

Univerzita Karlova v Praze

Pedagogická fakulta

Duální systém odborného vzdělávání

Dana Hudečková

Katedra pedagogiky

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Helena Marinková, Ph.D.

Studijní program: Specializace v pedagogice,

Studijní obor: Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku

2018

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Duální systém odborného vzdělávání vypracovala pod vedením vedoucího bakalářské práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že tato bakalářská práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Mladé Boleslavi, 1. dubna 2018

Dana Hudečková

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Heleně Marinkové, Ph.D. za odborné vedení práce, věcné připomínky, dobré rady a vstřícnost při konzultacích a vypracování bakalářské práce, dále bych chtěla poděkovat slečně Mgr. Kristýně Kábrtové a panu Mgr. Františku Kvasničkovi za pomoc při úpravě po formální a gramatické stránce textu a panu Tomáši Sládkovi za poskytnutí interního materiálu z firmy Škoda Auto, a.s.

Abstrakt

Práce je zaměřena na charakteristiku vybraných prvků duálního systému odborného vzdělávání, jeho cíle a problémy s tímto spojené. Dále se zabývá využitím tohoto systému na trhu práce a stanoviskem středních odborných škol k této problematice. Cílem je také zjistit, zda sociální partneři či a firmy, které se školami spolupracují, nebo by chtěli spolupráci navázat, využívají určité prvky duálního systému. Dále je práce zaměřena na historii a vývojové trendy odborného vzdělávání v České republice a směřování duálního systému v rámci vzdělávání, rozvoje a cílů Dlouhodobého záměru vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020 s podporou středního odborného školství a Akčním plánem na podporu odborného vzdělávání připravovaného pod záštitou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. Dále je v práci uveden rozbor analýzy projektu Pospolu, který byl zaměřen na duální systém odborného vzdělávání. Práce zkoumá jeho výhody a nevýhody a dále uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

Praktická část práce navazuje na projekt Pospolu, přičemž je zaměřena na analýzu firem a porovnání jejich zkušeností s duálním systémem vzdělávání. Dále reflektuje problémy, které souvisí s obsazováním určitých pracovních míst v podnicích. V poslední části práce je uveden příklad firmy, která se zaměřuje na výrobu automobilů v České republice a zároveň zřizuje vlastní střední odborné učiliště, ve kterém duální systém odborného vzdělávání funguje již řadu let.

Klíčová slova: Duální systém, duální systém v EU, odborné vzdělávání, dotazník – průzkum, př. duálního systému v ČR

Abstract

This bachelor thesis is focused on dual system of vocational education, its outcomes and issues connected with the topic. Secondly, it is considered there how to use this system at the labour market and also it is dealt with the attitude of included secondary professional schools. The aim of this work is to find out the purpose of companies that are possibly cooperating partners in the field of dual system of education. Thirdly, the thesis is focused on history and the development of vocational education in the Czech Republic. So that, there is solved the issue of Long-term outcome of the Czech educational structure in 2015 – 2020 by the support of secondary professional education and the programme called *Action plan* prepared by the Ministry of Education, Youth and Sport of the Czech republic. Finally, the author of the thesis is analysing the project called *Pospolu*, which has been focused on the dual system as well. Therefore the thesis is dealing with the advantages and disadvantages of it and the possibilities to find employment for graduates on the labour market.

The second practical part of the thesis is following the above-mentioned project *Pospolu*, focusing on the concrete analysis and comparison of certain companies. These concerns were picked due to their experience with the dual system. There are reflected the issues deeply related to vacant job positions in companies. In the last part of the thesis there is mentioned a certain real company, which is focused on automotive industry in the Czech Republic and simultaneously has been establishing an intrinsic secondary vocational school due to the concept and principles of the dual system education for many years.

Key words: dual system, dual system in the European Union, secondary vocational education, professional education, questionnaire – research, dual system in the Czech Republic

Obsah

Úvod.....	7
1 Vývoj odborného vzdělávání na území ČR.....	8
1.1 Školní vzdělávání učňů v 19. století.....	8
1.2 Vývoj vzdělávání po roce 1945	9
1.3 Vývoj vzdělávání po roce 1989	11
1.4 Současné vývojové trendy v odborném vzdělávání v ČR.....	12
1.5 Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v České republice na období 2015-2020	12
2 Co rozumíme pojmem duální systém?	14
2.1 Typologie systémů odborného vzdělávání	15
2.2 Prvky duálního systému.....	15
2.3 Duální systém vzdělávání v ČR.....	16
2.4 Přínos duálního systému vzdělávání.....	18
2.4.1 Přínos duálního systému vzdělávání pro žáky	19
2.4.2 Přínos duálního systému vzdělávání pro společnosti (podniky, firmy)	20
2.4.3 Přínos duálního systému vzdělávání pro školy	21
2.4.4 Přínos duálního systému vzdělávání pro stát	21
3 Odborné vzdělávání v České republice	22
4 Další země EU a jejich duální systém	25
4.1 Německo	25
4.2 Rakousko	27
4.3 Dánsko	28
5 Praktická část.....	31
5.1 Příprava šetření	31
5.2 Průzkum v personálním oddělení	41
5.3 Příklad duálního systému.....	43
5.3.1 Kompetence žáka	46
Závěr.....	47
Seznam použitých zdrojů:	49
Seznam příloh:.....	53

Úvod

Cílem této práce je charakterizovat duální systém, který se po určité období uplatňoval i v odborném vzdělávání v České republice, jeho historii, přínos, zkušenosti firem s tímto systémem a jejich spolupráci se školami. Poukázat na úspěšné využívání duálního systému v některých zemích Evropské unie. Na základě výsledků analýz, které byly vypracovány s podporou MŠMT, představit výhody a nevýhody případného začlenění prvků duálního systému vzdělávání do vzdělávacích programů České republiky.

Druhá část práce se věnuje analýze, která vyplývá z průzkumu ve firmách, kde jsem formou online dotazníku získávala informace o případné vzájemné spolupráci firem a středních odborných škol a jejich zkušenosti s některými z prvků duálního systému. V další části práce jsou zpracovány výsledky rozhovoru s personálními pracovníky větších firem z České republiky, otázky směřovaly především do oblasti např. podmínek přijetí do zaměstnání, volných pracovních míst, těžce obsazovaných pracovních míst apod.

V závěru je uveden příklad firmy, která má vlastní střední odborné učiliště a duální systém vzdělávání zde uplatňuje úspěšně již mnoho let.

Vývoj odborného vzdělávání na území ČR

Středním odborným vzděláváním rozumíme takové vzdělávání, které v rámci středních odborných škol, středních odborných učilišť a konzervatoří poskytuje mladým lidem vědomosti, dovednosti a kompetence potřebné pro výkon budoucího povolání a pracovních činností, jež jim umožní kvalifikovaně se uplatnit na trhu práce.¹

Z hlediska historie lze konstatovat, že odborné vzdělání se u nás začalo budovat již ve druhé polovině 18. stol. Vycházelo ze staré řemeslnické tradice, která se vytvářela řadu století a byla vázána na rozvoj vzdělanosti ve střední části Evropy.²

1.1 Školní vzdělávání učňů v 19. století

Pro učně, kteří se připravovali v tzv. nedělních školách, bylo odborné vzdělávání povinně zavedeno již v roce 1774. Později bylo specifikováno v pravidlech Živnostenského zákona z roku 1859, kde byla uvedena jasná pravidla jejich přípravy (např. povinnost uzavírat s učni smlouvy s délkou učební doby, povinnost docházky do „škol pro průmyslové vzdělání“ aj). Školy pro průmyslové vzdělávání poskytovaly odborné teoretické vzdělání odpovídající potřebám profesí a byly součástí odborného vzdělávání až do roku 1930. Po tomto roce byl změněn jejich obsah a staly se školami odbornými. V roce 1848 bylo zrušeno poddanství, sedláci potřebovali poradit, jak svůj statek obhospodařit a jak spravovat svůj majetek. Proto byl zřízen zemský sněm Strany organizace hospodářského vyučování v Čechách, který napomáhal formou přednášek, polních kázání, nedělních škol a poradnictví rolníkům hospodařit. V roce 1850 byly zřízeny veřejné rolnické školy, základy zemědělských škol pak byly položeny po roce 1864.³

Dle Kříže⁴ se od roku 1875 začal utvářet systém odborného vzdělávání, jenž zahrnoval pokračovací učňovské školy, státní nižší a vyšší průmyslové školy. Změna nastala 20. letech 20. století, kdy tzv. vyšší průmyslové školy začaly svým žákům poskytovat i všeobecné vzdělání a žáci získali možnost skládat maturitní zkoušku opravňující ke studiu na technických vysokých školách.

¹ Odborné vzdělávání. *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. Praha, ©2008 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/pocatecni-odborne-vzdelavani>.

² ČERNOHORSKÝ, Zdeněk. *Vývoj učňovského školství v Československu*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1973. ISBN 14-385-73

³ KŘÍŽ, Emil Ing. *Historie zemědělského školství a poradenství* [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, s. 1-16 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://dl.webcore.czu.cz/file/QmZtK1ByQVY0c2s9>

⁴ Tamtéž.

1.2 Vývoj vzdělávání po roce 1945⁵

Školství po roce 1945 navázalo na systém z předválečného období. V roce 1946 byly zavedeny všeobecně vzdělávací předměty do učebních plánů učňovských škol a příprava učňů se začala považovat za zvláštní druh odborného vzdělávání.

Po komunistickém převratu v roce 1948 byly do vzdělávací soustavy tehdejšího Československa zavedeny závažné změny, které znamenaly vývoj českého i slovenského školství na několik desítek let. Zákon č. 95/1948 Sb., o základní úpravě jednotného školství (školský zákon),⁶ upravil školskou soustavu do podoby, která přetrvala řadu následujících let. Stanovil povinnou, bezplatnou a jednotnou školní docházku, všechny školy se staly školami státními.

Pro děti od tří let byly zřízeny školy mateřské; od šesti let byla zahájena povinná školní docházka, která se uskutečňovala pět let ve škole národní (dnes 1. stupeň ZŠ) a čtyři roky ve škole střední (dnes druhý stupeň ZŠ). Po střední škole následovala škola třetího stupně (dnešní střední škola). Školy třetího stupně se dělily jednak na povinné, jednak na výběrové.⁷

Povinnými školami třetího stupně byly základní odborné školy, které byly tříleté a poskytovaly základní odborné vzdělání a prohlubující obecné vzdělání. Zřizovaly se často u podniků, členily se na několik oborů a byly povinné pro ty žáky, kteří nechodili do jiných škol třetího stupně. Odborné školy byly dvou či tříleté, poskytovaly přípravu na určitá povolání a prohlubovaly obecné vzdělání. Vyšší odborné školy (pro zemědělství, průmysl, obchod, dopravu, pro ženská povolání, uměleckou činnost, pro sociální a zdravotní službu, výživu apod.) byly školy čtyřleté a poskytovaly vyšší vzdělání odborné. Zároveň poskytovaly i vyšší obecné vzdělání v takovém rozsahu, aby se umožnil žákům též přístup ke studiu na vysokých školách. Čtyřletá byla také gymnázia, jež poskytovala vyšší obecné vzdělání, založené na vědeckém poznání, rozšiřovala přírodní, kulturní, technické a sociální znalosti žáků; tím všestranně rozvíjela jejich osobnost a připravovala je i ke studiu na vysokých školách.⁸

Uvedený školský zákon sloučil nižší střední školu, tedy nižší třídy osmiletého gymnázia či reálky, a školu měšťanskou do nově vytvořené střední školy. Došlo tedy k významné změně

⁵ KRŮŽ, Emil Ing. Historie zemědělského školství a poradenství [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, s. 1-16 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://dl.webcore.czu.cz/file/QmZtK1ByQVY0c2s9>

⁶ Zákon č. 95/1948 Sb. ze dne 21.4.1948. Zákon o základní úpravě jednotného školství (školský zákon)

⁷ Tamtéž

⁸ *Počáteční vzdělávání v České republice* [online]. In: Praha: Refer Net Česká republika, 2005, březen 2005 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: http://www.refernet.cz/sites/default/files/download/pocatecni_vzdelavani_zprava.pdf

školské soustavy; požadavek jednotné nižší střední školy (druhého stupně dnešní základní školy) byl ovšem dlouholetým požadavkem učitelských organizací. Jejich vizí však byla škola sice jednotná, ale vnitřně diferencovaná tak, aby vyhovovala odlišným zájmům a dispozicím žáků. Další významnou změnou bylo zrovnoprávnění maturitní zkoušky konané v různých druzích středních škol, maturita získaná na gymnáziu či odborné škole opravňovala ke vstupu do terciárního vzdělávání.⁹

Na středních odborných školách bylo poskytováno žákům odborné i všeobecné vzdělání a maturitní zkouška byla povinná závěrečná zkouška na všech druzích středních škol. Střední odborné školy poskytovaly svým žákům jak odborné, tak i všeobecné vzdělání, což jejich absolventům umožnilo ucházet se o přijetí ke studiu na vysoké škole. Součástí školské soustavy se tak staly i školy připravující učně, kteří se vzdělávali v odborných školách. Vznikla soustava učebních oborů, v nichž bylo možno získat odbornou kvalifikaci.¹⁰

V roce 1953 (zákon č. 31/1952 Sb.) došlo k dílčí změně školského zákona – základní všeobecné vzdělání bylo zkráceno na osm let, byť bylo poskytováno na osmileté střední škole či na jedenáctileté střední škole, která byla ukončena maturitní zkouškou. Z osmého ročníku střední školy bylo možné přejít do odborných škol, které patřily mezi školy výběrové. Odborné vzdělávání bylo poskytováno především v učilištích státních pracovních záloh, do nichž byli přijímáni žáci po ukončení povinné školní docházky.¹¹

Zákon č. 186/1960 Sb. opět prodloužil povinnou školní docházku na devět let, ta se uskutečňovala v základních devítiletých školách.¹²

Učňovská mládež se vzdělávala v odborných učilištích či v učňovských školách. Odborné učiliště poskytovalo odborný výcvik, střední všeobecné a odborné vzdělání a mimoškolní a mimopracovní výchovu; učňovská škola zajišťovala střední všeobecné a odborné vzdělání, popřípadě mimoškolní výchovu. Nově byly koncipovány odborné školy, v nichž probíhala příprava nižších technických, ekonomických, zdravotnických, administrativních a dalších

⁹ *Počáteční vzdělávání v České republice* [online]. In: . Praha: Refer Net Česká republika, 2005, březen 2005 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z:

http://www.refernet.cz/sites/default/files/download/pocatecni_vzdelavani_zprava.pdf

¹⁰ Tamtéž

¹¹ Zákon č. 31/1952 Sb., o školské soustavě a vzdělávání učitelů (školský zákon)

¹² Zákon č. 186/1960 Sb., o soustavě výchovy a vzdělávání (školský zákon).

pracovníků: úspěšné ukončení studia střední odborné školy umožňovalo pokračovat ve studiu školy vysoké.¹³

Reforma započatá v roce 1976 a zapsaná ve školském zákoně z roku 1984¹⁴ byla vedena tak, aby účast na středním vzdělání byla všeobecně dostupná a aby žáci opustili střední školu s kvalifikací uznávanou pracovním trhem. Součástí změn byla i změna školské soustavy – byla zavedena desetiletá povinná školní docházka – osm let byla realizována v základní škole, zbývající dva roky potom ve střední škole. Každý žák tedy musel po základní škole pokračovat ve svém vzdělání v některém z oborů středního vzdělání. Celkový počet učebních (učňovských) oborů vzdělávání byl snížen.¹⁵

1.3 Vývoj vzdělávání po roce 1989

Se změnou politického, sociálního a ekonomického prostředí po roce 1989 prošel systém odborného vzdělávání zásadním vývojem.

