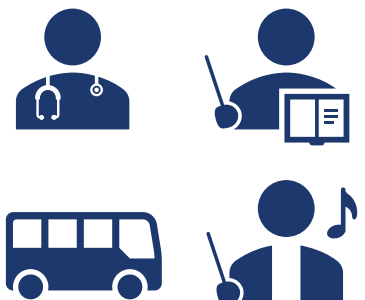


# Šetření potřeb zaměstnavatelů 2022

## Terciární sektor

Mgr. Lucie Zelená  
Mgr. Gabriela Doležalová

Praha 2023



# Obsah

KAPITOLA	TÉMATÁ	STRANA
Obsah a cíle šetření		3
Metodologie a organizace výzkumu		4
Hlavní zjištění		5–7
1. Struktura souboru		8–9
2. Přijímání nových zaměstnanců	Profesní dovednosti Klíčové kompetence	10–18
3. Přijímání absolventů	Preference, důvody přijímání Uznávání praxe Překážky a nedostatky	19–33
4. Spolupráce se SŠ	Důvody nespolupráce Formy spolupráce Problémy ve spolupráci	34–39
5. Očekávání od dalšího vývoje odborného vzdělávání		40–41
6. Zavádění nových technologií		42

Publikace vznikla v rámci činnosti oddělení šetření, analýz a výzkumu

## **Šetření potřeb zaměstnavatelů 2022. Terciární sektor**

Mgr. Lucie Zelená, Mgr. Gabriela Doležalová

# Obsah a cíle

- Analytická zpráva vyhodnocuje informace z šetření potřeb a zkušeností zaměstnavatelů z **terciárního sektoru** – sektor zahrnuje oblast služeb pro obyvatele, např. doprava a spoje, zdravotnictví, pojišťovnictví, obchod, školství, cestovní ruch, kultura, komunální služby;
- Hlavní cíle šetření:
  - Zjistit názory zaměstnavatelů na to, které znalosti, schopnosti a dovednost pokládají u svých pracovníků za důležité.
  - Zjistit, jaký postoj mají zaměstnavatelé k přijímání absolventů škol.
  - Identifikovat hlavní důvody pro přijímání absolventů, a naopak zjistit největší bariéry pro jejich přijímání.
  - Zjistit míru a formu spolupráce se středními školami, identifikovat hlavní důvody, které spolupráci brání.
  - Zjistit očekávání zaměstnavatelů od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání.
  - Zjistit plány firem/organizací ohledně zavádění nových technologií.

# Metodologie a organizace výzkumu

- **Metoda sběru dat:** CAWI – samovyplňovací interaktivní on-line dotazník
- **Datum sběru dat:** konec května – konec června 2022
- **Dotazník:** 30 otázek – uzavřené i otevřené; předpokládaná doba vyplnění dotazníku 20–25 minut.
- **Základní soubor:** firmy, organizace a instituce z databáze pořízené k účelu tohoto šetření. Zařazení ekonomických subjektů do výběrového souboru bylo provedeno kvótním výběrem z databáze firem, zakoupeným pro tento účel.
  - Počet oslovených firem: 25 tis., firmy s minimálně pěti zaměstnanci
- **Výběrový soubor** – kritéria pro zařazení firmy či organizace:
  - **převažující obor činnosti**, územní hledisko (rovnoměrné zastoupení firem na území ČR) a velikost firmy či organizace (zahrnutí všech velikostních skupin podle počtu zaměstnanců). Převažující obor činnosti (podle klasifikace NACE; výběr počtu firem proveden na základě relativního počtu zaměstnanců v daných odvětvích);
  - **územní hledisko** (odpovídající zastoupení firem na území ČR – podle krajů a počtu firem v krajích);
  - **velikost firmy** (odpovídající zastoupení ve velikostních skupinách; početní zastoupení firem zařazených do výběrového vzorku v jednotlivých velikostních skupinách bylo zvoleno tak, aby respektovalo rozložení ekonomických subjektů v rámci celé ekonomiky. Do šetření byli zařazeni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají minimálně pět zaměstnanců, vzhledem k jejich větším zkušenostem s přijímáním absolventů a zaměstnanců obecně. U některých oblastí ekonomických činností však bylo potřeba oslovit i firmy menší, např. v oblasti osobních služeb).
- Respondenti obdrželi e-mailem pozvánky s vygenerovaným unikátním webovým odkazem na stránku s dotazníkem. Unikátní odkaz (kód) umožňoval přerušení vyplňování a opětovný vstup s možností pokračování ve vyplňování, abychom vyšli vstříc časově vytíženým zaměstnavatelům. Po vyplnění celého dotazníku se dotazník respondentům uzavřel a nebyl už přístupný.
- Získáno **1 188 vyplněných dotazníků**, z toho **946 kompletně vyplněných**.
- **Z terciárního sektoru 251 vyplněných dotazníků.**
  - Vychýlení získaného souboru ovlivnila míra návratnosti. Je pravděpodobné, že v získaném souboru jsou obsaženy zejména firmy a instituce, které problematika absolventů a jejich kvality více zajímá, a že tyto firmy a instituce absolventy také častěji přijímají.

# Hlavní zjištění

- V terciérním sektoru se jakožto stěžejní kritéria při přijímání nových zaměstnanců (absolventů i uchazečů s praxí) ukazují **zájem o danou práci a pracovitost**, dále **zodpovědnost** a také morální hodnoty ve smyslu **loajality** a **čestnosti**. Poměrně vysoko je hodnocena také **samostatnost**. Dále za ne nepodstatné označily firmy a organizace sociální dovednosti v podobě **komunikativnosti** a **schopnosti týmové práce**. **Za podstatné zaměstnavatelé také považují** ochotu se **dále vzdělávat** a **flexibilitu**. U uchazečů s praxí se pak cení **odborná kvalifikace** a **předchozí zkušenosti**.
- Ověřování dovedností a znalostí uchazečů ze strany zaměstnavatelů probíhá v drtivé většině pomocí **pohovoru** a přihlíží se také k **životopisu**.
- **Preferovaný typ dovednosti** na škále měkké–tvrdé (profesní) se liší podle vzdělání uchazečů. Napříč vzdělanostními skupinami sice převažuje preference profesních dovedností, ale u **pracovníků s vyučením** je na **tvrdé – profesní** dovednosti kladem vyšší důraz (uvedla je více než polovina firem) než u uchazečů s vyšším vzděláním. U **uchazečů s maturitou** a **VŠ vzděláním** zaměstnavatelé zdůrazňovali kombinaci měkkých a tvrdých dovedností v necelé třetině případů a profesní dovednosti byly zmíněny v podílu kolem 45 %.
- Preference profesních dovedností na spektru **hluboké** (úzce zaměřené) či **široké** se z pohledu zaměstnavatelů kloní **spíše k širšímu zaměření**. Napříč vzdělanostními kategoriemi pracovníků to uvádí přibližně polovina firem/organizací, nejvíce pak u VŠ vzdělaných uchazečů.
- Přístup zaměstnavatelů k **přijímání absolventů škol** je poměrně vstřícný, odmítají je v rámci terciéru pouze 3 % dotázaných. Pokud se firmy v oblasti terciéru chystají nabrat absolventy nebo je již nabraly, pak ve více než 80 % případů jde o absolventy s maturitou. Necelé dvě třetiny firem uvedly přijímání absolventů s vyučením a vysokoškolsky vzdělané absolventy přijímá 53 % dotázaných zaměstnavatelů z tohoto sektoru.
- Z hlediska praxe, kterou zaměstnavatelé uznávají při náborech absolventů, jde nejčastěji o dobrovolnictví či stáž v zahraničí.
- **Důvody, které firmy vedou k přijímání absolventů, se týkají zejména nezátíženosti předchozími pracovními návyky**. U VŠ vzdělaných absolventů je pak ceněna **ochota se dále vzdělávat**, **flexibilita** a také tvrdé dovednosti, jako je jazyková vybavenost či IT dovednosti. U absolventů s vyučením často býval zmiňován jako důvod jejich přijímání **celkový nedostatek** takto vzdělaných **uchazečů s praxí**.
- **Mezi problémy**, které zaměstnavatelé nejčastěji zmiňovali při nabírání absolventů ze všech vzdělanostních skupin, patří **nereálné představy o pracovních podmínkách** (mzda, pracovní doba, zařazení). U absolventů s nižším než VŠ vzděláním byla často uváděna jako problém nízká pracovní morálka, v kategorii s vyučením pak mentální nevyzrálost. V této skupině často zaměstnavatelé zmiňují i obecný **nedostatek absolventů** pro dané pracovní pozice.
- Nejčastěji zmiňovanými oblastmi, na něž nejsou podle zaměstnavatelů absolventi připraveni, jsou **ochota nést zodpovědnost**, **motivace k práci a praktické zkušenosti** z oboru. U vysokoškolsky vzdělaných absolventů a absolventů s maturitou firmy často poukazovaly na nepřipravenost k vůdčí roli a řízení ostatních, popř. interpersonální dovednosti.

- **Pouze necelá třetina firem z terciéru uvedla, že spolupracuje se středními školami.** Ty, které zatím se SŠ nespolupracují, ze 42 % vyjádřily ochotu se do takové spolupráce zapojit. Přes dvě třetiny firem, které spolupracují se SŠ, přiznávají, že mají i definované očekávané výsledky z této spolupráce, a kolem 60 % těchto organizací má i pověřenou osobu, která se této iniciativě věnuje.
- Hlavními **důvody**, proč firmy **se školami nespolupracují**, jsou zejména **nedostatek lidí**, kteří by se tomu mohli ve firmě či organizaci věnovat, dále také **malý zájem o spolupráci ze strany škol a vysoké nároky na čas.**
- Negativa, s nimiž se zaměstnavatelé spolupracující se středními školami nejčastěji potkávají, spočívají především v **nedostatečné disciplinovanosti a nízké motivovanosti žáků** v reálném pracovním prostředí. Firmy zmiňovaly často také **nedostatky v dovednostech** a zručnosti žáků. Více než třetina firem pak zmínila nízký zájem ze strany škol samotných.
- Nejčastěji realizovanými formami spolupráce firem se školami jsou **odborné praxe a výcvik žáků na pracovišti**, v menší míře pak firmy umožňují **exkurze** pro žáky a studenty v pracovních provozech, popřípadě nabízejí **pracovní místa pro absolventy** konkrétních škol.
- V odpovědích zaměstnavatelů ohledně toho, jaká jsou jejich očekávání z dalšího vývoje středního odborného vzdělávání, nejčastěji zaznívalo **zlepšení praktických dovedností žáků** a zvýšení důrazu na **praktickou výuku.** V podobné míře zmiňovaly firmy také větší důraz na **formování pracovních návyků** a často zmiňovaly potřebu **probuzení většího zájmu žáků o obor** a **propojení teorie s praxí.** Jako podstatné se jeví také důraz na hodnoty typu **slušné chování, úcta a respekt** k ostatním.
- Z pohledu zavádění **nových technologií firmy** z terciéru nejvíce zmiňovaly, že plánují **digitalizaci procesů** a zavádění **cloudových technologií.** Necelá třetina pak plánuje rozvoj v oblasti kybernetické bezpečnosti. Dvě pětiny dotázaných však uvedly, že zavádět nové technologie neplánují.

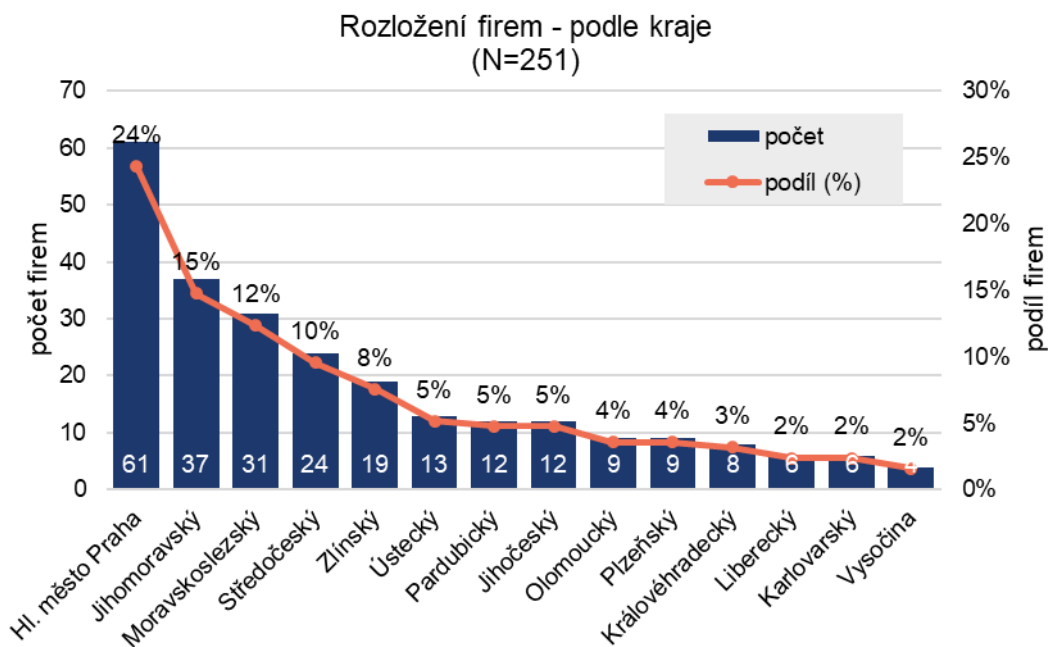
# 1. Struktura souboru



## Regionální zastoupení firem

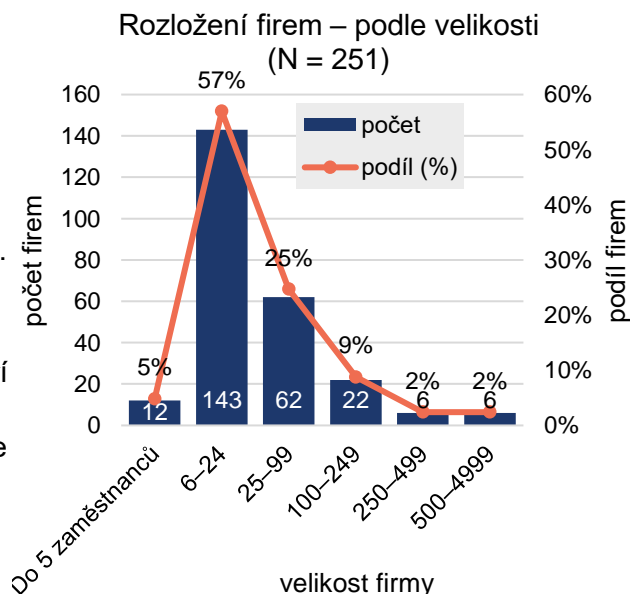
- V rámci terciárního sektoru je v souboru nejvíce zastoupeno Hl. m. Praha – tvoří necelou čtvrtinu výběrového souboru, následuje Jihomoravský kraj (15 %). Více než desetinu souboru pak tvoří firmy z Moravskoslezského kraje (12 %) a další desetina je z kraje Středočeského (10 %).
- Nejméně je zastoupen kraj Vysočina s pouze 4 respondenty.

