

Česká zemědělská univerzita v Praze

Bakalářské práce

2015

Barbora Panáčková

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Spolupráce odborné školy a podniků v oblasti odborné praxe
žáků v kontextu uplatnitelnosti absolventů na trhu práce**

Bakalářská práce

Autor: **Barbora Panáčková**

Vedoucí práce: doc. PhDr. Radmila Dytrtová, CSc.

2015

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Spolupráce odborné školy a podniků v oblasti odborné praxe žáků v kontextu uplatnitelnosti absolventů na trhu práce

vypracoval/a samostatně a použil/a jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědom/a, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědom/a, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědom/a že, na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....

(podpis autora)

v..... dne.....

Poděkování:

Touto cestou bych ráda srdečně poděkovala především vedoucí bakalářské práce doc. PhDr. Radmile Dytrtové za její cenné rady odbornou pomoc, její toleranci a podporu při zpracování této práce. Můj dík patří i všem přátelům, kteří mi pomáhali při tvorbě a úpravě bakalářské práce.

ABSTRAKT

Bakalářská práce pojednává o spolupráci středních odborných škol a podniků v oblasti odborné praxe a následné uplatnitelnosti absolventů na trhu práce.

V úvodní části se práce zabývá vzdělávacím systémem v České republice, funkcí školy a vzděláváním na středních školách. Dále popisuje pojmy, jako jsou produktivní činnost, smluvní organizace a instruktor pro odborný výcvik. V poslední teoretické části přibližuje projekt „POSPOLU“, který je zaměřen na podporu spolupráce středních škol a firem. V praktické části práce uvádí šetření o vzájemné spolupráci v rámci projektu „POSPOLU“, možnost uplatnění odpočtu v návaznosti na podporu odborného vzdělávání. Dále se zaměřuje na uplatnitelnost absolventů na trhu práce a v nepolední řadě analyzuje kompetence a připravenost absolventů z pohledu zaměstnavatelů. V závěru práce shrnuje zjištěné skutečnosti a nabízí řešení k lepšímu uplatnění absolventů na pracovním trhu.

Klíčová slova:

spolupráce se zaměstnavateli, absolvent, uplatnění, trh práce, kompetence, analýza

ABSTRACT

The thesis deals with the cooperation of the secondary vocational schools and businesses in the area of professional practices and the consequent applicability of graduates to the labour market. In the introductory part of the work deals with the educational system in the Czech Republic, functions, school and education at secondary schools. It also describes the concepts, such as the productive activity of the contracting organisation and the instructor for the training. In the theoretical part introduces the last project, "TOGETHER", which is aimed at promoting cooperation between secondary schools and companies. In the practical part of the thesis presents the investigation on mutual cooperation within the framework of the project "TOGETHER", the possibility of the application of the deduction in the following to support vocational training. Further focuses on the applicability of graduates to the labour market and in the nepolední series analyzes the skills and preparedness of graduates from the perspective of employers. At the conclusion of the work summarizes the facts found and offers solutions for the better application of graduates on the labour market.

Keywords:

cooperation with employers, graduate, application of, the labour market, competence, analysis

OBSAH

1 ÚVOD	7
2 CÍL A METODIKA PRÁCE	8
3 TEORETICKÁ ČÁST.....	9
3.1 Spolupráce zaměstnavatelů se středními odbornými školami	9
3.2 Vzdělávací systém v České republice	9
3.3 Vzdělávání ve středních školách.....	12
3.4 Střední školství po roce 1989	15
3.5 Vzájemná spolupráce středních škol a podniků	16
3.6 Projekt pospolu.....	20
4 PRAKTICKÁ ČÁST	26
4.1 Vlastní šetření.....	26
4.2 Šetření o vzájemné spolupráci škol a zaměstnavatelů v rámci projektu „POSPOLU“	27
4.3 Uplatnění odpočtu na podporu odborného vzdělávání.....	29
4.4 Rozbor uplatnitelnost absolventů na pracovním trhu.....	30
4.5 Analýza připravenosti absolventů škol a potřeb zaměstnavatelů	31
4.6 Hodnocení kompetencí z pohledu zaměstnavatelů.....	32
4.6.1 Míra osvojení klíčových kompetencí	36
4.7 Prosazení absolventů na pracovním trhu	38
4.8 Typologie zaměstnavatelů	42
4.9 Závěrečné porovnání obou šetření (z let 2004-2007 a 2013).....	43
4.10 Hodnocení a výsledky průzkumu.....	45

4.11 Vlastní návrhy a doporučení	52
5. ZÁVĚR.....	53
Použitá literatura a zdroje:.....	54
Elektronické zdroje:	55
Zákony a vyhlášky:	55
Seznam tabulek z teoretické části bakalářské práce.....	56
Seznam tabulek z praktické části bakalářské práce	56

1 ÚVOD

Výběr tématu mé bakalářské práce ovlivnilo mé pracovní zaměření. V současné době jsem učitelkou pro odborný výcvik na hotelové škole, v předchozím zaměstnání jsem při své práci servírky působila jako instruktor pro odborný výcvik a v neposlední řadě jsem také absolventem střední odborné školy. Z mé současné pozice učitelky odborného výcviku vím, jaké problémy trápí absolventy hledající práci, ale také zaměstnavatele, kteří naopak hledají nové pracovníky. Této problematice se věnuji v praktické části své bakalářské práce.

Spolupráce škol a podniků je stále zmiňovaný problém. Dříve byla tato spolupráce čtenější a bylo výjimkou, že se žák učil přímo pro daný podnik. Tento fakt přinášel jistotu zaměstnání na straně jedné a získání nového, ale již zaučeného pracovníka na straně druhé. Tato skutečnost se v posledních letech změnila. Dnes si jen malé procento podniků vychovává své budoucí pracovníky v řadách žáků. Dnešní nevelká míra spolupráce a chybějící praktické dovednosti absolventů škol tak vytvářejí nepřilíš dobré mínění zaměstnavatelů o jejich připravenosti. Tento fakt je také jednou z hlavních příčin malé zaměstnanosti absolventů škol.

2 CÍL A METODIKA PRÁCE

Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zjistit v jakém rozsahu a v jaké kvalitě funguje spolupráce odborných škol a jejich smluvních partnerů pro oblast výkonu odborné praxe. Dalším cílem je zjištění následného uplatnění absolventů na trhu práce a možnost návazného zaměstnání u smluvních partnerů, u nichž vykonávali odbornou praxi během studia. Výstupem práce budou výsledky ke zmapování dané situace v uvedené oblasti.

Metodika práce

Cíl práce bude naplněn na základě analýzy dostupné literatury a podpůrných materiálů k dané problematice. Dále také monitoringem skutečných podmínek pro spolupráci zaměstnavatelů a odborných škol v oblasti odborné praxe a dle uplatnitelnosti absolventů na trhu práce po skončení studia.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 Spolupráce zaměstnavatelů se středními odbornými školami

Absolventi škol jsou podle názoru zaměstnavatelů mnohdy nedostatečně připraveni, a to zejména z pohledu těch kompetencí, jenž jsou zaměstnavateli považovány za důležité, a na které je kladen velký a silný důraz. Navíc lze na základě šetření, z let 2004 a 2013 jasně vyzorovat, že v hodnocení připravenosti absolventů došlo z pohledu zaměstnavatelů ke zhoršení situace a tím pádem i k menšímu uplatnění čerstvých absolventů na trhu práce. Jak již bylo zmíněno, jedním z hlavních problémů, který zapříčiňuje negativní pohled zaměstnavatelů na připravenost absolventů, je poněkud mylná představa o roli škol v rámci formálního vzdělávání. Zaměstnavatelé od absolventů očekávají, že budou ze školy připraveni na konkrétní pozici, kterou zaměstnavatel potřebuje a nabízí ji na trhu práce. Zaměstnavatelé si tak velmi málo uvědomují, že úkolem formálního vzdělávání není příprava žáků a studentů pro konkrétní pracovní pozice v rámci oborové profilace. Školy zajišťují žákům určitý základní soubor znalostí a dovedností, které je nutno dále rozvíjet. Prohlubování těchto obecně uplatnitelných znalostí a dovedností studenti získávají potřebnou kvalifikaci. Právě k rozvoji těchto znalostí a dovedností je zapotřebí při úzké spolupráci škol a zaměstnavatelů, neboť jejich zvyšování a rozvoj je kontinuální proces, který nelze omezit pouze na formální vzdělávání. Spolupráce škol a zaměstnavatelů v rámci odborné výuky přispívá k výměně poznatků a zkušeností mezi vyučujícími a lidmi z oboru. Právě tato výměna usnadňuje soulad mezi požadavky zaměstnavatelů a školní přípravou.

3.2 Vzdělávací systém v České republice

Formální vzdělávání probíhá v souboru škol, které na sebe navazují a tvoří tzv. školskou soustavu, která je znázorněna graficky pomocí schémat. Pojem vzdělávací systém označuje výčet škol, osoby působící ve školství, služby a předpisy, které vstupují do vzdělávacího systému. Vedle škol spadají do systému vzdělávání také různé organizace či asociace, rodiče, žáci a také různé kontrolní orgány kondolující systém vzdělávání.

Česká republika se připojila k mezinárodnímu označování a srovnávání k tzv. klasifikaci ISCED 1997 (International Standard Classification of Educational Degrees). V tomto systému má každý stupeň vzdělávání své vlastní číslo stanovující, jaký typ škol k němu náleží. Pro jednotlivé národní systémy mohou být dohledány seznamy a názvy odpovídající typu institucí. Díky tomuto systému se dá velmi snadno zjistit, jaké školy patří v různých zemích na stejné místo v systému. (Votava, 2011)

Označení jednotlivých stupňů

ISCED 0 - preprimární vzdělávání – oblast předškolní

ISCED 1 - primární vzdělávání – první stupeň školní docházky – v ČR 1. stupeň ZŠ

ISCED 2 - nižší sekundární vzdělávání – dokončení povinné školní docházky – v ČR druhý stupeň ZŠ nebo nižší ročníky víceletých gymnázií

ISCED 3 - vyšší sekundární vzdělávání – následný stupeň po základním vzdělávání, obsahuje různě dlouhé stupně

ISCED 4 - postsekundární vzdělávání – vzdělávání po ISCED 3, které ale není termálním vzděláváním – jedná se o nástavbové studium, rekvalifikační studium či pomaturitní studium

ISCED 5 - terciární vzdělávání, první stupeň – bakalářské a magisterské studium, studium na vyšší odborné škole

ISCED 6 - terciární vzdělávání, druhý stupeň – doktorandské studium, vědecká kvalifikace

Funkce školy

Škola plní hned několik funkcí. V rovině obecné plní funkci instituce a v daném stupni vzdělání naplňuje očekávání a cíle těch, kteří ji financují, ale i těch kteří se na ní vzdělávají nebo těch, kteří na ní učí.

Poslání školy, zejména v dnešní době, je velmi sledovanou záležitostí především v souvislosti s rostoucím tlakem na posouzení návratnosti investic do vzdělávání. Některé investiční efekty jsou krátkodobé a přímé – jedná se zejména o odvětví, kde chybí kvalifikovaná pracovní síla. Každý nový absolvent v daném oboru s požadovaným vzděláním bude velmi ceněn.

