

SOUKROMÁ VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ ZNOJMO s.r.o.

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

Vyšší sekundární vzdělávání a jeho orientace na potřeby trhu práce

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Kateřina Svobodová**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Milan VENCLÍK, MBA

Znojmo, 2012



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Kateřina SVOBODOVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb
Název	Vyšší sekundární vzdělávání a jeho orientace na potřeby trhu práce
Název (v angličtině)	Higher secondary education and its orientation on the labour market needs

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem bakalářské práce je analýza sekundárního vzdělávání v České republice, se zaměřením na obchodní akademie a jejich absolventy. Dílčím cílem je dotazníkové šetření s orientací na zaměstnavatele a jejich potřeby z hlediska profilu absolventa obchodní akademie a následné srovnání s předpoklady platné školské koncepcí z pohledu vzdělávacích programů.

Postup práce:

1. Postavení sekundárního vzdělávání ve vzdělávací soustavě České republiky
2. Systém vzdělávacích programů
3. Trh práce a požadavky zaměstnavatelů
4. Kompetence absolventů sekundárního vzdělávání
5. Sociologický výzkum
6. Vyhodnocení výzkumu
7. Zhodnocení problematiky
8. Závěr

Metody: Sociologický výzkum, analýza použité literatury a legislativy, syntéza poznatků

Rozsah práce: 40 – 55 stran

Seznam odborné literatury:

1. BURDOVÁ, Jany, et.al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2010*. Praha: NÚOV, 2011. 99 s. ISBN 978-80-87063-38-5.
2. KADLEC, Miroslav. *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce*. Praha: UIV, 2000. 69 s. ISBN 80-211-0363-9.
3. MŠMT. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha*. Praha: UIV, nakladatelství Taurín, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8.
4. *Struktury systémy vzdělávání a odborné přípravy v Evropě - Česká republika*. Praha: UIV, národní oddělení Eurydice. 2009/2010. 65 s.
5. *Školské zákony*. Praha: Eurounion, 2008. 677 s. ISBN 978-80-7317-072-1.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2012

L.S.


Kateřina SVOBODOVÁ
autor


Prof. PhDr. Kamil FUCHS, C.Sc.
ředitel SVŠE Znojmo


Ing. Milan VENCÍK
vedoucí bakalářské práce

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *Vyšší sekundární vzdělávání a jeho orientace na potřeby trhu práce* vypracovala samostatně, veškerou použitou literaturu a další prameny jsem řádně označila a uvedla v seznamu použitých zdrojů.

Ve Znojmě dne 20. 4. 2012



Kateřina Svobodová

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Milanu Venclikovi, MBA za věcné připomínky k vypracování bakalářské práce a dále pak řediteli znojemské obchodní akademie PaedDr. Karlu Rívolovi za poskytnutí potřebných a cenných poznatků a informací.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá vzdělávací politikou a jejími principy, dále pak středoškolským (vyšším sekundárním) vzděláváním a jeho postavením v systému vzdělávací soustavy České republiky. Bere v potaz především absolventy obchodních akademií jejich získané i požadované kompetence pro potřeby trhu práce. V praktické části je proveden sociologický výzkum mezi vzorkem zaměstnavatelů lokality Znojemska, ve kterém zaměstnavatelé hodnotí získané kompetence absolventů obchodní akademie a vyjadřují na ně své další požadavky. Řízený rozhovor s ředitelem znojenské obchodní akademie dále pak ilustruje, jakým způsobem jsou kompetence studentů obchodní akademie kvalifikovány v konkrétním vzdělavatelském subjektu.

Klíčová slova: střední odborné vzdělávání, obchodní akademie, absolvent, klíčové kompetence, odborné kompetence, rámcové vzdělávací programy, školní vzdělávací programy, trh práce, zaměstnavatelé.

Abstract

This thesis deals with educational policy and its principles, as well as secondary (higher secondary) education and its status in the educational system of the Czech Republic. This thesis focuses primarily on business academy graduates and their derived and required competencies for the labor market needs. In the practical part was conducted the sociological research among a sample of employers location of Znojmo, in which employers evaluate the skills of business school graduates and express to them their other requirements. The guided interview with the director of business academy in Znojmo illustrates how the business school students' competencies are qualified in the specific educational entity.

Key words: secondary education, business academy, graduate, key competencies, professional competencies, framework education programs, school educational programs, labor market, employers

OBSAH

1 ÚVOD.....	7
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	9
3 TEORETICKÁ ČÁST	10
3.1 VZDĚLÁVACÍ POLITIKA	10
3.1.1 Cíle vzdělávací politiky	10
3.1.2 Principy vzdělávací politiky	11
3.2 SYSTÉM VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY ČR	12
3.2.1 Preprimární vzdělávání	15
3.2.2 Primární a nižší sekundární vzdělávání	15
3.2.3 Vyšší sekundární vzdělávání	15
3.2.4 Terciální vzdělávání.....	17
3.3 TRANSFORMACE STŘEDNÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	19
3.3.1 Strategické priority k rozvoji vzdělávání	19
3.3.2 Kurikulární reforma	20
3.3.3 Pedagogický pracovník ve vzdělávacím procesu	20
3.3.4 Vzdělávací programy	21
3.4 ABSOLVENTI ŠKOL NA TRHU PRÁCE.....	23
3.4.1 Trh práce	24
3.4.2 Potřeby zaměstnavatelů	25
3.4.3 Uplatnění absolventa obchodní akademie	26
3.5 KOMPETENCE ABSOLVENTŮ.....	27
3.5.1 Pohled Evropské unie	27
3.5.2 Kompetence podle RVP pro obchodní akademie	29
4 PRAKTICKÁ ČÁST	31
4.1 Formulace předmětu praktické části	32
4.2 Technika výzkumu	32
4.3 Kontakt s respondenty	32
4.4 Předvýzkum	33
4.5 návratnost dotazníků	33
4.6 Analýza a interpretace získaných údajů.....	34
4.6.1 Klíčové kompetence	35
4.6.2 Shmutí hodnocení klíčových kompetencí v ekonomickém kontextu	45

4.6.3 Odborné kompetence	46
4.6.4 Shrnutí hodnocení odborných kompetencí	53
4.7 Základní charakteristika obchodní akademie ve Znojmě	54
4.8 Vybrané elementy vzdělávání obchodní akademie ve Znojmě	55
4.9 Zhodnocení problematiky a doporučení	61
5 ZÁVĚR	64
6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	67
SEZNAM PŘÍLOH.....	69
7 PŘÍLOHY	
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	

1 ÚVOD

Jedním z klíčových problémů, které řeší oblast středoškolského vzdělávání je přechod absolventů do praxe. Každý rok vychází ze střední školy mladí lidé, kteří jsou připraveni vstoupit na trh práce nebo chtějí dál pokračovat ve studiu na vysoké škole. Vzhledem k tomu, že některé pracovní pozice na pracovním trhu vyžadují stále vyšší kvalifikace, je dosažení vysokoškolského vzdělání stále prioritou pro mnoho mladých lidí.

Pokud se však absolvent rozhodne pro zaměstnání, dochází velmi často k problémům, které souvisí s neznalostí pracovního prostředí. Odborné vzdělávání probíhá velmi často zcela odtržené od reálného pracovního prostředí organizací a firem. Je proto velmi důležité chápat profesní přípravu (mimo jiné) jako systémovou spolupráci vzdělavelského prostředí s potencionálními zaměstnavateli; přizpůsobovat vzdělávání jejich potřebám nebo získávat zkušenosti ve skutečném zaměstnání. Na druhou stranu by i zaměstnavatelé měli mít jasnou představu o tom, koho chtějí do svého kolektivu přijmout, jaký kompetenční základ by měl splňovat přijatelný kvalifikovaný uchazeč o pracovní uplatnění. Vedle odborných znalostí se dnes spousta zaměstnavatelů ohlíží také na osobnostní vlastnosti, jako jsou flexibilita, spolehlivost, adaptabilita, zodpovědnost, loajalita nebo schopnost týmové spolupráce.

Vytvoření pracovního místa pro absolventa přináší pro zaměstnavatele velkou finanční výhodu, a to ve formě příspěvku z Úřadu práce. Zaměstnavatelé z oblasti veřejné správy musí respektovat nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, které vymezuje platové zařazení podle délky praxe. Z uvedeného tedy vyplývá, že potřeba finančních prostředků na platy pro absolventa bude nižší než pro pracovníka s již vytvořeným profesním profilem.

Současná společnost velmi dynamicky mění kompetenční preference pro uplatnění absolventů středních škol a středních odborných učilišť. Velmi silnou zbraní a relativně stabilní konkurenční výhodou současného absolventa na trhu práce je znalostní a dovednostní potenciál v oblasti informačních technologií.

Případná certifikovaná gramotnost v ICT bývá často rozhodným momentem výběrových řízení. Znalostní a informační společnost tímto trendem akceleruje mladé lidi v roli absolventů sekundární vzdělávací soustavy v profesích založených na sběru, vyhodnocování a dalším nakládání s daty. Mladí lidé jsou tedy v tomto směru lépe vybaveni než například nezaměstnaní ve věku před odchodem do starobního důchodu. Díky možnosti cestovat a existenci různých zahraničních pobytů, kurzů a stáží mají také absolventi lepší jazykové dovednosti.

Přesto však je míra nezaměstnanosti mladých lidí poměrně vysoká, a proto by jejich kompetence a všeobecné znalosti měly být nadále rozšiřovány tak, aby byli adaptabilnější na požadavky, které na ně trh práce klade.

Kompetencemi ve vzdělávání a zaměstnanosti absolventů se zabývá nejen české politické prostředí, ale tyto oblasti se staly rovněž součástí řešení evropských otázek. V roce 2000 vymezila Evropská rada ve své Lisabonské strategii cíle vzdělávání, priority pro úspěšnou zaměstnatelnost absolventů a rozvoj klíčových kompetencí ve vzdělávání.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

PRIMÁRNÍ CÍL

Bakalářská práce se snaží přispět k analýze vyššího sekundárního vzdělávání z hlediska profesní uplatnitelnosti absolventů středních škol se zaměřením na obchodní akademie.

DÍLČÍ CÍL

Teoretická část, která je zaměřena na poučení o koncepci sekundárního vzdělávání v kontextu školské soustavy ČR, o aktuálním pohledu na kompetence SŠ a o potřebách reálného trhu práce, je východiskem pro sociologický výzkum.

Dílčím cílem práce je v tomto smyslu dotazníkové šetření s orientací na zaměstnavatele a jejich potřeby a hodnocení z hlediska profilu absolventa obchodní akademie a následné srovnání s předpoklady platné školské koncepce potažmo aktuálních vzdělávacích programů, formou řízeného rozhovoru s ředitelem konkrétní obchodní akademie.

Bakalářská práce se snaží odpovědět na následující základní otázky:

- Jak konkrétně hodnotí požadované kompetence sociální partneři reálného trhu práce a jaké jsou jejich další požadavky na základě vyjádření vzorku zaměstnavatelů vybrané lokality?
- Jakým způsobem kvalifikuje školská soustava ČR kompetence absolventů SŠ (na příkladu obchodní akademie ve Znojmě) pro uplatnění na trhu práce?
- Jsou předpoklady školské koncepce v obrazu vzdělávacích programů kompatibilní se skutečným hodnocením a potřebami zaměstnavatelů na trhu práce?

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 VZDĚLÁVACÍ POLITIKA

Vzdělávací politika je souhrnem konkrétních činností a opatření, kterými zejména stát, ale i další subjekty ovlivňují celou vzdělávací oblast.¹ Jejím hlavním úkolem je zabezpečovat osobní rozvoj jedince, šíření kulturních hodnot, podněcovat růst ekonomiky a zajišťovat přijatelnou úroveň zaměstnanosti.

Vzdělávací politiku lze chápat jako souhrn legislativních opatření, která se projevují v rozhodování o vzdělávacích institucích, v přístupu, v obsazích a cílech vzdělávání, ve způsobech financování atd. Působí na školskou institucionální soustavu, což jsou státní, soukromé a církevní školy, ale i na instituce a elementy mimoškolské (podnikové vzdělávání, výchova v rodině, systémové prvky celoživotního učení...).

Vzdělávací politika je úzce spojena se sociální politikou. Může být chápána jako její integrální součást.

Nejdůležitější úlohu ve vzdělávací politice sehrává stát. Vzdělání lze totiž označit za klasický případ netržního zboží, jehož vlastnosti a efekty, tzv. kladné externality (tj. společenské užítky a prospěch, který plyne ze vzdělaného jedince společnosti) ho předurčují k tomu, aby bylo převážně zabezpečováno ze státních zdrojů. Vzdělání přináší i individuální užítky pro jedince. Tato okolnost zakládá opodstatněnost finanční spoluúčasti na krytí nákladů na vzdělávání.²

3.1.1 Cíle vzdělávací politiky

Cílem vzdělávací politiky je zabezpečit rozvoj duchovní a znalostní kapacity populace a zajištění rozvoje morálně hodnotové orientace a to nejen z hlediska požadavků, kladených aktuálně, ale i z hlediska požadavků, o kterých se předpokládá, že budou kladeny na člověka v budoucnosti.³

¹ WILDMANNOVÁ, Mirka, *Sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 127 s.

² WILDMANNOVÁ, Mirka, *Sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 127 s., str.109.

³ WILDMANNOVÁ, Mirka, *Sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 127 s

V nynějším světě se konstruuje společnost, založená na vědomostech, z čehož vyplývá, že nejdůležitější sociální povinností vzdělávací politiky nejen u nás, ale i ve všech vyspělých zemích, je zajišťovat jedinci prostředky k tomu, aby se stal vzdělanou osobností a po celý život jí také zůstal.

3.1.2 Principy vzdělávací politiky

Každá vzdělávací politika moderních zemí vychází z principů, tedy myšlenkových konceptů.

1. **Princip celoživotního vzdělávání** znamená, že vzdělávání je celoživotní proces a nekončí získáním vzdělání v rámci soustavy škol. Vzdělání je neoddelitelnou součástí života každého jedince, a to jak ve své organizované, tak i neorganizované podobě. Celoživotní vzdělávání je základní podmínkou přizpůsobení a úspěšnosti ekonomiky a kulturního rozvoje společnosti.
2. **Princip rovných šancí v přístupu ke vzdělávání** je zakotven již v nejvyšší právní normě - Ústavě ČR a následně v Listině základních práv a svobod, kde se v článku 33 hovoří o právu na vzdělávání. Princip rovných šancí je také nedílnou součástí systému interkulturního vzdělávání. Interkulturní vzdělávání garantuje Listina základních práv a svobod v článku 25.
3. **Princip individualizace a diferenciací ve vzdělávání** vychází z původního poslání školy, jímž musí být individuální vzdělávání. Úkolem školy je uplatnit svoji tvůrčí iniciativu, ovšem s podmínkou dodržování závazných kritérií.
4. **Princip internacionalizace ve vzdělávání** hovoří o nadnárodním významu vzdělání.⁴
5. **Princip decentralizace řízení vzdělávací soustavy** zapojuje do řízení vzdělávání nejen státní správu, ale i samosprávu.
6. **Princip participace sociálních partnerů a rodičů na rozhodování.**
7. **Princip zvyšování statusu a profesionality pedagogických pracovníků a zdokonalování vzdělávacích procesů na základě jejich vědeckého poznání.**⁵

⁴ WILDMANNOVÁ, Mirka, *Sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 127 s.

⁵ MŠMT. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha*. Praha: UIV, nakladatelství Tauris, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8.

3.2 SYSTÉM VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY ČR

Vzdělávací systém v České republice vychází z dlouhé tradice. Počátky vzdělávacího systému lze umístit do období vlády a reformy císařovny Marie Terezie. Jádrem jejího koncepčního řešení se staly názory pruského reformátora školství, biskupa Johanna Ignaze Felbingera, který mimo jiné vycházel z myšlenek a zkušeností Jana Amose Komenského. Jeho návrh nového školního systému byl posléze v prosinci 1774 schválen jako „Všeobecný školní řád pro německé normální, hlavní a triviální školy ve všech císařsko – královských dědičných zemích“. Nosným základem celé soustavy byla konzervativní filozofie katolické církve (podřízenost rozumu a vůle Bohu), školy však měly v duchu osvícenství poskytovat vzdělání na současné úrovni.

Stejně jako na univerzitách se také na vyšších stupních škol stala jednotným jazykem němčina. Felbingerův řád zavedl povinnou školní docházku dětí od šesti do dvanácti let. Záhy začala vznikat hustá síť triviálních (základních) škol na vesnicích (často v sídlech far) a menších městech. Díky rozvoji obchodu, manufaktur a celého hospodářství vznikaly rovněž střední odborné školy různého zaměření, např. báňská, zvěrolékařská, mechanická nebo přádlácká škola, vojenská, kreslířská, mědirytecká či obchodní akademie. Zavedení nových opatření mělo nesmírný význam pro hospodářské a kulturní povznesení lidu. Na druhé straně se v českých zemích objevil nepříznivý sociokulturní jev – poněmčování. V českých zemích se ještě dlouho vyučovalo jen německy a česká škola byla vzácností.

Česká vzdělávací soustava prošla od výše uvedeného období mnoha více či méně výraznými změnami. **Tereziánská školská reforma** však byla vždy **chápana jako počátek systémového řešení vzdělanostní politiky** v širším slova smyslu s teritoriálním účinkem v celé střední Evropě.

Plynutím času a v kontextu politického vývoje společnosti prošlo české školství několika koncepčními změnami, které sledovaly sociální, politické i vědomostní změny a cíle evropské společnosti (poválečná extenze, „direktivní systemizace“ 60. let, „transformace“ po roce 1989 ...). Některé z nich však lze chápat spíše jako účelové deformace. Příkladem může být školská praxe v období budování socialismu. V té době docházelo k silné ideologizaci školství jako celku,

uzavřenosti vzdělávacího systému, školy byly unifikovány, střední školy byly institucionálně roztržštěné a úzce specializované, podceňovala se jazyková a počítačová gramotnost, důraz byl kladen na poznatky a znalosti. Žáci a studenti však nebyli většinou vedeni k tomu, aby tyto poznatky prakticky používali a aplikovali.⁶

Dvanáct let po sametové revoluci (2001), po období dílčích transformačních aktivit, byla společnosti předložena vládní strategie střednědobého rozvoje školství. **Koncepční dokument** byl pojmenován **Bílá kniha – národní program rozvoje vzdělávání v České republice** (rozvojový horizont 2005 – 2010). Strategický dokument vymezil celospolečenské zájmy České republiky a v kontextu programu EU Vzdělávání pro 21. století formuloval konkrétní podněty k práci všech stupňů a typů škol, zaměřil se na obecné trendy edukace ve vší komplexnosti (ekonomika, vztahy, komunikace, technický rozvoj, uplatnění, osobnostní rozvoj, právo ...).

Národní program rozvoje vzdělávání obsahuje myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, které se staly směrodatnými pro vývoj vzdělávací soustavy ve vymezeném období. Dokument pracuje s terminologií, která se opírá o unijní teorii učící se společnosti, která respektuje především individualitu a osobní potřeby. Koncepční díkce směřuje k posilování soudržnosti, podpoře kooperace, vede ke konkurenceschopnosti a k podpoře prosperity. Vzdělávání je chápáno jako součást obecněji pojatého učení (průnik znalostí, vědomostí a dovedností) a stává se pro jedince celoživotní nutností (permanentní aktualizace) ve vztahu ke kompetenční proměnlivosti (nové požadavky, nové technologie, požadavky trhu). Bílá kniha chápe člověka jako samostatný prvek v prostředí informační společnosti, která vytváří podmínky pro uspokojení potřeb osobností bez limitů věkových, kulturních, etnických a jiných odlišností.

V návaznosti na Bílou knihu byl následně uveden do života (1. 1. 2005) **zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání**. Nahradil nejen dosavadní školský zákon, ale i zákon o školských zařízeních a zákon o státní správě a samosprávě ve školství. Stanoví zásady a cíle vzdělávání, dvoustupňový systém tvorby vzdělávacích programů (dokumentů), jimiž se má cílů dosahovat, a výchovně-vzdělávací soustavu, která je má

⁶ WILDMANNOVÁ, Mirka, *Sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 127 s.

realizovat. Tu tvoří školy, které uskutečňují vzdělávání na základě centrálně formulovaných rámcových vzdělávacích programů a vyšší odborné školy, a dále školská zařízení, která poskytují vzdělávání a služby, jež vzdělávání ve školách doplňují nebo podporují. Zákon upravuje režim dlouhodobých záměrů, jimiž se stanovuje strategie rozvoje výchovně-vzdělávací soustavy na národní i regionální úrovni, a výročních zpráv, jimiž se vykazuje její naplňování. Stanoví délku a způsob plnění povinné školní docházky, pro jednotlivé vzdělávací úrovně stanovuje podmínky pro vstup, organizaci vzdělávání a ukončování studia. Nově definuje osoby se zvláštními vzdělávacími potřebami a dává přednost jejich integraci do běžných tříd před odděleným vzděláváním. Dále zákon upravuje správní problematiku – právní postavení škol veřejných i soukromých, jejich zřizování (popř. zrušování), registraci, financování, postavení a kompetence ředitele a kompetence jednotlivých správních úrovní, tj. obcí, krajů a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, popř. dalších ministerstev. Zákon je konkretizován řadou prováděcích předpisů blíže upravujících organizaci vzdělávání na jednotlivých úrovních, školské služby, financování a další.⁷

Vedle vymezení strukturní soustavy systému vzdělávání, které kategorizuje zákon č. 561/2004 Sb. (tj. předškolní, základní, střední, vyšší odborné a jiné vzdělávání) existuje také mezinárodní klasifikace vzdělání ISCED 97, která slouží nejen pro statistické účely, ale také pro popisy vzdělávacích procesů ve školství v mezinárodním měřítku. Metodika ISCED 97 aplikovaná v České republice vychází z mezinárodní klasifikace ISCED 97 vydané UNESCO.

Klasifikace vzdělávání ISCED 97 udává následující formy vzdělání, které svojí podstatou kopírují strukturu vzdělávání uvedenou v zákoně č. 561/2004 Sb.:

- Preprimární vzdělávání,
- primární vzdělávání,
- nižší sekundární vzdělávání,
- vyšší sekundární vzdělávání,
- terciální vzdělávání.

⁷ *Struktury systémů vzdělávání a odborné přípravy v Evropě* - Česká republika. Praha: UIV, národní oddělení Eurydice, 2009/2010. 65 s., str. 6

3.2.1 Preprimární vzdělávání

V případě preprimárního vzdělávání se jedná o **předškolní vzdělávání**. Je určeno pro děti zpravidla od 3 do 6 let věku. Vzdělávání není povinné. Dětem do 3 let věku jsou určeny jesle, které však nejsou součástí vzdělávací soustavy, ale jsou v kompetenci Ministerstva zdravotnictví. Předškolní vzdělávání slouží k rozvoji osobnosti, vypěstování základních návyků v učení, zajištění sociálního kontaktu mezi dětmi, osvojení základních pravidel v chování a v mezilidských vztazích. Pomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti ve vývoji před vstupem do základního vzdělávání.

