



Závěrečná zpráva

Výměna zkušeností mezi
ZHAW a VŠE
Část 1, 2 a 3

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Obsah

Předání poznatků mezi ZHAW a VŠE	1
Úvod	1
Část I – Workshop 7. - 9. března 2012	2
Rozdíly mezi ZHAW a VŠE	4
Překážky pro VŠE a její problémy	7
Další vzdělávání	8
Struktura ZHAW.....	10
(Univerzita aplikovaných věd).....	10
Co znamená dobrý obchodní partner	12
Společnost Cognizant jako partner ZHAW	13
Představení společnosti Cognizant	13
Prezentace	13
Spolupráce mezi společnostmi Cognizant a ZHAW	14
Závěrečná diskuze	15
LfW (Lehrlinge für die Wirtschaft)	16
Duální systém vzdělávání	16
Představení LfW	16
Berufsfachschule BerufsBildungBaden (BBB)	17
Aplikovaná věda	18
Přehled	18
Nejlepší praktiky na univerzitách aplikovaných věd	19
Zpětná vazba na Část 1 ve Winterthuru	21
Výměna poznatků.....	21
Závěrečná zpětná vazba	21
Očekávání, které Část 1 zcela nebo částečně splnila.....	22
Fotografie z Části 1.....	24
Část II – Workshop 18. - 20. dubna 2012.....	25

Zhodnocení Části 1 a 2 a společenská odpovědnost firem	25
Profesní vzdělávání (Apprenticeship) a maturita	25
Spolupráce se soukromým sektorem	25
Marketing	26
Diplomová práce ve spolupráci s firmami	26
Akvizice / Výukové kurzy / CAS	27
Navazující magisterské studium ECTS	27
Duální systém vzdělávání	27
SCR ve vzdělávání managementu	27
Simulace jako způsob výuky	28
VŠE a ZHAW – Shody a rozdíly	29
Výzkum a další vzdělávání	29
Symbióza	29
VŠE a ZHAW	30
Ekonomická škola VŠE	30
Spolupráce VŠE a ZHAW	31
Rozvoj programů dalšího vzdělávání	32
Komise pro technologie a inovace (CTI)	32
Spolupráce mezi VŠE a ZHAW	33
Diskuze o konferenci	33
Závěrečná zpětná vazba	34
Část III – Konference 12. 9. 2012	35
Program a cíl konference	35
Přednášející na konferenci	39
Fotografie z Části 3	43
Publikační činnost přednášejících	44
Příspěvky	45
Důkazy	47
Doporučení získaná na konferenci	59

Výměna zkušeností mezi ZHAW a VŠE

Úvod

Mezi českým a švýcarským systémem vzdělávání existují rozdíly. Oproti českým univerzitám tvoří terciární vzdělávání ve Švýcarsku samostatná linie prakticky orientovaných škol, tzv. „univerzit aplikovaných věd“. Tento typ univerzit je založen na tzv. duálním vzdělávacím systému, kde se mohou do studijních programů hlásit učni, kteří úspěšně složili maturitní zkoušku. Jaké výhody přináší takovýto prakticky zaměřený systém terciárního vzdělávání ve srovnání se vzděláním v České republice, které klade důraz především na teorii? Jaké kroky lze podniknout, aby mohl takovýto systém vzniknout i u nás? Jaké zkušenosti může v tomto ohledu Švýcarsko České republice poskytnout?

Tento projekt, který vznikl na základě spolupráce mezi ZHAW a VŠE, si kladl za cíl nalézt na tyto otázky odpovědi a zprostředkovat zkušenosti prakticky orientované švýcarské univerzity aplikovaných věd přední české univerzitě zaměřené na teorii.

Projekt se skládal ze tří částí:

- 1) Čeští odborníci a vyučující, kteří působí na VŠE, navštívili ZHAW, aby se důkladně seznámili se švýcarským systémem vzdělávání obecně a dále pak s výukou, výzkumem a dalším vzděláváním na univerzitách (univerzitách aplikovaných věd) (Část 1: Workshop ve Winterthuru 7. - 9. března 2012)
- 2) Čeští a švýcarští odborníci si vyměnili své poznatky týkající se prakticky zaměřené výuky (v rámci vysokoškolského a postgraduálního studia a dalšího vzdělávání) a její metodologie (Část 2: Workshop ve Winterthuru, 18. - 20. dubna 2012)
- 3) Se získanými poznatky byl seznámen širší okruh akademických pracovníků v Praze (Část 3: Konference v Praze, 14. června 2012)

První den **Části 1** ve Winterthuru všichni účastníci nejprve napsali, co od workshopu a od celé spolupráce očekávají. Během prvního workshopu pak jeho účastníci diskutovali zejména o těchto tématech: Rozdíly mezi ZHAW a VŠE, překážky pro VŠE a její problémy, další vzdělávání, struktura ZHAW (univerzita aplikovaných věd), „co znamená dobrý obchodní partner“. Část 1 je podrobně popsána v první části této zprávy.

Cílem **Části 2**, která proběhla v dubnu, bylo připravit si prakticky zaměřenou výuku, představit ji, diskutovat o ní a porovnat ji s metodami využívanými v České republice. Jednou z částí workshopu bylo také ukázat, jakou důležitost má v systému vzdělávání SCR.

Částí 3 byla konference v Praze, jejímž cílem bylo seznámit s hlavními výsledky předání zkušeností veřejnost. Na této konferenci bylo přítomno přibližně 100 účastníků z univerzit a soukromého sektoru. Zpětná vazba účastníků.

Část I – Workshop 7. - 9. března 2012

Den 1

Očekávání VŠE

- Výměna českých studentů a přednášejících
- Dlouhodobá spolupráce mezi ZHAW a VŠE
- Budoucí rozvinutí spolupráce s dalšími univerzitami a firmami
- Inspirace prakticky orientovaným systémem vzdělávání ve Švýcarsku
- Předání obecných zkušeností a poznatků
- Zavedení poznatků a zkušeností získaných od ZHAW na VŠE
- Nové projekty (kromě současného předání poznatků)
- Výměna názorů na další vzdělávání
- Naučit se, jak navázat spolupráci/vytvořit partnerství s externími firmami
- Dozvědět se, jaké výhody přináší firmám spolupráce s univerzitami aplikovaných věd

- Uvědomit si rozdíly mezi švýcarskými a českými studenty (rozdíly v přístupu a chování)
- Dozvědět se, jak švýcarský systém vzdělávání podporuje průmysl
- Dozvědět se, jakým způsobem funguje spolupráce mezi univerzitou a firmou
- Naučit se, jak zadávat témata výzkumných projektů (také ve spolupráci s firmami)
- Diskuze o běžných předmětech
- Vést předmět ve Švýcarsku nebo si se ZHAW předměty vyměnit
- Vyvinout společný kurz/program dalšího vzdělávání
- Nabídnout v České republice další vzdělávání s podporou/asistencí ZHAW
- Seznámit se s metodologií dalšího vzdělávání, kterou využívá ZHAW
- Porozumět rozdílům mezi klasickými studijními programy (bakalářské/magisterské studium) a dalším vzděláváním
- Dozvědět se, jak probíhá akreditace AACSB
- Seznámit se s plánem, jak se stát mezinárodní institucí, který vytvořila ZHAW (typ, náplň, podoba)
- Porovnat švýcarský a český systém vzdělávání a zamyslet se, zda by si ZHAW a VŠE mohly být vzájemně nápomocné
- Nalézt styčné body mezi ZHAW a VŠE

Očekávání ZHAW

- Dozvědět se, jaké jsou největší problémy VŠE a českého systému vzdělávání obecně
- Rozšířit si obzory
- Spolupracovat v oblasti výzkumu a dalšího vzdělávání
- Seznámit se s aktuálními problémy VŠE
- Diskutovat o zásadách výuky, případně společně vytvořit nové
- Diskutovat o tom, zda je možné zaměstnávat studenty
- Získat více informací o obchodních kontaktech, které má VŠE v českém průmyslu
- Diskutovat o nových typech ekonomiky
- Rozvíjet spolupráci a navázat dlouhodobé přátelství mezi ZHAW a VŠE
- Navzájem se od sebe učit
- Vysvětlit, na co kladou důraz obchodní partneři naší univerzity ve Švýcarsku, a zjistit, v čem se v tomto ohledu shodují nebo liší české firmy
- Vyměnit si poznatky z AACSB

Rozdíly mezi ZHAW a VŠE

Differences			
<i>1) Swiss vs. Czech education system</i>	<i>2) Private Universities</i>	<i>3) Importance of teaching</i>	<i>4) Marketing</i>

Rozdíly

- 1) Srovnání švýcarského a českého systému vzdělávání
- 2) Soukromé univerzity
- 3) Význam vedení výuky
- 4) Marketing

Rozdíl 1

Srovnání švýcarského a českého systému vzdělávání

Kromě akademických středních škol, které studenty připravují přímo ke studiu na univerzitě, existuje v obou zemích také profesní vzdělávání ve formě učebních oborů s možností složení maturitní zkoušky v nástavbovém studiu (Berufsmatura/Abitur).

Ve Švýcarsku se však může student po vyučení a složení maturity v nástavbovém studiu hlásit pouze na „univerzitu aplikovaných věd“, nikoli na univerzitu.

Rozdíl

V České republice se nerozlišuje maturitní zkouška složená na akademické střední škole a maturitní zkouška složená v nástavbovém studiu po získání výučního listu. Dále zde neexistuje rozdíl mezi univerzitami a univerzitami aplikovaných věd. To znamená, že univerzitní vzdělání je přístupné každému, kdo složí maturitní zkoušku (Matura/Abitur). Je tomu tak proto, že cílem české vlády kdysi bylo „vyprodukovat“ co možná nejvíc osob s univerzitním vzděláním.

Problémem v České republice nicméně je, že akademická úroveň těchto dvou druhů absolventů není stejná. Studenti, kteří se nejprve vyučili, na univerzitách výrazným způsobem snižují akademický standard.

Rozdíl 2

Soukromé univerzity

Na rozdíl od situace, která je např. v USA, jsou české státní univerzity zpravidla výrazně kvalitnější než univerzity soukromé. Studenti, kteří se nejprve vyučili, mají nicméně obvykle dostatek finančních prostředků, aby mohli studovat na soukromých univerzitách, čímž snižují průměrnou akademickou úroveň českých absolventů univerzit.

S výjimkou několika studijních programů, kde počet uchazečů výrazně převyšuje počet volných míst, není v České republice přijetí na univerzitu podmíněno složením přijímacích zkoušek.

Pokud se někomu nepodaří složit přijímací zkoušku na státní univerzitě, s největší pravděpodobností si najde podobný studijní program na soukromé univerzitě, kde přijímací zkouška obvykle vyžadována není.

Rozdíl 3

Význam vedení výuky

Zatímco na VŠE zaujímá vedení výuky přibližně 75% pracovní náplně přednášejícího, na ZAHW je tento poměr výrazně nižší.

Na ZHAW se povinnosti přednášejícího dělí do čtyř kategorií. Rozdělení jeho povinností je znázorněno níže na příkladu Centra pro informační technologie v obchodní sféře:

- Vedení výuky (30%)
- Další vzdělávání (25-40%)
- Služby (10%)
- Aplikovaný výzkum a vývoj (25%).¹

¹ Procenta vyjadřují podíl na mzdě)

Na rozdíl od VŠE, kde vedení výuky tvoří přibližně 75 %, se na ZHAW během posledních několika let její význam snížil, zatímco význam aplikovaného výzkumu a vývoje naopak vzrostl. Důvod, který stojí na pozadí, je následující:

Je potřeba, aby přednášející neustále pracovali na výzkumných projektech, protože musí být schopni držet krok s rychlým tempem vývoje v oboru. Pokud by se někdo zaměřil výlučně na výuku informačních technologií v obchodní sféře, zůstal by o 1-2 roky pozadu. Abychom byli spolehlivou institucí pro obchodní partnery jako např. Cognizant, je nezbytné, aby přednášející prováděli výzkum a vedli výuku na nejvyšší možné technologické úrovni. Tato filozofie je uplatňována i na jiných katedrách.

Přednášející, kteří působí na ZHAW, navíc ve většině případů získali mnoho zkušeností v oboru, ještě než začali pro ZHAW pracovat. Díky tomu mají velice dobré schopnosti a vědí, jak vést spolupráci s externími obchodními partnery, což je výhodou, když mají být obchodním partnerům poskytovány služby.

Rozdíl 4

Marketing

Je zde patrný rozdíl v marketingových příležitostech.

Příklad: Vztah mezi společností Uvision a ZHAW

Partnerem ZHAW je společnost Uvision, která zajišťuje efektivní přímý marketing vzdělávacích programů a služeb.

Společnost Uvision rozvíjí a vede nezávislé a stabilní komunity výkonného managementu z vertikálních sektorů a jejich partnery, kteří zajišťují přidanou hodnotu. Je úspěšná zejména při navrhování a realizaci marketingových akcí a akcí v rámci celého systému.

Na takovýchto akcích je ZHAW prezentována jako oficiální partner společnosti Uvision pro výzkum a vzdělávání. Protože je ZHAW známou univerzitou aplikovaných věd, dodává těmto akcím na důvěryhodnosti. Škola zároveň těží z přístupu k síti společnosti Uvision a z možnosti prezentovat a propagovat na těchto akcích své vlastní služby či programy dalšího vzdělávání. Tato situace tedy přináší výhody oběma stranám.

Spolupráce mezi společnostmi Uvision a ZHAW je podložena smlouvou a lze ji chápat jako aktivní marketingový postup s přímým přístupem k potenciálním obchodním partnerům.

Rozdíl

VŠE se tato marketingová strategie ZHAW ve spolupráci se společností Uvision sice líbí, ale není jisté, zda by podobný přístup kvůli přísným vládním opatřením fungoval i v České republice. Co se týče marketingových příležitostí pro společný program MBA, nelze s určitostí říct, zda by VŠE při takové spolupráci se společností Uvision mohla hrát stejnou roli jako ZHAW.

Výzvy pro VŠE a její problémy

Challenges / Problems of VSE	
<i>1) Universities and Univerisites of applied sciences</i>	<i>2) Master Thesis for an external company</i>

Výzvy pro VŠE a její problémy

- 1) Univerzity a univerzity aplikovaných věd
- 2) Diplomová práce pro externí společnost

Problém 1

Česká vláda vede v současné době diskuze o možném rozdělení na univerzity a univerzity aplikovaných věd.

VŠE nyní uplatňuje jak teoretický, tak i velmi praktický přístup a udržuje velmi dobré vztahy s průmyslem, a proto se takového rozdělení obává a nemá dosud jasno v tom, jakým směrem se vydat. Ráda by si udržela status univerzity, ale současně by velmi ráda využila vynikající propojenosti v průmyslu a více rozvíjela prakticky orientovaný přístup.

Přestože v České republice nechce rozlišení na dva typy univerzit v podstatě žádná škola, ministerstvo školství je i tak prosazuje. Otázkou nyní je, zda by toto rozdělení bylo pro VŠE výhodou, nebo spíše naopak. Na samotné VŠE to ještě nedokáží posoudit.

Problém 2

Tak jako na ZHAW, i na VŠE studenti často píšou svou diplomovou práci pro externí společnost. Při takovýchto projektech se ale studenti obvykle potýkají s nemalými problémy, protože společnosti jim odmítají poskytovat dostatek informací. Obávají se totiž, že univerzita nebo sami studenti zveřejní informace, které jsou důvěrné.

Možné řešení:

Aby ZHAW zabránila přerušení toku informací mezi obchodními partnery a studenty, využívá takzvanou „dohodu o mlčenlivosti“. Znamená to, že univerzita, studenti a společnost podepíší dohodu, podle které nesmí být bakalářská či diplomová práce zveřejněna, a společnost tak získá na informace výhradní právo.

