oboustranné smlouvy je proto možno upravit ŠVP tak, aby žáci mohli na vhodná témata **docházet přímo do firmy** (např. 2 hodiny po čtrnácti dnech), případně mít vyhrazen několikátýdenní **blok projektové výuky v praxi**. Další možností nad rámec pravidelného vyučování jsou dobrovolné letní praxe/brigády žáků ve firmě.

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

Dohodnuté formy spolupráce je vhodné smluvně zajistit **specifickou/rámcovou smlouvou** o spolupráci firmy se školou (viz kap. 4.5).

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

Úpravy školních vzdělávacích programů

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

Firemní specialista (odborník z praxe) ve výuce teorie

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

Firemní přednášky a exkurze pro žáky

Firma může pořádat vlastní odborné přednášky pro žáky, či jim umožnit přístup na vzdělávání organizované pro zaměstnance firmy. Může také uspořádat exkurze pro žáky spolupracující školy (např. před zahájením praktického vzdělávání), případně uspořádat exkurze i pro žáky jiných škol, např. ZŠ v rámci akcí kariérového poradenství.

Stáže pedagogů školy ve firmě

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

Účast na maturitních a závěrečných zkouškách

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

Odborný rozvoj pedagogů školy

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

Poradní sbor školy

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

Koncepční záměry rozvoje školy

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

Finanční a materiální podpora školy

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

Finanční příspěvky a stipendia pro žáky

Ačkoliv dohody o poskytování finančních příspěvků jsou záležitostí smluv firmy s jednotlivými žáky, může být tento bod rovněž součástí specifické/rámcové dohody firmy se školou, jako jedna z forem

dlouhodobé spolupráce. Výši, rozsah a podmínky vyplácení finančních příspěvků či prospěchových stipendií žákům stanovuje firma.

Společné PR a náborové aktivity

Firma je zapojena do školních propagačních akcí a do náborových aktivit. Příkladem může být spoluúčast zástupce zaměstnavatele na burzách středních škol nebo propagačních akcích školy.

Kariérové poradenství

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

Praxe žáků maturitních oborů

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

Nabídka pracovních příležitostí a brigád pro žáky školy

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

Projektová výuka / praktické úlohy zaměstnavatele pro žáky školy

Zvláště u maturitních oborů je vhodné dojednat zapojení firmy do projektové výuky buď zadáváním vhodných úloh z praktického prostředí firmy, nebo i zapojením žáků do vnitrofiremních projektů různé úrovně a rozsahu. Firma zajišťuje a organizuje zadávání projektových úloh či vyhlašování soutěží pro žáky spolupracujících středních odborných škol. Nutná je úzká součinnost s učiteli školy, odpovídajícími za konkrétní projektovou výuku. Výhodou je, že žák je motivován reálným dopadem problému, který řeší. Pomáhá žákům také při osvojení principů projektové činnosti, projektového myšlení.

Další profesní vzdělávání

Spolupráce firmy se školou může vedle počátečního vzdělávání žáků probíhat i v oblasti dalšího vzdělávání. Nabízí se například možnost autorizace školy pro zkoušky z profesních kvalifikací

využitelných firmou v rámci Národní soustavy kvalifikací a/nebo realizace příslušných vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů.

6. Příklady dobré praxe nastavení odborné přípravy v prostředí firem

Inspirací pro nastavení a zlepšování partnerství mohou být příklady dobré praxe z probíhající pilotáže rozšířené spolupráce firem a škol v rámci projektu Kompetence 4.0. Můžete se s nimi seznámit na tomto odkazu: <https://www.mpsv.cz/web/cz/spoluprace-firem-a-skol>.

Z hlediska metodického lze uvést čtyři vzorové principy/úrovně spolupráce firmy a školy (nebyly součástí pilotáže v projektu):

A. Komplexní systém odborné přípravy žáků – Kopřivnice

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

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

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

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

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

B. Firemní škola – Třinec

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

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

Dlouhodobě fungující odbornou školu **převzala po dohodě** s Moravskoslezským krajem od 1. 9. 2009 firma Třinecké železářny (historicky byla jejich závodní školou až do roku 1952). Firma je nejen

významným **hutním podnikem**, regionálním zaměstnavatelem, ale také důležitým prvkem regionu a města Třinec, které se zejména díky železárnám proměnilo z malé zemědělské obce ve významné město. Škola nabízí **11 maturitních i učebních oborů**, zaměřených na hutnické, strojírenské, elektro, dopravní a gastronomické obory vzdělávání. Díky propojení firmy se školou je zajištěno nejen plné **zajištění praktické výuky** v mateřské firmě, ale **taky investice firmy** do vybavení a provozu školy, včetně zvyšování odbornosti učitelů v prostředí reálné praxe. Takovýto model je sice optimální z hlediska nastavení spolupráce, ale vyžaduje **kapitálově silnou firmu** a její určitou (historickou) zkušenost se vzděláváním.