3.2.2 Primární a nižší sekundární vzdělávání

Primární a nižší sekundární vzdělávání představuje oblast základního vzdělávání, a to tak, že primárním vzděláváním se rozumí **1. stupeň základního vzdělávání** a za nižší sekundární vzdělávání je považován **2. stupeň základního vzdělávání**. Vzdělávání je povinné po dobu devíti školních let a je obvykle určeno pro žáky od 6 do 15 let. Stupeň základního vzdělávání získá žák úspěšným ukončením programu základního vzdělávání v základní škole, na nižším stupni šestiletého nebo osmiletého gymnázia, v odpovídající části osmiletého vzdělávacího programu konzervatoře, nebo úspěšným ukončením kurzu pro získání základního vzdělávání uskutečňovaného v základní nebo střední škole.⁸

Vedle tradiční formy základního vzdělávání, která je vymezena zákonem č. 561/2004 Sb. existují ve vzdělávacím systému ještě dvě alternativní verze, zavedené v letech 2004 – 2005. Jedná se o Waldorfskou a Montessori školu. Obě alternativy by měly ve své základní linii dodržovat vzdělávací program vymezený zákonem č. 561/2004 Sb.

3.2.3 Vyšší sekundární vzdělávání

Vyšší sekundární vzdělávání představuje oblast **středního vzdělávání**. Je nepovinné a je určeno zpravidla pro populaci ve věku 15 – 18 let. Do středního vzdělávání mohou být přijati všichni uchazeči, v případě, že ukončili povinnou školní docházku. Těm, kteří nezískali základní vzdělání v rámci povinné školní

⁸ Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Školský zákon), v platném znění.

docházky, je umožněno se hlásit do oborů středního vzdělávání s výučním listem k osvojení základních pracovních činností. V porovnání se vzdělanostní strukturou EU je zřejmá velká účast české populace na středním vzdělávání a vyšší míra jeho dokončování.⁹

Úspěšným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání se dosahuje těchto stupňů vzdělání:

- Střední vzdělání,
- střední vzdělání s výučním listem,
- střední vzdělání s maturitní zkouškou.

Střední vzdělání získá žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v denní formě a v délce 1 – 2 roky.

Střední vzdělání s výučním listem je uskutečňováno denní formou v délce 2 – 3 roky.

Střední vzdělávání s maturitní zkouškou získá žák úspěšným ukončením šestiletého nebo osmiletého gymnázia, dále pak úspěšným ukončením čtyřletých vzdělávacích programů v denní formě nebo vzdělávacím programem pro nástavbové dvouleté denní studium.¹⁰ V září 2009 nabyla účinnosti vyhláška č. 177/2009 Sb. o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou. Vyhláškou dostala maturitní zkouška novou podobu. Nově se skládá se ze dvou částí, společné – státní a profilující – specifické pro jednotlivé typy škol. Cílem této nové podoby maturit je zajistit srovnatelnost mezi různými typy škol.

3.2.3.1 Typy středních škol

Střední školy jsou členěny do tří základních typů:

- Gymnázia,
- střední odborné školy,

⁹ MŠMT, *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR*. MŠMT [online]. 2007, str. 8 [cit. 15. prosince 2011]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-msmt-2007>.

¹⁰ Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Školský zákon), v platném znění.

- střední odborná učiliště.

Ustanovení § 1 vyhlášky č. 13/2005 Sb. o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři dále vymezuje tyto typy středních škol:

- Střední průmyslová škola,
- střední zemědělská škola,
- střední zahradnická škola,
- střední vinařská škola,
- střední lesnická škola,
- střední rybářská škola,
- střední zdravotnická škola,
- střední hotelová škola,
- střední pedagogická škola,
- střední umělecká a uměleckoprůmyslová škola,
- obchodní akademie,
- odborná škola,
- odborné učiliště a praktická škola.

Střední vzdělání lze také získat absolvováním víceletého (šestiletého nebo osmiletého) gymnázia, na nichž bylo splněno základní vzdělávání.

Střední škola může také nabízet nástavbový program, do kterého mohou být přijati žáci, kteří absolvovali tříletý studijní obor s výučním listem. Nástavbové studium trvá dva roky, a to denní formou studia.

Další z programů získání středního vzdělávání je zkrácené studium. Výstupem tohoto studia je buď výuční list nebo maturitní zkouška. Je určeno pro absolventy oborů s maturitní zkouškou i oborů s výučním listem, kteří chtějí získat další kvalifikaci. Studium trvá 1 – 2 roky.

3.2.4 Terciální vzdělávání

Do oblasti terciálního vzdělávání zahrnujeme **vyšší odborné vzdělávání** a **vysoškolské vzdělávání**.

3.2.4.1 Vyšší odborné školy

Vyšší odborné školy byly experimentálně zavedeny ve školním roce 1992/1993, ale od roku 1995 jsou běžnou součástí vzdělávacího systému. Měly pokrýt segment kvalifikačních potřeb mezi středním a vysokoškolským vzděláváním. Vznikaly zpravidla při středních odborných školách a většinou s nimi dosud tvoří jeden právní subjekt.¹¹

Vzdělávací programy vyšších odborných škol mají délku 3 – 3,5 let a jsou poskytovány denní formou. Studium je ukončeno absolutoriem. Absolvent je označen jako „diplomovaný specialista“. Organizace studia se blíží vysokoškolskému studiu, důraz je kladen na individuální práci. Některé vyšší odborné školy spolupracují s vysokými školami a společně realizují bakalářské studium.

3.2.4.2 Vysoké školy

Vysoké školy se řídí zákonem o vysokých školách č. 111/1998 Sb. Zákon rozděluje vysoké školy na univerzitní a neuniverzitní. Univerzitní vysoké školy poskytují všechny typy studijních programů – bakalářské, magisterské (inženýrské) a doktorské. Neuniverzitní poskytují převážně bakalářské programy.

Vysoké školy jsou dále institucionálně děleny na veřejné a soukromé. Veřejné vysoké školy jsou státní, je jich 26 a pouze dvě z nich jsou neuniverzitní. Soukromé vysoké školy jsou všechny neuniverzitní, jejich působnost schvaluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě kladného vyjádření Akreditační komise. V ČR existuje 45 soukromých vysokých škol.

Vysoké školy uskutečňují akreditované studijní programy a programy celoživotního vzdělávání (např. univerzity třetího věku, rekvalifikační studium). Zaměřují se také na výzkumné, umělecké, vývojové a tvůrčí činnosti.

Standardní vysokoškolské studium (bakalářské, magisterské) trvá nejméně tři nejvíce však sedm let. Navazující doktorský studijní program trvá tři až čtyři roky a uskutečňuje se pouze na univerzitní vysoké škole.

¹¹ *Struktury systémů vzdělávání a odborné přípravy v Evropě* - Česká republika. Praha: UIV, národní oddělení Eurydice, 2009/2010. 65 s., str. 40

Na vysoké škole je možné studovat prezenční (denní), distanční (studium při zaměstnání) nebo kombinovanou (kombinace předchozích typů) formou.

3.3 TRANSFORMACE STŘEDNÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Po roce 1989 byl v České republice zahájen transformační proces odborného vzdělávání a současně s ním se konaly a stále ještě konají diskuse z řad odborníků, které hodnotí a analyzují odborné vzdělávání a jeho celkový přístup.

Hlavním dokumentem, ze kterého vychází nejpodstatnější transformační změny odborného vzdělávání je *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice* (Bílá kniha) z roku 2001. Národní program hovoří o nutnosti změn, určuje cíle vzdělávací politiky i to, jak bude vzdělávání dlouhodobě zaměřeno, a to s časovým horizontem 5 – 10 let. Dále Národní program udává, že spektrum nabídky ve vzdělávání by mělo být rozvíjeno tak, aby si každý uchazeč mohl vybrat vzdělávací program, odpovídající jeho schopnostem, zájmům a také potřebám trhu práce.¹²

3.3.1 Strategické priority k rozvoji vzdělávání

Strategické priority k rozvoji vzdělávání v ČR zaznamenává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vždy po dvou letech v „Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy“. Dlouhodobý záměr udává následující základní strategické směry:

- Rovnost příležitostí ke vzdělávání,
- kurikulární reforma – nástroj k modernizaci vzdělávání s důrazem na rozvoj klíčových kompetencí,
- podpora cizích jazyků, informačních a komunikačních technologií,
- tvorba a zavádění systémů kvality, metod hodnocení a vlastního hodnocení škol a školských zařízení,
- zvyšování profesionality a zlepšování pracovních podmínek pedagogických pracovníků,

¹² MŠMT, *Akční plán podpory odborného vzdělávání*. MŠMT [online]. Praha, 2008. 131 s. [cit. 10. prosince 2011]. Dostupný z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/akcni-plan-podpory-odborneho-vzdelavani>.

- podpora dalšího vzdělávání.¹³

3.3.2 Kurikulární reforma

Další transformační postup v odborném vzdělávání zaznamenává zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Zákon stanovil cíle a obsah vzdělávání (kurikulum), zavedl soustavu vzdělávacích programů a zároveň dal školám možnost, aby si vytvářely vlastní vzdělávací programy.

Cílem kurikulární reformy je modernizovat a zkvalitňovat vzdělávání. V oblasti středního odborného vzdělávání je potřebné zlepšit klíčové kompetence absolventů tak, aby byli lépe uplatnitelní na trhu práce. Při nastavování struktury oborů vzdělávání je žádoucí vycházet z potřeb a požadavků zaměstnavatelů a přihlídnout k regionálním strategiím zřizovatelů středních škol. V neposlední řadě je nutné zvyšovat motivaci k dalšímu vzdělávání.

Prostředkem pro naplnění cílů reformy jsou především rámcové vzdělávací programy, které vydává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Úspěšná realizace reformy je však také podmíněna připraveností pedagogických pracovníků, kteří jsou zodpovědní za úspěšnou proměnu výuky.

3.3.3 Pedagogický pracovník ve vzdělávacím procesu

Společenské proměny utvářejí pro pedagogické pracovníky jako hlavní účastníky působící ve vzdělávací soustavě nové funkce a role. Musí sledovat neustálý pokrok vědeckého poznání a proměny společenského života a v souladu s tím modifikovat obsah školního vzdělávání. Od pedagogických pracovníků se dále požaduje, aby se podíleli se na rozhodování o životě školy, rozvíjeli týmovou spolupráci a spolupracovali s rodiči žáků.¹⁴

Kvalitní pedagog by měl předávat své znalosti, případně motivovat žáky tak, aby získávali znalosti z jiných zdrojů a současně by také měl rozvíjet morální hodnoty žáků.

¹³ MŠMT, *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR*. MŠMT [online]. 2007, str. 8 [cit. 15. prosince 2011]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-msmt-2007>.

¹⁴ MŠMT, *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha*. Praha: UIV, nakladatelství Tauris, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8.

Pedagog plánuje, organizuje, realizuje a vyhodnocuje výchovně - vzdělávací proces. Jeho profesní profil se skládá z odborných kompetencí (komunikačních, motivačních, prezentačních, diagnostických a organizačních) a osobnostních předpokladů (např. morálního profilu, pedagogického taktu, lásky k vychovávaným apod.)¹⁵

V současné době upravuje požadavky pro výkon činností pedagogického pracovníka zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících. Podle zákona musí pedagogický pracovník splňovat následující požadavky:

- Musí být plně způsobilý k právním úkonům,
- musí mít odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,
- musí být bezúhonný a zdravotně způsobilý,
- musí prokázat znalost českého jazyka.

3.3.4 Vzdělávací programy

Vzdělávací programy jsou dalším prostředkem pro naplnění kurikulární reformy. Vedle Národního vzdělávacího programu, tedy Bílé knihy, kterou zpracovává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, vymezuje zákon č. 561/2004 Sb. rámcové a školní vzdělávací programy. Všechny tyto dokumenty slouží všem a jsou tedy přístupné pro pedagogickou i nepedagogickou veřejnost.

3.3.4.1 Rámcové vzdělávací programy

Rámcové vzdělávací programy (dále jen RVP) vydává MŠMT pro každý stupeň vzdělávání v rámci celé struktury českého školství. Rámcové vzdělávací programy stanoví zejména konkrétní cíle, formy, délku a povinný obsah vzdělávání, a to všeobecného a odborného podle zaměření daného oboru vzdělání, jeho organizační uspořádání, profesní profil, podmínky průběhu a ukončování vzdělávání a zásady pro tvorbu školních vzdělávacích programů, stejně tak i podmínky pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a nezbytné

¹⁵ MALACH, Josef. *Školní pedagogika. Studijní opora pro kombinovaná studia*. Ostrava: PdF OU, 2002. 131 s. ISBN 80-7042-255-6., str. 44

materiální, personální a organizační podmínky a podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví.¹⁶

Rámcové vzdělávací programy pro střední odborné vzdělávání jsou závazným dokumentem pro všechny školy poskytující střední odborné vzdělávání. Pro každý obor vzdělávání existuje jeden RVP. Školy jsou povinny jej respektovat a zapracovat do svých školních vzdělávacích programů. Jsou dále otevřeným dokumentem, který bude po určité době platnosti a podle potřeby inovován.

RVP pro střední odborné vzdělávání usilují o:

- Zlepšení kvality vzdělávání,
- vytvoření širokého spektra vzdělávání a podporu pedagogické samostatnosti škol, a proto určují pouze požadované výsledky vzdělávání a nutné prostředky pro jejich dosažení, ale způsob realizace vymezených požadavků ponechávají na školách,
- lepší uplatnění absolventů škol na trhu práce a jejich případnou rekvalifikaci.

Požadavky na odborné vzdělávání a způsobilosti (kompetence) absolventů vycházejí z požadavků trhu práce popsaných v profesních profilech a kvalifikačních standardech, na jejichž zpracování se podíleli představitelé zaměstnavatelů. Rámcové vzdělávací programy jsou proto zpracovány tak, aby zajišťovaly srovnatelnou úroveň odborného vzdělávání a aby zároveň umožňovaly škole reagovat na potřeby trhu práce v regionu.

Vzdělávání vymezené RVP vychází ze čtyř cílů vzdělávání pro 21. století formulovaných komisí UNESCO, tzv. Delorovy cíle: učit se poznávat, učit se učit, učit se být, učit se žít s ostatními.¹⁷

¹⁶ Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Školský zákon), v platném znění.

¹⁷ DELORS, Jacques et al. *Učení je skryté bohatství: zpráva Mezinárodní komise UNESCO „Vzdělávání pro 21. století“*. Praha: UIV, 1997. 125 s.

3.3.4.2 Školní vzdělávací programy

Školní vzdělávací program je dokument, podle kterého se vyučuje na konkrétní škole a musí být v souladu s rámcovým vzdělávacím programem. ŠVP nepodléhá schvalování MŠMT ani, případně, územně samosprávnému celku, který školu zřizuje. Program schvaluje a vydává ředitel školy, který na sestavování programu spolupracuje s ostatními pedagogickými pracovníky.

Školní vzdělávací program (dále ŠVP) zobrazuje vzdělávací koncepci dané školy, která se obrací na místní podmínky výuky, možnosti na lokálním pracovním trhu, na potřeby zaměstnavatelů a reflektuje dlouhodobý záměr regionálního rozvoje. Program by měl také vycházet z autoevalace (sebehodnocení) školy, z dosažených výsledků školy, pedagogů a z celkového klimatu subjektu.

Orgánem, který kontroluje soulad mezi rámcovým a školním vzdělávacím programem je Česká školní inspekce. Na kvalitu však může dohlížet i veřejnost, neboť ŠVP je podle zákona veřejný dokument.

Vytvářením ŠVP dochází k naplnění jednoho z cílů kurikulární reformy, posílení autonomie škol a posílení jejich zodpovědnosti za vzdělávání.

3.4 ABSOLVENTI ŠKOL NA TRHU PRÁCE

Absolventi škol představují na trhu práce skupinu, která sice v současné době nepatří mezi ty nejohroženější, nicméně je řazena k těm, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči.¹⁸

V členských státech Evropské unie je však nezaměstnanost mladých lidí poměrně vysoká, v průměru se jedná o 21% nezaměstnaných absolventů. Stále mnoho z nich odchází do systému terciálního vzdělávání, pokud však nejsou úspěšní u přijímacích řízení, vyhledávají pouze dočasná zaměstnání nebo jsou dobrovolně nezaměstnaní.¹⁹

¹⁸ KALOUSOVÁ, Pavla.; VOJTĚCH, Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol*. Praha: NUOV, 2008. 42 s., str. 3

¹⁹ EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING. *Empowering the young of Europe to meet labour market challenges*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2011. 110 p. ISBN 978-92-896-0853-4., p. 50

Přechod ze vzdělávacího systému do zaměstnání je podstatným životním mezníkem, který významně ovlivňuje budoucí pracovní kariéru, ale i celkovou kvalitu života. Rychlost, úspěšnost či neúspěšnost při hledání pracovní pozice absolventa, může mít významný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života.

Mladí lidé vystupují ze vzdělávacího procesu vybaveni znalostmi a kompetencemi, které je důležité stále rozvíjet s ohledem na konkrétní pracovní uplatnění a na požadavky zaměstnavatelů. Proto je velmi důležité, aby již v průběhu studia poznávali reálné pracovní prostředí, aby měli konkrétní představy o trhu práce a možnostech svého uplatnění.

3.4.1 Trh práce

Trh práce je vymezen jako místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci. Práce je chápána jako jakákoliv fyzická nebo duševní činnost člověka, jejímž výsledkem jsou výrobky nebo služby. Za vykonanou práci je poskytnuta zaměstnanci zaměstnavatelem mzda.²⁰ Vzhledem k tomu, že představitelem práce je člověk se svým osobnostním profilem a právy, je trh práce intervenován státem, a to v podobě institucí. Ty následně mohou vydávat legislativní opatření, která trh práce regulují.

Mezi organizace, které významně ovlivňují regionální trh práce, patří:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy,
- Ministerstvo pro místní rozvoj,
- úřady práce, agentury práce a personální agentury,
- **vzdělávací instituce** (školy, školská zařízení a další organizace působící ve vzdělávání),
- Hospodářská komora ČR,
- odborové svazy,

²⁰ TVRDÝ, Lubor, et. al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. 222 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

- orgány regionální a místní samosprávy.²¹

Cílem hospodářské politiky státu v oblasti trhu práce bývá obvykle podpora profesní a územní pružnosti na trhu práce. Potřeba intervenovat se často objevuje v případě nerovnováhy na trhu práce z důvodu rozdílné stávající struktury pracovních míst na straně poptávky po práci ve vztahu k profesní struktuře pracovní síly na straně nabídky práce.²²

Jedním z důležitých faktorů, který významně ovlivňuje profesní a územní mobilitu na trhu práce je skladba oborů a kvalifikací soustavy školství, a to na všech stupních. Jedná se o stanovení konkrétní struktury studijních oborů a kvalifikací a jejich naplnění studenty.²³

3.4.2 Potřeby zaměstnavatelů

K tomu, aby byl přechod absolventů na pracovní trh plynulý, je potřeba znát požadavky a potřeby zaměstnavatelů. Na ně by měli být absolventi patřičně připraveni. Jejich schopnosti, znalosti a dovednosti, tzv. kompetence by měly nejlépe odpovídat tomu, co zaměstnavatelé hledají a očekávají. Je také nutné znát názory zaměstnavatelů na to, na jaké kompetence by se škola měla nejvíce zaměřit a u kterých význam do budoucna ještě vzroste.

Kompetence, kterými jsou uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni, lze rozdělit na:

- **Profesní,**
- **klíčové.**

Profesní kompetence souvisí se skutečnou odborností a jejich zvládnutí umožňuje a usnadňuje výkon určitých profesí či povolání.

Vzhledem k proměnlivosti trhu práce není možné zpracovat prognózy vývoje potřebné kvalifikace pracovních sil v takové míře, aby byly schopny přesně vyjádřit požadavky na obsah kvalifikací. Z tohoto důvodu vzrůstá význam tzv. **klíčových**

²¹ TVRDÝ, Lubor, et. al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. 222 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

²² TVRDÝ, Lubor, et. al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. 222 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

²³ TVRDÝ, Lubor, et. al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. 222 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

kompetencí, které požadavky na obsah kvalifikací zobecňují a zároveň představují nutnou výzbroj zaměstnance pro existenci ve stále složitějším světě práce. Zvláště pro středoškoláky a vysokoškoláky mají zásadní význam. Mezi ty nejdůležitější patří:

- Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev),
- čtení a porozumění pracovním instrukcím,
- zběhlost v cizích jazycích,
- práce s čísly při pracovním uplatnění,
- schopnost rozhodovat se,
- schopnost řešit problém,
- nést zodpovědnost,
- adaptabilita a flexibilita,
- schopnost týmové práce,
- schopnost vést,
- ochota učit se,
- zběhlost v používání výpočetní techniky,
- zběhlost v zacházení s informacemi.²⁴

Klíčové (přenositelné) kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat ke sladování schopností pracovníků s požadavky, které kladou zaměstnavatelé.²⁵

3.4.3 Uplatnění absolventa obchodní akademie

Absolvent obchodní akademie je schopen se uplatnit na trhu práce především v terciální – ekonomické sféře. Jedná se o profese jako ekonom, účetní, finanční referent, referent marketingu, asistent, sekretářka, obchodní zástupce, referent ve veřejné správě, bankovní a pojišťovací pracovník aj. Vzdělávací program

²⁴ KALOUSOVÁ, Pavla.; VOJTĚCH, Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol*. Praha: NUOV, 2008. 42 s., str. 8

²⁵ KALOUSOVÁ, Pavla.; VOJTĚCH, Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol*. Praha: NUOV, 2008. 42 s., str. 7

obchodní akademie vytváří také předpoklady pro to, aby absolvent byl připraven rozvíjet vlastní podnikatelské aktivity.²⁶

3.5 KOMPETENCE ABSOLVENTŮ

Klíčové kompetence jsou základním terminologickým spojením spousty kurikulárních dokumentů a vešly do pedagogického slovníku. Na jejich rozvoj klade důraz kurikulární reforma, která je nástrojem modernizace ve vzdělávání.

3.5.1 Pohled Evropské unie

Vlády jednotlivých států EU se v **Lisabonské strategii** shodují, že investice do vzdělávání, je jedním z prvků ovlivňující správné fungování trhu práce a růstu ekonomiky. Trh požaduje a nabízí pracovní síly, které disponují různou kvalifikací a jeho potřeby vyvíjejí tlak na orientaci vzdělávací politiky, strukturu studijních oborů a praktickou přípravu absolventů škol.²⁷

Jeden z cílů lisabonského procesu se zaměřil na rozvoj klíčových kompetencí ve vzdělávání. Pracovní skupina Evropské komise identifikovala jednotlivé klíčové kompetence a navrhla konkrétní doporučení pro vzdělávací politiky členských a přistupujících států EU. V rámci lisabonského procesu byly při výběru klíčových kompetencí sledovány tři priority:

- Osobní naplnění a rozvoj jedince v průběhu celého života, tzn., že klíčové kompetence musí vybavit člověka k tomu, aby byl schopen sledovat vlastní životní cíle a usiloval o celoživotní vzdělávání,
- aktivní občanství a zapojení se do společnosti, tzn., že kompetence by měly vést každého jedince k tomu, aby se jako občan zapojil aktivně do dění společnosti,
- zaměstnatelnost jedince, tzn., že každý jedinec by měl být schopen získat odpovídající a kvalitní zaměstnání na trhu práce.²⁸

²⁶ MŠMT. *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání 63-41-M/02 Obchodní akademie*. Praha: NÚOV, 2007. 78 s.