Další vzdělávání

Obrovskou výhodou pro program dalšího vzdělávání na ZHAW je její úzká spolupráce se švýcarským průmyslem.

V dnešním obchodním prostředí, kde hraje velkou roli konkurence, je velice pravděpodobné, že se absolventi po 5-10 letech působení v oboru rozhodnou pro návrat do školy (částečný nebo celkový), aby se mohli účastnit programu dalšího vzdělávání, který je završen získáním titulu MBA nebo Executive MBA (EMBA).

Společnost, pro kterou pracují, jim často na takovýto program poskytuje finanční podporu a pokud jej přímo nefinancuje, umožní zaměstnancům titul MBA získat alespoň tím, že je po určitou dobu uvolňuje z práce.

Právě zde může ZHAW těžit z dobrých vztahů, které udržuje s průmyslem. Společnost, která se ZHAW již spolupracuje a chápe význam jejího prakticky orientovaného přístupu k výuce, je více ochotna obětovat své pracovní síly a finanční prostředky, aby své zaměstnance podpořila v jejich kariérním růstu, protože si je vědoma toho, že se jí to vyplatí.

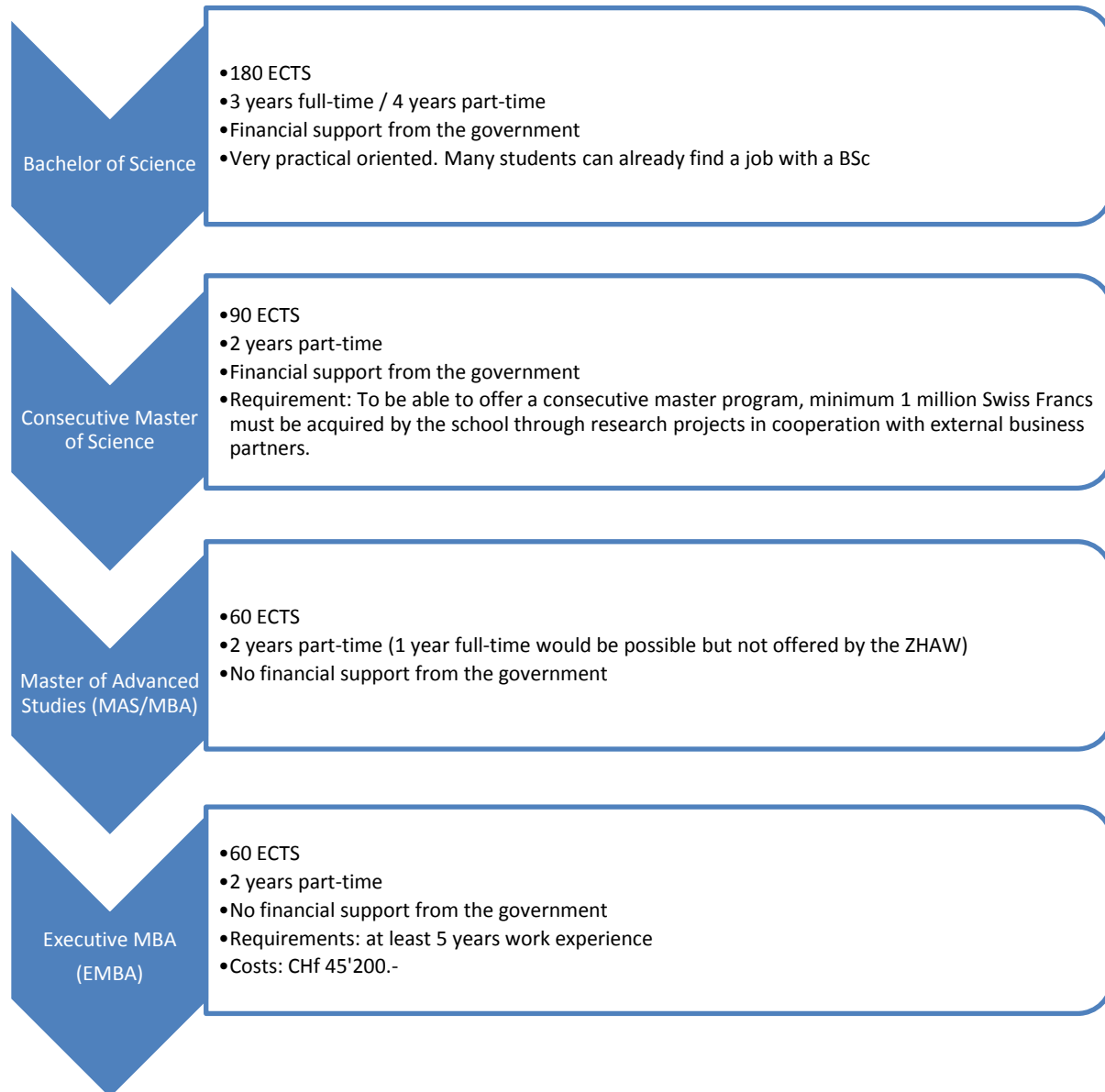
Je pravděpodobné, že i sami absolventi se budou chtít vrátit na univerzitu aplikovaných věd, kde studovali v minulosti.

Závěr: ZHAW je toho názoru, že české univerzity mají velkou šanci držet se stejné strategie, protože Česká republika má podobný systém odborného vzdělávání jako Německo, Rakousko, Dánsko nebo Švýcarsko, jen toho ve vyšším vzdělávání nevyužívá.

Pokud by se VŠE rozhodla uplatnit podobný přístup, mohla by mít výhodu v tom, že to učiní jako první.

Struktura ZHAW

(Univerzita aplikovaných věd)



Bachelor of Science (bakalář přírodních věd)

180 kreditů ECTS

3 roky prezenčního / 4 roky kombinovaného studia

Finanční podpora od státu

Silné praktické zaměření. Mnoho studentů si je schopno s titulem BSc. již najít práci.

Consecutive Master of Science (navazující magisterský titul)

90 kreditů ECTS

2 roky kombinovaného studia

Finanční podpora od státu

Požadavek: Aby mohla škola nabídnout navazující magisterský program, musí se jí s pomocí externích obchodních partnerů podařit získat alespoň 1 milion švýcarských franků na výzkumných projektech.

Master of Advanced Studies (MAS, MBA)

60 kreditů ECTS

2 roky kombinovaného studia (byl by možný i 1 rok prezenčního studia, ale ZHWS jej nenabízí)

Bez finanční podpory od státu

Executive MBA (EMBA)

60 kreditů ECTS

2 roky kombinovaného studia

Bez finanční podpory od státu

Požadavek: alespoň 5 let praxe

Cena: 45 200 CHF

Po získání titulu Bachelor of Science je možné pokračovat studijním programem Consecutive Master of Science, Master of Advanced Studies nebo Executive MBA. Závisí na tom, čeho jednotliví absolventi chtějí dosáhnout ve své kariéře.

V České republice je tato struktura odlišná. Společným zájmem VŠE a ZHAW ale je vytvořit společně studijní program MBA.

Ve srovnání s klasickými univerzitami jsou všechny studijní programy na univerzitě aplikovaných věd méně teoretické a jejich přístup je naopak více praktický.

Co znamená dobrý obchodní partner

Dobrý obchodní partner spolupracuje s univerzitou aplikovaných věd ve čtyřech různých oblastech:

- Vedení výuky
(zajištění hostujících přednášejících, zaměření předmětu doporučené odborníky)
- Nepřetržité vzdělávání
(poskytnutí příležitosti k návštěvám firem)
- Služby
(zavedení poznatků univerzity aplikovaných věd do pracovního procesu)
- Aplikovaný výzkum a vývoj
(nové nápady na výzkumné projekty)

Spolupráce však může fungovat pouze za předpokladu, že bude přinášet výhody oběma stranám.

V praxi nebývá obvyklé, že ve všech výše uvedených oblastech probíhá spolupráce s jedním obchodním partnerem.

Dobrého obchodního partnera tak lze definovat jako společnost, která spolupracuje ve 2 až 3 oblastech.

ZHAW využívá k navázání úspěšných vztahů s novými obchodními partnery nejrůznější prostředky a také osobní kontakty svých zaměstnanců.

Den 2

Cognizant jako partner ZHAW

Představení společnosti Cognizant

Cognizant „je celosvětovým poskytovatelem informačních technologií, konzultací a outsourcingu obchodních procesů“ (Cognizant, 2012, s. 1). Společnost vznikla v r. 1994 jako odnož společnosti Dun & Bradstreet Corporation. Spin-off firma Cognizant byla vytvořena v r. 1996 od roku 1998 je zapsána na akciovém trhu NASDAQ (Cognizant: CTSH). Dnes patří společnost Cognizant společností Fortune 500 a její roční obrat přesáhl během 18 let 6 miliard. Cognizant je společností s celosvětovou působností, která zaměstnává přibližně 137 700 profesionálů (interně/externě) a jejíž „sídlo je tam, kde jsou klienti“.

Společnost Cognizant je „partner, který se zaměřuje na zákazníky a pro něhož jsou nejdůležitější vztahy“ (ibid). Vytvořila ojedinělý model k zapojení klienta s názvem Two-in-a-Box™, který v sobě kombinuje funkci client managera, který působí v místě, a schopného delivery managera. Výsledkem této kombinace je dosažení výsledku v místě s využitím celosvětových poznatků, což spojuje to nejlepší z obou světů. Projekty ve společnosti Cognizant má navíc na starosti jeden specializovaný tým, který řešeným projektům poskytuje podporu od začátku do konce.

Klientskou základnu společnosti Cognizant tvoří více než 500 firem (z pěti kontinentů a všech hlavních oborů). 90% ročního obratu pochází od stávajících klientů, což dokazuje, jaký důraz na své klienty společnost Cognizant klade.

Představení

Generální ředitel společnosti Cognizant pro danou zemi Stefan Metzger věnoval více než tři hodiny tomu, aby nás seznámil se společností a zejména pak se strategickým vztahem, který udržuje se ZHAW. Stefan Metzger nám detailně vysvětlil vizi, poslání, hodnoty, kulturu a obchodní model společnosti Cognizant. Uvedl, že společnost Cognizant se vždy držela strategie organického růstu a vysvětlil, že pokud v minulosti získali nějakou společnost, bylo to vždy proto, aby získali talent, a nikoliv aby dosáhli vyššího obratu nebo růstu.

Spolupráce mezi společnostmi Cognizant a ZHAW

Společnost Cognizant si uvědomila, že jednou z hlavních složek budoucího úspěchu je nábor talentovaných zaměstnanců. Jak již bylo zmíněno v předchozím odstavci, obchodní model této společnosti je založen na poskytování celosvětových poznatků prostřednictvím client managera pro danou zemi, který je dobře obeznámen s kulturním a společenským pozadím konkrétního trhu. Společnost Cognizant ještě není v takové pozici, kdy by mohla přitahovat talenty výhradně na základě svého jména, a proto musí k získání potřebných dovedností uplatňovat aktivnější přístup.

Stefan Metzger je bývalým absolventem ZHAW a jak naznačil, vytvoření strategického partnerství společnosti Cognizant s touto univerzitou pravděpodobně napomohlo osobní pouto. Spolupráce mezi společnostmi Cognizant a ZHAW zahrnuje společné úsilí v oblastech, jako je např.:

- Studijní cesta do Indie pro studenty bakalářského programu Informační technologie v obchodní sféře
- Nejrůznější případové studie
- Přednáška hosta na katedře (Mezinárodní management)
- Vedení bakalářských projektů

Podpora ze strany společnosti Cognizant je poskytována formou znalostí, času a finančních prostředků. Stefan Metzger zdůraznil, že finanční podpora se týká konkrétních projektů a je poskytována pouze tehdy, když na projekt přispívá zároveň i protistrana (t.j. student, ZHAW). Díky tomu, že do projektu investují prostředky obě strany, jsou si obě strany rovnocenné.

Stefan Metzger dále také připomenul, že společnost Cognizant neovlivňuje studijní plán, protože se domnívá, že je lépe nechat to na příslušné vzdělávací instituci. Spolupráce mezi společnostmi Cognizant a ZHAW studijní plán nicméně ovlivňuje nepřímo, což je i žádoucí. Na jedné straně to pomáhá společnosti Cognizant seznámit své potenciální budoucí zaměstnance se svými obchodními poznatky a hodnotami a na straně druhé to pomáhá ZHAW zhodnotit ve světle těchto nejnovějších obchodních poznatků svůj studijní plán a výuku. Celkově vzato se všechny zúčastněné strany podílí na vytváření neustálé vzájemné pozitivní zpětné vazby mezi obchodní sférou a terciárním vzděláváním.

Stefan Metzger řekl, že věří, že terciární vzdělávání ve Švýcarsku se přiměřeně a rychle přizpůsobuje inovacím a změnám v okolí. Na druhou stranu vyjádřil svou

obavu, že středoškolské vzdělávání je od těchto změn mnohem více odděleno. Stefan Metzger působí také ve vedení svazu SWICO (Der Wirtschaftsverband für die digitale Schweiz) ve Švýcarsku. Podle jeho slov pomáhá jeho práce ve svazu SWICO reprezentovat přiměřeným způsobem zájmy švýcarských IT společností a zároveň do určité míry ovlivňovat systém vzdělávání, zejména středoškolského.

Závěrečná diskuze

Po ukončení diskuze měla delegace z České republiky tyto dotazy:

- Jakým způsobem lze podporovat spolupráci mezi obchodní sférou a univerzitami?
- Nadnárodní společnosti často vyšlou své zástupce, aby v České republice řídili jejich dceřiné firmy. S trochou nadsázky by se dalo působení takového zástupce popsat takto: první rok se bude věnovat škrtnání nákladů, druhý rok se bude snažit zachovat status-quo a třetí rok se rozjede po světě, aby našel novou příležitost, protože díky škrtnům v prvním roce dosáhl tak skvělých výsledků. Jakým způsobem je možné vybudovat dlouhodobý vztah při tak jasném střetu zájmů?
- Dceřiné firmy v České republice jsou pod tlakem vedení, aby co nejvíce zvýšily krátkodobé zisky. Jak je možné vybudovat dlouhodobý vztah, když jsou krátkodobé zisky jediným obchodním cílem?

Stefan Metzger uvedl řadu postřehů, které jsou pro společnost Cognizant důležité při dosahování dlouhodobých cílů. Podle jeho slov má mnoho problémů, se kterými se nyní potýkáme, dlouhodobý charakter, a je proto potřeba pro ně hledat dlouhodobá řešení. Společnost Cognizant má firemní kulturu, která nestaví budoucí růst na krátkodobých ziscích. Tyto hodnoty jsou ve firemní kultuře hluboce zakořeněny a pronikají do všech oblastí jejího obchodního modelu, a to zejména do rozvoje budoucích talentů.

V závěrečné diskuzi bylo zmíněno několik rozdílů v tom, jak jsou obchodní partneři ochotni a schopni dlouhodobě investovat v České republice ve srovnání se Švýcarskem. Na otázku, jak získat více firemních zdrojů pro rozvoj terciárního sektoru a spolupráci s ním, neexistuje jednoznačná odpověď. Dokud nebudou mít obchodní partneři k tomu, aby přispěli více prostředky, dostatečnou motivaci, budou jednoduše upřednostňovat status quo. Toto úzké zaměření na krátkodobé cíle pak jde ruku v ruce s tím, že zanikají dlouhodobé vyhlídky.

