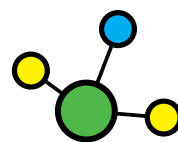




Erasmus+



The **SENSE** Project

Vzdělávání v oblasti STEM v České republice

CESTA VPŘED



Doporučení pro instituce
s rozhodovací pravomocí v odborném vzdělávání

2021

O projektu The SENSE

Projekt SENSE (Shaping, Enhancing and Nurturing STEM in Europe) byl mezinárodní projekt Zlínského kraje podpořený z programu Evropské unie Erasmus+. Projekt byl naplánován na období 1. 9. 2018 – 31. 8. 2020, ale z důvodu epidemie nemoci Covid 19 bylo jeho trvání prodlouženo do 28. 2. 2021.

Aktivita projektu byly namířeny do oblasti STEM vzdělávání (Science, Technology, Engineering and Mathematics) a jeho hlavní témata byla:

- 1. spolupráce se zaměstnavateli**, a to od zajištění odborného výcviku pro žákyně a žáky, přes využití zaměstnanců podniků k propagaci oboru ve školách (tzv. STEM ambasadoři) až po zavedení prvků duálního vzdělávání; dále
- 2. účinné metody, které zvýší zájem** mladých lidí (zejména dívek) o studium přírodovědných a technických oborů, technologií a matematiky;
- 3. účinné strategie a metody práce s mladými** nadanými žákyněmi a žáky v odborném vzdělávání.

Partneři sdíleli a vyhodnocovali opatření na motivaci škol k navazování spolupráce se zaměstnavateli, k propagaci oborové nabídky atraktivním způsobem (zejména pro dívky a mladé ženy), vyměřovali si typy pro práci s talenty, které ve škole už mají. Jen tak můžeme zabránit plýtvání potenciálem mladých lidí, kteří často jen z důvodu nedostatku informací či genderových předsudků raději volí studium se zaměřením na společenské vědy.

Partnerství bylo tvořeno těmito institucemi:

Zlínský kraj, Česká republika – vedoucí partner
Centrul Pentru Promovarea Invatarii Permanente Timisoara, Rumunsko
Galway and Roscommon Education and Training Board, Irsko
SES 13-19 Ltd., Velká Británie
Umbria Training Center, Itálie
University of Cyprus, Kypr
Trexima, spol. s r. o., Česká republika

Jedním z hlavních výstupů projektu bylo doporučení institucím a orgánům s rozhodovacími pravomocemi v oblasti odborného školství a dalším aktérům na poli vzdělávání a trhu práce. Publikace, kterou právě držíte v ruce, obsahuje doporučení pro české instituce. Celá publikace je daleko obsáhlejší, protože každá partnerská instituce pracovala na vlastní verzi, zohledňující aktuální situaci v odborném vzdělávání a na trhu práce jejich země.

Bližší informace o projektu a kompletní verze v angličtině je k dispozici na stránkách projektu **www.projectwithsense.eu**

Vzdělávání v oblasti STEM v České republice – Cesta vpřed

Doporučení účastnic a účastníků projektu Erasmus+
“Shaping, Enhancing and Nurturing STEM in Europe”.

Editorka: Martina Němcová

Foto na obálce: Pixabay

Podpora Evropské komise při tvorbě této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoliv využití informací obsažených v této publikaci.

Obsah

1. Genderová horizontální segregace studijních oborů	5
2. Nízké zastoupení žen v ICT oborech na pracovním trhu	7
3. Genderově stereotypní přístup vyučujících	9
4. Nedostatečné zapojení zaměstnavatelů do odborného vzdělávání a přípravy	11
5. Překážky spolupráce vnímané zaměstnavateli	13
6. Limitované kapacity firem	15

1. Genderová horizontální segregace studijních oborů

Definice problému

V České republice je dlouhodobě nízký počet dívek a mladých žen studujících STEM obory.

Tento fakt je často vnímán jako důsledek biologicky odlišných kognitivních schopností a zájmů chlapců a dívek. Toto přesvědčení se mimo jiné opírá o rozdílné výsledky dívek a chlapců v matematice a technických oborech. Traduje se, že dívkám tyto předměty nejdu, proto je nechtějí studovat. Zajímavý je ovšem fakt, že když se podíváme na jedno z běžně užívaných kritérií v prostředí školy, tedy známky, dosahují dívky lepších výsledků ve všech oborech, tedy i v matematice. Problém nastává při interpretaci těchto výsledků. Zatímco dívčí úspěchy bývají připisovány pili a snaze, chlapecké neúspěchy jsou omlouvány nepozorností (Smetáčková, 2005). Navzdory známám si z prostředí, kde jsou výsledky takto interpretovány, dívky odnáší horší mínění o svých (technických, logických) schopnostech a dovednostech než chlapci. To se přirozeně projevuje i v jejich volbě dalšího studijního oboru.