Oproti tomu se dlouhodobé efekty školní edukace nedají vyhodnotit tak jednoznačně. Dle některých výzkumů je patrné, že lidé s vyšším vzděláním mají větší pravděpodobnost dosáhnout vyšších příjmů, než lidé s nižším stupněm vzdělání. Oproti tomu, ale existuje i řada nepřímých efektů, které se týkají reprodukce a rozvoje kultury a sociální tradice. Proto nelze jednoznačně říci, že čím vyšší dosažené vzdělání tím vyšší finanční příjem.

Cíle funkce školní edukace jsou uvedeny v Bílé knize, kterou vydal Národní ústav pro vzdělávání v České republice. (Votava, 2011)

Cíle a funkce školy

1. Rozvoj lidské individuality – péče o zdraví, kultivace a uplatnění individuálních schopností, fyzický, psychický a citový vývoj.
2. Zprostředkování historicky vzniklé kultury, zajištění kontinuity v čase, zprostředkování národní identity a ochrana kulturního dědictví – poznatky z vědy, techniky, umění, pracovní dovednosti, duchovní a morální hodnoty.
3. Ochrana životního prostředí a zajištění udržitelnosti rozvoje společnosti - poznatky o životním prostředí, vytvoření citového vztahu k přírodě a schopnosti k utváření zdravého životního stylu.
4. Posilování soudržnosti společnosti - zajištění spravedlivého přístupu ke vzdělání všem, vyrovnání nerovností a znevýhodnění, výchova k lidským právům.
5. Výchova k partnerství, spolupráci a životu v globalizující se společnosti – výchova k toleranci, kultivaci vztahů, k odlišnostem a jinakosti, poznání souvislostí v evropském a globálním rozměru.

6. Zvyšování konkurence schopnosti ekonomiky a prosperity společnosti – rozvoj lidských zdrojů, podpora pružnosti a přizpůsobivosti v pracovní sféře, využívání nových technologií, rozvoj řídicích schopností.
7. Zvyšování zaměstnatelnosti - rozvíjení tvořivosti, samostatnosti a odpovědnosti, posílení všeobecného vzdělávání, široký základ odborného vzdělávání, rozvíjení klíčových dovedností, kritické myšlení.(Votava, 2011)

3.3 Vzdělávání ve středních školách

Po ukončení základní školní docházky hraje velmi důležitou roli studium na středních školách. Podle členění ISCED se toto studium nazývá „ Vyšší sekundární vzdělávání“. Běžně se pro tento stupeň vzdělává, používá název střední vzdělávání.

Středoškolské kořeny sahají hluboko do historie. V řečtině se výrazem „ gymnasium „ označovalo místo kde se muži různých věkových kategorií zdokonalovali v tradičních sportovních disciplínách. Doslovný překlad slova „gymnos“ znamená nahatý, mužský tělocvik, který se dříve provozoval nahý.

Z postavení středoškolského vzdělávání vyplývají cíle a funkce, které by se měly naplňovat, a které vycházejí z obecných funkcí škol a školní edukace. Cíle a funkce škol by měly odpovídat požadavkům společnosti, ale i potřebám studentů. (Votava, 2011)

Cíle vyššího sekundárního vzdělávání

1. Příprava na povolání – část absolventů středních škol odchází po jejich dokončení přímo do zaměstnání. Tuto profesní kvalifikaci zajišťují střední odborné školy a odborná učiliště. Odbornost, kterou zde absolvent získá, vyjadřuje charakteristiku jeho budoucí pracovní pozice, ve které se může uplatnit. Během studia získává odborné kompetence, které jsou na konci vzdělání ověřeny.

2. Příprava pro další studium – v současné době stále více žáků středních škol pokračuje v dalším studiu na terciárním stupni. Studují na vyšších sekundárních školách, které plní tranzitní funkci mezi dosaženým a následným studiem.
3. Rozvoj klíčových kompetencí – klíčové kompetence jsou nezbytné jak pro život, tak i pro budoucí profesi. Kompetencemi rozumíme dovednosti, které lze uplatnit napříč danými obory, ve všech typech profesí, ale i v situacích všedního praktického života.
4. Cíle osobnostně aktivující - při přechodu na střední školu se žák nachází v období adolescence a hledání vlastní identity. Tento přechod nebývá jednoduchý. Úzce souvisí s výchovou a profesní socializací, což znamená přijímání budoucí profesní role a s ní související zvyklosti a hodnoty.
5. Cíle sociální a preventivní- cílem školy je chránit dospívající žáky proti negativním, jevům a to zejména v období jejich nezralosti. Umožnit jim přechod ke stabilnějšímu období jejich dospívání. Škola předává základní hodnoty a působí preventivně v sociální sféře. (Votava, 2011)

Stupně středních škol

Dle zákona 561/2004 (Školský zákon) dělíme střední školy do těchto stupňů:

STŘEDNÍ VZDĚLÁNÍ S MATURITNÍ ZKOUŠKOU

Toto vzdělávání dále zákon dělí na všeobecné vzdělávání (gymnázia, lycea) a na odborné vzdělávání, které se vyučuje na středních odborných školách.

STŘEDNÍ VZDĚLÁNÍ S VÝUČNÍM LISTEM

Jedná se o 2,3 a 4 leté obory vzdělání. Dříve se tento typ škol označoval jako střední odborné učiliště a odborné učiliště.

STŘEDNÍ VZDĚLÁNÍ

Vzdělání zakončené pouze závěrečnou zkouškou. Spadají sem praktické školy určené žákům se zdravotním postižením.

Formy vzdělávání na středních školách

Vzdělávání na středních školách má různé formy, které jsou upraveny Školským zákonem. Tento zákon vyjadřuje jakým způsobem je vzdělání organizováno a poskytováno.

DENNÍ STUDIUM – nejčastější forma, probíhá každý den pět dní v týdnu.

VEČERNÍ STUDIUM – pravidelně několikrát v týdnu zejména v odpoledních a večerních hodinách, často využívaná forma pro nástavbové studium.

DÁLKOVÉ STUDIUM - samostatné studium (samostudium) spojené s konzultacemi.

DISTANČNÍ STUDIUM – samostatné studium převážně nebo zcela s pomocí ITC, s možností případné konzultace.

KOMBINOVANÉ STUDIUM – střídá denní a jiné formy studia (Votava, 2011)

Obory vzdělávání na středních školách

Obory vyučující se na středních odborných školách mají široké spektrum možností. Vedou k dosažení kvalifikace potřebné pro určitý typ povolání. Zaměření středních škol určuje „Soubor oborů vzdělávání“. Soubor je popsán v nařízení vlády z roku 2004 a snížil počet oborů z dřívějších 800 na stávajících 250 oborů.

Oborů vzdělání lze dosáhnout: středním vzdělání, středním vzdělání s výučním listem nebo středním vzdělání s maturitní zkouškou.

Každý obor vzdělání je osmimístným kódem, který určuje typ dosaženého vzdělání a jasně vymezuje získané profesní a klíčové kompetence. Pro každý obor je vydán vlastní „rámcový program“ předepisující obsah a organizační zajištění výuky daného oboru. Jedná se o závazný předpis.

3.4 Střední školství po roce 1989

Střední školy zajišťují tzv. sekundární vzdělávání, které prošlo po roce 1989 radikální změnou. Původně existoval nezanedbatelný převis poptávky po středním studiu, způsobený nedostatkem a nevhodnou strukturou studijních míst na středních školách. Oproti tomu dnes existuje vysoký převis nabídky středoškolského vzdělávání nad poptávkou. Na tomto vývoji se podílely určité faktory:

- demografická situace,
- vznik nestátních škol,
- rozšíření prostoru a to velmi výrazné pro samostatné chování škol v oblasti učebních osnov,
- změna v systému financování školství.

Tyto faktory umožnily vznik nových škol, vznik nových vzdělávacích oborů a umožnily také vznik nových typů škol – víceletá gymnázia a integrované střední školy

Nově také po roce 1989 začaly vznikat soukromé školy, které se uplatnily především ve středním školství a rozšiřovaly tak nabídku studijních příležitostí pro absolventy základních škol. Soukromé školy nabízejí studium denní s maturitou, studiu denní s výučním listem, ale i různé formy doplňkového vzdělání – nástavbové studium, pomaturitní studium, studium při zaměstnání atd.

V současné době je téměř třikrát více středních škol než v roce 1989. Z toho počtu nových škol je $\frac{3}{4}$ škol soukromých.

V porovnání se zahraničím je u nás více soukromých škol ve středním školství, zatímco v zahraničí tvoří soukromé školy výrazný podíl v základním školství.

Populace žáků základních škol, kteří se rozhodnou pro střední odbornou školu nebo střední odborné učiliště má sestupnou tendenci. V podstatě lze říci, že pokles je o $\frac{1}{3}$ žáků vycházejících ze základních škol. Jedním z faktorů, který na určité období způsobil tento pokles, bylo zavedení povinné devítileté školní docházky. Ta byla znovu zavedena ve školním roce 1996/1997 a volali po ní zejména zaměstnavatelé a profesní svazy. Žáci nastupující na

střední odborné školy z devátých tříd jsou zralejší pro přípravu na povolání a lépe se adaptují v procesu praxe.

Ke zvýšení populace na středních odborných školách a odborných učilištích slouží v současné době mnoho projektů podporujících spolupráci středních odborných škol a zaměstnavatelů. Cílem této spolupráce je především praxe přímo u zaměstnavatele a následná možnost lepšího uplatnění absolventů škol na trhu práce.

3.5 Vzájemná spolupráce středních škol a podniků

Spolupráce středních odborných škol a podniků vytváří pro studenty možnost reálného pohledu na jejich budoucí zaměstnání. Zaměstnavatelé ve studentech získávají nové pracovníky. Během odborné praxe si, mohou jak studenti, tak zaměstnavatelé vytvořit představu jeden o druhém. Prohlubují své vztahy a předávají, si poznatky z této spolupráce. Studenti pracují v reálném provozu, setkávají se s různými situacemi, které nezažijí v učebnách odborného výcviku. A v neposlední řadě získávají i finanční gramotnost, a to v případě, že pracují v provozu, kde vytvářejí produktivní činnost a jsou za ni finančně ohodnoceni.

Produktivní činnost

Je zařazena do výuky předmětu odborný výcvik na středních odborných učilištích a školách. Nejčastěji je uskutečňována, pokud škola spolupracuje se zaměstnavateli. Pro studenty je zařazení produktivní činnosti velmi atraktivní zvláště proto, že za kvalitně odvedenou práci mohou dostávat finanční odměnu. Pokud je produktivní činnost zařazena do výuky předmětu odborný výcvik, musí být dodržena určitá pravidla.

Produktivní činnost se podřizuje:

- výchovně vzdělávacím cílům,
- učební osnově předmětu odborný výcvik,

- předpisům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

Každý takto organizovaný den musí mít být ve zkrácené formě část úvodní, průběžnou a závěrečnou v podobě závěrečné instruktáže.

Příkladem produktivní činnosti může být například příprava restaurace na polední provoz a následná obsluha během něho.