Společnost LfW (Lehrlinge für die Wirtschaft)

Duální systém vzdělávání

Švýcarsko je jedna z mála zemí na celém světě, která klade velký důraz na duální systém vzdělávání. Duální systém vzdělávání je kombinací stáže ve firmě (která poskytuje důkladné praktické zkušenosti a teoretické poznatky související s danou pracovní pozicí) a středního odborného učiliště. Učeň ve své firmě pracuje po dobu čtyř let v průměru tři dny v týdnu. Zodpovědnost za vzdělání tak má nejen odborné učiliště, ale do značné míry také firma. Firmy musí splňovat přísné požadavky, aby zajistily, že poskytnou svým učňům potřebné praktické i teoretické poznatky.

Duální systém vzdělávání má několik výhod: učeň se stane potenciálním budoucím zaměstnancem firmy už první den, kdy nastoupí do práce, může ve firmě dosáhnout loajality a kulturní integrity, může získávat vědomosti a měkké dovednosti od zkušenějších spolupracovníků a v neposlední řadě se může vyvíjet v reálných podmínkách.

Krátkodobé finanční výdaje a nároky na čas, které jsou s učněm spojeny, mohou být však významné, a proto jsou firmy čím dál méně ochotné zvyšovat počet míst pro nové učně nebo je vůbec vytvářet. Ve Švýcarsku je proto v poslední době poměrně náročné najít místo jako učeň.

Představení společnosti LfW

Společnost LfW (Lehrlinge für die Wirtschaft) nám představil její výkonný ředitel Ingo Fritschi. Společnost LfW pomáhá firmám usnadnit zaměstnání učně tím, že první dva roky ze čtyřletého učňovského oboru zajišťuje kompletní outsourcing veškeré práce, která je učněm spojena. LfW podporuje mladé profesionály, aby postupně získávali potřebné dovednosti (jak teoretické, tak praktické) k tomu, aby úspěšně zvládli práci, která je čeká ve 3. a 4. ročníku. Tím, že v 1. a 2. ročníku firmy využijí outsourcingu, mohou firmy získat drahocenný čas a přenechat vzdělávací část specializované instituci. Společnost LfW je financována především od partnerských společností, které platí za vzdělávání svých učňů, a v menší míře pak ze zakázek jejich obchodních partnerů.

Ingo Fritschi vysvětlil, že síla systému vzdělávání ve Švýcarsku spočívá v tzv. „milizsystemu“. „Milizsystem“ lze stručně popsat jako systém, ve kterém člověk kromě hlavního zaměstnání zastává ještě další politické funkce. „Milizsystem“ zaručuje, že odborníci hájí své zájmy v různých organizacích. Společnost LfW má řadu zaměstnanců, kteří jsou členy takovýchto organizací. Vzájemné propojení pomáhá zaručit, že se studijní plán rychle přizpůsobí neustále se měnícímu okolí.

Ingo Fritschi také řekl, že v týmech, ve kterých je alespoň jeden učeň, funguje sdílení vědomostí mnohem více než v týmech, kde žádný učeň není. Společnost LfW klade velkou váhu také na rozvoj měkkých dovedností.

Společnost LfW vzdělává přes 1 000 učňů z přibližně 80 firem. Náklady na učně ve čtyřletém učebním oboru přitom činí zhruba 100 000 CHF.

Potom, co nám byla podrobně představena společnost LfW, jsme měli možnost seznámit se z první ruky s tím, co učni ve společnosti LfW dělají. Ve formě krátké prezentace nás se svou prací seznámil učeň z oboru mechanika, elektronika a design.

Berufsfachschule BerufsBildungBaden (BBB)

Na zakončení našeho odpoledne věnovaného duálního systému vzdělávání nás pozval pan Hanspeter Vogt, ředitel odborného učiliště v Badenu. Odborné učiliště představuje druhý pilíř duálního systému vzdělávání a poskytuje učňům doplňující dovednosti a vědomosti mimo jejich firmu. BBB stanovila cíle, kterých je potřeba dosáhnout, aby bylo vytvořeno inovativní a progresivní vzdělávání, které bude vychovávat zodpovědné mladé lidi. Protože nejdůležitějším nástrojem pro vzdělávání se stal počítač, musí mít každý student na BBB notebook. Všechny kurzy na BBB jsou založeny na online platformě a využívají e-learningu, Just-in-time learningu, samostudia a virtuální spolupráce. Stejná látka by mohla být vyučována i zcela jinými způsoby, v závislosti na silách a schopnostech studentů, a to dokonce i ve třídě. Veškerá látka, která se na BBB vyučuje, je přístupná nejen studentům, ale i učitelům – BBB razí transparentnost a sdílení vědomostí.

Učňům, kteří mají silnou motivaci, nabízí BBB možnost vstoupit do náročnější formy učňovského oboru (Berufsmaturität), která jim přímo po vyučení umožní hlásit se na univerzitu aplikovaných věd. Univerzity aplikovaných věd stále přijímají většinu svých studentů z duálního systému vzdělávání.

Kromě povinných předmětů, které BBB nabízí, poskytuje studentům také možnost navštěvovat další kurzy (např. k získání jazykových certifikátů nebo certifikátů z IT).

Po prezentaci všichni přítomní živě diskutovali na téma technologie a vzdělávání. Překvapilo nás přinejmenším to, v jakém rozsahu učni využívají technologií v běžném dni. Vyšla najevo jedna důležitá věc - učni, kteří začínají studovat nyní, se za pět let stanou studenty univerzit aplikovaných věd. Zůstává otázkou, co je potřeba udělat, abychom úspěšně zapojili studenty, kteří se jako na studijní prostředek silně spoléhají na informační technologie? Je tradiční model vzdělávání mezi profesory a studenty již passé?

Den 3

Aplikovaná věda

Přehled

Jak jsme uvedli v předchozí kapitole, většina studentů na univerzitě aplikovaných věd se nejprve vyučila. Protože vzděláním na sekundární úrovni jsme se již zabývali, bylo dopolední setkání třetí den ve Winterthuru věnováno vzdělání, které poskytují univerzity aplikovaných věd.

Edgar Heim, ředitel Centra pro strategický a operační management, nám představil činnost obchodního centra na ZHAW. Cílem každého centra je nebyt ve ztrátě. Zisk zajišťuje výuka studentů bakalářského a magisterských studijních programů (přibližně 30 %) a přibližně 70 % pochází ze soukromého trhu (t.j. nepřetržitého vzdělávání, konzultačních projektů, publikací).

Jako příklad úspěšné publikace uvedl Edgar Heim studii, která ve více 300 malých a středních firmách zjišťovala, jakou mají strategii (KMU Strategie-Barometer). Tato publikace nabízí jednak příležitost představit ZHAW obchodní komunitě jako

kompetentního a důvěryhodného partnera, a jednak může výsledek takovéto studie sloužit k interním potřebám, kdy ho lze využít při vytváření studijních osnov či jako základ pro provádění nového výzkumu v budoucnu.

Spolupráce ZHAW se soukromým sektorem je součástí její strategie. Hlavní snahou každého centra proto je spojit své síly s obchodní komunitou. Edgar Heim zdůraznil, že tato snaha je velmi důležitá, neboť zajišťuje spojení mezi vzděláním a „skutečným světem“. Pro přednášející také znamená příležitost k dalšímu rozvoji a neustálému aplikovanému vzdělávání.

V závěrečné části své prezentace Edgar Heim podrobně představil program dalšího vzdělávání MAS (Master of Advanced Studies). Program MAS byl vytvořen k tomu, aby dále rozvíjel schopnosti manažerů, kterým se podařilo vystoupat po kariérním žebříčku firem s využitím teoretických znalostí, které získali v minulosti. Jinými slovy umožňuje manažerům dosáhnout dalšího kariérního růstu pomocí pokrokových a moderních studijních osnov pro jejich konkrétní obor. Programy MAS jsou proto velmi úzce zaměřené a povětšinou se soustřeďují na konkrétní funkci v rámci firmy (např. Management zásobování a operací). Protože jsou všichni účastníci profesionálové nacházející se ve střední fázi své kariéry, je program MAS pojat jako náročná kombinace práce a studia v délce dva roky.

Nejlepší praxe na univerzitách aplikovaných věd

Markus Prandini, ředitel Centra pro mezinárodní obchod, zahájil svou prezentaci o nejlepší praxi ve výuce krátkým brainstormingem na téma: co znamená dobrá výuka? Výsledek brainstormingu ukázal, že stejně důležitým měřítkem úspěchu jsou jak kvantitativní cíle (např. kolik studentů je přítomno na přednášce, % studentů, kteří po ukončení studia najdou práci), tak i kvalitativní cíle (např. prezentační schopnosti, dialog se studenty).

Vnímání toho, co znamená vynikající výuka, se nicméně mění. Zatímco v minulosti se studenti museli učit tím, že se přizpůsobili, nyní to již neplatí. Novým modelem se stává učení pomocí činnosti, jednání a propojení. Tradiční vztah mezi přednášejícím a studentem se také výrazně mění. V budoucnu bude role přednášejícího chápána tak, že umožňuje získat vědomosti.

Kromě toho se neustále zvětšuje počet kanálů, kterými studenti mohou vědomosti získat, a studentům nevádí využívat k rozvoji svých znalostí různých nástrojů. ZHAW již využívá řadu nástrojů, jako je např. e-learning, samostudium, řízené

samostudium, exkurze a „tradiční“ výuka ve třídě. Hlavním nosníkem vzdělávání na ZHAWE je e-learning, který je realizován na platformě „Moodle“.

Na závěr své prezentace nám Markus Prandini představil případovou studii, jejímiž autory jsou studenti prvního ročníku mezinárodního managementu. Cílem případové studie je umožnit studentům, aby použili teoretické poznatky, které získali na univerzitě, v prostředí skutečné firmy a seznámili se svými závěry obchodní partnery. Studenti mají za úkol vytvořit čtyři prezentace a napsat zprávu o délce přibližně 50 stran. Jejich úsilí je oceněno několika způsoby: mohou použít své teoretické poznatky ve firmě a „otestovat“ je ve světle reality, mají možnost důkladně pochopit fungování firmy a rozvinout své prezentační schopnosti a v neposlední řadě je pro ně skvělou odměnou za hodiny namáhavé práce zpětná vazba od obchodních partnerů. Díky jediné případové studii mohou studenti také dále rozvíjet své metodické, sociální a technické dovednosti. Případová studie, jejímž autorem je Markus Prandini, získala prestižní ocenění „Credit Suisse Award for Best Teaching“ udělované za vynikající výukové metody na švýcarských univerzitách. Poslední část dopoledního setkání vyplnil Mathias Schüz, Senior Lecturer na ZHAW. Mathias Schüz představil případy ze skutečného života, na kterých si přáli pracovat studenti druhého ročníku mezinárodního managementu. Studentům ve skupinách je zadán skutečný problém, se kterým se potýká určitá firma a který je potřeba vyřešit během 12 týdnů. Cílem případové studie je vytvořit něco, co bude pro firmy přínosné. Jejich zpětná vazba potvrdila, že studenti 2. ročníku dokáží dojít k cenným závěrům.

Případy ze skutečného života studentům nabízí možnost seznámit se se zcela novou firmou, odvětvím a také novými produkty. Aby dané problémy vyřešili, musí s firmami proaktivně spolupracovat. Při práci jim pomáhají jak přednášející, tak i zástupci firem. Výsledky projektu jsou představeny v závěrečné prezentaci a seminární práci.

Studenti mohou v jedné případové studii rozvíjet své metodické, sociální a technické dovednosti, což je dobrou ukázkou holistického přístupu, který je považován za vynikající způsob výuky.

Zpětná vazba 1 ve Winterthuru

Předání poznatků

Po dvou dnech, kdy probíhalo seznamování se se švýcarským systémem vzdělávání, bylo tématem závěrečné diskuze, jaké poznatky by si mohla Česká republika a Švýcarsko vyměnit.

1. Informace o programu MAS/CAS, které jsou nabízeny ve Švýcarsku.
2. Velký zájem o zavedení prezentace případové studie ve firmě, která je zařazena do osnov 1. ročníku mezinárodního managementu.
3. Spolupráce v oblasti výzkumu a vývoje pro firmy ve Švýcarsku a České republice.
4. Úvod do duálního systému vzdělávání ve Švýcarsku.
5. Propojení kurzů mezi univerzitami ve Švýcarsku a České republice. Vytvoření virtuální spolupráce při učení mezi univerzitami.
6. Zvýšit zájem o spolupráci mezi firmami a univerzitou. Rozvíjet způsob, jakým se švýcarské firmy cítí být za takový vývoj zodpovědné.
7. Poznatky České republiky, které by bylo možno uplatnit ve Švýcarsku.
8. Využití nejlepších praktik v didaktice.
9. Jak rozvíjet dovednosti v místě působení, aby se postupně zmenšila potřeba zaměstnávat v České republice cizince?
10. Politici a politický systém.
11. Spolupráce mezi univerzitami a obchodními partnery v České republice je úzce omezena. Ředitel místní společnosti (Linet) představí své názory na spolupráci s univerzitou (podobně jako Cognizant ve Švýcarsku).
12. Je potřeba, aby se firmy nezaměřovaly pouze na PR k přilákání studentů, ale raději rozvíjely dlouhodobé zájmy.

Závěrečná zpětná vazba

Po dvou náročných dnech, kdy byl z nejrůznějších úhlů představen švýcarský systém vzdělávání, bylo poslední setkání zakončeno poslední částí zpětné vazby.

Celkově vzato ocenila delegace z České republiky především spolupráci mezi systémem vzdělávání a švýcarskými firmami. Bylo zde zmíněno, že tato přínosná a dlouhodobá spolupráce pravděpodobně vychází ze švýcarské tradice a hodnot. Po představení rozdílů mezi vzděláváním v České republice a Švýcarsku vyjádřil jeden z účastníků určitou bezmoc. Kroky, které bude zapotřebí vykonat, by totiž měla mít velké části na programu vláda, protože to není v možnostech terciárního vzdělávání. Zpětná vazba byla celkově velice pozitivní a účastníci si odnesli cenné poznatky.

V Části 1 se ukázalo, že výměna poznatků mezi VŠE a ZHAW by byla stejně přínosná pro obě dvě strany. Výměna poznatků oběma univerzitám zcela jistě pomůže překonat současné problémy, a to zejména v souvislosti s očekávanými politickými změnami v českém systému vzdělávání. ZHAW by mohla posloužit jako příklad toho, jak se profilovat jako univerzita aplikovaných věd s úzkými vazbami na soukromý sektor.

Na závěr se všichni účastníci shodli na tom, že jim uplynulé dva dny poskytly dobrý přehled o švýcarském systému vzdělávání, a že se všichni těší na Část 2, při které vytvoří program sympozia v červnu 2012.

Očekávání, které Část 1 splnila částečně nebo zcela

Všichni účastníci napsali, co od workshopu a od celé spolupráce očekávají.