Celkový počet firem z terciárního sektoru v získaném souboru je **251**.



## Zastoupení firem podle jejich velikosti

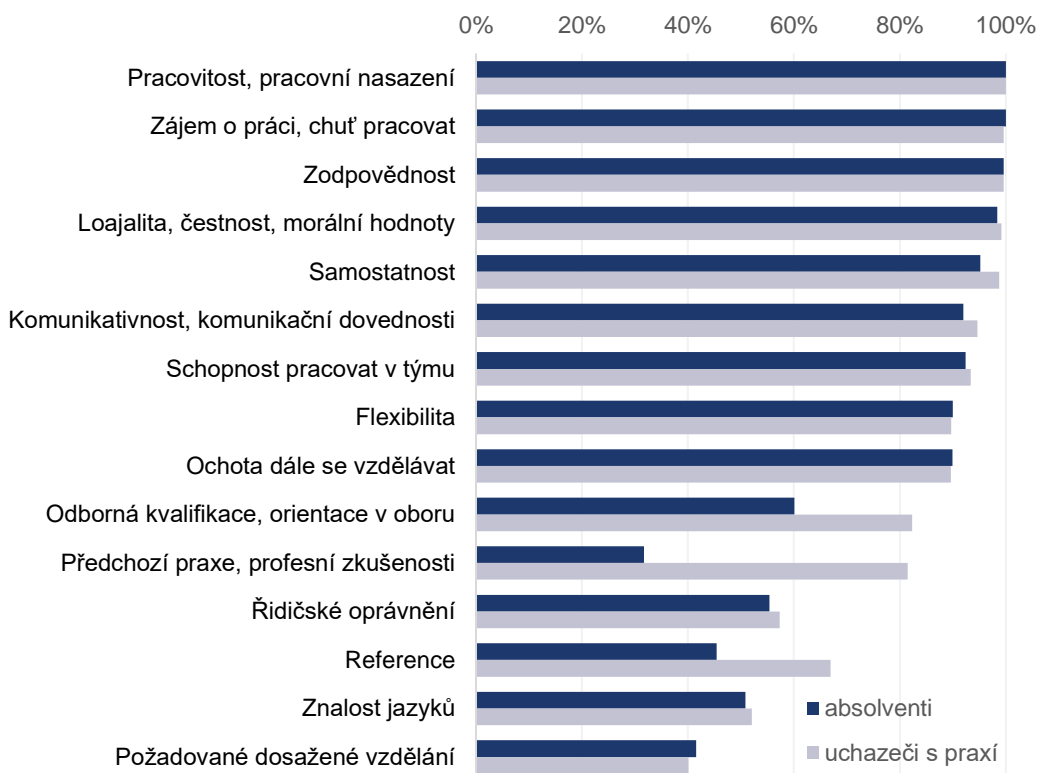
- V rámci terciéru jsou v souboru zastoupeny jak malé, tak i střední a větší firmy.
- Nejvíce zastoupenou skupinou jsou firmy se 6–24 zaměstnanci (57 %) a firmy s 25–99 zaměstnanci (25 %).
- Firmy se 100–249 zaměstnanci jsou zastoupeny z 9 %.
- Firmy s 250 a více zaměstnanci tvoří jen 5 % vzorku.
- Malých firem do pěti zaměstnanců je v souboru 12, tj. 5 %.



## **2. Přijímání nových zaměstnanců**

# Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

- Mezi top 4 nejdůležitější kritéria při výběru zaměstnanců patří, stejně jako v ostatních sektorech, **pracovitost, zájem o danou práci, dále zodpovědnost** a také dobré morální nastavení, jako je **loajalita a čestnost**. U těchto požadavků zaměstnavatelé nevykazují rozdíl mezi uchazeči s praxí a absolventy, přičemž podíl odpovědí vyjadřujících důležitost těchto kritérií se blíží 100 %.
- Za spíše či velice důležité v míře vyšší než 90 % pak firmy považují **samostatnost** (zejména u uchazečů s praxí), **komunikativnost** a **schopnost týmové práce**. **Těsně pod 90%** hranicí se pak umístila důležitost **flexibility** a **ochoty dále se vzdělávat**.
- U uchazečů s praxí je pak za poměrně důležitou považována **odborná kvalifikace** a **profesní zkušenost** (v 82 % případů).
- Za relativně **nejméně důležitá kritéria** zaměstnavatelé považují dosažené vzdělání a spíše „tvrdé“ dovednosti, jako je **znalost cizího jazyka** a **řidičské oprávnění**.
- Dobré **reference** v případě uchazečů s praxí považují za důležité dvě třetiny zaměstnavatelů.

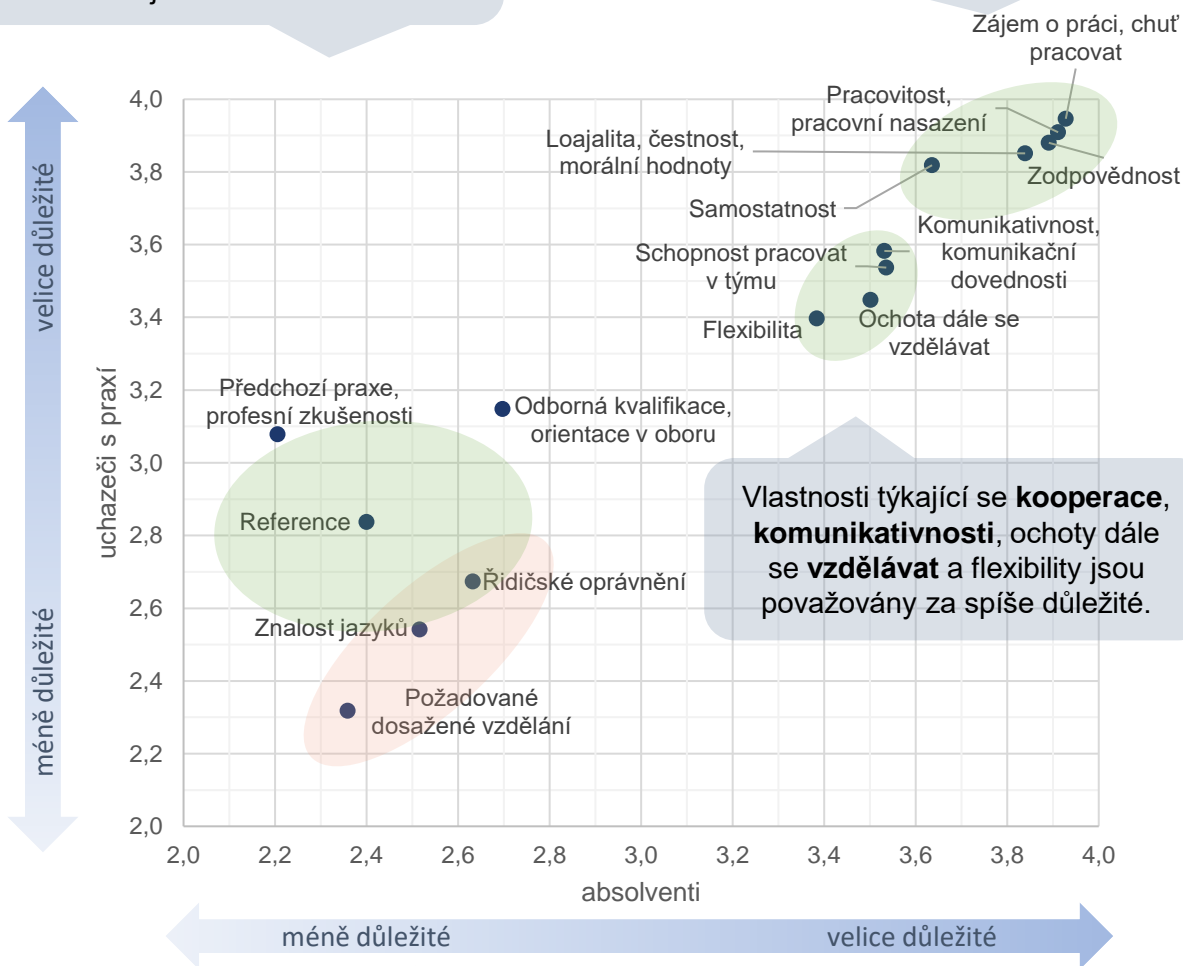


Jakou důležitost přisuzujete uvedeným kritériím při přijímání nových zaměstnanců? (N = 248)  
(podíl odpovědí „velice důležité“ a „spíše důležité“ – %)

# Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

Kritéria týkající se **praxe, zkušeností** v oboru a odborné kvalifikace jsou podstatná v případě uchazečů s praxí. Podobně je tomu i u referencí.

Vlastnosti, jako je **pracovní nasazení, zájem** o danou pracovní pozici a **loajalita**, jsou hodnoceny jako nejvíce relevantní při přijímání jak uchazečů s praxí, tak absolventů.



Vlastnosti týkající se **kooperace, komunikativnosti**, ochoty dále se **vzdělávat** a flexibility jsou považovány za spíše důležité.

„Tvrdé“ dovednosti (znalost **cizího jazyka**, dosažené **vzdělání** a **řidičské oprávnění**) jsou obecně hodnoceny jako méně relevantní.

Jakou důležitost přisuzujete uvedeným kritériím při přijímání nových zaměstnanců? (N = 248) (vážený průměr ze škály 1–4)

## Další kritéria ovlivňující přijetí pracovníka zmíněná zaměstnavateli nad rámec nabízených odpovědí

Jiné odpovědi	Počet
Selský rozum	7
Trestní bezúhonnost	5
Ochota se dále vzdělávat a učit se	4
Odbornost	4
Vztah k oboru, zájem o práci	3
Pozitivní přístup k práci, životu	3
Spolehlivost	2
Samostatnost	2
Sebeprezentace	2
Ochota pracovat	1
Liší se od pozice	1
Zdravotní stav či způsobilost	1
Morální hodnoty	1
Zájem o práci ve firmě	1
Kreativita	1
Fluktuace	1
Digitální dovednosti	1
Jiné	27

„Aktivita, vlastní názory, ideální je malý zlobivý rebel, který si jde vlastní cestou a dokáže vymyslet a používat vlastní nové postupy a řešení.“

„Délka praxe a zkušeností k dané pozici, tolerance a přizpůsobivost.“

„Na některých pozicích je to tolerance k pružné pracovní době, pečlivost, pořádkumilovnost, odolnost vůči stresu.“

„Efektivita, proaktivita, pokora“

„Nadšení a chuť dělat práci dobře“

„Pokora, opatrnost, dodržování zásady bezpečnosti práce“

„Schopnost vyhledávat a zpracovávat (třídít) informace“

„Chuť být součástí celku, nikoli zaměstnancem, který čeká, až ho jeho nadřízený zaúkoluje. Vlastní iniciativa, snaha věci měnit k lepšímu a nedělat věci jen proto, že se to tak dělá. U práce přemýšlet. Nebát se vyjádřit vlastní názor.“

„Ochota učit se a mít ‚tah na branku““

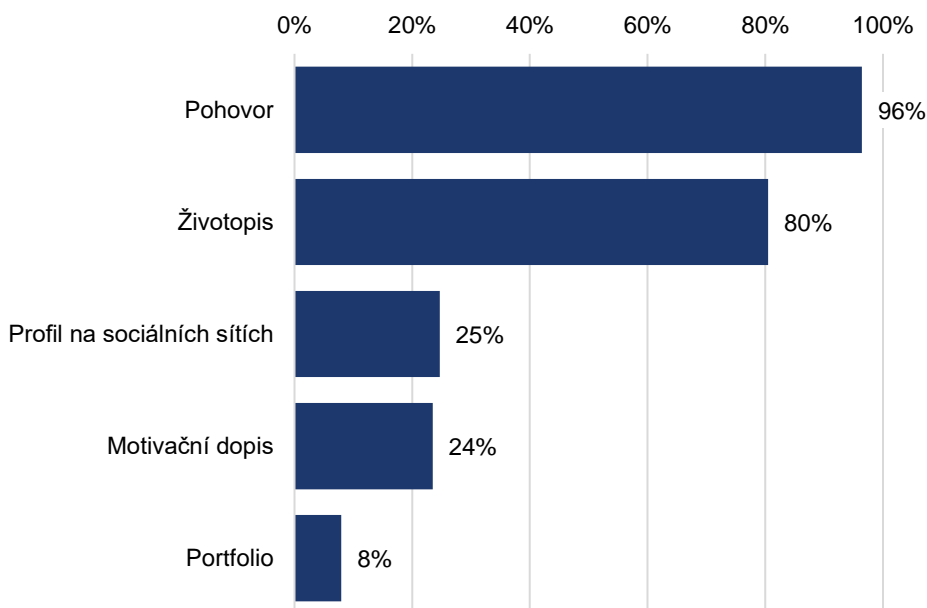
„Kritické myšlení, selský rozum“

„Schopnost myslet out of box, agilita, otevřenost, komplexní myšlení“

„Nejdůležitější je ochota pracovat a pracovat na sobě.“

## Způsoby zjišťování a ověřování znalostí, schopností a dovedností uchazečů o zaměstnání

- **Nejčastěji** zaměstnavatelé ověřují potřebné znalosti a dovednosti uchazečů v rámci **pohovoru** (96 %).
- **Životopis** využívá jako zdroj informací o uchazeči **80 %** zaměstnavatelů.
- **Motivační dopis a profil na sociálních sítích** využívá kolem **čtvrtiny** zaměstnavatelů.
- Posouzení **portfolia** zatím zaměstnavatelé využívají v malé míře – uvedlo jej pouze **8 %** z nich.