Žáci jsou prací v reálném provozu motivováni, protože dělají práci s viditelným výsledkem a užitek. Zároveň dostanou finanční odměnu za produktivní činnost. Finanční odměna se však nesmí stát jedinou motivační složkou při výuce odborného předmětu.

Práce v reálném provozu musí být provedena v náležitě kvalitě, aby mohla být žákům vyplacena finanční odměna. Výše této odměny závisí na dohodě mezi zaměstnavatelem a středním odborným učilištěm či školou. Část finančních prostředků může být také využita pro potřeby školy. (Kříž, 2007)

Smluvní organizace

Smluvní organizace jsou jednou z možností pro výuku odborného výcviku na středních odborných školách. Mohou být využívány tam, kde střední odborné školy nemohou zajistit výuku některých témat, vyplývajících z učební osnovy předmětu praxe. Vhodné je pro tuto formu praxe zajistit organizace s moderním vybavením, špičkovou technologií výroby a v neposlední řadě s kvalitní organizací práce ve výrobním provozu.

Spolupráce smluvní organizace a střední odborné školy musí být realizována jen za předpokladů, že obě strany uzavřely oboustrannou smlouvu o praktickém vyučování. Nedílnou součástí této smlouvy musí být i podmínka, že veškeré práce, které žáci vykonávají v rámci praktického vyučování ve smluvní organizaci, budou v souladu s učební osnovou předmětu praxe daného oboru vzdělání.

Další podmínkou, která musí být v oboustranné smlouvě uvedena, že žáci budou pracovat a vykonávat praxi pod přímým vedením učitelů praxe nebo instruktorů. Instruktorem je

vybraný pracovník z řad smluvní organizace. Pracovník musí absolvovat příslušný kurz a být držitelem osvědčení pro výkon této funkce.

Spolupráce se smluvními organizacemi je přínosem nejen pro žáky středních odborných škol, ale i pro učitele praxe, či učitele odborných předmětů. Umožňuje rozvíjení odborné pedagogické činnosti, spolupráci se zaměstnavateli daného pracoviště a v neposlední řadě slouží jako zdroj odborných poznatků a neustálý kontakt s moderními trendy. (Kříž 2007)

Náležitosti smlouvy se smluvními organizacemi

- Druh práce, kterou budou žáci při praktickém vyučování vykonávat
- Místo konání praktického vyučování
- Časový rozvrh praktického vyučování
- Délku praktického vyučování
- Den zahájení praktického vyučování
- Počet žáků, kteří se budou účastnit praktického vyučování
- Poskytování vybavení a jejich využívání při praktickém vyučování
- Způsob dopravy žáků do místa praktického vyučování
- Opatření k dodržování bezpečnosti ochrany zdraví při práci
- Ochranná opatření k ochraně pracovních prostředků (Kříž, 1999)

Význam a poslání instruktorů odborného výcviku

Pokud má být spolupráce školy a firmy efektivní je velmi důležité věnovat pozornost výběru instruktorů.

Základní úkolem instruktora praktické přípravy je naučit žáky těm dovednostem, jenž jsou nezbytné pro kvalifikovaný výkon povolání, na které se připravují.

Výběr instruktorů

Do této funkce vybírají firmy ve spolupráci se školou vhodné a odborně kvalifikované pracovníky, kteří mají pedagogické a morální předpoklady. Instruktor musí zvládnout během odborného výcviku žáků nejen jejich výuku, ale i své pracovní povinnosti vyplývající z pracovního zařazení. Z tohoto důvodu je třeba věnovat výběru instruktorů náležitou pozornost.

Úkoly instruktora praktického vyučování

- Veškerou svou činností ovlivňuje žáky, a to tak aby byli řádně připraveni na své budoucí povolání.
- Vychovává z žáků dobré odborníky v oboru a čestné pracovitě občany.
- Učí žáky přesně a dostatečně rychle vykonávat pracovní operace a činnosti stanovené učební osnovou.
- Kontroluje žáky vedenou dokumentaci, vykonanou práci a zpracovává poklady pro odměňování.
- Hodnotí a klasifikuje žáky za vykonanou práci, ale i za jejich chování na odborném výcviku.
- Společně s učitelem odborného výcviku zpracovává tematické a přeřazovací plány a dbá na jejich dodržování.
- Dohlíží na dodržování délky vyučovacího dne a předpisů BOZP.

Jmenování instruktorů

Jmenování je prováděno písemně a tvoří součást dodatku pracovní smlouvy. Instruktor je po pracovní stránce řízen příslušným vedoucím pracovníkem. Metodicky ho řídí zpravidla hlavní učitel odborné výchovy nebo zástupce ředitele pro praktické vyučování.

Kvalifikační požadavky instruktorů

- Vyučen v oboru nebo úplné střední odborné vzdělání
- Absolvování pedagogického minima
- Odborná zdatnost
- Pozitivní vztah k mladým lidem
- Průběžné sebevzdělávání
- Organizační schopnosti

Charakterové vlastnosti – zásadovost, důslednost, pedagogický takt, smysl pro pořádek - nejzávažnější chybou bývá nedostatečná trpělivost (Holakovský, 1999)

3.6 Projekt pospolu

Základní informace

Projekt POSPOLU je zaměřen na spolupráci středních odborných škola a firem v oblasti odborné praxe. Jedná se o národní systémový projekt, který je finančně zastřešen prostředky Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Projekt vznikl na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy ČR, za vydatné spolupráce zaměstnavatelských svazů. Zahájení proběhlo v prosinci roku 2012 a celý projekt bude zakončen v červnu roku 2015. Realizaci zajišťuje MŠMT ve spolupráci s Národním ústavem pro vzdělávání, který dozoruje naplnění jednotlivých klíčových aktivit.

Cíl projektu „POSPOLU“

Projekt má za cíl prohloubit spolupráci středních odborných škol a podniků (zaměstnavatelů). Toto prohloubení přispěje ke zlepšení odborné přípravy žáků. Odborná příprava bude v mnohem větším rozsahu probíhat v reálném pracovním prostředí. Mezi další cíle projektu spadají možnosti v rámci vzájemné spolupráce. V neposlední řadě si tento projekt klade za cíl dospět k návrhům v oblasti legislativy, které povedou k usnadnění a zvýhodnění v oblasti odborného vzdělávání.

Sběr podnětů a informací

Sběr podnětů a informací probíhá různými způsoby. Jednou z cest je analýza stávající spolupráce, která proběhla v roce 2013 formou plošného dotazníkového šetření ve všech školách a ve vybraných firmách. Dalším zdrojem informací je pilotní prověřování dosavadní spolupráce škol a podniků a to ve vytipovaných oborech. Výběr partnerství pro pilotáž je

realizován formou výběrového řízení podle zákona o veřejných zakázkách. Pilotáž je finančně podporována, přičemž finance slouží zejména k úhradě výdajů spojených s výukou žáků v reálném prostředí. Třetím zdrojem podkladů je monitoring spolupráce škol a zaměstnavatelů a jejich následné vyhodnocení vedoucí k legislativním návrhům a změnám v oblasti spolupráce. Po celou dobu projektu bude probíhat sběr individuálních podnětů škol, firem, asociací a sdružení.

Zapojení do projektu

Školy a firmy se mohou do projektu „POSPOLU“ zapojit několika způsoby.

A, Pilotáž probíhá na základě vyhlášeného výběrového řízení a je spojena s finanční podporou.

B, Monitoring spolupráce, jehož smyslem je zviditelnění dobré praxe fungující spolupráce mezi firmami a školami. Slouží také jako zdroj informací o zkušenostech napříč všemi obory.

C, Tvorba případových studií. Do této tvorby se zapojují pedagogičtí pracovníci, kteří zachycují konkrétní spolupráci školy s firmou, kde jejich žáci vykonávají praxi.

Dalšími možnostmi jsou různé vzdělávací akce v regionech a workshopy pořádané na podporu projektu „POSPOLU“.

Vytvoření modelů spolupráce škol a firem

V rámci projektu popisují modely spolupráce možnosti středních odborných škol a zaměstnavatelů v odborném vzdělávání. Z obecných modelů vznikají postupně tzv. aplikované modely pro jednotlivé skupiny oborů. Součástí jsou také případové studie zachycující zkušenosti spolupráce konkrétní školy s konkrétními firmami.

Vytvoření kooperativního modelu odborného vzdělávání

Model kooperativního odborného vzdělávání vzešel z projektu „POSPOLU“ a rozhovorů s partnery na sociální úrovni. Vytvoření modelu otevřelo dveře pro lepší spolupráci odborných škol a podniků a také podpořilo využívání prvků duálního systému v odborném výcviku. Odborný výcvik tak může ve větší míře probíhat v reálném pracovním prostředí.

Kooperativní model vychází ze stávajících možností a podmínek v ČR. Jeho prvotním cílem je uspokojení požadavků odborných škol a zaměstnavatelů pro větší zapojení firem do vzdělávacího procesu a přispět tak k rozvoji odborného vzdělávání.

Kooperativní model vs. Duální systém

Kooperativní model ve své koncepci vychází z celostátní koordinace spolupráce škol a podniků. Na základě této koordinace dosahují žáci srovnatelných výsledků a získávají stejnou kvalifikaci a to bez rozdílu. Nezáleží tedy na to, zda vykonávali odborný výcvik na školním pracovišti nebo byli v reálném provozu u spolupracující firmy. Kooperativní model řeší následující otázky: legislativní zakotvení, možnost financování a vlastní vzdělávání žáků v praktických činnostech.

Duální systém je nejčastěji realizován v německy mluvících zemích. Jeho základní a charakteristickým rysem je dvojitý status žáka. Ve škole využívá status žáka a s podnikem kde vykonává odbornou praxi, má uzavřenou zaměstnaneckou smlouvu. Podle této smlouvy se žák zavazuje, že po úspěšném dokončení školy zde nastoupí jako řádný zaměstnanec a naopak podnik mu garantuje zajištění pracovní místo, které bývá již v průběhu přípravy specifikované.

Nejvíce je duální systém propracován v Německu. I když v jednotlivých spolkových zemích jsou často značné rozdíly ve vzdělávacím systému. Například střední maturitní vzdělání trvá v některých zemích 12 let, v jiných 13, avšak příprava na povolání je jednotná a má pro všechny spolkové země stejná pravidla včetně jednotných závěrečných učňovských zkoušek.

Duální systém německého typu se od kooperativního modelu liší v oblasti legislativní, finanční, v odpovědnosti za závěrečné zkoušky a pojetí statutu žáka.

Rozdíly v jednotlivých oblastech mezi kooperativním modelem a duálním systémem

1. V oblasti legislativy:

Duální systém – upraveno samostatným zákonem upravujícím práva a povinnosti zaregistrovaných partnerů.

Kooperativní model – možno realizovat ve stávajícím legislativním rámci pouze s menšími legislativními změnami.

2. V oblasti statutu žáka:

Duální systém – žák má dvojí status s podnikem má uzavřenou zaměstnaneckou smlouvu a ve škole je žákem.

Kooperativní model – zůstává pouze status žáka školy.

3. V oblasti odpovědnosti za závěrečné zkoušky:

Duální systém – závěrečné zkoušky zajišťují zaměstnavatelé, resp. jejich komory.