Dalším možným nástrojem zjišťování dovedností chlapců a dívek jsou mezinárodní srovnávací testy. Česká republika patří k zemím, kde chlapci a dívky vykazují v přírodovědných předmětech rozdíly ve výsledcích. Chlapci rovněž dosahují lepších výsledků v matematice. Pokud bychom přistoupili na jejich biologickou predispozici k úspěchu v matematice, museli by lepších výsledků dosahovat chlapci ve všech sledovaných zemích. Toto se ovšem nepotvrdilo, naopak se přišlo na významný vztah mezi výsledky a kulturním prostředím dané země, konkrétně mírou rovnosti mezi pohlavími v jednotlivých zemích. Guiso a kol. (2008) (a později Else-Quest a kol. (2010) ve své analýze identifikovali pozitivní korelaci mezi mírou genderové rovnosti (rovnosti mezi muži a ženami) ve společnosti a výsledky dívek v matematice.

Ve světle těchto poznatků se biologizující vysvětlení odkazující na rozdílný přirozený potenciál dívek a chlapců jeví jako problematický. Naopak se ukazuje, že volby studijních oborů dívek a chlapců souvisí s rozdílnými společenskými očekáváními a rolami, které jsou s jednotlivými pohlavími spojovány.

Jako možná příčina nízkého zastoupení dívek ve STEM oborech se ukazují přetrvávající stereotypy ohledně vhodnosti tohoto oboru pro dívky („nemají na to hlavu“), s kterými následně souvisí i ochota dívek investovat energii do vzdělávání se v něčem, co jim není (biologicky) předurčeno.

Zároveň významnou roli hraje i mediální obraz práce v technických a přírodovědných oborech, který je pro dívky nezajímavý, ne-li dokonce odpudivý, o skutečné náplni práce ale mnoho nevypovídá a když dívky dostanou příležitost se s ní seznámit, není pro ně již představa této práce nereálná.

Česká republika se potýká s nedostatkem IT specialistů a specialistek, v současné době jich podle údajů personálních agentur chybí cca 30 tisíc. Čtyři z pěti firem mají problém obsadit tyto pozice a situace nevypadá, že by se měla zlepšit, protože ubývá i studujících těchto oborů. Celkově je procento absolujících ICT programů oproti jiným studijním programům nízké, od roku 2011 se pohybuje kolem 6–7%.

V roce 2018 bylo z celkového počtu 3 469 absolventů a absolventek ICT oborů pouze 571 žen, tedy necelých 16,5 %, v evropském srovnání jsme na těch nejnižších místech v tabulkách.

Současný trend ve vzdělávání jde cestou individualizace a respektu jedinečnosti každého žáka a žákyně. Každý by měl mít právo se svobodně rozvíjet v jakékoli oblasti vědění bez ohledu na předsudky a stereotypy panující ve společnosti. Pobídka dívek k jejich participaci na studiu STEM oborů se jeví jako správná, protože vyrovnává současné stereotypy omezené nastavení společnosti. Zároveň ve světle čísel dokazujících zvyšující se propast mezi nabídkou pracovních sil v oblasti STEM a poptávkou po nich se jeví jako vysoce logická. Pokud víme, že je třeba dostat do těchto studijních oborů více studujících, je velice nepraktické zavírat jejich jedné polovině dveře.

Doporučení

Podpora genderově citlivého vzdělávání, odstraňování stereotypů o odlišných dovednostech dívek a chlapců. Za tímto účelem vzdělávání vyučujících a kariérních poradců a poradkyň.

Představení ICT a technických oborů včetně možností budoucího uplatnění. Zdůrazňování různých rovin práce s ICT a jejich využití v různých odvětvích. Vyvarování se genderově stereotypního jazyka, dbát na používání příkladů, které reflektují žité zkušenosti dívek i chlapců.

Dbát na příklady žen, které v ICT oborech uspěly v minulosti nebo v nich působí. Zprostředkovat osobní kontakt se ženami, které se tomuto oboru věnují. Ty pak slouží jako vzory pro dívky a zároveň napomáhají bourat stereotypní představy o ICT oborech, jako o tzv. mužských oborech.

Evaluační kritéria

- 1 Kariéra ve STEM oborech je prezentována jako kariéra pro všechny
- 2 Eliminace genderově nevyváženého prezentování profesí typu „vědec“ – „pečovatelka“, a to jak obrazem, tak slovně
- 3 Pedagožky a pedagogové vyučují genderově neutrálním jazykem

2. Nízké zastoupení žen v ICT oborech na pracovním trhu

Definice problému

Z údajů ČSÚ z roku 2019 vyplývá, že zastoupení žen v ICT oborech je kolem 11 %. V evropském srovnání jsme na předposlední příčce, za Českou republikou je jen Maďarsko. Přestože se zastoupení žen od roku 2013 velmi pozvolna zvyšuje, stále zůstává oblast ICT doménou mužů. Z průzkumu nazvaného Firma 4.0 vyplývá, že u 81 % malých a středních podniků v České republice nepracuje mezi IT zaměstnanci ani jediná žena.