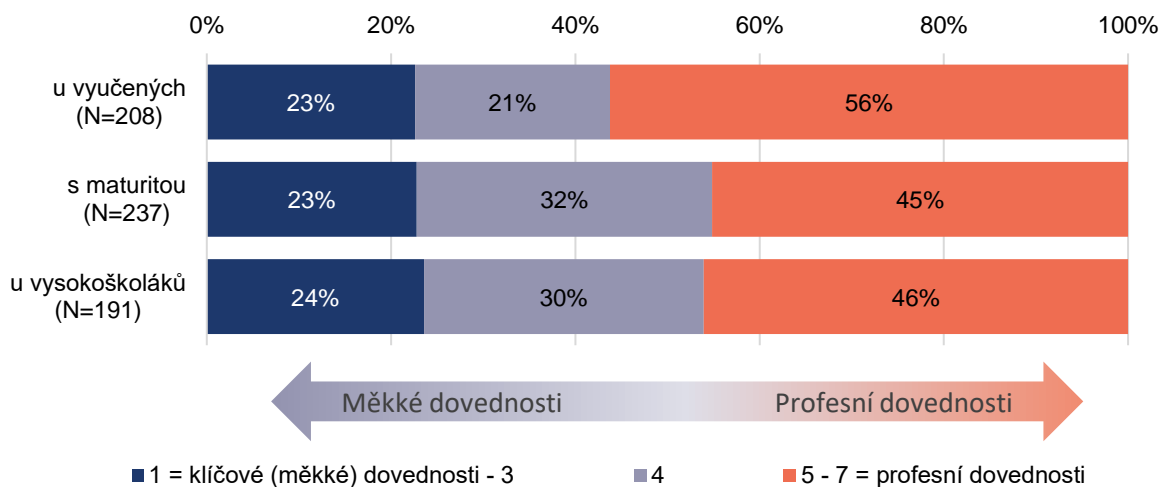


Jakým způsobem zjišťujete a ověřujete uvedené znalosti, schopnosti a dovednosti u nábory nových pracovníků? (N = 251)  
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

# Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

## měkké vs. profesní dovednosti

- V terciéru se preferovaný typ dovedností liší zejména mezi skupinami uchazečů s vyučením a pak s vyšším vzděláním (maturitní a VŠ).
- U náboru **pracovníků s vyučením** jsou více preferovány **profesní**, tj. „tvrdé“ dovednosti – jejich preferenci uvedlo 56 % zaměstnavatelů. Naopak spíše měkké/klíčové dovednosti u nich preferuje jen 23 % dotázaných a dalších 21 % pak uvedlo kategorii na pomezí měkkých a profesních dovedností.
- Očekávání od **pracovníků s maturitou** jsou v terciéru nastavena z 45 % ve prospěch profesních dovedností a z 23 % pak pro měkké dovednosti. Necelá třetina zaměstnavatelů však cílí na kombinaci těchto dvou typů.
- U **vysokoškolsky vzdělaných pracovníků** je situace podobná jako u pracovníků s maturitou – 46 % zaměstnavatelů uvedlo, že preferuje tvrdé dovednosti, 30 % kombinaci měkkých a profesních dovedností. Důležitost měkkých dovedností zmínilo 24 % dotázaných.

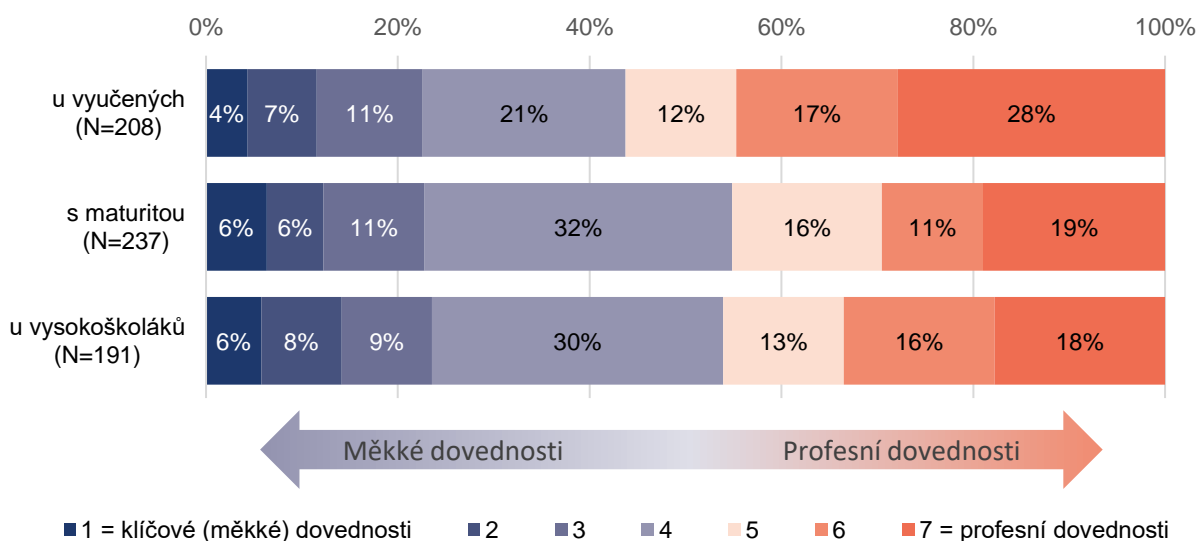
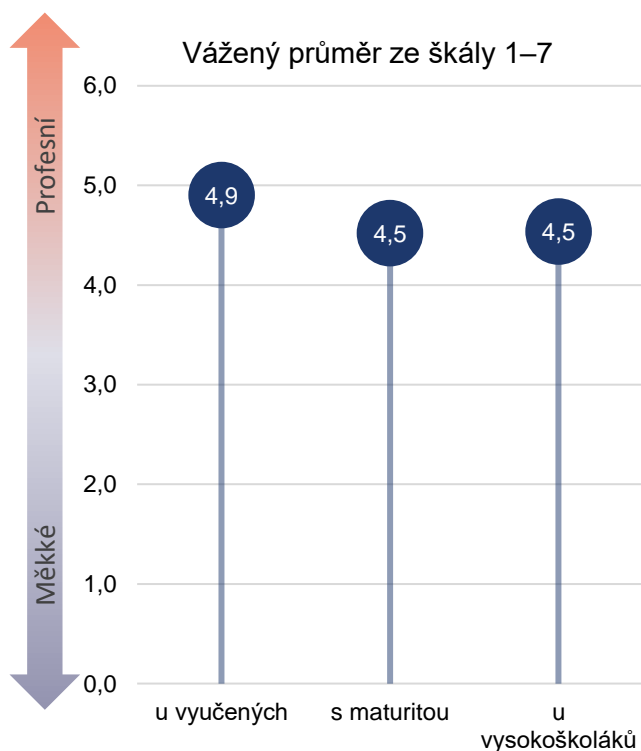


Při náboru nových pracovníků více rozhodují – klíčové (měkké) vs. profesní dovednosti.

# Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

## měkké vs. profesní dovednosti – detailně

- V případě **pracovníků s vyučením** je význam profesních dovedností (kategorie odpovědi 5–7 je zastoupena z více než poloviny) zdůrazňován více než u ostatních pracovníků (s maturitou či VŠ vzděláním).
- U **pracovníků s maturitou** je kladen důraz na profesní dovednosti v o něco menší míře – uvedlo je 45 % zaměstnavatelů. Z necelé třetiny pak firmy uvádějí, že rozhodující je spíše kombinace měkkých a tvrdých dovedností (kategorie 4). Spíše měkké dovednosti (kategorie 1–3) preferuje u pracovníků s maturitou 23 % dotázaných.
- Od **vysokoškolsky vzdělaných pracovníků** bezmála čtvrtina dotázaných očekává měkké dovednosti, dalších 30 % pak kombinaci měkkých a profesních (kategorie 4). Preference spíše profesního zaměření tak opět převládá – uvedlo ji 46 % zaměstnavatelů.



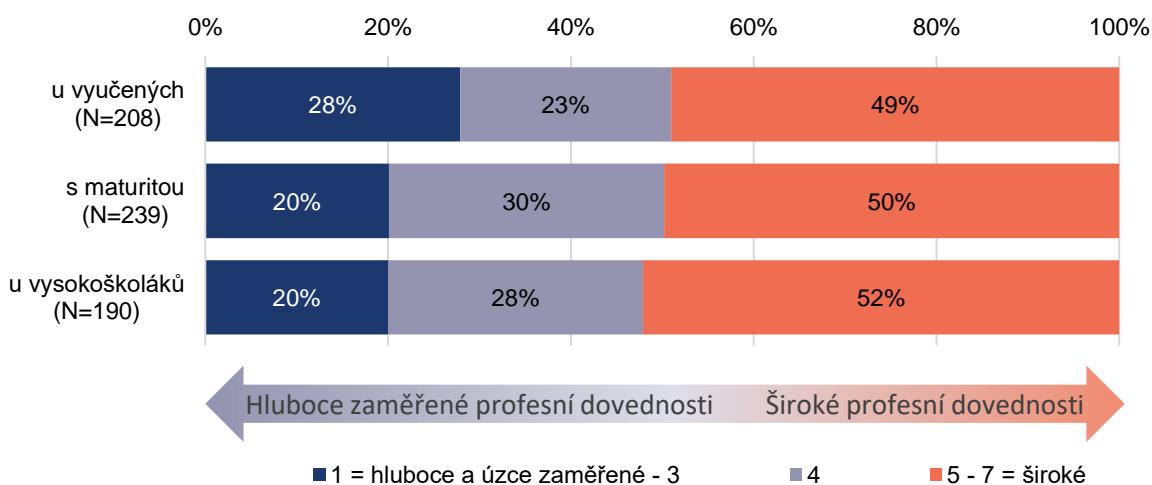
Při náboru nových pracovníků více rozhodují – klíčové (měkké) vs. profesní dovednosti.



# Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

## hluboké vs. široké profesní dovednosti

- Při rozhodování, zda jsou z pohledu zaměstnavatele pro organizaci důležitější spíše hluboce a úzce specializované profesní dovednosti, či naopak širší škála dovedností, také hraje roli, o jaký typ pracovníka z hlediska vzdělání jde, nicméně napříč vzdělanostními kategoriemi kolem poloviny zaměstnavatelů vyjádřilo preferenci širších profesních dovedností.
- U **pracovníků s vyučením** je ve srovnání s ostatními dvěma vzdělanostními skupinami vyšší preference hlubokých a úzkých profesních dovedností (28 %). Kategorii na pomezí hlubokých a širokých profesních dovedností zde zaměstnavatelé uváděli naopak nejméně často (23 %).
- U **pracovníků s maturitou** se zaměstnavatelé přiklánějí ke kombinaci úzce zaměřených a širších profesních dovedností ve srovnání s ostatními dvěma vzdělanostními skupinami nejvíce – uvedlo ji 30 % z nich. Zbýlá pětina pak preferuje spíše úzké a hluboké profesní dovednosti.
- U **vysokoškolsky vzdělaných pracovníků** je to velmi podobné jako u pracovníků s maturitou, více než polovina zaměstnavatelů preferuje širší portfolio profesních dovedností, pro opačný typ, tj. spíše pro úzké a specializované profesní dovednosti, se vyjádřila pětina respondentů. Kombinaci úzkých a široce zaměřených profesních dovedností preferuje 28 % zaměstnavatelů.