Změny přispěly k modernizaci obsahu učiva, byly zvyšovány kompetence škol a jejich financování, umožnily vznik neveřejných (soukromých, církevních) škol. Ke vzniku nových škol a oborů (management, peněžnictví, služby, cestovní ruch) přispěla efektivní reakce na měnící se podmínky trhu práce. Největší změny vzdělávací struktury nastaly:

- v přijímání žáků na střední odborné školy. V roce 1990 byl poměr mezi přijatými žáky středních odborných škol a středních odborných učilišť 26:74, v roce 2003 už to bylo 56:44. Došlo tedy k výraznému poklesu zájmu o učňovské obory. Další změnou byla integrace několika typů škol do jedné nebo vyrovnání rozdílů mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce
- vyrovnávání rozdílů mezi vzdělávací poptávkou a nabídkou - zřizování neveřejných škol a vznik nových oborů
- snižování průměrné velikosti škol. Jeho příčinou byl nedostatek studentů vyvolaný jednak demografickým poklesem, jednak nepromyšleným rozšiřováním nabídky vzdělání o nové, často jen podobné obory (příbuzná povolání). Za odstranění tohoto nežádoucího jevu, tj. redukování počtu středních škol, a naopak vytvoření efektivní

¹³ *Počáteční vzdělávání v České republice* [online]. In: Praha: Refer Net Česká republika, 2005, březen 2005 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: http://www.refernet.cz/sites/default/files/download/pocatecni_vzdelavani_zprava.pdf

¹⁴ Zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon).

¹⁵ *Počáteční vzdělávání v České republice* [online]. In: Praha: Refer Net Česká republika, 2005, březen 2005 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: http://www.refernet.cz/sites/default/files/download/pocatecni_vzdelavani_zprava.pdf

sítě škol schopných reagovat na vzdělávací poptávku regionální úrovni, jsou v dnešní době zodpovědné kraje

- v oblasti terciárního vzdělávání významnou změnu přinesla novela Školského zákona¹⁶ z roku 1995, která rozšířila vzdělávací soustavu o nový vzdělávací stupeň - vyšší odborné vzdělání;
- zákon o vysokých školách z toho roku 1998 zavedl rozdělení vysokých škol na univerzitní a neuniverzitní, na veřejné, soukromé a státní. Zákon také deklaruje nový typ studijního programu – bakalářský vedle již existujícího magisterského a doktorského.¹⁷

1.4 Současné vývojové trendy v odborném vzdělávání v ČR

Od roku 1989 probíhají společně s transformačním procesem hodnotící diskuze o celkovém pojetí vzdělání. Východiskovým dokumentem je Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, tzv. Bílá kniha z roku 2001, kterou vytvořilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen MŠMT). Tento dokument byl koncipován na základě programových dokumentů, analýz a hodnocení uskutečněných v předchozích pěti letech. Národní program zdůvodňuje nezbytnost změn, stanovuje cíle vzdělávací politiky i dlouhodobé zaměření dalšího vývoje, a to na období pěti až deseti let.

Strategické priority a klíčová opatření k rozvoji vzdělávání v ČR jsou pravidelně aktualizovány v dokumentech Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky s názvem Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy (dále jen DZ), vydávaných vždy po dvou letech (kurikulární reforma, reforma ukončování středního vzdělávání).

1.5 Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v České republice na období 2015-2020

V roce 2014 byla schválena Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období

¹⁶ Zákon č. 138/1995 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), kterým se mění a doplňuje zákon č. 29/1948 Sb

¹⁷ *Počáteční odborné vzdělávání v České republice: Podrobná zpráva* [online]. ReferNet Česká republika, 2005 [cit. 2017-05-30]. Dostupné z: http://www.refernet.cz/sites/default/files/download/pocatecni_vzdelavani_zprava.pdf

2015-2020 je jedním z implementačních dokumentů Strategie 2020. Tento záměr je zpracován v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., (školský zákon). Z hlediska MŠMT představuje významný nástroj na formování vzdělávací soustavy se základem komunikace mezi kraji a městy. Zakotvuje záměry, cíle a kritéria vzdělávání, určuje dlouhodobé záměry, sjednocuje přístup státu a jednotlivých krajů. Krajské úřady rozpracovávají specifické potřeby pro svůj kraj. Řada opatření bude spolufinancována Evropským sociálním fondem (dále jen ESF) z prostředků MŠMT. Tento DZ se bude promítat ve všech formách vzdělávání od předškolního až po vyšší odborné a další vzdělávání.¹⁸

Některá z opatření Strategie 2020 (Opatření dlouhodobého záměru ČR¹⁹) týkající se středního vzdělávání:

- pro podporu výuky oborů středního vzdělávání, u jejichž absolventů se předpokládá, že se dlouhodobě uplatní na trhu práce, se do budoucna vyžaduje předpokládaná struktura zaměstnanosti
- podpora středního odborného vzdělávání a sociální partnerství škol a zaměstnanců, poboček úřadů práce s cílem zvýšení podílu praktické výuky v zájmu lepšího osvojení profesních dovedností a přispění ke snadnějšímu uplatnění na trhu práce
- nová závěrečná zkouška – některé změny jako např. jednotné zadávání závěrečných zkoušek, již proběhly, nyní se umožňuje složit písemnou závěrečnou zkoušku elektronickou formou, což umožní vygenerovat zadání této zkoušky pro každého žáka individuálně
- přijímací řízení do oborů středního vzdělávání s maturitní zkouškou – zavedení povinné přijímací zkoušky pro přijímání žáků již proběhlo a nyní (2018) se usiluje o postupné zavedení elektronického testování žáků, které zavádí odpovídající právní úpravu
- reforma maturitní zkoušky – usilování o povinné zařazení maturitní zkoušky z předmětu Matematika společně s předměty Český jazyk a literatura a Cizí jazyk. Od roku 2021/2022 bude matematika povinnou součástí zkoušky

¹⁸ DLOUHODOBÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY ČESKÉ REPUBLIKY NA OBDOBÍ 2015-2020. In: *MŠMT* [online]. Praha: MŠMT, 2018 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-3>

¹⁹ Tamtéž

Co rozumíme pojmem duální systém?

1. Je to systematické propojení teoretické výuky a praktické profesní přípravy²⁰, snaha kombinovat učení na pracovišti (např. v podnikových výcvikových střediscích) s učením v odborných školách. Odborná příprava je rozdělena na čas strávený v podniku (tři nebo čtyři dny v týdnu) a čas strávený v odborné škole (jeden až dva dny v týdnu).²¹

2. Hlavním principem duálního systému odborného vzdělávání (odborné přípravy) je střídání učení ve škole a práce ve firmě.²²

Důležitou součástí je teoretická výuka odborných předmětů. Jedná se o výuku, která většinou probíhá v prostorách školy a jejích učebnách. Žáci (studenti) si zde na základě Školního vzdělávacího programu (dále jen ŠVP), který je zpracován dle Rámcového vzdělávacího programu (dále jen RVP), tematických plánů a učebních metod, osvojují teoretické dovednosti, které později aplikují v praktické profesní části (odborný výcvik). Na ni navazuje profesní příprava – odborný výcvik, tedy výuka, probíhající v odborných učebnách, dílnách nebo přímo v podnicích. Základním rysem duálních systémů je to, že žák má dvojitý status: ve škole je žákem a v podniku je zaměstnancem, s nímž má podnik uzavřenou zaměstnaneckou smlouvu.²³

Duální systém je rozšířený především v německy mluvících zemích (ale např. i v Dánsku a Nizozemsku). Systém připomíná stav, který byl u nás před rokem 1989, kdy zřizovateli středních odborných učilišť byly podniky, které hradily náklady na odborný výcvik učňů, s nimiž měly uzavřené dohody. Nicméně v 80. letech nebyl odborný výcvik vždy realizován přímo ve výrobě podniku, existovala tzv. místně odloučená pracoviště, podniková zařízení pro realizaci odborného výcviku, ve kterých se žáky pracovali mistři odborného výcviku.²⁴

²⁰ Odborné vzdělávání v Německu: Duální systém. Plus: Magazín Česko-německé obchodní a průmyslové komory [online]. 2011.6 s. 18-19 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z:

http://http://tschechien.ahk.de/fileadmin/ahk_tschechien/Plus-Ausgaben/ausgaben_pdf/2011/plus_032011.pdf

²¹ Akční plán podpory odborného vzdělávání [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy Č.j.: 21 146/2008-23, 2008 [cit. 2017-05-31]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/8215_1_1/.

²² Tamtéž

²³ Podpora spolupráce škol a firem: Nový model odborného vzdělávání zohledňuje prvky duálních systémů. Národní ústav pro vzdělání: Pospolu [online]. Praha: NÚV, 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z:

<http://www.nuv.cz/pospolu/kooperativni-model-odborneho-vzdelavani-zohlednuje-prvky>

²⁴ Tamtéž

1.6 Typologie systémů odborného vzdělávání

Mezi zeměmi, které mají zavedený systém odborného vzdělávání, lze nalézt nejen mnohé společné prvky, ale i některé odlišnosti. Vzhledem k variabilitě systémů je vhodné hovořit spíše o různých typech odborného vzdělávání.

Různá hlediska:

podle toho, jak jsou rozděleny role a kompetence mezi klíčové aktéry duálního systému a podle požadavků, které jsou na ně kladeny:

- vztah vzdělávání k trhu práce
- podle legislativních základů
- dle forem financování
- podle místa realizace odborného vzdělávání
- dle míry standardizace a významu výstupních certifikátů
- podle míry stratifikace a vnitřní soudržnosti systému školství²⁵

1.7 Prvky duálního systému

V roce 2013 byly ve školách i firmách zjištěny určité bariéry, které komplikují vzájemné vztahy škol a firem; pro omezení těchto bariér by bylo vhodné vytvořit určité podmínky a zavést do odborného vzdělávání vybrané prvky duálního vzdělávacího systému.

„Díky efektivně fungujícímu duálnímu systému patří například Rakousko, kde již mnoho let funguje, dlouhodobě mezi země s nejnižší nezaměstnaností absolventů odborných škol, tedy učňů. Mou ambicí je zavést prvky tohoto systému i v České republice, a oživit tak české učňovské školství,“ říká bývalý ministr školství Marcel Chládek. Na uplatnění těchto prvků budou navržena opatření, která usnadní zavedení tohoto systému.²⁶

„Dne 1. 1. 2014 nabylo účinnosti zákonné opatření Senátu č. 344/2013 Sb., o změně daňových zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a o změně některých zákonů, kterým byla provedena mj. změna zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších

²⁵ Podpora spolupráce škol a firem: Duální systémy vzdělávání. *Národní ústav pro vzdělávání: Pospolu* [online]. Praha: © 2011 – 2016 NÚV - Národní ústav pro vzdělávání, 2016 [cit. 2016-11-26]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>

²⁶ Jaké prvky duálního systému lze zavést u nás? To zjišťuje projekt Pospolu. In: *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha: NÚV - Národní ústav pro vzdělávání, 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/jjake-prvky-dualniho-systemu-lze-zavest-u-nas-to-zjistuje>

*předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“), spočívající v zavedení nového odpočtu od základu daně z příjmů na podporu odborného vzdělávání“.*²⁷

- Pro ošetření smluvních vztahů bylo doporučeno jako opatření v lednu 2013 v Nových opatřeních MŠMT s cílem podpořit motivaci zaměstnavatelů poskytovat žákům a studentům kvalitní personální a materiálně-technické podmínky pro praktické vyučování i motivační příspěvek (toto doporučení není právně závazné a zaměstnavatelé jej mohou upravit podle svých možností, potřeb a garancí minimální úrovně právní jistoty).²⁸
- Předpokládá se i zapojení odborníka z praxe ve školách tak, aby tito lidé z firem mohli obohatit výuku žáků, aniž by museli mít status pedagogického pracovníka.
- Bude kladen důraz na důležitost kariérového poradenství v základních a středních školách.
- Sociální partneři usilují také o zavedení systému, který pomůže předpovědět to, jaké budou potřeby trhu práce s cílem ovlivnit otevírané obory v krajích a počty žáků v nich.²⁹

1.8 Duální systém vzdělávání v ČR

Hodně diskutovaným tématem odborného vzdělávání v České republice je tzv. duální (učňovský) systém odborného vzdělávání. Jedním ze základních předpokladů kvalitního odborného vzdělávání je oboustranně přínosná a dobře fungující spolupráce mezi školami a firmami (podniky). Tato spolupráce musí být vždy přínosná oběma stranám, jak odborné škole, tak podniku.³⁰

²⁷ Informace k uplatňování odpočtu na podporu odborného vzdělávání od základu daně z příjmů podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Ministerstvo financí ČR* [online]. Praha, Copyright©2005-2013, 21. 5. 2014 10:00 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/legislativni-dokumenty/2014/informace-k-uplatnovani-odpocetu-na-podpo-17928>

²⁸ JANDA, Jiří. *Vzorová smlouva žák – zaměstnavatel je k dispozici: Svaz průmyslu a dopravy České republiky* [online]. © Copyright 2017, 2015, 2015, 1 [cit. 2017-06-12]. DOI: © Copyright 2017 Svaz průmyslu a dopravy České republiky | sper@sper.cz | vytvořilo Artio s.r.o. Dostupné z: <http://www.sper.cz/pro-media/tiskove-zpravy/9093-vzorova-smlouva-zak-zamestnavatel-je-k-dispozici>

²⁹ Jaké prvky duálního systému lze zavést u nás? To zjišťuje projekt Pospolu. In: *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha: NÚV - Národní ústav pro vzdělávání, 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/jjake-prvky-dualniho-systemu-lze-zavest-u-nas-to-zjistuje>

³⁰ SOUHRNNÁ ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU SPOLUPRÁCE MEZI ŠKOLAMI A ZAMĚSTNAVATELI: souhrnná analytická studie. In: *podpora spolupráce škol a firem* [online]. Praha: NÚV,

Některé výhody pro odborné školy:

- novinky a aktuální údaje z daného oboru
- stále aktuální vzdělávací programy
- nalezení vhodných podniků pro stáže učitelů a praxi žáků
- zajištění odborníků z praxe pro zlepšení kvality výuky
- zlepšování kvalit pedagogických pracovníků dané školy
- zajištění partnerů pro vhodné projekty

Některé výhody pro zaměstnavatele (podniky, firmy):

- možnost participovat na kvalitě výuky, jejím obsahu a formě, např. při tvorbě ŠVP
- příležitost výběru nejlepších žáků již během studia (kvalitní budoucí zaměstnanci)
- zajištění partnerů pro vhodné projekty

Některé oboustranně výhodné přínosy:

- odborné exkurze a stáže žáků a učitelů
- příležitost vzájemné spolupráce a tvorby, např. při vytváření ŠVP
- společné projekty
- reklama zaměstnavatele ve školách formou sponzoringu

Otázka tedy zní, zda zavést duální systém vzdělávání do České republiky.³¹

V ČR se o duálním systému začalo mluvit v roce 2013, díky projektu Pospolu (Podpora spolupráce škol a firem se zaměřením na odborné vzdělávání v praxi), jenž provedl analýzu (šetření), v níž se sesbíraly podněty ze škol, firem, asociací..., tedy od všech, kteří se chtěli k otázce duálního systému vyjádřit. Všechny podklady byly zpracovány a na základě těchto analýz byl navržen systém změn, vedoucí k efektivnější a snadnější spolupráci mezi školami a firmami.

2018, 23.12. 2013 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z:

http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Souhrnna_analyticka_studie_FIN.pdf

³¹ SOUHRNNÁ ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU SPOLUPRÁCE MEZI ŠKOLAMI A

ZAMĚSTNAVATELI: souhrnná analytická studie. In: : *podpora spolupráce škol a firem* [online]. Praha: NÚV,

2018, 23.12. 2013 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z:

http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Souhrnna_analyticka_studie_FIN.pdf

Z tohoto šetření vyplynulo, že školy i zaměstnavatelé vnímají téměř podobné bariéry vzájemné spolupráce.