Očekávání VŠE

- Výměna českých studentů a přednášejících
- Dlouhodobá spolupráce mezi ZHAW a VŠE
- Budoucí rozvinutí spolupráce s dalšími univerzitami a firmami
- Inspirace prakticky orientovaným systémem vzdělávání ve Švýcarsku
- Předání obecných zkušeností a poznatků
- Zavedení poznatků a zkušeností získaných od ZHAW na VŠE
- Nové projekty (kromě současného předání poznatků)
- Výměna názorů na další vzdělávání
- Naučit se, jak navázat spolupráci/vytvořit partnerství s externími firmami
- Dozvědět se, jaké výhody přináší firmám spolupráce s univerzitami aplikovaných věd
- Uvědomit si rozdíly mezi švýcarskými a českými studenty (rozdíly v přístupu a chování)

- Dozvědět se, jak švýcarský systém vzdělávání podporuje průmysl
- Dozvědět se, jakým způsobem funguje spolupráce mezi univerzitou a firmou
- Naučit se, jak zadávat témata výzkumných projektů (také ve spolupráci s firmami)
- Diskuze o běžných předmětech.
- vést předmět ve Švýcarsku nebo si se ZHAW předměty vyměnit
- Vyvinout společný kurz/program dalšího vzdělávání
- Nabídnout v České republice další vzdělávání s podporou/asistencí ZHAW
- Seznámit se s metodologií dalšího vzdělávání, kterou využívá ZHAW
- Porozumět rozdílům mezi klasickými studijními programy (bakalářské/magisterské studium) a dalším vzděláváním
- Dozvědět se, jak probíhá akreditace AACSB
- Seznámit se s plánem, jak se stát mezinárodní institucí, který vytvořila ZHAW (typ, náplň, podoba)
- Porovnat švýcarský a český systém vzdělávání a zamyslet se, zda by si ZHAW a VŠE mohly být vzájemně nápomocné
- Nalézt styčné body mezi ZHAW a VŠE

Očekávání ZHAW

- Dozvědět se, jaké jsou největší problémy VŠE a českého systému vzdělávání obecně
- Rozšířit si obzory
- Spolupracovat v oblasti výzkumu a dalšího vzdělávání
- Seznámit se s aktuálními problémy VŠE
- Diskutovat o zásadách výuky, případně společně vytvořit nové
- Diskutovat o tom, zda je možné zaměstnávat studenty
- Získat více informací o obchodních kontaktech, které má VŠE v českém průmyslu
- Diskutovat o nových typech ekonomiky
- Rozvíjet spolupráci a navázat dlouhodobé **přátelství** mezi ZHAW a VŠE
- Navzájem se od sebe učit
- Vysvětlit, na co kladou důraz obchodní partneři naší univerzity ve Švýcarsku, a zjistit, v čem se v tomto ohledu shodují nebo liší české firmy
- Vyměnit si poznatky z AACSB
- („Tajně“ vyhodnotit společný projekt MBA v dlouhodobém hledisku)

Fotografie z Části 1



Část II – Workshop 18. - 20. dubna 2012

Úvod: Nejprve byla obecně shrnuta Část 1. Poté se na jednotlivých setkáních diskutovalo o těchto tématech:

odpovědnost firem, simulace při učení a dalším vzdělávání, prezentace programů dalšího vzdělávání na ZHAW (Katedra obecného managementu), rozvoj dalšího vzdělávání (osnovy, rozvoj kurzů, systém ECTS), výzkum a vývoj (projekty KTI).

Shrnutí Části 1 a 2 a pojmu „firemní zodpovědnost“

Profesní vzdělávání (Apprenticeship) a maturita

Mezi Švýcarskem a Českou republikou existují rozdíly (profesní vzdělávání + maturita). Ve Švýcarsku je velmi časté a vysoce uznávané se vyučit. V České republice tomu tak ale není. V České republice je potřeba univerzitní titul prvního nebo druhého stupně získaný na VŠE. (Tato škola zaručí přijetí.) Složit maturitu, aniž by student navštěvoval střední školu, není v České republice možné.

→ Švýcarsko: Přijetí na FH studentovi zaručí dokončení BMS (Berufsmaturitätsschule) nebo může složit přijímací zkoušku

→ Česká republika: V České republice „colleges“ neexistují. Otázkou je, zda by měly být zavedeny, či nikoliv.

Spolupráce se soukromým sektorem

Rozdíly:

- ZHAW spolupracuje se soukromým sektorem v mnohem větší míře než VŠE.
- VŠE: Roste význam aplikovaného výzkumu a vývoje.

Otázka: Jak se liší praktický přístup využívaný při studiu?

- Příkladem dobrého partnera je společnost Cognizant. Studenti každý semestr provádějí výzkum pro konkrétní firmu (Cognizant)

Problémy VŠE:

Omezené kompetence, finanční potíže, dlouhodobé problémy (firmy obecně upřednostňují dlouhodobou spolupráci).

Marketing

- ZHAW spolupracuje s nezávislými firmami, jichž je exkluzivním partnerem

- ZHAW může svůj výzkum rozvíjet s využitím fondů na výzkum

- NOVÉ: ZHAW spolupracuje se soukromými firmami

- VŠE: Spolupráci se soukromým sektorem zakazuje zákon

Diplomová práce ve spolupráci s firmami

VŠE: Univerzity aplikovaných věd neexistují. Otázkou je, podle kterého modelu by je stát chtěl zavést.

- „Prohlášení o mlčenlivosti“ v diplomové práci zákon nedovoluje (v ČR). Do roku 2005 bylo povoleno, ale poté byl zákon opět změněn. Zveřejnění diplomové práce upravuje zákon.

Výhody: pokud by se diplomová práce zveřejňovala, byla by její úroveň vyšší

Nevýhody: špatné pro ekonomiku a partnerství s firmami

→ pro VŠE by byla příležitostí anonymita

- ekonomické univerzity v České republice chtějí zůstat „univerzitami“, protože se uznává i středoškolské vzdělání. Neexistuje rozdělení na „Fachhochschule“ / univerzita. Pokud se takového rozdělení prosadí a bude provedeno, na vzdělávání se to projeví (kladně i záporně).

Problém: Spolupráce univerzit v České republice se soukromým sektorem probíhá v mnohem menší míře než ve Švýcarsku

• Co se může VŠE od ZHAW v tomto ohledu naučit?

Nábor / Výukové kurzy / CAS

Po získání zkušenosti v praxi nejsou tak běžné výukové kurzy, jako tomu je Švýcarsku. Jednotlivci se do nich zapisují zcela výjimečně. Žádost obvykle podává firma, která chce přihlásit určitou skupinu v rámci firmy.

Navazující magisterské studium ECTS Consecutive Master



Není jasné, zda je objem požadavků v obou zemích stejný, a je potřeba to ještě upřesnit.

Duální systém vzdělávání

Pro VŠE není duální systém vzdělávání v současné době relevantní, ale mohl by získat na významu, kdyby se stala univerzitou aplikovaných věd.

Společenská odpovědnost firem (Sustainable Corporate Responsibility - SCR) ve vzdělávání managementu

Mathias Schüz vysvětlil a ukázal, jak je relevantní udržitelná odpovědnost firem (Sustainable Corporate Responsibility - SCR) a jak za posledních 20 let vzrostl význam diskuze.

Účastníci z VŠE potvrdili, že teorie SCR je velice zajímavá, a chtěli vědět, jak se uplatňuje v praxi a jak by bylo možné ji využít ve výuce i v každodenním životě.

K odpovědi na tuto otázku použil profesor Schüz příklad společnosti Siemens: Oddělení práva a etiky má 650 zaměstnanců. Stále více je vyžadována transparentnost a v budoucnu tomu tak bude ještě ve větší míře.

Řešení: Aby se teorie setkala s praxí, je potřeba provádět případové studie. To zaručí, že se zvýší zodpovědnost, kterou na sebe budou jedinci brát ve svém profesním životě.

ZHAW dále položila otázku, co se v současné době na VŠE v souvislosti se SCR vyučuje. Účastníci z VŠE odpověděli, že v nabídce je pouze okrajově několik kurzů obchodní etiky a přednášky externích odborníků, které se týkají právních otázek. Ačkoliv je toto téma velice důležité, na většině českých univerzit je stále zanedbáváno. O to, aby kurzy SCR vznikly a byly zařazeny do univerzitních osnov, je velký zájem, ale chybí dostatek vhodných přednášejících.

Den 2

Simulace jako způsob výuky

Na začátku druhého dne představil Edgar Heim, ředitel Centra pro strategický a operační management, několik nástrojů pro simulaci, které se používají na ZHAW. Díky nástrojům na simulaci je možné se interaktivní a zábavnou formou zabývat komplexními problémy ze skutečného života. Jako je tomu vždy při simulaci, realita a předváděná realita se od sebe podstatně liší. Nástroje k simulaci ale problém alespoň nastíní a studenti tak dobře pochopí alespoň jeho nejdůležitější část. Podíl na terciárním vzdělání má také čím dál tím větší počet „dětí digitálního věku“, takže je rozhodně dobré používat didaktické prostředky, se kterými se seznámily již v průběhu primárního a sekundárního vzdělávání.

ZHAW využívá řadu simulací na všech úrovních terciárního vzdělávání. Zatímco v prvním ročníku bakalářského studia vypadá simulace jako hra, při které se využívá metoda pokusu a omylu, v navazujícím vzdělávání hraje velkou roli osobní zkušenost. Simulace poskytuje na všech úrovních terciárního vzdělávání nové poznatky, ale na to, kolik si jich studenti skutečně zapamatují, se názory liší.

Příklad simulace, která se používá se všemi studenty bakalářských programů, je řízení projektu. Díky simulaci se studenti octnou v roli projektového manažera, který se musí rozhodnout, zda dá přednost času, penězům nebo kvalitě. Studenti musí při simulaci reagovat na týmovou dynamiku ve skupině. Je důležité poznamenat, že

vzdělávat pomocí simulací není snadné. Dobře postavený kurz, jehož součástí je simulace, je pro přednášejícího velmi náročný. Místo toho, aby simulace sloužila jako samostatné řešení, se často používá jako doplňkový nástroj k samostudiu. Kromě toho, že přednášející předává teoretické informace, by měl všem skupinám studentů poskytovat také včasnou a inspirativní zpětnou vazbu, která by posílila to, co se naučí.

VŠE a ZHAW – Shody a rozdíly

Obě univerzity využívají jako nástroje ke vzdělávání simulaci, ovšem s několika rozdíly. Na ZHAW jsou náklady na simulaci zahrnuty ve školném, které studenti platí. Naopak na VŠE většímu využití simulace brání finanční omezení. Obě univerzity uznávají, že v určitých předmětech (např. Management zásobování, Strategický management) se dá simulace využít více než v jiných, kde by simulace naopak nedávala smysl. Interaktivní způsob vzdělávání se ale neomezuje pouze na simulace. Všichni účastníci se shodli na tom, že by bylo zajímavé, kdyby ZHAW představila, jak využívá prostředky simulace, na konferenci v Praze v červnu 2012.

Výzkum a další vzdělávání – Symbióza

Frank Hannich, programový ředitel řízení vztahů se zákazníky MAS, zdůraznil, jaký význam má úzké propojení výzkumu a dalšího vzdělávání. Co se týče řízení vztahů s klienty, ZHAW vydává každoročně studii s názvem „Swiss CRM - Application and Trends in Swiss Companies“ (Řízení vztahů se zákazníky ve Švýcarsku - Uplatnění a trendy ve švýcarských firmách), která popisuje aktuální vývoj a trendy ve švýcarských firmách v oblasti řízení vztahů se zákazníky. Výzkum probíhá posledních šest let a obsahuje údaje přibližně z 500 firem. Kromě toho, že se jedná o podrobnou obecnou studii, obsahuje práce také poznatky týkající se dvou zvláštních témat (v r. 2012 se studie zaměřila na řízení zákaznické zkušenosti a ochranu dat). Veškeré náklady na provedení studie hradí obchodní partneři.

Švýcarská studie CRM obsahuje cenné poznatky týkající se současných problémů obchodní komunity. Tyto poznatky pak vstupují přímo do systému vzdělávání, který

pak díky nim poskytuje obchodní komunitě relevantní informace. Příkladem programu dalšího vzdělávání, který je úzce propojen s výzkumem prováděným v rámci studia, je MAS v řízení vztahů se zákazníky. Program MAS v řízení vztahů se zákazníky ZHAW nabídla poprvé v roce 2002 a má za sebou tedy 10 úspěšných let. Byl vytvořen jako reakce na požadavek obchodní komunity dále rozvíjet schopnosti jejích zaměstnanců v oblasti řízení vztahů se zákazníky. Průměrný věk studentů v tomto programu je 35 let, ale neustále vzrůstá počet studentů starších 50 let.

Je potřeba poznamenat, že nejen výzkum ovlivňuje další vzdělávání, ale i nové informace, které se objevují v diplomových pracích, slouží jako podnět k dalšímu výzkumu. Výzkum a vzdělávání se navzájem pozitivně ovlivňují, což je přínosné pro všechny zúčastněné strany.

VŠE a ZHAW

Propojení mezi MAS v řízení vztahů se zákazníky a švýcarského studia CRM je příkladem holistického přístupu, který poskytuje relevantní a aktuální vzdělání vedoucím pracovníkům. Všichni účastníci se shodli na tom, že by bylo nesmírně zajímavé představit tuto interakci mezi výzkumem a dalším vzděláváním na konferenci v Praze. Další projekt, který by mohl podpořit mezinárodní výzkum, by pak mohl vzniknout, pokud by se výzkum zaměřil kromě švýcarského trhu navíc i na český.

Vysoká škola ekonomická VŠE

System vzdělávání v České republice má bohatou historii. Významným mezníkem v českém vzdělávání bylo založení první univerzity ve Střední Evropě v r. 1348.

Po pádu Sovětského svazu se systém vzdělávání rozdělil na státní a soukromý sektor. Výsledkem politického snažení v České republice bylo poskytovat terciární vzdělání stejnému procentu populace jako v západních zemích. Projevilo se to masovým vzděláváním s výraznými rozdíly mezi soukromými a státními institucemi. Státní instituce jsou přitom ve srovnání se soukromými univerzitami obecně považovány za kvalitnější a prestižnější.

Dalším nedostatkem systému vzdělávání je malá kapacita vzdělávacích institucí. V průběhu let neustále stoupá zájem o terciární vzdělávání, ale institucím se nedaří s tímto tempem držet krok. V systému terciárního vzdělávání je proto potřeba provést změny, které by vedly k jeho zlepšení.

VŠE je státní univerzita, která vznikla v r. 1953. V České republice je považována za nejlepší ekonomickou školu. Je držitelkou nejrůznějších akreditací, je členem společenství CEMS a je zařazena do seznamu nejlepších evropských ekonomických škol, který vytvořil deník Financial Times. Se 160 partnerskými univerzitami po celém světě má dobré propojení s celosvětovou univerzitní sítí.

Má přibližně 20 tisíc studentů, 690 akademických pracovníků a 600 zaměstnanců v administrativě. Na všech šesti fakultách je možné studovat bakalářské programy, ale pouze jedna fakulta nabízí také magisterské programy.

Na řadě projektů VŠE se podílí její obchodní partneři, ať už se jedná o přednášky hostů nebo finanční podporu publikací. Velkou část obchodních partnerů se podařilo získat prostřednictvím společenství CEMS a rozvinuté sítě bývalých absolventů školy. Firmy mají velký zájem o program Honors Academia, který je hrazen účastníky a úzce spolupracuje s obchodními partnery. Obecně by se dalo říci, že firmy s univerzitou spolupracují různými způsoby, ale cílem, kterého se dosud nepodařilo dosáhnout, je dlouhodobá spolupráce.

Spolupráce mezi VŠE a ZHAW

Existuje několik návrhů, jak by mohla být spolupráce mezi českými univerzitami a ZHAW přínosná pro všechny zúčastněné strany:

- Společné výzkumné projekty (např. publikování, články)
- Větší mezinárodní spolupráce
- Společné obchodní projekty, spolupráce se stejnou společností ve dvou různých zemích
- Využití obchodních kontaktů, které má ZHAW na švýcarské firmy, v jejich českých pobočkách a naopak
- Vytvoření společných programů a spolupráce na vzniku programů dalšího vzdělávání v České republice

Vznik programů dalšího vzdělávání

O tom, jakou mají ve Švýcarsku strukturu programy dalšího vzdělávání a jak se vytváří, promluvil Stephan Loretan, Head of the Department General Management. Vytvoření nového programu má přísná pravidla a je náročné na administrativu. Všechny programy dalšího vzdělávání musí mít jasně danou strukturu, ať už se jedná o Diploma of Advanced Studies (DAS), Certificate of Advanced Studies (CAS) nebo Master of Advanced Studies (MAS). Zatímco programy dalšího vzdělávání, které vedou k získání titulu DAS nebo CAS může ZHAW nabízet bez dalšího schválení, k programu MAS je potřeba souhlas výboru, který zodpovídá za univerzity aplikovaných věd.