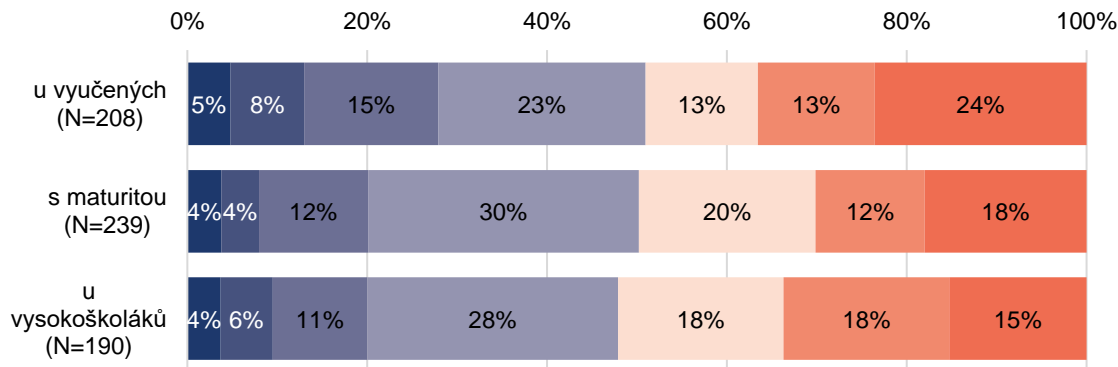
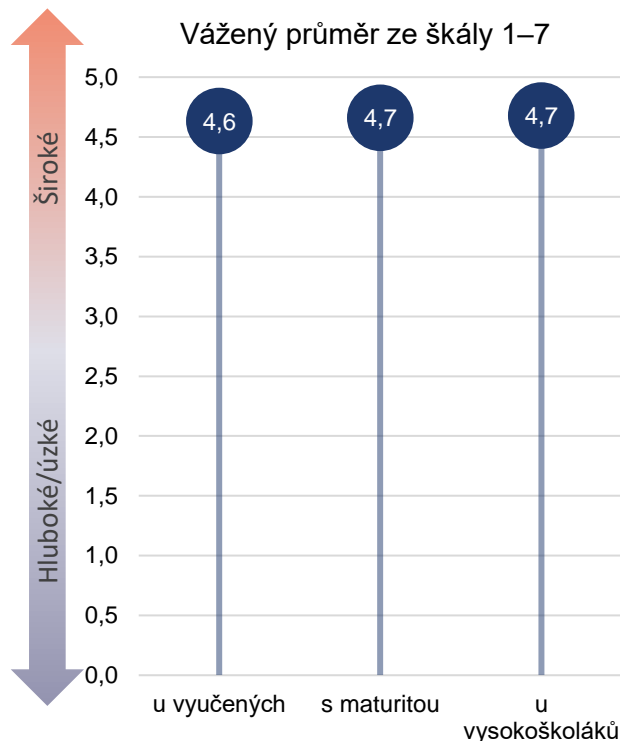


Myslíte si, že pro vaši organizaci/firmu je důležité, aby zaměstnanec měl spíše hluboce a úzce zaměřené vs. široké profesní dovednosti?

# Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

## hluboké vs. široké profesní dovednosti – detailně

- Preference ohledně typu profesních dovedností u pracovníků **s vyučením** v terciéru se kloní na stranu **širšího spektra** (kategorie 5–7) (49 %) než úzkého zaměření. Kombinaci úzkých a širokých profesních dovedností (kategorie 4) preferuje 23 % oslovených, což je v porovnání s ostatními dvěma vzdělanostními skupinami nejméně. Spíše či výhradně úzké a hluboké profesní dovednosti od pracovníků s vyučením očekává 28 % zaměstnavatelů.
- V případě **pracovníků s maturitou** je z 30 % zastoupen **mix úzce zaměřených a širokých profesních dovedností** (kategorie 4). Preferenci hluboce a úzce zaměřených profesních dovedností vyjádřila pětina zaměstnavatelů, spíše širokého spektrum profesních dovedností pak přesně polovina dotázaných.
- U **vysokoškolsky vzdělaných pracovníků** je pro spíše široký záběr profesních dovedností více než polovina zaměstnavatelů. Poměrně výrazně je zastoupena kategorie nevyhraněná ani na jednu, ani druhou stranu spektra – z 28 %. Pro úzké a hluboké profesních dovednosti se vyjádřila pětina zaměstnavatelů.



← Hluboce zaměřené profesní dovednosti      Široké profesní dovednosti →

■ 1 = hluboce a úzce zaměřené   ■ 2   ■ 3   ■ 4   ■ 5   ■ 6   ■ 7 = široké

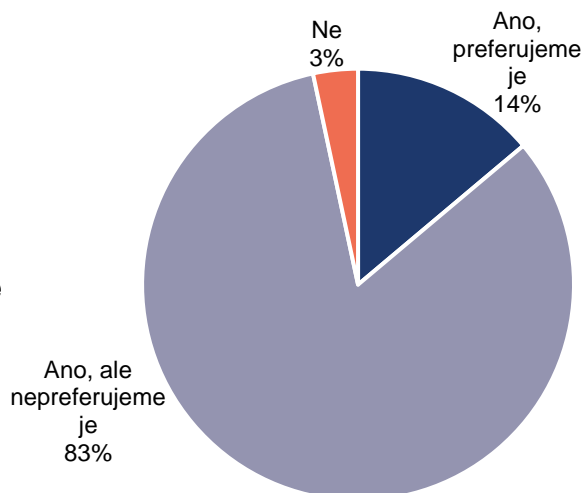
Myslíte si, že pro vaši organizaci/firmu je důležité, aby zaměstnanec měl spíše hluboce a úzce zaměřené vs. široké profesní dovednosti?

### **3. Přijímání absolventů**

## Přijímání absolventů

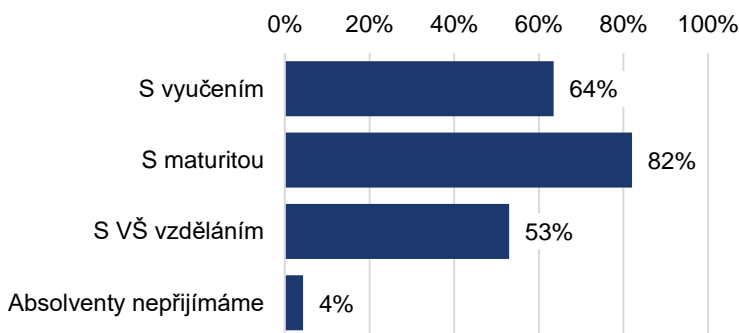
Jste ochotni přijímat do vaší organizace/firmy také absolventy? (N = 209)

- Většina zaměstnavatelů v terciéru (83 %) přiznává, že absolventy jsou ochotni přijímat, ale nepreferují je.
- Celkem **14 %** zaměstnavatelů uvedlo, že při přijímání pracovníků **preferují právě absolventy**.
- **Odmítavý postoj** k přijímání absolventů mají jen **3 %** zaměstnavatelů.



Absolventy s jakým vzděláním přijímáte nebo jste přijímali?

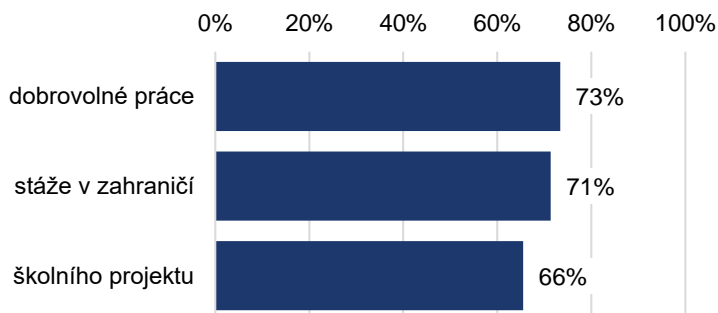
(podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 200)



- Nejčastěji zaměstnavatelé v terciéru uvádějí, že přijímají absolventy **s maturitou** (82 %), o něco méně pak absolventy **s vyučením** (64 %).
- Přijímání absolventů vysokoškoláků uvedlo 53 % zaměstnavatelů.
- 4 % dotázaných absolventy nepřijímá.

Uznáváte při náboru uchazeče absolventa praxi získanou v oboru v rámci...

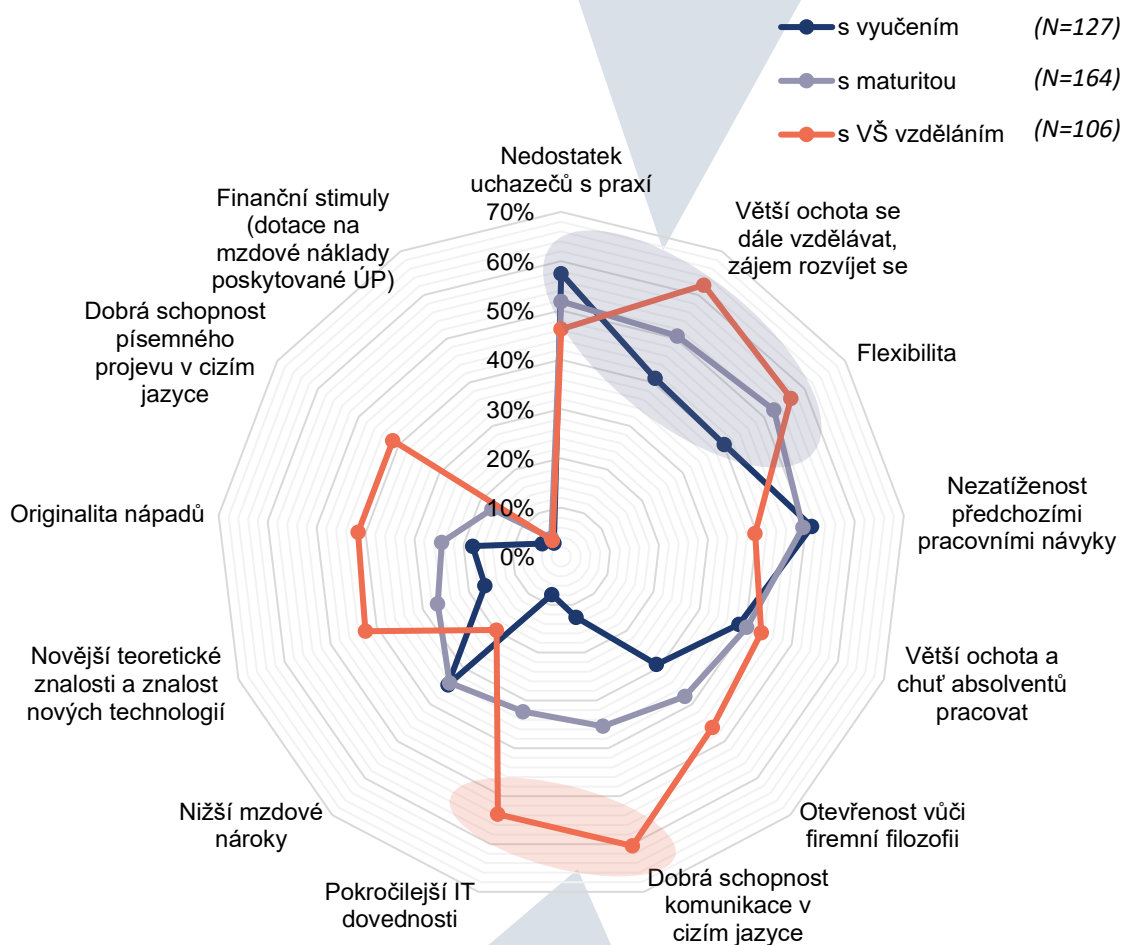
(podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 200)



- Z hlediska uznávání praxe při nabírání absolventů zaměstnavatelé nejčastěji uvádějí, že uznávají **dobrovolnickou práci** (73 %) a pak **stáže v zahraničí** (71 %).
- Pro uznávání **školních projektů** se vyslovily dvě třetiny zaměstnavatelů.

# Absolventi – důvody přijímání

**Nezatíženost předchozími návyky** je faktor důležitý napříč vzdělanostními kategoriemi absolventů. **Ochota vzdělávat se a flexibilita** hraje nejdůležitější roli u absolventů s VŠ vzděláním. U absolventů s vyučením je důvodem přijímání často **nouze o uchazeče s praxí**.

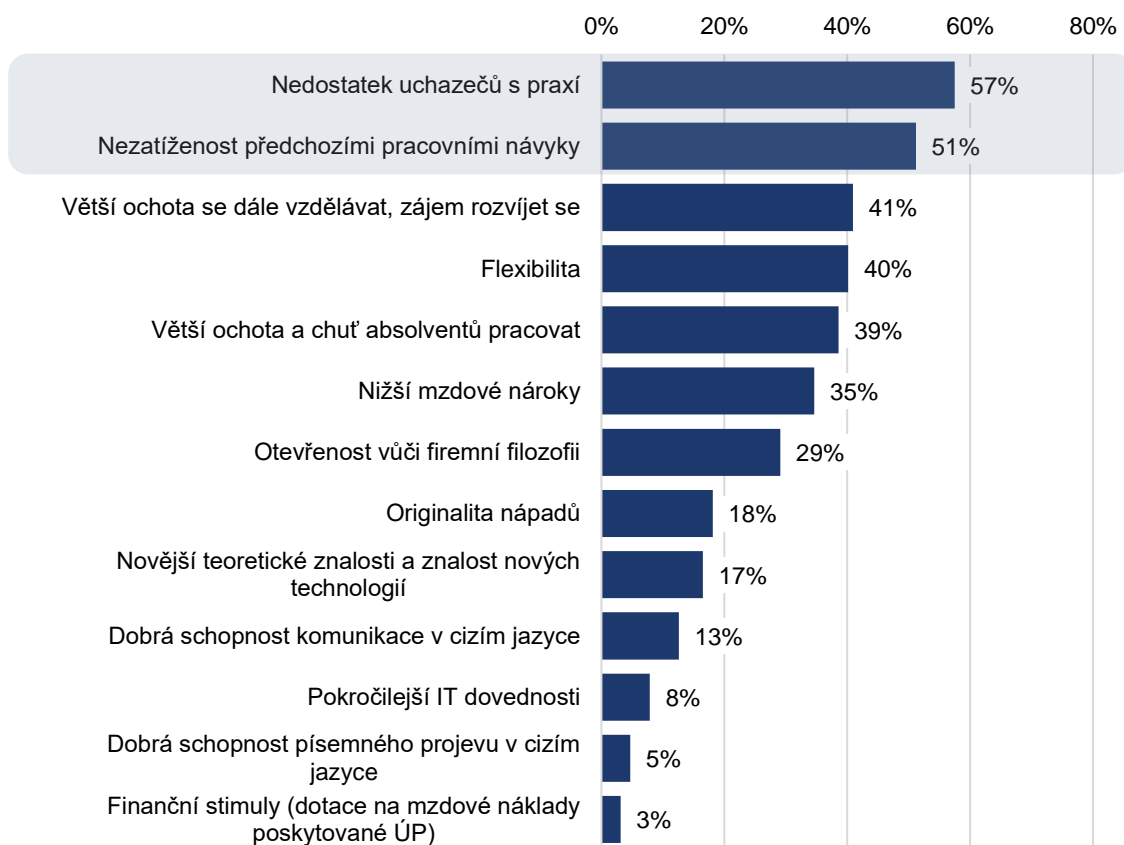


U **VŠ vzdělaných absolventů** hrají důležitou roli i „**tvrdé**“ **dovednosti** (cizí jazyk, nové teoretické znalosti, IT dovednosti) a také **originalita** nápadů.

Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy?  
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

## Absolventi s vyučením – důvody přijímání

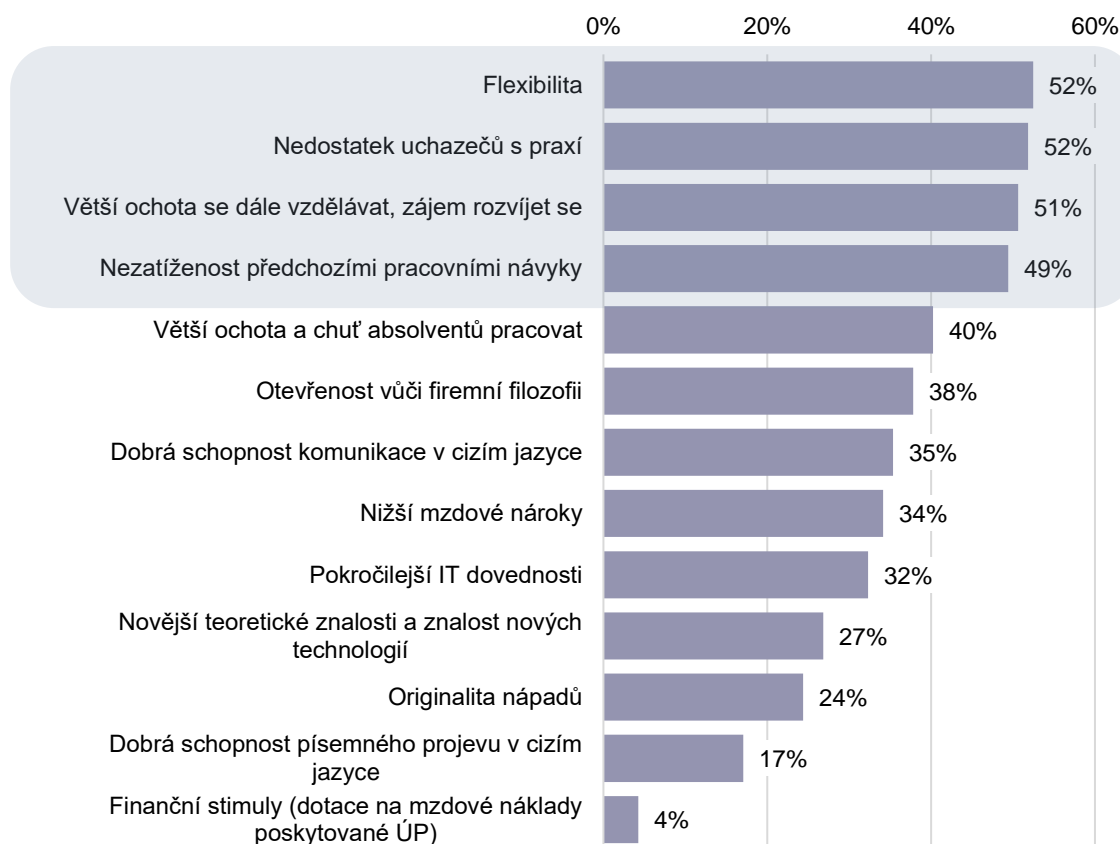
- U absolventů s vyučením v rámci terciéru zaměstnavatelé jako nejčastější důvod jejich přijímání uvádějí **nedostatek zkušených uchazečů** (57 %). Druhým relativně často zmiňovaným předpokladem pro přijetí absolventů je **nezatíženost předchozími návyky** z praxe (51 %).
- Kolem dvou pětín zaměstnavatelů uvedlo jako důvod přijímání absolventů **vyšší ochotu se vzdělávat, flexibilitu a chuť na sobě pracovat**.
- Více než třetina dotázaných pak zmínila jako důvod **nižší mzdové nároky** absolventů a necelých 30 % **otevřenost vůči filozofii firmy**.
- Mezi důvody s naopak nejnižším podílem zmínek spadají finanční stimuly a jazykové a IT dovednosti.



Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy s vyučením? (podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 127)

## Absolventi s maturitou – důvody přijímání

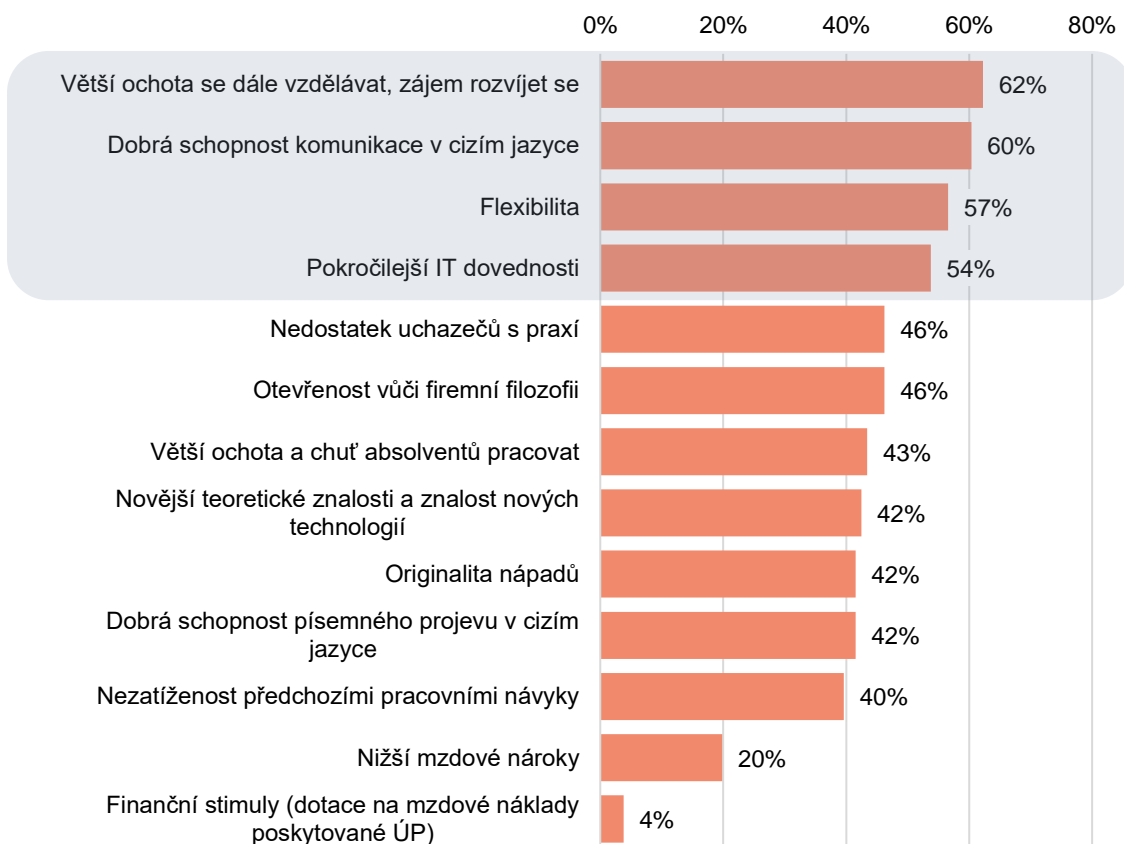
- V rámci skupiny **absolventů s maturitou** zaměstnavatelé jako nejčastější důvody přijímání uváděli **flexibilitu**, zároveň ale také **nedostatek uchazečů s praxí** (52 %). Více než polovina zaměstnavatelů zmínila větší **ochotu absolventů se vzdělávat a rozvíjet**, o něco méně než polovina pak uvedla **nezatíženost pracovními návyky**.
- Dvě pětiny firem zmínily jako důvod **ochotu pracovat**, v o něco menší míře pak byla jakožto výhoda zmíněna **otevřenost vůči filozofii firmy** (38 %).
- Více než třetina firem uvedla jako důvod k přijímání absolventů jejich **jazykovou vybavenost**, což bylo zmiňováno častěji než v případě absolventů s vyučením. Kolem třetiny zaměstnavatelů pak zmínilo **nižší mzdové nároky** absolventů a lepší **vybavenost IT dovednostmi**.
- Více než čtvrtina firem uvedla jako důvod přijímání absolventů s maturitou **nové teoretické znalosti** a lepší povědomí o **nových technologiích**. Necelá čtvrtina pak zmínila **originalitu nápadů**.
- Podobně jako u absolventů s vyučením byly nejméně zmiňovaným faktorem finanční stimuly (4 %).



Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy s maturitou? (podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 164)

# Absolventi s VŠ vzděláním – důvody přijímání

- V případě **absolventů s VŠ vzděláním** byla nejčastěji zmiňovaným důvodem k jejich přijímání **vyšší ochota se vzdělávat a rozvíjet** (62 %) a velkou důležitost zde má také **jazyková vybavenost na komunikační úrovni** (60 %).
- 57 % dotázaných firem uvedlo jako důvod **flexibilitu** ve spojitosti s absolventy, a 54 % pak jejich **pokročilejší IT dovednosti**.
- Kritérium, které spíše vypovídá o personální nouzi, tj. **nedostatek uchazečů s praxí**, uvedlo 46 % zaměstnavatelů, což je méně než u skupiny absolventů s nižším než VŠ vzděláním. Stejný podíl pak u absolventů oceňuje jejich otevřenost vůči filozofii firmy.
- Více než dvě pětiny zaměstnavatelů jako důvod přijímání absolventů uvedly jejich větší **ochotu pracovat**. Pro 42 % dotázaných firem jsou pak tím důvodem **nové teoretické a technologické znalosti, originalita nápadů** a **dobrá písemný projev v cizím jazyce**. Dvě pětiny oslovených pak uvedly **nezatíženost pracovními návyky** z předchozí praxe.
- Jako u předchozích dvou vzdělanostních skupin, i zde jsou tím nejméně důležitým faktorem finanční stimuly.

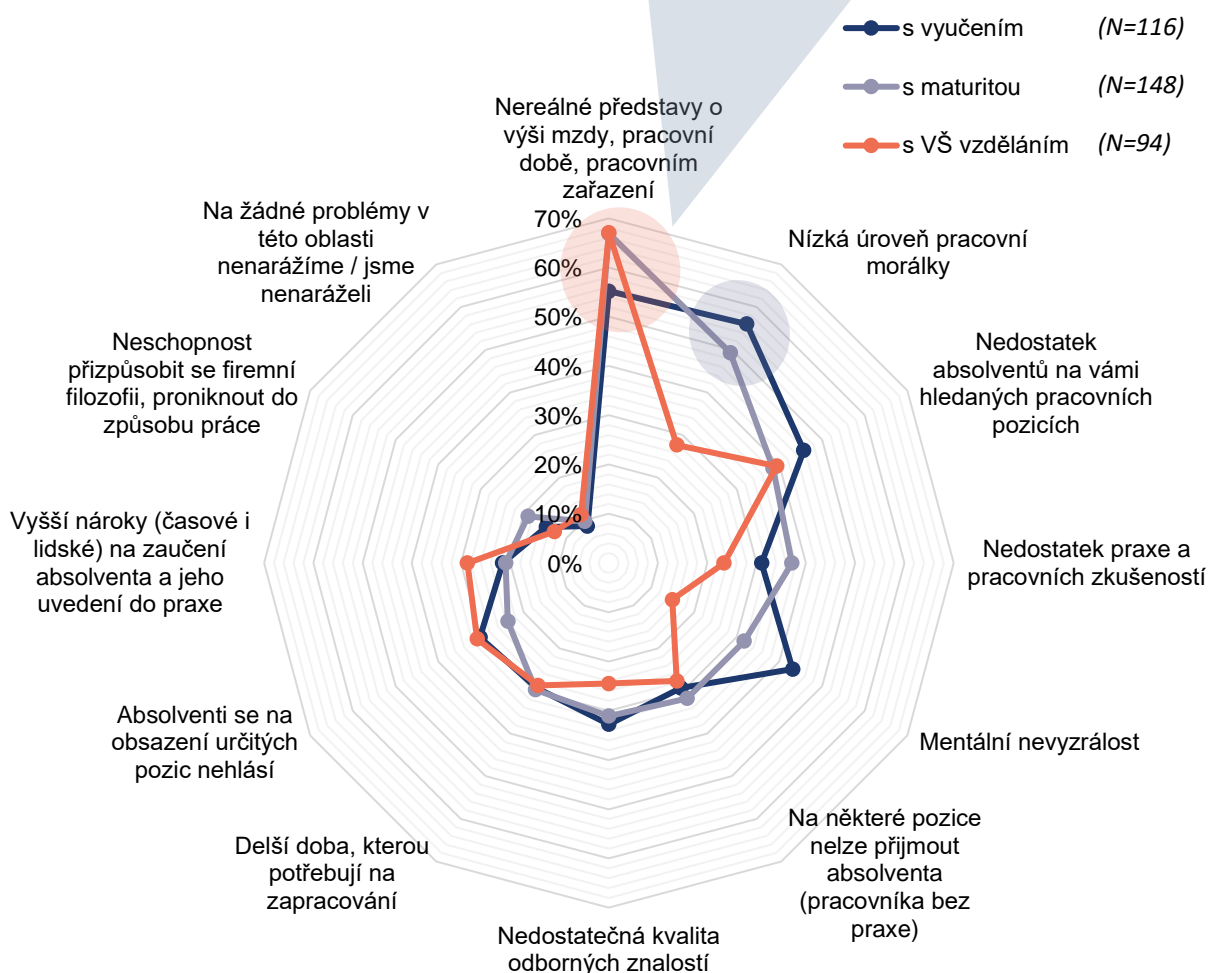


Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy s VŠ vzděláním? (podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 106)



# Absolventi – problémy při přijímání

Nejčastěji uváděným problémem při přijímání absolventů v terciéru jsou jejich **nereálné představy o pracovních podmínkách**. U absolventů s nižším než VŠ vzděláním pak **nízká úroveň pracovní morálky**.



