Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky

Úroveň profesní připravenosti absolventů středních odborných škol

Bakalářská práce

Autor: **Miloš Husa**

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková

2019

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Miloš Husa

Učitelství praktického vyučování

Název práce

Úroveň profesní připravenosti absolventů odborných škol

Název anglicky

Level of professional readiness of graduates of vocational schools

---

Cíle práce

Hlavním cílem práce bude na základě analýzy a komparace názorů absolventů, potenciálních zaměstnavatelů a pracovníků úřadu práce na profesní připravenost absolventů středních odborných škol ve zvoleném regionu navrhnout vlastní doporučení, která by mohla přispět ke zkvalitnění profesní přípravy žáků na střední odborné škole.

Metodika

Teoretická část práce se bude opírat o analýzu dostupných informačních zdrojů a jejich utřídění vzhledem k zvoleným cílům práce. V praktické části bude použita metoda standardizovaných rozhovorů s absolventy, zaměstnavateli a pracovnicí úřadu práce a částečně bude využita analýza veřejně dostupných dat úřadu práce. Získané výsledky budou utříděny a porovnány. Při komparaci bude kladen důraz na zjištění shod a rozdílů v chápání profesní připravenosti absolventů středních odborných škol.

Pracovní verzi práce odevzdat vedoucímu práce do 8. března 2019.

Finální verzi práce odevzdat na studijní oddělení do 29. března 2019.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce.

Klíčová slova

profese, profesní připravenost, profesní zaměření, trh práce

Doporučené zdroje informací

ČERVINKA, Tomáš a kol. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5. vydání. Olomouc: Anag, 2012. 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

ČSÚ. Zaměstnanost, nezaměstnanost. [online]. Dostupný z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. Olomouc: Anag, 2013. 1007 s. ISBN 978-80-7263-727-0.

INFOABSOLVENT. Nezaměstnanost absolventů. [online]. Dostupné z: http://www.infoabsolvent.cz

ŠVARCOVÁ, Jena. Ekonomie – stručný přehled, 2015/2016. Zlín: CEED, 2015. 303 s. ISBN 978-80-87301-20-3.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – IVP

Vedoucí práce

Ing. Kateřina Tomšíková

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Elektronicky schváleno dne 4. 3. 2019

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 4. 3. 2019

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 20. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: **Úroveň profesní připravenosti absolventů středních odborných škol** vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom, 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.

Jsem si vědom, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle 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.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne

……

(podpis autora práce)

Poděkování

Rád bych poděkoval paní Ing. Kateřině Tomšíkové za vedení bakalářské práce, za její metodickou pomoc, trpělivost a praktické rady pro zpracování bakalářské práce. Zároveň bych chtěl poděkovat všem svým kolegyním na pracovišti za trpělivost a podporu při mém studiu i pomoc při získávání dat pro bakalářskou práci.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá profesní připraveností absolventů středních odborných škol, kterou zkoumá z pohledu zaměstnavatelů, pracovníků úřadu práce a z pohledu vlastních absolventů. Skupiny byly dotazovány na názory v oblasti profesní připravenosti strukturovanými rozhovory. Výsledky práce ukázaly, že velká část absolventů středních odborných škol již volbu své profesní dráhy považuje za chybnou a z této skutečnosti se potom dále odvíjí nejasný a někdy i odmítavý postoj k získané profesi a ke svému dalšímu profesnímu rozvoji. Absolventi se cítí velmi dobře připraveni po teoretické odborné stránce a stejně tak je hodnotí zaměstnavatelé a pracovníci úřadu práce. K oblasti praktické odborné přípravy jsou sami absolventi kritičtější a svou připravenost hodnotí jako horší, zatímco zaměstnavatelé ji hodnotí jako špatnou. Zaměstnavatelé uvádějí (a pracovníci úřadu práce potvrzují), že absolventi neumějí osobně komunikovat ohledně svého pracovního uplatnění a neumějí používat různé způsoby sebeprezentace. Absolventi jsou se svou úrovní (převážně elektronické formy) komunikace spokojeni. Klíčové kompetence absolventů (jako např. připravenost k dalšímu vzdělávání, osobní odpovědnost, spolehlivost) jsou hodnoceny ze strany zaměstnavatelů velmi kriticky.

Klíčová slova

profese, profesní připravenost, profesní zaměření, trh práce

Abstract

The bachelor thesis is focused on the professional readiness of high school and vocational graduates. That is inspected from the employer's point of view, from the position of employment agencies and also from the feedback of the graduates themselves. These particular groups were questioned regarding professional readiness in structured interviews. The outcomes of the thesis have revealed that a large part of high school graduates considers their choice of professional career erroneous and because of that an unclear or even negative attitude towards gained profession develops which followingly leads to refusal or passivity in further professional development. The graduates consider themselves well prepared as far as theory and expertise are concerned and well they are evaluated by employers and workers of employment agencies. In the sphere of practical experience and preparation, the graduates are more critical and rate their readiness as worse, while employers rate it as insufficient. Employers argue (and workers of employment agencies confirm) that the graduates cannot communicate on their professional engagement in person and are not able to use various ways of self-presentation. With the level of communication (in the electronic way mostly), the graduates are satisfied. Key competencies of the graduates (such as readiness to further education, personal responsibility, reliability) are assessed very critically by employers.

Keywords

profession, professional readiness, professional focus, labor market

Obsah

ÚVOD 7

TEORETICKÁ ČÁST 8

1 Cíle a metodika 8

2 Profese a příprava na ni 9

2.1 Profese a profesní orientace 9

2.2 Profesní vývoj osobnosti 10

3 Kompetence jako předpoklad profesního uplatnění 12

3.1 Význam slova kompetence 12

3.2 Kompetence v rámci středního odborného vzdělávání 14

3.3 Kompetenční model národní soustavy povolání 16

3.3.1 Měkké kompetence 16

3.3.2 Obecné dovednosti 18

3.3.3 Odborné znalosti a dovednosti 19

3.4 Kompetenční model rámcových vzdělávacích programů 20

3.4.1 Klíčové kompetence 21

3.4.2 Odborné kompetence 22

4 Připravenost absolventů na profesi 23

4.1 Předpoklady absolventů pro profesní dráhu 23

4.2 Požadavky zaměstnavatelů na připravenost absolventů 25

4.3 Názory na připravenost absolventů z pohledu úřadu práce 29

PRAKTICKÁ ČÁST 32

5.1 Úroveň kompetencí z pohledu absolventů 32

5.2 Pohled zaměstnavatelů na kompetence absolventů 37

5.3. Názory pracovníků úřadu práce na absolventy 41

5.4 Komparace zjištěných názorů 41
6 Vlastní návrhy a doporučení 44
ZÁVĚR 46
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 47
SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ 51
SEZNAM PŘÍLOH 52

ÚVOD

Profesní připravenost absolventů středních odborných škol je oblast, se kterou se setkávám jako pracovník úřadu práce při vyřizování jejich žádostí o zprostředkování zaměstnání. Na úřad práce přicházejí absolventi středních odborných škol s různými představami o svém profesním uplatnění. Zajímalo mne, jak sami absolventi středních odborných škol vnímají svou profesní připravenost. Ze své pracovní zkušenosti také znám názory i některých zaměstnavatelů na profesní připravenost absolventů středních odborných škol, a proto jsem se rozhodl se tomuto tématu věnovat.

Připravenost k vykonávání profese po ukončení střední odborné školy je téma, které je také často diskutováno v tisku. K tématu se též vyjadřují zaměstnavatelské svazy a spolky a jimi je také často kritizována celkově klesající úroveň profesní připravenosti absolventů středních odborných škol.

Kurikulární reforma ze začátku století přinesla ve zvýšené míře důraz na rozvíjení kompetencí ve středoškolském odborném vzdělávání a konstrukce rámcových vzdělávacích programů z toho vycházejí. Z tohoto důvodu je v teoretické části zpracována problematika kompetencí, jejich definování, třídění a jsou popsány možnosti jejich rozvíjení. Zároveň jsou uvedeny významné informační zdroje, které mapují úroveň profesní připravenosti absolventů středních odborných škol – jedná se zejména o výzkumná šetření Národního ústavu pro vzdělávání, který se problematikou zaměstnanosti absolventů dlouhodobě zabývá.

Výsledkem praktické části práce je porovnání názorů na profesní připravenost absolventů středních odborných škol. Jsou porovnávány názory absolventů, názory zaměstnavatelů a názory pracovníků úřadu práce. Na základě zjištěných informací jsou vyslovena další doporučení.

Pokud bude v dalším textu používáno slovo “absolvent” v různých slovních spojeních, bude tím myšlen vždy absolvent středního odborného vzdělávání, tzn. absolvent středního odborného učiliště nebo absolvent střední odborné školy.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíle a metodika

Hlavním cílem práce bylo na základě analýzy a porovnání názorů absolventů, potenciálních zaměstnavatelů a pracovníků úřadu práce na profesní připravenost absolventů středních odborných škol ve zvoleném regionu navrhnout vlastní doporučení, která by mohla přispět ke zkvalitnění profesní přípravy žáků na střední odborné škole.

Teoretická část práce se opírá o analýzu dostupných informačních zdrojů a jejich utřídění vzhledem k zvoleným cílům práce. V praktické části byla použita metoda standardizovaných rozhovorů s absolventy, zaměstnavateli a pracovníky úřadu práce a částečně byla využita analýza veřejně dostupných dat úřadu práce. Získané výsledky byly utříděny a porovnány. Při porovnávání byl kladen důraz na zjištění shod a rozdílů v chápání profesní připravenosti absolventů středních odborných škol.

2 Profese a příprava na ni

2.1 Profese a profesní orientace

Profesi lze chápat jako "*souhrn všech aktivit, jejichž prostřednictvím člověk naplňuje svou životní profesní roli, resp. svůj životní pracovní příběh. A to v širším rámci společensky organizované dělby práce… Děje se tak postupně, prostřednictvím profesního orientování jedince, volbou (volbami) povolání, nabýváním profesní kompetence a účinkováním v různorodých pracovně-činných rolích během celého života"* (Hřebíček, 2001, s. 22).

Příprava na profesi v nejširším slova smyslu probíhá celý život a začíná již od raného dětství. Hlaďo (2012, s. 30) charakterizuje v životě dítěte a adolescenta celkem tři **hlavní období z pohledu profesní orientace člověka**:

- Období fantazijní volby (od raného dětství do 11 let), kdy si dítě na základě sociálních kontaktů a podnětů a svých vlastních potřeb vymýšlí různé varianty na téma "čím budu, až budu velký/velká". Představy o povolání nejsou podloženy žádnými vědomostmi o požadavcích na povolání a rozhodování se děje především formou hry a hraní rolí.
- Období pokusné volby (od 11 do 16 - 17 let), kdy se jedinec seznamuje s požadavky jednotlivých profesí a jeho volba je již podložena sebepoznáním a sebehodnocením. Rozhodujícím faktorem volby jsou vlastní zájmy a osobnostní předpoklady jedince.
- Období realistické volby (od 17 let dále), kdy je jedinec schopen dát do souladu vlastní zájmy a schopnosti s objektivními vnějšími faktory (požadavky profese, společenská potřeba, okolní sociální podmínky).

Mezera (2005, s. 4) chápe profesní orientaci jako "*postupný proces výběru určité životní dráhy, ve které jsou reflektovány charakteristické rysy sebepojetí žáků a jejich typické osobnostní vlastnosti*". V dnešní době není ani tak důležité jako doporučení vhodné a všestranně vyhovující profese, jako zejména pomoc při systematické výchově k volbě vhodného povolání.

V dnešním globálním a rychle se měnícím světě často není ani možné vybrat vhodnou profesi přímo, ale spíše orientovat vzdělávání směrem ke kompetencím, které svým nositelům usnadní trvalou profesní mobilitu.

Profesní orientace žáků a volba určité varianty dalšího studia či profesní přípravy jsou podle Mezery (2005, s. 4) často ovlivňovány dvěma dominantními motivačními oblastmi: osobnostními charakteristikami žáků s aktuálními zájmy a aspiracemi, racionálními úvahami o možnostech a perspektivách zvoleného profesního uplatnění se silným vlivem okolního sociálního prostředí.

Předcházející tvrzení o silném vlivu sociálního okolí pro profesní orientaci člověka dokládají výsledky výzkumu Národního ústavu pro vzdělávání (Šťastnová, Drahoňovská, 2012, s. 7). Z výsledků výzkumu je zřejmé, že žáci základních škol se téměř všichni radí s rodiči o své budoucí profesi. Žáci na střední škole se radí s rodiči o něco méně – pouze zhruba 63 % žáků středních škol si o své další kariéře s rodiči povídá. Vliv zde zřejmě hraje i to, že na střední škole v okamžiku rozhodování jsou žáci již plnoletí a mají konkrétnější představu o svém životě, kdežto žáci na základní škole se o své budoucnosti s rodiči baví relativně velmi často.