Další vzdělávání na ZHAW je koncipováno buďto jako samostatný program (např. MAS s 60 kredity ECTS) nebo jako kombinace kurzů (např. 4 CAS s 12 kredity ECTS a diplomovou prací za 12 kreditů ECTS). Struktura složená z jednotlivých kurzů se zdá být zajímavějším řešením, ale je potřeba brát v úvahu to, že čím více kurzů se bude nabízet, tím méně v nich bude studentů. Při vytváření programů dalšího vzdělávání by se tento fakt měl uvážit.

Poptávku po dalším vzdělávání ve Švýcarsku vytváří nejen studenti, ale i firmy. V době příznivého ekonomického vývoje jsou firmy více ochotny své zaměstnance podporovat nebo jim dokonce studium platit. Pokud je doba nepříznivá, s iniciativou dále rozvíjet své schopnosti obvykle přichází sami zaměstnanci, i když si studium musí hradit z vlastních zdrojů.

Komise pro technologie a inovaci (CTI)

Komisi pro technologie a inovaci (CTI) na Univerzitě aplikovaných věd v Curychu představil Edgar Heim, ředitel Centra pro strategický a operační management. ZHAW věnuje každoročně přibližně 55 milionů eur na výzkum a vývoj. 80% rozpočtu pokryje federální stát a obchodní partneři. Zbývajících 20% pak většinou přispěje CTI.

CTI je federální institucí, která podporuje aplikovaný výzkum a vývoj a podnikání ve Švýcarsku. Poskytuje finanční podporu, aby se z nápadů/produktů, které jsou ve fázi výzkumu, mohly stát plnohodnotné produkty, které je možno nabízet na trhu. CTI

nefinancuje základní výzkum, ale projekty, které vznikají díky spolupráci mezi univerzitami a firmami. CTI těmto projektům poskytuje významnou podporu (až 50% z celkových nákladů) spolu s obchodním partnerem, který hradí min. 50% z celkových nákladů. Firmy si mohou nicméně samy určit, jestli chtějí projektu věnovat peníze, zdroje, infrastrukturu nebo čas.

CTI je důležitým pilířem, na kterém výzkum na univerzitě aplikovaných věd stojí a může se dále rozvíjet. CTI podporuje několik projektů na fakultě managementu a práva, její podpora je ale mnohem důležitější na jiných fakultách (např. strojírenské).

Spolupráce mezi VŠE a ZHAW

CTI se zabývá pouze projekty, které mají význam pro švýcarskou ekonomiku, a proto s její podporou spolupráce mezi Českou republikou a Švýcarskem nelze počítat. Pro společné výzkumné projekty je místo toho potřeba zajistit jiné zdroje financí, např. z fondů EU, soukromých nadací nebo od firem.

Česká delegace nicméně potvrdila, že v České republice nedávno vznikla podobná instituce.

Diskuze o konferenci

Když se účastníci dohodli na tom, jak by měl program konference vypadat, začali diskutovat, jaké další kroky podniknout k úspěšnému zakončení projektu v září 2012.

- Shodli se na tom, že by se zakončení mělo označovat jako konference a nikoliv symposium.
- Program bude zaslán na VŠE do konce dubna 2012 a VŠE pak bude mít na starosti vytvoření propagačních letáků a jejich tisk.
- Na letáčích budou informace v češtině a v němčině a loga obou institucí.
- VŠE vytvoří dvě verze letáků, ze kterých si ZHAW bude moci vybrat.
- V programu budou uvedena pouze jména firem, ale nikoliv jejich zástupců.
- Veškeré prezentace na konferenci budou mít jednotnou grafickou strukturu.
- ZHAW připraví seznam všech účastníků konference. VŠE bude potřebovat tyto informace: jméno účastníků, datum jejich příjezdu a odjezdu.
- VŠE bude mít konferenci na starosti po marketingové stránce. Účastníci se dohodli, že pozvou zástupce obchodní komory Česko - Švýcarsko, Česko - Německo, Česko - Rakousko a také švýcarského a německého velvyslance.
- Švýcarského velvyslance pozve Stephen Loretan. Dopis, který Stephen Loretan napíše, bude předán Ivanu Novému.
- Účast na konferenci bude bezplatná.

- Na konferenci bude přítomen fotograf a bude z ní také pořízen videozáznam. Vybavení potřebné k pořízení videozáznamu zajistí VŠE.
- O vytvoření sborníku z konference se bude jednat později.

Výše zmíněné záležitosti byly obsahem Části 2, během které se také rozhodlo, že se bude konference konat 14. června 2012. 27. dubna 2012 pak všechny účastníky informoval Mathias Schüz, že se konference bude konat až 12. září 2012. Datum jejího konání muselo být posunuto, protože prostory na VŠE, v nichž se měla konat, nebyly v červnu 2012 k dispozici.

Závěrečná zpětná vazba

Konec Části 2 završil také část workshopů, které se konaly ve Švýcarsku. Všichni účastníci byli ještě jednou požádáni, aby na workshopy vytvořili zpětnou vazbu.

Ode všech účastníků byla velmi pozitivní. Potěšila je zejména dobrá spolupráce a vynikající organizace Části 1 a 2, která se konala ve Švýcarsku. Ocenili poučné prezentace a diskuze, které byly součástí obou workshopů. Jeden z účastníků uvedl, že bylo velmi přínosné se dozvědět, jak fungují dva rozdílné systémy a jaká jsou jejich specifika. Jiný účastník řekl, že bylo zajímavé pracovat na projektu, který vybočuje z každodenní rutiny.

Celkově vzato workshopy všechny jejich účastníky obohatily. Pomohly jim pochopit a ocenit dva různé systémy vzdělávání se všemi jejich aspekty.

Část III. – Konference 12. září 2012

Program a cíl konference

Korporace, které se zaměřují pouze na krátkodobý zisk, riskují ztrátu důvěry zainteresovaných osob. Současná celosvětová hospodářská krize nutí zejména univerzity a obchodní školy, aby toto riziko zmírňovaly. Vzdělání, které poskytují budoucím manažerům a podnikatelům by nemělo reagovat pouze na hospodářské, ale i na sociální a ekologické požadavky. Měli by si být vědomi toho, že jejich jednání má dlouhodobý dopad na všechny zainteresované osoby. Jejich reakce na negativní vývoj mohou významně ovlivnit úspěch firem. Klienti po celém světě například přestali důvěřovat bankám kvůli jejich špatné investiční politice, která místo majetku klientů rozmnožovala spíše majetek bank samotných. Klienti proto své vklady vybrali a investovali je do „důvěryhodnějších“ institucí.

Manažeři a podnikatelé by kromě důrazu na úspory a zisk měli brát v úvahu také svůj přínos pro budoucí generace. Hlavním tématem mezinárodní konference na VŠE v Praze 12. září 2012 se tedy stalo „trvale udržitelné vzdělávání budoucích manažerů a podnikatelů“. Jejím cílem bylo vyměnit si názory na téma „Jak by mělo vypadat trvale udržitelné vzdělávání, aby vedlo manažery a podnikatele k zodpovědnosti za své jednání“?

Konference byla simultánně tlumočena a byla uspořádána ve spolupráci s Fakultou managementu a práva Univerzity aplikovaných věd v Curychu. Účastníci konference byli také seznámeni se stavem, ve kterém se v současné době nachází společný projekt obou univerzit, na kterém pracují již více než rok. Celý projekt financuje švýcarský Fond partnerství, který podporuje rozšíření Evropské unie směrem na východ.

Diskuze o tomto tématu probíhala na konferenci ve třech krocích. V první části konference v Praze její účastníci hovořili o nutnosti nově definovat vzdělávání budoucích manažerů a podnikatelů. Ve druhé části provedli srovnání systému vzdělávání ve Švýcarsku a České republice a poukázali na nové požadavky, které jsou kladeny na didaktiku a metody prakticky orientované výuky. Poslední část konference byla věnována nutnosti spolupráce mezi obchodním sektorem a

univerzitami a možnostem, které se v tomto směru nabízí. Protože pouze tehdy, když univerzity uspokojí požadavky obchodního sektoru a naopak firmy budou těžit z poznatků univerzit, bude vzdělání moci být považováno za aplikované.

Následující oddíl obsahuje plakát konference, seznam přednášejících a informace o nich, fotografie z konference, údaje o publikační činnosti a působení každého z přednášejících a doporučení, která se na konferenci podařilo shromáždit.




Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Podpořeno z Programu švýcarsko-české spolupráce/
Supported by a grant from Switzerland through the Swiss
Contribution to the enlarged European Union

PROGRAM konference

Téma	Zodpovědná osoba	Čas
Přivítání/Uvedení konference	Ivan Nový/Mathias Schüz	09:00 - 09:15
Vzdělávání v dlouhodobé perspektivě		
Proč potřebujeme dlouhodobý koncept vzdělávání budoucích manažerů a podnikatelů?	Mathias Schüz	09:15 - 09:45
Corporate Social Responsibility jako základ pro hospodaření s ohledem na hodnotový systém	Dušan Kučera	09:45 - 10:00
Siemens - nová orientace po trpké zkušenosti	Veronika Sedlářová	10:00 - 10:30
Přestávka		10:30 - 11:00
Srovnání vzdělávacích systémů - Česká republika a Švýcarsko		
Důlní vzdělávací systém a systém vysoké školy orientované na aplikovanou vědu	Stephan Loretan	11:00 - 11:30
Nové přístupy ve výuce - integrované případové studie a reálné praktické studie	Markus Prandini	11:30 - 12:00
Simulace z praktického života	Edgar Heim	12:00 - 12:20
Vzdělávání na českých vysokých školách	Jiří Hnilica	12:20 - 12:40
Diskuse a shrnutí	Jiří Hnilica/Stephan Loretan	12:40 - 13:00
Polední přestávka (oběd česko-švýcarské kuchyně)		
13:00 - 14:00		
Spolupráce mezi vysokými školami a podniky		
Význam obchodního partnera pro výuku, vědu a služby	Thomas Keller	14:00 - 14:20
Firma Cognizant (CH) - Důvody pro spolupráci s vysokými školami	Stefan Metzger	14:20 - 14:40
Firma 3M (CZ) - Co očekáváme od vysokých škol?	David Vrba	14:40 - 15:00
Co očekává mezinárodní společnost od VŠ?	Ivo Formánek	15:00 - 15:20
Spolupráce s podniky v Čechách - Přidaná hodnota, nebo práce navíc?	Ivan Nový	15:20 - 15:40
Závěrečná diskuse a doporučení pro hospodářství, politiku a podniky v Čechách	Ivan Nový/Mathias Schüz	15:40 - 16:15

Změna programu vyhrazena.

Vzdělávání manažerů a podnikatelů v dlouhodobé perspektivě

Nachhaltige (Aus-)Bildung von künftigen Managern und Unternehmern



Přístup česko-švýcarského dialogu



Ein tschechisch-schweizerischer Ansatz

Mezinárodní konference /Internationale Konferenz:

12.09.2012

VŠE v Praze
RB 101

Nachhaltige (Aus-)Bildung von künftigen Managern und Unternehmern

Ein tschechisch – schweizerischer Ansatz

Wenn Unternehmen einzig auf kurzfristige Gewinne achten, riskieren sie, langfristig das Vertrauen ihrer Stakeholder zu verlieren. Einen wichtigen Beitrag zur Minderung dieses Risikos leisten Universitäten, wenn sie ihren Studierenden – künftigen Managern und Unternehmern – verantwortungsbewusstes und praxisnahes Wissen vermitteln. Dieses sollte sich nicht auf Effizienz beschränken, sondern die Wirksamkeit unternehmerischen Handelns auch auf künftige Generationen in Betracht ziehen.

Die Konferenz präsentiert die wichtigsten Ergebnisse eines Dialogs, den die VŠE Prag mit der ZHAW Zürich zur nachhaltigen (Aus-)Bildung künftiger Manager und Unternehmer durchführte.

Unternehmensführer, Universitätslehrer und Bildungspolitiker in Tschechien profitieren von der Praxisnähe der Lehre und der engen Zusammenarbeit mit der Industrie, wie sie in der Schweiz schon seit vielen Jahren erfolgreich gepflegt werden.

THEMEN der Konferenz:

1. Begrüssung/Einführung in die Konferenz

2. Nachhaltigkeit in der Bildung

- 2.1. Warum und wozu nachhaltige Bildung künftiger Manager und Unternehmer?
- 2.2. Corporate Social Responsibility als Grundlage für ein „wertsensibles“ Wirtschaften
- 2.3. Siemens – Neuorientierung nach leidvoller Erfahrung

3. Bildungssysteme im Vergleich – Tschechien und die Schweiz

- 3.1. Duales Bildungssystem und das System der University of Applied Sciences
- 3.2. Neue Ansätze in der Lehre – Integrierte Case Studies und Real Life Cases
- 3.3. Praxisnahe Simulationen
- 3.4. (Aus-)Bildung an tschechischen Universitäten
- 3.5. Diskussion und Zusammenfassung

4. Kooperation zwischen Universitäten und Unternehmen

- 4.1. Die Bedeutung eines Business Partners für Lehre, Forschung und Dienstleistung
- 4.2. Firma Cognizant (CH) – Gründe für eine Zusammenarbeit mit Universitäten
- 4.3. Firma 3M (CZ) – Was erwarten wir von Universitäten?
- 4.4. Was erwartet die internationale Gesellschaft von Universitäten?
- 4.5. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen in CZ – Mehrwert oder Mehrarbeit?

5. Abschlussdiskussion zur Zusammenarbeit von Universitäten mit Unternehmen - Empfehlungen für Wirtschaft und Politik

PROGRAM der Konferenz

Thema	Verantwortlich	Zeit
Begrüssung/Einführung in die Konferenz	Ivan Nový/Mathias Schütz	09:00 – 09:15
Nachhaltigkeit in der Bildung		
Warum und wozu nachhaltige Bildung künftiger Manager und Unternehmer?	Mathias Schütz	09:15 – 09:45
Corporate Social Responsibility als Grundlage für ein „wertsensibles“ Wirtschaften	Dušan Kučera	09:45 – 10:00
Siemens – Neuorientierung nach leidvoller Erfahrung	Veronka Sedlářová	10:00 – 10:30
Kaffeepause		10:30 – 11:00
Bildungssysteme im Vergleich – Tschechien und die Schweiz		
Duales Bildungssystem und das System der University of Applied Sciences	Stephan Loretan	11:00 – 11:30
Neue Ansätze in der Lehre – Integrierte Case Studies und Real Life Cases	Markus Prandini	11:30 – 12:00
Praxisnahe Simulationen	Edgar Heim	12:00 – 12:20
(Aus-)Bildung an tschechischen Universitäten	Jiří Hnilica	12:20 – 12:40
Diskussion und Zusammenfassung	Jiří Hnilica / Stephan Loretan	12:40 – 13:00
Lunch Break (CZ/CH Buffet)		13:00 – 14:00
Kooperation zwischen Universitäten und Unternehmen		
Die Bedeutung eines Business Partners für Lehre, Forschung und Dienstleistung	Thomas Keller	14:00 – 14:20
Firma Cognizant (CH) – Gründe für eine Zusammenarbeit mit Universitäten	Stefan Metzger	14:20 – 14:40
Firma 3M (CZ) – Was erwarten wir von Universitäten?	David Vrba	14:40 – 15:00
Was erwartet die internationale Gesellschaft von Universitäten?	Ivo Formánek	15:00 – 15:20
Die Zusammenarbeit mit Unternehmen in CZ – Mehrwert oder Mehrarbeit?	Ivan Nový	15:20 – 15:40
Abschlussdiskussion zur Zusammenarbeit von Universitäten mit Unternehmen - Empfehlungen für Wirtschaft und Politik	Ivan Nový/Mathias Schütz	15:40 – 16:15

Programmänderungen vorbehalten

Vzdělávání manažerů a podnikatelů v dlouhodobé perspektivě

Přístup česko-švýcarského dialogu

Pokud firmy sledují pouze krátkodobé zisky, riskují ztrátu dlouhodobé důvěry svých partnerů a zájmových skupin. Jedním z důležitých příspěvků pro snížení tohoto rizika je vysokoškolské odborné vzdělávání, které svým studentům – budoucím manažerům a podnikatelům – zprostředkovává praktické znalosti a schopnosti spojené s vědomím vlastní odpovědnosti. Odborný pohled tak není omezen pouze na sledování samotné efektivity, nýbrž rovněž na celkové dopady svého podnikatelského jednání pro další generace.