Školám komplikuje spolupráci:

- nedostatek vhodných firem z hlediska zaměření či oboru
- nedostatek financí
- povinné zdravotní prohlídky žáků
- nastavení hygienických a bezpečnostních předpisů
- laxní přístup k odbornému vzdělání a nedostatek zakázek v soukromém sektoru

Zaměstnavatelé vidí problémy:

- v komunikaci
- v obtížné dohodě se školami
- v nedostatku financí
- ztížené dostupnosti vhodných škol z hlediska dopravní obslužnosti³²

1.9 Přínos duálního systému vzdělávání

Trh práce a duální systém jsou spolu velmi úzce propojeny. V zemích, kde se je uplatňuje a podporována spolupráce mezi školami, podniky a sociálními partnery, mohou školy vyučovat teoretické předměty podle potřeb jednotlivých podniků. Absolventi pak mají možnost získané kompetence využít v praxi, jejich přechod mezi školou a prací je snadnější a lépe si pak hledají vhodnou práci. Pro své budoucí zaměstnavatele jsou díky získané praxi a dovednostem, kterých nabyli v podniku, vhodnými kandidáty na určitou pracovní pozici v dané profesi. Pro vhodnou zpětnou vazbu a plynulý vzdělávací proces je důležitá vzájemná spolupráce škol a firem (podniků), neboť pedagogičtí pracovníci (mistři) si mohou s pracovníky firmy (trenéry, instruktory...) předávat důležité informace hlavně o prospěchu a získaných dovednostech daného žáka.³³

³² Podpora spolupráce škol a firem: Dotazníková šetření. In: *Podpora spolupráce škola firem: pospolu* [online]. Praha: NÚV - národní ústav pro vzdělání, 2018, 2013 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dotaznikove-setreni>

³³ *Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě: Dílčí analytická studie* [online]. Národní ústav pro vzdělávání © 2011 – 2017 NÚV - Národní ústav pro vzdělávání, 2017 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>

- přínos duálního systému vzdělávání pro žáky
- přínos duálního systému vzdělávání pro společnosti (podniky, firmy)
- přínos duálního systému vzdělávání pro školy
- přínos duálního systému vzdělávání pro stát

1.9.1 Přínos duálního systému vzdělávání pro žáky

Pro žáky je tento způsob vzdělávání výhodný hlavně proto, že se s danou profesí seznamují reálně přímo v podniku. Učení, které je realizováno ve firmě, jim umožňuje rozvíjet dané kompetence a naučí je efektivně využívat stroje a zařízení potřebné k výkonu práce. Tito žáci jsou zahrnuti přímo do pracovního procesu a za odvedenou práci jsou motivováni finanční odměnou (kapesným).

Získané dovednosti, zkušenosti a znalosti v daném oboru jim v budoucnu mohou usnadnit bezpečnou cestu k nalezení vhodného, uspokojujícího a dobře placeného pracovního místa.³⁴

Nejen nabyté kompetence, ale i výše mezd jsou důležitou složkou duálního systému vzdělávání.

V zemích, kde tento systém již funguje řadu let, jsou u absolventů duálního systému průměrné měsíční výdělky vyšší než u absolventů, jejichž vzdělání je založené jen na školní výuce.

Pro absolventy duálního systému je přechod mezi školou a budoucím zaměstnáním snazší, neboť umožňuje žákům získat pracovní zkušenosti v reálném prostředí. Žáci se tak stávají součástí každodenní práce v podniku, čímž se učí firemnímu chování a vzájemně si předávají znalosti a zkušenosti s ostatními zaměstnanci. Tato získaná zkušenost poskytuje studentům přímý vstup na pracovní trh. V evropských zemích **si absolventi duálního systému hledají své první zaměstnání mnohem lépe než absolventi jiných typů zaměstnání.**³⁵

V duálním systému je důležitým faktorem motivace, která je nejlepším krokem k úspěšnému ukončení studia a přípravou na budoucí povolání. V některých školách žáky motivují např. finanční odměnou, kterou mohou získat např. vynikajícím prospěchem, v praxi nápadem pro zkvalitnění nebo ulehčení výrobního procesu (tzv. zlepšovák), možností studijní stáže v zahraničí, návrhem a realizací vlastního výrobku či modelu (studentské auto, Škoda auto, a.s.) aj.³⁶

³⁴ Tamtéž

³⁵ Tamtéž

³⁶ Benefity pro žáky. In: ŠKODA AUTO a.s., *Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod* [online]. © ŠKODA AUTO, ©2017 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.sou-skoda.cz/>.

1.9.2 Přínos duálního systému vzdělávání pro společnosti (podniky, firmy)

Podpora odborného vzdělávání státem, která se uskutečňuje v některých evropských zemích (Rakousko, Dánsko, Norsko...), má pozitivní vliv na podniky a jejich zaměstnance, což znamená přínos pro celou ekonomiku a finanční stabilitu podniku. Hlavním přínosem pro podniky je to, že nabídnutím učebních míst studentům získají do budoucna kvalitní pracovníky, kteří mohou přinést do podniku nové znalosti, jež získali studiem ve škole, nebo mohou do firmy přinášet nejnovější know-how. Dále se firmám nabízí možnost získat budoucí pracovníky dle svých momentálních požadavků, seznámit s nimi již během studia a zároveň si tak ověřit jejich pracovní aktivitu, kompetence a návyky, které získali ve firmě při odborném vzdělávání (praxi). Z toho plyne, že si zaměstnavatel může vybrat učně z řad těch nejlepších a eliminuje tak možná rizika z přijímání nového zaměstnance. Studenti (žáci) mohou do firmy přinášet nové podněty nebo nápady pro zlepšení, urychlení, zjednodušení a zvýšení efektivnosti práce.³⁷

Firmy, které spolupracují se školami v rámci duálního systému, si mohou za každého studenta snížit základ daně z příjmů. Např. v Nizozemsku si za každé zaplněné místo v rámci duálního vzdělání mohou firmy odečíst až 2 500 eur jako slevu na dani.³⁸

V České republice sice není povinné zavedení duálního systému vzdělávání, přesto si mohou podle novely zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, podniky (firmy) odečíst:

- 50 – 110% vstupní ceny pořízení majetku, který byl pořízen pro účely odborného vzdělávání
- 200 Kč na podporu výdajů vynaložených na žáka v konkrétním období na pracovišti firmy (zaměstnavatele – poplatníka daně)
- motivační příspěvek, zahrnující stipendium, příspěvek na ubytování, jízdné, pomůcky a stravování, je určený žákům na středních školách (ve výši 5 000 Kč) a studentům vyšších odborných škol (ve výši 10 000 Kč)

Předpokladem uplatnění daňového odpočtu je povinnost firmy uzavřít smlouvu o odborném vzdělávání, obsahu, rozsahu a podmínkách výuky se školou. V případě vyplácení motivačního příspěvku (stipendia) musí firma podepsat smlouvu se žákem.³⁹

³⁸Benefity pro žáky. In: ŠKODA AUTO a.s., *Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod* [online]. © ŠKODA AUTO, ©2017 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.sou-skoda.cz/>.

1.9.3 Přínos duálního systému vzdělávání pro školy

V systému duálního vzdělávání se klade velký důraz na vzájemnou spolupráci mezi školou a podnikem. Cílem této spolupráce je přizpůsobit odborné vzdělávání a praktický výcvik požadavkům praxe, a zvýšit tak atraktivitu odborného studia. Pedagogickým pracovníkům školy je tímto způsobem přibližovaná realita z podniků, na jejichž základě se staví cíle praktického vyučování. Touto spoluprací jsou v pravidelném kontaktu s pracovníky firmy (lektory, trenéry...) a vzájemně si tak mohou vyměňovat informace o žácích. Kvalita lektorů (trenérů, instruktorů...) by měla zajišťovat snazší přechod mezi firmou a školou.⁴⁰

1.9.4 Přínos duálního systému vzdělávání pro stát

Jak ekonomický růst ovlivňuje vzdělávání, bylo zjištěno v průzkumu Evropského střediska pro odborné vzdělávání Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training), které se ve svém průzkumu zaměřilo na makroekonomický přínos odborného vzdělávání v některých členských zemích Evropské unie (Dánsko, Německo, Španělsko, Francie, Nizozemsko, Švédsko a Velká Británie). Tyto země byly vybrány z důvodu rozdílnosti systémů odborného vzdělávání. Z průzkumu vyplynulo, že v některých zemích měli lidé s vyšším nebo s nižším středním odborným vzděláním pozitivní vliv na růst pracovní produktivity, v některých zemích měli pouze průměrný dopad na pracovní produktivitu. Dovednosti, které jsou získávány v případě zapojení žáků do vzdělání, nejen že zvyšují produktivitu země, ale mohou ovlivnit i předávání svých všeobecných znalostí a odborných kompetencí ostatním zaměstnancům firmy.⁴¹

³⁹Informace k uplatňování odpočtu na podporu odborného vzdělávání od základu daně z příjmů. In: *MŠMT* [online]. Praha: Ministerstvo práce, školství a tělovýchovy, 2018, 7. května 2014 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/informace-k-uplatnovani-odpocitu-na-podporu-odborneho>

⁴⁰ *Duální systémy vzdělávání: Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě* [online]. In: Praha: NÚV, 2018 [cit. 2018-04-05]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>

⁴¹ Tamtéž

Odborné vzdělávání v České republice

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy je hlavním orgánem odpovědným za odborné vzdělávání (dále jen OV). Odborné školy jsou většinou veřejné (zřizuje kraj) nebo soukromé.⁴²

Odborné vzdělávání v ČR začíná po ukončení povinné devítileté školní docházky obvykle ve věku 15 let. Ve školách probíhá veškeré počáteční vzdělávání odborného vzdělávání. Praktická příprava je realizována ve školních dílnách, provozovnách, střediscích praktického vyučování, nebo v rámci duálního systému vzdělávání (viz ŠKODA AUTO, a.s. SOUs) v podnicích (firmách). Na tvorbě vzdělávacích programů a tvorbě standardů se podílí zástupci zaměstnavatelů, odborové skupiny a školy.⁴³

Vyšší primární vzdělávání (EQF 3)⁴⁴ trvá tři roky a je ukončeno výučním listem. Po absolvování tohoto vzdělávání je možnost pokračovat v navazujícím dvouletém nástavbovém studiu (EQF 4) a složit maturitní zkoušku, která umožňuje studium na vysokoškolské úrovni. Dalším druhem vyššího sekundárního vzdělávání je čtyřletý vzdělávací program (EQF 4), jenž je ukončen maturitní zkouškou. Dalším druhem odborného středoškolského vzdělávání jsou lycea, která jako program obecně odborné přípravy mají vysoký podíl všeobecného vzdělávání (70%) a připravují absolventy ke studiu na odborných vysokých školách (technické, přírodovědné, vojenské...). Posledním programem odborného vzdělávání v ČR jsou konzervatoře, které mají odlišný rámec kurikula. Připravují žáky na výkon v uměleckých činnostech (tanec, zpěv, herectví, hudba). Tyto programy jsou buď šestileté, nebo osmileté a jsou ukončovány absolutoriem buď (vyšší odborné vzdělávání EQF 6), nebo maturitní zkouškou (střední odborné vzdělávání EQF 4).⁴⁵

⁴² Zaostřeno na odborné vzdělávání Česká republika: Odborné vzdělávání v České republice. In: *Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání* [online]. Copyright © Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy (Cedefop), 2016, 2018 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.cedefop.europa.eu/cs>

⁴³ Tamtéž

⁴⁴ European Qualifications Framework – *EQF*- Kvalifikační úrovně EQF, kódové označení kategorií dosaženého vzdělání v ČR a klasifikace ISCED 97

⁴⁵ Zaostřeno na odborné vzdělávání Česká republika: Odborné vzdělávání v České republice. In: *Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání* [online]. Copyright © Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy (Cedefop), 2016, 2018 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.cedefop.europa.eu/cs>

V posledních několika letech byl vývoj na trhu práce v České republice značně determinován ekonomickou krizí. Mnohé firmy ukončily činnost a docházelo k propouštění napříč celou vzdělanostní strukturou od vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců až po zaměstnance bez vzdělání (2008 – 2014).⁴⁶ Již v druhé polovině roku 2015 se situace začala měnit a postupně docházelo k mírnému snižování nezaměstnanosti. V loňském roce (2017) míra nezaměstnanosti rekordně klesala, v některých regionech až dokonce na reálna minima. Lze očekávat pokračování tohoto trendu i v roce 2018. Ředitelka pracovního portálu Zuzana Lincová připomíná, že v České republice je jedna z nejnižších hodnot nezaměstnanosti a Praha je v počtu volných míst v celoevropském měřítku na 5. místě.⁴⁷

Zcela se mění pohled na absolventy. Dříve byli pro zaměstnavatele lidé bez praxe (absolventi) neatraktivní, nyní jsou vyhledávanou skupinou, protože se stále zvyšujícími se požadavky (kvalifikace a technické vzdělání) na pracovníky jsou tito mladí lidé ideálními kandidáty na nové pracovní pozice. Firmy se proto snaží o angažmá ve školách, kde se snaží nalézt a oslovit nadějně talenty, kteří by byli ideálními zaměstnanci jejich firmy.⁴⁸

Z analýzy Úřadu práce ČR vyplývá (viz tabulka č. 1), že počet neobsazených míst pro lidi se středním odborným vzděláním (vyučením) je velké množství. Firmám se nedaří nalézt vhodné kandidáty na pracovní pozice, které jsou pro určité pracovní pozice specifické (viz dotazník ve firmách – praktická část).

⁴⁶ Duální systém odborného vzdělávání jako řešení potřeb trhu práce v ČR. In: *Vláda České republiky* [online]. Vláda ČR (c) 2009-2018, 16. 9. 2015 [cit. 2018-03-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/dualni-system-odborneho-vzdelavani-jako-reseni-potreb-trhu-prace-v-cr-134701/>

⁴⁷ V roce 2017 se očekává další snižování nezaměstnanosti. *Novinky.cz* [online]. Borgis, 2018, 2. 1. 2017 [cit. 2018-03-14]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/425146-v-roce-2017-se-ocekava-dalsi-snizovani-nezamestnanosti.html>

⁴⁸ Tamtéž

Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání

v celé ČR za 2. čtvrtletí 2017

Kód vzdělání ▲▽	Popis ▲▽	Aktuální počet volných míst ▲▽	Počet volných pracovních míst nabízených po dobu			
			0-3 měsíce ▲▽	3-6 měsíců ▲▽	6-12 měsíců ▲▽	12 a více měsíců ▲▽
A	Bez vzdělání	5 960	3 963	408	220	1 369
B	Neúplné základní	434	255	24	39	116
C	Základní + praktická škola	87 755	44 457	13 992	13 341	15 965
D	Nižší střední	1 759	807	336	227	389
E	Nižší střední odborné	10 149	5 012	1 844	1 451	1 842
H	Střední odborné (vyučení)	45 564	19 431	9 430	7 172	9 531
J	Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	1 596	962	200	154	280
K	ÚSV	4 924	2 619	809	505	991
L	ÚSO (vyučení s maturitou)	4 393	2 024	917	682	770
M	ÚSO s maturitou (bez vyučení)	10 222	4 815	1 867	1 445	2 095
N	Vyšší odborné	1 611	610	341	208	452
P	Vyšší odborné v konzervatoři	12	9	2	1	0
R	Bakalářské	2 751	1 002	321	474	954
T	Vysokoškolské	6 329	2 502	1 122	1 009	1 696
V	Doktorské (vědecká výchova)	40	11	10	7	12
Celkem		183 499	88 479	31 623	26 935	36 462

zdroj dat: portal.mpsv.cz (2017)

Další země EU a jejich duální systém

Ve vyspělých zemích Evropy se duální systém uplatňuje úspěšně již řadu let a vede hlavně k získání kvalitnějších pracovníků a snížení pracovní nezaměstnanosti v zemi.