Na jaké **problémy** narazíte / jste naráželi u **absolventů** z hlediska jejich **přijímání na pracovní pozice** ve vaší organizaci/firmě? (podíl odpovědi „Ano“ – %)

## Problémy při přijímání absolventů s vyučením

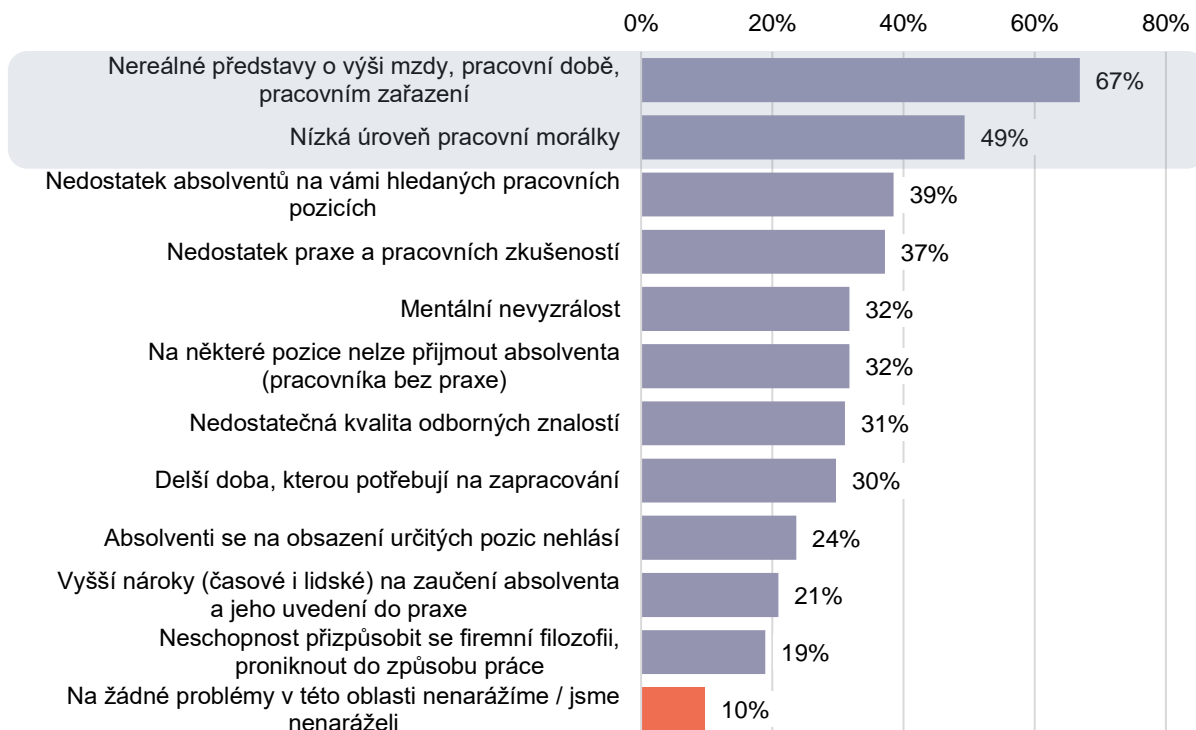
- Na adresu absolventů s vyučením zaměstnavatelé v terciéru nejčastěji jako problém při jejich přijímání uváděli zejména **nízkou úroveň pracovní morálky** (56 %) a také **nereálné představy o mzdě, pracovní době a zařazení** (55 %). Pro 43 % pak problém spočívá v **mentální nevyzrálosti**.
- Úskalí plynoucí z **nedostatku absolventů** na hledaných pracovních pozicích zmínilo 46 % zaměstnavatelů.
- Třetina dotázaných firem naráží ve spojitosti s absolventy na **nedostatečnou kvalitu odborných znalostí**, o něco méně než třetina pak na **nedostatek praxe a zkušeností**. Kolem 30 % zaměstnavatelů zmínilo, že absolventi se na **určité pozice nehlásí**, dále že je třeba **delší doba na jejich zapracování** nebo že pro některé pozice nejsou pracovníci bez předchozí praxe vhodnými kandidáty. Pro více než pětinu firem problém spočívá v obecně vyšších nárocích na čas a podporu potřebnou pro uvedení absolventa do praxe.
- Pouze 9 % dotázaných uvedlo, že **na problémy** v tomto směru **nenarazili**.



Na jaké problémy narážíte / jste naráželi u absolventů s vyučením z hlediska jejich přijímání na pracovní pozice ve vaší organizaci/firmě? (N = 116)  
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

# Problémy při přijímání absolventů s maturitou

- Zaměstnavatelé terciéru u absolventů s maturitou nejčastěji uvádějí jako problém při jejich přijímání **nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a zařazení**, uvedly to dvě třetiny dotázaných. Necelá polovina pak zmínila **nedostatečnou úroveň pracovní morálky**.
- Samotný **nedostatek absolventů s maturitou pro dané pracovní pozice** považují za problém bezmála dvě pětiny zaměstnavatelů. Necelá čtvrtina firem poukázala na to, že do některých pozic se tyto absolventi nehlásí.
- Poměrně často zmiňovaný problém podle zaměstnavatelů spočívá v **nedostatečné praxi a pracovních zkušenostech** (37 %).
- Necelá třetina firem za problém považuje **mentální nevyzrálost absolventů**, stejný podíl pak zmínil fakt, že na některé pozice **nejsou absolventi bez praxe vhodní**. Kolem 30 % zaměstnavatelů uvedlo jako problém **nedostatečnou úroveň odborných znalostí** absolventů. Podobný podíl dotázaných zmínil **delší dobu potřebnou na zapracování absolventů** a dalších 21 % pak uvedlo související problém, a to **vyšší nároky na čas a lidi**, kteří se absolventům musí věnovat pro řádné uvedení do praxe.
- Bezproblémový proces přijímání a spolupráce s absolventy zmínila desetina dotázaných zaměstnavatelů.



Na jaké problémy narážíte / jste naráželi u absolventů s maturitou z hlediska jejich přijímání na pracovní pozice ve vaší organizaci/firmě? (N = 148)  
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

## Problémy při přijímání absolventů s VŠ vzděláním

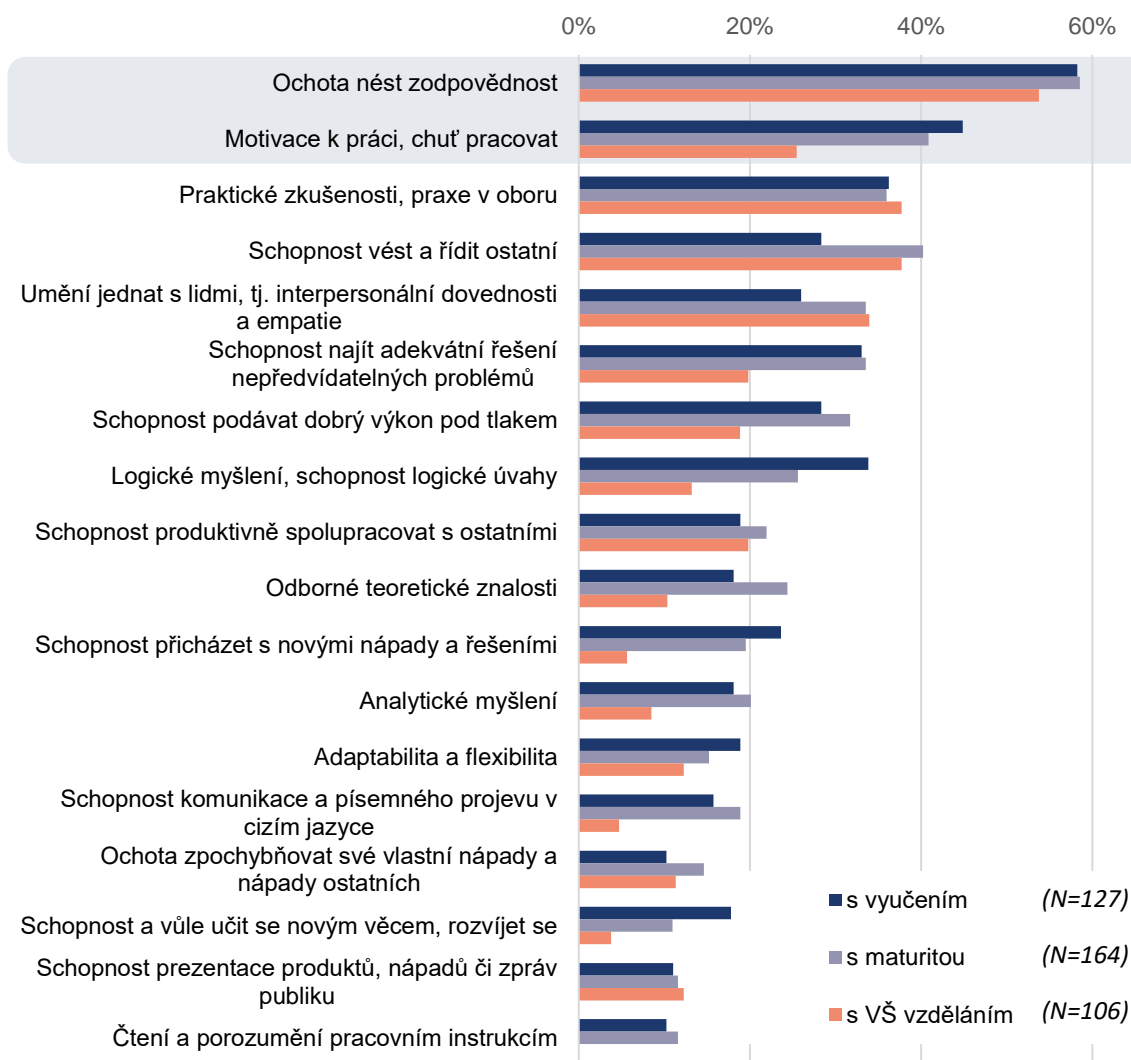
- Vůbec nejčastěji zmiňovaným problémem, který zaměstnavatelé v terciéru spatřují při přijímání absolventů s VŠ vzděláním, jsou **nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a zařazení**, uvedly to dvě třetiny dotázaných.
- Další často zmiňované problémy se týkají obecně personálního nedostatku – necelé dvě pětiny firem zmínily **nedostatek absolventů pro konkrétní pracovní pozice** a 31 % pak fakt, že **absolventi se na určité pozice nehlásí**.
- Shodně 29 % zaměstnavatelů uvedlo, že problém vidí ve **vyšších časových a lidských nárocích** nutných pro zapracování absolventů do praxe. Dalších 28 % firem uvedlo jako problematický fakt, že pro některé pozice **není pracovník bez praxe vhodný**.
- **Nízká úroveň pracovní morálky** je u absolventů s VŠ vzděláním zmiňována výrazně méně (28 %) než u skupin pracovníků s nižším vzděláním.
- Necelá čtvrtina zaměstnavatelů vidí úskalí v **nedostatečné kvalitě odborných znalostí** absolventů, podobný podíl pak uvedl jako problém **nedostatečné pracovní zkušenosti** pro danou pozici (23 %).
- Za **bezproblémový** považuje proces přijímání absolventů s VŠ vzděláním 11 % firem.



Na jaké problémy narážíte / jste naráželi u absolventů s VŠ vzděláním z hlediska jejich přijímání na pracovní pozice ve vaší organizaci/firmě? (N = 94)  
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