Konference prezentuje nejdůležitější výsledky dialogu mezi zástupci Vysoké školy ekonomické v Praze a Vysoké školy pro aplikované vědy v Curychu (ZHAW) o vzdělávání budoucích manažerů a podnikatelů v dlouhodobé perspektivě.

Vysokoškolské vzdělávání, které je zaměřeno na praktické potřeby podnikatelské sféry, je prospěšné jak podnikatelům a manažerům, tak odborným učitelům i politikům pro oblast školství v České republice. Ve Švýcarsku z tohoto úzkého propojení úspěšně profitují již řadu let.

TÉMATATA konference:

1. Přivítání/Uvedení konference

2. Vzdělávání v dlouhodobé perspektivě

- 2.1. Proč potřebujeme dlouhodobý koncept vzdělávání budoucích manažerů a podnikatelů?
- 2.2. Corporate Social Responsibility jako základ pro hospodaření s ohledem na hodnotový systém
- 2.3. Siemens – nová orientace po trpké zkušenosti

3. Srovnání vzdělávacích systémů – Česká republika a Švýcarsko

- 3.1. Duální vzdělávací systém a systém vysoké školy orientované na aplikovanou vědu
- 3.2. Nové přístupy ve výuce – integrované případové studie a reálné praktické studie
- 3.3. Simulace z praktického života
- 3.4. Vzdělávání na českých vysokých školách
- 3.5. Diskuze a shrnutí

4. Spolupráce mezi vysokými školami a podniky

- 4.1. Význam obchodního partnera pro výuku, vědu a služby
- 4.2. Firma Rieter (CH) – Důvody pro spolupráci s vysokými školami
- 4.3. Firma 3M (CZ) – Co očekáváme od vysokých škol?
- 4.4. Co očekává mezinárodní společnost od vysokých škol?
- 4.5. Spolupráce s podniky v Čechách – Přidaná hodnota, nebo práce navíc?

5. Závěrečná diskuze a doporučení pro hospodářství, politiku a podniky v Čechách

Přednášející na konferenci



Prof. Dr. phil. Mathias Schüz vystudoval fyziku, filozofii a pedagogiku na univerzitě v Mohuči a tématem jeho promoční práce byly filozofické dopady kvantové teorie. Svou kariéru v ekonomické sféře zahájil u společnosti IBM. Spolu s Rolfem Gerlingem, podnikatelem v pojišťovnictví, inicioval v roce 1990 „Gerlingovu akademii pro výzkum rizika“ v Curychu, kterou rovněž vedl až do roku 2003. Od roku 2006 vyučuje a realizuje výzkum na Vysoké škole aplikovaných věd (ZHAW) ve Winterthuru ve Švýcarsku. Je autorem četných publikací na téma zodpovědnosti a etiky v hospodářství.



Mgr. Dušan Kučera, MBA vystudoval Evangelickou teologii Univerzity Karlovy, absolvoval roční studijní pobyt na vysoké škole v německém Friedensau a měsíční pobyty s Andrews University MI, USA. Manažerské vzdělání získal na Institutu pro průmyslový a finanční management v Praze s Pfeiffer University, NC, USA. Po krátké duchovenské praxi pracoval v manažerských pozicích několika společností, nejdéle v personalistice managementu ŠKODA Auto, a.s. V současnosti je doktorandem a koordinátorem exekutivního vzdělávání a programu MBA na Mezinárodní škole podnikání a managementu Podnikohospodářské fakulty.



Ing. Veronika Sedlářová vystudovala Ekonomickou fakultu na Univerzitě Mateja Bely v Banské Bystrici na Slovensku. Svá studia finančnictví a účetnictví dokončila na VŠE v Praze a poté absolvovala šestiměsíční stáž u společnosti HHL v Lipsku. Od roku 2000 do roku 2005 pracovala pro společnost PricewaterhouseCoopers jako finanční auditorka. V roce 2005 nastoupila do společnosti Siemens. V dubnu 2012 začala pracovat pro Oddělení pro shodu u spol. Siemens. V této funkci je zodpovědná za rozvoj politiky zajišťování shody a obchodní etiky v rámci skupiny Siemens v České republice, a to jak interně, tak v obchodních vztazích s partnery a zákazníky. Před nástupem do této funkce zastávala funkci finanční ředitelky na pobočce Siemens Audiologická Technika. Předtím – od roku 2005 do roku 2009 – pracovala ve společnosti Siemens jako finanční auditorka.



Lic. Oec. HSG Stephan Loretan. Studoval obor Podnikové hospodářství na Univerzitě v St. Gallen se zaměřením na organizace. Poté pracoval řadu let jako poradce (organizace, informatika, projektový management). Dále zastával různé vedoucí funkce v oboru finančnictví. Dnes vede Stephan Loretan úsek General Management na vysoké škole ZHAW School of Management and Law a je členem výkonného vedení této vysoké školy. Úsek zahrnuje 5 středisek a je zodpovědný za přenos otázek podnikového hospodářství do výuky, za další vzdělávání, aplikovaný výzkum a vývoj, a za služby. V rámci výuky se rovněž zabývá řízením projektů a procesů a všeobecnými otázkami výuky podnikového hospodářství.



Prof. Dr. Markus Prandini získal titul PhD v oboru hospodářské pedagogiky na Univerzitě v St. Gallen. Po promoci pracoval několik let v různých mezinárodních společnostech v oboru rozvoje managementu. Poté založil vlastní podnik se specializací na e-learning. V roce 2006 nastoupil Markus Prandini na vysokou školu ZHAW School of Management and Law k rozvoji bakalářského studijního oboru mezinárodního managementu. Po zajištění úspěšného etablování tohoto studijního oboru převzal v roce 2010 vedení Centra mezinárodního obchodu. V rámci vědecké činnosti se věnuje mezinárodnímu obchodu, internacionalizaci malých a středně velkých podniků a mezikulturnímu vzdělávání.



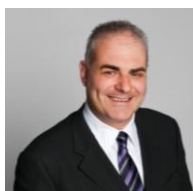
Dipl. Ing. ETH Edgar Heim, diplomovaný potravinový technik ETHZ. Po pěti letech v oboru konzerv přestoupil do malé až středně velké švýcarské firmy z čokoládového průmyslu, kde pracoval dalších 16 let – nejprve jako technický vedoucí a poté 7 let jako předseda výkonného vedení. Edgar Heim byl dlouholetým členem personální komise profesního sdružení Chocosuisse (z toho tři roky vykonával funkci prezidenta). Dále byl členem správní rady Švýcarského sdružení zaměstnavatelů. Od srpna 2007 vede Centrum pro strategii a operace na vysoké škole ZHAW School of Management a je vedoucím studií na škole MAS Supply Chain- & Operations Management.



Doc. Ing. Jiří Hnilica, Ph.D. je absolventem Vysoké školy ekonomické v Praze. Od roku 2003 působí na katedře podnikové ekonomiky na Fakultě podnikohospodářské VŠE v Praze. V současné době zastává pozici prodávajícího pro pedagogiku. Jeho odborný zájem směřuje do oblastí podnikových financí, podnikové strategie a správy společností. Během doktorského studia a během svého působení na Katedře podnikové ekonomiky absolvoval řadu odborných stáží (např. v roce 2008: University of Denver, Spojené státy americké; 2008: Harvard Business School). Je členem výkonné rady odborného časopisu Prague Economic Papers.



Prof. Dr. Thomas Keller, od roku 1987 do roku 1993 studoval elektrotechniku na Vysoké škole elektrotechnické (ETH) v Curychu. Po ukončení studia zahájil praxi u společnosti ABB Schweiz a pokračoval u společnosti ABB Verkehrssysteme AG v Curychu. Po práci pro společnost Adtranz a Bombardier Transportation do roku 2003 byl v rámci celého koncernu zodpovědný za rozvoj prostředí globálního engineeringu. Souběžně s tím zakončil doktorandské studium ekonomické informatiky na Univerzitě v Curychu. Od roku 2003 pracuje jako docent a od roku 2007 jako profesor na vysoké škole ZHAW, a dále jako vedoucí Centra pro ekonomickou informatiku. Kromě rozvoje studijního směru ekonomické informatiky a spuštění oboru ekonomické informatiky na vysoké škole MAS je zodpovědný za rozvoj výzkumu a vývoje včetně služeb, s důrazem na integraci obchodu a znalostí.



Stefan Metzger, MBA zastává funkci Country Managing Director u společnosti Cognizant Technology Solutions ve Švýcarsku a je členem správní rady Swico, švýcarského sdružení pro informační technologie s více než 400 členskými firmami. Před nástupem do společnosti Cognizant zastával Stefan Metzger různé mezinárodní vedoucí funkce v oboru prodeje a consultingu u spol. IBM. Získal titul BBA a Vysoké školy aplikovaných věd v Curychu (ZHAW) a MBA na škole Henley Management Colleges v Anglii. Stefan Metzger je ženatý a má jednu dceru. Dále slouží jako podplukovník ve švýcarské armádě.



Ing. David Vrba. Pochází z Přerova. Vystudoval mezinárodní obchod na Vysoké škole ekonomické v Praze. V roce 1993 začal pracovat pro německého výrobce dentálních produktů ESPE. Po fúzi této společnosti s firmou 3M se v roce 2001 stal obchodním a marketingovým ředitelem nově vzniklé divize 3M ESPE pro střední a východní Evropu. Poté byl obchodním a marketingovým ředitelem ortodontické divize 3M Unitek pro oblast Evropy, Středního východu a Afriky. Od začátku roku 2009 je generálním ředitelem 3M Česko. Je ženatý. Má dvě děti – dceru a syna. Vedle rodiny se věnuje ještě vytrvalostnímu běhu či cestování. Má rád dobré víno a jídlo.



Doc. Dr. Ing. Ivo Formánek je absolventem aplikované kybernetiky na VŠB Technická Universita Ostrava. Postupně pracoval jako projektový inženýr, projektový manažer (ArcelorMittal), ředitel inženýrského centra (ABB) a prorektor vysoké školy (Business School Ostrava). V současné době pracuje jako manažer inženýringu (Rockwell Automation). Dlouhodobě se věnuje problematice optimalizace procesů, vedení projektů a řízení kvality v automatizaci výrobních technologií. Po celou dobu své odborné praxe spolupracuje s vysokými školami jako externí učitel a výzkumný pracovník.



Prof. Ing. Ivan Nový, CSc. je absolventem Vysoké školy ekonomické a jejího Ústavu pro filosofii a sociologii ČSAV/VŠE v Praze. Od roku 1992 je vedoucím Katedry psychologie a sociologie řízení na Fakultě podnikohospodářské VŠE v Praze. Od roku 1994 je na fakultě proděkanem pro vědu. Odborně se zabývá kvalitou podnikového vzdělávání, poradenstvím v oblasti personálního a mezikulturního řízení především česko-německých společností. V těchto oblastech je autorem řady publikací a studií. Působí jako lektor a externí učitel na vysokých školách v Německu a Rakousku. Je členem Grantové agentury Rakouska Sparklingscience.

Fotografie z Části 3



Zveřejnění příspěvků

Příspěvky, které přednášející přednesli na konferenci, jsou dostupné pod tímto odkazem:

<http://firemni-vzdelavani.vse.cz/konference/referenti-referenten/>

Některé z nich již byly otištěny v časopise „Central European Business Review.“

Homepage Stránky školy Kontakt

TERMÍNY

HLEDAT

Pokročile hledání Hledat

Rychlá navigace

Více... »

Homepage

Informace o projektu
O projektu | Experti | Semináře |
Fond partnerství | Fotogalerie |
Kontakt

Konference
Informace | **Referenti /
Referenten**

Zürich University
of Applied Sciences

zhaw School of
Management and Law

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Podpořeno z Programu švýcarsko-české
spolupráce
Supported by a grant from Switzerland
through the Swiss Contribution to the enlarged
European Union

Právě prohlížíte: [Homepage](#) / [Konference](#) / [Referenti](#) / [Referenten](#)

Referenti / Referenten

[CV referentů DE-CZ](#)

[2 Schuz – Corp. Responsibility](#)

[3 Kucera – Hodnoty](#)

[4 Sedlarova – Zkušenost Siemens](#)

[5 Loretan – Bildungssystem](#)

[6 Prandini – Best Teaching](#)

[7 Heim – Praxisnahe Simulationen](#)

[8 Hnilica – Nár. kvalif. rámeč](#)

[9 Keller – Ansätze zur Partnerschaft](#)

[10 Metzger – Cognizant Partnership](#)

[12 Formanek – Očekávání od VŠ](#)

SOUVISEJÍCÍ STRÁNKY

Servis:

- [Tisk stránky](#)
- [Přidat do oblíbených](#)
- [Poslat odkaz](#)

Text připravil/a: Patrik Kompuš

Další informace poskytnete: [Patrik Kompuš](#)

Poslední aktualizace: 23. 9. 2012

[Vaše připomínky ke stránce](#)

DISCUSSION

SUSTAINABLE EDUCATION FOR FUTURE MANAGERS AND ENTREPRENEURS

Corporations paying attention only to short-term profits risk losing their stakeholders' trust. The current global economic crisis challenges especially universities and business schools to minimize this risk. The education of future managers and entrepreneurs should respond not only to economic requests but also to the demands of the social and ecological environments. It should sensitize them to the long-term impacts of their activities on all involved stakeholders, whose reactions to negative externalities can harm companies' success considerably. For instance, customers all over the world have lost trust in banks due to bad investment-counseling, serving themselves rather than their clients' interests. Consequently, customers withdrew their assets and invested them in more "trustworthy" institutions.

Besides emphasizing cost-efficiency and profitability management, education should consider its effectiveness for future generations. Thus, "sustainable education" has become a top issue for discussion.

The reasons to integrate "Sustainable Corporate Responsibility" into the daily work of future managers and entre-

preneurs are the increasing global transparency disclosing corporate misbehavior, stronger demands of stakeholders as well as the decreasing resources from which everyone lives.

In order to survive in the long run, companies have to get along well with all of their stakeholders and to act meaningfully. They have to take on "Sustainable Corporate Responsibility" (SCR), a holistic concept which is explained in a separate paper of this issue.

However, future managers and entrepreneurs should be sustainably educated in order to learn how to take on Triple Corporate Responsibility: besides the economic responsibility, they should equivalently also take on social and ecological responsibility, all preferably long-lasting.