Kooperativní model – odpovědnost za závěrečné zkoušky zůstává na škole, zaměstnavatelé se jich účastní v roli členů zkušebních komisí.

4. V oblasti financování:

Duální systém – zaměstnavatelé nesou většinu nákladů na odborný výcvik žáků.

Kooperativní model – má více zdrojové financování (stát, firma).

Vzdělávací akce projektu „POSPOLU“

Vzdělávací akce projektu POSPOLU jsou určeny učitelům i zástupcům firem.

Cílem vzdělávacích akcí je v co největší míře přiblížit formou moderních vzdělávacích metod možnosti spolupráce. Dále tyto akce také prohlubují a zkvalitňují komunikaci mezi odbornými školami a podniky.

1. Podpora a rozvoj mobility na středních školách – možnosti využití ECVET

Seznamuje účastníky s evropskými nástroji na podporu odborného vzdělávání a mobility žáků. Dále popisuje výsledky učení a to přes znalosti, dovednosti, kompetence a možnost vyzkoušet je v praxi formulaci výsledků vzdělávání užitečnou a srozumitelnou formou.

ECVET – Evropský systém pro přínos kreditů v odborném vzdělávání, podporuje v evropském měřítku mezinárodní mobilitu a v národním zejména spolupráci škol a firem. Hlavní podstatou je vzájemná dohoda školy a firmy, co se žák při praxi nebo stáži ve firmě naučí. Tyto předpokládané dovednosti tvoří tzv. jednotku výsledků učení, kterou žák získá při praxi ve firmě a škola už ji poté neověřuje a znovu nehodnotí.

2. Modely vzájemné spolupráce škol a podniků s uvedením do praktického života

Představuje konkrétní modely spolupráce škol a zaměstnavatelů, ale především další možnosti jejich využití pro nalézání nových podnětů a plánování vzájemné spolupráce škol a podniků.

3. Prohloubení spolupráce škol a podniků v odborném výcviku a možnosti doplnění ŠVP

Seznamuje s obecným modelem spolupráce škol a zaměstnavatelů, učí pracovat s modelem pro odborný výcvik, ale především se zaměřuje na oblast zkvalitnění a plánování spolupráce v rámci Školního vzdělávacího programu (ŠVP).

4. Jak prohloubit a vzbudit zájem žáků o odborné vzdělávání

Jaké lze používat formy a metody pro efektivní prohloubení zájmu žáků a jak tento zájem o řemeslo posilovat

5. Jak rozvíjet odborné kompetence žáků tak, aby se uplatnili na trhu práce

Jaké kompetence žáci potřebují, aby se uplatnili na trhu práce a jak je získají.

6. Jak podporovat motivaci podniků k rozsáhlejší strategické spolupráci s odbornými školami

Jaké výhody spolupráce pro firmu přináší a z jakého důvodu by měly firmy o spolupráci usilovat.

7. Kurzy pro odborné zaměstnance podniků

Poskytují vybraným pracovníkům potřebné pedagogické znalosti, které posléze uplatní při výuce žáku a to v pozici instruktora nebo v pozici odborníka působícího ve vzdělávacím procesu a přinášejícího do výuky nové a moderní poznatky z praxe.

INSTRUKTOR – zaměstnanec podniku, který při odborném výcviku žáky školí v reálném pracovním prostředí a má potřebné pedagogické znalosti (pedagogické minimum).

ODBORNÍK Z PRAXE – zaměstnanec podniku, který se podílí na teoretické výuce prostřednictvím seminářů, účastnit se cvičení nebo společně s učitelem odborného výcviku koncipuje témata samostatných odborných prací, vede odborné práce a účastní se jejich obhajoby. Dále se účastní evaluace výuky a výsledků učení žáků i celého školního vzdělávacího programu. Přispívá ke správnému a reálnému pohledu žáka na praxi. (projekt „**POSPOLU**“)

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 Vlastní šetření

Absolventi pohybující se na trhu práce to mají v poslední době velmi ztížené. Mnoho zaměstnavatelů nemá v absolventy velkou důvěru a pochybují o jejich teoretických, ale především praktických dovednostech. V důsledku těchto pochybností dochází v posledních letech ke vzniku mnoha projektů kladoucích si za cíl zlepšit tuto situaci.

Pro svou bakalářku práci jsem provedla sekundární analýzu několika dokumentů k této problematice a rovněž dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na tom, proč se absolventi rozhodli studovat zvolený obor, co jim dosavadní vzdělání dalo a zda jsou připraveni ke vstupu na trh práce. Další otázky směřovaly k jejich spokojenosti s volbou studijního oboru a názorům na uplatnitelnost absolventů na trhu práce. Cílem bylo zjistit jejich názory a představy o pracovní budoucnosti.

Zdroje dat

Sekundární analýza dat – zdrojem dat pro mě byly publikace a závěrečné zprávy projektu „POSPOLU“, publikace - Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání z let 2004-2013 Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů, informace MF, MŠMT k uplatnění odpočtu na podporu odborného vzdělávání od základu daně z příjmu.

4.2 Šetření o vzájemné spolupráci škol a zaměstnavatelů v rámci projektu „POSPOLU“

V rámci projektu „POSPOLU“ proběhlo šetření za pomoci dotazníků. Dotazníky byly zasílány elektronickou cestou. Zahrnuty byly všechny střední a vyšší odborné školy spolupracující na projektu „POSPOLU“ a stejnou formou bylo provedeno i dotazování u vytipovaných zaměstnavatelů. V návaznosti na dotazníkové šetření proběhly hloubkové rozhovory s vybranými zástupci škol a zaměstnavatelů.

V rámci šetření proběhlo zpracování mnoha dokumentů, které směřovali k zmapování hloubky spolupráce škol s podniky, a byly využity pro přípravu „návrhů legislativních a systémových opatření“ k zajištění optimálních podmínek spolupráce škol a zaměstnavatelů v ČR.

Šetření formou dotazníků rozhovorů s vedoucími pracovníky středních a vyšších škol mělo za cíl posbírat co nejvíce informací o „současné podobě odborné přípravy žáků“ ve školách a v reálném pracovním prostředí, ale i o pedagogických pracovnících a žácích těchto škol. Velmi důležité a potřebné informace sdělili i sami zaměstnavatelé a to především o průběhu a výsledcích odborné přípravy žáků v reálném pracovním prostředí a o připravenosti absolventů středních a vyšších odborných škol ke vstupu na trh práce. Dotazování cílilo rovněž na určení bariér překážek při realizaci spolupráce mezi školami a podniky. Byly navrženy úpravy v rámci legislativních opatření, které jsou nezbytné pro optimalizaci a realizaci odborného výcviku či odborné praxe. Dotazníkové šetření proběhlo formou „elektronického dotazování“. Vzorek oslovených subjektů pokryl všechny obory vzdělávání a všechna odvětví ekonomických činností. Zapojilo se 351 škol a 1069 zaměstnavatelů s více jak 20 zaměstnanci.

Výsledky šetření poukazují na vzájemnou shodu škol a zaměstnavatelů v některých zásadních otázkách. Potřeby a očekávání zaměstnavatelů a škol se ve většině případů setkávají ve vzájemné shodě, což lze považovat za potěšující okolnost.

Ředitelé škol hodnotí velmi pozitivně a jednoznačně přínos spolupráce s podniky a to jak pro školy tak i žáky a částečně také pro samotné zaměstnavatele. Tato spolupráce škol a

podniků dle ředitelů škol v konečném výsledku také velmi výrazně přispívá ke snižování nezaměstnanosti absolventů škol a celkové regionální nezaměstnanosti.

Nejčastější formou spolupráce škol se zaměstnavateli je zajišťování praktického vyučování (81% odpovědí) a při pořádání exkurzí žáků přímo ve firmách (76% odpovědí). Tato zjištění korespondují s výsledky šetření u zaměstnavatelů, kteří jako nejtýpicetější a nejčastější formu spolupráce se školami uvádějí odborný výcvik/odbornou praxi a exkurze žáků. Na polovině škol, které se zapojily do dotazníkového šetření se v předcházejících třech letech podíleli odborníci z praxe na odborném či teoretickém vzdělávání žáků. Třetina dotazovaných škol uvedla, že při pořádání maturitních zkoušek zve odborníky z praxe. Stáže učitelů odborného výcviku/praxe ve firmách jsou pořádány spíše nárazově.

Rozsah spolupráce škol a zaměstnavatelů v rámci odborného výcviku je v největší míře realizován formou týdenních bloků s výrazným nárůstem od 2. a 3. ročníku. Více jak tři třetiny spolupracujících zaměstnavatelů považují tento týdenní cyklus za vyhovující a přínosný pro obě strany. Třetina zaměstnavatelů by uvítala vyšší míru přípravy ve firmách a menší ve školách. Necelých 12% dotazovaných podniků považuje za vyhovující variantu, kdy by si firmy vychovávaly své kvalifikované pracovníky samy formou spolufinancování odborné přípravy. Nejvíce tato forma vyhovuje firmám zaměřeným na zpracovatelský průmysl. Pouze 2 firmy z celkového počtu dotazovaných by preferovaly zavedení čistého duálního systému vzdělávání.

Velmi podobně a shodně vnímají školy a zaměstnavatelé „bariéry vzájemné spolupráce“. Z pohledu škol je nejčastější komplikací při odborném výcviku/odborné praxi citelný nedostatek peněžních prostředků ve školách a dostupnost vhodných podniků s požadovaným zaměřením. Často zmiňovanými překážkami spolupráce je také nastavení hygienických a bezpečnostních předpisů či absence daňového zvýhodnění pro firmy, které umožňují realizaci odborného výcviku/odborné praxe pro žáky. Jako další bariéry školy uvádějí laxní přístup samotných žáků a nedostatečnou spolupráci v soukromém sektoru. Zaměstnavatelé uvádějí ve svých odpovědích ohledně bariér vzájemné spolupráce téměř shodné nedostatky. Nejčastějšími překážkami jsou nedostatečné peněžní prostředky, dostupnost vhodných škol a to z hlediska dopravní obslužnosti a problémy při komunikaci.

Zaměstnavatelé ve svých dotaznicích odpovídali také na otázku „ míry spokojenosti s výstupními kompetencemi absolventů škol“. Nejčastěji poukazovali zaměstnavatelé na

poměrně nízkou úroveň absolventů v komunikačních dovednostech, znalostech cizích jazyků a schopnostech nést zodpovědnost. Nejvíce se tyto nedostatky projeví u oborů – strojírenství, stavebnictví, ekonomie a obecně u technických oborů dále ve sféře zdravotnické a sociální.

Školy i zaměstnavatelé navrhovali následující změny:

- zvýšit podíl odborné přípravy na pracovištích zaměstnavatelů
- změnit způsob financování praktické přípravy žáků ve firmách formou daňových odpočtů
- změnit způsob financování škol
- vyřešit problém lékařských prohlídek žáků a BOZP
- zlepšit přípravu žáků na základních školách

4.3 Uplatnění odpočtu na podporu odborného vzdělávání

Jednou z možností podpory spolupráce škol a zaměstnavatelů je zákonné opatření Senátu č.344/2013 Sb. o změně daňových zákonů, které nabylo účinnosti dne 1. 1. 2014. Toto opatření zavádí nové odpočty od základu daně z příjmu na podporu odborného vzdělávání. Opatření má podpořit spolupráci škol a zaměstnavatelů v oblasti sdílení výrobních /učebních/ prostředků, předávání zkušeností a získávání pracovních návyků žáků přímo na pracovišti poplatníka /fyzické nebo právnické osoby/.