Z reportu EU Women in Digital (WiD) z roku 2019 ohledně pozice žen v digitální sféře vyplývá, že zapojení žen v digitálním sektoru, ICT a oborech STEM dokonce klesá (oproti údajům z ČSÚ se toto hodnocení zaměřuje komplexněji na problematiku ICT a STEM). ČR je v tomto žebříčku na podprůměrném 23. místě. Jedno ze tří hledisek tohoto hodnocení je zaměřeno na Specialist skills and employment – ICT specialistky, absolventky STEM oborů a genderové rozdíly v odměňování. V tomto kritériu dosahuje ČR velmi špatných výsledků. V Česku je jen 9,3 % žen ze všech ICT specialistů a specialistek (průměr EU je 17,2 %) a jen 0,7 % žen jsou ICT specialistky (v porovnání s 5,8 % mužů – 24. místo v EU). Procentuální rozdíl v odměňování mužů a žen (Gender Pay Gap) v ICT je dokonce nejvyšší z celé EU a dosahuje až 33 %. To je 1,5x větší platový rozdíl než v české ekonomice jako celku (22 %).

Českým firmám dlouhodobě chybí ICT odbornice a odborníci – máme 2. největší nedostatek v EU. Při pohledu na genderová specifika vidíme, že ačkoli mužů pracuje v ICT necelých 6 %, což je průměr EU, žen je pouze 0,6 %, což je podprůměrná hodnota. Nabízí se tedy otázka, proč necílí český pracovní trh konkrétně na ženy.

Ženy v současné době představují nevyužitý potenciál ICT oborů.

Diverzita týmů:

- Vede k vyšší efektivitě týmů (nadmárodní ICT společnosti působící v České republice (jako např. Google, IBM, Microsoft) vnímají nedostatek žen ve svých týmech jako důležitý problém. Přítomnost lidí z různých sociálních skupin umožňuje využívat jejich odlišných zkušeností, perspektiv a nápadů. Ženy jsou navíc díky své odlišné zkušenosti a socializaci vybaveny odlišnými dovednostmi – zvláště tzv. měkkými dovednostmi (soft skills) jako je komunikativnost či schopnost empatie.
- Firmy s vyšším zastoupením žen v manažerských pozicích vykazují lepší finanční výsledky v porovnání se společnostmi, kde je zastoupení žen nižší.
- Firmy, kde je zastoupeno více žen, vykazují lepší schopnost přizpůsobovat se podmínkám na trhu. Firmám to kromě vyšší konkurenceschopnosti může přinést až o 21 % vyšší zisky. (McKinsey, studies s názvem Delivering Through Diversity)

Genderová horizontální segregace pracovního trhu, jejíž je nízké zastoupení žen v ICT oborech průvodním jevem, vychází ze společenských představ o rolích mužů a žen ve společnosti. Horizontální

segregace placené práce navíc úzce souvisí s genderovou dělbou neplacené práce a péče v domácnostech a může tak být považována i za jeden z indikátorů míry rovnosti pohlaví ve společnosti. Podpora žen v technických oborech a odstraňování bariér, kterým musí čelit, by tak měly být považovány za úkol jakékoliv demokratické společnosti.

Doporučení

Motivovat dívky ke vstupu do technických oborů studia. Významnou měrou k tomu přispěje potírání stereotypů mezi zodpovědnými osobami ve vzdělávání – vyučujícími a kariérními poradci a poradkyněmi a podpora a zapojení motivačních akcí do vzdělávání (akce typu Girls Day pořádané ve firmách i na školách příslušných studijních oborů, prezentace konkrétních žen - vzorů v atypických oborech). Důležité je zaměřit se na období přechodu mezi jednotlivými vzdělávacími stupni a přechodu ze vzdělávacího systému do zaměstnání. Nutno poznamenat že se nejedná jen o dívky směrem k technice, ale i o chlapce směrem k pečovatelským oborům.

Dbát na rovné podmínky v přístupu k zaměstnání. Důsledně dodržovat nediskriminační charakter přijímacích řízení. Zde může být cestou zaměření se na vysokou míru transparence a informovanost o pravidlech přijímání, povyšování, propouštění, mzdového hodnocení a kvality práce. Transparentnost může omezit vliv stereotypů na alokaci práce ženám a mužům. Náborovými inzeráty je vhodné oslovovat i konkrétně ženy (např. „pozice je vhodná i pro ženy“).

Na úrovni politik zaměstnanosti se zaměřovat na další vzdělávání, školení a rekvalifikace a zde myslet na ženský potenciál. Jako funkční strategie se ukazuje aktivní oslovování žen v nabídkách těchto kurzů, iniciativy i kampaně zaměřené konkrétně na ženy jsou též funkční.