Author

Prof. Dr. phil. Mathias Schüz

Deputy Head of Center for International Business
School of Management and Law
at Zurich University for Applied Sciences
Stadthausstrasse 14, CH-8401 Winterthur
mathias.schuez@zhaw.ch

PROBLEMS OF A SUSTAINABLE MANAGEMENT VALUE SYSTEM IN EASTERN EUROPE

Sustainable corporate responsibility is possible only on the basis of a sustainable value system that becomes part of an educational concept. In this regard a very inspirational book was written by Prof. Hans Küng from the University of Tübingen; it has the title: "Anständig wirtschaften" (2010) and the subtitle: "Warum Ökonomie Moral braucht?" (*Decent management – Why does economics need morality?*). Although the author is not an economist, banker, manager, or even an entrepreneur, his inspirational contribution is based on the urgency of the current crisis which consistently has consequences for the globalization process in businesses.

Global challenges of the economic environment

The starting point for the current challenges is the economic environment: above all, it is the phenomenon of globalization and the known turbulences (financial, political, ecological, sociological and criminal). The space which the manager should be able to manage and control is still more complex, causing increasing risk and unpredictability. The crisis of managerial modernism is related to the unidimensionality of the modernistic image of our world and of man; and it is related to our narrow understanding of economics and, of course, with the current focus within economic education. In order to avoid the deepening of moral fatigue and an increase in global skepticism or even of chaotic phenomena, it is essential to give consideration to these challenges.

Causes of the one-sided orientation of education and change paradigm

For a comprehensive understanding of the current state of the economic environment, management education needs to gain an understanding of history, of what is causing the one-sided orientation of education and what will bring about an understanding of potential solutions.

The development of the science of economics was influenced by Cartesian dualism (Kohák 1993) of the mechanical image of the world and of man, the later unilateral emphasis on rationalism, empiricism and last but not least on materialism. Economics was divorced from philosophy

and the overall concept of values resulting in the emphasis on profit by Czech Business Law. East European society is becoming a part of economization. A man (manager and also consumer) is reduced to „homo economicus“ (Sedlacek, 2011), sometimes to a „bag of genes“ (Dawkins, 1976), or to a „wet computer“ (Pinker, 1997). The whole of society is reduced to a marketplace and the wealth of life to „consumer hedonism“ (Hosek, 2012). The crisis of modernity has revealed the limits of existing approaches and calls for a paradigm change. If the holistic view of the world and of man is to be established once again, it is necessary to replace the unilateral accents of modernity with the overall post-modern outlook on the world and economics on the basis of complex values. „Fragmentariness of science“ (Bohm, 2010) and short-term, superficial pragmatism must be replaced by a universal value system. This aim has always served university education (universal view of science), with a long-term perspective beyond just one generation and its own regional framework. It is therefore understandable that the global market challenge needs a „global economic ethos“ (Küng, 2010: 304).

References

- Küng, H. (2010). *Anständig wirtschaften*. München: Piper.
- Hošek, P. (2012). *A bohové se vracejí*. Prague: Mlýn.
- Kohák, E. (1993). *Člověk, dobro a zlo. O smyslu života v zrcadle dějin*. Prague: Ježek.
- Pinker, S. (1997). *How the minds works*. London: Penguin Group.
- Dawkins, R. (1976). *The Selfish Gene*. Oxford: Oxford University Press.
- Sedlacek, T. (2011). *Economics of good and evil*, Oxford: Oxford University Press.
- Bohm, D. (1986). Fragmentierung und Ganzheit, in *Physik und Transzendenz*, ed. Dürr, H.-P., Bern: Scherz Verlag.

Author

Mgr. Dušan Kučera, MBA
International School of Business and Management
Faculty of Business Administration
University of Economic, Prague
Nám. W. Churchilla, 4, 130 67 Praha 3
dusan.kucera@vse.cz

THE TERTIARY EDUCATION SYSTEMS IN SWITZERLAND

One of the specialties of the Swiss education system is its dual education. The primary and lower secondary levels are compulsory, and together usually take nine years. After this period, young people have a choice between a general academic path preparing students for the Matura (Swiss Baccalaureate) and an apprenticeship together with vocational school. More than 50% of young people choose to learn one of 300 professions. After or during their apprenticeship, students can attend a school to get a Professional Maturity Certificate. With this certificate they are allowed to study at one of the Universities of Applied Sciences (UAS). Together with the traditional universities (ten cantonal and two national), the UAS build the tertiary level of education. Both paths lead to bachelor's and master's degrees.

The UAS have four missions by law. First of all, they have to offer bachelor's and master's degrees. In general, a school provides a wide range of different studies. For instance, a student of the School of Management and Law (Member of the Zurich University of Applied Sciences) can choose between Business Administration, International Management, Business Information Technology and Business Law. Secondly and thirdly, the UAS engage in the area of applied research & development and in consulting services. The last part of the mission, continuing education, considers the need for lifelong learning. In this area, the

UAS offer a broad range of courses, seminars, and degree programs such as the Master's of Advanced Studies.

The main differences between the traditional universities and the UAS are the following: The degree programs of the UAS enhance practically-oriented education. The students are ideally prepared for immediate entry into the professional job market. Most of the students have no problems finding adequate jobs after their studies; unemployed status is practically unknown. In the areas of R&D and consulting services, the UAS involve the economy in a very strong way. Most projects are based on collaboration between the faculty, the students and company representatives. Due to a good split of tasks, the results of the projects are immediately ready for realization in practice. Most of the companies consider this way of collaboration as a model for success. From a Swiss perspective, it is worth it for each economy to install a system of UAS in an overall system of dual education.

Author

Lic. Oec. HSG Stephan Loretan

Head of the Institute for General Management
School of Management and Law at Zurich University of
Applied Sciences
Stadthausstrasse 14, CH-8401 Winterthur
stephan.loretan@zhaw.ch

BEST PRACTICES IN TEACHING

Due to the rotating circle of economic crises, universities – and especially business schools – have come under pressure to reconsider their concepts of management education. In broader terms, this critique suggests that business schools do more harm than good (Goshal, 2005) and that they ignore the human dimension of business and their responsibility towards the social and ecological environments (Navarro, 2008). Being confronted with such harsh critique is, at the same time, an opportunity for business schools to undertake a critical self-reflection and self-examination of their educational practices or – as Starkey and Tempest – have stated: “We need to consider a broader definition of the role of the business school as a force for achieving the good of business and society” (2009, p. 577).

In order to compete in the global knowledge market, universities therefore need to prioritize their teaching and student learning across the whole university towards the goal of Sustainable Corporate Responsibility. Best teaching and learning should be embedded into powerful learning environments which allow students to acquire knowledge, skills and attitudes to become long-term thinking, responsible leaders, as it has been defined in the Principles for Responsible Management Education (PRME). Two approaches to create best-practice learning environments are real-life case studies and real-life student projects which both lead to the strong-buy in of students, faculty and company partners. Powerful learning environments

activate problem-based, self-directed and practice-oriented learning and foster students’ critical thinking and problem-solving abilities.

The role of business schools has to be seen as a creator of challenging learning settings which allow the students to not only acquire contemporary business knowledge and skills, but to develop their personality towards responsible business leadership to shape the future direction of the 21st century.

References

- Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management Learning and Education*, 4 (1): 75- 91.
- Navarro, C. (2008). The MBA core curricula of top-ranked US business schools: a study in failure. *Academy of Management Learning and Education*, 7 (1): 108- 123.
- Starkey, K and Tempest, S. (2009). The winter of our discontent: the design challenge for business schools. *Academy of Management Learning and Education*, 8 (4): 576-586.

Author

Prof. Dr. Markus Prandini
Head of the Center for International Business
School of Management and Law
at Zurich University of Applied Sciences
Stadthausstrasse 14, CH-8401 Winterthur
markus.prandini@zhaw.ch

SIMULATION-BASED LEARNING IN EDUCATION AND FURTHER EDUCATION

Educating future managers is more than knowledge transfer. The knowledge has to be aligned with a practical context allowing students to experience the impacts of their decisions on business and stakeholders' interests. Particularly, educating Generation Y calls for appropriate didactic methods (infotainment). Simulation-based learning serves these purposes. It offers the possibility to point out the trade-offs in a realistic way, and forces students to solve dilemmas between economical and ethical impacts. Moreover, integrating practical simulations into the curriculum offers new opportunities for course-organization and more effective and attractive self-study-programs.

For this purpose, the "Center of Strategy and Operations" at the School of Management and Law at ZHAW developed a practical simulation tool in project management together with STS, a private company. The tool confronts the students with trade-offs and dilemmas during the realization of a project. The simulated situations were designed according to real projects, transferred to didactically appropriate software. The tool has been translated into 18 languages and is distributed under the name SimulTrain in more than 50 countries by STS (www.sts.ch). At the School of Management and Law, SimulTrain is deployed in bachelor and further education courses. Other simulation tools are applied with good results in several modules such

as Strategic Management, Process Management, Supply Chain Management, etc.

Simulation-based learning is researched and discussed internationally. Steadman et al. (2006) point out that it is superior to problem-based learning for the acquisition of management skills and Bos et al. (2006) propose simulations to teach corporate social responsibility. Therefore it is expected that the importance of simulation-based learning in business education will increase.

References

- Bos, N. D., Shami, N. S., Naab, S. (2006). A globalization simulation to teach corporate social responsibility: Design features and analysis of student reasoning. *Simulation Gaming*, 37 (1): 56-72.
- Steadman, R. et al. (2006). Simulation-based training is superior to problem-based learning for the acquisition of critical assessment and management skills. *Critical Care Medicine*, 34 (1): 151-157.
- STS (2012). *Der Spezialist in der Projektmanagement-Ausbildung*, (accessed September 23, 2012), [available at <http://www.sts.ch>].

Author

Dipl. Ing. ETH Edgar Heim
Zentrum für Strategie und Operations
School of Management and Law
St. Georgenstrasse 70, 8400 Winterthur
edgar.heim@zhaw.ch

THE BENEFITS OF COOPERATION BETWEEN INDUSTRY AND UNIVERSITIES

The importance of business partners for universities can be documented using the example of the “Center for Business Information Management and Technology” (CBI) at ZHAW. The quality of the collaboration is determined by the size of the university’s organizational unit, the interdisciplinary network, the experience, competence and skills of the faculty, and the neutrality of the university. However, the business partner should play a role in all four main activities in which the university unit is involved:

- for the undergraduate and graduate programs, the business partner may be responsible for specific lectures (like presenting a business case);
- for continuous education, the business partner may organize excursions in addition to specific lectures (such as a study trip to India);
- for consulting projects, the business partner may involve faculty of the university; and
- for applied R&D projects, the business partner may provide employees with special skills and competencies.

It is a challenge for the faculty to balance all four of these activities. For example, one cannot spend more than 30%

of working hours lecturing. It turned out that a major drawback for sustainable growth is the lack of sales skills in the faculty. Obviously, research and sales skills are conflicting. One solution is the right choice of business model, which in our case, is collaboration with consultancy enterprises rather than with end customers.

The long-term relation with our business partners is based on mutual benefit. Stefan Metzger, CEO of Cognizant Switzerland, witnessed this. He is one of our business partners experiencing the win-win-situation of such collaboration for many years. While young students apply their knowledge in business cases given by the industry partner, he gets innovative and creative solutions from them. Furthermore, the need for new employees can be met more easily despite the existing war for talents.

Author

Prof. Dr. Thomas Keller

Head of the Center for Business
Information Management
and Technology

School of Management and Law
at Zurich University for Applied Sciences
Stadthausstrasse 14, CH-8401 Winterthur
th.keller@zhaw.ch

Spolupráce VŠ s podniky – přidaná hodnota, nebo práce navíc?

Spolupráce VŠE/FPH s podniky probíhá v několika rovinách a za poslední léta také má své zkušenosti:

Konkrétním příkladem je program Honors Academia, který nabízí asi 100 studentům speciální vzdělávací program ve spolupráci s partnerskými firmami. Je možné říci, že zkušenosti s firmami jsou dvojí, dobré i méně dobré:

1. Zmíněný program potvrzuje, že s některými společnostmi lze spolupracovat velmi dobře a spolupráce je užitečná pro obě strany (např. partnerství se Škoda Auto, a.s. a dalšími firmami, které nás navštěvují, představují své firmy a nabízejí studentům participaci na svých procesech nebo dokonce projektech a malých výzkumech.
2. Na druhé straně nutno říci, že 65% české ekonomiky je v zahraničních rukách, a to znamená, že matky daných společností sídlí v zahraničí a v České republice mají jen své dceřiné společnosti. Vedení těchto společností mají především za úkol v Čechách generovat pro své matky zisk a výhodnější pracovní sílu či dodavatelskou síť. Proto je také přirozené, že také strategické vzdělávací projekty těchto společností se organizují především v jejich mateřských centrálech v zahraničí, ne v Čechách. Rozhodovací pravomoci českých manažerů zde jsou omezené, a stejně omezené jsou i jejich personální a finanční kapacity, které by mohly investovat do spolupráce s vysokými školami. Podobně je to s výběrem témat a potřeb, o kterých rozhoduje top management rovněž v zahraniční centrále. Tím jsou pro české firmy omezeny i zdroje informací, které by mohly být zdrojem různých projektů či dokonce výzkumu. Ze stejných důvodů končí samotná právní úprava možné spolupráce, o které se rozhoduje opět v zahraničním sídle, a potřebné přípravné procesy jsou velmi zdlouhavé.
3. Pozoruhodná situace je ovšem rovněž na straně univerzit a vysokých škol. I zde vládne určitá rozpolcenost, která je způsobena tím, že v Čechách není podobný duální systém vzdělávání jako např. ve Švýcarsku. Prakticky to znamená, že pedagogové jsou vytíženi ze dvou protichůdných směrů. Na jedné straně mají bádát a publikovat, na druhé straně však – zvláště na naší fakultě podnikohospodářské – by měli navazovat vztahy s firmami a rozvíjet s nimi spolupráci v oblasti projektů, průzkumů a zapojování studentů do firemních procesů či hledání aplikace vědeckých teorií.
4. Výsledkem dané situace je, že ani škola ani firmy nejsou úplně schopné sdělit, co by jedna instituce mohla potřebovat od té druhé. Ve škole nejsou na takovou spolupráci připraveni ani vyučující. Jejich nabídka je tedy často nedostatečná, nejasná, parciální a pro firmy v konečném důsledku nesrozumitelná nebo neaktuální. Samotní pedagogové často nemají ani potřebný vhled do potřeb firem, protože většinou v nich nikdy nepracovali. Většinou si pedagog sice přeje určitou odbornou a finanční podporu ze strany firmy, ale přání zůstává z uvedených důvodů nenaplněno. Podobný problém je samozřejmě i na půdě firem. Firmy vlastně neví, co od škol mohou čekat – kdo jim tam porozumí, kdo má s firmami nějakou zkušenost? Kdo je ve škole připraven reagovat rychle a komplexně, jak to firmy většinou potřebují? Teorie publikované v učebnicích by potřebovaly určitý překlad do praxe. A nakonec zůstává otázka, kdo by měl být zodpovědný za případný projekt? V českých managementech dochází celkem často k výměně vedoucích pracovníků – a tedy i k narušení i té malé kontinuity, která by mohla v malém měřítku ve spolupráci se školami vznikat.
5. Důležitou skupinou v procesu jsou samotní studenti. Ačkoliv VŠE disponuje s obrovským potenciálem studentů – jak početným (téměř 20 000), tak odborným, firmy neumí dát

poptávku, škola neumí dát nabídku, přestože by mnozí studenti o praktické zapojení během svého studia měli zájem.