2.2 Profesní vývoj osobnosti

Podle Hollandovy typologie osobnosti, kterou uvádí Mezera (2005, s. 9), lze charakterizovat šest základních osobnostních typů, ze kterých lze odvozovat jejich **možný směr profesního vývoje osobnosti**:

- **Osobnosti s motorickou (manuální či manuálně technickou) životní orientací** (realistický typ): osvojují nové schopnosti a dovednosti spíše prostřednictvím praktických činností, které mají nějaký konkrétní cíl stejně jako i hmatatelný produkt či výsledek, preferují konkrétní, manuálně či technicky náročné činnosti a aktivity, nevadí jim práce ve venkovním prostředí,
- **Osobnosti s investigativní, či vědeckou životní orientací** (investigativní typ): preferují analytické, intelektuální a investigativní

aktivity a činnosti, uplatňují se ve zvýšené míře zejména ve výzkumu, či vědeckých oborech, v týmové spolupráci nemají tendenci vyhledávat vedoucí a dominantní role, hodnotově jsou orientovaní spíše na oblast celoživotního učení a poznávání,

- **Osobnosti s uměleckou životní orientací** (umělecký typ): mají originální, intuitivní a imaginativní myšlení, milují tvořivost a tvůrčí umělecké aktivity, milují flexibilitu, nestálost a dynamičnost každodenního života, pociťují averzi k jakékoli konvenčnosti a konformitě, jsou komplikovaní a impulzivní, emocionálně ladění, s menší mírou praktičnosti,
- **Osobnosti se sociální životní orientací** (sociální typ): jsou společenští, laskaví, přesvědčiví a družní, ochotní ke spolupráci, sociálně jsou velmi přátelští, se sklonem k altruismu, dominantním osobnostním rysem je i vysoká komunikativnost spojená s prosociálními, pomáhajícími aktivitami,
- **Osobnosti s podnikavou životní orientací** (podnikavý typ): jsou ambiciózní, energičtí, sebevědomí, spoléhající se spíše na sebe, orientovaní na zisk, profit či společenskou úspěšnost, jsou často dominantní osoby, které občas v jisté míře nevyhnou ukvapenosti a impulzivního jednání,
- **Osobnost s konformní životní orientací** (konvenční typ): jsou vysoce výkonní, se sklonem k vysoké pečlivosti, názorově jsou však konformní a přizpůsobiví, pracovně svědomití, cítí se daleko lépe v jasně strukturovaném sociálním prostředí.

3 Kompetence jako předpoklad profesního uplatnění

3.1 Význam slova kompetence

Po zavedení konceptu kompetence, ke kterému došlo na základě kurikulární reformy, by již neměla být dominantní specifická zaměstnání s relativně stabilním obsahem činností. Změna konceptu vzdělávání zaměřeného na kompetence s sebou přináší nové kvalifikační požadavky. Koncept kompetencí se lépe zaměřuje na plnění nových potřeb trhu práce, protože znamená (Descy, Tessaring, 2002) periodickou aktualizaci vědomostí, vyšší standardy všeobecného vzdělávání vytvářející cestu k širšímu chápání profesního prostředí k vyšší adaptabilitě, identifikaci nových netechnických dovedností (vztahové dovednosti, komunikaci, řešení problémů, samostatnost atd.).

Význam a vysvětlení pojmu “kompetence” se ustálil ve dvou oblastech. Jak vysvětluje Kubeš et al. (2004, s. 14), pojem kompetence se dnes v českém jazyce využívá ve dvou hlavních významech.

- První (a starší pojetí) považuje **kompetence jako udělenou pravomoc** nebo oprávnění nějakou vnější autoritou. V této souvislosti se mluví o překročení kompetencí (někoho) nebo o kompetenčním sporu (spor o rozsah udělených pravomocí). V rovině řídících pracovníků se pojem kompetence vysvětluje např. jako rozsah oprávnění (vedoucího pracovníka).
- Druhý význam slova kompetence lze spojit s problematikou kvalifikovanosti pracovníka, tzn. se **schopností pracovníka vykonávat nějakou konkrétní činnost**. Zatímco první význam slova kompetence souvisí s oprávněním přiděleným člověku z vnějšku (vnější autoritou), druhý význam vychází z vnitřních dispozic a kvalit člověka, které jsou výsledkem jeho rozvoje v dané chvíli a které víceméně nezávisí přímo na vůli vnějšího okolí.

V současném pojetí se **kompetencí rozumí specifický soubor znalostí, dovedností, zkušeností, metod a postupů, ale také například postojů,**

které jednotlivec využívá k úspěšnému řešení úkolů a životních situací také v kontextu trhu práce, tzn. ve formě profesního uplatnění a zaměstnatelnosti (Veteška, Turkeciová, 2008, s. 25). Každá kompetence (česky způsobilost) zahrnuje celkem složitý systém, který nelze popsat jednoduchým způsobem. Kubeš et al. (2004, s. 28) zařazuje do hierarchického modelu struktury kompetencí: schopnosti duševní a rozumové, motivy - hodnoty, postoje, zájmy a potřeby, dovednosti, znalosti a zkušenosti, chování.

Oudová (2008, s. 16) specifikuje tzv. akční kompetence, které zahrnují kognitivní, motivační a sociální předpoklady důležité pro úspěšné učení a jednání. Celkově tento model specifikuje podmínky nutné pro plnění úkolů určité profesionální pozice, sociální role, nebo osobního projektu. Do modelu akční kompetence zařazuje tyto komponenty:

- obecná schopnost řešení problémů,
- dovednosti kritického myšlení,
- znalosti v obecné doméně a znalosti ve specifické doméně,
- realistická a pozitivní sebedůvěra, sociální kompetence.

Model akčních kompetencí spojuje následující komponenty: intelektuální schopnosti, specifické znalosti, kognitivní dovednosti, doménově specifické strategie, pravidla, motivační tendence, volní kontrola, hodnotová orientace, sociální chování.

Veteška a Turkeciová (2008, s. 32) uvádějí charakteristické znaky kompetence, které jsou důležité pro efektivní zvládání pracovních úkolů.

- **Kontext kompetence** znamená, že kompetence má vždy určitou vazbu na prostředí a konkrétní situaci. V kontextu kompetence jsou vyhodnocovány předchozí znalosti, zkušenosti a zájmy.
- **Multidimenzionalita kompetence** znamená, že kompetence se skládá z velkého množství různých zdrojů (informace, znalosti, dovednosti, představy, postoje apod.). Propojení všech těchto různých zdrojů se promítá do chování pracovníka.

- **Standardizace kompetence** znamená, že předpokládaná úroveň zvládnutí činnosti (splnění pracovního úkolu) je určena předem jako soubor výkonových kritérií. Standardizace kompetence umožňuje její vyhodnocování a měření.
- **Potenciál kompetence** pro rozvoj znamená, že proces vytváření kompetence není nikdy ukončen tak, jako není nikdy ukončen proces vzdělávání a učení.

Kurikulární reforma vzdělávání, která proběhla v ČR na začátku druhého tisíciletí, se z velké části soustředila na prosazení "competency based education", čili na **vzdělávání zaměřené na získávání kompetencí**. Cílem reformy bylo změnit přístup tak, aby učící se jedinec byl schopen efektivně zvládat situace a úkoly, které bude aktuálně nebo ve vzdálené budoucnosti řešit a aby se stával automnějším při dosahování pracovních i osobních cílů (Veteška, Turkeciová, 2008, s. 34).

3.2 Kompetence v rámci středního odborného vzdělávání

Národní program rozvoje vzdělávání (Bílá kniha, 2001, s. 50) nastavil pro střední odborné vzdělávání prostřednictvím rámcových vzdělávacích programů směr výuky založené na kompetencích. Rámcové vzdělávací programy určí požadovanou úroveň klíčových kompetencí, všeobecný základ vzdělání a v odborném vzdělávání také obecně odborný základ vzdělání. Tím byla dána pravidla a obsahový rámec pro tvorbu školních vzdělávacích programů, zajišťující srovnatelnost získaného vzdělání a soudržnost celého systému. Školám byla v tomto rámci poskytnuta autonomie při tvorbě vlastních vzdělávacích programů.

Národní program rozvoje vzdělávání předpokládal uplatnění všeobecně použitelných klíčových kompetencí, které zahrnují schopnosti, dovednosti, postoje, hodnoty a další charakteristiky osobnosti, které umožňují člověku jednat adekvátně a efektivně v různých pracovních a životních situacích. Bílá kniha (2001, s. 51) předpokládala, že "*k podpoře jejich rozvoje (tzn.*

kompetencí) by měla přispět také změna stylu výuky ve školách, protože kompetence jsou založeny na aktivitách, nikoli pouze na vědomostech".

V současné době se připravuje revize rámcových vzdělávacích programů, která má částečně přehodnotit přístup k oblasti učiva a posunout vzdělávací cíle více ke skutečným reálným kompetencím. Jak uvádí Kofroňová (2018), "*Kompetence zahrnuje vědomosti, dovednosti i postoje, které se mobilizují v činnosti a jednání žáků (tzn. něco dělat, nikoliv jen vědět o…) v daném kontextu. Proto jsou také kompetence (klíčové, odborné) nejdůležitějšími komplexními výsledky učení. Cílem je to, aby převážná většina výsledků učení byla dovedena až do úrovně kompetence k jednání*".

Cenné výsledky v oblasti profesně využitelných kompetencí porovnávající ČR s jinými vyspělými zeměmi přinesl výzkum PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies). Mezinárodní výzkum dospělých byl zaměřen na hodnocení úrovně základních dovedností potřebných pro úspěch v běžném životě i na pracovním trhu u dospělých ve věku 16–65 let a mapoval rovněž využití těchto dovedností v každodenním osobním i pracovním životě. Následné šetření dále zjišťovalo, jestli formální vzdělávání dostatečně připravuje absolventy na pracovní trh a co konkrétně jednotlivým respondentům chybí.

Výsledky výzkumu PIAAC (Straková a Veselý, 2015, s. 525) však ukazují, že absolventi středního studia bez maturity mají nízkou úroveň kompetencí nejen ve srovnání s jinými typy středoškolského studia v ČR, ale i ve srovnání s podobně vzdělanými mladými lidmi v jiných zemích. Nízká úroveň kompetencí bude pravděpodobně jedním z faktorů, který zapříčiňuje vysokou nezaměstnanost absolventů středních odborných učilišť. Výsledky napovídají, že důležitým krokem vzdělávací politiky v této oblasti by měla být modifikace vzdělávacích programů tak, aby se žákům v těchto oborech dostávalo kvalitnějšího vzdělání, které jim bude na pracovním trhu užitečnější.

3.3 Kompetenční model národní soustavy povolání

Národní soustava povolání představuje dostupný katalog popisů povolání, který je soustavně aktualizován. Pomáhá zvyšovat mobilitu pracovní síly na základě potřeb trhu práce, které identifikují zaměstnavatelé a odborníci z trhu práce. Součástí národní soustavy povolání je centrální databáze kompetencí, která rozlišuje tři skupiny kompetencí (viz obrázek 1): odborné znalosti a dovednosti potřebné pro výkon povolání, obecné dovednosti, které jsou potřebné pro výkon práce, ale nesouvisí přímo s vykonávanou profesí, měkké kompetence, které představují soubor požadavků potřebných pro kvalitní výkon práce a nejsou závislé na konkrétní odbornosti, ale závisí na komplexních schopnostech člověka (CDK - centrální databáze kompetencí, 2019).

Obrázek 1: Struktura kompetenčního modelu Národní soustavy povolání

Zdroj: webové stránky Národní soustavy povolání, 2019

3.3.1 Měkké kompetence

Každá měkká kompetence je popsána prostřednictvím sady přímo pro ni vytvořených deskriptorů – vzorů chování vykonavatele jednotky práce. Nejnižší úrovně kompetence vyjadřují nízké nebo žádné požadavky na zvládání dané kompetence, nejvyšší úrovně vyjadřují vysoké požadavky na zvládnutí kompetence.

Měkké kompetence podle **Centrální databáze kompetencí** (2019) jsou: efektivní komunikace, kooperace (spolupráce), kreativita, flexibilita,

uspokojování zákaznických potřeb, výkonnost, samostatnost, řešení problému, plánování a organizace práce, celoživotní učení, aktivní přístup, zvládání zátěže, objevování a orientace v informacích, vedení lidí (leadership), ovlivňování ostatních.

U měkkých kompetencí je použita škála šesti úrovní, ve kterých je odstupňovaně popsána míra osvojení kompetence. Příklad popisu **kompetence k celoživotnímu učení** (upraveno podle Centrální databáze kompetencí, 2019):

- 0. úroveň: necítí potřebu dalšího rozvoje, ke vzdělávání může mít i negativní postoj, nerozvíjí sebe sama ani novými zkušenostmi, ani prostřednictvím vzdělávacích programů;
- 1. úroveň: je-li to nezbytně nutné, je ochoten se vzdělávat, jeho vzdělávací potřeby jsou řízeny vnějšími tlaky, je schopen si osvojit nové dovednosti, pokud souvisejí s jeho současnými dovednostmi a znalostmi, přijímá nové informace, přestože někdy naučené obtížně aplikuje do praxe, svou úspěšnost hodnotí černobíle, neúspěch jej silně demotivuje a má potíže se z něj poučit do budoucna;
- 2. úroveň: vzdělává se převážně na základě krátkodobých cílů, při vzdělávání preferuje to, co jej zajímá a podle toho je schopen do svého rozvoje investovat energii, je schopen přijímat nové informace, zejména ty, o kterých ví, že je brzy využije, dokáže analyzovat svou úspěšnost, je schopen se v některých případech poučit ze svých chyb, naučené používá v praxi, zná své silné a slabé stránky, ale nerozvíjí je cíleně;
- 3. úroveň: je přirozeně zvídavý a otevřený novým zkušenostem i znalostem, vyhledává nové informace a aplikuje je do praxe, ví, čeho chce dosáhnout, a podle toho plánuje své budoucí vzdělávací potřeby, aktivně se vzdělává, zná své silné a slabé stránky, své silné stránky dále rozvíjí, umí analyzovat vlastní neúspěch a poučit se z chyb, při osvojování nových dovedností je vytrvalý;
- 4. úroveň: definuje své budoucí vzdělávací potřeby, aktivně se celoživotně vzdělává a získané poznatky (i z jiných oborů) je schopen

aplikovat do své praxe, umí se motivovat ke vzdělávání, aktivně vyhledává a následně přijímá nové informace a dokáže je aplikovat, pro ostatní může být zdrojem informací, zná své slabiny a dokáže je účinně kompenzovat svými silnými stránkami, na kterých staví, automaticky analyzuje své úspěchy a neúspěchy a vytváří si akční plán dalšího vzdělávání;

- 5. úroveň: aktivně pracuje na prohlubování své odbornosti a profesionality, předvídá a může i ovlivňovat vývoj ve svém oboru, dokáže rozpoznat a definovat vzdělávací potřeby svého okolí, podporuje osobní rozvoj druhých, sdílí znalosti a zajišťuje, aby znalosti byly sdíleny.