²⁷ VETEŠKA, Jaroslav.; TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-80.

²⁸ VETEŠKA, Jaroslav.; TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-80., str. 60

Klíčové kompetence by měly být podle EK multifunkční, tzn. aplikovatelné do ukončení povinné školní docházky a být dále východiskem pro další vzdělávání.

EK identifikovala **8 oblastí klíčových kompetencí pro základní vzdělávání**. Kompetence jsou omezeny pouze na základní vzdělávání z toho důvodu, že je povinné, projde jím podstatná většina žáků a je tak možno u nich zajistit jejich osvojení. V dalších etapách vzdělávání je pak předpokládán jejich další rozvoj.

Referenční rámec Evropské komise vymezuje tyto kompetence:

- Komunikace v mateřském jazyce,
- komunikace v cizích jazycích,
- matematická kompetence a základní kompetence v oblasti vědy a technologií,
- kompetence k práci s digitálními technologiemi,
- kompetence k učení,
- kompetence sociální a občanské,
- smysl pro iniciativu a podnikavost,
- kulturní povědomí a chápání uměleckého vyjádření.²⁹

Evropský parlament a Rada Evropské unie doporučují vybavit mladé lidi klíčovými kompetencemi, které jsou nezbytné pro zvýšení úrovně jejich vzdělání, protože vzdělání je nedílnou součástí integrovaných hlavních směrů pro růst a zaměstnanost. Podpora zaměstnanosti vyzývá zejména k tomu, aby se systémy vzdělávání a odborné přípravy přizpůsobily novým požadavkům kladeným na kompetence prostřednictvím lepší identifikace profesních potřeb a klíčových kompetencí v rámci reformních programů jednotlivých členských států.³⁰

EU si v rámci Lisabonského procesu stanovila za cíl, aby alespoň 85% 22letých mělo v roce 2010 nejméně vyšší sekundární vzdělání (tedy alespoň vzdělání s výučním listem). ČR, jako třetí v řadě postkomunistických zemí, toto lisabonské

²⁹ VETEŠKA, Jaroslav.; TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-80., str. 62

³⁰ VETEŠKA, Jaroslav.; TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-80., str. 61

kritérium splňuje. V roce 2010 zaznamenává evropský statistický server Eurostat 91,6% mladých lidí ve věku 20 – 24 let s vyšším sekundárním vzděláním.³¹

3.5.2 Kompetence podle RVP pro obchodní akademie

Rámcové vzdělávací programy (dále jen RVP), jak již bylo uvedeno, vydává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Pro každý typ a obor vzdělávání existuje samostatný RVP.

RVP pro obchodní akademie definuje jak klíčové kompetence, které se shodují s referenčním rámcem kompetencí vytvořený Evropskou komisí, tak kompetence odborné, které vytváří konkrétnější profil absolventa.

RVP udává tyto odborné kompetence:

- **Aplikovat poznatky z oblasti práva v podnikatelské činnosti**, tzn. orientace v právní úpravě pracovně právních vztahů, umět vyhledávat příslušné právní předpisy a schopnost s nimi pracovat,
- **provádět typické podnikové činnosti**, tzn. znalosti v oblasti účetnictví a mezd, využívání marketingových nástrojů k prezentaci podniku a jeho produktů, orientace v obchodních dokladech a korespondenci, uplatňování poznatků psychologie prodeje při jednání s klienty a obchodními partnery, komunikace se zahraničními partnery minimálně v jednom cizím jazyce, vhodným způsobem reprezentování firmy a spoluvytváření její image na veřejnosti,
- **efektivně hospodařit s finančními prostředky**, tzn. orientace v činnostech bank a pojišťoven, schopnost zpracovávat bankovní doklady, sestavovat kalkulace, stanovovat daňovou povinnost, vypočítat odvod zdravotního a sociálního pojištění, účtovat pohledávky, závazky, náklady a výnosy, provádět účetní závěrku a uzávěrku,
- **dbát na bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci**, tzn. chápat bezpečnost práce jako nedílnou součást péče o zdraví své i spolupracovníků i jako součást řízení jakosti a jednu z podmínek získání či

³¹ BURDOVÁ, Jena et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2010*. Praha: NÚOV, 2011. 99 s. ISBN 978-80-87063-38-5.

udržení certifikátu jakosti podle příslušných norem, dodržování základních právních předpisů týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví,

- **usilovat o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků a služeb**, tzn. chápat kvalitu jako významný nástroj konkurenceschopnosti a dobrého jména podniku, dodržovat stanovené normy a předpisy související se systémem řízení jakosti zavedeným na pracovišti, zohledňovat požadavky zákazníka,
- **jednat ekonomicky a v souladu se strategií udržitelného rozvoje**, tzn. znát význam, účel a užitečnost vykonávané práce, její finanční a společenské ohodnocení, efektivně hospodařit s finančními prostředky, nakládat s materiály, energiemi, odpady, vodou a jinými látkami ekonomicky a s ohledem na životní prostředí.³²

Absolvent, který je připravován na základě tohoto RVP je schopný používat dva cizí jazyky jako prostředek profesní komunikace, je schopný práce s výpočetní technikou, včetně jejího programového vybavení. Mezi jeho znalosti patří vedení účetnictví a schopnost zajišťovat personální agendu. Při jeho vzdělávání je dále kladen důraz na přesnost, slušné chování, dodržování právních norem a obchodní etiky.³³

³² MŠMT. *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání 63-41-M/02 Obchodní akademie*. NÚOV [online]. 2007, 86 s. [cit. 20. února 2012]. Dostupné z: <http://zpd.nuov.cz/RVP/ML/RVP%206341M02%20Obchodni%20akademie.pdf>

³³ MŠMT. *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání 63-41-M/02 Obchodní akademie*. NÚOV [online]. 2007, 86 s., str. 12 [cit. 20. února 2012]. Dostupné z: <http://zpd.nuov.cz/RVP/ML/RVP%206341M02%20Obchodni%20akademie.pdf>

4 PRAKTICKÁ ČÁST

Výběr budoucího povolání je otázkou pro většinu žáků, kteří ukončili povinnou školní docházku. Spousta z nich se při volbě školy a následně budoucí profese setkává s problémy, které souvisí buď s nepřijetím na vybranou školu a nutností nastoupit na školu jinou nebo s chybějící představou o svém budoucím povolání. S nejasnou vizí své budoucí profese mohou žákům pomoci buď rodiče, výchovní poradci nebo školní psychologové působící na základních školách.

Z důvodu poklesu demografické křivky a převisu nabídky středních škol se do středního vzdělávání hlásí stále více žáků, kteří povinnou školní docházku neabsolvovali s nejlepšími výsledky. Dochází tak sekundárně k poklesu úrovně vzdělávání. Žáci základních škol v ČR se ale také dlouhodobě jeví jako skupina fakticky zasažená (srovnávací šetření MŠMT, OECD) sníženou úrovní v oblasti základních (klíčových) kompetencí. Jedná se o pokles v dovednostech jako je čtení, porozumění textu, komunikace v českém jazyce (neznalost významu slov, rozsah slovní zásoby, neznalost gramatických pravidel). Středoškolské vzdělávání je pak donuceno systémově řešit otázku srovnání znalostní úrovně na vstupu, vytvoření aktuálních znalostních standardů a vytvořit základy techniky efektivního učení (musí naučit žáky učit se).

Úlohou gymnaziálního vzdělávání je zajistit rozvoj všeobecného vzdělání (znalosti, vědomosti, intelektové dovednosti) zejména na úroveň vstupních požadavků vysokých škol. Střední odborné školství pracuje navíc s plánem specializovaného kompetenčního vzdělávání. To znamená, že vedle teoretické výuky užívá k edukaci také různé formy odborné (vzdělávací praxe nebo produktivní činnost v prostředí reálných organizací), a školní praxi (laboratoře, cvičení). V jednotlivých subjektech jsou využívány i demonstrační, simulační a aplikační vzdělávací nástroje (fiktivní firma, studentská společnost, simulační hry, studentská konference ...). Cílem je v maximální míře ověřit poznatky z teorie v simulovaných aktivitách, ve fiktivně i reálně koncipovaných projektech. Žáci tak mají možnost poznat principy a struktury ověřené praxí v laboratorních či provozních podmínkách.

4.1 Formulace předmětu praktické části

V praktické části bakalářské práce jsem se zaměřila na to, jak hodnotí získané kompetence absolventů středních škol, konkrétně obchodních akademií, zaměstnavatelé a jaké jsou jejich další potřeby. Vzorek respondentů je tvořen zaměstnavateli ze Znojemska a jsou rozděleni do dvou segmentů – veřejná správa a podnikatelské subjekty. Výsledky výzkumu mi dále slouží k srovnání, jakým způsobem rozvíjí hodnocené kompetence ve vzdělávacím procesu na konkrétní střední odborné škole. V tomto případě na Obchodní akademii a Jazykové škole SPSJZ, Znojmo, Přemyslovců 4.

4.2 Technika výzkumu

Pro primární výzkum jsem zvolila kvantitativní formu³⁴. Oslovila jsem 284 zaměstnavatelů ze soukromého sektoru a z oblasti veřejné správy. Nástrojem pro provedení výzkumu je dotazník. Dotazník obsahuje 14 uzavřených otázek³⁵ a 2 otázky otevřené³⁶. **Uzavřené otázky** jsou **orientovány na zkušenosti s** vybranými klíčovými a odbornými **kompetencemi**, které určuje Rámcový vzdělávací program pro obchodní akademie, a dotazovaní u nich měli možnost zvolit pouze jednu odpověď. **Otevřené otázky** dávají zaměstnavatelům možnost uvést jimi **požadované znalosti a dovednosti**. V úvodu dotazníku jsem respondentům vysvětlila účel zjišťování, techniku vyplnění a poděkovala za čas, který dotazníku věnovali.

4.3 Kontakt s respondenty

Větší část dotazovaných bylo osloveno e-mailem, s částí jsem dotazník vyplnila osobně. Pro zajištění jeho maximální návratnosti, jsem kontaktovala Hospodářskou komoru ve Znojmě a jeden podnikatelský subjekt (jehož zákazníci jsou převážně obecní a městské úřady), kteří mi, prostřednictvím svých e-mailových schránek, s rozesláním dotazníku pomohli.

³⁴ Kvantitativní výzkum zkoumá rozsáhlejší soubor respondentů.

³⁵ Uzavřené otázky – jedná se o otázky, kde se nabízí několik možných variant odpovědí. Je možné si vybrat jednu nebo více variant.

³⁶ Otevřené otázky – respondentovi nepředkládáme žádné varianty odpovědí. Může se vyjádřit zcela svobodně.

4.4 Předvýzkum

Pro zajištění relevantnosti dotazníku a validity otázek jsem u 10 zaměstnavatelů provedla předvýzkum³⁷. Po jeho zhodnocení jsem došla k závěru, že jej není potřeba v žádném ohledu měnit.

4.5 Návratnost dotazníků

Z hlediska projeveného zájmu o téma výzkumu jsou zajímavé výsledky o návratnosti dotazníků u obou oslovených podskupin výběru:

Tabulka č. 1 NÁVRATNOST DOTAZNÍKŮ

<i>Respondenti</i>		<i>osloveno</i>	<i>vráceno</i>	<i>návratnost</i>
1	Veřejná správa	144	76	52,77%
2	Podnikatelské subjekty	140	27	19,28%
Celkem		284	103	36,26%

Zdroj: [Vlastní zpracování]

34 zaměstnavatelů z veřejného sektoru a 20 podnikatelských subjektů mi také odpovědělo, že s absolventy OA nemají vůbec žádné zkušenosti, proto dotazník nevyplnili. Celkové shrnutí reakce na dotazník je následující:

Tabulka č. 2 REAKCE RESPONDENTŮ NA DOTAZNÍK

<i>Respondenti</i>		<i>osloveno</i>	<i>z toho vráceno</i>	<i>z toho chybějící zkušenost s absolventy</i>	<i>z toho bez reakce</i>
1	Veřejná správa	144	76	34	34
2	Podnikatelské subjekty	140	27	20	93
Celkem		284	103	51	130

Zdroj: [Vlastní zpracování]

³⁷ Smyslem předvýzkumu je ověřit postup sběru informací a kvalitu dotazníku.

Z výše uvedených údajů o návratnosti dotazníku vyplývá, že absolutní počet zapojených respondentů je poměrně velký a lze tedy výzkum považovat za reprezentativní.³⁸

4.6 Analýza a interpretace získaných údajů

Všechny typy otázek byly orientovány na zkušenosti se získanými kompetencemi absolventů a zaměstnavatelé měli možnost u všech otázek vybírat z kritérií:

A - Rozhodně ano

B - Spíše ano

C - Nedovedu posoudit

D - Spíše ne

E - Rozhodně ne

Na počátku interpretace údajů vyplývajících z šetření je také nutno podotknout, že u některých typů otázek bylo provedeno (z důvodu zjednodušení grafu) překategorizování, protože četnost varianty konkrétní odpovědi na konkrétní otázku se vůbec nevyskytovala.

³⁸ Za reprezentativní výzkum lze, dle odborné literatury (viz. FORET, Miroslav. *Marketigový průzkum*), považovat takový, který má minimálně 100 respondentů.

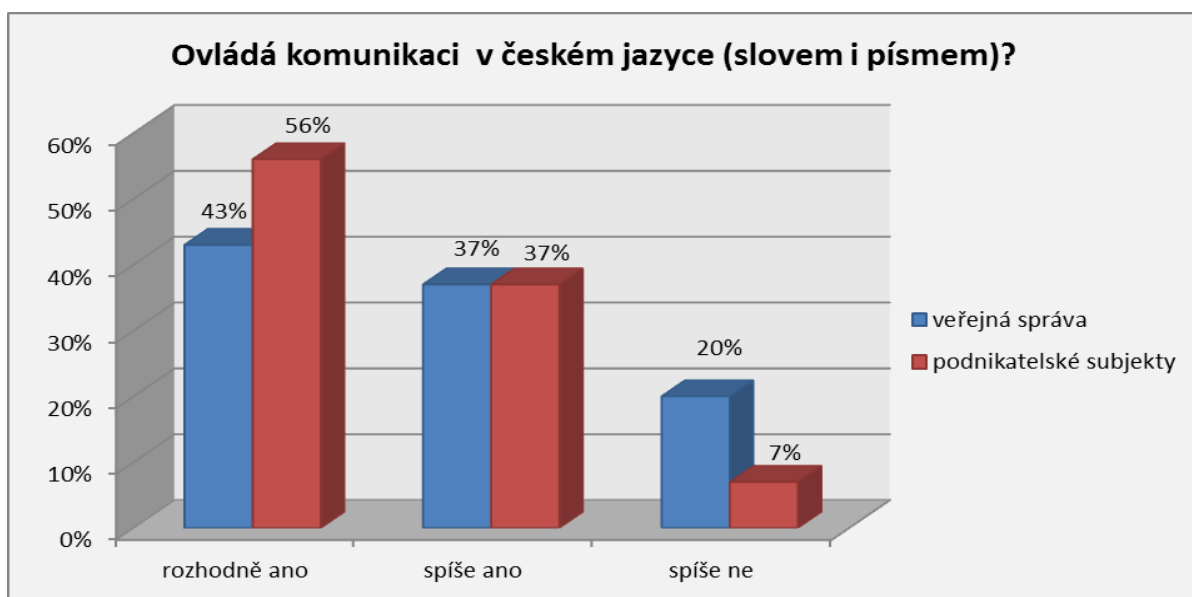
4.6.1 Klíčové kompetence

Tabulka č. 3 KRITÉRIUM ZNALOSTI ČESKÉHO JAZYKA

Response															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	33	28	0	15	0	15	10	0	2	0	48	38	0	17	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 1 Hodnocení komunikace v českém jazyce (slovem i písmem)



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Znalost českého jazyka nejlépe hodnotí zaměstnavatelé – podnikatelé. 56% z nich tvrdí, že komunikaci v českém jazyce absolventi rozhodně ovládají. Za povšimnutí určitě stojí názor zaměstnavatelů z veřejné správy, kde 20 % z nich považuje znalost českého jazyka za spíše nedostatečnou.

Situační hypotéza:

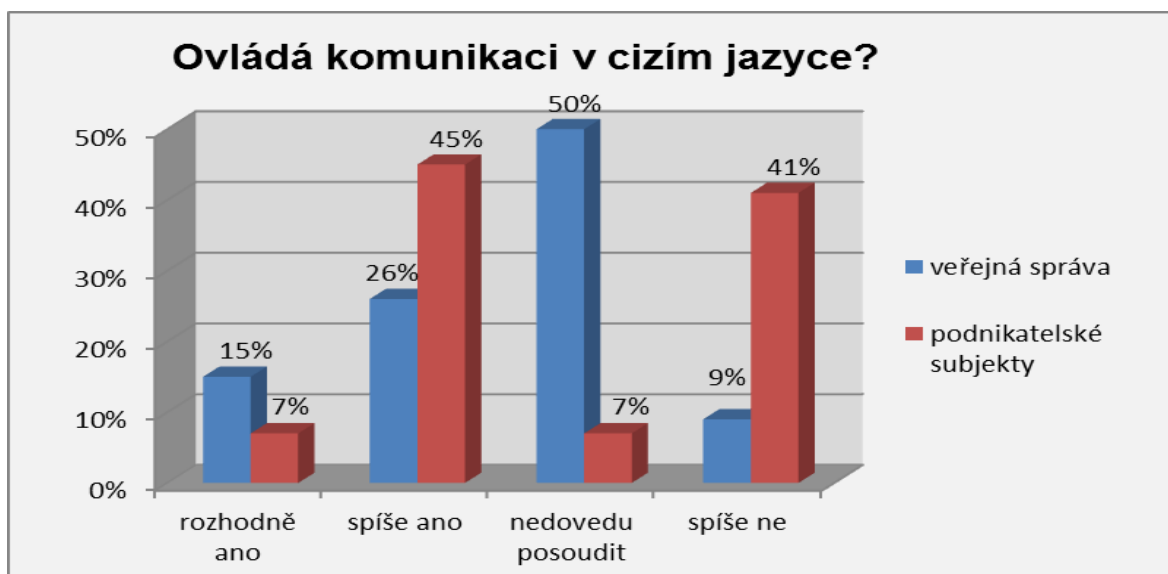
Negativní hodnocení veřejné správy může být, dle mého názoru, podloženo tím, že administrativa veřejné správy má jednoznačně širší rozsah, zaměstnanci píšou často úřední dopisy a může tím tedy docházet k četnějšímu odhalování neznalosti například gramatických a stylistických pravidel.

Tabulka č. 4 KRITÉRIUM ZNALOSTI CIZÍHO JAZYKA

Respondence															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					Respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	11	20	38	7	0	2	12	2	11	0	13	32	40	18	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 2 Hodnocení komunikace alespoň v jednom cizím jazyce



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Znalost cizího jazyka nejlépe hodnotí podnikatelé, tj. 45% z nich. Zhruba stejná část z nich, tedy 41% však tvrdí, že absolventi alespoň jeden cizí jazyk spíše neovládají.

Situační hypotéza:

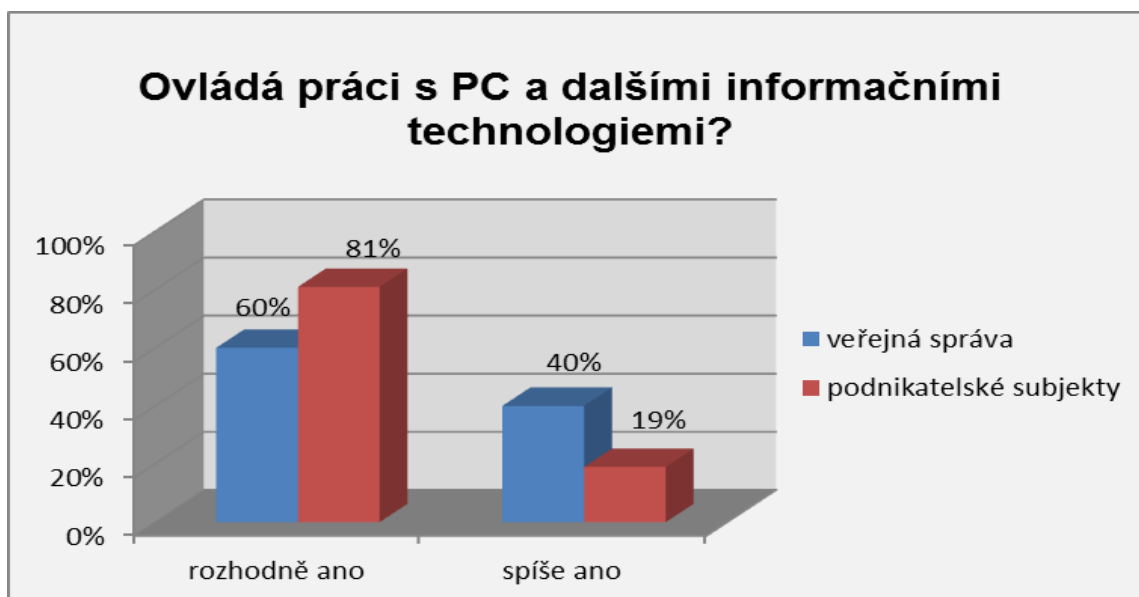
Část oslovených podnikatelů obchoduje i se zahraničními partnery, proto požadují precizní znalost cizího jazyka. Tento požadavek zaměstnavatelů považují ovšem za poněkud problematický, protože pokud není absolvent rodilý mluvčí, nebo pokud nemá možnost delších zahraničních pobytů, není schopen si jazyk patřičně osvojit. 50% zaměstnavatelů veřejné správy nedokáže znalost cizího jazyka u absolventů posoudit. Tato skutečnost dokazuje, že cizí jazyk není při práci ve veřejné správě většinou příliš zapotřebí.

Tabulka č. 5 KRITÉRIUM PRÁCE S PC A DALŠÍMI IT

Respondence															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	46	30	0	0	0	22	5	0	0	0	68	35	0	0	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 3 Hodnocení práce s PC a dalšími informačními technologiemi



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Výsledek tohoto grafu jasně dokazuje, že mladí lidé jsou v oblasti ovládání informačních technologií velmi zblhlí. 100% podnikatelů a 100% zaměstnavatelů veřejné správy se shodují, že absolventi informační technologie rozhodně ovládají. Tuto kompetenci žádný z respondentů nehodnotil negativně.