Evaluační kritéria

- 1 Školy navazují partnerství s ICT společnostmi a prezentují možnosti kariéry v oboru dívkám i chlapcům
- 2 Pedagožky a pedagogové využívají při výuce genderově korektní jazyk
- 3 Nárůst počtu dívek studujících ICT a přidružené obory

3. Genderově stereotypní přístup vyučujících

Definice problému

Již od 70. let 20. století se sociální vědy zabývají interakcemi vyučujících a studujících. Opakovaně bylo ve výzkumech zjištěno, že vyučující věnují více času chlapcům než dívkám. Ať už se jedná o opakování pokynů, napomínání či rozvíjení diskuzí, výsledkem je, že chlapci jsou více vidět i slyšet. Vyučující mají i odlišnou představu o tom, jak se dívky a chlapci učí. Přestože jsou dívky považovány za schopnější se danou látku naučit, tato schopnost je často devalvována tím, že se to „jen našprtaly“, ale porozumění látce se u nich neočekává. Na druhou stranu u chlapců je nevědomost často omlouvána nedostatečnou přípravou a je obecně sdílenou představou, že je větší pravděpodobnost, že „něco vymyslí“, s odvoláním na jejich přirozenou inteligenci. Chlapci jsou podporováni k použití logiky, získávají tím více času na odpovědi a mají lepší výsledky v testech při „zapeklitých“ otázkách. Dívky jsou považovány za pracovitější, snaživější. Při „zapeklitých“ otázkách se snaží vyhnout riziku špatné odpovědi, proto často neodpovídají raději vůbec. Není divu, když chyby chlapců jsou často přičítány nedostatku úsilí, zatímco chyby dívek jsou vnímány jako výsledek nižší inteligence nebo nedostatku talentu. I hodnocení je rozdílné. Zatímco chlapci jsou hodnoceni více za výkon či intelekt, dívky za pečlivost či dobré chování.

Velkým úskalím tohoto přístupu je ale jeho dopad do budoucna. Pokud dívky nabývají dojmu, že dobré známky je možné získat za dobré chování a upravený sešit, nestimuluje je to k většímu učení či snaze o pochopení tématu. Stejně tak znevažování jejich úspěchu v podobě dobrých známek vede ke snižování motivace k učení a ztrátě sebevědomí. Problém představuje i často deklarovaná vrozená nemožnost dívčího pochopení technických a přírodovědných oborů, která vede ke ztrátě zájmu o tyto předměty.

Představy vyučujících o chlapcích a dívkách jsou tedy odlišné v mnoha ohledech, předpokládají odlišný učební styl (dívky pamětní učení, chlapci logické myšlení), odlišnou míru zapojování do výuky (dívky spíše pasivní, méně ambiciózní, chlapci aktivní) i odlišné preferované předměty a obory (dívky humanitní a estetické, předpokládána je jejich orientace na vztahy, chlapci technické, předpokládá se vysoká míra racionality).

V návaznosti na celkové uspořádání společnosti to vede k tomu, že chováním učitelů a učitelek jsou děti jen utvrzovány v tradičním rozdělení ženských a mužských sfér tak, jak to vidí všude kolem sebe, a podle toho si vytváří i vlastní pohled na sebe sama. Toto okleštěné vnímání jim ale zabraňuje v naplnění jejich potenciálu, omezuje jejich volby na ty, které korespondují s aktuální společenskou představou o tom, co se hodí pro dívky a co pro chlapce. Volba studijního oboru či povolání pak není jen individuální volbou, ale je zatížena sociálními i kulturními vlivy, což potlačuje individuální dispozice člověka ve prospěch sociálně obvyklých rozhodnutí. O dalším studiu rozhoduje i obliba a úspěšnost v jednotlivých předmětech, která je u dívek v těch technických kvůli výše zmíněnému nízká.

Vycházíme-li ze situace, že ženy ve STEM oborech jsou méně obvyklé (doloženo v předcházejících formulovaných problémech), čelíme problému nízké motivace dívek vstupovat do těchto oborů. Technické a ICT obory totiž představují oblasti, které jsou vnímány jako mužské. Dovednosti a znalosti,

asociované s prací v těchto odvětvích, jsou spojovány s muži. Společenská očekávání se dále promítají do vztahu dívek k těmto oborům, což vede k tomu, že mohou matematiku vnímat jako méně důležitou pro svou budoucnost. Představa, že se nejedná o odvětví, která jsou pro ně vhodná a kde by měly šanci uspět, je demotivuje i ve snaze pokračovat v jejich studiu.

Genderově stereotypní přístup vyučujících stojí v počátcích problémů, se kterými se potýkají ženy (i muži) po celou svou následnou kariéru. Diskriminace na základě pohlaví, problémy při sladování práce a péče, vertikální i horizontální segregace a nerovné odměňování.