3.3.2 Obecné dovednosti

Nejnižší úrovně dovednosti vyjadřují nízké nebo žádné požadavky na zvládání dané dovednosti, naopak nejvyšší úroveň vyjadřuje vysoké požadavky na zvládnutí dovednosti. Seznam obecných dovedností uváděných centrální databází kompetencí (2019) : počítačová způsobilost, způsobilost k řízení osobního automobilu, numerická způsobilost, ekonomické povědomí, právní povědomí, jazyková způsobilost v češtině, jazyková způsobilost v angličtině, jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce.

Obecné dovednosti jsou formulovány jasně, přehledně a jsou strukturované do čtyř úrovní. Příklad formulace způsobilosti k řízení osobního automobilu (Centrální databáze kompetencí, 2019):

- 0. úroveň - žádná dovednost: nemá oprávnění k řízení osobního automobilu,
- 1. úroveň - základní dovednost: má oprávnění k řízení automobilu, oprávnění využívá sporadicky, má teoretické znalosti v oblasti řízení automobilu a jeho základní údržby,
- 2. úroveň - běžná dovednost: má oprávnění k řízení osobního automobilu, běžně se orientuje ve známém prostředí, zvládá jízdu na kratší trasy, zajistí základní údržbu automobilu,

- 3. úroveň - vysoká dovednost: má oprávnění k řízení osobního automobilu, běžně se orientuje ve známém i neznámém prostředí, řídí automobil i na delší vzdálenosti, orientuje se v údržbě automobilu.

3.3.3 Odborné znalosti a dovednosti

Pro oblast odborných znalostí a dovedností jsou vytvořeny odpovídající popisy, které korespondují s Evropským kvalifikačním rámcem (EQF) a Národní soustavou kvalifikací (NSK). Úroveň odborných znalostí a dovedností předurčuje zařazení jednotky práce do odpovídající kvalifikační úrovně. Odborné znalosti a dovednosti jsou popsány pro každou profesi.

Např. popis znalostí a dovedností pro profesi “Chovatelství, reprodukce zvířat a živočišná výroba” obsahuje charakteristiku: 37 okruhů a témat znalostí, 231 okruhů dovedností k ruční práci, 27 dovedností k obsluze strojů a další dovednosti potřebné např. pro řízení procesů v oboru chovatelství.

Na centrální databázi kompetencí navazuje další rozsáhlý informační systém o celostátně uznávaných profesních kvalifikacích **- NSK.** Jak uvádí Národní ústav pro vzdělávání (2019), NSK má především zajistit: srovnatelnost výsledků učení dosažených různými formami učení a vzdělávání, uznávání skutečných znalostí a dovedností - nezávisle na formách učení a vzdělávání, přenos požadavků světa práce do sféry vzdělávání, veřejnou informovanost o všech celostátně uznávaných kvalifikacích, srovnatelnost kvalifikačních úrovní v České republice a v Evropské unii.

Databáze NSK v současné době (leden 2019) disponuje popisy celkem 1253 profesních kvalifikací, které jsou zařazeny v souladu s evropským rámcem kvalifikací do jedné z osmi kvalifikačních skupin. U každé profesní kvalifikace je uveden popis kvalifikačního standardu (tzn. co má uchazeč o kvalifikaci znát a umět, tj. jaké má mít znalosti a dovednosti) a hodnotícího standardu (tzn., jakým způsobem se budou znalosti a dovednosti ověřovat). Systém národních kvalifikací má přímou návaznost na zákon č. 179/2006 Sb. o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. NSK svými nástroji umožňuje získání

kvalifikace mimo školský sektor na základě celoživotního vzdělávání (NSK, 2019).

3.4 Kompetenční model rámcových vzdělávacích programů

Rámcové vzdělávací programy (Rámcový vzdělávací program, 2007) pracují s mimo jiné s kategoriemi: cíle vzdělávání, klíčové kompetence, odborné kompetence.

Cíle vzdělávání jsou chápány jako obecné cíle středního vzdělávání (Delorsovy cíle), jako kompetence absolventa oboru vzdělání a jako výukové cíle (výsledky vzdělávání) jednotlivých vzdělávacích oblastí (kurikulárních rámců). Obecné cíle vzdělávání jsou vyjádřeny z pozice pedagogických pracovníků a vyjadřují to, k čemu má vzdělávání směřovat, o co mají vyučující svou výukou usilovat. Kompetence absolventa a výukové cíle jsou vyjádřeny z pozice žáka, uvádějí, jak žák umí na konci výuky získané vědomosti a dovednosti používat. Kompetenční model uplatněný v rámcových vzdělávacích programech je znázorněn na Obrázku 2.

Obrázek 2: Struktura kompetenčního modelu rámcových vzdělávacích programů

Zdroj: Husa, 2018, s. 17

Na základě výše uvedeného lze usuzovat, že v kompetenčním modelu rámcových vzdělávacích programů se kategorie tzv. měkkých a obecných kompetencí z národní soustavy povolání slučují pod pojem klíčové kompetence (Husa, 2018 s. 17).

3.4.1 Klíčové kompetence

Veteška a Tureckiová (2008, s. 71) charakterizují klíčové kompetence s ohledem na domácí obecně pedagogické zázemí jako soubor vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj jedince, jeho aktivní zapojení do společnosti a budoucí uplatnění v životě. Při identifikaci klíčových kompetencí byla dána přednost nadpředmětovému pojetí.

Klíčové kompetence podle Rámcového vzdělávacího programu (2007, s. 4) představují soubor požadavků na vzdělání, zahrnující vědomosti, dovednosti, postoje a hodnoty, které jsou důležité pro osobní rozvoj jedince, jeho aktivní zapojení do společnosti a pracovní uplatnění. Jsou univerzálně použitelné v různých situacích. Ve výuce se neváží na konkrétní vyučovací předměty, lze je rozvíjet prostřednictvím všeobecného i odborného vzdělávání, v teoretickém i praktickém vyučování, ale i prostřednictvím různých dalších aktivit doplňujících výuku, kterých se žáci sami aktivně účastní.

H. Belz a M. Siegrist (2001) vymezují klíčové kompetence tak, že jsou využitelné v jakékoliv profesi, protože jsou přenositelné a adaptabilní a schopné rozvoje. Autoři vymezují několik základních oblastí pro klíčové kompetence: oblast komunikace a spolupráce, oblast řešení problémů a kreativity, oblast zaměřenou na výkonnost a samostatnost, oblast zaměřenou na odpovědnost a spolehlivost, oblast dalšího učení a myšlení, oblast hodnocení a sebehodnocení.

V rámcových vzdělávacích programech jsou nejčastěji popsány následující klíčové kompetence (Rámcový vzdělávací program, 2007): kompetence k učení, kompetence k řešení problémů, komunikativní kompetence, personální a sociální kompetence, občanské kompetence a kulturní povědomí, kompetence k pracovnímu uplatnění a podnikatelským aktivitám, matematické kompetence, kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi.

Veteška a Tureckiová (2008, s. 41) vyvozují, že vytváření a rozvíjení klíčových kompetencí souvisí jak s uplatněním jednotlivců na trhu práce (zaměstnaností a zaměstnatelností), tak také s problematikou nezaměstnanosti (a potřebou rekvalifikace) a problematikou krizí v lidském životě. Klíčové kompetence podle autorů nemají přímý vztah ke konkrétnímu pracovnímu místu, představují jakousi „obecnější kvalifikaci“. Tento širší pojem představuje odpoutání se od nároků na konkrétní pracovní místo. Problém s kompetencemi se vyostřil v důsledku rychlých technologických, společenských a ekonomických změn. Všeobecné znalosti překlenují více oblastí a specifické znalosti nezbytné pro určitý obor se rychle mění. Klíčové kompetence zahrnují celé spektrum dovedností, nikoli však jen úzce odborných, a proto mají také delší životnost a jsou lehce adaptovatelné a přenositelné.

3.4.2 Odborné kompetence

Pod pojmem “profesní kompetence” se rozumí kompetence k vykonávání určité profese, někdy se pro tuto oblast používá označení “odborné kompetence”. Odborné kompetence jsou specifické podle oblastí odbornosti, pro kterou jsou zaměřeny.

Odborné kompetence podle Rámcového vzdělávacího programu (2007, s. 4) se vztahují k výkonu pracovních činností a vyjadřují profesní profil absolventa oboru vzdělání, jeho způsobilosti pro výkon povolání. Odvíjejí se od kvalifikačních požadavků na výkon konkrétního povolání a charakterizují způsobilost absolventa k pracovní činnosti. Tvoří je soubor odborných vědomostí, dovedností, postojů a hodnot potřebných pro výkon pracovních činností daného povolání nebo skupiny příbuzných povolání.

4 Připravenost absolventů na profesi

4.1 Předpoklady absolventů pro profesní dráhu

Volba oboru i typu vzdělání je velmi obtížným rozhodovacím procesem v poměrně raném věku. Jak uvádí Trhlíková (2008, s. 5), je volba profesní cesty ovlivněna řadou faktorů. Na straně žáka především jeho studijními schopnostmi, zájmy a ambicemi. Velký vliv má i vzdělání rodičů a podpora, kterou jsou ochotni vzdělávání dítěte věnovat. Z pohledu žáka je důležité, zda má žák vyhraněné zájmy, dostatek informací o budoucím povolání, případně o uplatnění na trhu práce. Vnější limity (kapacita studijních míst, nabídka v místě trvalého bydliště) mohou také významně ovlivnit volbu profesní dráhy.

Spokojenost s volbou profesní dráhy roste s dosaženým stupněm vzdělání. U absolventů učebních oborů by se rozhodlo znovu pro stejný obor (profesi) 43 % absolventů. U maturitních oborů by stejný obor (profesi) volilo 66 % absolventů po třech letech od absolvování střední školy. Podobný trend lze najít i v případě volby druhu vzdělání. Údaje vycházejí z publikace Trhlíková (2008, s. 7) a jsou zachyceny přehledně v Tabulce 1.

Tabulka 1: Spokojenost absolventů střední školy s volbou profesní dráhy (v %)

Absolvovaný druh vzdělání	Zvolil/a bych znovu stejný druh vzdělání	Zvolil/a bych znovu stejný obor vzdělání
maturitní zkouška	89	66
maturitní zkouška + výuční list	58	54
výuční list	46	43

Zdroj: upraveno podle Trhlíková, 2008

Z hlediska získaných kompetencí nejvíce hodností absolventi získané odborné teoretické znalosti, všeobecné znalosti a odborné praktické dovednosti

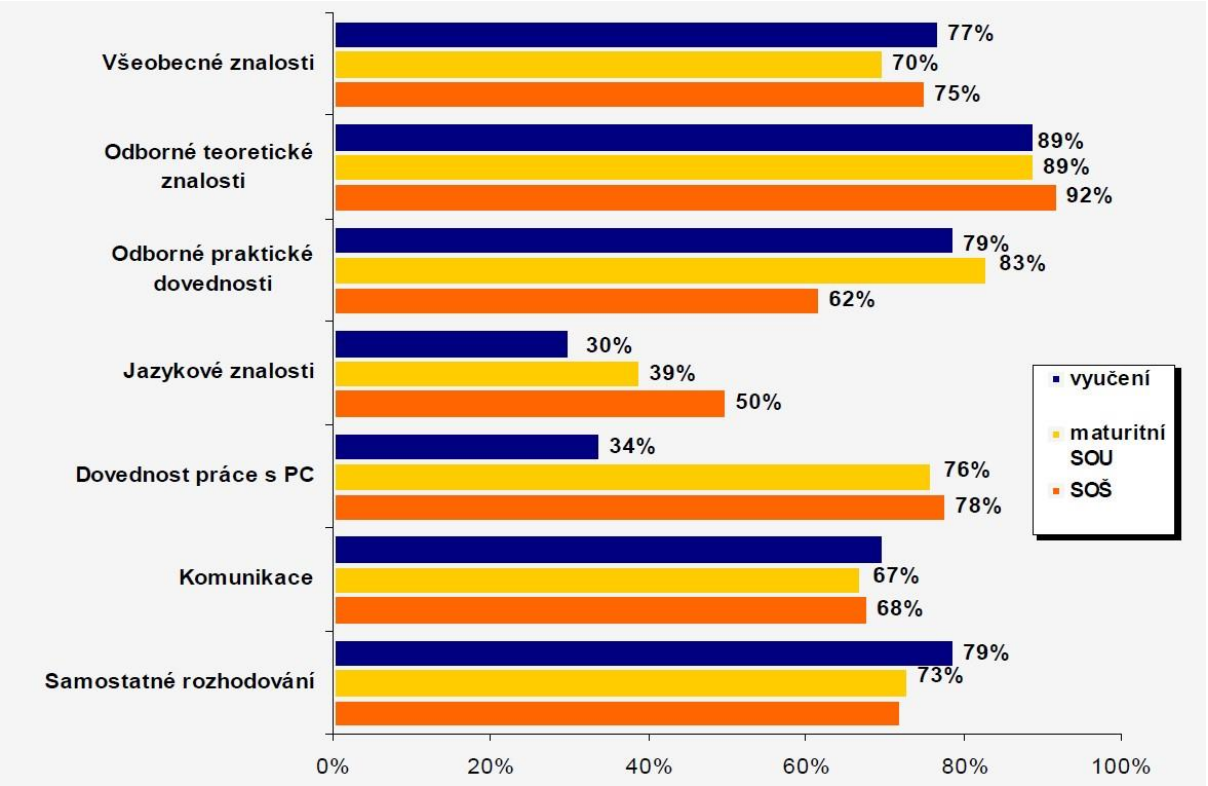
(s výjimkou absolventů maturitních oborů SOŠ), stejně tak jako schopnost samostatného rozhodování. Jako nejhorší hodností absolventi kompetence v oblasti komunikace v cizím jazyce, a dovednost práce s počítačem u oborů s výučním listem.