Situační hypotéza:

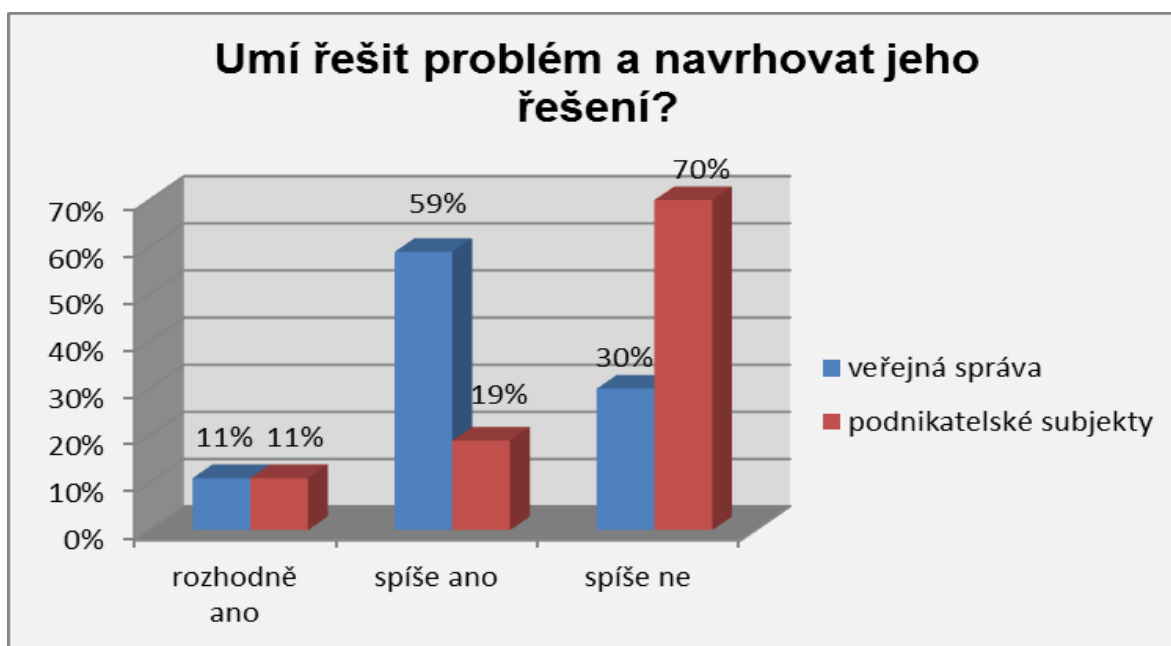
Myslím, že výsledek hodnocení není potřeba významně komentovat. 21. století je stoletím informačních technologií, mladí lidé tuto oblast zcela nepochybně zvládají a je také jejich velkou konkurenční výhodou na trhu práce oproti lidem, kteří se blíží k věkové hranici odchodu do starobního důchodu.

Tabulka č. 6 KRITÉRIUM SCHOPNOSTI ŘEŠIT PROBLÉM

Respondence															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	8	45	0	23	0	3	5	0	19	0	11	50	0	42	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 4 Hodnocení řešení problémů a návrhů jeho řešení



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Otázka schopnosti řešit problém respondenty v hodnocení poměrně rozděluje, a to i v jednotlivých segmentech. To znamená, 70% zaměstnavatelů veřejné správy tvrdí, že absolventi problémy řešit umí. 30% z nich má však negativní zkušenost. Naproti tomu podnikatelé jsou ve svém soudu více kritičtí, tedy 70% z nich a schopnost řešit problém hodnotí spíše negativně.

Situační hypotéza:

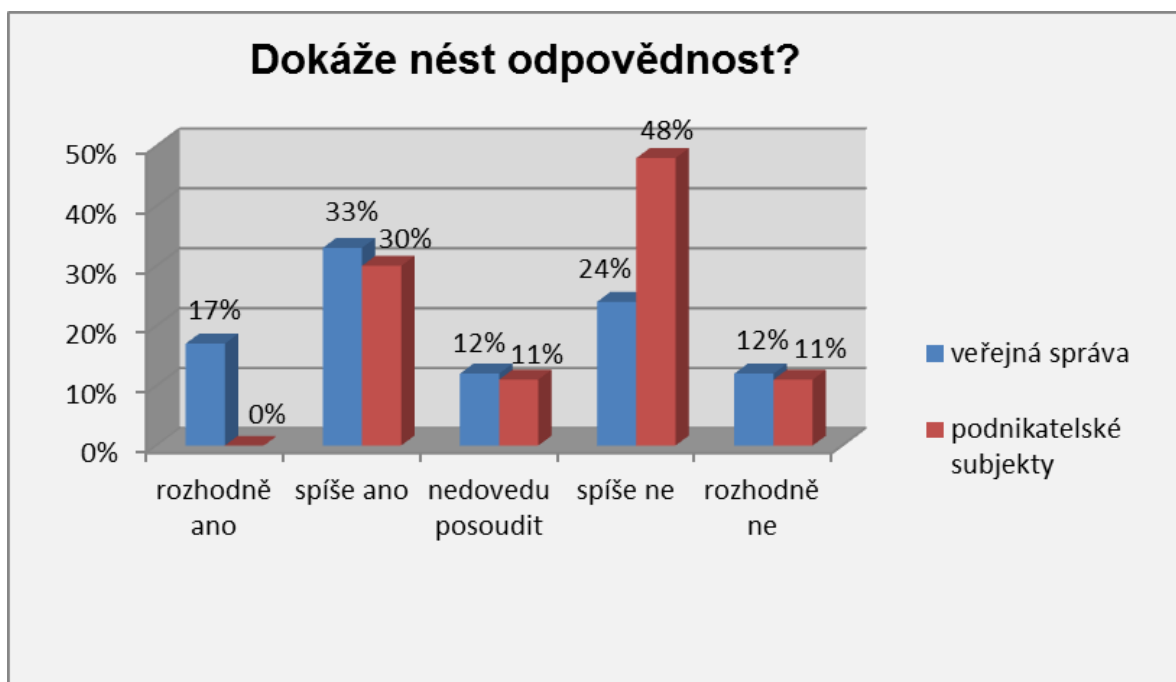
Domnívám se, že kritické hodnocení podnikatelů způsobuje fakt, že práce v soukromém sektoru není například tolik „podepřena“ různými předpisy, nařízeními, řády aj., jako ve veřejné správě, jež zaměstnancům mnohdy pomohou problémové situace řešit.

Tabulka č. 7 KRITÉRIUM ODPOVĚDNOSTI

Response															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	relativní: 76 absolutní: 52,77%					relativní: 27 absolutní: 19,28%					relativní: 103 absolutní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	13	25	9	18	11	0	8	3	13	3	13	33	12	31	14

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 5 Hodnocení odpovědnosti



Zdroj: [Vlastní zpracování]

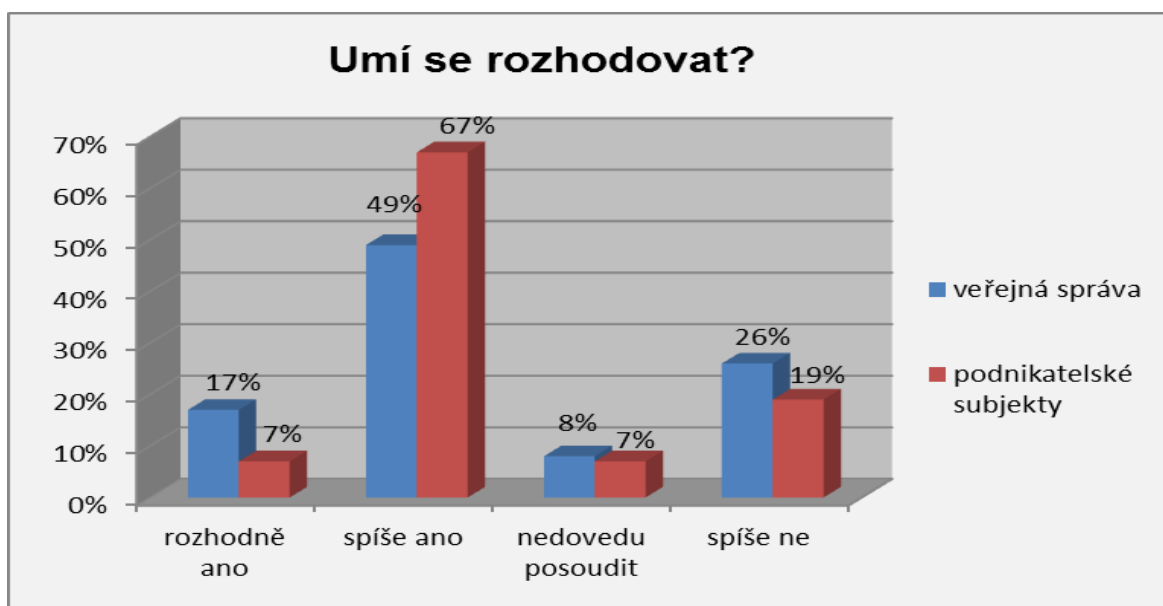
V hodnocení odpovědností absolventů jsou opět spíše kritičtí zaměstnavatelé - podnikatelé. Většina z nich, to je 59% odpověděla, že mladí lidé nejsou ve své práci příliš odpovědní. Naopak větší část zaměstnavatelů ve veřejné správě, tedy 50% hodnotí odpovědnost absolventů spíše pozitivně. 11% zaměstnavatelů odbou dotazovaných segmentů však nedokáže otázku odpovědnosti posoudit, což může vypovídat o zaměstnávání absolventů na pracovních pozicích spíše pomocného charakteru.

Tabulka č. 8 KRITÉRIUM SCHOPNOSTI ROZHODOVAT SE

Respondence															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	13	37	6	20	0	2	18	2	5	0	15	55	8	25	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 6 Hodnocení schopnosti rozhodovat se



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Kompetence zjišťovaná sedmou otázkou je zaměstnavateli hodnocena spíše pozitivně, tzn. 66% zaměstnavatelů z veřejné správy a 74% podnikatelů tvrdí, že se absolventi umí rozhodovat.

Situační hypotéza:

Domnívám se, že výsledek tohoto kladného hodnocení souvisí s dostatkem sebedůvěry, která je pro dnešní mladou generaci, sociology označovaná jako generace Y³⁹, typická.

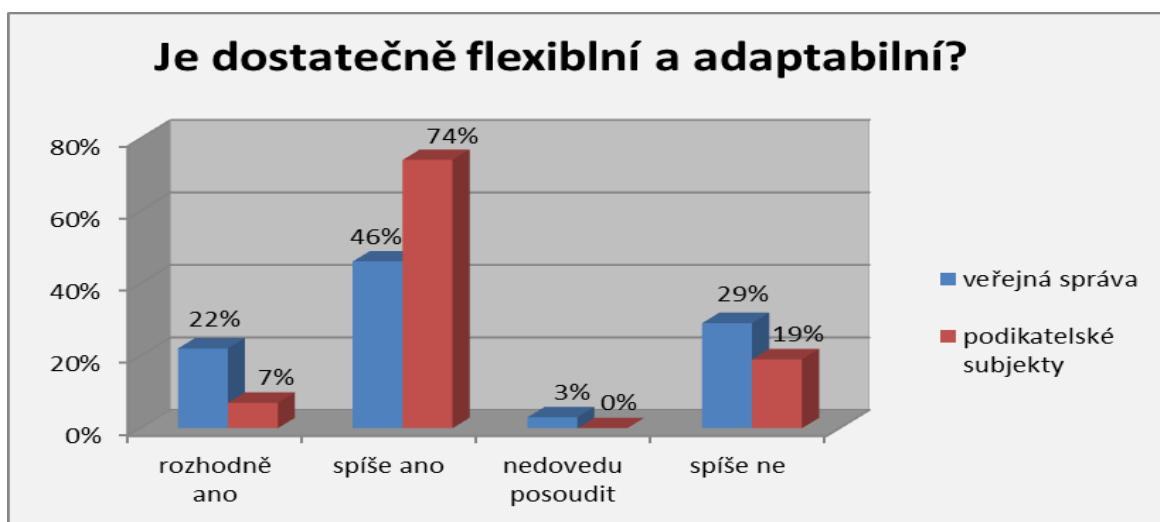
³⁹ Generace Y – narození v letech 1982 – 1995 (výborně ovládají IT technologie, optimističtí, sebejistí, podnikaví, motivováni úspěchem, otevření týmové práci, dbající o životní prostředí).

Tabulka č. 9 KRITÉRIUM FLEXIBILITY A ADAPTABILITY

Response															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	17	35	2	22	0	2	20	0	5	0	19	55	2	27	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 7 Hodnocení flexibility a adaptability



Zdroj: [Vlastní zpracování]

S flexibilitou a adaptací absolventů nemají zaměstnavatelé většinou špatné zkušenosti. 68% zaměstnavatelů z oblasti veřejné správy a 81% zaměstnavatelů soukromého sektoru hodnotí flexibilitu a adaptabilitu absolventů pozitivně.

Situační hypotéza:

Současná mladá generace, dle mého názoru, mnohem lépe přijímá fakt, že dnešní trh práce je různorodý a rozmanitý a ustupuje klasická forma celoživotního zaměstnávání (i vlivem ekonomické krize). Do popředí se stále více dostávají atypické formy zaměstnávání, tzn. zkrácený pracovní úvazek, práce na dobu určitou, dohody a smlouvy o provedení určité, časově omezené práce a také vzrůstající trend outsourcingu⁴⁰ a například i teleworkingu⁴¹.

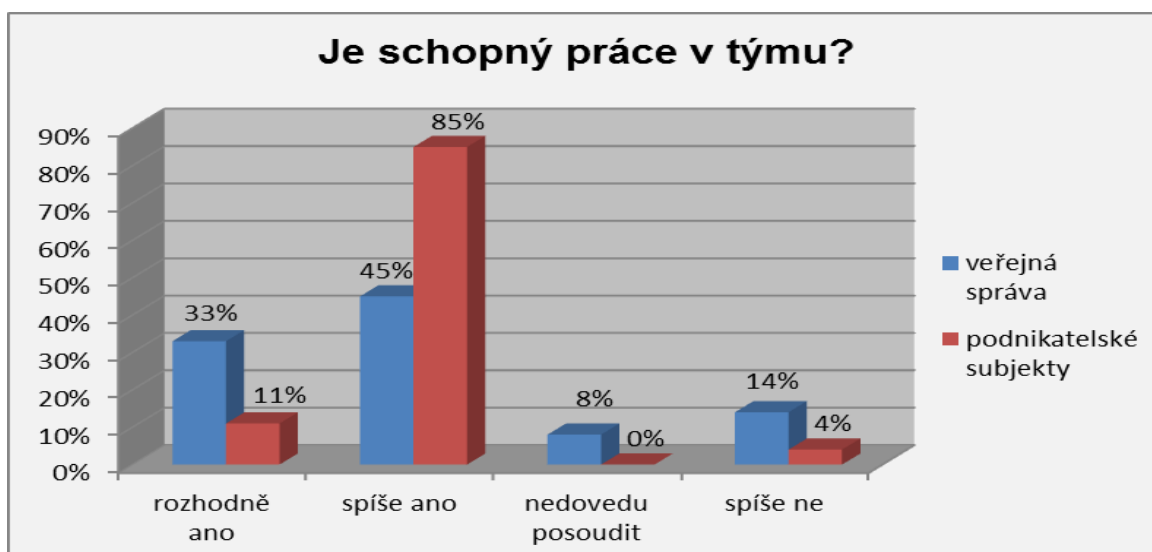
⁴⁰ Outsourcing - znamená, že firma vyčlení různé podpůrné a vedlejší činnosti a svěří je smluvně jiné společnosti specializované na příslušnou činnost.

Tabulka č. 10 KRITÉRIUM SCHOPNOSTI TÝMOVÉ PRÁCE

Respondence															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	25	34	6	11	0	3	23	0	1	0	28	57	6	12	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 8 Hodnocení schopnosti práce v týmu



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Situační hypotéza:

Teorie amerického psychologa Abrahama Maslowa o pyramidě lidských potřeb⁴² hovoří, mimo jiné, i o potřebě sociální. Jedná se o potřebu být s druhým, někam patřit. Abraham Maslow tuto potřebu umístil na třetí příčku své pětistupňové pyramidy a upozorňuje, že každý člověk potřebuje někam patřit a mít v určité skupině své místo, být uznáván a mít zde svůj „status“.

Výsledek grafu tedy dokazuje Maslowovo tvrzení, protože zaměstnavatelé se většinou shodují (veřejná správa 88%, podnikatelské subjekty 96%), že absolventi jsou schopni týmové práce.

⁴¹ Teleworking – jedná se o práci na dálku neboli práci doma.

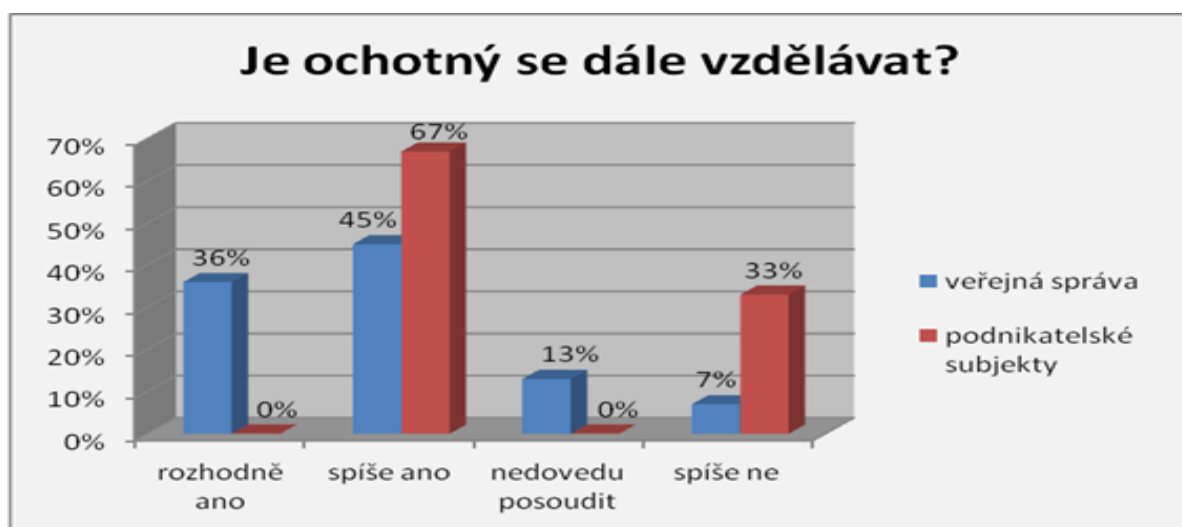
⁴² Maslowovu pyramidu lidských potřeb tvoří: 1. Fyziologické potřeby, 2. Potřeba bezpečí a jistoty, 3. Sociální potřeby – tzn. být členem skupiny, někam patřit, 4. Osobní status – sebedůvěra, úcta druhých, 5. Seberealizace – osobní růst a vývoj.

Tabulka č. 11 KRITÉRIUM DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

respondence															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	27	34	10	5	0	0	18	0	9	0	27	52	10	14	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 9 Hodnocení dalšího vzdělávání



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Na otázku, zda – li je absolvent ochotný se dále vzdělávat odpovídali zaměstnavatelé většinou pozitivně. Třetina podnikatelů však v této oblasti nemá dobré zkušenosti. Zaměstnavatelé z veřejné správy se většinou s negativním postojem k dalšímu vzdělávání nesetkávají.

Situační hypotéza:

Vzhledem k tomu, že většinu respondentů z veřejné správy tvoří obecní a městské úřady lze toto hodnocení odůvodnit existencí zákona č. 312/2002 Sb. o úřednících územně samosprávných celků, kde se v § 16 písmene e) Hlavy III. hovoří o povinnosti úředníka prohlubovat si kvalifikaci. V návaznosti na zákoník práce může být nesplnění této povinnosti důvodem pro ukončení pracovního poměru. Z tohoto důvodu může tedy motivace k dalšímu vzdělávání zesilovat.

Poslední otázka, tedy otázka č. 10, uzavírala okruh hodnocení klíčových dovedností a dávala zaměstnavatelům možnost vyjádřit jaké další dovednosti by u absolventů obchodních akademií ocenili. K této otázce se vyjádřilo 18, do výzkumu zapojených, podnikatelských subjektů a 42 zaměstnavatelů veřejné správy. Nejčastěji se vyskytovaly následující klíčové kompetence.

Tabulka č. 12 POŽADOVANÉ KLÍČOVÉ KOMPETENCE

Požadovaná kompetence	% četnosti požadované kompetence	
	Veřejná správa	Podnikatelské subjekty
Slušnost, ochota, pokora	89%	90%
Logické myšlení	18%	8%
Hlubší znalost cizího jazyka	8%	30%
Práce s informacemi	38%	10%
Empatie a umění naslouchat	25%	20%
Spolehlivost	61%	53%
Širší slovní zásoba	23%	0%
Loajalita	67%	75%
Kreativita, tvůrčí myšlení	25%	62%
Angažovanost	63%	71%
Sebereflexe	28%	15%

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Z tabulky vyplývá, že se oba zaměstnavatelské subjekty většinou shodují, že by u absolventů uvítali slušnost, ochotu a velkou dávku pokory. Velmi žádanými kompetencemi jsou také loajalita, angažovanost a spolehlivost. Zaměstnavatelé -

podnikatelé také ve větší míře požadují kreativitu a tvůrčí myšlení a hlubší znalost cizího jazyka, což potvrzuje výsledek znázorněný v grafu č. 2.

4.6.2 Shrnutí hodnocení klíčových kompetencí v ekonomickém kontextu

V hodnocení klíčových kompetencí zaměstnavateli, dopadli absolventi obchodních akademií lépe zejména v oblasti ovládnání informačních technologií, schopnosti práce v týmu či adaptability a flexibility.

Podnikatelé však poukazují na to, že by absolventi měli být více zdatní v ovládnání cizího jazyka a ve schopnosti řešit problém, dále požadují od absolventa větší kreativitu, tvůrčí myšlení a se zaměstnavateli veřejné správy se shodují na požadavku slušnosti, pokory, loajality, angažovanosti a spolehlivosti.

Na tomto místě je však také nutné podotknout, že nabývání a rozvíjení klíčových kompetencí je celoživotním procesem, který pozitivně působí na osobnostní rozvoj a **může určovat míru ekonomického statusu**. Domnívám se, že základ klíčových dovedností je zcela nepochybně vytvořen v rodinném prostředí. K jejich podpoře by mělo přispět vzdělávání a také změna jeho stylu, neboť klíčové kompetence jsou založeny na aktivitách, ne pouze na vědomostech.

Rozvoj osobnosti pomocí získávání a prohlubování **klíčových kompetencí** může vést **k prevenci nezaměstnanosti** a snadnějšímu získávání pracovního uplatnění. Snaha získat kompetentnost znamená cestu za **konkurenční výhodou**, tedy lepším přístupem k pracovním příležitostem a **dosažitelností vyšších příjmových pozic**. Ve světle tohoto procesu lze vystopovat zaktuálnění a sociální zčítelnění maslowovské hierarchizační teorie potřeb.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že klíčové kompetence tak mohou být **nástrojem ekonomického růstu**, prosperity a konkurenceschopnosti podniků.