Děti už do školy většinou přicházejí se stereotypními představami o schopnostech dívek a chlapců a samy je na sebe uplatňují. Tyto stereotypy jsou ale dále posilovány existujícími nerovnostmi na trhu práce, mediálním obrazem a často i představami rodičů. Školy by měly v souladu se strategickými dokumenty a RVP usilovat o genderovou rovnost a posilovat v dětech představu, že všechny cesty k naplnění jejich potenciálu jsou jim otevřené, bez ohledu na to, jedná-li se o dívku nebo chlapce.

Doporučení

Vzdělávání pedagogů a pedagožek v tématu genderových stereotypů a jejich negativních dopadů na děti, jejich spokojenost a kariérní volby s vazbou na pracovní trh. Jako funkční strategie se jeví jít cestou individualizace ve vzdělávání. Individualizace klade důraz na respekt každého jedince a snaží se nabízet všem dětem stejné podmínky bez ohledu na jejich dílčí specifika (kterým je mimo jiné i gender). V praxi se osvědčuje nabízet vyučujícím zpracované materiály do hodin s konkrétní vazbou na RVP, průřezová témata a klíčové kompetence, zároveň je ale velmi efektivní i práce s celým učitelským týmem na školách, zavádění kolegiální podpory a možnosti o obtížných tématech hovořit s kolegy a kolegyněmi.

Prosazování genderových témat na pedagogické fakulty VŠ, poukazování na negativní dopady genderových stereotypů ve společnosti s cílem zamezit jejich další reprodukci ve výuce. Velkou pomocí je v tomto ohledu zavedení inkluzivního přístupu ve vzdělávání, neboť ten přináší téma rovnosti a rovných příležitostí, ve kterém je gender obsažen, stejně tak i ve strategických dokumentech ČR pro oblast vzdělávání.

Systematická podpora vedení škol i pedagogických týmů při zavádění změn, dostatek finančních prostředků i personálních kapacit. Téma rovnosti žen a mužů je součástí inkluzivního vzdělávání, které vyžaduje pochopení cílů na straně všech vyučujících.

Evaluační kritéria

- 1 Téma genderově korektního vyučování jako součást vzdělávání budoucích pedagogických pracovníků
- 2 Vzdělávací programy na téma genderově korektního vyučování součástí nabídky DVPP
- 3 Vzdělávací programy v oblasti genderově korektního kariérového poradenství součástí nabídky DVPP

4. Nedostatečné zapojení zaměstnavatelů do odborného vzdělávání a přípravy

Definice problému

V České republice je aplikován školsky orientovaný systém VET (VET= Vocational Education and Training – odborné vzdělávání a příprava). Odpovědnost za odborné vzdělávání a přípravu mají odborné školy a zaměstnavatelé jsou do přípravy zapojeni jen zčásti, a to zejména na místní úrovni (spolupráce konkrétní školy s konkrétními zaměstnavateli). Legislativa určující roli a odpovědnosti zaměstnavatelů v systému VET není k dispozici. Sociální partneři (nejen zaměstnavatelé, ale ani odbory) do systému nejsou zapojováni především na národní a na regionální úrovni. Nejsou regulérními partnery státu při ovlivňování struktury a obsahu vzdělávacích programů. Podle průzkumu Svazu průmyslu a dopravy (2018) uvedlo 62% oslovených zaměstnavatelů, že za jeden z hlavních problémů VET v ČR pokládají strukturu programů VET, které neodpovídají současným potřebám pracovního trhu. V ČR se také neaplikuje možnost přípravy vlastních učňů na odpovědnost podniku. V důsledku chybějící legislativy dále nejsou ustaveny orgány na národní/regionální úrovni, kde by byli zaměstnavatelé adekvátně zastoupeni. Nemohou tedy potřebným způsobem participovat na definování příslušných strategií VET, priorit a způsobů jejich řešení.

Výše uvedené v konečném důsledku zvyšuje riziko, že obsah a struktura oborů VET bude stále méně v souladu s potřebami pracovního trhu ČR. Zmíněné riziko se dále zvyšuje i proto, že kvalifikační potřeby se rapidně mění pod tlakem digitalizace, automatizace a kvalifikačních požadavků spojených s přechodem na zelenou ekonomiku.

V minulosti bylo realizováno několik dílčích iniciativ na změnu uvedené situace (například projekt Pospolu), avšak podařilo se implementovat pouze dílčí kroky, které neměly charakter zásadnější reformy systému VET v ČR.