Ukazuje se též, že změna oboru v pozdější době je pravděpodobně snadnější pro středoškoláky s maturitní zkouškou než pro ty absolventy střední školy, kteří ukončili školu výučním listem. Po třech letech od ukončení studia zůstává ve svém oboru nejvíce vyučených (46 %), zatímco u absolventů SOŠ s maturitou je tento podíl 31 % (Trhlíková, 2008, s. 13). Důvodem pro změnu bývá nejčastěji nespokojenost s výší platu, pracovní podmínky a pokles zájmu o obor.

Většina ekonomicky aktivních absolventů maturitních oborů s odborným výcvikem ve výzkumu Trhlíkové (2008, s. 18) využívá kombinaci praktických dovedností, získaných praktickým výcvikem, a teoretických znalostí (60 %). Druhá v pořadí, avšak výrazně menší je skupina těch, kteří využívají převážně praktické dovednosti (25 %). A nejmenší skupinu tvoří absolventi, kteří ve své práci potřebují spíše odborné teoretické znalosti (15 %).

Výzkumy ukazují (Straková, 2010, s. 41), že zaměstnavatelé považují za důležité takové vědomosti a dovednosti, kterým na našich školách tradičně není věnována pozornost. Mezi položkami, které by měly v budoucnu nabývat na významu, dominuje zběhlost v cizích jazycích, používání výpočetní techniky, ochota učit se, adaptabilita a flexibilita a schopnost pracovat s informacemi. Od roku 2000 do roku 2008 se významně zvýšila váha, kterou zaměstnavatelé přičítají čtení s porozuměním v případě absolventů učebních oborů. Absolventi ale hodnotí své kompetence v exponovaných oblastech jako méně rozvinuté (Obrázek 3).

Obrázek 3: Hodnocení získaných kompetencí podle typu středního vzdělání v procentech kladných odpovědí



Zdroj: Trhlíková, 2008, s. 11

Zelenka (2008, s. 90) upozorňuje také na zjištění, že zásadní vliv na to, jestli bude absolvent pracovat ve vystudovaném oboru i později v pracovní kariéře, má skutečnost, zdali absolvent získá práci v oboru krátce po absolvování školy. Z těch absolventů, kteří pracovali v oboru ve svém prvním zaměstnání, jich plných 88 % v oboru pracovalo i v pozdějším zaměstnání a jen necelá 4 % v příbuzném oboru a asi 8 % procent v jiném oboru. Naopak z těch, kteří nepracovali v prvním zaměstnání v oboru, jich v pozdějším zaměstnání ve svém či příbuzném oboru pracovalo pouze o něco málo více jak 7 % resp. 6 %.

4.2 Požadavky zaměstnavatelů na připravenost absolventů

Jak uvádí Lepič (2015), do roku 2025 se nejrychlejší pokles počtu zaměstnaných očekává v primárním sektoru. Oproti roku 2014 bude v roce 2025 v tomto sektoru o 6 %, tedy o necelých 17 tisíc pracovních míst méně.

V sekundárním sektoru nastane pokles o 2,3 %, tedy o téměř 41 tisíc zaměstnaných. V ostatních sektorech české ekonomiky je očekáván nárůst počtu pracovních míst. V terciéru by jich v roce 2025 mělo být o 14 tisíc (tedy zhruba o 1 %) více než v roce 2014. Ve veřejném kvartéru se počet pracovních míst zvýší o téměř 36 tisíc, tedy o 3,5 % a v kvartérním podnikatelském sektoru o více než 83 tisíc pracovních míst, tedy dokonce o téměř 10 %.

Podle zkušeností personálních agentur jsou budoucími zaměstnavateli nejčastěji vyžadovány následující kompetence (Infoabsolvent, 2019a):

- **Zběhlost v cizích jazycích** - souvisí s tím, že služeb personálních agentur využívá množství zahraničních firem, ale také se současnými trendy a četnými kontakty českých firem se zahraničím. Důležitá je přitom hlavně aktivní znalost a schopnosti se v cizím jazyce dorozumět.
- **Komunikační schopnosti** - zahrnuje ústní a písemný projev (resp. vyjadřovací schopnosti), ale je velice úzce provázaný i se schopností prezentace a sebeprezentace, se schopností obhájit svůj názor, se zásadami slušného chování a mezilidskými vztahy.
- **Adaptabilita a flexibilita** - pro zaměstnavatele je důležité, aby noví zaměstnanci byli schopni přizpůsobovat se novému prostředí a pracovním podmínkám, pružně reagovat na měnící se potřeby firmy a dané pozice, případně byli ochotni přizpůsobit se firemním hodnotám.
- **Zběhlost v používání výpočetní techniky** – dovednost, která často ani není výslovně požadována, jelikož se automaticky předpokládá, že jí uchazeč bude disponovat.
- **Ochota učit se** – pro zaměstnavatele je důležité, aby pracovníci byli otevřeni novým poznatkům, byli ochotni rozšiřovat si vědomosti a prohlubovat svou kvalifikaci. Zejména v podmínkách neustálého vývoje je nesmírně důležité, aby pracovníci byli schopni se těmto změnám přizpůsobovat a co nejrychleji si doplňovat potřebné znalosti a dovednosti.

- **Týmová práce** - požadována je hlavně od vyučených a středoškoláků s maturitou; u vysokoškolských pozic se předpokládá, že mají více individuální charakter a často u nich bývá důležitější například schopnost nést zodpovědnost.

Požadavky zaměstnavatelů na klíčové a profesní kompetence jsou téměř vyvážené. Většina zaměstnavatelů mírně preferuje profesní kompetence před klíčovými (Kalousková, 2008, s. 7), ale rozdíl v preferencích je velmi malý. Toto zjištění potvrzuje, že zaměstnavatelé si velmi dobře uvědomují význam a důležitost klíčových kompetencí pro uplatnění absolventa střední odborné školy.

Kalousková (2008, s. 8) uvádí, že zaměstnavatelé považují za nejdůležitější u vyučených pracovníků ve všech zkoumaných sektorech především čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota učit se, schopnost týmové práce či adaptabilita a flexibilita. V terciárním a kvartérním sektoru vystupuje do popředí také schopnost nést zodpovědnost. U absolventů středních odborných škol s maturitní zkouškou patří mezi nejvíce preferované schopnosti a dovednosti lze zařadit čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, komunikační schopnosti, zběhlost v používání výpočetní techniky, schopnost nést zodpovědnost a řešit problém, schopnost týmové práce či zběhlost v zacházení s informacemi.

Z denní praxe úřadu práce dále vyplývá, že zaměstnavatelé při přijímání zaměstnanců zdůrazňují **význam předchozí praxe** uchazeče o zaměstnání. Malé firmy kladou na předcházející praxi uchazeče větší význam než větší podniky. Početnější organizace mívají propracovanou personální strategii a skutečně důsledně rozlišují mezi absolventy a zkušenějšími pracovníky, přičemž pro absolventy mohou mít připravena speciální tréninková schémata; v případě malých organizací lze předpokládat, že s ohledem na nízký počet zaměstnanců a omezenější možnosti postupného zapracování budou zaměstnavatelé důsledněji rozlišovat, zda potřebují zkušeného pracovníka, či zda pro ně předchozí pracovní zkušenosti nejsou zcela nezbytné (Kalousková, 2008, s. 28).

Úlovec (2015) se zabýval vývojem hodnocení klíčových a profesních kompetencí z pohledu zaměstnavatelů. Ukazuje se, že v období od roku 2004 do roku 2013 došlo k poklesu kvality klíčových kompetencí jak u skupiny absolventů s výučním listem, tak i u skupiny absolventů s maturitou.

Zaměstnavatelé hodnotí jako nedostatečnou připravenost k zaměstnání u vyučených zejména v souvislosti s pěstováním vztahu k získávání nových znalostí a dovedností a také s motivací k dalšímu vzdělávání. Absolventi s výučním listem jsou také podle zaměstnavatelů hůře připraveni z hlediska čtení a porozumění pracovním instrukcím, rozvíjení vlastní odpovědnosti a schopnosti řešit problém. Téměř u všech kompetencí došlo v hodnocení k poměrně výraznému zhoršení (Úlovec, 2015, s. 13).

Podobný závěr vyslovuje Úlovec (2015, s. 14) také při hodnocení připravenosti absolventů s maturitní zkouškou. Připravenost absolventů maturitních oborů se podle hodnocení zaměstnavatelů zhoršila téměř u všech sledovaných kompetencí. Absolventi vstupující na trh práce nejsou z pohledu zaměstnavatelů dostatečně připraveni zejména z hlediska rozvíjení vlastní odpovědnosti, komunikačních schopností, schopnosti řešit problém a rozhodovat se. Zaměstnavatelé negativně vnímají také nedostatečné jazykové dovednosti absolventů maturitních oborů, nicméně v případě této kompetence nedošlo k žádnému dramatickému posunu.

Požadavky zaměstnavatelů na absolventy jsou často přesně specifikovány v textech inzerátů, kterými zaměstnavatelé hledají nové zaměstnance. Texty inzerátů na internetu jsou zpravidla obsáhlejší a uvádějí více požadavků než inzerce v tisku.

Průzkum nejčastěji požadovaných osobních vlastností v textech inzerentů provedl server Infoabsolvent (2019b). Celkově mezi nejčastěji požadované dovednosti a schopnosti patřily v textech inzerátů zejména komunikační schopnosti a dále také nároky na zodpovědnost, spolehlivost, samostatnost či flexibilitu a adaptabilitu.

Požadavek na komunikační schopnosti se objevoval nejčastěji. Požadavek se vyskytoval především v profesních skupinách spadajících mezi řídicí pracovníky, specialisty, technické a odborné pracovníky, úředníky či pracovníky ve službách a prodeji. Komunikační schopnosti byly v největší míře požadovány v profesích všude tam, kde zaměstnavatelé chtějí dobrou komunikaci s klientem či zákazníkem. Odpovědnost na pracovišti byla požadována především ve spojitosti s obslužnými a dělnickými profesemi, například v případě pomocných pracovníků v dopravě a skladování, montážních dělníků či brigádníků a ostatních pomocných pracovníků.

Spolehlivost zaměstnavatelé vyžadovali především v souvislosti s profesemi spadajícími mezi pomocné a nekvalifikované pracovníky, pracovníky obsluhy strojů, řemeslníky a opraváře či kvalifikované pracovníky v zemědělství. Požadavek na samostatnost byl uveden ve spojitosti s požadavky na vysoce odborné a technické profese a profese řemeslníků. Požadavek na flexibilitu a adaptabilitu se objevoval u zaměstnaneckých pozic ve službách a prodeji, řemeslníků, pracovníků obsluhy strojů a zařízení či pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

4.3 Názory na připravenost absolventů z pohledu úřadu práce

Úřady práce poskytují všem občanům služby v oblasti zaměstnanosti, zejména informace a poradenské služby ohledně volných pracovních míst v České republice a zemích EU, situaci na trhu práce v České republice a zemích EU, podmínek zaměstnávání v zahraničí, možností dalšího vzdělávání, volby povolání, volby rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání.

Pracovníci úřadů práce jsou v kontaktu s těmi absolventy, kteří po neúspěšném hledání profesního uplatnění přicházejí žádat o jeho zprostředkování. Úřady práce vedou podrobnou evidenci o profesní struktuře přicházejících absolventů a informace o procesu uplatnění na trhu práce. Zkušenosti pracovníků úřadů práce ohledně uplatnění absolventů zkoumali Trhlíková a Vojtěch (2004).

Příčiny nezaměstnanosti absolventů se podle názoru pracovníků úřadů práce (Trhlíková a Vojtěch, 2004, s. 6) koncentrují do čtyř základních oblastí:

- v regionu není zaměstnavatel, který by měl o absolventy odpovídajících oborů zájem,
- nedostatek praxe absolventů,
- vysoké počty absolventů v daném oboru,
- znalosti absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů.