# Absolventi znalosti a dovednosti, na které nejsou připraveni

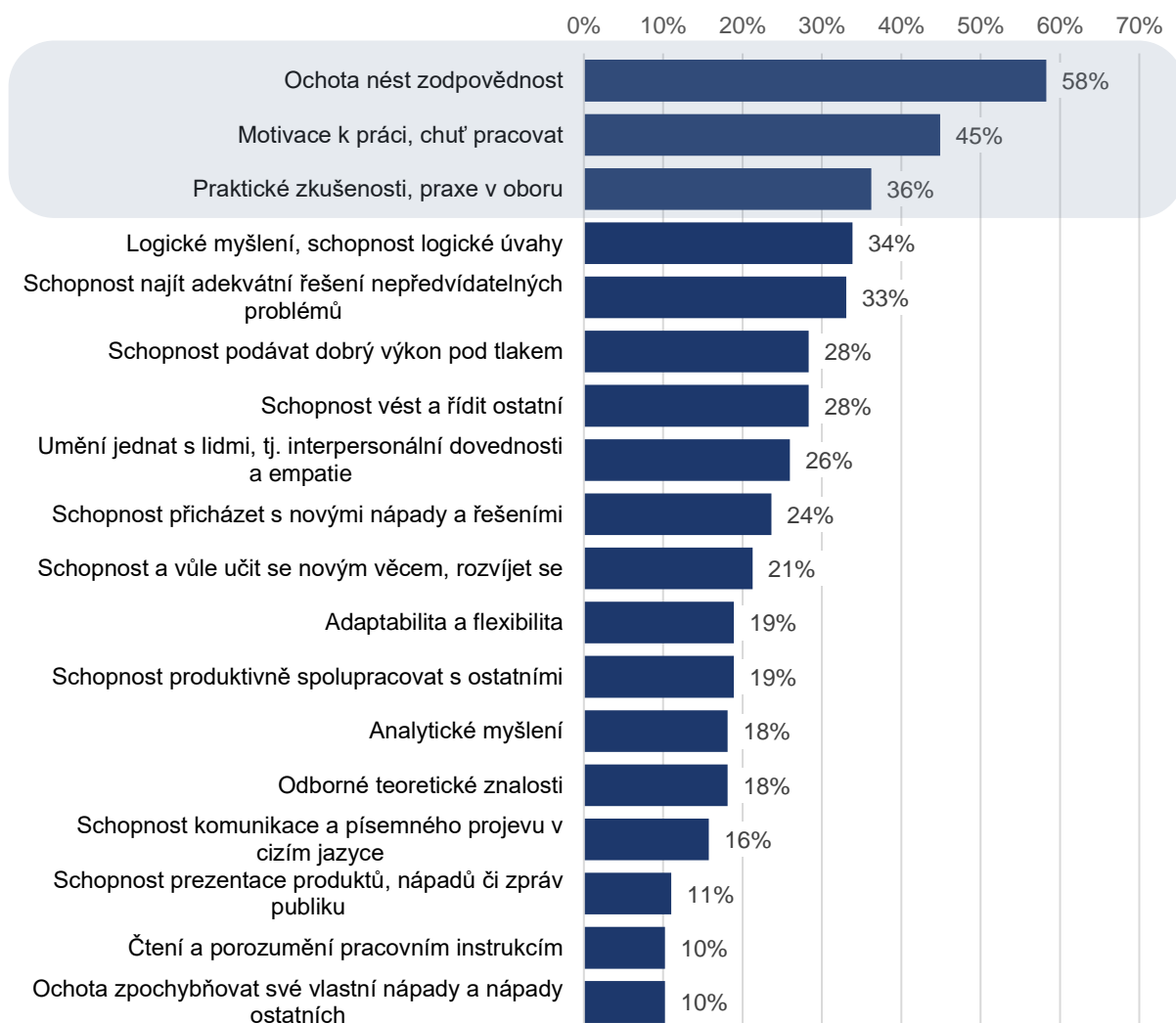
- Obecně mezi nejčastěji zmiňovanými oblastmi v rámci terciéru, na něž nejsou zaměstnanci-absolventi připraveni, a to napříč vzdělanostními skupinami, patří **ochota nést zodpovědnost**. Relativně často byly zmiňované také **nedostatky v motivaci k práci** – zejména u pracovníků s vyučením a s maturitou.
- Nepřípravenost v oblasti **praktických zkušeností v oboru** a dále v **interpersonálních** či **vůdčích dovednostech** byla zmiňována také poměrně často.
- U pracovníků s nižším než vysokoškolským vzděláním zmiňovaly firmy také nepřípravenost ve schopnostech improvizovat (nacházet řešení v nepředvídatelných situacích) a také pracovat pod tlakem.



Vyberte znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi připraveni a činí jim největší problémy (% odpovědí „Ano“)

## Absolventi s vyučením znalosti a dovednosti, na které nejsou připraveni

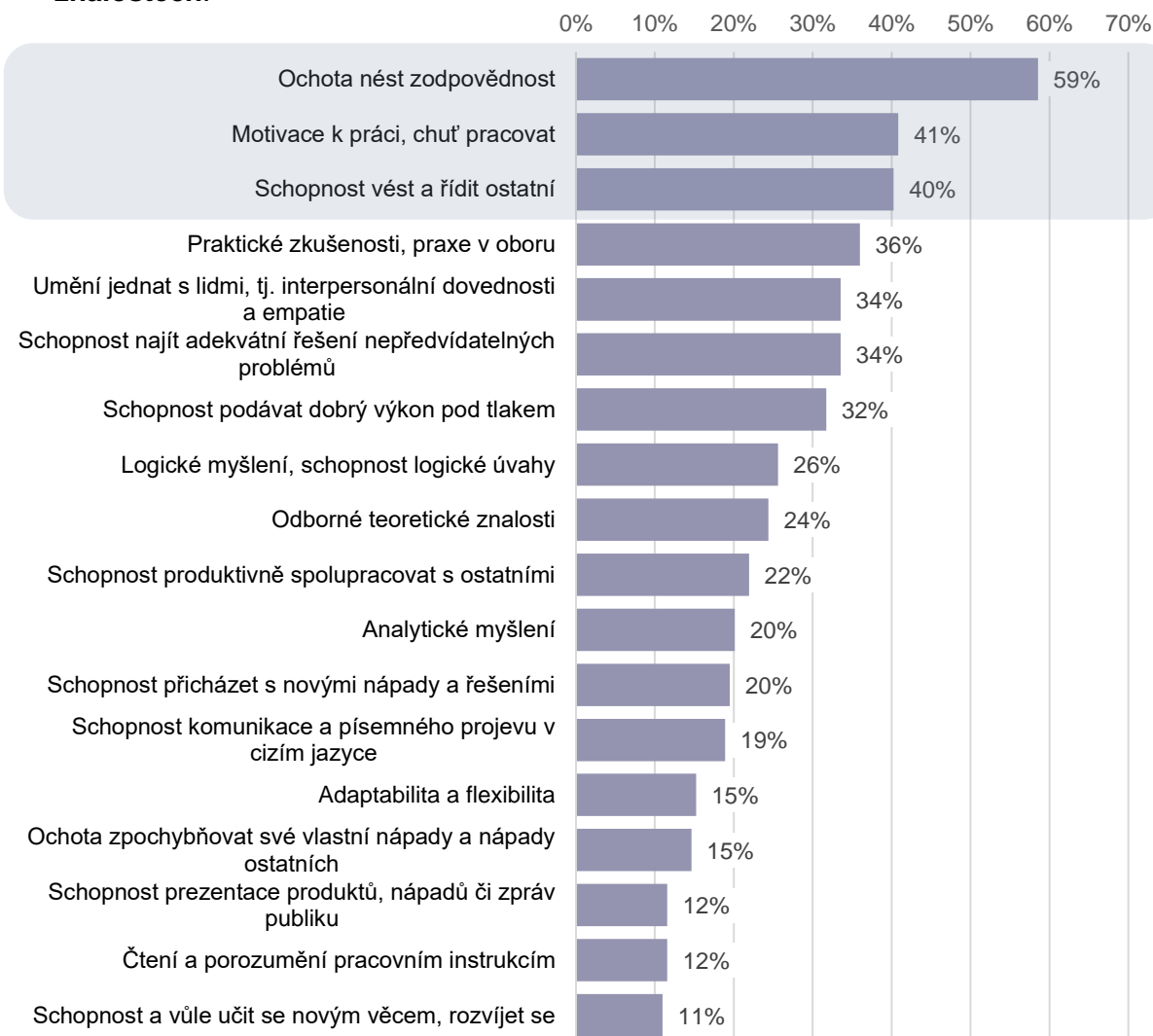
- Jak bylo zmíněno výše, **ochota nést zodpovědnost** je u absolventů s vyučením stěžejním faktorem, na který nejsou dostatečně připraveni – uvedlo to 58 % zaměstnavatelů terciéru. Další často zmiňovanou oblastí, kde je příprava absolventů nedostatečná, je **motivace k práci** (45 %).
- Více než třetina firem zmínila mezery v **praktických zkušenostech s oborem**. Kolem třetiny zaměstnavatelů pak zmínilo schopnosti v logických úvahách a také nacházení řešení nepředvídatelných problémů.
- 28 % pak zmínilo nepřipravenost absolventů na situace, kdy je třeba pracovat pod tlakem. Stejný podíl pak zmínil nedostatky ve schopnostech řídit ostatní.
- Podle více než čtvrtiny zaměstnavatelů nepřipravenost spočívá také v interpersonálních dovednostech, necelá čtvrtina pak zmínila nedostatky v proaktivitě ve smyslu nových nápadů a řešení. Více než pětina dotázaných uvedla také nepřipravenost na seberozvoj.



Vyberte znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi s vyučením připraveni a činí jim největší problémy (% odpovědí „Ano“) (N = 127)

## Absolventi s maturitou znalosti a dovednosti, na které nejsou připraveni

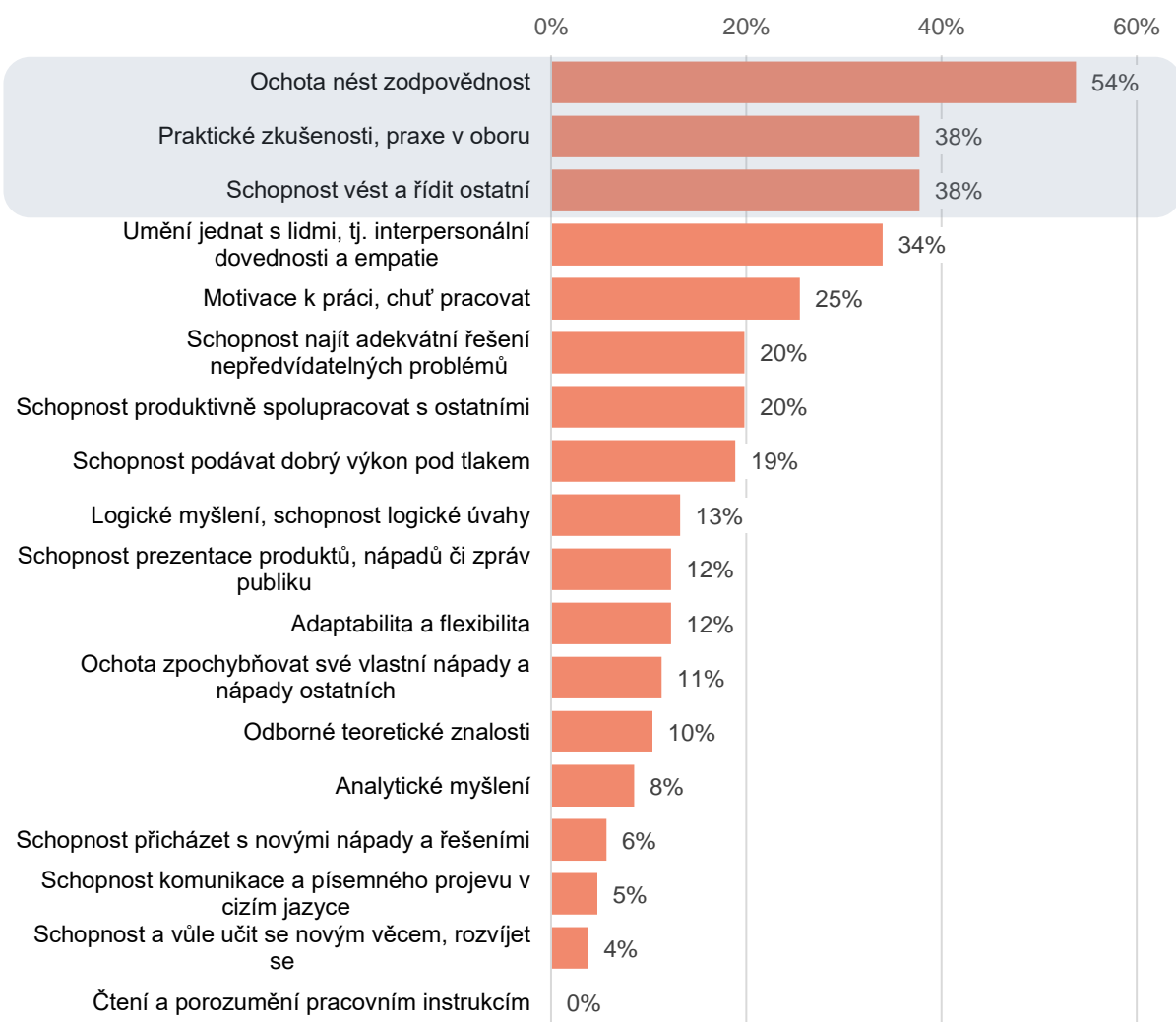
- Podobně jako u absolventů s vyučením i v případě těch s maturitou zaměstnavatelé nejčastěji zmiňovali jejich nepřipravenost na **převzetí zodpovědnosti** (59 %).
- Kolem dvou pětín firem pak uvedlo, že u absolventů chybí dostatečná **motivace k práci** a podobný podíl zmínil nepřipravenost k **vůdčí roli a řízení ostatních**.
- Více než třetina zaměstnavatelů uvedla, že u absolventů vidí mezery v **praktických zkušenostech**, dále v **interpersonálních dovednostech** a schopnosti **najít adekvátní řešení nečekaných problémů**. **Nepřipravenost na práci po tlakem** zmínila necelá třetina dotázaných.
- Kolem čtvrtiny firem uvedlo, že absolventi s maturitou mají nedostatky v **logickém uvažování**, o něco méně byly zmíněny mezery v **teoretických odborných znalostech**.



Vyberte znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi s maturitou připraveni a činí jim největší problémy (% odpovědí „Ano“) (N = 164)

## Absolventi s VŠ vzděláním znalosti a dovednosti, na které nejsou připraveni

- Také u absolventů s VŠ vzděláním zaměstnavatelé v terciéru z více než poloviny uváděli nepřipravenost na **převzetí zodpovědnosti** (54 %).
- Shodně 38 % firem dále uvedlo, že absolventům chybí **praktické zkušenosti** a dále **vůdčí schopnosti**. Více než třetina zaměstnavatelů vidí mezery v **interpersonálních dovednostech**.
- Čtvrtina firem uvedla, že absolventi s VŠ vzděláním mají nedostatečnou motivaci k práci. Kolem pětiny zaměstnavatelů pak zmínilo nepřipravenost na nalezení řešení v nepředvídatelných situacích, v efektivní spolupráci s ostatními a ve schopnosti pracovat pod tlakem.