Doporučení

Vytvoření orgánů pro řízení VET: rad na národní úrovni a na krajských úrovních s adekvátním zastoupením zaměstnavatelů

Existence těchto Rad zlepší postavení zaměstnavatelů v systému VET na národní a na regionální úrovni. Umožní zaměstnavatelům zvýšit vliv na stav a vývoj VET v ČR. Tyto orgány vytvoří prostředí, kde se různí stakeholderi VET a trhu práce setkávají, diskutují problémy VET z jejich pohledu a formulují strategie řešení aktuálních a budoucích výzev pro ekonomiku, na které musí systém VET reagovat. Obdobné rady existují v mnoha zemích Evropy a jsou základem sociálního dialogu na téma VET v příslušné zemi. Například Federální rada pro VET v Německu má shodné zastoupení zaměstnavatelů, odborů, federace a zemí a rozhoduje se v ní konsensem. Obdobně fungují takové rady i na úrovni jednotlivých německých zemí. Podobný model má i Rakousko. Právním základem takových Rad v ČR může být samostatný zákon o VET nebo doplnění stávající školské legislativy.

Nastavení procesů kontroly souladu obsahu a struktury programů vet s vývojem na pracovním trhu

Toto opatření napomůže lépe sladit kvalifikační potřeby trhu práce se strukturou a obsahem VET. Je třeba konkrétně stanovit, jakým způsobem a v jaké frekvenci budou struktura a obsah VET programů na národní a sektorové úrovni posuzovány a případně revidovány tak, aby odpovídala vývoji na pracovním trhu. Mohou vznikat zcela nové VET programy. Některé existující VET programy mohou být doplněny a modernizovány, a naopak již nepotřebné obory vyřazeny. V současnosti se tak děje pouze narázově a bez opory v podobě jednoznačně stanovených postupů. Nastavení procesů by znamenalo formulování způsobu iniciace potřeby revize, frekvence revizí, a dále aktéry revize (včetně role zaměstnavatelů/organizací zaměstnavatelů), postup revize a způsob nakládání se zjištěními.

Částečný přenos odpovědnosti za přípravu učňů na podniky

Liberalizace VET směrem k převzetí větší odpovědnosti zaměstnavatelů za počáteční VET by pomohla větší participaci podniků a ulehčení role veřejných odborných škol v této oblasti. Řešením by mohlo být zachování školské vzdělávací větve a zároveň přidání duální větve VET, která je jako hlavní forma učňovské přípravy aplikována tradičně v zemích jako Německo, Rakousko nebo Švýcarsko. Toto řešení by bylo vhodné pro podniky, které mají kapacity, zájem a zázemí poskytovat odbornou přípravu svých budoucích zaměstnanců v plném rozsahu a na jejich odpovědnost. Ostatní zaměstnavatelé, kteří mají o spolupráci s odbornými školami, ale netroufají si převzít takový závazek, by mohli využívat aktuálně nastavených forem spolupráce v rámci školské větve VET. Toto řešení je úspěšně aplikováno na Slovensku od roku 2015. Podmínkou zavedení takové reformy je však dlouhodobá příprava spojená mj. s nastavením právního rámce (Zákon o VET), který by takovou možnost zavedl.

Evaluační kritéria

- 1 ■ Vznik Zákona o VET nebo odpovídající novelizace školského zákona
- 2 ■ Legislativní implementace Národních a regionálních Rad s adekvátní rolí zaměstnavatelů
- 3 ■ Vznik pravidel revize struktury a obsahu programů VET
- 4 ■ Implementace duální větve VET v Zákonu o VET nebo v novelizovaném školském zákonu

5. Překážky spolupráce vnímané zaměstnavateli

Definice problému

Kvalitní spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a přípravy vyžaduje profesionální přístup, odbornou kvalitu a ochotu ke komunikaci u obou klíčových partnerů: zaměstnavatelů i odborných škol. Podle průzkumu Svazu průmyslu a dopravy (2018) zaměstnavatelé konstatují určité překážky na straně odborných škol, které kvalitu spolupráce při přípravě žáků komplikují a ohrožují. Například podle 36 % zaměstnavatelů, kteří se průzkumu zúčastnili, jsou odborné školy celkově málo aktivní v oblasti rozvoje spolupráce s podniky. Přes 23 % respondentů jako bariéru uvedlo, že školy podle jejich názoru nemají dostatečně kvalifikované pedagogy, v důsledku toho učí zastaralé poznatky a/nebo neučí současné trendy a technologie, což snižuje připravenost absolventů na požadavky trhu práce. Necelá pětina podniků uvedla, že školy preferují odbornou přípravu na vlastních školních pracovištích s odůvodněním nutnosti zajištění práce vlastních učitelů odborného výcviku/praxe a/nebo vlastního kvalitního vybavení.

Pro kontext je třeba zdůraznit, že se jedná o překážky spolupráce, jak jsou vnímány podniky. Nemusí to nutně znamenat, že takový problém u škol objektivně existuje. Dále 26 % podniků zapojených do průzkumu uvedlo, že na straně odborných škol nevnímají žádné překážky spolupráce.