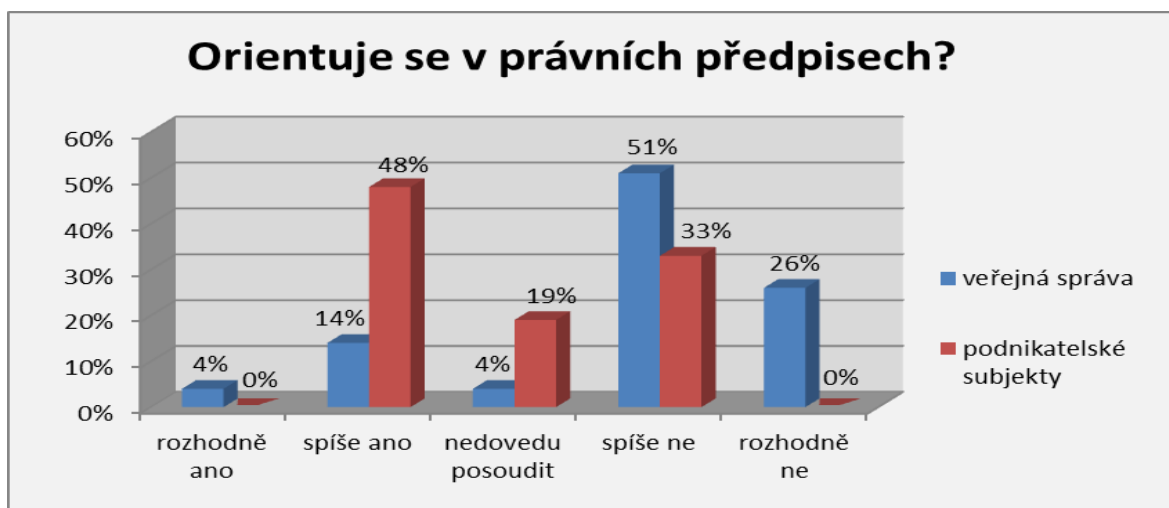
4.6.3 Odborné kompetence

Tabulka č. 13 KRITÉRIUM ORIENTACE V PRÁVNÍCH PŘEDPÍSECH

Response																
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284					
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%					
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
hodnocení	3	11	3	39	20	0	13	5	9	0	3	24	8	48	20	

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 10 Hodnocení orientace v právních předpisech



Zdroj: [Vlastní zpracování]

V hodnocení orientace v právních předpisech jsou velmi kritičtí zaměstnavatelé z oblasti veřejné správy. 77% těchto zaměstnavatelů tvrdí, že absolventi právní předpisy neovládají.

Situační hypotéza:

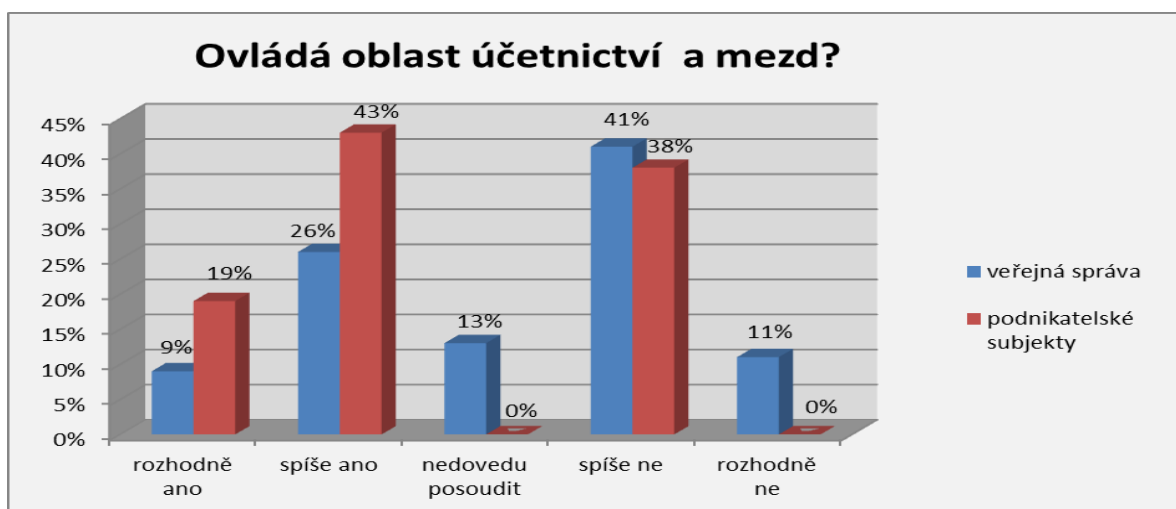
Jedná se o celkem logický výsledek, neboť práce ve veřejné správě je velmi propojena s legislativou. Je jasné, že není potřeba, aby začínající zaměstnanci, znali všechny právní předpisy, tato dovednost je spojena zejména s praxí a dalším vzděláváním, ale zaměstnavatelé mi do dotazníku velmi často uváděli, že absolventi neznají základní právní normy jako je Ústava, Zákoník práce, Občanský a Obchodní zákoník nebo také nevědí, co je, a co obnáší správní řízení.

Tabulka č. 14 KRITÉRIUM OBLASTI ÚČETNICTVÍ A MEZD

Response																
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284					
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%					
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
hodnocení	7	20	10	31	8	5	13	0	9	0	12	33	10	40	8	

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 11 Hodnocení znalosti účetnictví a mezd



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Znalost účetnictví a mezd hodnotí více pozitivně podnikatelské subjekty. 62% z nich tvrdí, že absolventi tuto oblast ovládají. 38% z nich má však i špatné zkušenosti. Velmi negativně tuto kompetenci posuzují zaměstnavatelé z oblasti veřejné správy, tedy 52% z nich.

Situační hypotéza:

Jak již bylo zmíněno, většinu zaměstnavatelů veřejné správy, zapojených do výzkumu, tvoří obecní a městské úřady, a proto lze jejich nepříznivé hodnocení odůvodnit tvrzením o jiném druhu účtování, než jaké je vyučováno na obchodních akademiích, a které je zaměřováno spíše na účetnictví pro podnikatele. Účetnictví územně samosprávných celků se řídí pravidly tzv. jednotného účetnictví státu, které určuje, mimo jiné, účetní standardy a jiný druh účetní osnovy, se kterými se studenti v průběhu studia nesetkávají anebo jen velmi okrajově.

Tabulka č. 15 KRITÉRIUM OBLASTI MARKETINGU

Respondence															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	0	18	44	14	0	0	11	0	16	0	0	29	44	30	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 12 Hodnocení znalosti marketingu



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Situační hypotéza 1:

Znalosti z oblasti marketingu klasifikuje větší část podnikatelů, tj. 59% z nich jako spíše nedostatečné. Toto tvrzení potvrzuje vyjádření podnikatelských subjektů v tabulce č. 3, kdy jako jedny z nejvíce požadovaných klíčových kompetencí vyžadovali větší kreativitu a tvůrčí myšlení. Myslím si, že ovládnutí marketingu v praxi je maximálně podmíněno právě těmito základními schopnostmi.

Situační hypotéza 2:

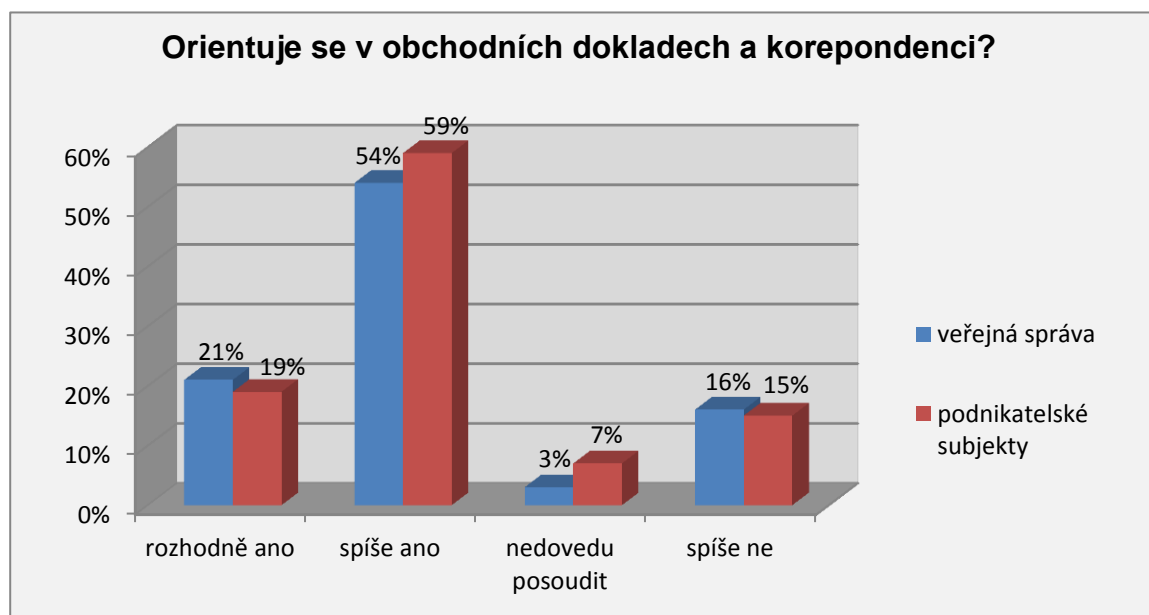
58% zaměstnavatelů z oblasti veřejné správy nedokáže tuto odbornou dovednost posoudit. Z vlastní zkušenosti mohu konstatovat, že znalosti z oblasti marketingu nejsou pro většinu činností ve veřejné správě, tedy pro běžnou úřednickou práci, relevantní.

Tabulka č. 16 KRITÉRIUM ORIENTACE V OBCHODNÍCH DOKLADECH A KORESPONDENCI

Response															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	16	41	3	16	0	5	16	2	4	0	21	57	5	20	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 13 Hodnocení orientace v obchodních dokladech a korespondenci



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Orientaci v obchodních dokladech a korespondenci hodnotí oba dotazované subjekty kladně. 75% zaměstnavatelů z oblasti veřejné správy a 78% zaměstnavatelů – podnikatelů tvrdí, že se absolventi v této oblasti umí orientovat. Téměř vyvážené jsou špatné zkušenosti v této oblasti. 16% veřejné správy a 15% podnikatelských subjektů hodnotí tuto kompetenci spíše negativně. Zbývající část ji nedokáže posoudit.

Situační hypotéza:

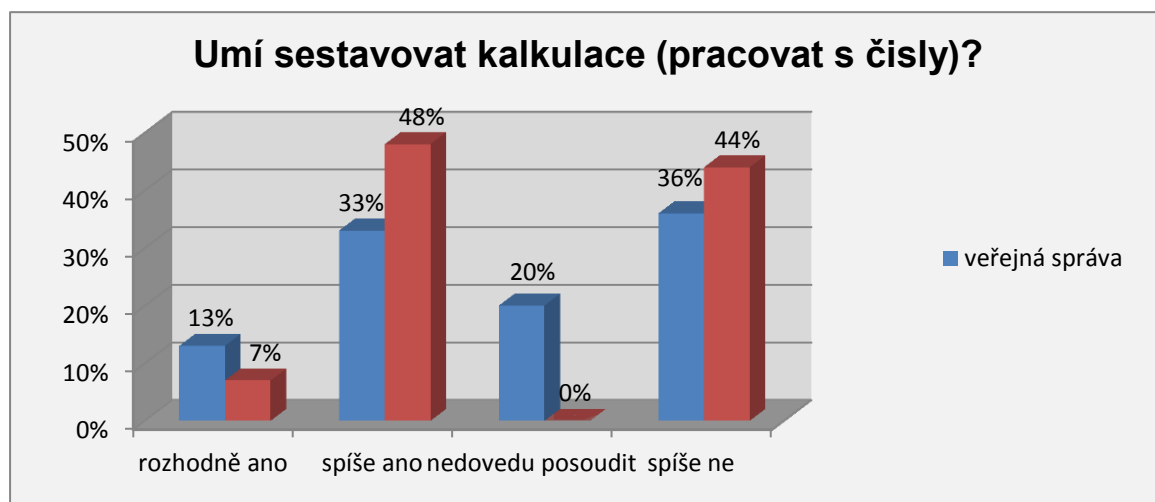
Výsledek hodnocení dokazuje, že absolventi OA vědí, co je to faktura, bankovní a pokladní doklady, objednávka aj., orientují se např. v kupních smlouvách a vědí, jak má vypadat obchodní, případně úřední korespondence.

Tabulka č. 17 KRITÉRIUM PRÁCE S ČÍSLY

responidence															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	9	25	15	27	0	2	13	0	12	0	15	38	15	35	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 14 Hodnocení sestavování kalkulací a práce s čísly



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Numerická způsobilost je kladně hodnocena 46% zaměstnavatelů veřejné správy a 48% zaměstnavatelů – podnikatelů. 20% zaměstnavatelů veřejné správy tuto kompetenci nedokáže posoudit, protože se s její praktickou aplikací zřejmě nesetkali. Více jak třetina zaměstnavatelů veřejné správy a téměř polovina podnikatelů však tvrdí, že tuto odbornou dovednost absolventi neovládají.

Situační hypotéza:

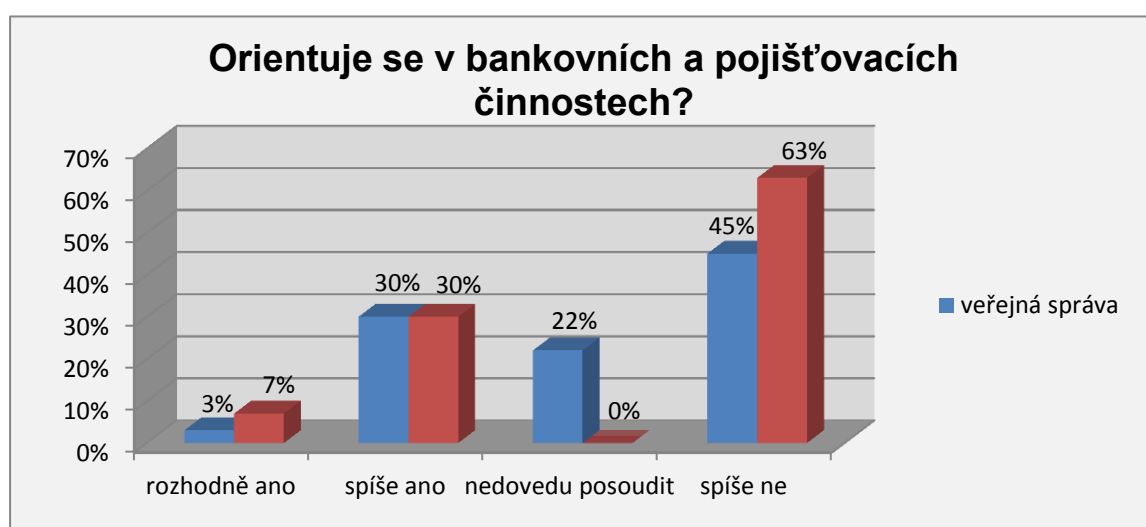
S čísly se setkává každý člověk v běžném, ale i v profesním životě. Je důležité, ale zároveň náročné správně pochopit, co to vlastně číslo je a jak se s ním pracuje. Tato dovednost je rozvíjena už v předškolním vzdělávání a myslím si, že by měla být absolventy OA obzvlášť ovládána, a to takovým způsobem, aby byli schopni provádět numerické a aritmetické operace, počítat s penězi nebo třeba vytvářet kalkulace pro zakázky. Výsledek tohoto šetření ukazuje, že je finanční gramotnost absolventů OA ve více jak třetině případů nedostatečná.

Tabulka č. 18 KRITÉRIUM ORIENTACE V BANKOVNÍCH A POJIŠŤOVACÍCH ČINNOSTECH

respondence															
osloveno	veřejná správa: 144					podnikatelé: 140					respondentů celkem: 284				
návratnost	absolutní: 76 relativní: 52,77%					absolutní: 27 relativní: 19,28%					absolutní: 103 relativní: 36,26%				
kritéria	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
hodnocení	2	23	17	34	0	2	8	0	17	0	4	31	17	51	0

Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 15 Hodnocení orientace v bankovních a pojišťovacích činnostech



Zdroj: [Vlastní zpracování]

V hodnocení orientace v bankovních a pojišťovacích činnostech dopadli absolventi OA hůře u podnikatelských subjektů. 63 % z nich tvrdí, že tuto činnost absolventi spíše neovládají. Stejného názoru je 42% zaměstnavatelů veřejné správy, 22% z nich však dotazovanou odbornou kompetenci nedovede posoudit a zřejmě s ní tedy nemá zkušenost.

Situační hypotéza:

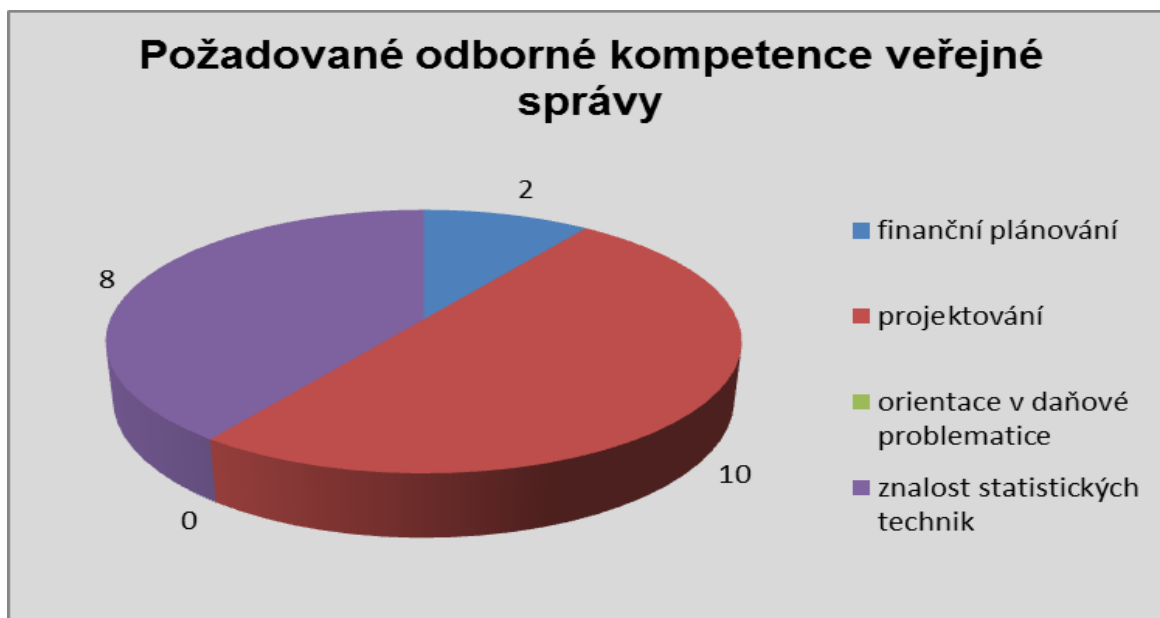
Domnívám se, že správná orientace v činnostech bank a pojišťoven je pro absolventa obchodní akademie poměrně náročnou dovedností. Tato schopnost je ve velké míře spjata s praxí. Je spíše výjimkou, že se student střední školy skutečně setká s úkony, jako jsou žádost o úvěr, založení bankovního účtu nebo uzavření pojistné smlouvy. Myslím si, že tyto činnosti se také ve výuce těžko simulují.

Odborné kompetence uzavírala poslední otázka otevřeného charakteru, která dávala zaměstnavatelům možnost vyjádřit, jaké další odborné dovednosti by u absolventů obchodních akademií požadovali a ocenili. Na tento druh otázky odpovědělo 12 z 27 zapojených zaměstnavatelů z podnikatelského sektoru a 20 ze 76 zaměstnavatelů z oblasti veřejné správy. Požadované byly čtyři odborné kompetence:

- Finanční plánování,
- projektování,
- orientace v daňové problematice,
- znalost statistických technik.

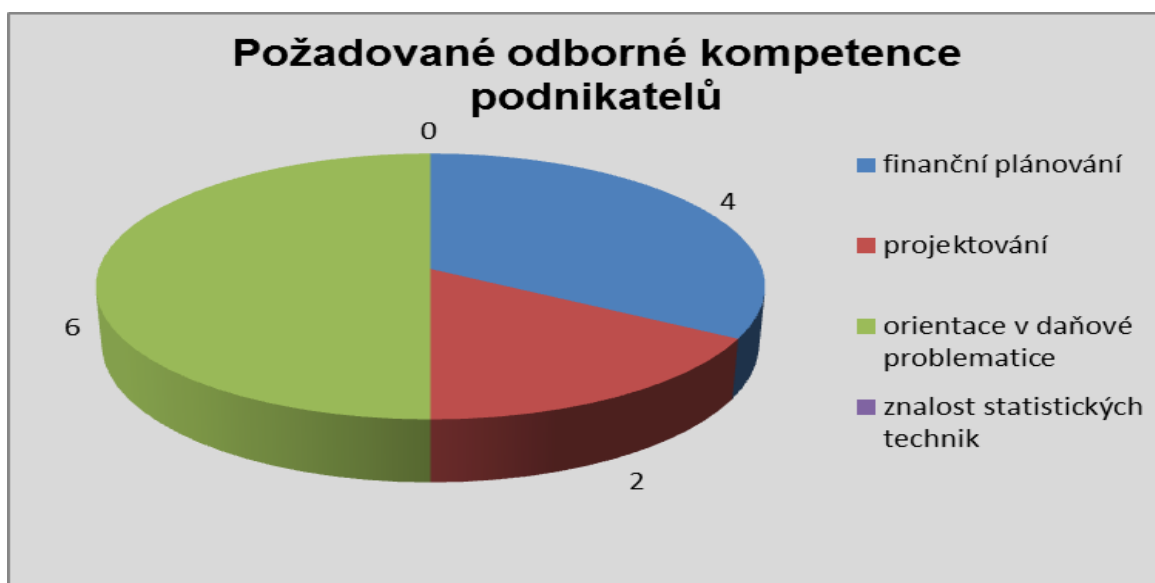
Následující grafy znázorňují **absolutní počty** vyjádření zaměstnavatelů z oblasti veřejné správy a podnikatelských subjektů k výše zmíněným kompetencím.

Graf č. 16 Požadované odborné kompetence zaměstnavatelů z oblasti veřejné správy



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Graf č. 17 Požadované odborné kompetence zaměstnavatelů – podnikatelů



Zdroj: [Vlastní zpracování]

Situační hypotéza:

Domnívám se, že požadované odborné kompetence zaměstnavateli, ač jsou ekonomického charakteru, kladou velmi vysoké nároky na středoškolského studenta OA a lze je tedy spíše požadovat po absolventech vyšších odborných nebo vysokých škol s minimálně bakalářským stupněm vzdělání.

4.6.4 Shrnutí hodnocení odborných kompetencí

Ve srovnání s hodnocením klíčových kompetencí byli absolventi obchodních akademií v oblasti odborných znalostí podrobena ze strany zaměstnavatelů větší kritice. Je však nutné podotknout, že odborné znalosti jsou nejlépe prohlubovány praxí. Pokud ji student provádí u, dejme tomu, potenciálního zaměstnavatele, málokdy je výkonem některé z odborných činností fakticky pověřen. Je tedy velkým úkolem školy, aby došlo, v maximální možné míře, k simulaci těchto aktivit v jejím prostředí, a tedy k přiblížení se k realitě a potřebám trhu práce.

O tom jakým způsobem kvalifikuje odborné, ale i klíčové kompetence absolventů konkrétní střední odborná škola, tedy obchodní akademie ve Znojmě, budou pojednávat následující kapitoly, zejména však ta, která shrnuje zjištění na základě řízeného rozhovoru (příloha č. 4) s ředitelem školy PaedDr. Karlem Rivolou.