Požadavek dostatečné praxe u absolventů potvrzuje také Kalousková (2008, s. 33), která uvádí, že předchozí pracovní aktivita absolventů vypovídá podle názoru řady zaměstnavatelů o samostatnosti, zájmu pracovat, poznat pracovní prostředí (příp. i práci v oboru), o snaze získat zkušenosti a praxi či o přístupu k životu Zaměstnavatelé rovněž předpokládají, že absolventi s praxí mají již reálnější představy o pracovním prostředí (příp. se i lépe orientují v oboru), určité pracovní návyky, jsou schopni snadněji se adaptovat na pracovní režim, a jsou zodpovědnější. Předchozí praxe je tak oceňována nejen z pohledu nabytých znalostí, schopností a dovedností, ale je chápána i jako projev aktivního přístupu k práci, popř. i snahy doplňovat si už během studia teoretické znalosti o praxi.

Klíčovou roli při vstupu do pracovní pozice pak hraje celkový dojem při přijímacím pohovoru a osobnostní předpoklady a kvality. Důležitá je rovněž ochota učit se, zapracovat se, případně se přizpůsobit požadavkům konkrétní firmy. Je tedy možné říci, že předchozí pracovní zkušenosti dozajista představují lepší výchozí pozici absolventa při hledání pracovního uplatnění, absolventi však mohou disponovat i jinými přednostmi, které dokáží nedostatek či absenci předchozí praxe vyvážit (Kalousková, 2008, s. 33).

Pracovníci úřadu práce nejčastěji uvádějí následující faktory, které negativně ovlivňují šance absolventů uspět na trhu práce: absolventi nemají požadovanou praxi, jiné důvody na straně absolventů (například nízký nástupní plat z pohledu absolventů), nezájem absolventů pracovat ve vystudovaném oboru, neuspokojivé znalosti a dovednosti absolventů, které neodpovídají potřebám zaměstnavatelů (Trhlíková, 2004, s. 10).

V kategorii absolventů učebních oborů je hodnocena důležitost jednotlivých znalostí, schopností a dovedností v souvislosti s charakterem vykonávané práce v tomto pořadí: schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota se učit, schopnost týmové práce, adaptabilita a flexibilita, práce s čísly.

V kategorii absolventů středních odborných škol s maturitní zkouškou jsou pracovníky úřadů práce posuzovány jako nejdůležitější následující kompetence: ochota učit se, čtení a porozumění pracovním instrukcím, práce s informacemi, celková adaptabilita a flexibilita, schopnost pracovat s čísly při plnění pracovních úkolů, schopnost týmové práce.

V oblasti profesních kompetencí pracovníci úřadů práce zdůrazňují důležitost širokých profesních kompetencí oproti specializovaným, i když hlubokým a užším profesním dovednostem (Trhlíková, 2004, s. 30).

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Kompetence absolventů

5.1 Úroveň kompetencí z pohledu absolventů

Absolventi středních odborných škol, kteří se obracejí na úřad práce se žádostí o zprostředkování zaměstnání, přicházejí obvykle v největším počtu po skončení prázdnin v podzimním období. Vyhledání volných pracovních míst s pomoci úřadu práce se týká jen omezeného počtu absolventů z celkového počtu v daném regionu. Z tohoto důvodu se **výsledky v bakalářské práci týkají těch absolventů, kterým se nepodařilo získat pracovní místo svou vlastní aktivitou,** nebo za pomoci rodiny. Je možné předpokládat, že žádost o zprostředkování zaměstnání podávají ti absolventi, kteří z nějakých důvodů neuspěli při hledání zaměstnání nebo dokonce ti, kteří ani žádný poklus o nalezení zaměstnání nepodnikli.

Absolventi po předložení žádosti o zprostředkování zaměstnání v pravidelných intervalech navštěvují pracovníka úřadu práce a jsou s nimi projednávány možnosti jejich potenciálního pracovního uplatnění. Absolventům byly při příležitosti návštěvy úřadu práce předloženy otázky (viz Příloha 1) a byl s nimi veden strukturovaný rozhovor. Bylo osloveno celkem 28 absolventů, z toho 12 mužů a 16 žen. Struktura z hlediska dosaženého vzdělání je uvedena v Tabulce 2. Z té je zřejmé, že výrazně převažovali absolventi se středním vzděláním s výučním listem.

Tabulka 2: Struktura sledované skupiny absolventů

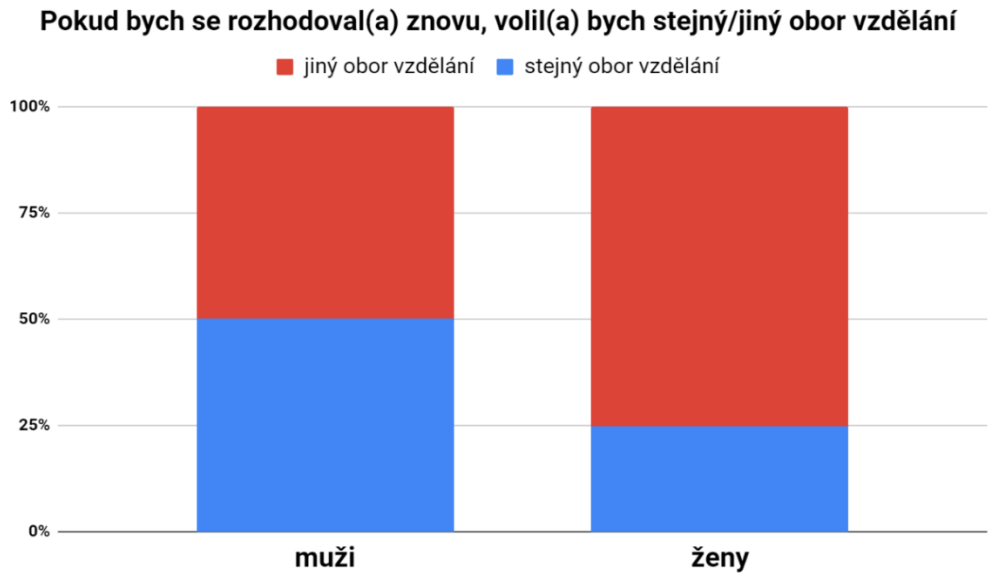
Ukazatel	Muži	Ženy
Počet absolventů	12	16
Průměrný věk	19,6 roků	19,8 roků
Počet absolventů se středním vzděláním s výučním listem	10	14
Počet absolventů se středním vzděláním s maturitní zkouškou	2	2

Zdroj: vlastní šetření

Skupina oslovených absolventů získala střední odborné vzdělání v následujících oborech dle KKOV: 23 – strojírenství a strojírenská výroba, 29 – potravinářství, 33 – zpracování dřeva, 37 – doprava a spoje, 41 – zemědělství a lesnictví, 63 – ekonomika a administrativa, 65 – gastronomie, hotelnictví a turismus, 68 – právo, právní a veřejnosprávní činnost, 69 – osobní a provozní služby.

Absolventům byla nejprve položena otázka ohledně názoru na hodnocení své předchozí volby stupně a oboru vzdělání. Pokud by se měli absolventi znovu rozhodovat ohledně oboru vzdělání, polovina mužů a tři čtvrtiny žen by zvolili jiný obor vzdělání (Graf 1). Autentický přepis vybraných volných vyjádření viz Příloha 4.

Graf 1: Hodnocení správnosti volby oboru vzdělání

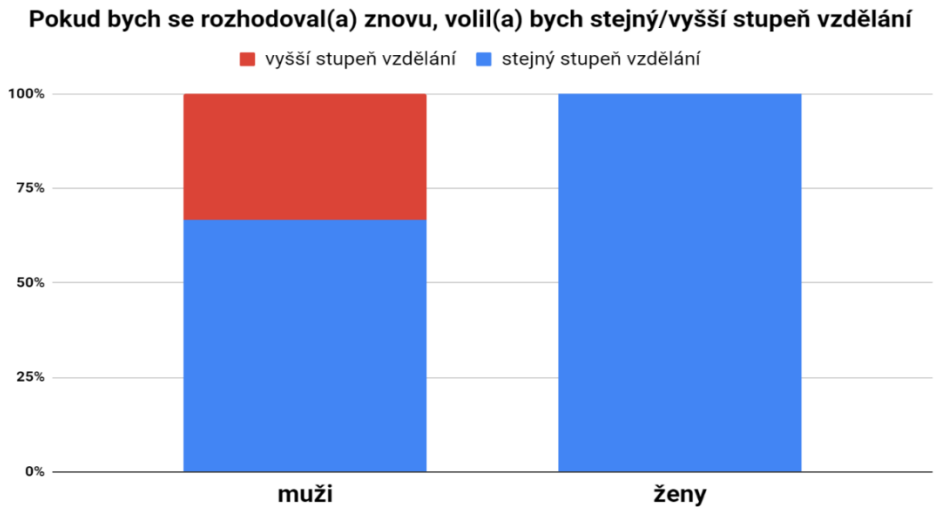


Zdroj: vlastní šetření

Vysoká míra nespokojenosti se zvolenou profesí může souviset s tím, že někteří mladí lidé jsou při volbě povolání často ovlivněni svým sociálním okolím, rodinou a dokládají to i některá volná vyjádření absolventů. Jiným důvodem může být nesprávná volba profese, kterou si absolvent uvědomí později. Dalším motivem pro volbu profesní cesty může být míra obtížnosti zvoleného oboru.

V další části byli absolventi požádáni o vyjádření názoru ohledně správnosti volby stupně vzdělání. V jejich odpovědích se pravděpodobně odráží získaná zkušenost během vzdělávání na střední odborné škole. Výsledky ukazují, že žádná s oslovených žen by se při opakované volbě profesní dráhy nerozhodla pro vyšší stupeň vzdělání. U oslovených mužů by se při opakované volbě rozhodlo pro vyšší stupeň vzdělání (pravděpodobně pro studium s maturitní zkouškou) jen 33 %. Velká většina absolventů by při opakované volbě zvolila stejný stupeň vzdělání. Výsledky ohledně hodnocení volby stupně vzdělání jsou v Grafu 2.

Graf 2: Hodnocení správnosti výběru stupně vzdělání



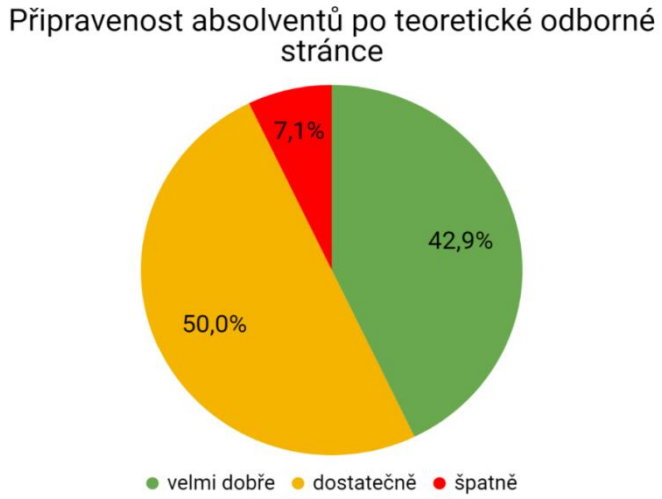
Zdroj: vlastní šetření

Oslovení absolventi se v další části vyjadřovali ke své připravenosti na vykonávání své profese v jednotlivých kompetenčních oblastech:

- připravenost po teoretické odborné stránce,
- připravenost po praktické odborné stránce,
- schopnost komunikace na pracovišti,
- schopnost řešení problémů na pracovišti,
- připravenost na samostatné podnikání,
- připravenost k dalšímu vzdělávání,
- hodnocení možností celkového uplatnění na trhu práce.

Pokud se týká připravenosti absolventů po teoretické odborné stránce, téměř 43 % absolventů se cítí být velmi dobře připraveno a pouhých 7 % absolventů uvádí špatnou připravenost po teoretické odborné stránce. Zbývajících 50 % absolventů se cítí být připraveno dostatečně (Graf 3).

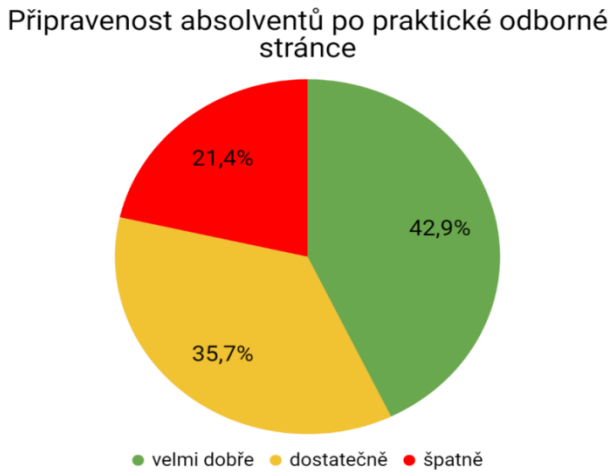
Graf 3: Hodnocení připravenosti po teoretické odborné stránce



Zdroj: vlastní šetření

Praktickou připravenost na velmi dobré úrovni deklaruje 43 % absolventů a špatnou připravenost po praktické stránce celých 21 % absolventů (Graf 4).