Doporučení

Školní kariérové plány spolupráce se zaměstnavateli

Vhodným nástrojem předcházení uvedených slabých stránek odborných škol mohou být školní strategické plány kariérového poradenství. Tyto plány by stanovovaly postup a cíle školy, jak podporovat kariérový rozvoj žáků i pedagogů. Součástí tohoto plánu by byla i část věnovaná problematice spolupráce se zaměstnavateli při poskytování praxí žáků a při poskytování kariérového poradenství. Plán by rovněž stanovoval, jakým způsobem by spolupráce se zaměstnavateli přispívala k odbornému rozvoji pedagogů školy (např. učitelů odborných předmětů). Školní kariérové plány by byly definovány na stanovené období (např. 3 roky) včetně určení měřitelných cílů a po definované době by byly revidovány podle získaných zkušeností, dobré praxe a souladu plánovaných a dosažených cílů. Inspirativním nástrojem využívaným v zahraničí je "Compass – careers benchmark tool" vyvinutý Nadací Gatsby (Velká Británie). Na jeho základě by mohla být vyvinuta jednotná krajská metodika tvorby těchto plánů, využitelná středními školami v kraji.

Report vedení škol o naplňování kariérových plánů spolupráce

Lze doporučit, aby odborné školy pravidelně poskytovaly report zřizovateli o úspěšnosti naplňování školních kariérových plánů spolupráce se zaměstnavateli. Oporou pro tento požadavek může být školská legislativa. Ta odborným školám ukládá povinnost vyvíjet úsilí o spolupráci se zaměstnavateli v oblasti konkretizace vzdělávacích programů, tvorby koncepčních záměrů rozvoje školy, poskytování praxí u zaměstnavatelů, školní výuka experty z praxe, účast experta z praxe v komisi pro výstupní zkoušky,

odborného rozvoje pedagogů, poradní organ školy složený ze zaměstnavatelů. Druhým segmentem reportu může být spolupráce v oblasti kariérového poradenství (návěst pohovorů, možnosti uplatnění v praxi, prezentace zaměstnavatelů atp.).

Podpora odborného rozvoje pedagogů OVP škol

Ve školsky orientovaném systému OVP je třeba se zvláště zaměřit na celoživotní odborné vzdělávání učitelů odborných předmětů. Pokud nebudou držet krok s vývojem v oboru, na který žáky připravují, ohrozí to připravenost absolventů škol na výkon profese. Proto je potřeba maximálně podporovat jejich celoživotní vzdělávání. Konkrétní strategie rozvoje učitelů odborných předmětů by měla být integrální součástí plánů školy v oblasti spolupráce se zaměstnavateli. Odborná škola by měla podporovat stále pedagogů ve spolupracujících podnicích. Spolupracující podniky mohou sdílet výukové materiály a programy se školami, odkud získávají nové zaměstnance. Na regionální úrovni mohou být organizovány skupinové vzdělávací akce pro učitele konkrétní odbornosti z různých škol.

Evaluační kritéria

- 1 Každá odborná škola zřizovaná Kraji vytváří a pravidelně reviduje Školní kariérový plán spolupráce se zaměstnavateli.
- 2 Plán obsahuje konkrétní akce a měřitelné cíle.
- 3 Kraje z pozice zřizovatele od škol získávají a vyhodnocují reporty o naplňování školních kariérových plánů spolupráce se zaměstnavateli.
- 4 Plán odborného rozvoje učitelů odborných předmětů je integrální součástí školních kariérových plánů spolupráce

6. Limitované kapacity firem

Definice problému

Existuje více důvodů, proč některé podniky nemají zájem o spolupráci s odbornými školami při vzdělávání žáků a při poskytování kariérového poradenství. Tytéž příčiny mohou již probíhající spolupráci komplikovat nebo omezovat její zkvalitňování. Problém lze souhrnně označit jako nedostatek různého typu kapacit zaměstnavatelů. Podle průzkumu Svazu průmyslu a dopravy (2018) uvedlo 43 % zapojených firem jako svou nejčastější bariéru spolupráce „personální kapacity“. Konkrétně se jedná o personální kapacity pro pracovníky odpovědné za spolupráci se školami a kapacity na instruktory žáků. Zhruba 20 % zaměstnavatelů uvádí finanční limity, tedy omezené prostředky na pokrytí nákladů, které spolupráce se školami generuje. Pětina zaměstnavatelů nedisponuje vhodnými prostory pro výuku učňů. Rovněž 15 % firem uvedlo, že jsou limitováni nedostatkem vstupních informací: nemají představu, kde začít, na koho se obrátit, a co spolupráce obnáší. Zejména pro malé a střední podniky může být nedostatek potřebných informací významným limitem pro spolupráci s odbornými školami. Zde je vhodné dodat, že odborné školy velmi často na adresu zaměstnavatelů uvádí, že podniky mají o spolupráci zkreslené představy. Je tedy pravděpodobné, že tento informační deficit je ve skutečnosti ještě větší, než se zástupci podniků domnívají.