6. Poslední zkušeností je to, že ani v mnohých renomovaných firmách není tak úplně zájem o nějakou kvalitní a dlouhodobou spolupráci, protože zdejší dceřiné společnosti poskytují svým zahraničním matkám více méně druhotný servis (IT podporu, účetnictví a prodej) a od našich studentů očekávají spíše podřadnější služby.

Ke spolupráci se školami však nelze přistupovat jako k obchodu. Podpora vzdělávání a mladé generaci je vždy určitou investicí, ale investicí dobrou, důležitou a dlouhodobou. VŠE se snaží poskytovat studentům kvalitní vzdělání, a ve srovnání s jinými (zvláště se soukromými VŠ) usiluje o přísné podmínky a udržení mezinárodní kvality výuky. Čeká nás tedy s firmami nová a nová jednání a nová odhodlání usilovat o hlubší kapitolu v navazování profesních vztahů mezi vysokými školami a firmami.

Autor:

Prof. Ing. Ivan Nový, CSc.

What does a multinational company expect from a university?

1 Introduction

Currently we are experiencing fundamental changes in human society all over the world. These are mostly the result of market globalisation due to the connection of almost all human activities through information and communication technologies (hereafter only ICT). As for the economy, this mostly involves trade in goods, mediation of information, consultancy and financial services and management of multinational businesses. The advantage of ICT is particularly the high speed and accuracy with which the users of these services can respond to diverse stimuli. Democratisation of information and access to information leads to exponential growth in competition and the desire to compete. The negatives include ongoing economic and political conflicts.

This paper will note some of the requirements that the global business environment places on the quality of employees – and thus also the quality of university graduates who want to work in these businesses. The author of this paper has been operating in the environment of global businesses for over a decade and has drawn on some of his experience for this paper.

2 Globalisation of human resources

Since the 1990s, many multinational businesses have decided to take advantage of the new changes in international politics and have started moving their resources, i.e. human resources, for the sake of saving operating costs. The underlying idea of human resources globalisation was an attempt to save wage costs by relocating a part of corporate activities from the original “high-cost” countries (hereafter only HCC) to new “low-cost” countries (hereafter only LCC). It is obvious that this shift made sense and continues to make sense mostly where the wage costs made up or continue to make up the major share of total costs. This therefore mostly involved routine activities such as standard production or engineering. In the course of time, it was found that the original estimations and the economic edge of LCC were sometimes too optimistic.

The reason for this is that even the globalisation of human resources has its price. The low wage costs were partly “compensated” by difficulties in communication due to the different geography of the team members, cultural differences, issues with agreed quality, standards, etc.

As an example of good practise we can point to a company XY which decided in 2002 to build up its “low-cost” engineering centre *in Eastern Europe*. This EC is now very successful and also its future prospects look bright.

After considering all the circumstances, company XY decided on Ostrava, the centre of the Moravian-Silesian region. There were several reasons why company XY decided on Ostrava. The most important are:

- The favourable geographic situation of the Czech Republic (Fig. 01).
- The Czech Republic's membership in NATO, the EU and the Schengen Zone.
- The average salary of machine engineers in the region, which is about 20% below that of a machine engineer in Prague.
- Rents and services are approx. 10% cheaper than in Prague.
- Ostrava is easily accessible by plane, train and car.
- The region's high unemployment (between 12 and 14% in the long term) and hence sufficient available and qualified labour.
- A sufficient base of technically oriented universities and high schools with about 35,000 graduates every year.

An engineering centre was gradually built in Ostrava starting in 2001. Its growth (in terms of the number of engineers) can be seen in table 1.

Tab. 1 Growth of the number of staff in the EC from 2002 to 2011

#	date	[staff]	#	date	[staff]
1	January 2001	1	7	December 2006	100
2	December 2001	5	8	December 2007	approx. 110
3	December 2002	5	9	December 2008	approx. 110
4	December 2003	9	10	December 2009	approx. 110
5	December 2004	21	11	December 2010	approx. 110
6	December 2005	51	12	December 2011	approx. 110



Fig. 01 The Czech Republic as the geographic centre of Europe

The way in which “low-cost” engineering resources in Ostrava are integrated into company XY’s global, geographically dispersed resources was and continues to be very similar to the integration method adopted by the majority of multinationals. We will therefore generalise the principle a bit and clarify it.

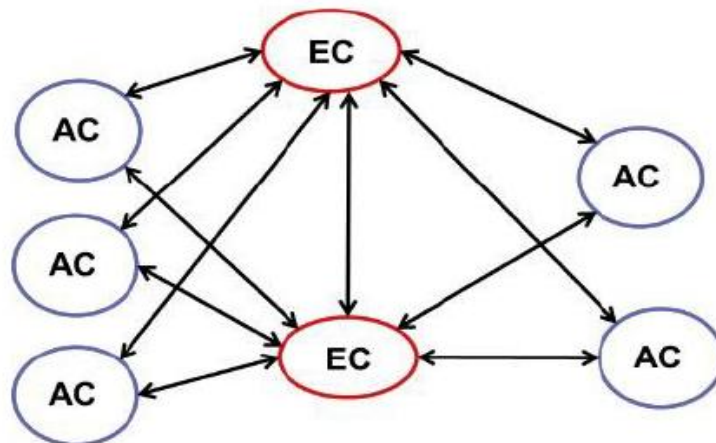


Fig. 02 Integration of low-cost EC into a global organisation – simplified communication model (AC – “high-cost” Application Centre, EC – “low-cost” Engineering Centre).

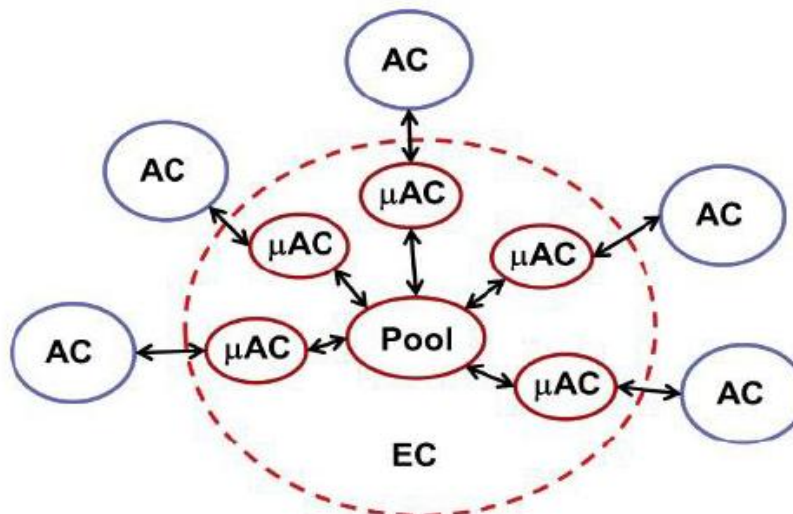


Fig. 03 Integration of low-cost EC into a global organisation – simplified communication model (AC – “high-cost” Application Centre, μ AC – “low-cost” Micro Application Centre, EC – “low-cost” engineering centre, Pool – “low-cost” department for engineers who are not professionally assigned to any of the Application Centres).

Put simply, the integration method for global engineering resources is shown in Fig. 02 and Fig. 03. The basis of global companies are organisational units of an Application Centre type (hereafter only AC) and EC (with different names in different companies).

Application Centres usually consist of HCC engineering teams, EC of LCC engineering teams. In more advanced engineering organisations, also so-called Micro Application Centres (hereafter only μ AC) can be found, being the “know-how” guarantor in AC and EC and often consisting of highly qualified, senior LCC workers (Fig. 03). Put simply: μ AX represent the “interface” between AC and EC.

3 What does a multinational company expect from its staff?

The example stated in the previous chapter and Fig. 02 and 03 show that the global organisations of multinational businesses place substantially higher demands on their employees than local organisations. As a random example that doesn't pretend to offer a comprehensive statement, these are the major demands:

- **Flexibility.** The staff must be willing to accept short-term and long-term business trips all over the world. Some projects, for example, can be very lengthy and offer very challenging conditions.

Willingness to accept different cultures and habits. Due to a multicultural environment, the staff must be ready to accept different cultures and customs or at least respect them (sometimes this is far from easy).

Consequently, the people in global organisations must be willing to the maximum possible extent to communicate and be very consequential and patient in communication.

- **Willingness to communicate.** Unlike local organisations, a global organisation is far more demanding with regard to communication. It often happens in global organisations that one only knows a colleague with whom one works and communicates with over the long run by voice, without ever meeting him/her in person.

- **Resistance to work under duress.**

The management structures in multinational companies are often complex and not always transparent. As a result, various informal relationships and hierarchies emerge in these companies which may be much more important for the future career of the staff than the formal relationships and hierarchies (this is sometimes very stressful).

Employees must therefore be ready to face situations when they are receiving contradictory information and instructions. Resistance to a lack of time and fading is taken for granted.

- **Proactive behaviour and maximum efforts to reach agreed goals.** The staff are expected to face issues in a proactive way, not a reactive one. It is, for example, not acceptable for them to simply wait for a missing instruction or information (a frequent mistake of fresh university graduates). In this case they must actively and assertively remind others to provide what is needed for their work. It is not acceptable to passively wait for the missing documents or information.

Personal discipline. In a global organisation that can be very geographically dispersed, it is of particular importance that all employees deliver on time and in the required quality. What is relatively easy to control and correct in a local organisation during personal meetings in the canteen or at the coffee vending machine can be an issue with no solution in a global business. more languages (at least on a basic communicative level) is often necessary.

- **Language skills.** As already stated, a global company is extremely demanding with regard to communication. It is therefore essential to require very good language skills from the staff. English is a matter of fact, but the knowledge of one or even two more languages (at least on a basic communicative level) is often necessary.

- **Expertise.** Good professional readiness is the next quality a global organisation must have. The reason for this is that people encounter much tougher competition in a global organisation than in a local one. Competitors can be found all over the world (nothing spreads faster in a global company than negative news – no matter whether it is true or false – regarding your abilities).

- **Professional skills and experience.** The lack of experience of fresh graduates shall be temporarily accepted. For senior staff, however, work experience and skills are vital. If they are missing, the person can be very quickly replaced by a colleague from another country or even continent.

4. What does a multinational company expect from a university?

If we summarise what multinational companies expect from a university, we have to make the following statement:

Every multinational company has different requirements and places different demands on its staff depending on the business they are doing. If we can still generalise, we can say that all multinational companies search for university graduates who meet the requirements stated in the previous chapter as closely as possible.

- Regarding the quality of university graduates, most remarks generally apply to the quality of graduates with a BC degree. These graduates show fundamental flaws in expertise and language skills. They are practically “of no use”. For all companies (not only the multinational ones) it would be especially interesting to see the graduates with a BC degree to really demonstrate their skills in practise. Nobody is asking them to know how to solve “systems of partial differential equations with limit conditions”. They should however demonstrate their expertise

as a quality graduate from a technical high school. In this case, graduates with a BC degree would be highly in demand among companies (they do not need a graduate with an M.A. or PhD degree for everything). They would need to add language skills, however.

Regarding graduates with a M.A. or PhD degree, it would generally be sufficient to improve their language skills.

At the end of this paper it should be stressed that globalisation offers immense opportunities to young people. It would be a big mistake to let these opportunities pass you by.

Autor:

Doc. Dr. Ing. Ivo Formánek

Důkazy

Stanoviska SIEMENS na konferenci:

1. Korupce zabíjí naše trhy!
 - Zkorumpovanou firemní kulturou se zmenšuje transparentnost a důvěryhodnost.
 - S menší motivací soutěžit na základě kvality a ceny, trpí i kvalita výrobků.
 - Nepřesné účetnictví (účetní knihy a záznamy) vede ke ztrátě kontroly.
 -
2. Siemens prosazuje spravedlivé tržní podmínky pomocí konceptu nazvaného „*Collective Action*“
 - Nepřetržitý dialog s partnery
 - Projekty „*Collective Action*“
 - „*Compliance Learning Initiative*“

Důležité je, že „tón shora“ žijí a komunikují manažeři na všech úrovních.

Management musí:

- Jít příkladem
- Zakotvit compliance v celém hodnotovém řetězci
- Podporovat *compliance* nástroje
- Vysvětlit a demonstrovat otázky související s compliance
- Motivovat a podporovat zaměstnance
- Zapojit se do pravidelné komunikace se zaměstnanci
- Vždy demonstrovat prioritu *compliance*

Doporučení získaná na konferenci

1) Doporučení pro univerzity:

- Univerzity by si měly uvědomit, jaký druh absolventů chtějí mít: takové, kteří jednají podle stanoveného vzoru, nebo takové, kteří jsou schopni si uvědomit dopad, který má určitý poznatek na sociální a životní prostředí.
- Studenti by měli zlepšit své jazykové znalosti, které jim pomohou získat práci u zahraničních firem.
- Je potřeba upravit plán výuky týkající se hospodářské etiky a společenské zodpovědnosti firem. České univerzity zaměřené na hospodářství by měly vytvořit samostatné kurzy na firemních univerzitách a do všech stávajících kurzů managementu a ekonomiky by měly začlenit SCR. V této oblasti ale všeobecně chybí potřebné zkušenosti, které však může Česká republika získat od Švýcarska.
- Studenti by měli být vedeni k tomu, aby si studiem vybudovali vlastní roli ve společnosti, aby pracovali na osobním rozvoji a uvědomovali si svou společenskou a ekologickou odpovědnost (Ize říci, že firmy kvalifikované a zkušené zaměstnance s těmito vlastnostmi často hledají, ale málokdy je najdou).

2) Doporučení pro firmy:

- Firmy by se měly zaměřit na cíle s dlouhodobou perspektivou.
- České firmy a pobočky by měly v euroregionu zvyšovat svou nezávislost a odpovědnost.
- České firmy musí rozvinout aktivity specifické pro dané místo a vykonávat experimenty ve své zemi a firemní síti.
- Velmi důležité je, aby firmy věnovaly pozornost tomu, „kdo“ vybírá jejich zaměstnance. Mnoho personálních agentur totiž do vedoucích pozic vybírá a doporučuje studenty a mladé absolventy univerzit, kteří splňují nové požadavky daného oboru, aniž by zvažily jejich zkušenosti.

- České firmy by měly pochopit, že spolupráce s univerzitami je dlouhodobou investicí, díky které získají absolventy s celistvým vzděláním, kteří budou schopni reagovat na konkrétní požadavky vedení. Díky spolupráci s univerzitami na společných projektech mohou dále získat nové výsledky v jejich vlastním výzkumu a programech vývoje.

3) Doporučení pro Ministerstvo školství

- Pokračovat v podpoře spolupráce mezi univerzitami a firmami.
- Dát příležitost prakticky orientovaným přednášejícím se zkušeností v oboru a tím nadále rozvíjet požadavky a možnosti teoreticky a prakticky zaměřeného vzdělávání na univerzitách.
- Činit strategická rozhodnutí týkající se systému vzdělávání, která souvisí s touto otázkou: Měly by být univerzity hodnoceny pouze na základě jejich vědeckých výsledků nebo i praktické orientace?

- 4) Projekt předání poznatků mezi ZHAW a VŠE byl velmi úspěšný. Všichni účastníci projektu zdůraznili, že doufají v další konstruktivní spolupráci. Lze říci, že cíl projektu se podařilo splnit nejen po profesionální, ale i po lidské stránce, a mezi VŠE a ZHAW byla díky němu navázána velmi úspěšná spolupráce. Všichni účastníci se zavázali ve spolupráci pokračovat, protože České republiky a Švýcarsku zajistila plodnou výměnu poznatků, které byly přínosné pro obě dvě strany.