4.7 Základní charakteristika obchodní akademie ve Znojmě

Obchodní akademie a Státní jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Znojmo, Přemyslovců 4 je příspěvkovou organizací zřizovanou Jihomoravským krajem a řízenou prostřednictvím odboru školství KrÚ JMK.

Zřizovací listina vymezuje jako hlavní účel příspěvkové organizace výkon činnosti střední školy a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky. Činnost této střední školy se řídí zákonem č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném znění, zejména pak ustanovením části čtvrté a prováděcími předpisy k zákonu. Jedná se především o vyhlášku č. 13/2005 Sb. o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři, v platném znění.

Oblast vzdělávání dále zabezpečují RVP pro jednotlivé obory vzdělávání a dále pak příslušné ŠVP vydané školou. Tyto specifikační programy jsou systemizační a ze zákona plynoucí podmínkou reálného provozu středoškolského vzdělávání dle optimalizovaného KKOV číselníku oborů vzdělání.

Základní vzdělávací dokumentaci tvoří ŠVP tří oborů vzdělání:

- **63-41-M/02 Obchodní akademie**

charakteristika: středoškolské odborné vzdělání ekonomického zaměření, čtyřleté studium s denní docházkou, ukončené maturitní zkouškou.

- **78-42-M/02 Ekonomické lyceum**

charakteristika: středoškolské všeobecně odborné vzdělání ekonomického zaměření, čtyřleté studium s denní docházkou, ukončené maturitní zkouškou.

- **18-20-M/01 Informační technologie**

charakteristika: středoškolské odborně specializované vzdělání se zaměřením na ekonomické aplikace v oblasti informačních technologií, čtyřleté studium s denní docházkou, ukončené maturitní zkouškou.

ŠVP jednotlivých oborů vzdělání odráží dlouhodobé vzdělávací záměry MŠMT a vyjadřují konkrétní společenské požadavky na vzdělanostní a osobnostní rozvoj

žáků. V systémové struktuře, formulacích a zaměření na kompetenční základ vzdělávání se ŠVP opírají o příslušné RVP oborů provozovaných obchodní akademií. Obsah jednotlivých kapitol je pak výsledkem jednotlivých zkušeností, vzdělávacích potřeb a plánů školy a v neposlední řadě i tvořivosti jednotlivých členů pedagogického sboru.

4.8 Vybrané elementy vzdělávání obchodní akademie ve Znojmě

V této části, na základě řízeného rozhovoru, který je přílohou práce, s panem ředitelem, shrnuji nejzajímavější prvky⁴³ ve vzdělávání na znojemské obchodní akademii, které se podílejí na rozvoji klíčových a odborných kompetencí žáků a potažmo absolventů školy.

❖ Role učitele v kompetenčním vzdělávání

- Součástí pedagogického sboru jsou (mimo jiné) také učitelé z praxe. Jde například o bývalé profesionály v oboru účetnictví (ve svém volném čase stále vedou účetnictví reálné firmy). Další pedagog předmětu marketing nabízí několikaleté zkušenosti v oboru coby vedoucí marketér známé firmy.
- Absolvent školy v roli pedagoga - další typová pozice podporující kompetence žáků. Škola dává možnost, zejména v oblasti IT, výrazně talentovaným absolventům školy, kteří pracují v reálné firmě podílet se na vzdělávání svých následovníků. V rámci projektu Studentské trenérské centrum (podrobné informace níže) je tato možnost dána také současným studentům, kteří získali lektorskou certifikaci a vzdělávají své spolužáky...

❖ Praxe jako součást kompetenčního vzdělávání

- Souvislá odborná praxe – probíhá v prostředí reálných firem na základě individuálních smluv (žák, organizace či instituce), trvá 10 dnů a je určena pro žáky 3. ročníků. Úkolem studenta není výkon produktivní práce, plní však konkrétní pracovní úkoly, které jsou pojaty jako forma vzdělávání formou praktického zapojení do pracovního procesu reálné organizace (získání zkušeností, ověření teorie v praxi, hledání tématu pro maturitní práci).

⁴³ Práce se tedy nezabývá skladbou a náplní odborných předmětů jednotlivých školních vzdělávacích programů.

- Žákovský týmový projekt – týká se 3. ročníků oboru ekonomické lyceum. Tříčlenný tým na projektu pracuje 4 měsíce. Určí si téma práce, kde jako odborný konzultant vystupuje většinou odborník z praxe. Praktická část projektu je zpravidla zaměřena na sociologický výzkum. Projekt je ve své finální fázi obhajován, formou prezentace, před hodnotitelskou komisí. Dochází tak k osvojení komunikačních dovedností,
- Bloková výuka – forma školní praxe, interaktivní charakter. V rámci výuky se zruší běžný rozvrh, žákům se nabídnou programy v kombinaci s různými vyučovanými předměty. Jedná se např. o školou nazvaný cyklus „Vychytávky“, kdy studenti např. oboru informační technologie učí studenty ostatních oborů specializovaným aplikacím softwaru (např. tvorba databází) nebo o oblast praktického marketingu, kdy odborník z praxe studentům vysvětlí například ověřené poznatky z aplikované psychologie reklamy nebo příklady marketingových strategií konkrétní firmy. Žákům oboru IT jsou nabízeny různé dílčí kvalifikační kurzy (např. svařování optických kabelů). V rámci blokové výuky probíhají různé tematizované programy (Klub talentované mládeže, Jak na MS Office...). V jejich rámci realizují studenti školy své projekty (orientace na žáky ZŠ - představení profese, které je možné vykonávat po ukončení studia na OA). Členové Studentského trenérského centra (podrobné informace níže) přednáší budoucím studentům o aplikacích Word nebo PowerPoint. Do této formy výuky jsou také zváni zástupci úřadů a institucí (ÚP, OSSZ, VZP), kteří studenty informují o náležitostech oficiálního styku, možnostech pracovního uplatnění v regionu i zahraničí, o poradenských službách a možnostech rekvalifikace. Blokovaná výuka byla dříve do vzdělávání zahrnována v pravidelných intervalech jednou za čtvrt roku, nyní je podřízena operativním potřebám vzdělávání.
- Promoaktivita – žáci si v rámci projektových aktivit vyberou partnera (obchodní společnost). Na základě bližší spolupráce si pak ověří přístupy k prosazení jejich zájmů na veřejnosti. Příkladem může být několikaletá spolupráce s Fair Trade Centrum Znojmo a FTC Niklasdorf Austria (projekt Světová škola I a II), který v několika fázích umožnil propagovat myšlenku spravedlivého obchodu v prostředí jiných středních škol ve Znojmě.

Dochází tak k prověření komunikace dovedností v mateřském i cizích jazycích.

- Konference – škola již 9. rokem pořádá pro své studenty konferenci nazvanou „Ekonomické fórum“ která je organizačně zajištěna školními firmami (STS, FIF). Témata konference zahrnují oblasti, jako jsou: vysokoškolské vzdělávání, marketing a podpora prodeje, obchod, cestovní ruch aj. Zástupci jednotlivých sociálních partnerů seznamují žáky se svými principiálními přístupy k danému tématu. Organizace je zcela v rukou žáků 3. a 4. ročníků, kteří sami osloví sociální partnery a nachystají program konference. Tímto je u žáků, zcela evidentně, prokazatelná podpora klíčových kompetencí, jako jsou: schopnost týmové spolupráce, schopnost řešit problém, angažovanost a dejme tomu i tvůrčí myšlení.

V konferenčním duchu také škola organizuje každoroční setkání se sociálními partnery, nazvané „**Obchodní akademie a trh práce**“. Smyslem konference je představit veřejnosti práce talentovaných žáků školy (prezentace projektových realizací). Škola tak upozorňuje zaměstnavatele na potenciální lidské zdroje pro firemní výběrová řízení. Tato aktivita pomáhá škole udržovat živý dialog s prostředím trhu práce. Výměna názorů u kulatého stolu a kuloární jednání pomáhají ovlivňovat ŠVP tak, aby se obsah vzdělávání co nejvíce přibližoval k realitě.

❖ **Rozvoj dovedností v cizím jazyce**

- Výuka německého a anglického jazyka, jeden z jazyků je povinnou součástí maturitní zkoušky,
- Jazykové certifikace SERR (Společný evropský referenční rámec), jako náplň činnosti součástí Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, (organická součást školy). Certifikace dle metodiky MŠMT ČR nabízí tyto státní jazykové zkoušky na certifikačních úrovních dle potřeb klientů:
 - Zkouška základní znalosti jazyka (ZZZJ, úroveň B1 SERR),

- státní jazyková zkouška základní (SJZZ, úroveň B2 SERR) certifikace srovnatelná s maturitní zkouškou z cizího jazyka a předpokládající samostatnou orientaci v jinojazyčném prostředí,
 - státní jazyková zkouška všeobecná (SJZV, úroveň C1 SERR) odpovídá přípravě, cca 500 – 600 hodin a předpokládá samostatnou orientaci v jinojazyčném odborném prostředí.
- Jazykové pobyty v Anglii organizované na komerční bázi s profesionální vzdělávací agenturou ve formě 10 denních pobytů ve vzdělávacích centrech se zaměřením na podporu jazykových kompetencí klientů z mimo anglosaského kulturního prostředí,
 - Poznávací exkurze s kulturně poznávacím programem ve vztahu k maturitním okruhům (Rakousko, Německo, Francie, Itálie ...),
 - Spolupráce s mezinárodní firmou Ploberger GmbH předpokládá podporu výuky německého jazyka,
 - Opakované projekty (vždy na 2 roky) se zahraničními středními školami (projekt EdTwin)⁴⁴, (Rakousko, Německo, Maďarsko, Norsko) s motivovanými projektovými zadáními (průzkum místa pro podnikání), která jsou jádrem komunikačních aktivit s žáky místních,
 - Certifikace ECDL, programy Microsoftu COE a MOS, Cisco Networking Academy, jedná se o odborné certifikace v oblasti informačních technologií (podrobněji viz níže), kde je zapotřebí ovládat odbornou a technickou angličtinu.

❖ Rozvoj dovedností v oblasti informačních technologií

- Aplikace MOODLE (beznákladové pořízení), jedná se o univerzální komunikační prostředí (určeno pro žáky školy, pedagogy), ve kterém je možno uskutečňovat komplexní výměnu informací (vyhledávat, ukládat, upravovat, hodnotit ...) prostřednictvím programovatelných úložišť, skladů a fór,

⁴⁴ Hlavním cílem tohoto projektu je posílení spolupráce škol mezi ČR a Rakouskem, rozvoj a realizace společných vzdělávacích programů (semináře, konference, kurzy, workshopy, hospitace), výměnné programy na institucionální úrovni a tvorba vícejazyčných výukových materiálů. Organizátorem na české straně je Středisko služeb školám a na rakouské školská rada pro Vídeň.

- Aplikace Bakalář, jedná se o školní matriku, která je přístupná nejen žákům a pedagogům, ale i rodičům žáků, kteří díky ní sledují a kontrolují průběžné výsledky vzdělávání svých dětí,
- Certifikace ECDL (European Computer Driving Licence) je mezinárodně uznávaná objektivní a standardizovaná metoda pro ověřování počítačové gramotnosti. Zjišťuje pomocí praktických testů, zda je libovolná osoba schopna využívat základní informační a komunikační technologie alespoň na takové úrovni, která odpovídá mezinárodně dohodnuté definici počítačové gramotnosti. Test se skládá ze sedmi modulů a student se může rozhodnout, zda jej absolvuje celý a získá tak kromě certifikátu navíc průkaz (o velikosti kreditní karty) nebo se zúčastní zkrácené varianty (4 moduly) a získá tak „pouze“ certifikát. Žáci získávají nejen mezinárodně uznávaný certifikát, ale získávají i konkurenční výhodu při hledání zaměstnání. Na většině vysokých škol (i SVŠE Znojmo) uznávají na základě certifikátu zkoušku z předmětu informatika,
- Cisco Networking Academy je sofistikovaný vzdělávací systém, který žákům školy umožní získat odborné kompetence v oblasti počítačového hardware, software a počítačových sítí. Jedná se o on-line studium s přístupem k multimediálnímu studijnímu materiálu (kurikulu) přes portál na internetu (24 hodin denně 7 dnů v týdnu). Výstupem je závěrečný test a student získá oficiální „Cisco – certifikát o úspěšném absolvování kurzu“. Úspěšně ukončené studium je možné rozšířit o celosvětově akceptované certifikační zkoušky společnosti Cisco Systems,
- Studentské trenérské centrum podporuje Microsoft CZ, Hewlett Packard CZ a Masarykův ústav vyšších studií ČVUT Praha. Jedná se o projektové řešení alternativních forem vzdělávání v oblasti IT. Na výstupu poskytuje odbornou a lektorskou certifikaci pro oblast MS Office 2010. Členové STC se dobrovolně mimo rámec výuky podrobují náročné rozšiřující přípravě k certifikačnímu řízení v programech IT MS Academy (MOS). Na základě vlastní vůle a dobrovolném plnění úkolů navíc se mohou stát certifikovanými odborníky v oblasti IT (SW a HW). Po splnění příslušných podmínek MÚVS ČVUT Praha získávají lektorskou kvalifikaci pro danou

oblast (MS Office). Z žáků se tak stávají lektoři, kteří pozitivně rozvíjejí kompetenční základ svých spolužáků, z jejichž řad pak sami vybírají své nástupce.

❖ **Rozvoj kompetencí k řešení problémů a odpovědnosti**

- Ekonomické simulace SIMGAME (projekt z programu Leonardo da Vinci⁴⁵) jedná se o vyučovací metodu tzv. manažerských her. Cílem je nabídnout žákům oboru obchodní akademie a ekonomické lyceum vizualizovaný a do značné míry dramatizovaný proces vzniku, rozvoje a zániku konkrétní podnikové struktury. Na bázi deskové hry žáci absolvují simulovanou řadu virtualizovaných aktivit. Studenti se touto formou seznamují s takovými obchodními a podnikatelskými procesy jako jsou: tvorba podnikatelského záměru, zřízení i likvidace účetní jednotky nebo budování podnikové infrastruktury. Součástí ekonomických simulací jsou jednání s institucemi, kontraktace, budování firemního zázemí, obchodní a veřejné prezentace (mítinky, tiskové konference aj.). Žák získává reálnou rámcovou představu o struktuře a funkcích organizace,
- Studentská společnost a fiktivní firma jedná se o volitelné předměty pro 3. a 4. ročníky, kde mají žáci možnost rozvinout jednak odborné kompetence z předmětu účetnictví, ekonomika, statistika či právo nebo posílit klíčové kompetence k řešení problémů, schopnosti práce v týmu nebo k práci s informacemi,

❖ **Rozvoj odborných kompetencí**

- Formou výše zmíněných aktivit + skladbou předmětů daných RVP pro obchodní akademie a následně ŠVP jednotlivých oborů vzdělání,
- Soutěž „Má dáti, dal“ jedná se o největší odbornou středoškolskou soutěž, již je škola organizátorem. V této soutěži mají žáci příležitost ověřit si získané odborné kompetence v oblasti účetnické problematiky,

⁴⁵ Program Leonardo da Vinci Národní agentury pro evropské vzdělávací programy je v rámci programu celoživotního učení zaměřen na výukové a vzdělávací potřeby všech osob účastnících se odborného vzdělávání a odborné přípravy na jiné než vysokoškolské úrovni a na instituce a organizace nabízející nebo podporující toto vzdělávání a přípravu. Přispívá ke zvýšení přitažlivosti, kvality a výkonnosti systémů odborného vzdělávání a přípravy, k uznávání kompetencí a kvalifikací a k posilování evropského rozměru.

- „Reiffeisen Academy“ jedná se o projekt koncipovaný MŠMT ve spolupráci s MF ČR. Studenti jsou v 6 modulech vyškoleni v oblasti finanční gramotnosti (tzn. např. jak správně spořit, seznámí se s různými druhy penzí, úvěrů, hypoték, bankovních účtů atd.). V posledním modulu dostane žák samostatného fiktivního klienta a musí řešit určitý případ. Pokud v tomto úkolu uspěje a prokáže další znalosti, obdrží certifikát.

4.9 Zhodnocení problematiky a doporučení

Poslední stanovená hypotéza v cíli práce se ptá, zda jsou předpoklady školské koncepce v obrazu vzdělávacích programů kompatibilní se skutečným hodnocením a potřebami zaměstnavatelů na trhu práce.

Po analýze vzdělávacích aktivit OA ve Znojmě a rozboru hodnocení a potřeb zaměstnavatelů jsem došla k následujícím závěrům:

1. Zejména podnikatelské subjekty požadují hlubší znalost cizího jazyka.

Výstupní skutečnost:

Škola nabízí různé úrovně certifikací, jazykové pobyty, pravidelné projekty se zahraničními školami, spolupráci s rakouskou firmou. Žáci mají také možnost seznámit se s cizím jazykem (zejména technickým) v případě certifikací na IT technologie (ECDL, Cisco Networking Academy).

Z hlediska cizího jazyka ke kompatibilitě příliš nedochází (viz graf č. 2 – zejména podnikatelské subjekty), ačkoli se škola maximálně snaží nabízet spoustu aktivit, které k jejímu rozvoji napomáhají. Jak již bylo řečeno (viz str. 36), cizí jazyk je nejlépe absorbován dlouhodobějším pobytem v konkrétní cizí zemi. Tato složka vzdělávání již však není součástí vzdělávacích programů a je tedy na studentovi samotném, zda bude mít sám zájem ji touto formou rozvinout nebo zda naopak zaměstnavatel v rámci dalšího vzdělávání vyšle svého zaměstnance na dlouhodobější pracovní stáž do zahraničí. Vzhledem k tomu, že charakter činností oslovených zaměstnavatelů – podnikatelů vyžaduje hlubší znalost zejména obchodního jazyka, mohla by škola využít příhraniční lokality a oslovit např. **rakouskou Sparkasse**, která by stejně jako u nás Reiffeisen bank vyučovala **finanční gramotnost v němčině**.

2. Podnikatelé velmi negativně hodnotí u absolventů schopnost řešení problémů. Lze tedy konstatovat, že tato dovednost je zaměstnavateli požadována.

Výstupní skutečnost:

Ačkoli i v tomto případě nedochází ke kompatibilitě s pracovním trhem, snaží se škola tuto schopnost u žáků rozvíjet v simulovaných ekonomických aktivitách (viz str. 60), činnostmi ve fiktivní firmě nebo i tím, že jim dává možnost zcela samostatně organizovat školní konferenci. Další účinnou metodou by, podle mého názoru, byla například forma tzv. **brainstormingu**, která by mohla být součástí blokové výuky a studenti by na dané téma hledali nové nápady a řešení, které by tak mohli vést nejen k řešení problémů, ale i ke generování kreativních nápadů.

3. V hodnocení odborných kompetencí převládá u téměř poloviny zaměstnavatelů většinou kritický názor. Zaměstnavatelé z veřejné správy nejsou spokojeni se znalostí účetní problematiky, s orientací v právních předpisech. Naproti tomu podnikatelé negativně hodnotí znalosti z oblasti marketingu.

Výstupní skutečnost:

I v tomto ohledu není názor zaměstnavatelů kompatibilní se vzdělávacím programem školy, a to i přesto, že škola tyto dovednosti podporuje odbornou a školní praxí, blokovou výukou, promoaktivitami, existencí fiktivní firmy a studentské společnosti, zapojením učitelů z praxe do výuky nebo projekty se subjekty reálného trhu práce (viz Reiffeisen Academy). Ve vzdělávacích programech však **zcela chybí problematika jednotného účetnictví státu**, proto bych škole doporučila na tento druh dovedností (například formou blokové výuky nebo jiné školní praxe) zaměřit pozornost.

4. Zaměstnavatelé velmi pozitivně hodnotí u absolventů ovládání informačních technologií.

Výstupní skutečnost:

Tato dovednost je u studentů na obchodní akademii velmi dobře rozvíjena, jednak oborem vzdělání „informační technologie“, jednak nabídkou různých certifikací

(ECDL, Cisco Networking Academy) a v neposlední řadě také existencí Studentského trenérského centra. Lze tedy tvrdit, že v tomto ohledu je hodnocení trhu práce zcela kompatibilní se vzdělávacím programem školy.

5. Zaměstnavatelé pozitivně hodnotí schopnost absolventa pracovat v týmu.

Výstupní skutečnost:

Rozvíjení schopnosti týmové práce lze vystopovat v takových aktivitách jako je studentská konference, fiktivní firma nebo například ekonomické simulace.

I v tomto případě je kompatibilita s hodnocením pracovního trhu evidentní.

6. Zaměstnavatelé požadují takové odborné kompetence, jako jsou finanční plánování, projektování, znalost statistických technik nebo orientace v daňové problematice.

Výstupní skutečnost:

Po analýze ŠVP jsem došla k závěru, že problematika daní je u oborů vzdělání obchodní akademie a ekonomické lyceum na OA vyučována v rámci předmětu ekonomika. Studenti oboru obchodní akademie jsou pak v jednom ze čtyř studovaných let seznámeni se základy statistiky. Ve vzdělávacích programech však zcela chybí tzv. „projektování“. Znalost problematiky tvorby projektů by nejvíce uvítali zaměstnavatelé z oblasti veřejné správy. Jak již bylo uvedeno, převážnou část těchto zaměstnavatelů tvoří obecní a městské úřady, kteří velmi často využívají finančních prostředků z evropských fondů, a proto by uvítali, kdyby se mladí lidé v této problematice orientovali. Navrhovala bych tedy, aby OA **v rámci blokové výuky** pozvala **odborníka z praxe** (může to být třeba i zaměstnanec nějakého většího MěÚ), který se tvorbou projektů zabývá a **vysvětlí** tak studentům **co to projekt je a jakým způsobem se o něj žádá**.

5 ZÁVĚR

V bakalářské práci jsem se zaměřila na vyšší sekundární vzdělávání, na jeho postavení v systému vzdělávací soustavy ČR a dále pak na to, jakým způsobem kvalifikuje absolventy, konkrétně obchodních akademií, školská soustava pro jejich uplatnění na trhu práce. Získané kompetence absolventů, definované vzdělávacími programy, mi sloužily jako podklad pro vytvoření konstrukce dotazníku, kterým jsem oslovila zaměstnavatele lokality Znojemska. Zaměstnavatelé v něm hodnotili získané kompetence absolventů a měli možnost vyjádřit na ně své další požadavky. Pro to, abych zjistila, zda jsou získané kompetence, definované vzdělávacími programy (zejména školními), kompatibilní se skutečným hodnocením a potřebami zaměstnavatelů jsem si jako modelovou střední odbornou školu vybrala Obchodní akademii a jazykovou školu SPJZ Znojmo, Přemyslovců 4 . Na základě řízeného rozhovoru s ředitelem dané školy bylo tedy možné vytvořit ilustraci nejzajímavějších edukačních prvků na zmíněné škole, které se podílejí na rozvoji kompetenčního vzdělávání.

Jednotlivé hodnocené schopnosti a dovednosti absolventů ze strany zaměstnavatelů jsou vždy doplněny situační hypotézou, která konstatuje možné příčiny výsledného posouzení.

Díličím cílem práce bylo zodpovězení následujících otázek:

Jak konkrétně hodnotí požadované kompetence sociální partneři reálného trhu práce a jaké jsou jejich další požadavky na základě vyjádření vzorku zaměstnavatelů vybrané lokality?