Opatření umožňuje:

- a, Odpočet na podporu pořízení majetku zaměstnavatele pro účely odborného vzdělávání v rozsahu 50 až 110% vstupní ceny majetku podle doby jeho využití žáky.
- b, Odpočet na podporu výdajů vynaložených na žáka v rámci odborného vzdělávání činí součin 200,- Kč a počtu hodin praktického vyučování ve středních školách, uskutečněných v konkrétním období na pracovišti zaměstnavatele – poplatníka.

Toto opatření má zohlednit přímé i nepřímé financování středního odborného vzdělávání, jako uznatelné výdaje pro zaměstnavatele a sociální partnery škol při zajišťování praktické přípravy odborných škol.

4.4 Rozbor uplatnitelnost absolventů na pracovním trhu

Přechod absolventů škol ze vzdělávacího procesu do světa práce lze považovat za jeden z nejdůležitějších kroků v životě. Tento velmi důležitý moment výrazným způsobem ovlivňuje nejen budoucí kariéru absolventa, ale i kvalitu jeho života. Tento přechod nastavuje životní standardy člověka. Úspěšnost či neúspěšnost při hledání prvního zaměstnání má dopad na to, jaký přístup k pracovnímu procesu absolvent zaujme. Prosadit se úspěšně na trhu práce nebývá jednoduché. Nároky na nově přijímané zaměstnance se neustále mění a díky ekonomickému tlaku se nabídka volných pracovních míst ze strany zaměstnavatelů neustále tenčí. Tento tlak má za důsledek zvýšení konkurenčního boje mezi uchazeči o nabízená pracovní místa. Dříve platilo, že člověk z dosaženým vyšším vzděláním se snadněji uplatnil na trhu práce. Toto pravidlo dnes pomalu klesá, a to v souvislosti konkurenčního boje. Ten se v posledních letech přiosťuje.

Absolventi škol jsou dnes považováni za jednu z významných rizikových skupin na trhu práce. Vstupují na trh práce s minimálními pracovními zkušenostmi, což je jednou z hlavních překážek v uplatnění. Riziko nezaměstnanosti absolventů je velmi dobře patrné ve zveřejňovaných statistikách. Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů se poměrně výrazně zvýšila na přelomu let 2012-2013. Nezaměstnanost čerstvých absolventů se zvyšuje, přestože některé regiony mají v některých profesích a oborech nedostatek zaměstnanců. Tento pokles je dán demografickým stárnutím populace a poklesem kvalitní pracovní síly v určitých profesích právě v důsledku stárnutí určitých ročníků populace.

Na nezaměstnanosti absolventů škol má mimo objektivních překážek, které vycházejí z aktuální situace na pracovním trhu také velký podíl subjektivní pohled zaměstnavatelů. A to jak z hlediska jejich znalosti a dovednosti, které mohou uplatnit v rámci nabízených pracovních míst. Hodnocení absolventů z hlediska jejich připravenosti, míry osvojení kompetencí, jež jsou považovány za důležité a také jejich kvality, jsou proto důležitou vazbou pro rozkrývání možností a bariér ve vazbě uplatnitelnosti na trhu práce.

4.5 Analýza připravenosti absolventů škol a potřeb zaměstnavatelů

Analýza se zaměřuje a opírá o výzkumné šetření, které bylo realizováno v letech 2004-2007 a poté v roce 2013, jehož cílem bylo identifikovat změny v postojích zaměstnavatelů vzhledem k uplatnitelnosti a hodnocení absolventů škol vstupujících na trh práce. Analýza se soustředí na hodnocení důležitých klíčových kompetencí a na míru jejich osvojení samotnými absolventy. Dále se zaměřuje na postoje zaměstnavatelů ovlivňující přijímání nebo naopak nepřijímání absolventů škol. V souvislosti s těmito postoji byla vytvořena typologie zaměstnavatelů. A v neposlední řadě analyzuje vývoj spolupráce škol a zaměstnavatelů v rámci odborného výcviku/praxe.

- vývoje hodnocení klíčových kompetencí a míra jejich osvojení,
- změny v postojích zaměstnavatelů k přijímání absolventů,
- vývoj spolupráce zaměstnavatelů se školami a zapojení zaměstnavatelů do odborného výcviku/praxe,
- typologie a profily zaměstnavatelů na základě jejich postojů vůči uplatnitelnosti a zaměstnanosti absolventů škol.

Organizace analýzy

Analýza postojů zaměstnavatelů vychází ze dvou šetření, která na sebe tematicky i obsahově navazují. První šetření probíhalo v letech 2004-2007. Firmám spolupracujícím na tomto šetření byly dotazníky rozesílány elektronicky po telefonické či písemné domluvě. Oproti tomu šetření v roce 2013 probíhalo formou rozesílání elektronického dopisu s odkazem na webové stránky obsahující dotazník. K vytvoření dotazníků byla použita baterie otázek, kde došlo k nepatrné změně, pouze přidáním či odebráním některých položek. Tyto úpravy nikterak zásadně neovlivnily jejich srovnávání.

Hlavní kritéria pro zařazení podniku do dotazníkového šetření

- Převažující obor činnosti podle klasifikace NACE- klasifikace ekonomických činností a odvětví vydaná Evropskou komisí, jejímž cílem je vytvoření stejnorodých skupin ekonomických činností),
- územní hledisko (rovnoměrné zastoupení firem na území České republiky),
- velikost firmy (velikost respektuje rozložení ekonomických subjektů v rámci celé ekonomiky).

4.6 Hodnocení kompetencí z pohledu zaměstnavatelů

Pokud se absolventi chtějí úspěšně prosadit na trhu práce, je nesmírně důležité, aby disponovali znalostmi a dovednostmi, které zaměstnavatelé vyžadují pro určitou pracovní pozici. Absolventi musí pružně reagovat na měnící se kvalifikační požadavky zaměstnavatelů. Soubor znalostí a dovedností potřebných pro úspěšné prosazení na pracovním trhu lze souhrnně označit za kompetence. Rozlišujeme dva druhy těchto kompetencí: klíčové a profesní.

Profesní kompetence chápeme jako soubor znalostí a dovedností směřující k výkonu určitého povolání či profese. Tyto kompetence směřují přímo k určitým pracovním úkolům a činnostem. Vykonávání určité profese je podmíněno jejich perfektním zvládnutím a osvojením.

Klíčové kompetence jsou univerzálnější. Uplatnitelnost klíčových kompetencí napomáhá ke sladění schopností jednotlivých pracovníků s požadavky kladenými na pracovní sílu zaměstnavateli.

Kompetence sledované v rámci analýzy:

- schopnost komunikovat
- správné porozumění zadávaným pracovním instrukcím
- znalosti cizích jazyků a jejich reálné použití
- práce s čísly při během pracovního procesu
- rozhodovací schopnost
- míra zodpovědnosti
- adaptabilita a flexibilita
- práce v týmu
- vedoucí schopnosti
- ochota k dalšímu vzdělávání
- míra dovedností při práci s výpočetní technikou
- schopnost zacházet s informacemi
- schopnost řešit problémy

Podíváme-li se na hodnocení důležitých klíčových kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání absolventů škol vstupujících na trh práce, vidíme jasný vzorec uvažování zaměstnavatelů. S rostoucím vzděláním dochází ze strany zaměstnavatelů i ke zvyšování nároků na pracovní síly. Z tohoto zjištění jasně vyplývá, že osvojení a důležitost klíčových kompetencí má s vyšším stupněm dosaženého vzdělání rostoucí tendenci.

Tabulka A: Porovnání důležitosti kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání v letech 2004-2007 a 2013

	2004 – 2007		2013	
	VYUČENÍ - MATURANTI		VYUČENÍ - MATURANTI	
Schopnost komunikovat	22%	60%	16%	58%
Míra zodpovědnosti	40%	62%	41%	64%
Schopnost řešit problémy	34%	62%	29%	60%
Správné porozumění zadaným pracovním instrukcím	45%	69%	43%	73%
Rozhodovací schopnost	27%	53%	21%	51%
Ochota k dalšímu vzdělávání	42%	68%	41%	65%
Schopnost zacházet s informacemi	20%	58%	12%	47%
Míra dovedností při práci s výpočetní technikou	16%	63%	9%	57%
Adaptabilita a flexibilita	35%	56%	30%	51%
Práce v týmu	40%	59%	40%	55%
Práce s čísly během pracovního procesu	19%	46%	15%	45%
Schopnost vést	7%	29%	4%	24%
Znalosti cizích jazyků a jejich reálné používání	7%	30%	2%	14%

Z tabulky je dobře patrné, že v rámci jednotlivých stupňů dosaženého vzdělání jsou vydvíhovány z hlediska důležitosti zejména ty kompetence, které jsou ve větší míře spjaty s pracovní náplní a jsou pro ni více charakteristické.

Tabulka B: Porovnání důležitosti kompetencí u absolventů středních škol v letech 2004-2007 a 2013

Důležitost kompetencí (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru	
	2013	Změna oproti letům 2004-2007	2013	Změna oproti letům 2004-2007
Správné porozumění zadaným pracovním instrukcím	45%	-10%	40%	-9%
Míra zodpovědnosti	35%	0%	49%	3%
Ochota k dalšímu vzdělávání	37%	-11%	46%	-1%
Týmová práce	38%	-6%	46%	0%
Adaptabilita a flexibilita	25%	-11%	35%	-2%
Schopnost řešit problémy	24%	-4%	36%	-3%
Rozhodovací schopnost	16%	-7%	28%	-3%
Schopnost komunikovat	9%	2%	24%	-6%
Práce s čísly během pracovního procesu	13%	-8%	21%	-2%
Schopnost zacházet s informacemi	8%	-10%	14%	-7%
Míra dovednosti při práci s výpočetní technikou	5%	-9%	12%	-6%
Vedoucí schopnost	2%	-2%	7%	-3%
Znalosti cizích jazyků a jejich reálné používání	2%	-1%	3%	-8%

Zaměstnavatelé jsou v sekundárním sektoru „benevolentnější“ téměř u všech sledovaných kompetencí. Větší rozdíly jsou patrné u kompetencí souvisejících s pracovní činností. Zaměstnavatelé v terciárním sektoru kladou u vyučených i maturantů oproti prvnímu šetření v letech 2004-2007 menší důraz na čtení, porozumění pracovním instrukcím, na zacházení s výpočetní technikou a znalosti cizích jazyků.