1.10 Německo

Za odborné vzdělávání (odborné školy) a veřejné školství odpovídá v Německu všech 16 spolkových zemí, kde odborné vzdělávání patří pod správu státu a místních úřadů. Spolková vláda odpovídá za neškolní odborné vzdělávání a celkovou koordinaci zákonem o odborném vzdělávání (Berufsbildungsgesetz – BbiG) z roku 1969, reforma zákona byla provedena 1. dubna 2005. Financováno je z kombinovaných zdrojů; jsou to např. Federální ministerstvo školství a výzkumu (Bundesministerium für Bildung und Forschung), Ministerstvo ekonomiky a technologií (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie), Ministerstvo práce a sociálních věcí (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), federální Agentura (Úřad) práce, dále spolkové země, spolková ministerstva práce, ekonomiky, školství nebo kultury, dále EU...⁴⁹

Duální systém v Německu je praktikován více než 100 let, a to ve všech odvětvích průmyslu, hospodářství, řemesel, služeb, obchodu a zemědělství. Firmy se do tohoto systému zapojují dobrovolně a na vlastní náklady, protože jsou si jisty, že tak nejlépe pokryjí potřebu kvalifikovaných zaměstnanců.⁵⁰

Profesní příprava se realizuje na základě soukromoprávních smluv uzavíraných mezi podnikem a samotnými účastníky. Úkolem přípravy je poskytnout vzdělávací program založený na profesní přípravě, kvalifikaci a kompetenci vyžadované k výkonu povolání ve světě práce. V Německu existuje 346 oborů profesní přípravy, pro které jsou připravovány učební dokumenty ve Spolkovém ústavu pro odborné vzdělávání (Bundesinstitut für Berufsbildung), a to v široké spolupráci se zaměstnavateli. Podniky financují přípravu

⁴⁹ Příloha Analýzy systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě. *Studie_dualni_systemy_priloha_FIN.pdf* [online]. [cit. 2018-02-26]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Studie_dualni_systemy_priloha_FIN.pdf

⁵⁰Odborné vzdělávání v Německu: Duální systém. Plus: Magazín Česko-německé obchodní a průmyslové komory [online]. 2011. 6 s. 18-19 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: http://http://tschechien.ahk.de/fileadmin/ahk_tschechien/Plus-Ausgaben/ausgaben_pdf/2011/plus_032011.pdf

v podniku a platí žákům za práci úhradu, která je dohodnuta v kolektivní smlouvě (většinou 1/3 nástupního platu kvalifikovaného pracovníka).⁵¹

Odborné vzdělávání v duálním systému trvá dva až tři roky, popř. 3,5 let. Držitelům maturitního vysvědčení může být doba přípravy zkrácena. Žáci, kteří chtějí navštěvovat odbornou školu, musí mít splněnou předchozí povinnou školní docházku (základní škola do 5. ročníku a navazující hlavní škola nebo reálná škola či gymnázium). Průměrný věk žáků, kteří chtějí studovat na odborné škole, je 16 - 18 let.

Úkolem odborné školy (celodenní školy), která je mimo jiné důležitým vzdělávacím místem, je poskytnout základní odborné vzdělání a rozšířit obecné vzdělání. Výkony v obecných předmětech jsou hodnoceny v rámci školních zpráv (Hensen, Hippach-Schneider, 2013) a praktický výkon žáka je hodnocen závěrečnou zkouškou, která je zaměřená na praktickou odbornost. Žáci v rámci studia navštěvují odbornou školu jednou až dvakrát týdně a praxi v podnicích vykonávají 3-4 dny v týdnu. Odborná příprava v Německu je prováděna v hospodářských podnicích, ve veřejné správě, v profesním povolání, v odborných školách a v jiných institucích odborného vzdělávání mimo školu. Žáci nově také mohou část své odborné přípravy vykonávat v zahraničí, ale délka praxe nesmí přesáhnout jednu čtvrtinu výcviku stanoveného ve školících předpisech.⁵²

⁵¹ Odborné vzdělávání v Německu - Národní ústav pro vzdělání: Odborné vzdělávání v Německu. *Studie dualní systémy příloha FIN.pdf: zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha IV/2007* [online]. 2007 [cit. 2018-02-26]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2007/Zp0710pIVa.pdf>

⁵² "Zákon o odborném vzdělávání ze dne 23. března 2005 (Spolkový věstník I p. 931), naposledy článkem 14 zákona ze dne 17. července 2017 (BGBl I p. 2581) byl změněn."

1.11 Rakousko

Rakousko je parlamentní republikou, tvořenou devíti spolkovými zeměmi. Každá země má vlastní regionální vládu.⁵³

Ve fungování státu v Rakousku hraje výraznou roli rakouský model sociálního partnerství – systém koordinace ekonomické a sociální politiky mezi reprezentacemi, již hájí zájmy zaměstnavatelů, zaměstnanců a zástupců vlády. Sociální partnerství hraje klíčovou roli v sektoru vzdělávání.⁵⁴

Základním legislativním aktem je Zákon o odborném vzdělávání (Berufsausbildungsgesetz). Ministerstvo ekonomiky vydává pro každý učební obor učební regulativy (směrnice), jimiž jsou firmy při poskytování firemní účasti učení vázány. Tyto směrnice stanovují profil specifické profese pro příslušný učební obor a člení jednotlivé roky. Směrnice stanovují minimální rozsah dovedností, znalostí a povinné vyučovací praxe ve firmě.⁵⁵

Systém odborného vzdělávání začíná po splnění povinné školní docházky (od 6 do 15 let, 9 ročníků). V posledním roce dochází k diferenciaci školského systému. Žáci se mohou rozhodnout mezi odborným nebo všeobecným vzděláním. Odborné vzdělání může být nabyto buď v rámci učňovského vzdělávání (duální systém), nebo v celodenních profesních školách. Pokud se žáci chtějí vzdělávat v duálním systému, musí absolvovat 9. ročník povinné školní docházky (40% absolventů) a pak si mohou vybrat z 206 právně uznávaných oborů. Tito žáci poslední školní rok absolvují v tzv. polytechnické odborné škole, kde je jim vhodnou formou vyučovacích předmětů nabízena cílená orientace pro volbu jejich budoucího povolání. Po absolutoriu polytechnické školy se žáci dále vzdělávají v učňovské škole, kde délka profesní přípravy v duálním systému trvá 2-4 roky podle zvoleného oboru. Profesní příprava je realizována z 80% ve firmě a je z velké části hrazena firmami. Učni jsou zde zapojeni do procesu výroby, je za vykonanou práci je jim vypláceno kapesné, jehož výše je dána kolektivní smlouvou. Ve firmě profesní přípravu připravuje a realizuje trenér, který je k tomuto úkonu kompetentní (speciální čtyřicetihodinový kurz + odborná kvalifikace).⁵⁶

⁵³ Odborné vzdělávání v Rakousku - Národní ústav pro vzdělání: 12 zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha III/2006. In: *Národní ústav pro vzdělání* [online]. Praha: NÚV, 2006 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2006/Zp0609pIIIa.pdf>.

⁵⁴ Tamtéž

⁵⁵ Tamtéž

⁵⁶ Odborné vzdělávání v Rakousku - Národní ústav pro vzdělání: 12 zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha III/2006. In: *Národní ústav pro vzdělání* [online]. Praha: NÚV, 2006 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2006/Zp0609pIIIa.pdf>.

V rámci duálního systému je žák povinen navštěvovat profesní (učební) školu, která má za úkol poskytnout teoretické znalosti odborně spjaté s příslušnou profesí (65% výuky) a rozšířit obecné vzdělání (35% výuky). Každá profesní škola spadá pod určitý region v zemi. Formy výuky mohou probíhat pravidelně po celý rok (např. jeden celý den nebo dva půldny během týdne), blokově (osm týdnů vcelku), nebo sezónně (určité části roku). K úspěšnému zakončení profesní přípravy je nutné vykonat závěrečné zkoušky z teorie a praxe (teorie nemusí být součástí, pokud žák prokáže úspěšné ukončení posledního ročníku profesní školy), která není však povinná, ale opravňuje absolventa používat označení „kvalifikovaný pracovník“, což bývá výhodou v rámci kolektivního vyjednávání, Na základě této závěrečné zkoušky může absolvent získat lepší pracovní nabídku.⁵⁷

Novela zákona v roce 2003 přinesla tzv. integrační odborné vzdělávání zájemcům bez kvalifikace, hendikepovaným osobám nebo těm, kteří mají individuální vzdělávací potřeby a nemohou absolvovat studium v klasickém duálním systému výuky (možnost prodloužení doby studia, možnost získání pouze dílčí kvalifikace).⁵⁸

1.12 Dánsko

Dánské království tvoří Dánsko, Faerské ostrovy a Grónsko. Zákonodárnou moc má královna společně s jednokomorovým parlamentem.⁵⁹

Povinná školní docházka (Grundskole) trvá od 7 do 16 let věku dítěte (od roku 2009 nepovinná předškolní třída). Po 9. ročníku mohou žáci nastoupit do 10. ročníku, kde si mohou zvýšit úroveň svých obecných znalostí a rozhodnout se o svém dalším vzdělání (ukončeno závěrečnou zkouškou, která opravňuje přijetí na střední školu). Po ukončení 10. ročníku mohou pokračovat ve studiu na středoškolské úrovni, a to ve všeobecném nebo odborném vzdělávání mládeže.⁶⁰

⁵⁷ Odborné vzdělávání v Rakousku - Národní ústav pro vzdělání: 12 zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha III/2006. In: *Národní ústav pro vzdělání* [online]. Praha: NÚV, 2006 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2006/Zp0609pIIIa.pdf>.

⁵⁸ Tamtéž

⁵⁹ Odborné vzdělávání v Dánsku - Národní ústav pro vzdělání: Odborné vzdělávání v Dánsku. *Zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha I/2012* [online]. 2012(1), 1-8 [cit. 2018-02-27]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2012/Zp1208pIa.pdf>

⁶⁰ Tamtéž

Střední všeobecné vzdělávání je tříleté a je ukončené závěrečnými zkouškami (vyšší obchodní kurz nebo vyšší technický kurz), které jsou odborně zaměřené a směřují do vysokoškolského vzdělávání.⁶¹

Odborné vzdělávání (Erhvervsuddannelser) a příprava zahrnují programy z oblasti zemědělství, obchodu, techniky, sociální a zdravotní péče. Tyto programy jsou koncipovány do základních kurzů v délce 20 - 60 týdnů (výběr z 12 programů), které probíhají většinou ve škole. Těmito kurzy nenabývají žáci požadovaných kvalifikací, ale pouze je opravňují k tomu, aby navázali na jeden ze 109 hlavních programů. Kurzy teoretické výuky probíhají ve třídě, praktické kurzy v dílnách a jsou ukončovány projektem (externě známkováná zkouška, vysvědčení s vyučovacími předměty a dosažené úrovně). V hlavních programech musí mít žáci uzavřenou smlouvu s podnikem, kde formou duálního systému získávají potřebnou praxi (bez smlouvy se vzdělávají pouze ve škole). Tyto programy následně vedou k získání specifické profesní kvalifikace. Hlavní programy zahrnují několik stupňů a specializací, které odpovídají trhu práce. Programy začínají přípravou na pracovišti. Žáci jsou přijímáni na základě absolutoria všech 12 kurzů a podle počtu volných míst, která jsou v souladu s trhem práce. Odborné vzdělávání a příprava jsou organizovány duálním systémem vzdělávání, kde se kombinuje příprava na pracovišti (v podniku) se školním vyučováním v poměru 2:1. Ukončení vzdělání v hlavních kurzech probíhá v průběhu kurzu (ústní a písemná zkouška, teoretická a praktická projektová práce) a následně závěrečnou zkouškou. Na pracovišti žáci obdrží vysvědčení doplněné o určité kompetence, kterých žák na pracovišti dosáhl.⁶²

Od roku 2006 mohou žáci studovat v tzv. Novém učňovství. Žák tak nemusí absolvovat základní kurzy a rovnou může vstoupit do učebního poměru. Tato strategie byla vytvořena proto, aby nedocházelo k předčasnému odchodu z odborného počátečního vzdělávání a aby bylo umožněno studium těm, kteří nemají motivaci k delšímu studiu, zvláště pak těm, kteří měli problémy se studiem ve škole. Podniky, které chtějí poskytovat profesní přípravu, musí být schváleny sociálními partnery, odborovou komisí a splňovat predepsané požadavky. V Dánsku je v současné době schváleno více jak 60 000 učebních podniků, které úzce

⁶¹ ⁶¹ Odborné vzdělávání v Dánsku - Národní ustav pro vzdělání: Odborné vzdělávání v Dánsku. *Zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha I/2012* [online]. 2012(1), 1-8 [cit. 2018-02-27]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2012/Zp1208pla.pdf>

⁶² Tamtéž

spolupracují se školou a sestavují individuální učební plán, jenž musí probíhat v souladu se zákonem.⁶³

⁶³ Odborné vzdělávání v Dánsku - Národní ústav pro vzdělání: Odborné vzdělávání v Dánsku. *Zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha I/2012* [online]. **2012**(1), 1-8 [cit. 2018-02-27]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2012/Zp1208pIa.pdf>

Praktická část

V této části práce jsem se mimo jiné zaměřila na šetření, ve kterém se dotazuji zástupců firem nebo řadových zaměstnanců, kteří by se mohli s žáky na odloučených pracovištích potkat na podobné pracovní pozici či na stejné výrobní lince, zda v jejich podniku vykonávají žáci odbornou praxi, jaké vidí výhody, případně nevýhody spolupráce a zda jsou s touto spoluprací spokojeni, jak často žáci v rámci odborné praxe firmu navštěvují, zda by chtěly firmy na spolupráci nebo na žácích samotných něco změnit apod.

Dále jsem oslovila personální zástupce vybraných firem z ČR, kde se zabývám otázkami, jako např. na jakém základě si firmy vybírají pracovníky, zda je o jejich pracovní místa zájem, jaká věková kategorie uchazečů je v jejich firmě nejčastější, zda jednoduše naplňují pracovní místa (pozice) určená přímo odborníkům ze specializovaných oborů apod.

V závěru praktické části se věnuji jednomu z mála příkladů škol a firem, kde se duální systém výuky úspěšně uplatňuje již několik let.

1.13 Příprava šetření

O mém šetření byli zástupci firmy informováni e-mailem, telefonicky nebo osobně. Znali důvody a okolnosti mého průzkumu, jak budu informace zpracovávat a k čemu poslouží. Úvodní představení mé osoby zajistil hromadný e-mail, v němž jsem se v krátkosti představila a přiblížila jim tak můj záměr. V závěru byl text zprávy doplněn o připomínku, že je možné se kdykoliv obrátit přímo na mě, pokud by problémy či další otázky vyplynuly až v průběhu mého výzkumu. Osloveni byli hlavně zástupci větších firem po celé ČR, ale i někteří drobní řemeslníci, či např. menší firmy ve Středočeském kraji.