V hodnocení klíčových kompetencí, tedy těch, které jsou potřebné nejenom pro uplatnění na pracovním trhu, ale i v běžném životě, zaměstnavateli, obstáli absolventi obchodních akademií **výborně zejména v dovednostech užívání informačních technologií** (kancelářské aplikace). Jako velmi dobré jsou hodnoceny následující kompetenční oblasti: znalost a užívání českého jazyka, schopnost práce v týmu, schopnost nést odpovědnost nebo schopnost být adaptabilní a flexibilní.

Práce však zaznamenává problémy, které respondenti z řad sociálních partnerů (zaměstnavatelé) spatřují převážně v oblasti **hlubšího ovládní cizího jazyka**. Shodují se však rovněž v konstatování, že absolventi SŠ vykazují nedostatky v kompetenčních předpokladech pro **řešení problémů** a to i **navzdory tomu**, že je **edukace v tomto smyslu** na Obchodní akademii **velmi dobře rozvíjena**.

Jako problémovou byla na základě vyhodnocení průzkumu označena rovněž **oblast odborných kompetencí**. Jde o takové znalostní a dovednostní dispozice, které umožňují vykonávat určitou specifickou profesi. Toto zjištění je relevantní **i přesto, že škola** v příslušných dokumentech i pedagogické praxi **činí maximum pro kvalitní profesní přípravu** (viz příklady vzdělávací praxe výše). Vedle standartní teoretické výuky odborných předmětů mohou být příkladem zvláště prakticistní aktivity jako například různé formy školní a souvislé odborné praxe (simulace, aplikace, konference ...)

Jakým způsobem kvalifikuje školská soustava ČR kompetence absolventů SŠ (na příkladu obchodní akademie ve Znojmě) pro uplatnění na trhu práce?

Soustava kompetencí kvalifikačních studií na SŠ v České republice je obsahem teoretické části práce. Škola, v obecném pojetí, prostřednictvím poslední školské reformy chápe svou roli jako vykonavatel vzdělávací služby a poskytovatel příležitostí vzdělávacích a výchovných rozměrů kompetenčního portfolia žáka. Vedle zdroje informací, znalostí a dovedností nabízí také škola studentům příležitosti a motivace.

Konkrétní přístup v uchopení kompetenční vzdělávací politiky **vyplývá z rozhovoru s ředitelem** znojemské obchodní akademie a **komentáře k praktické části bakalářské práce**. Profesionalita v přístupu k realizaci školské politiky do praxe je patrná ze školní strategické i operativní dokumentace. Podstatnou je v tomto smyslu hlavně obsahová složka školních vzdělávacích programů.

Jsou předpoklady školské koncepce v obrazu vzdělávacích programů kompatibilní se skutečným hodnocením a potřebami zaměstnavatelů na trhu práce?

Kompatibilita školské koncepce se skutečnými potřebami zaměstnavatelů je zde chápána jako souladnost mezi systémem vzdělávání, reálnými potřebami pro výkon činností na trhu práce a absolventem odborné školy, která svým konáním

dává předpoklad vzniku klíčových a odborných kompetencí. Systémová politika i **strategie konkrétní organizace** (zde OA a JŠ SPSJZ, Znojmo, Přemyslovců 4) **vycházejí ze strategických dokumentů**, které evidentně **nejsou v rozporu s potřebami reálného života organizací či institucí**. Škola navíc **aktivně aktualizuje vzdělávací proces i aktivně komunikuje s reálnými partnery trhu práce**. Vytváření proaktivních programů, které jsou založeny na maximálním přiblížení školního a reálného prostředí, lze navíc považovat za prokazatelný proces scelování požadavků jedné a vzdělávacích nástrojů druhé strany (proces zachování kompatibility).

Výsledky průzkumu však danou jednotu předpokladů, východisek a výstupů nepotvrzují. Vzhledem k **trojstrannému charakteru kvalifikačního procesu** (zaměstnavatel, škola, žák) lze vyvodit, že odpovědnost za stav je nutno hledat na třetím úhlu daného trojúhelníku.

Na žáku školy (budoucím uchazeči o pracovní uplatnění) tedy zůstává **odpovědnost za dosažení kvality**. Žák SŠ by měl v průběhu vzdělávání pochopit, že sdílení akreditovaného programu se školou je podstatnou událostí v cestě za společenským uplatněním.

Na základě výsledku práce může být tedy konstatováno, že míra odpovědnosti za dosaženou kvalitu vzdělání **není zřejmě u některých mladých lidí příliš vysoká** a že v duchu transformačního procesu středního odborného vzdělávání **je orientace obchodní akademie ve Znojmě na potřeby trhu práce zcela dostatečná**.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BURDOVÁ, Jany at al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2010*. Praha: NÚOV, 2011. 99 s. ISBN 978-80-87063-38-5.
- DELORS, Jacques et al. *Učení je skryté bohatství: zpráva Mezinárodní komise UNESCO „Vzdělávání pro 21. století“*. Praha: UIV, 1997. 125 s.
- EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING. *Empowering the young of Europe to meet labour market challenges*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2011. 110 p. ISBN 978-92-896-0853-4.
- FORET, Miroslav. *Marketingový průzkum*. Brno: Computer Press, 2008. 121s. ISBN 978-80-251-2183-2.
- FRAIS, Josef. *Reformy Marie Terezie a Josefa II. (nejen v českých a moravských zemích)*. 1. vyd. Třebíč: Akcent, spol. s r. o., 2005. 156 s. ISBN 80-7268-337-3
- JANUSOVÁ, Jana, KÁŇA, Otakar. *Její veličenstvo Marie Terezie*. Edice Archiv. Svazek 52. 1. vyd. Praha: Mladá fronta., 1987. 174 s. ISBN 23-010-87
- KALOUSOVÁ, Pavla.; VOJTĚCH, Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol*. Praha: NUOV, 2008. 42 s.
- MALACH, Josef. *Školní pedagogika*. Studijní opora pro kombinovaná studia. Ostrava: PdF OU, 2002. 131 s. ISBN 80-7042-255-6.
- MŠMT. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha*. Praha: UIV, nakladatelství Tauris, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8.
- *Struktury systémů vzdělávání a odborné přípravy v Evropě - Česká republika*. Praha: UIV, národní oddělení Eurydice, 2009/2010. 65 s.
- TVRDÝ, Lubor, et. al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. 222 s. ISBN 978-80-248-1665-4.
- VETEŠKA, Jaroslav.; TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-80.
- WILDMANNOVÁ, Mirka, *Sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 127 s.

Elektronické dokumenty

- Česko. MŠMT. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR*. MŠMT [online]. 2007, 58 s. [cit. 15. prosince 2011]. Dostupný z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-msmt-2007>
- Česko. MŠMT. *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání 63-41-M/02 Obchodní akademie*. NÚOV [online], 2007, [cit. 20. února 2012]. Dostupný z: <http://zpd.nuov.cz/RVP/ML/RVP%206341M02%20Obchodni%20akademie.pdf>
- Česko. MŠMT. *Vyhláška č. 13 ze dne 11. ledna 2005 o středních školách a vzdělávání v konzervatořích*. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2005, částka 4, s. 50 – 80. Dostupné také z <http://www.msmt.cz/dokumenty/vyhlaska-c-13-2005-sb-1?highlightWords=vyhl%C3%A1%C5%A1ka+%C4%8D.+13%2F2005+Sb>.
- Česko. MŠMT. *Zákon č. 561 ze dne 10. listopadu 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Školský zákon)*. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190, s. 10262-13024. Dostupné také z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/novy-skolsky-zakon>
- Česko. MŠMT. *Akční plán podpory odborného vzdělávání*. MŠMT [online]. Praha, 2008. 131 s. [cit. 10. prosince 2011]. Dostupný z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/akcni-plan-podpory-odborneho-vzdelavani>.
- Česko. Obchodní akademie a jazyková škola ve Znojmě. *Evaulační zpráva za období 2007 – 2010*. OA a JŠ SPSJZ [online], 2010, 14 s. [cit. 1. dubna 2012]. Dostupná z: <http://www.oaznojmo.eu/index.php/dokumenty-skoly/63-autoevaulace-skoly>
- Česko. Obchodní akademie a jazyková škola ve Znojmě. *Výroční zpráva školy za šk. rok 2010 – 2011*. OA a JŠ SPSJZ [online], 2010, 54 s. [cit. 5. dubna 2012]. Dostupná z: <http://www.oaznojmo.eu/images/stories/dokumenty/skolni-rok-2011-2012/Vyrocni-zprava2010-11-komplet-v2.pdf>
- Česko. Obchodní akademie a jazyková škola ve Znojmě. *Školní vzdělávací program Obchodní akademie Znojmo č. j. OA054/11/Pu*. OA a JŠ SPSJZ [online], 2011, 239s. Dostupný z: <http://www.oaznojmo.eu/images/stories/dokumenty/skolni-rok-2010-2011/SVP-OA-Znojmo-OA-1-4-2011.pdf>
- Česko. Obchodní akademie a jazyková škola ve Znojmě. *Školní vzdělávací program Ekonomické lyceum Znojmo č. j. OA054/11/Pu*. OA a JŠ SPSJZ [online], 2011, 242s. Dostupný z: <http://www.oaznojmo.eu/images/stories/dokumenty/skolni-rok-2010-2011/SVP-OA-Znojmo-EL-1-4-2011.pdf>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Školská soustava ČR

Příloha č. 2: Systém kurikulárních dokumentů

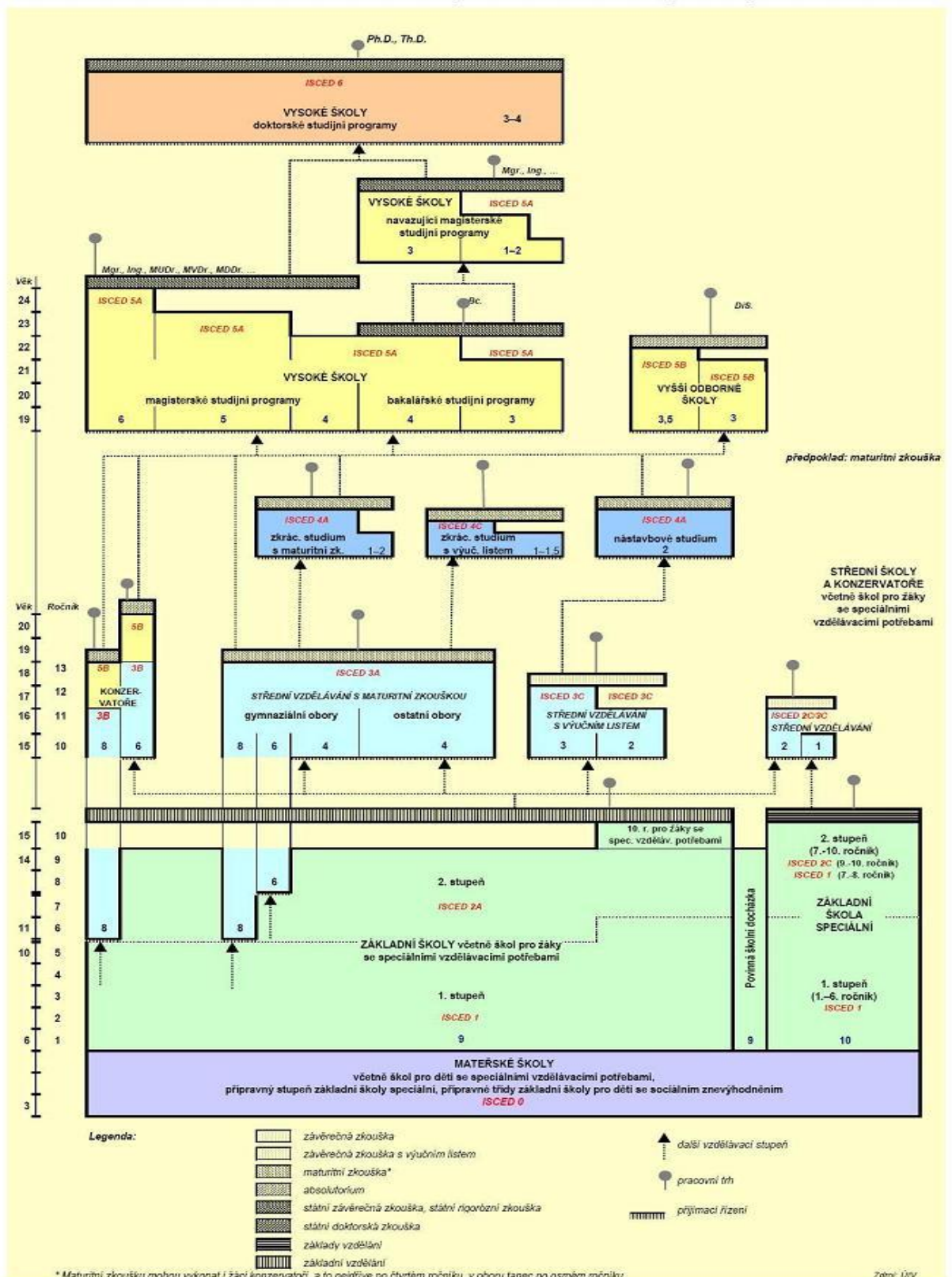
Příloha č. 3: Praktické ukázky manažerské deskové hry SIMGAME

Příloha č. 4: Doporučení Evropského parlamentu a Rady EU z 18. prosince 2006 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení (2006/962/ES)

Příloha č. 5: Řízený rozhovor s ředitelem obchodní akademie ve Znojmě

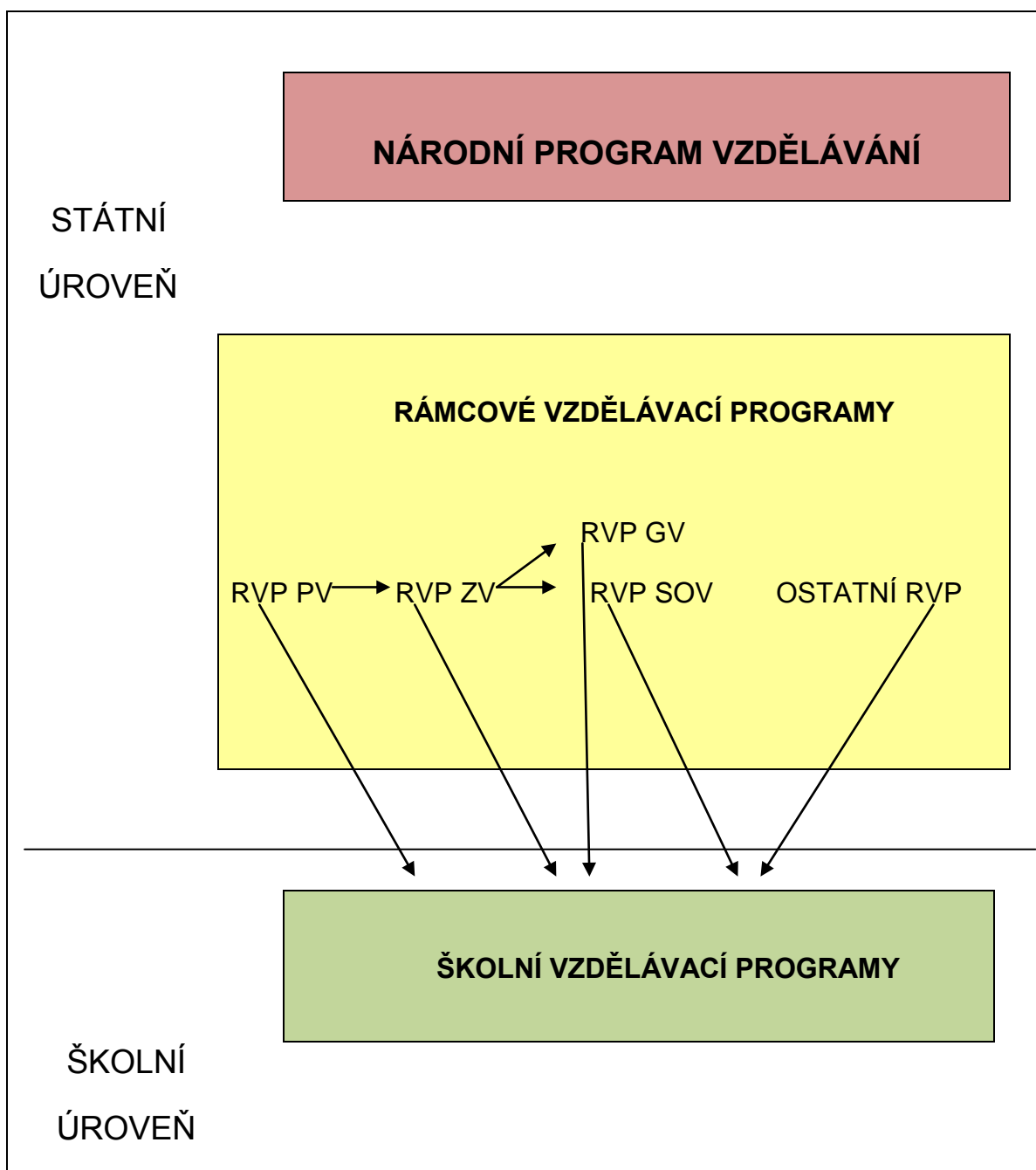
7 PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Školská soustava ČR



Zdroj: MŠMT

Příloha č. 2 **Systém kurikulárních dokumentů**



Zdroj: Vlastní zpracování dle VETEŠKA, Jaroslav.; TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání.*

Legenda:

RVP PV = rámcový vzdělávací program předškolního vzdělávání

RVP ZV = rámcový vzdělávací program základního vzdělávání

RVP GV = rámcový vzdělávací program gymnaziálního vzdělávání

RVP SOV = rámcový vzdělávací program středního odborného vzdělávání

OSTATNÍ RVP = rámcový vzdělávací program pro základní umělecké vzdělávání a rámcový vzdělávací program pro jazykové vzdělávání

Příloha č. 3 **Praktické ukázky manažerské deskové hry SIMGAME**





Doporučení Evropského parlamentu a Rady EU z 18. prosince 2006 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení (2006/962/ES)

1. Komunikace v mateřském jazyce

Komunikace v mateřském jazyce je schopnost vyjadřovat a tlumočit představy, myšlenky, pocity, skutečnosti a názory v písemné i ústní formě (poslouchat, mluvit, číst a psát) a vhodným a tvůrčím způsobem lingvisticky reagovat ve všech situacích sociálního a kulturního života při vzdělávání a odborné přípravě, v práci, doma a ve volném čase.

2. Komunikace v cizích jazycích

Komunikace v cizích jazycích obecně vyžaduje stejné základní dovednosti jako komunikace v mateřském jazyce. Je založena na schopnosti porozumět, vyjádřit a tlumočit představy, myšlenky a pocity, skutečnosti a názory v ústní i psané formě v příslušných společenských a kulturních situacích při vzdělávání a odborné přípravě, v práci, doma a ve volném čase podle přání či potřepaného jedince. Komunikace v cizím jazyce rovněž vyžaduje takové dovednosti, jako je pochopení jiných kultur a jejich zprostředkování. Úroveň osvojení se bude lišit podle těchto čtyř dimenzí (poslouchat, mluvit, číst a psát) a jednotlivých jazyků a podle sociálního a kulturního zázemí, prostředí, potřeb a zájmů daného jedince.

3. Matematická kompetence a základní kompetence v oblasti vědy a technologií

Matematická kompetence je schopností rozvíjet a používat matematické myšlení k řešení problémů v různých každodenních situacích – zvládnutí základních početních úkonů, kdy je důraz kladen na proces a činnost, jakož i na znalosti. Matematická kompetence zahrnuje na různých úrovních schopnost a ochotu používat matematické způsoby myšlení (logické a prostorové myšlení) a prezentace (vzorce, modely, obrazce, grafy a diagramy).

Kompetencí v oblasti vědy se rozumí schopnost a ochota užívat soubor znalostí a metod používaných k objasnění přírodních zákonů ke kladení otázek a k formulaci závěrů doložených na důkazech. Kompetence v oblasti technologií je pojímána

jako uplatňování těchto znalostí a metod v reakci na přání a potřeby lidí. Kompetence v oblasti vědy a technologií vyžadují pochopení změn způsobených lidskou činností a občanskou odpovědnost každého jedince.

4. Kompetence k práci s digitálními technologiemi

Kompetencí k práci s digitálními technologiemi se rozumí jisté a kritické používání technologií informační společnosti při práci, ve volném čase a v komunikaci. Předpokladem je základní znalosti informačních a komunikačních technologií, tj. používání počítačů k získávání, hodnocení, ukládání, vytváření a výměně informací a ke komunikaci a spolupráci v rámci sítí prostřednictvím internetu.

5. Kompetence k učení

Kompetencí k učení se rozumí schopnost učit se, v procesu učení vytrvat, zorganizovat si učení a efektivně hospodařit se svým časem a s informacemi, a to jak samostatně, tak v rámci skupin. Tato kompetence zahrnuje povědomí o vlastních postupech učení a vlastních potřebách, schopnost rozpoznávat dostupné možnosti a překonávat překážky za účelem úspěšnosti procesu učení. To znamená získávat, zpracovávat a osvojovat si nové znalosti a dovednosti, vyhledávat rady a využívat je. V rámci procesu učení je nutné, aby jedinci vycházeli ze zkušeností z dřívějšího učení a ze životních zkušeností a znalosti a dovednosti používali v různých souvislostech doma, v práci, při vzdělávání a odborné přípravě. Rozhodujícími aspekty kompetence je motivace a sebedůvěra.

6. Kompetence sociální a občanské

Tyto kompetence zahrnují osobní, mezilidské, mezikulturní, sociální a občanské kompetence a pokrývají všechny formy chování, které jedince připravují na jeho efektivní a konstruktivní účast na stále rozmanitějším společenském a pracovním životě a řešení případných konfliktů. Občanské kompetence jedince připravují na plné zapojení do občanského života na základě znalostí sociálních a politických koncepcí, struktur a k aktivní a demokratické účasti.

7. Smysl pro iniciativu a podnikavost

Smyslem pro iniciativu a podnikavost se rozumí schopnost jedince převádět myšlenky do praxe, která předpokládá tvořivost, schopnost zavádět novinky a nést

rizika i plánovat a řídit projekty s cílem dosáhnout určitých cílů. Tato schopnost je přínosná pro jednotlivce nejen v jejich každodenním životě doma a ve společnosti, ale i na pracovišti, pomáhá pochopit souvislosti jejich práce a umožňuje jim chopit se příležitostí a je základem specifitějších dovedností a znalostí, které potřebují osoby zabývající se sociálními nebo obchodními činnostmi. Měly by také zahrnovat povědomí o etických hodnotách.

8. Kulturní povědomí a vyjádření

Kulturní znalosti se rozumí povědomí o místním, národním a evropském kulturním dědictví a o jeho místě ve světě. Zahrnuje základní znalost významných kulturních děl, včetně současné populární kultury. Je důležité pochopit kulturní a jazykovou rozmanitost v Evropě (a v jiných regionech světa), potřebu jejich zachování a porozumění důležitosti estetických faktorů v každodenním životě.

Zdroj: VETEŠKA, Jaroslav.; TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání*.