Napříč ekonomickými sektory je opět patrný výrazný pokles v hodnocení mezi zaměstnavateli v sekundárním i terciárním sektoru. V sekundárním sektoru mnohem hůře zaměstnavatelé hodnotí kompetence související s adaptabilitou a flexibilitou absolventů, také jejich ochotu učit se a získávat nové znalosti a schopnosti v oblasti týmové práce. V terciárním sektoru je v hodnocení zaměstnavatelů nejvýraznější pokles u dvou kompetencí. Pro zaměstnavatele je méně důležitá zručnost v cizích jazycích a v zacházení s informacemi. Naopak zaměstnavatelé více zdůrazňují potřeby v rozvíjení vlastní odpovědnosti v pracovním procesu.

4.6.1 Míra osvojení klíčových kompetencí

Pro úspěšný vstup jedince na pracovní trh je velmi důležité do jaké míry má jedinec (absolvent) osvojené klíčové kompetence. Zaměstnavatelé mohli zhodnotit, zda je příprava na školách z hlediska klíčových kompetencí dostatečná či nikoliv, a na které kompetence by se školy měly více zaměřit.

Tabulka C: Nedostatky absolventů šetření z let 2004-2007 a 2013

Nedostatečně rozvíjené kompetence (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním Sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru	
	2013	Změna oproti letům 2004 – 2007	2013	Změna oproti letům 2004 – 2007
Správné porozumění zadaným pracovním instrukcím	65%	22%	57%	18%
Míra zodpovědnosti	58%	18%	59%	13%
Schopnost řešit problémy	56%	22%	53%	13%
Schopnost komunikovat	41%	18%	48%	3%
Rozhodovací schopnost	41%	17%	42%	10%
Adaptabilita a flexibilita	44%	15%	39%	13%
Práce s čísly během pracovního procesu	39%	20%	45%	23%
Schopnost zacházet s informacemi	36%	16%	39%	10%
Míra dovedností při práci s výpočetní technikou	29%	-4%	39%	5%
Znalost cizích jazyků a jejich reálné používání	19%	-2%	32%	0%
Vedoucí schopnost	12%	7%	16%	4%
Ochota k dalšímu vzdělávání	64%	25%	59%	17%
Práce v týmu	46%	19%	43%	12%

V sekundárním sektoru pociťují zaměstnavatelé nedostatečnou připravenost zejména v pěstování vztahů k novým znalostem dovednostem a také s motivací k dalšímu vzdělávání. Absolventi v tomto sektoru jsou hůře připraveni v oblastech, které souvisí se čtením a porozuměním pracovním instrukcím a v souvislostech, které souvisí s řešením pracovních problémů. V terciárním sektoru se podle názoru zaměstnavatelů situace zhoršila u všech sledovaných kompetencí. Absolventi přicházejí na trh práce nedostatečně připraveni zejména v oblasti rozvíjení vlastní odpovědnosti, schopnosti rozhodovat se a řešit vzniklý problém a také v komunikačních schopnostech.

4.7 Prosazení absolventů na pracovním trhu

Absolventi škol vstupují na trh práce jako riziková skupina. V důsledku měnících se požadavků ze strany zaměstnavatelů, konkurence a obecného vývoje na pracovním trhu je úspěšné prosazení absolventů stále náročnější a riziko nezaměstnanosti vyšší než v minulých letech. Absolventi škol jsou skupinou, která téměř nemá rozvinuté pracovní návyky a míra jejich praktických zkušeností je poměrně nízká. Z hlediska uplatnitelnosti absolventů velmi záleží na míře osvojených dovedností, které zaměstnavatelé v pracovním prostředí požadují a očekávají. Z předchozího hodnocení osvojených kompetencí absolventů škol v rámci frontálního vzdělávání je patrné, že absolventi jsou z pohledu úrovně připravenosti hodnoceni ze strany zaměstnavatelů spíše negativně. Podle zaměstnavatelů nejsou absolventi dostatečně připraveni a jejich uplatnitelnost na pracovním trhu je nízká. Zaměstnavatelé mají v rámci formálního vzdělávání odlišné představy, nejčastěji spojené s profilací a specializací absolventů na konkrétní pracovní pozice nabízené na trhu práce. Tyto jejich představy a očekávání tak oprávněně či nikoliv ovlivňují celkové vnímání absolventů jako pracovní síly a logicky se odráží v politice nabírání nových zaměstnanců.

Ke zlepšení této situace a k lepšímu pohledu zaměstnavatelů na frontální vzdělávání přispívají mnohé projekty. V neposlední řadě projekt „POSPOLU“ popsany v teoretické části bakalářské práce.

Preference absolventů u zaměstnavatelů

Preference absolventů jako pracovní síly je mezi zaměstnavateli poměrně nízká. Absolventi jsou přijímáni a preferováni jen v 15% případů. Většina zaměstnavatelů uvádí, že absolventi škol v rámci své náborové politiky přímá, ale nepreferuje. Pokud srovnáme výsledky šetření z let 2004-2007 a 2013 všimneme si, že v postojích týkajících se zaměstnání čerstvých absolventů škol nedošlo ze strany zaměstnavatelů k žádným výrazným změnám.

Tabulka D: Preference absolventů sekundárního a terciárního sektoru srovnání let 2004 – 2007 a 2013

Preference absolventů v %	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru	
	2013	Změna oproti letům 2004 -2007	2013	Změna oproti letům 2004 - 2007
Přijímá a preferuje	12%	-3%	15%	3%
Přijímá, ale nepreferuje	77%	1%	69%	-2%
Nepřijímá	11%	6%	16%	1%
Bez odpovědi	0%	-4%	0%	-3%

Způsoby vyhledávání nových zaměstnanců

Z výsledků mnoha šetření evidujeme, že poměrně velkou část iniciativy v hledání práce přebírají sami potencionální zaměstnanci. Sami kontaktují zaměstnavatele a nabízejí jim svoje zkušenosti a dovednosti. Dalším velmi využívaným způsobem v hledání nových zaměstnanců je využití sociálních kontaktů stávajících zaměstnanců. Třetím a nejčastějším způsobem je spolupráce s úřady práce. Tato spolupráce, ale má dle různých šetření klesající tendenci. K největšímu poklesu došlo k hledání nových zaměstnanců pomocí inzertního tisku.

Tabulka E: Způsoby hledávání nových pracovníků srovnání let 2004 – 2007 a 2013

Způsob vyhledávání nových pracovníků v %	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru	
	2013	Změna oproti letům 2004 -2007	2013	Změna oproti letům 2004 – 2007
Hlásí se sami	58%	-3%	43%	0%
Na doporučení	29%	12%	30%	10%
Přes úřad práce	35%	0%	23%	-4%
Pomocí inzerátů	10%	-22%	13%	-23%

Struktura vzdělání nově přijímaných pracovníků a jimi obsazované pozice

Obecně nejčastěji zaměstnavatelé přijímají osoby se středním vzděláním s maturitní zkouškou. Dále přijímají především pracovníky s výučním listem, osoby s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním.

Tabulka F: Struktura vzdělanosti nových pracovníků srovnání let 2004 – 2007 a 2013

Přijímání pracovníků podle dosažené úrovně vzdělání v %	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru	
	2013	Změna oproti letům 2004 -2007	2013	Změna oproti letům 2004 – 2007
Střední vzdělání s výučním listem	65%	-2%	50%	-19%
Střední vzdělání s maturitní zkouškou	46%	19%	52%	8%
Vyšší odborné vzdělání	16%	12%	17%	8%
Vysokoškolské vzdělání	20%	-4%	19%	6%

Oproti rokům 2004-2007 evidujeme v roce 2013 pokles přijímání osob s výučním listem oproti ostatním. Tento pokles je odrazem situace ve středním školství, kde studenti v posledních letech preferují vzdělání ukončené maturitní zkouškou oproti zakončení pouze výučním listem. V důsledku toho považují zaměstnavatelé osoby s výučním listem za „nedostatečné zboží“ a to především v některých oborech.

Mezi nejčastěji obsazované pozice novými zaměstnanci patří:

- Pozice v rámci odborných a technických profesí střední úrovně,
- odborné profese na vyšší úrovni,
- dělnické profese, obsluha strojů a zařízení.

V sekundárním sektoru jsou nejčastěji obsazovány dělnické profese a profese související s obsluhou a řízením strojů. V terciárním sektoru zaměstnavatelé nejčastěji obsazují novými zaměstnanci pozice v provozu, ve službách a v obchodu.

Pracovník s praxí nebo absolvent

Z dotazovaných zaměstnavatelů jich 50% uvedlo, že při přijímání nových pracovníků kladou důraz na praxi a pracovní zkušenosti. Týká se to především zaměstnavatelů, kteří nabízejí práci absolventům sekundárního sektoru a preferují zkušené pracovníky oproti nezkušeným absolventům, kteří se na trhu práce pohybují kratší dobu.

V letech 2004-2007 kladli zaměstnavatelé největší důraz na odbornou kvalifikaci, předchozí praxi a získané zkušenosti. V odpovědích zaměstnavatelů z roku 2013 dochází k určité změně, a to především z pohledu na kritéria související a motivující uchazeče o zaměstnání, kde je kladen větší důraz na jejich samostatnost.

Přijetí absolventa – pro a proti

Hlavním důvodem pro zaměstnání absolventů škol je nezatíženost pracovními návyky. Zaměstnavatelé si takového zkušeného pracovníka sami „zformují a vychovají“ v rámci své vlastní firemní kultury a dle svých představ. Pokud však tento důvod zkonfrontujeme s již zmíněnými výsledky šetření v návaznosti na požadavky a očekávání zaměstnavatelů od absolventů škol jako budoucí potencionální pracovní síly, vysvítá na povrch jistý nesoulad v jejich názorech a postojích. Na jedné straně považují nezatíženost absolventů různými návyky za výhodu a na straně druhé se z „výhody“ stává výrazný handicap, jelikož zaměstnavatelé volají po zkušené pracovní síle. Druhým převládajícím důvodem pro přijímání čerstvých absolventů je jejich ochota dále se vzdělávat a zvyšovat si svou kvalifikaci

Absolventi ucházející se o své první zaměstnání jsou oproti konkurenci v nevýhodě. Mají malé nebo vůbec žádné praktické znalosti a pracovní návyky. Rovněž se špatně orientují na

trhu práce a postrádají určité pracovní kontakty. Míra jejich nezaměstnanosti v současné době převyšuje ve značné míře celkovou nezaměstnanost.

Dalším faktorem je, že od 1. 1. 2009 vešla v platnost novela zákona č.435/2004Sb., o zaměstnanosti, v jejímž důsledku zmizel z legislativy pojem „absolvent – uchazeč o zaměstnání“. Do roku 2008 byli za absolventy považováni mladí lidé do věku 25 let. Po novelizaci se tato věková hranice snížila na 20 let, což v průměru odpovídá době dvou let po ukončení středního vzdělání. Novelizace má za následek zkrácení doby na tak zvanou zvýšenou péči, jako součást rizikové skupiny se ztíženým pracovním uplatněním.

Mezi další faktory ovlivňující neochotu zaměstnavatelů při zaměstnávání absolventů je jejich nereálná představa o výši platu či mzdy, nedostatečná praxe a málo pracovních zkušeností. Jako další omezující faktory jsou uváděny, nízká pracovní morálka a delší doba na aklimatizaci.