Graf 4: Hodnocení připravenosti po praktické odborné stránce



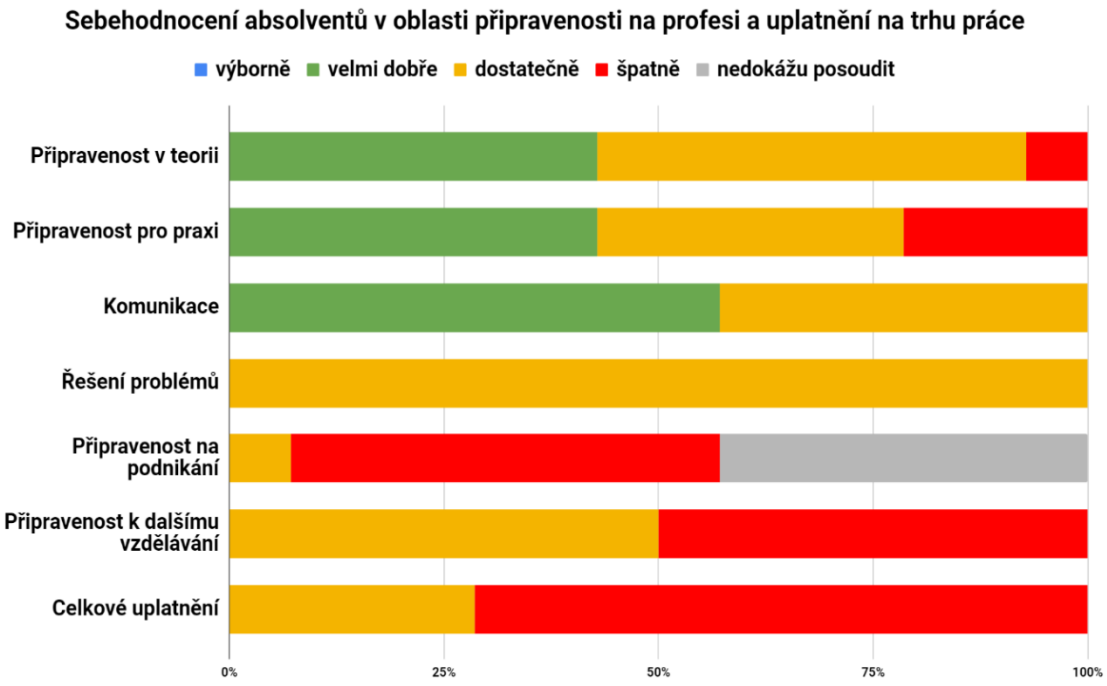
Zdroj: vlastní šetření

Při porovnání všech kompetenčních oblastí absolventi hodnotí jako nejlepší svou připravenost ke komunikaci na pracovišti. Druhá nejlépe hodnocená kompetenční oblast je připravenost absolventa po teoretické odborné stránce.

Z Grafu 5 dále vyplývá, že absolventi hodnotí svou praktickou odbornou připravenost jako horší než teoretickou odbornou připravenost. Vzhledem k tomu, že ve sledované skupině bylo více absolventů s výučním listem, je tato skutečnost mírně překvapivá. Volná vyjádření dokladují, že absolventi dokáží zhodnotit kvalitu praktické odborné přípravy na své odborné škole.

Nejhorší sebehodnocení mají absolventi ohledně celkového uplatnění na trhu práce. Tento výsledek je pravděpodobně silně ovlivněn tím, že se jedná o neúspěšné uchazeče o zaměstnání. Jako špatnou hodnotí připravenost k dalšímu vzdělávání celá polovina oslovených absolventů, což může souviset také s názorem absolventů na případnou opakovanou volbu stupně vzdělání (Graf 5).

Graf 5: Sebehodnocení absolventů v jednotlivých kompetenčních oblastech



Zdroj: vlastní šetření

Absolventi mají celkem jasnou představu o tom, co musí absolvent umět, aby dokázali získat dobré zaměstnání. Často byly vyjmenovány konkrétní dovedností z oboru absolventa. Jen v jednom případě byly jmenovány okolnosti, které nezávisí na kompetencích absolventa a které vycházejí z vnějších podmínek nezávislých na dovednostech absolventa.

Dle názorů absolventů jsou zaměstnavateli odmítáni především z důvodů nedostatečné praxe, což se objevilo ve vyjádřeních téměř u 60 % respondentů. Někteří absolventi uváděli nedostatek pracovních příležitostí ve svém okolí. Zároveň absolventi ale celkem objektivně vidí příčiny neúspěchu při hledání zaměstnání na své straně.

Někteří absolventi vidí příčiny svých potíží na trhu práce také v obsahu vzdělávání, kterým prošli. Často se tato připomínka týká předmětu praxe.

Žádný z absolventů neuvažuje o samostatném podnikání. 43 % absolventů uvádí, že nedokáže posoudit svou připravenost k podnikání a polovina absolventů se cítí špatně připravena pro podnikatelskou činnost. Jen 7 % absolventů se cítí dostatečně připraveno pro dráhu OSVČ, která by pro mnohé absolventy mohla být řešením zejména v řemeslných činnostech.

5.2 Pohled zaměstnavatelů na kompetence absolventů

Pro zjištění názorů zaměstnavatelů bylo osloveno celkem deset zaměstnavatelů z různých výrobních odvětví v okrese Mělník. Výběr zaměstnavatelů byl náhodný, avšak jednalo se o zaměstnavatele, kteří dlouhodobě spolupracují s úřadem práce při hledání nových pracovních sil. Otázky pro zaměstnavatele měly podobnou strukturu jako pro absolventy (viz Příloha 2). Za zaměstnavatele odpovídali na dotazy buď přímo personalisté, nebo pracovníci, kteří mají personalistiku ve své náplni práce. Autentický přepis vybraných volných odpovědí zaměstnavatelů viz Příloha 5. Pro zachování anonymity jsou jednotliví zaměstnavatelé označeni pouze pořadovými čísly. Krátké charakteristiky zaměstnavatelů jsou uvedeny v Tabulce 3. Oslovení zaměstnavatelé tvořili různorodou skupinu z hlediska

oboru činnosti i z hlediska rozsahu počtu zaměstnanců. Ve vzorku zaměstnavatelů jsou obsaženy podniky malé, střední i velké.

Tabulka 3: Základní informace o struktuře zaměstnavatelů

Označení zaměstnavatele	Počet zaměstnanců	Převažující oblast činnosti	Počet poptávaných absolventů za poslední rok
Zaměstnavatel 1	7	logistika	3
Zaměstnavatel 2	17	strojírenství	2
Zaměstnavatel 4	26	truhlářská výroba	3
Zaměstnavatel 3	29	sociální služby	2
Zaměstnavatel 5	33	strojírenství	3
Zaměstnavatel 6	35	stavebnictví	10
Zaměstnavatel 7	60	pozemní stavby	3
Zaměstnavatel 8	110	zemědělství a zahradnictví	25
Zaměstnavatel 9	160	výroba obalové techniky	10
Zaměstnavatel 10	750	chemie a plastikářské výrobky	30

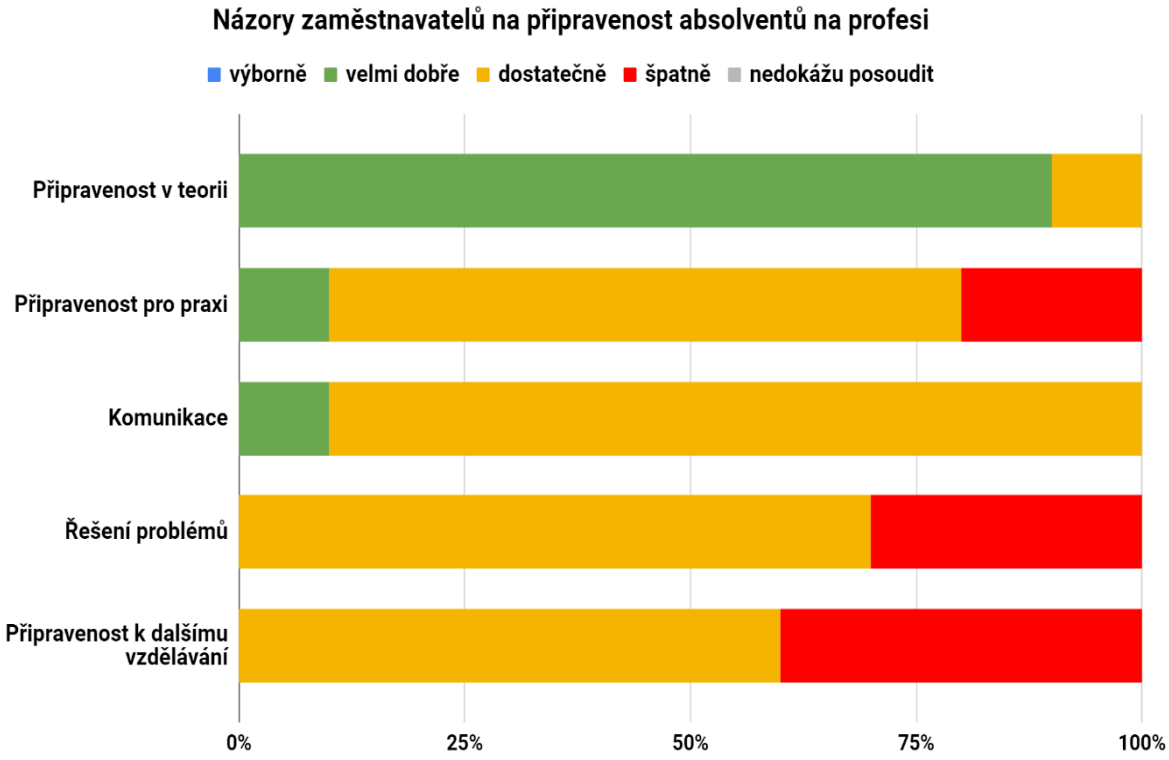
Zdroj: vlastní šetření

V Grafu 6 jsou přehledně znázorněny **výsledky názorů zaměstnavatelů na profesní připravenost absolventů.** Zaměstnavatelé hodnotí absolventy v oblasti teoretické připravenosti velmi dobře (90 % zaměstnavatelů). V oblasti připravenosti na praxi tvoří velmi dobré hodnocení zaměstnavateli jen 10 %. Zaměstnavatelé hodnotí u absolventů kritičtěji úroveň kompetencí pro praktické činnosti. Z uvedených výsledků vyplývá, že zaměstnavatelé kladou větší důraz na praktickou profesní připravenost absolventů. Tento výsledek je logický, protože zaměstnavatelé utvářejí svůj pohled na absolventy právě

z hlediska jejich možností zastat praktické činnosti a promítají do tohoto názoru své zkušenosti s absolventy, které se opírají především o jejich kompetence pro profesní praxi.

Celkem příznivé hodnocení mají zaměstnavatelé pro komunikační kompetence absolventů, 10 % zaměstnavatelů hodnotí komunikační kompetence absolventů jako velmi dobré, 90 % zaměstnavatelů jako dostatečné.

Graf 6: Názory zaměstnavatelů na připravenost absolventů pro profesi



Zdroj: vlastní šetření

Horší hodnocení dávají zaměstnavatelé kompetencím absolventů v řešení problémů - špatnou připravenost absolventů uvádí 30 % zaměstnavatelů. Přibližně stejně vysoké procento zaměstnavatelů (40 %) hodnotí kompetence absolventů k dalšímu vzdělávání jako špatné.

Volně formulované názory zaměstnavatelů na připravenost absolventů pro profesi se velmi často týkaly jejich kompetencí k vykonávání praktických činností. Zaměstnavatelé vidí rozdíly v připravenosti absolventů v závislosti na

úrovni odborného výcviku. Někteří zaměstnavatelé uvádějí konkrétní nedostatky v praktické profesní přípravě absolventů. Zaměstnavatelé nedostatek praktické připravenosti na profesi nepovažují za podstatný problém, pokud má absolvent zájem o osobní rozvoj v profesi.

Ochota absolventů k sebevzdělávání a k dalšímu osobnímu rozvoji je považována zaměstnavateli jako klíčová a někdy může vyvážit nedostatky v profesní připravenosti absolventa. Nechuť k dalšímu vzdělávání u některých absolventů je hlavním faktorem neúspěchu při začlenění do pracovního procesu.

Pro zaměstnavatele je prioritní celkový přístup absolventa k profesi a k vykonávané práci, což pravděpodobně souvisí s celkovým přístupem absolventa ke zvolenému oboru. Nedostatečný vztah k profesi a k pracovní činnosti vůbec může být důvodem k odmítnutí absolventa.

Osobní vlastnosti absolventů jako spolehlivost, dochvilnost a odpovědnost jsou pro zaměstnavatele velmi důležité a u některých absolventů jsou nedostatečně rozvinuté. Pravděpodobně to souvisí s celkovou zralostí osobnosti absolventa a také z předchozí zkušenosti absolventa z doby jeho působení na střední odborné škole, kde časté absence, nedochvilnost a nespolehlivost jsou celkem častými projevy současných středoškoláků. Při zařazení absolventa do výrobního procesu jsou tyto nedostatky překážkou jejich snadného začlenění do pracovního kolektivu. Absolventi často řeší různé své životní situace podobným způsobem, jak byli pravděpodobně zvyklí na střední odborné škole.

Opakovaně se zaměstnavatelé vyjadřují k nepřiměřenosti nebo nereálnosti finančních požadavků absolventů při jednání o pracovním uplatnění, což bývá dalším častým důvodem pro neuzavření pracovní smlouvy.

Zaměstnavatelé považují za nutné základní jazykové kompetence u absolventů (anglický jazyk) i u dělnických profesí.

K největší shodě mezi názory absolventů a zaměstnavatelů dochází v oblasti připravenosti k dalšímu vzdělávání, kde se jako nedostatečně připraveno cítí

50 % absolventů a podobným údajem (40 %) tuto skutečnost hodnotí zaměstnavatelé.