Otázky jsem pomocí elektronických dotazníků rozesílala do různých firem v ČR (ve většině případů se jednalo o větší firmy). Do průzkumu se zapojilo 51 firem (zástupců firem). Získané odpovědi jsem vyhodnotila a zpracovala analýzu, kterou budu popisovat níže:

1. Vykonávají ve Vaší firmě žáci (studenti) odborných škol praxi?

- ano, již několik let
- ne, zatím neprojevila žádná škola zájem, ale rádi bychom spolupráci navázali
- ne, nechceme se zdržovat s žáky, kteří ještě nemají praxi, navíc zde nejsou podmínky k zaučování žáků



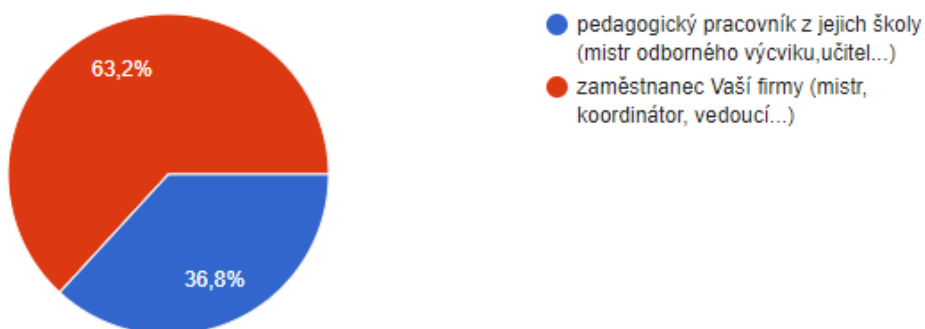
Pokud respondenti odpověděli ne, dotazník odeslali pouze s první odpovědí.

Více jak 70 % dotázaných zástupců firem odpovědělo, že s odbornými školami spolupracují a žáci se tak v rámci odborného výcviku zapojují do pracovního procesu dané firmy.

Téměř 20% respondentů odpovědělo, že odborné školy nemají o spolupráci s jejich firmou zájem, ale podniky by rády takovou spolupráci s některými školami navázaly, což je pro odborné školy i žáky dobrá zpráva. Lze proto předpokládat, že v budoucnu by tyto firmy mohly s učiteli spolupracovat a odborná praxe žáků by se tak mohla rozšířit i o pracovní zkušenosti v podnicích. Systém duálního vzdělávání v ČR by mohl být zase o něco rozšířenější. Malé množství dotázaných (necelých 8 %) odpovědělo, že s odbornými školami nespupracují, jelikož se jednak nechtějí zdržovat s žáky, kteří nemají žádnou praxi, jednak nemají podmínky k tomu, aby žáky mohli zaučovat.

2. Kdo žáky vede, kontroluje a zodpovídá za jejich bezpečnost a kvalitu práce?

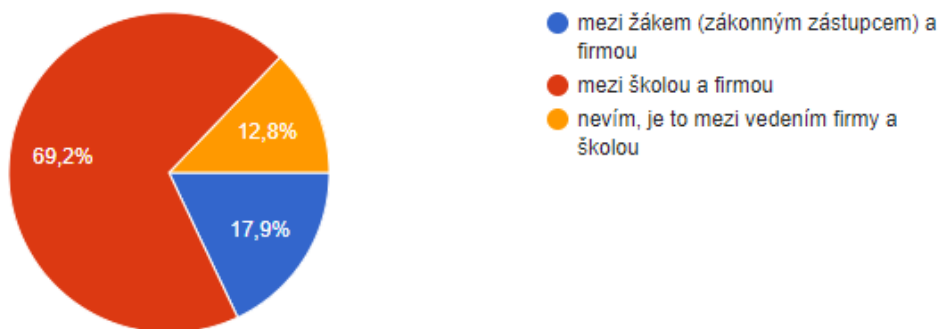
- pedagogický pracovník z jejich školy (mistr odborného výcviku, učitel ...)
- zaměstnanec Vaší firmy (mistr, koordinátor, vedoucí ...)



Z uvedených dat vyplývá, že více než u poloviny (63,2%) dotazovaných respondentů jsou žáci kontrolováni zaměstnancem firmy, a to mistrem, koordinátorem, vedoucím... Pedagogický pracovník je zřejmě pouze jako dohlížející nebo konzultant v případě, že by pracovník firmy nebyl k některým úkonům spojeným s pedagogickou činností kompetentní. Pedagogický pracovník vede žáky a odpovídá za jejich bezpečnost a kvalitu práce pouze v 36,8% případů.

3. Podepisují žáci pracovní smlouvu, nebo za vše zodpovídá škola, tudíž smlouva je pouze mezi firmou a školou?

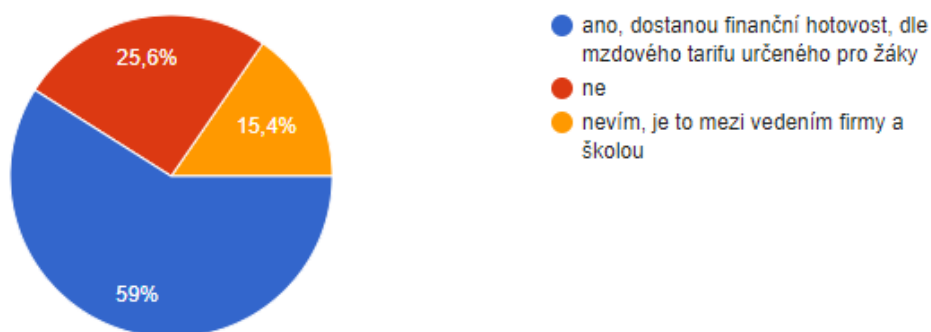
- mezi žákem (zákonným zástupcem) a firmou
- mezi školou a firmou
- nevím, je to mezi vedením firmy a školou



Ze získaných dat vyplývá, že smlouva o odborné praxi je ve většině případů (69,2 %) sjednávána mezi školou a firmou. Zákonný zástupce je většinou pouze písemnou nebo ústní formou informován o změně místa praktické části výuky, která je praktikována mimo školní prostředí (např. duální systém Škoda Auto, a.s.). Mezi žákem (zákonným zástupcem) a firmou je sjednávána smlouva pouze v 17,8 % případů, 12,8 % respondentů nevědělo.

4. Jsou žáci za svoji práci a výkon nějakým způsobem odměňováni (finanční odměna, benefity)?

- ano, dostanou finanční hotovost dle mzdového tarifu určeného žákům
- ne
- nevím, je to mezi vedením firmy a školou



Z průzkumu vyplývá, že žáci, kteří vykonávají práci v podniku (firmě), jsou ve většině případů (59 %) odměňováni podle mzdového tarifu určeného žákům. Mzda se většinou odvíjí od ročníku, v němž se vzdělávají, délce hodin strávených měsíčně na pracovišti a od výkonu a kvality odvedené práce (např. Škoda Auto, a.s.). Žáci, kteří vykonávají část své

praxe v podniku (firmě), v 25,6 % případech nedostávají žádné finanční odměny, 15,4 % uchazečů neví, jelikož smlouva je pouze mezi vedením firmy a školou.

5. Jsou žáci za svoji práci a výkon nějakým způsobem klasifikováni?

- ano, klasifikaci provádí mistr odborného výcviku
- ano, klasifikaci provádí zaměstnanec firmy k tomu kompetentní
- ne
- nevím, je to mezi vedením firmy a školou

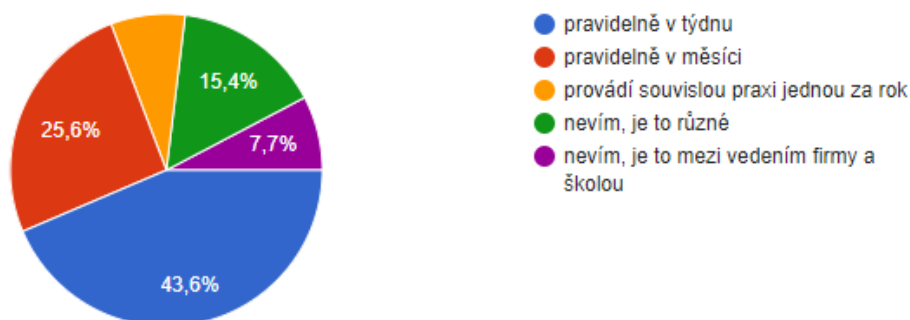


Z průzkumu této části dotazníku nelze nalézt jednoznačnou odpověď, ale můžeme říci, že žáci téměř vždy klasifikováni jsou, a to buď zaměstnancem firmy k tomu kompetentním - koordinátorem, mistrem... (38,5 %), nebo pedagogickým pracovníkem školy, tj. mistrem odborného výcviku (41 %), který úzce s firemním zaměstnancem (koordinátorem...) spolupracuje. Několik málo respondentů uvedlo, že žáci klasifikováni nejsou (12,8 %), anebo o dotazování nevěděli (7,7 %), jelikož k těmto informacím nemají ze své pozice přístup. Dotazník mohli vyplňovat i zaměstnanci firmy, kteří vědí, že žáci určitou část odborného výcviku vykonávají ve firmě, ale neznají přesné podmínky, za jakých žáci svoji praxi ve firmě vykonávají, tudíž nemohou přesně vědět, zda klasifikace probíhá či nikoliv.

6. Jak často žáci na praxi do firmy chodí?

- pravidelně v týdnu
- pravidelně v měsíci
- provádí souvislou praxi jednou za rok
- nevím, je to různé

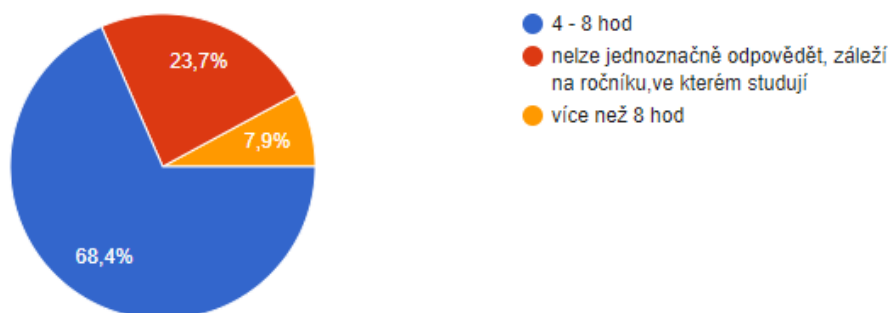
- nevím, je to mezi vedením firmy a školou



Z průzkumu vyplývá, že žáci ve většině případů na odloučená pracoviště do firem chodí pravidelně, a to buď v týdnu (43,6 %), nebo v určité dny každý měsíc (25,6 %). Jen několik procent respondentů uvedlo, že žáci provádí odbornou souvislou praxi jednou za rok. Někteří dotazovaní odpověděli, že neví (7,7 %), jelikož nejsou na své pracovní pozici k těmto informacím kompetentní.

7. Kolik hodin týdně žáci praxi vykonávají?

- 4 - 8 hod
- nelze jednoznačně odpovědět, záleží na ročníku, ve kterém studují
- více než 8 hod

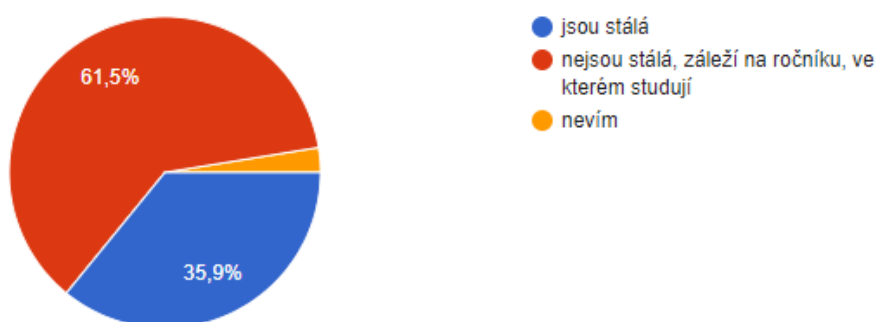


Z tohoto průzkumu vyplynulo, že nejčastěji (68,4 %) trvá délka odborné praxe žáků, kteří vykonávali praxi v jejich firmě, mezi 4 - 8 hodinami denně (tento dotazník vyplňovali i zaměstnanci firmy, kteří vzhledem ke svým kompetencím přesný počet hodin odborného výcviku žáků na pracovišti nemohou znát např. montážní dělník). Téměř 24 % dotázaných uvedlo, že nelze na tuto kladenou otázku jednoznačně odpovědět, jelikož počet hodin, jež na pracovištích žáci stráví, je dán tím, ve kterém ročníku žáci studují. Délka odborné praxe se

odvíjí od učebního plánu školy a ve většině případů se s postupujícím ročníkem studia zvyšuje počet hodin strávených na odborné praxi (ve firmě). V 7,9 % respondenti uvedli, že žáci tráví na odborné praxi více než 8 hodin.

8. Jsou pracoviště žáků stálá, nebo pracují i na jiných pozicích (halách, strojích ...)?

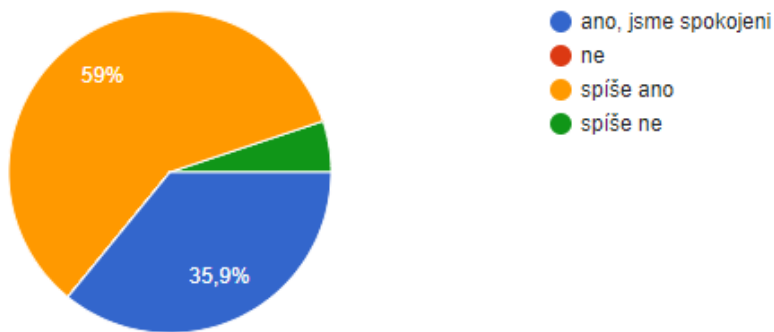
- jsou stálá
- nejsou stálá, záleží na ročníku, ve kterém studují
- nevím



V těchto jednotlivých odpovědích můžeme nalézt neshodu, která spočívá v odpovědích na otázku, zda pracoviště žáků jsou stálá, či nikoliv. Největší procento (61,5 %) dotazovaných odpovědělo, že pracoviště žáků ve firmě nejsou stálá a pracovní místo, druh práce a pozice, kterou žáci vykonávají ve firmě, se mohou lišit v souladu s ročníkem, v němž studují. V 35,9 % jsou pracovní místa žáků na pracovištích stálá. Jen malá část dotazovaných odpověděla, že neví, zda pracoviště žáků jsou stálá, či nikoliv.

9. Jak jste jako firma s žáky spokojeni (po pracovní stránce)?

- ano, jsme spokojeni
- ne, jsou líní
- spíše ano
- spíše ne



Z průzkumu vyplynulo, že většina (59 %) dotazovaných zástupců firem, v nichž žáci vykonávají část své odborné praxe, je s žáky spíše spokojena, nebo úplně spokojena (35,9 %). To může vypovídat o tom, že práce žáků, jejich dovednosti, schopnosti a návyky jsou na dobré úrovni a firmy si žáky chválí. Jen několik málo procent dotázaných odpovědělo, že nejsou s žáky na pracovištích firmy spokojeni.

10. Vyplývají ve spolupráci se školami nějaké výhody pro Vaši firmu?

- ano, budoucí pracovníci jsou lépe připravení a znají prostředí ve firmě
- ne, jde nám spíše o finanční výhody od státu (snížení daní)
- ne



Z této části dotazníku vyplývá, že firmy vidí ve spolupráci se školami i jiné výhody (lepší připravenost budoucích zaměstnanců) než jen finanční příspěvky od státu a odpočet daní na jednotlivého žáka. Tuto odpověď zvolila většina (74,4 %) dotazovaných pouze několik málo procent (10,8 %) nevidí žádné výhody v účasti žáků na firemních pracovištích. Jen 10.8 %

dotazovaných uvádí, že firma spolupracuje se školami pouze proto, aby získala různé finanční výhody od státu.