4.8 Typologie zaměstnavatelů

V souvislosti s hodnocením kvality absolventů škol, posuzování jejich připravenosti, uplatnitelnosti a jejich preferencí, jako nové pracovní síly, byla vypracována určitá typologie zaměstnavatelů. Zaměstnavatele rozdělila do čtyř skupin. Ke každé skupině byl vytvořen popis charakterizující danou skupinu.

První skupinou jsou zaměstnavatelé označení jako „zaměstnavatelé u zdroje“ jedná se o skupinu s poměrně velkým zastoupením. Zaměstnavatelé v této skupině mají dostatečně velké zdroje potencionální pracovní síly a jejich nedostatek téměř či vůbec nepocítují. Absolventy škol posuzují z hlediska jejich uplatnění na trhu práce pozitivně, ale zároveň tuto skupinu nikterak nepreferují.

Druhou skupinou zaměstnavatelů jsou tak zvaní „hledáči mladých talentů“. Tito zaměstnavatelé se orientují převážně na mladý kolektiv zaměstnanců a při hledání se zaměřují na absolventy škol. I tato skupina se nepotýká s nedostatkem pracovní síly. Bohužel takto zaměřených zaměstnavatelů není mnoho a nepříliš se výrazně podílí na celkovém procentu zaměstnanosti absolventů.

Třetí a nejpočetnější zastoupenou skupinou zaměstnavatelů jsou „zatvrzelí“. Takto označovaná skupina pocítuje velmi výrazně nedostatek pracovní síly a i přes tento handicap mladé absolventy jako novou pracovní sílu nepreferují. Zaměstnavatelé z této skupiny chtějí zaměstnávat pouze zkušené pracovníky a to i přes problémy, které jim jejich nedostatek přináší. Zároveň nepříliš lichotivě hodnotí připravenost absolventů škol pro reálný pracovní proces.

Čtvrtou a poslední skupinou zaměstnavatelů jsou „zahnaní do rohu“. Trpí značným nedostatkem pracovní síly a zaměstnávají poměrně velkou část absolventů. Tato skupina opět nemá na trhu práce velké zastoupení, a proto stejně jako skupina druhá nepříliš ovlivní celkový počet zaměstnaných z řad absolventů. Zároveň je tato skupina zaměstnavatelů nejméně spokojená s přípravou absolventů v rámci vzdělávání a přípravě na budoucí povolání.

4.9 Závěrečné porovnání obou šetření (z let 2004-2007 a 2013)

Při porovnání obou šetření je zcela jasně viditelný pokles spokojenosti zaměstnavatelů s připraveností absolventů škol vstupujících na trh práce. Největší nedostatek vidí zaměstnavatelé v nepřipravenosti těch kompetencí, které oni považují za důležité. Nejvíce nepříznivá situace je podle jejich názorů v sekundárním sektoru. Kvalita absolventů a mladých pracovníků je z ekonomického hlediska hodnocena velmi špatně a zároveň zde zaměstnavatelé často trpí nedostatkem pracovní síly a malým zájmem žáků o určité obory.

Tradičními skupinami takto postižených oborů jsou:

- strojírenství a strojírenská výroba
- stavebnictví
- geodézie a kartografie
- elektrotechnika

Z takového hodnocení situace by se mohlo zdát, že špatná připravenost absolventů je zaviněná chybou v rámci frontálního vzdělávání a leží zcela tak na jejich bedrech. Toto tvrzení je však velmi zjednodušené a zavádějící. Jak již bylo několikrát zmíněno

zaměstnavatelé v zásadě očekávají, že školy absolventy připraví rovnou pro konkrétní pracovní pozici, kterou zaměstnavatelé hledají a nabízejí na trhu práce. Takové uspokojení by ovšem znamenalo rozdělení vzdělávání do mnoha skupin v rámci oborové profilace s vysokou mírou specializace. Takové to rozdrobení není v rámci vzdělávání možné a v důsledku by vedlo k ještě menšímu uplatnění na pracovním trhu, neboť základním předpokladem širší profilace v rámci školní přípravy je umožnit absolventům škol větší flexibilitu v reakcích na měnící se požadavky zaměstnavatelů a zvýšit tak jejich šance na uplatnění a prosazení.

Cílem formálního vzdělávání není specializace na určitý obor, ale poskytnutí určitého souboru dovedností a znalostí v širším záběru a to ve snaze začlenit absolventa úspěšně do pracovního procesu. Další a specializované rozvíjení znalostí a dovedností by mělo probíhat v dalších etapách pracovní kariéry. Tyto etapy v rámci neformálního vzdělávání by měly ve značné míře podporovat a vyžadovat zaměstnavatelé a tím motivovat své zaměstnance k dalšímu vzdělávání. Jednou z možností jak vylepšit pohled zaměstnavatelů na absolventy, a jak zlepšit motivaci k dalšímu vzdělávání, může být dostatečná a kvalitní spolupráce zaměstnavatelů a škol. Umožnění vykonávat odborný výcvik či praxi přímo v provozu u zaměstnavatele, dalším vhodným řešením je také účast zaměstnanců na odborném výcviku nebo vzájemná výměna zkušeností a poznatků mezi učiteli a zaměstnavateli.

4.10 Hodnocení a výsledky průzkumu

Na následujících stránkách uvádím nejčastěji zmiňované odpovědi žáků na základě řízeného rozhovoru. Na otázky odpovídalo 40 žáků maturitních ročníků s gastronomickým zaměřením.

Otázky použité při rozhovoru s žáky

- 1, Co Vás vedlo ke zvolení studovaného oboru?
- 2, S kým jste se radili při výběru oboru?
- 3, Jaké je vzdělání Vašich rodičů?
- 4, Splnil Vámi zvolený obor vaše očekávání?
- 5, Šli byste Vámi zvolený obor studovat znovu?
- 6, Co vám studium přineslo v ohledu uplatnění na trhu práce?
- 7, Jakou cestou chcete hledat práci?
- 8, Co budete dělat, pokud neseženete práci?
- 9, Víte, jaká je míra nezaměstnanosti ve Vámi studovaném oboru?
- 10, Co pokládáte za příčinu nezaměstnanosti absolventů?
- 11, Co naopak pokládáte za výhodu absolventů při hledání práce?
- 12, Víte, jaká je státní politika nezaměstnanosti absolventů?
- 13, Co pro vás znamená mít zaměstnání?
- 14, Byli byste se kvůli práci ochotni stěhovat?
- 15, Chodíte při studiu na brigádu?
- 16, Pokud ano souvisí vaše brigáda se studovaným oborem?

Tabulka č. 1 Co Vás vedlo ke zvolení studovaného oboru?

Co vedlo ke zvolení oboru	Počet odpovědí
a, zájem o obor	23
b, dobré uplatnění na trhu práce	7
c, přání rodičů	2
d, dobrá finanční situace v oboru - hodně se v něm vydělává	8
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Z odpovědí jasně vyplývá, že ke zvolení studovaného oboru vedl žáky vlastní zájem. Dále se nejčastěji rozhodovali podle uplatnitelnosti na trhu práce a finančního ohodnocení

Tabulka č. 2 S kým jste se radily při výběru oboru?

Rada při výběru oboru	Počet odpovědí
a, vlastní rozhodnutí	23
b, rodina	2
c, kamarádi	8
d, učitelé na základní škole	2
e, přes internet	5
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Převládá vlastní rozhodnutí ke studiu zvoleného oboru, dále byli žáci nejčastěji ovlivněni doporučením kamarádů. Překvapivě jen dva žáci se radili s rodinnými příslušníky či učiteli na základní škole.

Tabulka č. 3 Jaké je vzdělání Vašich rodičů?

Vzdělání rodičů	Počet odpovědí
a, základní	1
b, vyučen	21
c, středoškolské s maturitou	8
d, vyšší odborné	4
e, vysokoškolské	6
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Z odpovědí žáků vyplývá, že nejčastějším vzděláním rodičů je vzdělání středoškolské ať již s maturitou nebo s výučním listem.

Tabulka č. 4 Splnil Vámi zvolený obor vaše očekávání?

Splnění očekávání	Počet odpovědí
a, ano	9
b, spíše ano	21
c, spíše ne	9
d, ne	1
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Pokud spojíme odpovědi ano a spíše ano dostaneme jasnou pozitivní odpověď, korespondující s první otázkou, kde při volbě oboru převládal zájem o něj.

Tabulka č. 5 Šli byste Vámi zvolení obor studovat znovu?

Opětovné studium stejného oboru	Počet odpovědí
a, ano	30
b, ne	7
c, ano, ale na jiné škole	3
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

V návaznosti na předchozí otázku jsou i odpovědi vztahující se k této otázce pozitivní. Pouze 7 žáků by šlo studovat jiný obor

Tabulka č. 6 Co Vám studium přineslo s ohledem uplatnitelnosti na trhu práce?

Jak studium přispělo k uplatnitelnosti na trhu práce	Počet odpovědí
a, nic	2
b, všeobecné znalosti o oboru	5
c, odborné znalosti o oboru	28
d, jazykové znalosti	2
e, počítačové znalosti	3
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Nečastějším přínosem ve studiu jsou pro žáky odborné a všeobecné znalosti, které by jim měli usnadnit prosazení na trhu práce.

Tabulka č. 7 Jakou cestou chcete hledat práci?

Cesta hledání práce	Počet odpovědí
a, osobní kontakt s firmami	21
b, pomocí inzerce – hledání v inzerátech	7
c, podáním vlastního inzerátu	1
d, pomocí přátel a rodičů	9
e, pomocí úřadu práce	2
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Osobní kontaktem se zaměstnavatelem byla nejčastější odpověď, která ovšem jen v malé míře koresponduje s realitou, jak vyplývá z různých šetření a analýz.

Tabulka č. 8 Co budete dělat, pokud neseženete práci?

Jaké řešení zvolíte pokud neseženete práci	Počet odpovědí
a, budu dále studovat	13
b, odjezd na zahraniční stáž či brigádu	25
c, registrace na úřadu práce	2
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Většina žáků má jasnou představu o tom co budou dělat v případě, že nedostanou práci, odjedou do zahraničí a tam budou získávat zkušenosti a potřebnou praxi.

Tabulka č. 9 Víte, jaká je míra nezaměstnanosti ve Vámi studovaném oboru?

Znáte míru nezaměstnanosti v oboru	Počet odpovědí
a, ano	28
b, ne	12
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Žáci jsou podle počtu odpovědí celkem dobře informováni o míře nezaměstnanosti v oboru, který studují.

Tabulka č. 10 Co pokládáte za příčinu nezaměstnanosti absolventů?

Příčina nezaměstnanosti absolventů	Počet odpovědí
a, nedostatečná praxe a zkušenosti	25
b, špatná podpora státu v zaměstnávání absolventů	1
c, vysoké nároky absolventů na mzdu	10
d, nezájem o aktivní hledání práce – najde se sama	4
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Nedostatečnou praxi pokládají žáci za hlavní překážku při hledání práce. Dále jsou to jejich nereálné představy o finančním ohodnocení.

Tabulka č. 11 Co naopak pokládáte za výhodu absolventů při hledání práce?

