



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Příklady dobré praxe

- spolupráce škol a firem při odborném vzdělávání

1



Podpora spolupráce škol a firem se zaměřením na odborné vzdělávání v praxi (Pospolu)
www.projektpospolu.cz

Kvantitativní rozšíření odborného výcviku/odborné praxe (K 1)

Střední škola stavební Jihlava

ředitel školy: PhDr. Pavel Toman

Klíčová slova

posílení odborného výcviku, souvislé bloky odborného výcviku, školní mini firmy

Skupiny oborů a kategorie dosaženého vzdělání

M: 36-47-M Stavebnictví

H: 36-67-H Zedník, 36-64-H Tesař, 33-56-H Truhlář, 23-55-H Klempíř- stavební výroba, 36-69-H Pokrývač, 36-52-H Instalatér, 26-51-H Elektrikář- silnoproud, 82-51-H Umělecký truhlář

E: 36-67-E Stavební práce

L (nástavbové studium): 36-44-L/51 Stavební provoz, 33-42-L/51 Nábytkářská a dřevařská výroba

Popis:

Začleněné obory

36-67-H Zedník, 36-64-H Tesař, 33-56-H Truhlář, 23-55-H Klempíř- stavební výroba, 36-69-H Pokrývač, 36-52-H Instalatér, 26-51-H Elektrikář- silnoproud, 82-51-H Umělecký truhlář

Východiska organizace praktické výuky ve firmách

1. Škola po jednání se sociálními partnery došla k závěru, že ve svých školních vzdělávacích programech u tříletých učebních oborů zachová osvědčený poměr teoretické a praktické výuky 50 : 50 % v každém ročníku. Zachování tohoto poměru dosáhla škola především využitím disponibilních hodin ve prospěch odborného výcviku.

2. Sociální partneři školy – především stavební firmy a cechovní organizace delší dobu upozorňovaly na nedostatečné pracovní návyky a dovednosti absolventů. Argumentovaly, že mnozí absolventi se ve škole naučí velmi málo, že jsou vychováni ve školním skleníkovém prostředí a že je musí většinu potřebných dovedností stejně naučit samy.

3. Stavební firmy sice oceňovaly, že se s nimi škola snaží spolupracovat při zajišťování odborného výcviku a umisťovat žáky vyšších ročníků na odborný výcvik přímo do firem, současně však zdůrazňovaly, že tyto žáky mohou maximálně efektivně využít pouze v době stavební sezony.

4. Nakonec došlo ke shodě, že nejvíce potřebné je zavést nový model výuky pro žáky třetího závěrečného ročníku, tedy pro období těsně předtím, než odcházejí do reálného pracovního života.

5. Škola tedy vypracovala specifický model výuky tříletých stavebních a dřevařských učebních oborů, kdy žáci 3. ročníku jsou vždy 2,5 měsíce na podzim v souvislém bloku praktické výuky, 5 zimních měsíců splní požadovanou teoretickou část výuky a na jaře jsou opět 2,5 měsíce v souvislém bloku praktické výuky.

6. Třídy nižších ročníků tříletých učebních oborů jsou do teoretické výuky zařazeny tak, aby byli učitelé teoretických předmětů rovnoměrně využiti během celého školního roku.

7. Školní rok je organizačně rozčleněn do 4 10týdenních období, např. ve školním roce 2014/2015:

1. Q (1. 9. - 7. 11.), 2. Q (10. 11. - 29. 1.), 3. Q (2. 2. - 10. 4.), 4. Q (13. 4. – 30. 6.)

V těchto obdobích mají žáci buď souvislou výuku teoretických předmětů, nebo souvislou praktickou výuku (OV- jedná se o H-obory). Přitom teoretická výuka je ve 3. ročníku soustředěna do 2. Q a 3. Q, takže v jarním a podzimním období mají OV ve stavebních firmách. Praktická výuka v nižších ročnících probíhá v 2. Q a 3. Q ve školních dílnách a na zakázkách na vnitřních stavbách, organizována v tzv. školních mini firmách.

8. V jistém smyslu lze uplatněný systém výuky považovat za jistou modifikaci modulového systému, neboť je dbáno i na provázanost teoretické a praktické výuky.

Důsledky/efekty

1. Výše popsaný model organizace výuky tříletých učebních oborů se osvědčil, sociální partneři jsou s organizací výuky tříletých učebních oborů spokojeni, významně ubyly stížnosti na nedostatečné pracovní návyky a dovednosti absolventů. Stavební a dřevařské firmy ve větší míře spolupracují se školou při zajišťování odborného výcviku přímo ve svých firmách - každý rok se jedná zhruba o 40 firem.

2. Firmy mají zájem především o zajišťování odborného výcviku pro žáky 3. ročníku, tedy 2,5 měsíce souvisle na podzim a 2,5 měsíce na jaře.

3. Žáci se seznámí s reálným pracovním prostředím a firma má možnost si vyhlédnout a vychovat svého případného budoucího zaměstnance. Firma si ověří nejenom praktické manuální dovednosti, které žák ovládá, ale pozná i jeho osobnostní a charakterové vlastnosti, komunikační schopnosti, aktivní/pasivní přístup, schopnost přizpůsobit se a učit se novinkám, schopnost plnit jasně a přesně zadané úkoly a instrukce atd.

4. Upravený model výuky přivítali i žáci, kteří dojíždějí do školy ze vzdálenějších míst. Právě oni v hojné míře využívají možnosti vyhledat si a navázat kontakt s firmou v místě svého bydliště. Po vyřízení všech nezbytných formalit nemusejí během odborného výcviku dojíždět do vzdálené Jihlavy, ale vykonávají souvislý blok praktické výuky v místě svého bydliště. Je to pro ně výhodné z časového hlediska, ale samozřejmě i finančně – šetří náklady za dopravu.

Zkušenosti a doporučení školy

1. Drobnou komplikací je, že škola nemůže stanovit jednotný a platný rozvrh hodin na celý školní rok, rozvrh se mění se změnou bloků praktické a teoretické výuky.

2. Systém se osvědčil, organizaci výuky akceptují jak zaměstnavatelé, tak zřizovatel (KÚ Jihlava) i ČŠI. Organizace výuky plní plánované cíle.

3. V systému se daří i uplatňovat školní produktivní práci (na zakázkách) v rámci OV.

4. Ve výuce se uplatňují i spojené 1. ročníky (v rámci oboru a stejného stupně vzdělání H). Do systému by bylo možné implantovat i ev. společný 1. ročník bez rozlišení oboru vzdělání před nástupem do výuky. Zkušenost ukazuje, že žáci obtížněji akceptují výuku všeobecně vzdělávacích předmětů, jejich výuku je třeba významně zaměřovat na učivo propojené s potřebami výuky v odborných předmětech, zejména s praktickou výukou.

V Jihlavě 10. 4. 2015

Zpracovali:

PhDr. Pavel Toman, ředitel školy

RNDr. Miroslav Bartošek, pracovník NÚV