11. Je rozdíl v případných zaměstnancích v tom, zda praxi vykonávali ve firmě v rámci praxe, nebo přišli tzv. z ulice?

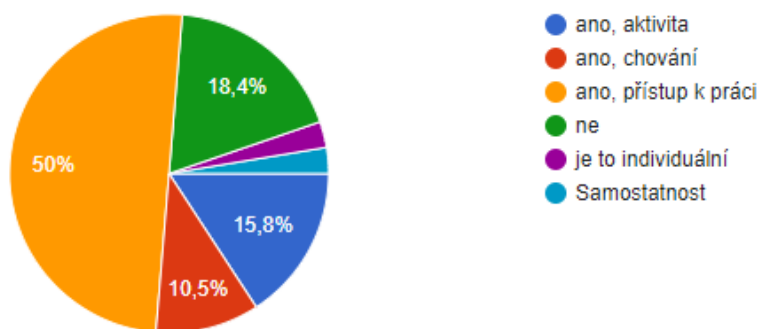
- ano, žáci s praxí v naší firmě jsou lépe připraveni a lépe pracují
- ne



Z této části výzkumu jasně vyplynulo, že žáci, kteří vykonávali svoji praxi ve firmě, v níž jsou po ukončení studia zaměstnáni, jsou vzhledem k získané praxi, dobré znalosti prostředí a podmínek pracovního prostředí lépe připraveni než uchazeči o zaměstnání bez předchozí praxe v podniku, v němž žádají o pracovní místo (89,5 %). Pouze (10,5 %) respondentů uvedlo, že nevidí rozdíl mezi žákem (s odbornou praxí ve firmě) a uchazečem o zaměstnání, který nemá žádnou praxi v téže firmě.

12. Je něco, co byste chtěli změnit na samotných žácích (aktivita, přístup, spolupráce, chování....)?

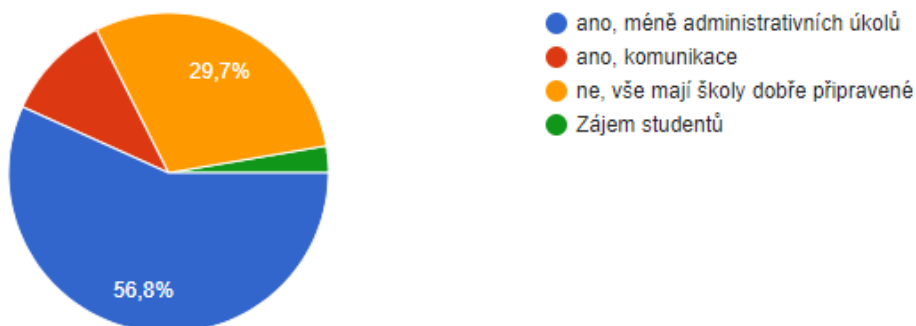
- ano, chování,
- aktivita a přístup k práci
- ne
- je to individuální
- samostatnost



V předchozích otázkách dotazníku zástupci firem jednoznačně odpověděli, že jsou s prací žáků spokojeni. V této části dotazníků však polovina (50 %) respondentů uvedla, že by změnila přístup žáků k práci, zvýšila jejich aktivitu (15,8 %) a zlepšila chování (10,5 %), což je vzhledem k věku žáků, ve kterém vykonávají praxi ve firmách, a přístupu k práci některých z nich snadno uvěřitelné. Z 18,4 % odpovědí je patrné, že dotazovaní jsou s žáky na firemních pracovištích spokojeni.

13. Je něco, co by chtěli změnit ve spolupráci se školami?

- ano, méně administrativních úkolů
- ano, komunikace
- ne, vše mají školy dobře připravené
- jiné, specifikujte:



Z této poslední části dotazníku plyne, že největší procento (56,8 %) respondentů odpovědělo, že na spolupráci mezi školami by chtěli změnit hlavně množství administrativních úkolů spojených s působením žáků ve firmě. Respondenti v 29,7 % případech odpověděli, že školy

jsou na vzájemnou spolupráci dobře připraveny a nic by neměnili. Jen několik málo procent dotázaných by chtělo změnit zájem žáků a vzájemnou komunikaci.

Vyhodnocení dotazníku

Z vyhodnocení dotazníku vyplývá, že z celkového počtu oslovených firem (51) jich 39 odpovědělo, že se středními odbornými školami navázaly spolupráci a žáci v rámci odborného výcviku (odborné praxe) pravidelně navštěvují jejich firmy (podniky). Na firemních pracovištích jsou většinou žáci za svoji vykonanou práci nějakým způsobem odměňováni a klasifikováni buď zaměstnancem firmy k tomu kompetentním, nebo pedagogickým pracovníkem školy. Zástupci firem jsou s prací žáků téměř spokojeni, jejich práci si chválí. Tito žáci jsou pak pro firmu jako budoucí zaměstnanci daleko flexibilnější než uchazeči o zaměstnání bez příslušné praxe. Jediné, co by firmy uvítaly, je méně administrativních úkonů vyplývajících ze spolupráce.

1.14 Průzkum v personálním oddělení

V další části mého průzkumu jsem oslovila personální oddělení firem, kde jsem se zabývala hlavně tím, zda je ve velkých firmách v ČR o uchazeče s odborným vzděláním zájem. Zajímalo mě, která pracovní místa jsou nejrychleji obsazována a která je těžké obsadit, zda je důležité mít vystudovaný speciální obor pro určitou pracovní pozici, zda mezi žadateli o zaměstnání jsou i uchazeči s praxí, kterou vykonávali v rámci svého studia na odborné škole, zda jsou pro danou formu vhodnějšími kandidáty než ti, co praxi v jejich podniku nemají apod.

Vedoucí pracovníky vybraných firem jsem oslovila osobně a položila jsem jim následující otázky, které jsem shrnula do nejčastějších odpovědí (u větších firem jsem hovořila se zástupci personálního oddělení).

1) Na základě čeho si Vaše firma, kterou zastupujete, vybírá své budoucí pracovníky (motivační dopis, životopis, pohovor, vzdělání, praxe)?

Firmy si své budoucí zaměstnance ve většině případů vybírají na základě životopisu a osobního pohovoru.

2) Jaký je průměrný věk uchazečů o práci ve Vaší firmě?

Nejčastější věk uchazečů o zaměstnání je kolem 35 až 40 let.

3) S jakým vzděláním k Vám nejčastěji uchazeči o zaměstnání přicházejí?

Zde se odpovědi rozcházejí - na Ostravsku to bývají uchazeči nejčastěji se základním vzděláním, na Vysočině a Středočeském kraji uchazeči s výučním listem.

4) Která pracovní místa jsou nejčastěji a nejrychleji obsazována a která je těžké obsadit?

Nejčastěji bývají obsazována pracovní místa jako operátor výroby a skladník.

Špatně se obsazují pracovní pozice, kde se vyžaduje již konkrétnější vystudování určitého oboru a kde je zapotřebí několikaletá praxe či určité zkušenosti v obdobném zaměstnání (elektrikář, zámečnick, obráběč nebo seřizovač linky). Obtížné je také najít pracovníky, kteří by vykonávali vedoucí funkce, na jejichž pracovní pozici je nutné mít vystudované dostatečně vysoké vzdělání a odbornou kvalifikaci.

5) Je ve Vaší firmě hodně pracovních míst, na něž musí mít uchazeč vystudovaný určitý obor, nebo nezáleží na vzdělání, ale na zkušenostech a umu?

Na určité pracovní pozice je třeba zvláštního vyučení v oboru (již zmiňovaný elektrikář), dále se samozřejmě klade důraz na získanou praxi a také přístup uchazeče k dané práci.

6) Které pracovní pozice jsou obsazovány více muži a které ženami?

Muži převažují na odděleních údržby, seřizování a v logistice, ženy převládají ve výrobě u výrobních linek, v menším množství zasahují také do logistiky.

7) Jsou mezi žadateli o zaměstnání také uchazeči s praxí, kterou vykonávali v rámci odborného výcviku na střední škole v některých obdobných firmách jako je Vaše, nebo přímo ve Vaší firmě? Je jejich získaná praxe výhodou při ucházení se o pracovní místo ve Vaší firmě?

Ano, například obor Mechanik – seřizovač (Škoda Auto SOUs, SPŠ Jihlava) je toho dokladem. Někteří žáci zde praxi vykonávali a poté byli přijati do hlavního pracovního poměru (po ukončení vzdělávání). Odpověď tedy zní – ano, získaná praxe je výhodou.

Oslovené firmy:

- Škoda Auto, a.s., Mladá Boleslav
- Bosch Diesel, s.r.o., Jihlava
- 100 CZK Mladá Boleslav
- Huhtamaki Česká republika, a.s., Příbyslavice
- Sungvoo Hitech, s. r. o., Ostrava

Vyhodnocení dotazníku:

Z tohoto dotazníku vyplývá, že i když jsem otázky pokládala v různých firmách napříč Českou republikou, tak ve většině případů firmy řeší stejné problémy, a to jak a kde nalézt pro svoji firmu kvalifikované pracovníky na specifické pozice, které vyžadují vystudování určitého oboru a získanou praxi.

1.15 Příklad duálního systému

V této části práce se budu věnovat popisu vzdělávací instituce Škoda Auto, a.s., ve spolupráci se ŠKODA AUTO, a.s., Středním odborném učilišti strojírenském, odštěpným závodem. Veškeré informace o této instituci byly získány buď z webových stránek firmy, nebo formou rozhovoru s mistrem odborného výcviku Tomášem Sládkem.

Škoda Auto, a.s., je jednou z mála firem v ČR, která má svoje střední odborné učiliště a vysokou školu. Vzdělává mladé lidi dle nejmodernějších standardů a sází na systém duálního vzdělávání. Tento systém již úspěšně několik let funguje, navíc se firma snaží zavést koncept duálního studia i na bakalářské úrovni ve Škoda Auto Vysoká škola, s tím, že firma Škoda Auto, a.s. (dále jen ŠKODA AUTO), se tím zasazuje o celostátní zavedení duálního studia.

Tato automobilka v Mladé Boleslavi provozuje vlastní Střední odborné učiliště. Na tomto Středním odborném učilišti se vzdělávají mladí lidé ve tříletých oborech, ukončených výučním listem (automechanik, autoelektrikář, autolakýrník...) nebo studijních oborech ukončených maturitou (průmyslový logistik, IT- mechatronik...) I když tato střední odborná škola je školou soukromou, studium na ní je bezplatné, žáci v rámci studia dostávají již od prvního ročníku finanční odměnu (cca 200 – 1200Kč měsíčně). Tyto finanční odměny jsou žákům vypláceny podle studijních výsledků, chování ve škole a na odborném výcviku,

přítomnosti v teoretické a praktické výuce a ročníku, ve kterém žáci studují. Tato částka se zvyšuje nebo snižuje podle studijních výsledů a podle délky praxe absolvované přímo v podniku.⁶⁴

Žáci v rámci duálního systému vzdělávání vykonávají svoji odbornou praxi v první řadě v dílnách školy, ale i v podniku (ve výrobních linkách, v kancelářích, v logistických centrech apod.) Pro žáky na provozních pracovištích platí: Školní řád, Dohoda o denním studiu žáka, Řád provozních pracovišť a Pracovní řád společnosti ŠKODA AUTO, a.s., Organizační řád provozního výcviku (praxe) žáků (viz příloha 1), kterými se musí bezpodmínečně řídit. V rámci personálního zabezpečení odborného výcviku (praktického vyučování) žáků firma sepisuje interní dohodu na jeden školní rok se zaměstnancem firmy (instruktorem) a se SOUs (pověřený zaměstnanec – učitel odborného výcviku), jež opravňuje instruktora zajišťovat odborný výcvik ve firmě dle Střídacího plánu (viz příloha 3).

Instruktorovy povinnosti:

- identifikuje a analyzuje rizika vyplývající z výkonu odborného výcviku a navrhuje opatření k jejich omezení
- dohlíží na práci žáků a odpovídá za dodržování pracovní a technologické disciplíny, pořádku a hygieny na pracovišti
- vede žáky k samostatnosti
- spolupracuje s určeným pedagogickým pracovníkem SOUs
- informuje učitele odborného výcviku o nepřítomnosti žáků na pracovišti
- ve spolupráci s učitelem odborného výcviku (dále jen ODV) průběžně hodnotí a klasifikuje vědomosti a dovednosti žáků
- vypracuje celkové hodnocení provozního výcviku žáků při jeho ukončení

Instruktor se zavazuje, že bude dohodu plnit v celém rozsahu (viz příloha 1).

Škoda Auto, a.s., Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod je školou soukromou a veškeré náklady na výuku jsou uhrazeny společností ŠKODA AUTO. Zákonný zástupce pouze podepisuje Dohodu o denním studiu žáka (viz příloha 4), přičemž uzavření této dohody je podmínkou přijetí žáka k dennímu studiu.

⁶⁴ ŠKODA AUTO a.s., Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod: Informace o škole. *Www.sou-skoda.cz* [online]. Mladá Boleslav: © ŠKODA AUTO, 2017 [cit. 2018-02-24]. Dostupné z: <http://www.sou-skoda.cz/skola/informace-o-skole/#ColumnRepeaterLiteWebPart>

V této dohodě kromě základních údajů o škole a uchazeči je např. uvedeno:

- jakým způsobem se bude žák ve škole připravovat na výkon povolání nebo pracovní činnosti;
- žák v rámci praktické výuky bude také konat práce pro ŠKODA AUTO, které pro něj budou přiměřené a v souladu s uvedeným studijním oborem;
- žák se také zavazuje, že bude spolupracovat též s určenými zaměstnanci ŠKODA AUTO;
- se zohledněním odlišností vyplývajících ze závazných interních a právních předpisů budou pro žáka při výkonu práce platit stejné podmínky jako pro zaměstnance ŠKODA AUTO;
- žák je povinen se řídit Školním řádem, Pracovním řádem a Zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to jak ve výuce teoretických předmětů, tak při výkonu práce v rámci praktické výuky;
- zákonný zástupce žáka je povinen spolupracovat se školou při řešení záležitostí týkajících se výchovně vzdělávacího procesu žáka;
- jestliže žák v průběhu studia prokáže nedostačující studijní výsledky v teoretické i praktické části výuky, může být na návrh pedagogické rady převeden na jiný obor, nebo ze školy vyloučen;
- z této smlouvy dále vyplývá, že žákům denního studia je podle platných předpisů nebo rozhodnutím představenstva ŠKODA AUTO vyplácena měsíční finanční odměna (forma spoření), která je poukazována bezhotovostním převodem na účet určený žákem (např. studentský účet - zákonný zástupce jej může částečně zpravovat do dovršení zletilosti), dále je žákovi za vykonanou práci ve firmě vyplácena další finanční hotovost dle vykonané práce a podle ustanovení Kolektivní smlouvy ŠKODA AUTO;
- žáci mohou dále od školy obdržet další benefity (poukázky do kina, divadla, stáže v zahraničí apod.).

Tato smlouva je vyhotovena ve dvojím provedení, musí být uzavřena písemně a řádně podepsána oběma smluvními stranami.

Výstupní hodnocení žáka (studenta) po ukončení studia

Žák, jenž studuje poslední ročník, již svůj veškerý odborný výcvik vykonává ve firmě, napozici, kterou by měl být schopen v rámci svých kompetencí vykonávat i po ukončení studia. K tomu, zda tuto práci zvládne či nikoliv, slouží tzv. Pracovní posudek (příloha 5), který vystavuje instruktor daného žáka společně s mistrem dílny v úseku, kde žák pracuje. Na základě tohoto posudku vypracuje instruktor společně s pedagogickým pracovníkem školy tzv. Personální rozvoj daného žáka (příloha 6). Tento dokument je předán personálnímu oddělení, jež se na základě tohoto dokumentu rozhodne, na jakou pozici a pracovní místo je v případě zájmu žák po ukončení studia a podepsání pracovní dohody o zaměstnání umístěn. Ukončení studia probíhá klasickou formou: písemná, praktická a ústní zkouška.