Doporučení

Podpora personálu podniků určeného pro spolupráci s odbornými školami a vzdělávání žáků

V zájmu efektivní spolupráce podniku se školami a v zájmu kvalitní přípravy učňů a studentů u zaměstnavatele je, aby pro tyto činnosti byly vyčleněny adekvátní personální kapacity. Není náhodou, že tuto nutnost si díky znalosti duálního systému OVP nejlépe uvědomují čeští zaměstnavatelé s německými vlastníky. Tyto podniky často bývají uváděny jako české příklady dobré praxe při spolupráci firem a škol. Je na managementu podniku, aby si význam vyčlenění potřebných kapacit uvědomoval a vyčlenil potřebné pracovníky. Podnikoví instruktoři žáků musí být motivováni k tomu, aby se žákům řádně věnovali. Je třeba je motivovat úlevami od norem, příplatky za vedení žáků nebo dalšími nástroji. Je možné, např. i ve spolupráci s Krajským úřadem, udělovat ocenění nejlepším podnikovým instruktorům. Útvary HR mohou dát příležitost vést žáky zaměstnancům, kteří např. z důvodu vyššího věku nebo zdravotních limitů nevládnou plnit požadované výkony. Tito zaměstnanci tak nadále mohou plně přispívat k rozvoji firmy tím, že pomáhají připravovat případné budoucí zaměstnance.

Zlepšení dostupnosti informací a poradenství pro zaměstnavatele v oblasti spolupráce s odbornými školami

Pro zaměstnavatele je potřeba zpracovávat informace a podklady, které jim umožní orientovat se v tématu spolupráce se školami, realizovat spolupráci, využívat dostupných benefitů a mít v pořádku všechny právní a bezpečnostní aspekty spolupráce se školami a pobytu žáků na podnikových pracovištích. Významnou

roli by zde měly sehrávat organizace zaměstnavatelů, které mohou nabízet poradenský servis jednotlivým podnikům. Je možné vytvořit specializované webové stránky a vyčlenit služby konzultantů. Dále se nabízí možnost zpracovat příručky pro realizaci jednotlivých aspektů spolupráce, pro nárokování dostupných daňových úlev apod. Na regionální a místní úrovni mohou významnou roli sehrát regionální Hospodářské komory nebo regionální zastoupení Svazu dopravy a průmyslu. V případě dostatku personálních kapacit na tyto účely se uvedené organizace mohou stát i mediátory navazování a realizace spolupráce mezi podnikem a školou, což firmě umožní zaměřit se na vlastní obsah spolupráce.

Finanční podpora a daňové úlevy pro zaměstnavatele umožňující odbornou přípravu a stáže žáků

Zejména v oblasti daňových úlev pro zaměstnavatele, kteří spolupracují se školami, bylo v posledních letech dosaženo významného pokroku. Stále je zde však prostor ke zlepšení. Například zdaleka ne všichni zaměstnavatelé tyto daňové úlevy uplatňují, mj. z důvodu špatné informovanosti nebo pocitu, že se jedná o příliš náročnou proceduru. Výhledově je třeba zvážit navýšení limitů pro daňové úlevy, např. s ohledem na vývoj inflace. Je třeba podpořit spolupráci škol s podniky zejména při nastavení a získávání podkladů, které podniky potřebují pro nárokování příslušných odpočtů a úlev. Podnikům by mohly pomoci nástroje finanční podpory při úpravách prostor určených pro výuku učňů a studentů. Témata dostupných zdrojů podpory podniků a daňových úlev by měla být integrální součástí poradenského portfolia pro zaměstnavatele. Pro vybudování potřebných kapacit u organizací zaměstnavatelů je možné vyhradit prostředky například z ESF nebo Národního fondu obnovy.

Evaluační kritéria

- 1** Každý spolupracující zaměstnavatel vyčleňuje adekvátní kapacitu konkrétního pracovníka (pracovníků) odpovědného za spolupráci s odbornými školami a kapacitu instruktorů.
- 2** Podnikoví instruktoři učňů jsou ve srovnání s ostatními pracovníky podniku prokazatelným způsobem zvýhodněni (úlevami od norem, příplatky za vedení učňů a studentů apod.).
- 3** Organizace zaměstnavatelů prokazatelným způsobem produkují a distribuují informace o různých aspektech spolupráce s odbornými školami. Tyto informace jsou dodávány 100 % členů KHK/OHK a členů SP ČR.
- 4** Do roku 2024 jsou v alespoň 7 krajích ČR disponibilní kapacity regionálních poradců působících u KHK/OHK nebo regionálních zastoupeních SP ČR (min. 1 úvazek na 1 kraj).