5.3. Názory pracovníků úřadu práce na absolventy

Pracovníci úřadu práce jsou v kontaktu s absolventy středních odborných škol v situaci, kdy absolvent požádá úřad práce o službu zprostředkování zaměstnání. Pracovníci mohou posuzovat profesní kompetence absolventů jen nepřímo a zprostředkovaně. Z tohoto důvodu je možné brát jejich názory jako ilustrativní a doplňující, přesto ale mohou posoudit přímé reakce absolventů při jejich návštěvách úřadu práce a také sdílet pohled na zkušenosti s absolventy při hledání vhodného profesního uplatnění.

Otázky (viz Příloha 3) byly předloženy celkem devíti pracovníkům úřadu práce, převaha otázek byla otevřených k volnému vyjádření. Autentický přepis volných odpovědí viz Příloha 6. Přímé otázky vztahující se přímo k posuzování profesních kompetencí absolventů byly vynechány.

Pracovníci úřadu práce vyslovili většinový názor, že **absolventi jsou připraveni nejlépe po teoretické odborné stránce.** V oblasti komunikačních kompetencí hodnotí pozitivně pracovníci úřadu práce schopnost komunikace absolventů na sociálních sítích, obecně v elektronické komunikaci, ale kriticky hodnotí schopnost absolventů v rovině sebeprezentace a osobní komunikace.

Častým problémem absolventů je malé povědomí o povinnostech zaměstnanců přizpůsobit se režimu na pracovišti.

Příčiny neúspěchu při hledání zaměstnání spatřují pracovníci úřadu práce v tom, že absolventi mají často velmi neujasněnou představu o svém pracovním uplatnění, neumí cizí jazyk, neznají své zákonné povinnosti a o svých právech mají často zkreslené informace.

5.4 Komparace zjištěných názorů

Tři skupiny respondentů (absolventi, zaměstnavatelé, pracovníci úřadu práce) se vyjadřovaly k úrovni profesní připravenosti absolventů středních odborných

škol. Názory každé skupiny respondentů byly vyhodnoceny zvlášť a v této části jsou hledány oblasti s nejvyšší shodou, respektive oblasti s nejvyššími rozdíly v názorech na profesní připravenost absolventů.

Nejvyšší shoda v názorech u všech tří skupin respondentů je **v oblasti teoretické odborné připravenosti absolventů**. Všichni ji hodnotí pozitivně a nevidí v této oblasti problémy, které by zhoršovaly postavení absolventa na trhu práce. Zaměstnavatelé (90 % respondentů) hodnotí teoretickou připravenost absolventů na profesi jako velmi dobrou, zatímco absolventi se cítí být připraveni velmi dobře jen ve 43 % případů. Rozdíl v názorech lze vysvětlit pravděpodobně tím, že pro mnohé zaměstnavatele je prioritní složkou praktická připravenost absolventa, zatímco u absolventů byla v době „školní přípravy“ pravděpodobně prioritní spíše teorie, na jejímž zvládnutí záviselo, zda absolvent úspěšně dokončí profesní přípravu. Teoretická odborná připravenost absolventů je též vysoce hodnocena z pohledu pracovníků úřadu práce.

Absolventi si myslí, že jsou **v praktické odborné oblasti** připraveni lépe, než uvádějí ve svém hodnocení zaměstnavatelé. V případě praktických odborných dovedností se cítí 43 % absolventů připraveno velmi dobře, ale jen 10 % zaměstnavatelů zastává stejný názor. Absolventi se v oblasti praktické přípravy na profesi přeceňují pravděpodobně proto, že někteří z nich nemají reálné představy o požadavcích zaměstnavatelů a nesetkali se také s reálnými provozními podmínkami. Absolventi i zaměstnavatelé zdůrazňují důležitost toho, aby odborná praxe probíhala v co nejvyšší míře na smluvních podnicích v reálných provozních podmínkách.

Absolventi hodnotí **úroveň komunikačních dovedností** jako velmi dobrou (60 % absolventů), avšak pouze 10 % zaměstnavatelů má stejný názor. Absolventi se v oblasti komunikačních dovedností přeceňují. Absolventi pravděpodobně vycházejí ze svých zkušeností hlavně v oblasti elektronických forem komunikace, které jsou pro absolventy vlastní. Pro zaměstnavatele nejsou elektronické formy komunikace dostačující v situaci, kdy chtějí budoucího zaměstnance důkladněji poznat osobně. Pracovníci úřadu práce

tuto skutečnost potvrzují s tím, že schopnost absolventů v oblasti osobní prezentace bývá nedostatečná a vyjadřují názor, že absolventi ke komunikaci využívají převážně elektronické formy.

Ve vyjádřeních zaměstnavatelů jsou časté připomínky týkající se **osobních vlastností absolventů,** jako např. dochvilnost, spolehlivost, flexibilita a celková spolehlivost. Mnohé názory zaměstnavatelů ohledně neujasněnosti profesní dráhy absolventa korespondují s vysokým procentem těch absolventů, kteří by při opakované volbě vybrali jiný obor. Absolventi, kteří pravděpodobně považují volbu profesního zaměření za chybnou, se nemohou přesvědčivě ucházet o pracovní místa v oboru, se kterým se neztotožnili.

6 Vlastní návrhy a doporučení

Zjištění, která byla popsána v předcházejících kapitolách, vycházejí z názorů velmi úzkého vzorku respondentů, přesto je možné vysledovat některé názory, které mohou být i všeobecně platné, neboť pozitivně korespondují s názory odborné veřejnosti. V některých případech potvrzují i údaje a zjištění publikované v odborném tisku.

Návrhy a doporučení lze rozdělit do dvou hlavních oblastí: oblast volby povolání a oblast odborné praktické přípravy na profesi. V případě kompetencí budou doporučení směřována ke klíčovým (resp. měkkým) kompetencím.

Volba profesní dráhy (volba povolání) by měla být doprovázena dostupným a pokud možno co nejkvalitnějším poradenským servisem, který poskytne dostatek informací nejen pro daný okamžik volby povolání, ale také dostatek informací o průběhu, požadavcích a podmínkách zvolené profese. Poradenství by mohlo částečně eliminovat situace, kdy si absolvent uvědomí chybu své volby na konci období své profesní přípravy. Doporučení by mělo směřovat k intenzivnějšímu využívání volně dostupných veřejných informačních portálů, jako je např. portál Infoabsolvent.cz.

Oblast odborné praktické přípravy by měla být realizována v podmínkách, které jsou co nejbližší podmínkám reálné výroby. Absolvent by měl mít již v průběhu profesní přípravy možnost „na vlastní kůži“ vyzkoušet v daném výrobním odvětví používané aktuální technologie a technologické postupy. Zároveň v reálných výrobních podmínkách může získat zkušenosti ohledně fungování sociálních skupin na pracovišti.

Komunikativní kompetence by měly být v období profesní přípravy rozvíjeny v oblastech sebeprezentace a slovní komunikace při řešení modelových pracovních a pracovně právních situací. Zároveň je nutné i v prostředí střední odborné školy vytvářet prostředí, které je svými parametry blízké podmínkám budoucího pracoviště.

Střední odborné školy by se měly snažit o rozvoj osobních vlastností jako je **spolehlivost, flexibilita a vztah k celoživotnímu vzdělávání**. Podmínky

přípravy na profesi na střední odborné škole by měly být takové, aby co nejvíce kultivovaly osobnost žáka a nedovolovaly vznik nežádoucích návyků (např. vysoká absence ve výuce), které v profesních začátcích absolventu komplikují sociální začlenění na pracovišti a komplikují pracovně právní vztahy s nastávajícím zaměstnavatelem.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá profesní připraveností absolventů středních odborných škol, kterou zkoumá z pohledu zaměstnavatelů, pracovníků úřadu práce a z pohledu vlastních absolventů. Všechny tyto skupiny byly dotazovány na názory podobně strukturovanými rozhovory. Nejpodrobnější údaje byly získány od absolventů, kteří jsou v evidenci úřadu práce a zaměstnavatelů, kteří s úřadem práce spolupracují.

Výsledky práce ukázaly, že velká část absolventů středních odborných škol již volbu své profesní dráhy považuje za chybnou a z této skutečnosti se potom dále odvíjí nejasný a někdy i odmítavý postoj k získané profesi a ke svému dalšímu profesnímu rozvoji.

Absolventi se cítí velmi dobře připraveni po teoretické odborné stránce a stejně tak je hodnotí zaměstnavatelé a pracovníci úřadu práce. K oblasti praktické odborné přípravy jsou sami absolventi kritičtější a svou připravenost hodnotí na horší úrovni. Pro zaměstnavatele je příprava na praxi klíčová a hodnotí ji jako špatnou.

Ukazuje se v názorech zaměstnavatelů, že absolventi z jejich pohledu neumějí komunikovat ohledně svého pracovního uplatnění a neumějí používat různé způsoby sebeprezentace, zatímco absolventi jsou se svou úrovní (převážně elektronické formy) komunikace spokojeni.

Některé klíčové kompetence absolventů (jako např. připravenost k dalšímu vzdělávání, osobní odpovědnost, spolehlivost) jsou hodnoceny ze strany zaměstnavatelů kriticky.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Odborné monografie

BELZ, Horst. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry.* Praha: Portál, 2001. 376 s. ISBN 80-7178-479-6**.**

DESCY, Pascaline a Manfred TESSARING. Profesní příprava a učení směřující k získávání kompetencí: Druhá zpráva o současném výzkumu profesní přípravy v Evropě: syntetická zpráva 2000. *Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí, 2002, příloha II/2002*. 2002, 40.

HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj. Monografie (Konvoj), 2012. 140 s. ISBN 978-80-7302-164-1.

HŘEBÍČEK, Libor. *Teorie kariérního vývoje a kariérního poradenství: Studijní text*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Centrum pro další vzdělávání, 2001. 35 s.

KALOUSKOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 46 s.

KUBEŠ, Marián, Roman KURNICKÝ a Dagmar SPILLEROVÁ. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada. Manažer, 2004. 183 s. ISBN 80-247-0698-9.

LEPIČ, Martin, Jan KOUCKÝ, Radim RYŠKA a Martin ZELENKA. *Vývoj a změny kvalifikačních potřeb trhu práce v ČR v letech 2000–2025*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2015. 75 s.

MEZERA, Antonín. *Hollandova teorie profesního vývoje: Příručka*. Praha, 2005. 33 s.

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

SLAVÍK, Milan a Ivan MILLER. *Oborová didaktika pro zemědělství, lesnictví a příbuzné obory: textová studijní opora - součást modulu řízeného samostudia pro učitelství odborných předmětů*. Vyd. 3., přeprac. V Praze: Česká

zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2012. 135 s. ISBN 978-80-213-2277-6.

STRAKOVÁ, Jana a Arnošt VESELÝ. Mezinárodní výzkum kompetencí dospělých PIAAC: hlavní zjištění a implikace pro vzdělávací politiku. *Pedagogická orientace*. 2015. 25 (4), 509–527. DOI: 10.5817/PedOr2015-4-509.

ŠŤASTNOVÁ, Pavlína a Petra DRAHOŇOVSKÁ. *Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo pracovní kariéru: Analýza výsledků dotazníkového šetření žáků základních a středních škol*. Praha. Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy VIP Kariéra II – KP. Národní ústav pro vzdělávání, 2012. 40 s.

TRHLÍKOVÁ, Jana a Jiří VOJTĚCH. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol - 2004*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004. 42 s.

TRHLÍKOVÁ, Jana. *Přechod absolventů středních škol na trh práce – II. etapa – srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů 3 roky od ukončení střední školy*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2018. 55 s.

ÚLOVEC, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014. 45 s.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. Pedagogika (Grada). 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2008. 99 s. ISBN 978-80-7290-372-6.

Elektronické zdroje

CDK - centrální databáze kompetencí, 2019. *Centrální databáze kompetencí* [online]. 2019 [cit. 2019-01-30] Dostupné z: http://kompetence.nsp.cz/

HUSA, Jiří, 2018. *Oborová didaktika 3 (cvičení)*. Verze PDF. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství. ISBN 978-80-213-2860-0. Dostupné z: https://www.ivp.czu.cz/dl/65285?lang=cs

KOFROŇOVÁ, Olga, 2018. *Očekávané výstupy, výsledky vzdělávání a učivo versus očekávané výsledky učení. Proč?: Zpravodaj Oborové skupiny* [online]. In: Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 6. dubna 2018 [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: https://www.nuv.cz/file/3271_1_1/

MŠMT. *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání 41-41-M/01 Agropodnikání: č. j. 12 698/2007-23.* [online], 2007. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: https://zpd.nuov.cz/RVP/ML/RVP%204141M01%20Agropodnikani.pdf

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Charakteristika Národní soustavy kvalifikací,* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: https://www.nuv.cz/t/charakteristika-narodni-soustavy-kvalifikaci

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Infoabsolvent.cz: Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce* [online], 2019. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, Centrum kariérového poradenství, Odd. pro analýzy trhu práce a vzdělávání [cit. 2019-02-11]. Dostupné z: https://www.infoabsolvent.cz/

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Infoabsolvent.cz: Schopnosti požadované v pracovních inzerátech* [online], 2019. Praha: Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2019-02-12]. Dostupné z: https://www.infoabsolvent.cz/

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Infoabsolvent.cz: Důležitost kompetencí podle pracovních agentur* [online], 2019. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, Centrum kariérového poradenství [cit. 2019-02-13]. Dostupné z: https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-2-06/Dulezitost-kompetenci-podle-pracovnich-agentur

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Národní soustava kvalifikací* [online], 2019. Praha: Národní ústav vzdělávání [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/

OUDOVÁ, Drahomíra. *Analýza sociální kompetence dospívajících.* Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce

Vladimír Smékal. [online]. Brno, 2008 [cit. 2019-01-28]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/mc7lt/>.