1.15.1 Kompetence žáka

Kompetence, kterých by měl žák dosáhnout při žádosti o určité místo ve firmě ŠKODA AUTO.

Požadavky na uchazeče o zaměstnání se u každého oboru liší, ale obecně platí, že by uchazeči měli být schopni pracovat samostatně, bez větší pomoci, pochopit zadání práce, umět se řídit pravidly firmy a dodržovat bezpečnost práce a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP)

Např.:

Požadavky firmy na pozici svářeče (Škoda Auto, a.s.):

Na této pracovní pozici by měl uchazeč umět návary na tvarově členitých dílech, kování zápustek a tlakových forem pro hliníkové odlitky, musí umět ovládat moderní svařovací techniku a pracovat v ochranných atmosférách. Pro svařování obalovou elektrodu musí ovládat nejen praktické, ale i teoretické znalosti v oboru svařování, musí disponovat velmi dobrou manuální zručností a rychle se učit novým věcem. Ke zdokonalování a školení na nové techniky musí přistupovat zodpovědně a vytrvale. Měl by se umět bez problémů začlenit do stávajícího týmu svářečů, aktivně se zapojovat do probíhajících procesů a dodržovat BOZP.

Z toho vyplývá, že ne všechny dovednosti, které zaměstnavatel vyžaduje na pozici nabízeného pracovního místa, se lze naučit a získat na odborné střední škole v rámci odborného výcviku realizovaného např. ve cvičných dílnách nebo místech k tomu určených školou. Proto je velice důležitá praxe v prostředí firmy a s ní spojené dovednosti a zkušenosti, které tam žák získá.

Závěr

V souladu s teoretickým vymezením cílů práce jsem se zaměřila nejprve na popis a historii odborného vzdělávání, současné trendy ve středním odborném vzdělávání, dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v České republice.

Hlavní část práce se zaměřuje na duální systém odborného vzdělávání, jeho prvky, výhody, nevýhody a přínosy jak žákům, školám, státu či firmám, které jsem pomocí analýz z projektu Pospolu (pod záštitou MŠMT) shrnula a přidala příklady duálního systému z některých západních evropských zemí. Cílem této práce bylo poukázat na rozdíly odborného vzdělávání u nás (ČR) a v zahraničí a zamyslet se nad tím, zda by bylo možné duální systém zavést i do ČR.

S tímto záměrem jsem proto pojala i praktickou část práce. Z analýzy, kterou jsem vypracovala, vyplynulo, že některé podniky již se školami spoluprací navázaly. Další šetření poukázalo na fakt, že firem, které využívají některé prvky duálního systému, je v ČR stále málo. Na druhou stranu stát podniky, ve kterých žáci vykonávají část své odborné praxe, stále více zvyhodňuje, např. odpočtem určité částky z daní apod.

V závěru práce jsem uvedla příklad firmy, která má svoje střední odborné učiliště a duální systém vzdělávání zde uplatňuje úspěšně již řadu let.

Vypracováním této bakalářské práce jsem si rozšířila znalosti a vědomosti o historii odborného vzdělávání v České republice, dále o znalosti systému odborného vzdělávání v některých zemích EU a v neposlední řadě o prvky a fungování duálního systému odborného vzdělávání.

Má práce by mohla posloužit v diskuzi o eventuálním zavedení prvků duálního systému odborného vzdělávání v České republice.

Seznam používaných zkratk:

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

DZ – Dlouhodobý záměr

ESF – Evropský sociální fond

MŠMT – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ODV – odborný výcvik

OV – odborné vzdělávání

RVP – Rámcový vzdělávací program

SOUs - Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod

ŠKODA AUTO – Škoda Auto, a.s.

ŠVP – Školní vzdělávací program

Seznam použitých zdrojů:

Tištěné monografie:

ČERNOHORSKÝ, Zdeněk. Vývoj učňovského školství v Československu. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1973. ISBN 14-385-73

Elektronické zdroje:

Akční plán podpory odborného vzdělávání [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy Č.j.: 21 146/2008-23, 2008 [cit. 2017-05-31]. Dostupné z:

http://www.msmt.cz/file/8215_1_1/.

Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě: Dílčí analytická studie [online]. Národní ústav pro vzdělávání © 2011 – 2017 NÚV - Národní ústav pro vzdělávání, 2017 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>

Benefity pro žáky. In: ŠKODA AUTO a.s., *Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod* [online]. © ŠKODA AUTO, ©2017 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.sou-skoda.cz/>.

DLOUHODOBÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY ČESKÉ REPUBLIKY NA OBDOBÍ 2015-2020. In: *MŠMT* [online]. Praha: MŠMT, 2018 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-3>

Duální systém odborného vzdělávání jako řešení potřeb trhu práce v ČR. In: *Vláda České republiky* [online]. Vláda ČR (c) 2009-2018, 16. 9. 2015 [cit. 2018-03-14]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/dualni-system-odborneho-vzdelavani-jako-reseni-potreb-trhu-prace-v-cr-134701/>

Duální systémy vzdělávání: Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě [online]. In: Praha: NÚV, 2018 [cit. 2018-04-05]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>

Informace k uplatňování odpočtu na podporu odborného vzdělávání od základu daně z příjmů podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

In: *Ministerstvo financí ČR* [online]. Praha, Copyright©2005-2013, 21. 5. 2014 10:00 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/legislativni-dokumenty/2014/informace-k-uplatnovani-odpocitu-na-podpo-17928>

Informace k uplatňování odpočtu na podporu odborného vzdělávání od základu daně z příjmů. In: *MŠMT* [online]. Praha: Ministerstvo práce, školství a tělovýchovy, 2018, 7. května 2014 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/informace-k-uplatnovani-odpocitu-na-podporu-odborneho>

Jaké prvky duálního systému lze zavést u nás? To zjišťuje projekt Pospolu. In: *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha: NÚV - Národní ústav pro vzdělávání, 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/jjake-prvky-dualniho-systemu-lze-zavest-u-nas-to-zjistuje>

JANDA, Jiří. *Vzorová smlouva žák – zaměstnavatel je k dispozici: Svaz průmyslu a dopravy České republiky* [online]. © Copyright 2017, 2015, **2015**, 1 [cit. 2017-06-12]. DOI: © Copyright 2017 Svaz průmyslu a dopravy České republiky | spcr@spcr.cz | vytvořilo Artio s.r.o. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/pro-media/tiskove-zpravy/9093-vzorova-smlouva-zak-zamestnavatel-je-k-dispozici>

KŘÍŽ, Emil Ing. *Historie zemědělského školství a poradenství* [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, s. 1-16 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://dl.webcore.czu.cz/file/QmZtK1ByQVY0c2s9>

Odborné vzdělávání v Dánsku - Národní ústav pro vzdělání: Odborné vzdělávání v Dánsku. *Zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha I/2012* [online]. **2012**(1), 1-8 [cit. 2018-02-27]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2012/Zp1208pIa.pdf>

Odborné vzdělávání v Německu - Národní ústav pro vzdělání: Odborné vzdělávání v Německu. *Studie dualni systemy priloha FIN.pdf: zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha IV/2007* [online]. 2007 [cit. 2018-02-26]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2007/Zp0710pIVa.pdf>

Odborné vzdělávání v Rakousku - Národní ústav pro vzdělání: 12 zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha III/2006. In: *Národní ústav pro vzdělání* [online]. Praha: NÚV, 2006 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2006/Zp0609pIIIa.pdf>.

Odborné vzdělávání v Německu: Duální systém. Plus: Magazín Česko-německé obchodní a průmyslové komory [online]. 2011.6 s. 18-19 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: http://http://tschechien.ahk.de/fileadmin/ahk_tschechien/Plus-Ausgaben/ausgaben_pdf/2011/plus_032011.pdf

Odborné vzdělávání v Německu: Duální systém. Plus: Magazín Česko-německé obchodní a průmyslové komory [online]. 2011.6 s. 18-19 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: http://http://tschechien.ahk.de/fileadmin/ahk_tschechien/Plus-Ausgaben/ausgaben_pdf/2011/plus_032011.pdf

Odborné vzdělávání. *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. Praha, ©2008 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/pocatecni-odborne-vzdelavani>.

Počáteční vzdělávání v České republice [online]. In: Praha: Refer Net Česká republika, 2005, březen 2005 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: http://www.refernet.cz/sites/default/files/download/pocatecni_vzdelavani_zprava.pdf

Podpora spolupráce škol a firem: Dotazníková šetření. In: *Podpora spolupráce škola firem: pospolu* [online]. Praha: NÚV - národní ústav pro vzdělání, 2018, 2013 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dotaznikove-setreni>

Podpora spolupráce škol a firem: Duální systémy vzdělávání. *Národní ústav pro vzdělávání: Pospolu* [online]. Praha: © 2011 – 2016 NÚV - Národní ústav pro vzdělávání, 2016 [cit. 2016-11-26]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>

Podpora spolupráce škol a firem: Nový model odborného vzdělávání zohledňuje prvky duálních systémů. *Národní ústav pro vzdělávání: Pospolu* [online]. Praha: NÚV, 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/kooperativni-model-odborneho-vzdelavani-zohlednuje-prvky>

Příloha Analýzy systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě. *Studie_dualni_systemy_priloha_FIN.pdf* [online]. [cit. 2018-02-26]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Studie_dualni_systemy_priloha_FIN.pdf

SOUHRNNÁ ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU SPOLUPRÁCE MEZI ŠKOLAMI A ZAMĚSTNAVATELI: souhrnná analytická studie. In: *podpora spolupráce škol a firem* [online]. Praha: NÚV, 2018, 23.12. 2013 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Souhrnna_analyticka_studie_FIN.pdf

ŠKODA AUTO a.s., Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod: Informace o škole. *Www.sou-skoda.cz* [online]. Mladá Boleslav: © ŠKODA AUTO, 2017 [cit. 2018-02-24]. Dostupné z: <http://www.sou-skoda.cz/skola/informace-o-skole/#ColumnRepeaterLiteWebPart>

V roce 2017 se očekává další snižování nezaměstnanosti. *Novinky.cz* [online]. Borgis, 2018, 2. 1. 2017 [cit. 2018-03-14]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/425146-v-roce-2017-se-ocekava-dalsi-snizovani-nezamestnanosti.html>

Zaostřeno na odborné vzdělávání Česká republika: Odborné vzdělávání v České republice. In: *Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání* [online]. Copyright © Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy (Cedefop), 2016, 2018 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.cedefop.europa.eu/cs>

Legislativní dokumenty:

Zákon č. 95/1948 Sb. ze dne 21. 4. 1948. Zákon o základní úpravě jednotného školství (školský zákon)

Zákon č. 31/1952 Sb., o školské soustavě a vzdělávání učitelů (školský zákon)

Zákon č. 186/1960 Sb., o soustavě výchovy a vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon)

Zákon č. 138/1995 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), kterým se mění a doplňuje zákon č. 29/1948 Sb.

Seznam příloh:

- Příloha č. 1 Organizační řád provozního výcviku (praxe) žáků
- Příloha č. 2 Střídací plán oboru vzdělání 23-61-H/01 Autolakýrník I. ročník, sudý týden
- Příloha č. 3 Dohoda o denním studiu žáka
- Příloha č. 4 Pracovní posudek
- Příloha č. 5 Personální rozvoj



Příloha č. 1

ŠKODA AUTO a.s.
Střední odborné učiliště strojírenské
odštěpný závod

Organizační řád provozního výcviku (praxe) žáků

Pro žáky na provozních pracovištích **platí Školní řád, Dohoda o denním studiu žáka, Řád provozních pracovišť a Pracovní řád společnosti ŠKODA AUTO.**

Pracovní doba

Pracovní doba žáků je 7,5 hodiny, zpravidla v čase 6,00-13,30 h.
Žáci **nesmí** pracovat v noční směně, vykonávat práci přesčas.

Docházka bude zaznamenávána prostřednictvím MFA karty na docházkovém terminálu nákladového střediska, na kterém žák vykonává praxi.

Každá nepřítomnost na pracovišti musí být oznámena telefonicky nebo e-mailem učiteli odborného výcviku (dále jen UOV) v den, kdy vznikla, výjimečně během dopoledne dne následujícího po dni nepřítomnosti. Žák smí pracoviště opustit pouze s písemným souhlasem zákonného zástupce a po dohodě s UOV. Přerušování pracovní směny je povinen zaznamenat na docházkovém terminálu.

Absence žáka musí být omluvena v **žakovské knížce** dle Školního řádu, bod 3.3. Omlouvání absence. Jiný způsob omluvení absence je nutno **předem** projednat s UOV. **Žák je povinen doložit omluvenkou vzniklou absenci UOV první pracovní den po ukončení absence.**

Odchod **mimo** areál společnosti ŠKODA AUTO a.s. může žákům povolit **pouze UOV nebo skupinový učitel odborného výcviku (dále jen SUOV).**

Úraz žáka na provozním pracovišti v rámci odborné přípravy

Šetření úrazu žáka provádí přímý nadřízený žáka na provozním pracovišti vždy za přítomnosti UOV, který zajišťuje odborný výcvik žáků. Úraz společně prošetří a navrhnou opatření proti opakování úrazu. Zástupce OJ, kde žák provozní praxi vykonává, zaeviduje úraz do elektronické knihy úrazů příslušného střediska a v tištěné podobě předá UOV. Pokud si úraz žáka vyžádá nepřítomnost v provozním výcviku (nepřítomnost žáka ve škole) zajistí UOV vykonávající nepřímý pedagogický dohled nad žáky sepsání Záznamu o úrazu (dítěte, žáka, studenta) dle Vyhlášky 64/2005 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Další postup u úrazů žáků určuje vnitřní předpis pro Střední odborné učiliště strojírenské.

Dohled nad žákem

Žák i na provozním pracovišti spadá pod SOUs, proto veškerou činnost řídí **UOV**. Ve středisku zodpovídá za žáka směnový mistr střediska a instruktor. Žák je povinen respektovat pokyny obou pracovníků střediska, kteří hodnotí jeho pracovní činnost, dodržování bezpečnosti práce a chování.

Bezpečnost práce

Při nástupu na pracoviště **musí** být žák seznámen s bezpečnostními předpisy platnými pro příslušné nákladové středisko. Žák **proškolení podepíše** v zápisníku bezpečnosti práce.

Pracovní oděv žáků: pracovní oděv, tričko, blůza, pracovní obuv, ochranná obuv, pokrývka hlavy.

Výplata

Výše odměny na provozním pracovišti **je stanovena podle Směrnice pro odměňování žáků SOUs.**

Stravování

Stravování je zajištěno ve firmě Eurest. V budově SOUs se úhrada teplého jídla s dotací provádí výhradně prostřednictvím nabíjecí karty MFA. V ostatních jídelnách firmy Eurest žák provádí úhradu v hotovosti. MFA karta neumožňuje žákům provádět platbu v prodejních automatech.

Zvláštní ustanovení provozního výcviku (praxe)

Žáci **dodržují** zásady slušného chování, hygienické návyky. Případné neshody na pracovišti řeší s **UOV**.

Ztrátu nebo krádež oblečení, osobních věcí, náradí, atd. žák ihned nahlásí instruktorovi a **UOV**.

Doporučujeme nenosit na provozní pracoviště drahé a hodnotné věci.