Příloha č. 5 **Řízený rozhovor s ředitelem obchodní akademie ve Znojmě**

Otázka č. 1:

Jaký obecný rámec kompetenčního vzdělávání nabízí obchodní akademie ve Znojmě?

Odpověď:

V rámci standardní výuky jsou na OA a JŠ SPSJZ Znojmo tradičně podporovány činnosti vedoucí k rozvoji odborných i klíčových kompetencí. V tomto smyslu jde například o následující oblasti: komunikace, schopnost rozhodování, efektivní nakládání s informacemi, tvořivost, odpovědný přístup k práci, samostatnost, flexibilita, samostatné řešení problémů, rozhodovací procesy, kooperace a principy týmové práce ...

Jednotlivé interní odborné sekce (například: český jazyk a komunikace, informační technologie, přírodní vědy, ekonomické předměty ...) zařazují do svého programu aktivity teoretického i praktického charakteru s cílem podpořit prověření získaných informací v simulovaném, demonstračním či „laboratorním“ (cvičení ...) prostředí. Prostřednictvím dílčích či průřezových témat vzdělávacích programů dochází k řízené projekci reálného světa obchodních, výrobně ekonomických či právních vztahů do školského prostředí. Hlavním ovlivňovatelem tohoto koncepčního pojetí je aktuální trh práce v podobě externích partnerů, kteří se školou tradičně spolupracují v různých projektových aktivitách (semináře, besedy, odborné praxe, oponentury maturitních prací, konzultace atp. ...).

Otázka č. 2:

Jakým způsobem, podle Vás, ovlivňuje kompetenční vzdělávání role učitele?

Odpověď:

V našem pedagogickém sboru je několik učitelů, kteří do školních tříd vnášejí (mimo jiné) nedocenitelné zkušenosti z vlastní praxe v reálných organizacích. Některým z nich je navíc dán i talent zprostředkovávat věcné obsahy mimořádně účinnou formou (vtip, přehlednost, hodnotově selektivní přístup, názorné příklady, atp.) Žáci jsou motivováni k osobní participaci na vzdělávacích aktivitách, často i k vědomé autoaktualizaci (sebevzdělání). Dle vlastního úsudku tak sami

vyhledávají potřebné informace, aby zvýšili míru a kompetenci vlastního zařazení do řešení příslušné úlohy či projektu (přímá podpora kompetenčního rozvoje). Žáci se stávají aktivní silou tehdy, když sami následují pozitivní vzor. Sami se angažují do práce s informacemi, když cestou názorného ověření zjistí účinnost výhodnost takového jednání pro sebe sama. Učitel jako odborník z praxe, který evidentně udržuje krok s živou praxí, průběžně se vzdělává a prokazuje intelektuální i pro-fesní kvality, je pro školu nedocenitelným katalytickým činitelem.

V roli učitelů se vedení školy vyplatil experiment, ve kterém byla učiněna nabídka úspěšným a výrazně talentovaným absolventům školy, kteří našli uplatnění v reálných firmách nebo úspěšně dosáhli vyšších ročníků odborných studií (IT technologie). Jejich odborný rozvoj, evidentní profesionalita, pozitivní vztah ke škole a přirozený pedagogický talent, to vše se stalo akcelerantem přirozeného zájmu žáků o specializované disciplíny přímo v nebývalé míře. Díky tomuto strategickému kroku vzrostl významně primární zájem o daný obor, žáci školy pak s uznáním oceňují měřitelný přínos pro vlastní individuální rozvoj. V atmosféře nadšení se lépe učí nakládat s osobnostními dispozicemi a tím jsou nejlépe iniciováni skutečným zájmem o příslušný obor vzdělání. Se zdravě zvýšenou náročností a permanentní aktualizací výuky (udržení tempa s trendy reálného prostředí) získala škola v daném segmentu vyšší prestiž u většiny sociálních i odborných partnerů.

Otázka č. 3:

Z mnoha výzkumů vyplývá, že oblast kompetenčního vzdělávání by měla být podpořena zejména praxí. Je jí na vaší škole věnována dostatečná pozornost?

Odpověď:

Na naší škole je odborné a školní praxi věnována maximální pozornost. Odborná praxe tradičně probíhá v prostředí reálné firmy. Žák v našem oborovém zaměření nevykonává nikdy produktivní činnost. Vystupuje v roli poučeného pozorovatele, který hledá zkušenosti, argumenty pro strukturovanou formu výstupu z praxe a náměty pro vlastní maturitní práci. V průběhu stanoveného limitu 10 dnů je specifickým zaměstnancem dané organizace, který neplní pracovní úkol, ale

vykonává činnosti předem smluvně vymezené pro účely získání zkušeností (ověření poznatku či procedury v praxi).

Druhou typickou variantou odborné praxe je aktivita s názvem žákovský týmový projekt (3. ročník oboru ekonomické lyceum). Jedná se o čtyři měsíce trvající projektovou úlohu tříčlenných týmů. Po vytvoření realizačního týmu (budování infrastruktury s vymezenou dělbou rolí) žáci v rámci komunikace s garantem zvolí a prosadí téma práce. Jedním z předpokladů realizace je oslovení odborného konzultanta (většinou profesionál mimo rámec školy), který podporuje teoretickou část projektu. Další podmínkou je získání strategického partnera pro realizaci praktické části práce, která většinou obsahuje sociologický výzkum. V nejdelší (přípravné) části žákovského týmového projektu tým prochází procesem tvorby kooperativně zaměřených týmových standardů a objemového sběru materiálu. Jádrem realizace je potom 10 projektových dnů, ve kterých tým uskutečňuje praktickou část projektu a další činnosti vedoucí k sumarizaci a finalizaci projektu. Po odevzdávce projektu následuje veřejná obhajoba ve formě týmové prezentace s následnými dotazy hodnotitelské komise.

Školní praxe potom běžně probíhá v soustředěné formě jako bloková výuka, projektová cvičení, dílčí žákovské a generální školní projekty (konference, žákovské kurzy, promoaktivity).

Otázka č. 4:

Existuje, kromě odborné praxe, nějaká další symbióza s reálným trhem práce?

Odpověď:

Škola programově spolupracuje s řadou sociálních partnerů lokálního i nadregionálního charakteru. Vzájemná komunikační výměna probíhá na všech interaktivních úrovních a v mnoha formách. Kromě běžného přenosu významových obsahů obě strany (škola, sociální partneři) preferují reciprocitu služeb. Jako příklad lze uvést následující případy. Sociální partneři nabízejí besedy, přednášky, komentované exkurze, nemateriální podporu žákovských a školních projektů, konzultace, oponentury, umožnění odborné praxe v provozních podmínkách. V nabídce školy jsou potom realizace drobných externích

i interních sociologických zjištění (nekomerční charakter), dílčí podpora institucionálních projektových řešení, prezentace organizace na fóru školní konference, umožnění realizace programových aktivit na půdě školy (instituce), realizace nekomerčních sociologických aktivit na půdě školy (kampaně EU, informační programy státní správy, projektové aktivity OHK a bank...)

Další možnosti výměny informací s veřejností se nabízí prostřednictvím aktivity, kterou škola již tradičně organizuje ve spolupráci s MěÚ Znojmo, Okresní hospodářskou komorou ve Znojmě a za podpory Skupiny ČEZ. Jedná se o školní konferenci Obchodní akademie a trh práce. Smysl konference vidíme hlavně v možnosti představit veřejnosti aktivní atmosféru naší školy. Chceme upozornit na zajímavé vzdělávací prostředí, na prostředky i metody podpory žakovského snažení a v neposlední řadě na studenty samotné, kteří jsou velmi často inspirací mnohých změn. Jsou to možná budoucí odborníci, kteří podpoří rozvoj určité organizace. Cílem konference tedy je, aby se představy o způsobu a obsahu vzdělávání nemíjely s realitou. Škoda jen, že příležitosti, které znají a vysoce hodnotí tradiční partneři a účastníci konference nevyužívají i zaměstnavatelé, kteří vzhledem k nekonceptnímu přístupu k výběru zaměstnanců své požadavky na kompetenční základ poptávky na lidské zdroje neformulují a častokrát je nedovedou srozumitelně vyjádřit.

Otázka č. 5

V dotazníkovém šetření pro potřeby mé bakalářské práce hodnotili zaměstnavatelé nejprve klíčové kompetence absolventů OA, které zahrnují, mimo jiné, schopnost ovládnutí cizího jazyka. Zejména podnikatelé (40% z nich) hodnotí tuto dovednost kriticky. Zajímalo by mě tedy, jakým způsobem se na OA cizí jazyk kvalifikuje? Mají studenti možnost například zahraničních pobytů a stáží? Je navázaná spolupráce s nějakou zahraniční střední odbornou školou?

Odpověď:

Výuka cizího jazyka na znojemské obchodní akademii probíhá dle standardů pojmenovaných příslušnými RVP. Každý z oborů vzdělání disponuje dostatečným počtem určených (pevná výuka) i disponibilních hodin (potřeby výuky nad rámec povinné kapacity). Vzdělávací standardy předepisují dva povinné jazyky v průběhu

celého čtyřletého období studií. Jeden z nich (ANJ nebo NEJ) mohou preferovat jako tzv. „maturitní jazyk“, tedy jazyk, ve kterém výhledově hodlají vykonat maturitní zkoušku ve společné a profilové části. Cizí jazyky jsou realizovány v následujících formách: základní výcvik, konverzační průprava, specializace na aplikaci jazyka v hospodářském styku, obchodní a technická jazyková průprava.

Výuka cizího jazyka v tzv. nematuritním formátu dává předpoklad pro vykonání státní zkoušky základní znalosti jazyka na úrovni B1 dle Společného evropského referenčního rámce (SERR). Jedná se o jazykovou certifikaci, kterou na základě splnění příslušných požadavků vydává jazyková škola, s lokální dohodovou účinností (v reálném prostředí pro ověření standardizované základní jazykové přípravy).

Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Znojmo jako organická součást školy dále nabízí jazykovou certifikaci pro tzv. maturitní formát jazykové přípravy. Výstupy z běžné výuky na konci 1. pololetí čtvrtého ročníku jsou alternativou přípravných kurzů komerčního prostředí na úroveň Státní jazykové zkoušky základní (úroveň B2 SERR). Studenti často volí vykonání SJZZ jako průpravu na příslušnou maturitní zkoušku, která je graduovaná ve stejném pásmu evropské systemizace SERR, ale nemá kredit SJZZ. Vyšší formou certifikace je potom Státní jazyková zkouška všeobecná (SJZV na úrovni C1 SERR), která má spíše výběrový charakter. Tuto zkoušku volí většinou žáci s výraznými ambicemi a silnou motivací pro aplikaci samostatné jazykové seberealizace. Přistoupení ke zkoušce předpokládá 500 – 600 hodin soustředěné přípravy (přípravné kurzy nebo jiné formy přípravy např. imigrační kurz či dlouhodobý pobyt v zahraničí), vynikající formální znalost jazyka, aplikační zkušenost v práci s textem a mluvní interakcí.

Do budoucna škola připravuje významné rozšíření nabídky certifikačních jazykových programů, které budou kopírovat reálné potřeby žáků a absolventů školy.

V průběhu studia si žáci školy mohou ověřit účinnost jazykové přípravy v rámci četných projektových aktivit, poznávacích cest a odborných exkurzí. Každá z projektových aktivit byla realizována na základě reciproce; jednotlivé workshopy, mítinky a společenská setkání probíhaly v několika fázích na půdě všech projektových partnerů.

V minulosti takové příležitosti vznikly pro oblast německého jazyka v následujících kontaktních prostředích: Berlín (SRN, poznávací exkurze), Torgau (SRN, poznávací exkurze, školní projekt), Vídeň (AUT, poznávací exkurze, odborná exkurze, projektové aktivity), Rezt (AUT, poznávací exkurze, odborná exkurze), Hollabrunn (AUT, mezinárodní tvůrčí dílna), Vienenustadt (AUT, odborná exkurze, projektová aktivita), Ajka (Maďarsko, projektová aktivita).

V rámci zapojení do kampaně podpory výuky německého jazyka škola navázala užší spolupráci s mezinárodní firmou Ploberger GmbH., Profesionální nářadí, stroje a dílenské potřeby, se sídlem v Retzu (pobočky na Slovensku a v České republice). Spolupráce je založena na významné podpoře vztahu k německému jazyku jako prostředku komunikace profesionálního styku. Koncepce rozvoje OA a JŠ SPSJZ Znojmo předpokládá i zavedení spolupráce s přeshraničními partnery profesních organizací typu hospodářská či zemědělská komora. Touto cestou lze organicky ovlivňovat kompetenční růst žáků školy v oboru cizích jazyků s napojením na aktuální realitu.

Pro oblast průpravy jazyka anglického lze namátkou jmenovat aktivita realizované v Norsku (poznávací pobyt, projekt), Paintonu (GB, jazykový pobyt), Torquay (GB, jazykový pobyt ve středisku Torbay LC), Londýně (poznávací exkurze), Edinburghu (GB, Skotsko, poznávací exkurze).

Tlak na hlubší znalost angličtiny podporuje již několik let obecný trend v uvědoměném a svobodném přístupu žáků (IT) do programů oborových certifikací již v průběhu studia (ECDL / programy Microsoftu COE a MOS / Cisco Networking Academy a další). Všechny výše uvedené certifikační programy probíhají na bázi interakce v odborné a technické angličtině. Předpoklad úspěchu je tedy z velké míry založen na jazykových kompetencích. V tomto smyslu žáci velmi dobře chápou prioritu jazykové gramotnosti, což se projevuje prokazatelně vyšší úrovní znalosti ANJ na výstupech jednotlivých cyklů školního roku.

Otázka č. 6

Naopak v hodnocení ovládnutí informačních technologií a ovládnutí běžného programového vybavení dopadli absolventi OA výborně? Jak tedy vypadá edukace na OA v této oblasti?

Odpověď:

Relativně vysoká úroveň IT gramotnosti žáků školy je důsledkem cíleného úsilí o zkvalitnění procesu aplikace informačních technologií do všech oblastí činnosti organizace. Vedle vzdělávacího procesu byla pozornost zaměřena na IT gramotnost učitelů, administrativy a správy budovy. Učitelé jsou zvyklí tvořit a realizovat podpory výuky ve standardizovaném SW prostředí. Výkladové složky výuky jsou prezentovány prostřednictvím dataprojekce (či projekce na Smart tabulích v interaktivních programových jednotkách). Od roku 2006 je integrální součástí vnitroorganizační komunikační soustavy veřejně přístupná (beznákladové pořízení) aplikace moodle. Zaměstnanci i žáci školy se poměrně rychle vžili do role aktivních účastníků systému, kde je možno vyhledávat, ukládat, upravovat a hodnotit libovolné informační jednotky. Prostřednictvím programovatelných úložišť, skladů a fór tak probíhá permanentní víceúrovňová výměna významových obsahů v předmětných formátech. Učitelé i žáci i díky tomuto prvku uvítali i další, které jsou dnes nedílnou součástí všedního života školy. Těmi novými prvky jsou školní matrika, aplikace Bakalář, která je přístupná mimo jiné i rodičům tak, aby mohli sledovat a kontrolovat výsledky vzdělávání svých dětí, žáků školy. Na pracovních stanicích probíhá výuka odborných i všeobecných předmětů. S monitory PC jsou spojeny i maturitní zkoušky, soutěže a mnoho dalších aktivit.

Vzhledem k tomu, že je naše škola zaměřena do značné míry pragmaticky, vedou učitelé žáky k celé škále odborných certifikací, a to již v průběhu studia (ECDL / programy Microsoftu COE a MOS / Cisco Networking Academy a další). Výhodou studentů oboru informační technologie je skutečnost, že součástí ŠVP je sled výukových jednotek na úrovni přípravných kurzů k výše uvedeným certifikačním programům. Nejenom studenti informačních technologií mají přístup k certifikovanému prověření znalostí a dovedností například v oblasti IT. Vedle technologických programů lze prokázat dovednosti před státní komisí v oboru práce na klávesnici a úpravy dokumentů (Státní těsnopisný ústav).

Většina programů nabízí talentovaným žákům školní slevy. Nejvýznamnějším projektem, který umožňuje žákům exkluzivitu v přístupu do certifikačních programů MS IT Academy, je Studentské trenérské centrum, které podporuje Microsoft CZ, Hewlett Packard CZ a Masarykův ústav vyšších studií ČVUT Praha. Součástí

spolupráce s výše uvedenými strategickými partnery je podpora lektorské certifikace pro oblast MS Office 2010. Členové STC se tak stávají nejenom odborníky na zvolené oblasti SW a HW, po splnění příslušných podmínek jsou označeni vysokoškolskou institucí za lektora pro danou oblast. Z žáků se programově stávají vzdělavatelé a popularizátoři, kteří pozitivně rozvíjejí kompetenční základ svých spolužáků. V rámci školního roku si několikrát (náborové aktivity, Klub talentované mládeže, bloková výuka) ověří své schopnosti v rámci koncipovaných programů. Výsledky jsou tradičně velmi povzbudivé. Studenti v roli lektorů jsou pro učitele příjemnou satisfakcí a pro žáky či posluchače z veřejnosti vítanou změnou, pozitivním vzorem a inspirací.

Otázka č. 7

Z výzkumu dále vyplývá, že problémovou klíčovou dovedností u absolventů OA je schopnost řešit problém. Zaměřujete se ve vzdělávání na činnosti, které by rozvíjení této dovednosti podporovaly?

Odpověď:

Kompetence k řešení problémů vznikají tradičně v prostředí, které přináší žákovi příklad, možnost ověření teorie v praxi, náhled na vzorová řešení s problémovou nástavbou aplikačních cvičení. Velmi účinnými prvky v tomto smyslu jsou týmové úlohy, soutěživé a konkurenční prostředí, vyvíjení tlaku na osobní odpovědnost za delegovanou pravomoc, rozbor příčin úspěchu i neúspěchu, spravedlivý výkon posuzovatele, prostor k vyjádření vlastního názoru a další nástroje vzdělávacího procesu.

Žáci na naší škole jsou vedeni k zisku kompetencí k řešení problémů prostřednictvím specifických vzdělávacích disciplín, které jsou ve formě volitelných předmětů k dispozici od začátku 3. ročníku. Takové načasování je strategicky podstatné, protože všechny níže uvedené vzdělávací projekty vyžadují odborný základ ze všeobecných a především odborných předmětů. Specifikum u simulačních a aplikačních předmětů spočívá ve výrazně dělné atmosféře a vysoké míře osobní angažovanosti žáků pro splnění kroků úlohy.

Ekonomické simulace (SIMGAME)

Specifický vzdělávací předmět, který vychází z programové matrice mnichovské univerzity. Tento výukový projekt byl aplikován v roce 2006 na české prostředí také díky úsilí OA a JŠ SPSJZ Znojmo. Původní záměr využití Simgame jako zájmového doplňku vzdělávacího předmětu ekonomika byl upraven pro potřeby školou provozovaných oborů vzdělání. Od roku 2007 je vyučován jako specifická disciplína ve formě sevřených edukačních formací (2 soustředění).

Cílem je nabídnout žákům oboru obchodní akademie a ekonomické lyceum vizualizovaný a do značné míry dramatizovaný proces vzniku, rozvoje a zániku konkrétní podnikové struktury. Na bázi deskové hry žáci absolvují simulovanou řadu virtualizovaných aktivit. Na počátku a konci metodické řady absolvují znalostní výběrové řízení, zřízení (a likvidaci) účetní jednotky, budování podnikové infrastruktury, tvorbu podnikatelského záměru. Každý z účastníků Simgame zažívá ve vizualizované podobě kompletní strukturu obecné historie standardní firmy či podniku.

Součástí ekonomických simulací jsou jednání s institucemi, kontraktace, budování firemního zázemí, obchodní a veřejné prezentace (mítinky, tiskové konference...) a další činnosti. Teoretická výuka je tak doplněna názornou, zábavnou a velmi účinnou formou principiálního prověření „učebnicové argumentace“ cvičením v laboratorní podobě a na případě sledu problémových úloh. Při nástupu do prostředí reálné firmy v rámci odborné praxe má žák rámcovou představu o struktuře a funkcích organizace.

Činnosti směřující k problematice řešení problémů jsou ovšem rovněž součástí dalších vzdělávacích aktivit jako například volitelné předměty studentská společnost a fiktivní firma. Myšlenkové procesy a jejich aplikace na dílčí analýzu, sběr a vyhodnocování informací s cílem jejich aplikace na problémovou úlohu jsou obsahem žakovského týmového projektu i maturitní práce.

Otázka č. 8

Můžete popsat, jakým způsobem kvalifikuje vaše škola odborné kompetence (orientaci v účetní a mzdové problematice, právních předpisech, obchodních

dokladech, marketingu), tak, aby došlo k maximálnímu praktickému osvojení těchto dovedností?

Odpověď:

Odpověď na otázku lze částečně hledat ve výše uvedeném. Veškeré činnosti v rámci běžné výuky jsou teoretickou přípravou pro cvičení ve specifických disciplínách (ekonomické simulace, ekonomické aplikace). Jako doplněk teoretických poznatků lze považovat celý komplex exkurzí, besed, seminářů a workshopů s náplní ekonomických cvičení. Za skutečnou prověrku znalostního a dovednostního portfolia jednotlivých žáků lze považovat plnění povinností ve spojení s projektovými činnostmi (školní, žákovské), účasti v odborných soutěžích a následně zpracování maturitní práce na ekonomické téma.

Naše škola je organizátorem největší středoškolské odborné soutěže Má dáti, dal (individuální soutěž v účetnictví). Její příprava na úrovni finále ČR (6 ročníků) vyžaduje profesionalitu ze strany vyučujících a hlavně zkušenostní aparát v oblasti kompetenčních předpokladů u aktuální generace žáků. Práce ve volitelných disciplínách běžného vzdělávacího provozu je pro architekturu soutěže tou nejúčinnější oporou.

V oblasti marketingu je výhodou, že na pozici učitele vystupuje pedagog s praktickou několikaletou zkušeností v oboru na pozici vedoucího pracovníka. Provozní a mzdové účetnictví i personalistiku vzdělává škola na bázi praktických zkušeností z praxe daných vzdělavatelek. Právní zázemí se kompetenčně odráží ve výsledcích práce díky dílčímu zaměření oboru ekonomické lyceum právě na tuto problematiku.

V neposlední řadě je nedocenitelným přínosem skutečnost, kdy žáci po dobu studia aktivně vyhledávají příležitosti k získání vlastních praktických zkušeností v roli brigádníků, občasných či sezónních zaměstnanců rodinných či jiných organizací a firem. U rodové aspirace na ekonomické posty je objem zkušeností zvláště patrný.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

RVP	Rámcový vzdělávací program
ŠVP	Školní vzdělávací program
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
KrÚ JMK	Krajský úřad Jihomoravského kraje
EU	Evropská unie
EK	Evropská komise
ČR	Česká republika
UNESCO	Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu
ISCED	Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání
UIV	Ústav pro informace ve vzdělávání
OA	Obchodní akademie
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
ÚP	Úřad práce
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna
STS	Studentské trenérské centrum
FIF	Fiktivní firma
IT	Informační technologie
SW	Software
HW	Hardware
ČVUT	České vysoké učení technické
MÚVS	Masarykův ústav vyšších studií