Výhody absolventů při hledání práce	Počet odpovědí
a, dostatečně odpovídající vzdělání	18
B, lepší předpoklady naučit se novému, lepší adaptabilita na nové	10
C, jazykové a počítačové schopnosti	12
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Jako svojí největší přednost při hledání práce vyzdvihují odpovídající a dostatečné vzdělání, dále pak jazykovou a počítačovou gramotnost.

Tabulka č. 12 Víte jaká je státní politika na podporu nezaměstnanosti absolventů?

Znalost státní politiky podpory zaměstnanosti	Počet odpovědět
a, ano	2
b, ne	38
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

O státní politice na podporu nezaměstnanosti absolventů nevědí žáci kromě dvou vůbec nic.

Tabulka č. 13 Co pro Vás znamená mít zaměstnání?

Význam zaměstnání	Počet odpovědí
a, uživit se	12
b, žít na patřičné úrovni	17
c, možnost vyniknout v oboru	3
d, uplatnění talentu a znalostí	4
e, nepříjemná povinnost	4
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Důležitost mít zaměstnání vidí žáci jako potřebu pro kvalitní život a udržení jeho patřičné úrovně.

Tabulka č. 14 Byli byste se ochotni kvůli práci stěhovat?

Ochota přestěhovat se	Počet odpovědí
a, ne – nikdy	7
b, ano, ale pouze dočasně	10
c, ano, ale pouze v případě lukrativní práce	23
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Potřeba přestěhovat se z pracovních důvodů je pro žáky přijatelná, pouze pokud tomu bude odpovídat i finanční stránka či jiné výhody.

Tabulka č. 15 Chodíte při studiu na brigádu?

Brigáda při studiu	Počet odpovědí
a, ano	33
b, ne	7
Celkem	40

Zdroj: vlastní šetření

Většina žáků spojuje studium brigádou. Nejčastěji je k tomu vede možnost finanční nezávislosti na rodičích.

Tabulka č. 16 Pokud ano souvisí Vaše brigáda se studovaným oborem?

Souvislost brigády se studovaným oborem	Počet odpovědí
a, ano	8
b, ne	25
Celkem	33

Zdroj: vlastní šetření

U většiny žáků se brigáda neslučuje se studovaným oborem.

SOUHRN

Z odpovědí žáků jsem zjistila následující poznatky. Pokud se žáci v deváté třídě rozhodují o tom, jaký budou dále studovat obor, vede je k tomu převážně zájem o obor a volí jej na základě vlastního rozhodnutí. Tuto skutečnost vidím jako pozitivum k dostudování zvoleného oboru a jistotě, že žáci nebudou příliš měnit školu. Většina žáků má rodiče se středoškolským vzděláním a nehodlá již dále studovat. Studium splnilo jejich předpokládané očekávání, a pokud by se mohli vrátit v čase, šli by ve většině případů studovat stejný obor na stejné škole. Studium přineslo žákům hlavně odborné znalosti potřebné v oboru. Při hledání práce by většina volila formu osobního kontaktu, ale z vlastní zkušenosti vím, že v konečném důsledku tomu tak není. Pokud se s žáky potkám po roce, dvou a zeptám se, jak si našli práci, většina odpoví, že pomocí rodiny a přátel. Poměrně jasnou představu mají, pokud se jim práci sehnat nepovede, odjet do zahraničí a tam budou sbírat zkušenosti, které jim po návratu usnadní práci sehnat.

4.11 Vlastní návrhy a doporučení

V dnešní době poměrně malá část škol umožňuje svým studentům vykonávat odborný výcvik/praxi mimo cvičné učebny. Při tom co, může být pro budoucnost lepší, než pracovat v reálném provozu a získat tak nezkreslený pohled na pracovní život. Mít možnost pracovat přímo v určité firmě je také příležitostí navázat pracovní kontakt s budoucím (potencionálním) zaměstnavatelem.

Stálo by za zvážení, zda se alespoň částečně nevrátit k přímé vazbě škol a zaměstnavatelů, kdy se žáci učili pro konkrétního zaměstnavatele a měli tak pro začátek své pracovní kariéry zajištěnou práci. Díky této koncepci se žáci setkávali s realitou provozu, zaměstnavatelé získávali nové pracovníky a podíleli se přímo na jejich odborné přípravě. Já osobně mám s touto dříve praktikovanou situací vlastní zkušenost a považuji to za velmi vhodný pracovní start.

Jako jednu z dalších příčin nezaměstnanosti absolventů vidím jejich neochotu sami si hledat práci. Jejich představy jsou mnohdy během studia „růžové“, ale ve chvíli, kdy dochází k reálnému hledání práce jsou absolventi zaskočeni tím, že to nejde tak snadno. Absolventi neumějí vhodně oslovit zaměstnavatele, napsat jim správně strukturovaný životopis či motivační dopis. Řešením by bylo větší zapojení škol do přípravy žáků v souvislosti s jejich vstupem na trh práce. V rámci výuky věnovat více pozornosti tomu, co je přijímací pohovor, jak se na něj co nejlépe připravit, jak správně formulovat motivační dopis, co znamená být aktivní v hledání práce a v neposlední řadě poskytnout dostatečné informace o Úřadu práce.

5. ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit a popsat spolupráci odborných škol a podniků v oblasti výrobní praxe v kontextu uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. V teoretické části jsem vycházela z literatury popisující vzdělávání v České republice.

Nejprve jsem definovala označení jednotlivých stupňů vzdělávání a funkci školy. Poté jsem se zaměřila na středoškolské vzdělávání jeho stupně a formy. Pro spolupráci odborných škol a podniků je třeba znát pojmy, jako jsou „produktivní činnost či smluvní organizace“, které jsem popisovala na dalších stránkách práce. V poslední rozsáhlejší kapitole nabízím pohled na projekt „POSPOLU“, podporující spolupráci škol a zaměstnavatelů.

Pro zpracování praktické části jsem zvolila sekundární analýzu dat, popisujících možnost uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Dále jsem formou rozhovoru zjišťovala postoje žáků k dané problematice. Na základě analýzy několika různých šetření se projevila jako hlavní příčina nespokojenosti zaměstnavatelů s absolventy, jejich nedostatečná školní příprava. Zaměstnavatelé postrádají osvojení některých kompetencí, tuto situaci připisují školám a považují formální vzdělávání za nedostačující. Na druhé straně jen velmi pozvolna navazují spolupráci se školami. Ke zlepšení této problematiky přispívají různé podpůrné projekty, či zákonná opatření. Školy mohou přispět lepší a četnější informovaností o pracovním prostředí, například v rámci průřezového tématu „Člověk a svět práce“, který se prolíná do více vyučovaných předmětů. Žáci by tak získali větší a reálnější pohled na trh práce.

Jak již bylo mnohokrát řečeno, možnost spolupráce škol a podniků se odráží i v následném uplatnění absolventů škol na pracovním trhu. Proto je velmi důležité neustále zdůrazňovat její potřebu.

Použitá literatura a zdroje:

BURDOVÁ, J., VOJTĚCH, J. *Nezaměstnanost absolventů škol se středníma vyšším odborným vzděláním* vydal Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013

DOLEŽALOVÁ, G. *Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol* vydal Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013

DOLEŽALOVÁ, G. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru* vydal Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání, 2014

DOLEŽALOVÁ, G., VOJTĚCH, J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru* Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013

HOLAKOVSKÝ, M, a kolektiv., *Učební text pedagogického minima pro instruktory žáků*. 2. vydání, Praha: IVV, institut výchovy a vzdělávání Ministerstva zemědělství ČR, 1999. ISNB 80-7105-184-5

KALOUSKOVÁ, P. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciární sféře* vydala Praha: Národní ústav odborného vzdělávání 2006

KŘÍŽ, E., *Didaktika praktického vyučování pro zemědělství, lesnictví a příbuzné obory*. 2. vydání. Praha: ČZU, institut vzdělávání a poradenství, 2007. ISBN 80-213-132-6

LEPIČ, M., KOUCKÝ, J. *Kvalifikační potřeby trhu práce* vydal Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012

NUV. „ *Co je projekt POSPOLU* “vydal Praha: ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014

ÚLOVEC, M., *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004-2013* vydal Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014

VOTAVA, J., *Úvod do pedagogiky (lanua scholae reserata)*. 1. vydání Praha: ČZU, Institut vzdělávání a poradenství, 2011. ISBN 987-80-213-2229-5

Elektronické zdroje:

http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/informacni_brozura_leden_2015.pdf

[10. 01. 2015]

http://www.infoabsolvent.cz/Tools/DownloadsWord?FileName=S-4.1.20Potencial_absolventu_z_hlediska_miry_osvojeni_dulezitych_klicovych_kompetenci [12. 01. 2015]

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

[20. 01. 2015]

<http://www.nuv.cz/vzdelavani-a-eu/vyhody-ecvet-pro-jedince-skoly-a-podniky>

[02. 02. 2015]

http://www.nuv.cz/uploads/ECVET_a_EQF_4_6/draftmou20_7_12.pdf

[08. 02. 2015]

Zákony a vyhlášky:

Zákon č.561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákonné opatření Senátu č.344/2013 Sb., o změně daňových zákonů s účinností od 1. 1. 2014

Novela zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Seznam tabulek z teoretické části bakalářské práce

Tabulka A: Porovnání důležitosti kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání z let 2004-2007 a roku 2013

Tabulka B: Porovnání důležitosti kompetencí u absolventů středních škol v letech 2004-2007 a 2013

Tabulka C: Tabulka C: Nedostatky absolventů šetření z let 2004-2007 a 2013

Tabulka D: Preference absolventů sekundárního a terciárního sektorů srovnání let 2004-2007 a 2013

Tabulka E: Způsob vyhledávání nových pracovníků srovnání let 2004-2007 a 2013

Tabulka F: Struktura vzdělanosti nových pracovníků srovnání let 2004-2007 a 2013

Seznam tabulek z praktické části bakalářské práce

Tabulka č. 1 Co Vás vedlo ke zvolení studovaného oboru?

Tabulka č. 2 S kým jste se radily při výběru oboru?

Tabulka č. 3 Jaké je vzdělání Vašich rodičů?

Tabulka č. 4 Splnil Vámi zvolený obor vaše očekávání?

Tabulka č. 5 Šli byste Vámi zvoleném obor studovat znovu?

Tabulka č. 6 Co Vám studium přineslo s ohledem uplatnitelnosti na trhu práce?

Tabulka č. 7 Jakou cestou chcete hledat práci?

Tabulka č. 8 Co budete dělat, pokud neseženete práci?

Tabulka č. 9 Víte, jaká je míra nezaměstnanosti ve Vámi studovaném oboru?

Tabulka č. 10 Co pokládáte za příčinu nezaměstnanosti absolventů?

Tabulka č. 11 Co naopak pokládáte za výhodu absolventů při hledání práce?

Tabulka č. 12 Víte jaká je státní politika na podporu nezaměstnanosti absolventů? _

Tabulka č. 13 Co pro Vás znamená mít zaměstnání?

Tabulka č. 14 Byli byste se ochotni kvůli práci stěhovat?

Tabulka č.15 Chodíte při studiu na brigádu ?

Tabulka č. 16 Pokud ano souvisí Vaše brigáda se studovaným oborem?