Žáci nesmí:

- › používat motorová vozidla, i když vlastní řidičský průkaz
- › donášet a konzumovat alkoholické nápoje a jiné návykové látky
- › zcizovat majetek společnosti (autosoučástky, náradí, software, atd.)
- › používat k záznamu obrazu nebo zvuku multimediální přístroje

zdroj dat: ŠKODA AUTO, a.s., SOUs

PRACOVISTĚ																								
	36/2	38/5	40/5	42/5	44/5	46/5	48/5	50/5	52/0	2/5	4/5	6/5	8/5	10/0	12/5	14/4	16/5	18/4	20/5	22/5	24/5	26/5		
pan V14 - 65 dní , V10 30 - dní	Adaptáční program	L1/45	L1/45	L1/45	L1/45	L1/45	L1/45	L1/99	Vánoční prázdniny	L1/99	L1/99	L1/99	L1/99	Jarní prázdniny	L1/99	L1/45	L1/45	L1/45	L1/45	L1/45	L1/45	L1/45		
pan... MB.D13.A TCL																								
pan... MB.V10, 218 Pneumatika																								
Exkurze																								
Předváděcí akce																								
	36/2	38/5	40/5	42/5	44/5	46/5	48/5	50/5	52/0	2/5	4/5	6/5	8/5	10/0	12/5	14/4	16/5	18/4	20/5	22/5	24/5	26/5		
pan... L1/99/MB.V10	Adaptáční program	L1/99	L1/99	L1/99	L1/99	L1/99	L1/99	L1/45	Vánoční prázdniny	L1/45	L1/45	L1/45	L1/45	Jarní prázdniny	L1/45	L1/46	L1/46	L1/46	L1/46	L1/46	L1/46	L1/46		
pan ... MB.D13.A TCL																								
pan... MB.V10, 218 Pneumatika																								
Exkurze																								
Předváděcí akce																								
	36/2	38/5	40/5	42/5	44/5	46/5	48/5	50/5	52/0	2/5	4/5	6/5	8/5	10/0	12/5	14/4	16/5	18/4	20/5	22/5	24/5	26/5		
pan ... L1/46/MB.V14	Adaptáční program	L1/46	L1/46	L1/46	L1/46	L1/46	L1/46	L1/46	Vánoční prázdniny	L1/46	L1/46	L1/46	L1/46	Jarní prázdniny	L1/46	L1/99	L1/99	L1/99	L1/99	L1/99	L1/99	L1/99		
pan...MB.D13.A TCL																								
pan... MB.V10, 218 Pneumatika																								
Exkurze																								
Předváděcí akce																								
Rekvalifikace: lakýrník 60 hodin																								
Karosářská dílna MB.V10																								

zdroj dat: ŠKODA AUTO, a.s., SOUs



ŠKODA AUTO a.s., Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod

se sídlem Tř. Václava Klementa 869, Mladá Boleslav II, 293 01 Mladá Boleslav,
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze,
pod sp. z. B332
IČO: 00177041
IZO: 107820153

zastoupené: vedoucím odštěpného závodu Ing. Martinem Slabihoudkem, ředitelem školy
zastoupené: Mgr. Stanislavem Drapákem, zástupcem ředitele školy
(„škola“)

a

Jméno:

Příjmení:

Narozen/a:

Bytem:

jako zákonný zástupce („**zákonný zástupce**“) [Jméno, Příjmení, narození, bydliště] („**žák**“)

Výše uvedené smluvní strany uzavírají v souladu s ust. § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník („**občanský zákoník**“) a dále ve smyslu z. č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů („**školský zákon**“) tuto:

Dohodu o denním studiu žáka

ve ŠKODA AUTO a.s., Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod

I. Úvodní ustanovení

1. Dle této dohody se bude žák ve škole připravovat na výkon povolání nebo pracovní činnosti

v oboru/oborech: *Průvoz a ekonomika dopravy*
příčemž uzavření této dohody je podmínkou pro přijetí žáka k dennímu studiu.

II. Předmět dohody

1. Škola se zavazuje, že žákovi bezplatně poskytne odborné vzdělání v určených oborech zakončených maturitní nebo závěrečnou zkouškou dle schválených školních osnov s přihlédnutím též k praktickým požadavkům společnosti ŠKODA AUTO a.s. (dále jen „**ŠKODA AUTO**“). Vzdělávání žáků se skládá z teoretické a praktické části, v jejímž rámci jsou pořádány i další odborné vzdělávací akce (např. exkurze, stáže a praxe v zahraničí, speciální kurzy atd.). Výuka bude zajištěna kvalifikovanými pedagogickými pracovníky.
2. Společnost ŠKODA AUTO žákům bezplatně poskytne učební pomůcky nezbytně nutné pro teoretickou výuku a osobní ochranné pracovní prostředky pro výuku praktickou dle interních předpisů školy.
3. V rámci praktické výuky bude žák konat také práce pro společnost ŠKODA AUTO v souladu se zadáními vyplývajícími z instrukcí společnosti ŠKODA AUTO, přičemž půjde v režimu této dohody o přiměřené práce, související především s výše uvedeným studijním oborem žáka. Žák bude při jeho působení ve ŠKODA AUTO pod odborným dohledem v souladu s platnými obecně závaznými právními předpisy a bude spolupracovat též s určenými zaměstnanci ŠKODA AUTO.



Nestanoví-li tato dohoda jinak, uplatní se při konání prací žákem ve ŠKODA AUTO podmínky analogické, jako platí pro zaměstnance ŠKODA AUTO se zohledněním odlišností vyplývajících ze závazných interních a obecně závazných právních předpisů.

4. Žák se zavazuje, že se bude při studiu řídit platným Školním řádem, který upravuje práva a povinnosti při studiu. Při výkonu prací, které bude žák konat pro ŠKODA AUTO, je žák povinen též dodržovat Pracovní řád společnosti ŠKODA AUTO. Žák je povinen dodržovat též další pravidla závazná pro pracoviště ŠKODA AUTO, kde bude žák vykonávat práce v rámci praktické výuky, a to zejména zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
5. Škola se zavazuje, že žák bude řádně seznámen s platným Školním řádem, Pracovním řádem ŠKODA AUTO a dalšími pravidly, které žák bude povinen dodržovat v rámci výuky.
6. Žákovi budou zpřístupněny též počítačové systémy potřebné pro teoretickou výuku a praxi ve ŠKODA AUTO. Žák bude při práci s počítačovými systémy dodržovat pravidla platná ve ŠKODA AUTO, a to zejména pravidla bezpečnosti informačních technologií.

III. Doba trvání dohody

1. Tato dohoda se sjednává na dobu trvání výchovně vzdělávacího procesu žáka ve škole. Platnost a účinnost této dohody končí dnem ukončení studia, a to zejména dnem absolvování, vyloučením ze školy nebo dnem předpokládaným v uzavřené dohodě o ukončení studia.

IV. Další práva a povinnosti

1. Žák a zákonný zástupce nezletilého žáka budou účinně spolupracovat se školou a společností ŠKODA AUTO při řešení všech záležitostí týkajících se výchovně vzdělávacího procesu žáka.
2. Škola se zavazuje na žádost zákonného zástupce tomuto zprostředkovat informace o studiu, prospěchu a docházce žáka v daném školním roce.
3. Škola i bez žádosti zákonného zástupce informuje o kázeňských opatřeních udělených žákovi a opakované neomluvené absenci žáka.
4. Žák a zákonný zástupce nezletilého žáka se v návaznosti na uzavření této dohody zavazuje poskytnout škole a společnosti ŠKODA AUTO osobní údaje nezbytné pro zajištění výuky a souhlasí s jejich dalším zpracováním pro tento účel. Se všemi osobními údaji bude nakládáno v souladu se zákonem č.101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Žák nebo jeho zákonný zástupce je povinen obratem informovat školu o všech změnách výše uvedených údajů, a to zejména o takových změnách jeho zdravotního stavu, které by podstatným způsobem ovlivnily nebo bránily pokračování ve studiu. Při sdělování informací o zdravotním stavu žáka bude postupováno v souladu se zákonnými pravidly o zpracování citlivých údajů.
5. Zákonný zástupce a žák níže svým podpisem potvrzují, že udělují škole souhlas s použitím (zveřejněním) fotografií žáka pro informační a marketingové účely školy (internetové stránky, propagační materiály a ostatní média).
6. Jestliže se žák dopustí porušení kázně zvláště hrubým způsobem, např. poruší-li závažným způsobem Školní řád, může ředitel školy po projednání s pedagogickou radou rozhodnout o jeho vyloučení ze školy,



7. Jestliže bude mít žák v průběhu školního roku nedostatečné studijní výsledky v teoretické nebo praktické výuce, může být na návrh pedagogické rady převeden na jiný obor, nebo ze školy vyloučen.
8. Zákonný zástupce a žák níže svým podpisem potvrzují, že udělují škole souhlas s prováděním orientačního testování na přítomnost alkoholu nebo návykových látek¹ (dále jen „NL“) u žáka, existuje-li důvodné podezření², že jeví známky požití NL a nebo, pokud u něj byly NL zajištěny. Testování provedou zaměstnanci ochrany závodu společnosti ŠKODA AUTO a.s. za přítomnosti pedagoga, přičemž test na přítomnost alkoholu bude proveden pomocí dechové zkoušky a test na přítomnost ostatních NL bude proveden na základě vzorku moči odebraného v prostorách 1. pomoci Hasičského záchranného sboru společnosti ŠKODA AUTO. Odebraný vzorek bude využit výlučně za účelem provedení orientačního vyšetření. V případě pozitivního výsledku na přítomnost NL při příchodu do školy, ve škole nebo v průběhu akce pořádané školou, může ředitel školy po projednání s pedagogickou radou rozhodnout o jeho vyloučení ze školy.

V. Odměna po dobu studia

1. Žákům je po celou dobu denního studia v oborech zakončených závěrečnou zkouškou nebo maturitní zkouškou poskytována odměna dle platných předpisů nebo rozhodnutí představenstva společnosti ŠKODA AUTO. Dále bude ŠKODA AUTO žákovi vyplácet odměnu i za jím vykonávané práce pro ŠKODA AUTO. Ustanovení platné Kolektivní smlouvy ŠKODA AUTO a.s. vztahující se na kmenové zaměstnance ŠKODA AUTO budou pro žáky přiměřeně využívána v rozsahu, který je v ní výslovně vymezen. Žák školy může dále obdržet od školy na základě jejího rozhodnutí další benefity, přičemž ovšem na tyto doplňkové, dobrovolně poskytnuté benefity neexistuje právní nárok.
2. Odměna je poukazována bezhotovostním převodem na účet peněžního ústavu určený žákem resp. zákonným zástupcem nezletilého žáka, a je zpravidla poskytována formou spoření na uvedený účet. Žákům v nástavbovém studiu odměna poskytována není.

VI. Závěrečná ustanovení

1. Veškeré změny a dodatky k této dohodě musí být uzavřeny písemně a řádně podepsány oprávněnými zástupci obou smluvních stran.
2. Tato dohoda se vyhotovuje ve dvou vyhotoveních, z nichž každé má platnost originálu. Každá ze stran obdrží jedno vyhotovení.
3. Výše uvedené strany po přečtení dohody prohlašují, že souhlasí s jejím obsahem, že tato dohoda byla sepsána vážně, určitě, srozumitelně a na základě jejich pravé a svobodné vůle, na důkaz čehož níže připojují své podpisy.
4. Podmínky v této dohodě neupravené se řídí platnými ustanoveními:

¹ Návykovou látkou se rozumí alkohol, omamné látky, psychotropní látky a ostatní látky způsobící nepříznivě ovlivnit psychiku člověka nebo jeho ovládací nebo rozpoznávací schopnosti nebo sociální chování.

² Tedy nikoliv jako plošnou nebo namátkovou aktivitu ze strany školy, ale v rámci možného ohrožení života, zdraví žáka, popř. v rámci možného poškození majetku, které by mohlo být způsobeno pod vlivem NL.



- z. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- z. č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů
- Školního řádu ŠKODA AUTO a.s., Středního odborného učiliště strojírenského, odštěpný závod.
- Pracovního řádu společnosti ŠKODA AUTO a.s..

01. 09. 2017
V Mladé Boleslavi.....

.....
Zákonný zástupce žáka

.....
Žák

01. 09. 2017
V Mladé Boleslavi.....

.....
Ing. Martin Slabihoudek, ředitel školy

.....
Mgr. Stanislav Drapák, zástupce ředitele školy

Příloha č. 4

Pracovní posudek

pan xxx xxx os.č.xxxx pracuje na oddělení výroby metalurgického nářadí PSW-F , středisko 4116, od 1.12.2015 na pozici svářeče. Na této pracovní pozici provádí návary na tvarově členitých dílech kovacích zápustek a tlakový forem pro hliníkové odlitky. Ke své práci používá moderní svařovací agregáty určené pro svařování v ochranných atmosférách a pro svařování obalovanou elektrodou.

Při svém příchodu byl pan xxxxxx velmi dobře vybaven nejen teoretickými znalosti v oboru svařování materiálů, ale také velmi dobrou manuální zručností. Velmi rychle se učí novým věcem, ke svému zdokonalování přistupuje zodpovědně a vytrvale.

Bez potíží se začlenil do stávajícího týmu svářečů, na pracoviště přinesl nový pohled a aktivně se zapojil do probíhajících procesů. Jeho výkony a přístup jsou kladně hodnoceny nejen ze strany nadřízených, ale také ze strany jeho spolupracovníků.

Pan xxxxxx je schopen samostatně vykonávat zadané úkoly a aktivně řeší případně vzniklé komplikace. Jeho pracovní nasazení a zájem učit se novým věcem nás stále utvrzuje v přesvědčení, že jeho příchod do našeho oddělení je jednoznačně přínosem.

Kvalita odváděné práce je velmi vysoká, pečlivost a vytrvalost, se kterou se učí novým postupům, je příkladná.

V následujících letech plánujeme v našem oddělení investiční aktivity do nových svařovacích a navařovacích zařízení a technologií jako např. poloautomatické plazmové navařování a právě v osobě pana xxxxxx vidíme potenciál pro tato nová zařízení.

v Mladé Boleslavi, 11. 2. 2016

xxxxxx

zdroj dat: ŠKODA AUTO, a.s., SOUs

Personální rozvoj pana Jana Nejlepšího

Pan xxxxxxxxxxxx, osobní číslo xxxxxxxxxxxx, nar. xxxxxxxxxx, nákladové středisko 6092, TZV/41 R

pracuje v současné době v závodě VK – výroba komponentů, Centrální údržba, na pozici provozního zámečníka ve skupině oprav motorů a čerpadel.

Odborný rozvoj výše uvedeného pracovníka:

1. Orientace v činnosti Centrální údržby
 - a) - v technické dokumentaci
 - b) – příprava technických podkladů pro objednání náhradních dílů SaZ 1 měsíc

2. Získání praktických zkušeností
 - a) Zaškolení pod dohledem zkušeného pracovníka
 - Opravy a seřízení hydraulických a pneumatických obvodů
 - Ustavování čerpadel a motorů s přesností 0,01 mm
 - Střední opravy řízených pohonů Indramat a Simodrive
 - Střední opravy odstředivých, zubových, pístových a lamelových čerpadel
 - Střední opravy ventilátorů, vč. vyvážení
 - Zhotovení jednoduchých výkresů pro výrobu ND3 měsíce

3. Vzdělávací aktivity
 - Absolvování povinných školení (Pravidla IT, Životní prostředí, Hospodaření s energiemi, Řízení MV)
 - Školení Auto CAD
 - Zajištění právní shody – Compliance2 měsíce

Pan xxxxxxxxxxxx je mladý, velmi schopný, flexibilní a perspektivní pracovník, který své úkoly a pracovní povinnosti plní vždy kvalitně, zodpovědně a v požadovaných termínech.

S ohledem na jeho dosažené vzdělání, přístup k práci a výsledky má velmi dobré předpoklady

k dalšímu osobnímu růstu a prospěšnosti pro firmu ŠKODA AUTO.

xxxxxx

Mistr Centrální údržby VKT/6, stř. 2252

Výroba komponentů

zdroj dat: ŠKODA AUTO, a.s., SOUs