STRAKOVÁ, Jana, 2010. Postoje české společnosti ke vzdělávání a jejich vývoj v čase. *Studia paedagogica*. [online] 15 (2), 27 - 42. Dostupné z: <https://hdl.handle.net/11222.digilib/115430>. ISSN 2336-4521.

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. *Struktura kompetenčního modelu NSP,* In: Národní soustava povolání [online]. [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: http://kompetence.nsp.cz/App_Themes/CDK/img/KM-01.jpg

TRHLÍKOVÁ, Jana, Jiří VOJTĚCH a Helena ÚLOVCOVÁ, 2008. *Připravenost absolventů středních odborných škol na uplatnění v praxi: Srovnání situace absolventů středního odborného vzdělávání s výučním listem, s maturitou i odborným výcvikem a s maturitou tři roky od ukončení studia.* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání [cit. 2019-02-05]. Dostupné z: https://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Pripravenost_absolventu_SS_po_3l.pdf

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Spokojenost absolventů střední školy s volbou profesní dráhy (v %) 23

Tabulka 2: Struktura sledované skupiny absolventů 32

Tabulka 3: Základní informace o struktuře zaměstnavatelů 38

Seznam grafů

Graf 1: Hodnocení správnosti volby oboru vzdělání 33

Graf 2: Hodnocení správnosti výběru stupně vzdělání 34

Graf 3: Hodnocení připravenosti po teoretické odborné stránce 35

Graf 4: Hodnocení připravenosti po praktické odborné stránce 35

Graf 5: Sebehodnocení absolventů v jednotlivých kompetenčních oblastech 36

Graf 6: Názory zaměstnavatelů na připravenost absolventů pro profesi 39

Seznam obrázků

Obrázek 1: Struktura kompetenčního modelu Národní soustavy povolání ... 16

Obrázek 2: Struktura kompetenčního modelu rámcových vzdělávacích programů 20

Obrázek 3: Hodnocení získaných kompetencí podle typu středního vzdělání v procentech kladných odpovědí 25

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Strukturovaný rozhovor s absolventy SŠ evidovanými na ÚP

Příloha 2: Strukturovaný rozhovor s vybranými zaměstnavateli

Příloha 3: Strukturovaný rozhovor s pracovníky úřadu práce

Příloha 4: Autentický přepis vybraných volných odpovědí při rozhovoru s absolventy

Příloha 5: Autentický přepis vybraných volných odpovědí při rozhovoru se zaměstnavateli

Příloha 6: Autentický přepis vybraných volných odpovědí při rozhovoru s pracovníky úřadu práce

Příloha 1: Strukturovaný rozhovor s absolventy SŠ evidovanými na ÚP

A) Identifikační údaje absolventa

1. Pohlaví:

    a) žena
    b) muž

2. Věk:

3. Vzdělání:

    a) střední vzdělání
    b) střední vzdělání s výučním listem
    c) střední vzdělání s maturitní zkouškou

4. Vzdělání absolventa podle skupiny oborů vzdělání (KKOV)

    a) 16 Ekologie a životní prostředí
    b) 18 Informatika
    c) 21 a 23 Hornictví, hutnictví a strojírenství
    d) 26 Elektrotechnika, telekomunikace
    e) 28 Chemie
    f) 29 Potravinářství
    g) 31 a 32 Textilní a obuvnická výroba
    h) 33 Zpracování dřeva
    i) 34 Polygrafie, film fotografie
    j) 36 Stavebnictví, geodézie, kartografie
    k) 37 Doprava a spoje
    l) 39 Interdisciplinární obory (lakýrnictví, požární ochrana, autotronik)
    m) 41 a 43 Zemědělství a lesnictví, veterinářství
    n) 53 Zdravotnictví
    o) 63 Ekonomika a administrativa,
    p) 68 Veřejnosprávní činnost
    q) 65 Gastronomie a hotelnictví
    r) 66 Obchod

s) 69 Osobní služby
t) 72 Knihovnictví
u) 75 Pedagogika
v) 78 Obecně odborná příprava (lyceum)
w) 82 Umění

5. Rok ukončení vzdělávání na SŠ:

B) Spokojenost absolventa s ukončeným vzděláním

6. Pokud bych se rozhodoval(a) znovu, zvolil(a) bych:

a) stejný stupeň vzdělání / vyšší stupeň vzdělání, tzn.:
b) stejný obor vzdělání / jiný obor vzdělání
c) v případě jiného oboru jaký:

C) Kompetence absolventa získané během profesní přípravy

7. Jak posuzuji připravenost k vykonávání své profese

Oblasti kompetencí	Hodnocení				
	výborně	velmi dobře	dostatečně	špatně	nedokážu zhodnotit
Po **teoretické odborné stránce** jsem připraven(a) …					
Praktické odborné dovednosti zvládám …					
S ostatními lidmi na pracovišti **se dokážu domluvit/domlouvat …**					
Pokud nastane nová, **neznámá situace** při práci, nebo se vyskytne **problém**, dovedu si poradit …					

Pro **samostatné podnikání** ve své profesi jsem připraven(a) …					
Celkové **možnosti svého uplatnění na trhu práce** hodnotím …					
Pokud se budu **dále vzdělávat**, předpokládám, že mi to půjde …					

D) Absolvent a trh práce (volné vyjádření – otevřená odpověď)

8. Co **podle Vašeho názoru** musí absolvent v dnešní době umět, aby se dokázal uplatnit na trhu práce, dokázal získat dobré zaměstnání?

9. Z jakých důvodů jste byl(a) odmítnut(a) při hledání zaměstnání?

Příloha 2: Strukturovaný rozhovor s vybranými zaměstnavateli

A) Identifikační údaje zaměstnavatele

1. Hlavní oblast podnikání zaměstnavatele:

zemědělství / chemie / strojírenství / ……..

2. Počet zaměstnanců (přibližně):

3. Zaměstnavatel poptával v posledním roce absolventy v oblastech (podle KKOV) - počty:

B) Kompetence absolventa získané během profesní přípravy hodnocené zaměstnavatelem

4. Jak posuzují zaměstnavatelé připravenost absolventů k profesi.

Oblasti kompetencí	Hodnocení				
	výborně	velmi dobře	dostatečně	špatně	nedokážu zhodnotit
Po **teoretické odborné stránce** jsou absolventi připraveni …					
Po **praktické odborné dovednosti** zvládají …					
S ostatními lidmi na pracovišti **se dokážou absolventi domluvit/domlouvat …**					
Pokud nastane nová, **neznámá situace** při práci, nebo se vyskytne **problém**, dovedou si absolventi poradit …					

Celkové **možnosti uplatnění na trhu práce u absolventů** hodnotím …					
Ochotu a **schopnost k dalšímu vzdělávání** hodnotím u absolventů …					

C) Připravenost absolventů pro trh práce z pohledu zaměstnavatelů (volné vyjádření – otevřená odpověď)

5. Co musí **podle Vašeho názoru** absolvent v dnešní době umět, aby se dokázal uplatnit na trhu práce, dokázal získat zaměstnání ve vaší firmě?

6. Z jakých důvodů nejčastěji odmítáte absolventy - zájemce o zaměstnání?

Příloha 3: Strukturovaný rozhovor s pracovnicí úřadu práce

1. Uveďte, jak posuzujete připravenost absolventů k hledání zaměstnání.

2. Umí se **dle Vašeho názoru absolventi** orientovat ve způsobech vyhledávání pracovních nabídek?

3. V jaké oblasti kompetencí je dle Vašeho názoru u absolventů nejlepší připravenost?

a) po teoretické odborné stránce
b) v praktických odborných dovednostech
c) při řešení nové, neznámé situace, nebo výskytu problému
d) k dalšímu vzdělávání a rozšiřování kvalifikace

4. Co musí **dle Vašeho názoru** absolvent v dnešní době umět, aby se dokázal uplatnit na trhu práce?

5. Jaké jsou nejčastější důvody odmítnutí zaměstnat absolventa?

Příloha 4: Autentický přepis vybraných volných odpovědí při rozhovoru s absolventy

Spokojenost absolventa s ukončeným vzděláním

„*Já jsem se sice vyučila kuchařkou a nechci to dělat. Na kuchařku mě dali naši.*“

„*Já jsem se vyučil truhlářem, ale nebaví mě to. Chtěl bych se živit jako řidič kamionu*.“

„*Já jsem zvolil střední školu, veřejnosprávní činnosti. Předpokládal jsem, že to bude lehká škola. Z mého pohledu se můj předpoklad naplnil. Problém nastal, až když jsem začal shánět zaměstnání*.“

Hodnocení odborné připravenosti

„*Vůbec jsem se nedostal k pořádné diagnostice. Pořád jsme dělali podřadné práce. Myslím tím vyměnit kola, destičky, to umí dnes každý*.“

„*Třeba ve sváření mám pouze základní znalosti a ty jsou v dnešní době nedostačující, pokud nechci jít pracovat k lince*.“

Názor na to, co musí absolvent umět, aby dokázal získat dobré zaměstnání

„*Měl by dobře ovládat svoje povolání.*“

„Měl by ovládat to, čím se vyučil“.

„*V mé odbornosti zámečníka je nutné umět se orientovat ve výkresové dokumentaci, mít vyšší odbornost ve sváření než tu základní…“*

„*Měl by znát jak moderní tak klasické postupy při úpravě účesů.*“

„*Musí mít známé, aby dostal dobrou práci.“*

Názor na důvod, proč byl(a) odmítnut(a) při hledání zaměstnání

„*Vystudovala jsem střední školu potravinářskou se zaměřením na zpracování mouky. Ve svém okolí jsem nenašla žádné odpovídající uplatnění a ani se o to nesnažím*.“

„*Jednou jsem se ucházel o administrativní místo v samosprávě. Myslím, že jsem moc nepřesvědčil o mých znalostech práce samosprávy. V podstatě jsem byl odmítnut proto, že kromě některých administrativních činností nic neumím*.“

„*Myslím, že ti, kteří měli praxi v hotelích, měli při pohovoru výhodu.*“

„*Chtěla jsem pracovat v nějakém ekonomickém úseku. Všude měli programy, se kterými jsme se ve škole neučili*.“

„*Také se ptali, kde jsem vykonával praxi, když jsem řekl, že převážně ve školních dílnách tak už se mě dál nevyptávali.*“

Příloha 5: Autentický přepis vybraných volných odpovědí při rozhovoru se zaměstnavateli

Názor zaměstnavatelů na připravenost absolventů pro profesi

„*Absolventi, kteří absolvovali odborný výcvik například v rodinné firmě, mají vyšší praktické dovednosti oproti absolventům, kteří absolvují praktický výcvik ve školních dílnách*.“

„*U vyučených absolventů je lepší připravenost těch, kteří absolvují praxi v reálném provozu na stavbách, než u těch kteří ji absolvovali pouze v učilišti.*“

„V tomto oboru narážíme u absolventů na nedostatečnou praktickou připravenost v oblasti práce se stroji jako je bruska, jednoduchý soustruh.“

„*Pokud prakticky neovládá řemeslo, ale má snahu se něco naučit tak mu zcela určitě šanci dáme*.“

„*Praktické a teoretické dovednosti u absolventů nejsou z našeho pohledu až to nejdůležitější. Stěžení je zájem o práci.*“

Názor na ochotu absolventů k sebevzdělávání a k dalšímu osobnímu rozvoji

„*Nepamatuji si, že by odešel absolvent, který byl méně šikovný, ale projevoval snahu doučit se řemeslo*.“

„*Vždy se jedná o to, zda absolvent chce především na sobě pracovat.*“

„*Nabídli jsme některým absolventům zaměstnání, avšak zjistili jsme u většiny, kterým jsme nabídli zaměstnání, neochotu se dále vzdělávat.*“

Názor na důvod odmítnutí absolventa

„*Nejčastějším důvodem k odmítnutí je nechuť do práce*.“

„*Zájem o práci je pro nás prvním signálem člověka, který projevuje vážný zájem o práci s tím, že bude ochoten pracovat na rozšiřování svých znalostí.*“

„*U absolventů se dost často stane, že ráno zavolají, že jim není dobře a proto nepřijdou do práce*.“

„*Absolventi dost často nějaký spor řeší tím způsobem, že uprostřed směny odejdou a druhý den nastoupí do zaměstnání bez slova vysvětlení.*“

Názor na to, co musí absolvent v dnešní době umět, aby se dokázal uplatnit na trhu práce

„*Základní jazyková vybavenost je dnes nutná. Do naší firmy jezdí řada dopravců ze zahraničí*.“

Příloha 6: Autentický přepis vybraných volných odpovědí při rozhovoru s pracovníky úřadu práce

Názor pracovníků úřadu práce na získané kompetence absolventů

„*Neuvědomují si však negativa komunikace po sociálních sítích. Mají velký problém v osobní komunikaci při výběrových řízeních, nedovedou sami sebe prezentovat*.“

„*Někdy až příliš spoléhají na elektronickou komunikaci a opomínají, že sebeprezentace u případného zaměstnavatele je velmi důležitá.*“

Názor na důvody odmítnutí zaměstnat absolventa.

„*V případě, že je seznámen [absolvent – pozn. autora] zaměstnavatelem s provozním řádem (zákaz kouření, včasnost docházky, směnnost), někteří absolventi toto berou jako omezování osobní svobody a odmítají nastoupit do zaměstnání.“*

„Neumí definovat svoje představy o profesním uplatnění.“