C. Sdružení regionálních firem – Dobruška

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

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

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

D. Místní partnerství školy a firem – Opava

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

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

V roce 2014 uzavřelo pod patronací Svazu průmyslu a dopravy 22 výrobních firem sídlících v Opavě a blízkém okolí se Střední školou průmyslovou a uměleckou v Opavě dohodu o **úzké vzájemné spolupráci** a pomoci ve vzdělávání. Výběr firem odpovídá oborovému zaměření střední školy a zahrnuje **jak velké, tak i malé a střední podniky** v oblasti strojírenské výroby. Cílem partnerství,

nazvaného „**Naše škola**“, je zvýšení úrovně vzdělávání žáků, zvýšení technické odbornosti učitelů, propagace a pomoc škole ve formě poskytování praxí žáků, materiálního vybavení, zadávání závěrečných prací a účast firem při závěrečných zkouškách a náboru žáků. Jedná se o příklad, kdy se klastr firem stará o potřebné činnosti a propojení se školou, aniž by **usiloval o převzetí řízovatelských pravomocí** ve veřejné škole.

7. Návrh možného legislativního ukotvení

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

Na základě iniciativy Moravskoslezského kraje byla v listopadu 2018 ustavena pracovní skupina složená ze zástupců ministerstva školství, ministerstva průmyslu a obchodu, Svazu průmyslu a dopravy, Hospodářské komory, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Asociace malých a středních podniků. Jejím cílem bylo připravit koncepční návrh možného legislativního ukotvení duálního vzdělávání v našich podmínkách. Podklad byl předložen v září 2019 ministrům školství a průmyslu a obchodu k rozhodnutí o dalších krocích. Po několika měsících prodlení způsobeného pandemií covidu-19 se závazek zakotvení dobrovolné duální větve ve vzdělávání, vč. podpory pro firmy, které do něj vstoupí, stal součástí Programového prohlášení nové vlády ČR ze dne 6. 1. 2022.

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

1. Zavedení samostatné duální větve ve vzdělávání

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

2. Materiální a finanční zabezpečení žáka

- Zaměstnavatel na základě smlouvy poskytuje žákovi povinné hmotné a finanční zabezpečení (zdravotní prohlídky, ochranné pomůcky, odměna za produktivní práci...).

- Zaměstnavatel může poskytovat další benefity (firemní stipendium, příspěvek na dopravu a ubytování...).
- Firemní stipendium by mělo být zastropováno, kvůli možnosti velkých firem „přetáhnout“ zájemce malým a středním firmám.
- Žák může být dále příjemcem motivačního stipendia ze strany kraje/státu (nedostatkové obory), pokud je poskytováno.

3. Zapojení zaměstnavatelů do realizace praktické části odborného vzdělávání

Obecně (částečně platné již dnes):

- Zastřešující zaměstnavatelé se podílí na tvorbě a aktualizaci rámcových vzdělávacích programů, standardů pracovišť, materiálně-technického zabezpečení.
- Rozdělení odpovědnosti zaměstnavatelských organizací za jednotlivé obory vzdělávání se řídí jejich vzájemnou dohodou ze dne 20. 10. 2016 (viz Přílohu 5).
- Individuální asociace/společenstva jsou zapojeny následně prostřednictvím svých zastřešujících zástupců .

V duální větvi:

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

4. Postavení malých a středních podniků / firem (MSP)

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

5. Koordinační a řídicí platformy

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

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

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

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

6. Podpůrné a poradenské služby

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

7. Propojení s celoživotním učením

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

Koncepční návrh možného legislativního ukotvení duálního vzdělávání předpokládá desetileté náběhové období celého systému. Finanční náklady nad rámec přímých investic firem (příspěvek na

žáka v duální větvi, náklady na koordinaci a řízení systému) mohou být hrazeny z prostředků státního rozpočtu nebo odvodem části firemní daně do „Fondu duálního/odborného vzdělávání“.

8. Seznam příloh

- Příloha 1 – Vzor Tematického plánu odborného výcviku v prostředí firmy
- Příloha 2A – Příloha 2A_Vstupní formulář pro zapojení firem
- Příloha 2B – Vstupní formulář pro zapojení škol
- Příloha 3 – Vzor Karty partnerství
- Příloha 4 – Vzor Semafor partnerství
- Příloha 6 – Rozdělení odpovědnosti zaměstnavatelských organizací za jednotlivé obory vzdělávání (2016)