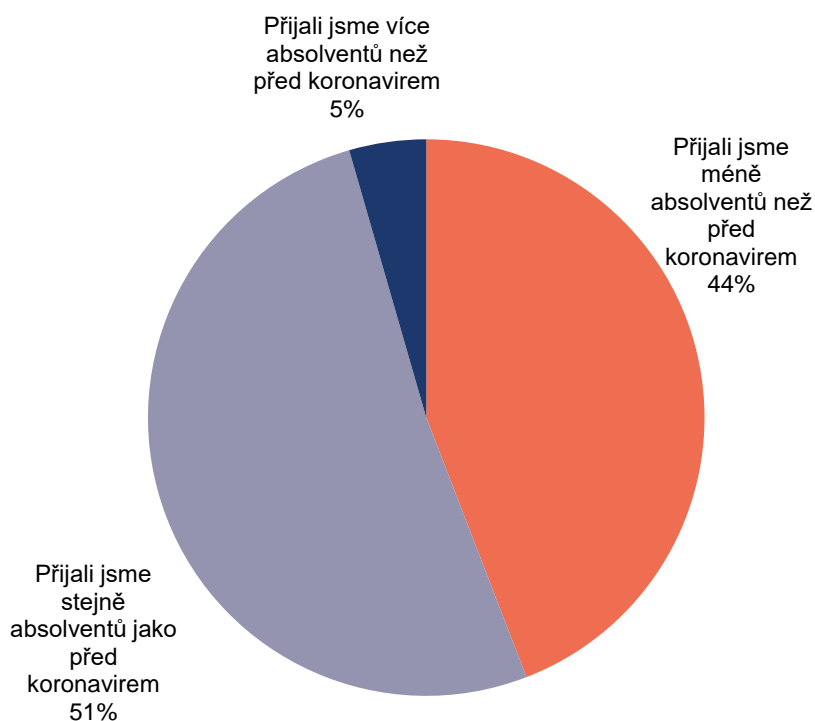


Vyberte znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi s VŠ vzděláním připraveni a činí jim největší problémy (% odpovědí „Ano“) (N = 106)



## Zaměstnávání absolventů v období koronaviru

- Podle **více než poloviny** zaměstnavatelů z terciéru koronavirová pandemie **nezměnila přístup** k přijímání absolventů.
- **44 %** zaměstnavatelů přiznalo, že v důsledku pandemie **přijali méně** absolventů než v letech předchozích.
- U **5 %** firem či organizací pak došlo k **nárůstu počtu přijatých absolventů** ve srovnání s předpandemickým obdobím.



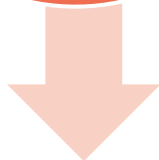
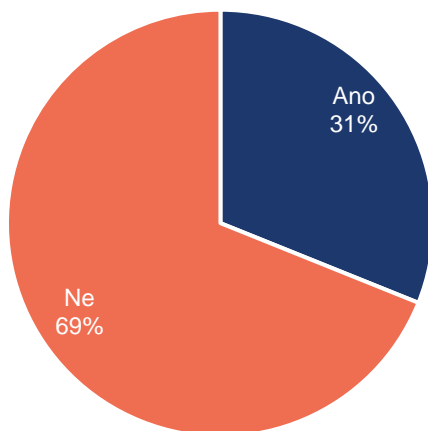
Jak ovlivnila koronavirová situace přijímání absolventů ve vaší organizaci/firmě? (N = 179)

## **4. Spolupráce se středními školami**

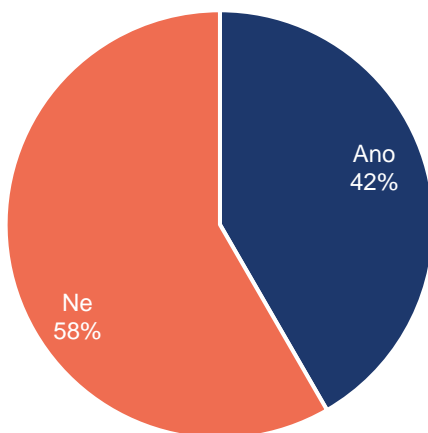
## Spolupráce se středními školami

- Více než dvě třetiny zaměstnavatelů terciéru uvádějí, že nespolupracují se středními školami. O případné spolupráci se středními školami by pak uvažovalo 42 % z nich.

Spolupracujete se středními školami?  
(N = 193)

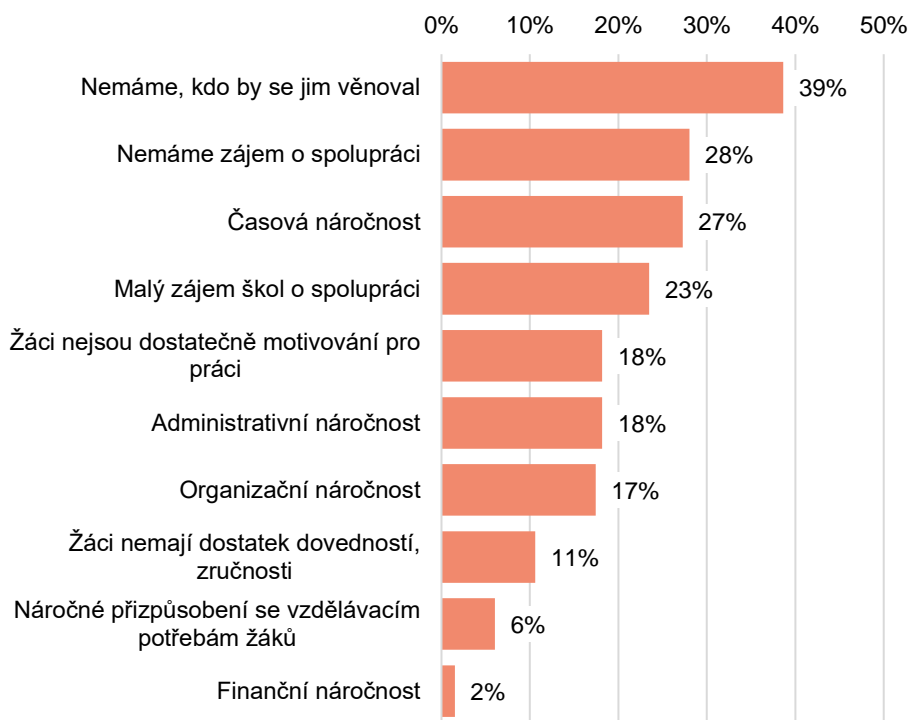


Jste ochotni uvažovat o možné spolupráci se  
středními školami? (N = 132)



## Spolupráce se středními školami

- Nejčastějším důvodem k tomu, že organizace/firmy se SŠ nespolupracují, je **nedostatek pracovníků**, kteří by se tomu mohli věnovat (39 %), obecně **nezájem o tento druh spolupráce** (28 %).
- Více než čtvrtina zaměstnavatelů, kteří nespolupracují se SŠ, dále uvádí jako důvod **časovou náročnost**, necelá čtvrtina pak uvedla **malý zájem o spolupráci ze strany škol** samotných.
- 18 % dotázaných uvedlo jako důvod nízkou motivaci žáků o spolupráci, stejný podíl pak administrativní náročnost a 17 % organizační náročnost spolupráce.



Výběr z odpovědí nezahrnutých do uzavřené otázky

„Permanentní vynechávání docházky“

„Pro pozice řidičů MHD – požadujeme praxi.“

„Pozice, které převážně obsazujeme (skladníci, řidiči), nelze hledat na středních školách pro nezám uchazečů.“

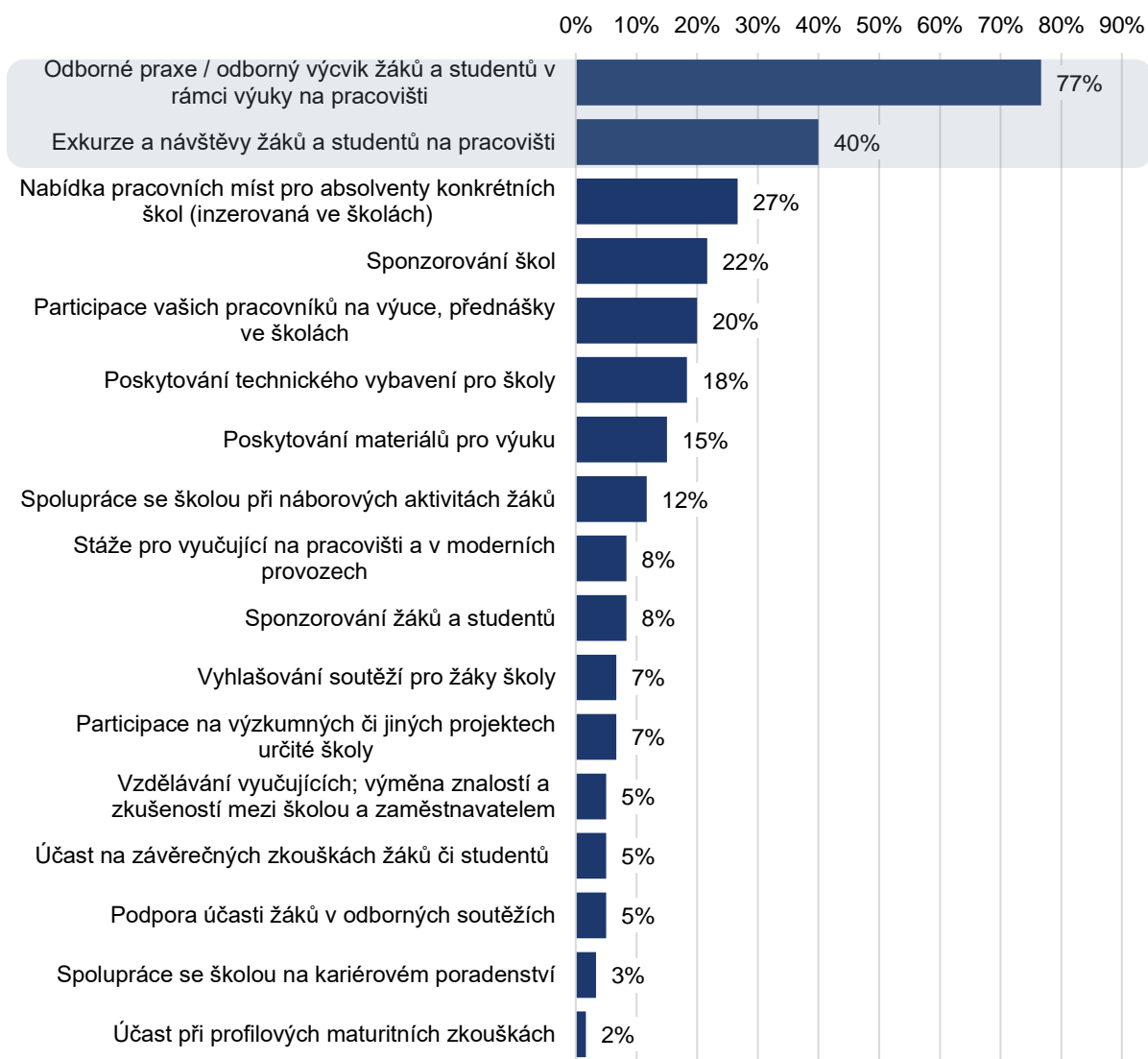
„Nemůžeme zaměstnávat absolventy, podmíněná praxe min. 3 roky! ze zákona.“

„Nevíme o jejich zájmu, sami jsme se zatím neangažovali.“

Proč se středními školami nespolupracujete? (% odpovědí „Ano“) (N = 132)

## Realizované formy spolupráce se středními školami

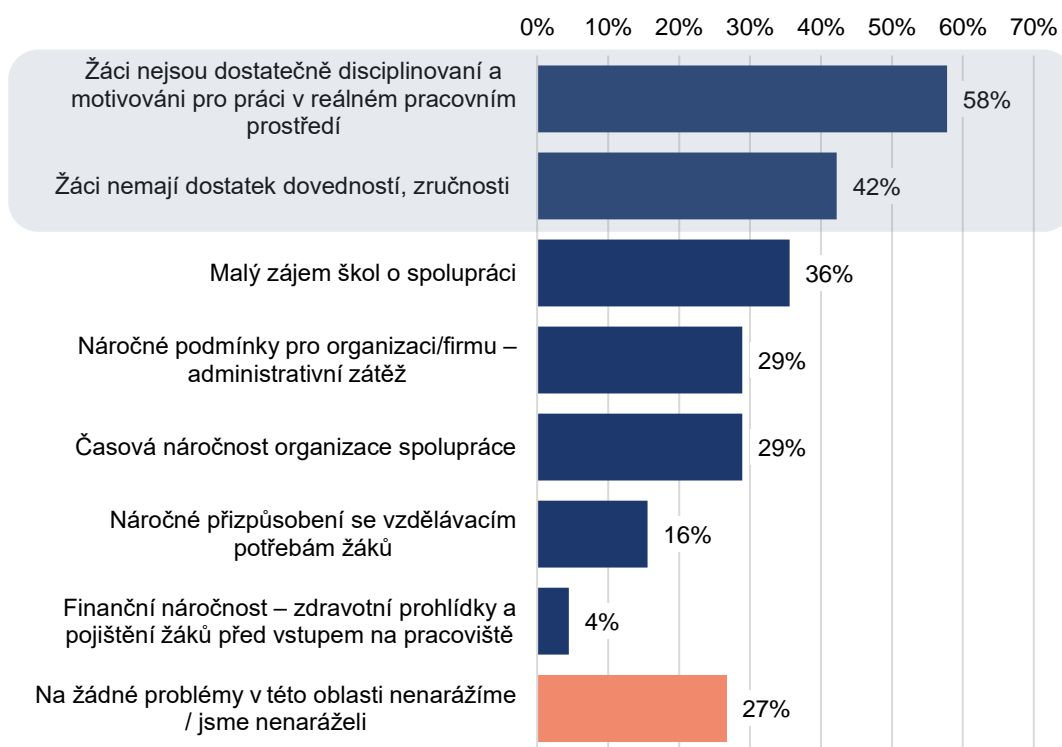
- Nejčastější formou spolupráce se středními školami v rámci terciéru jsou **odborné praxe či odborný výcvik** žáků a studentů v rámci výuky na pracovišti (77 %). Dvě pětiny zaměstnavatelů dále uvedly jako formu spolupráce **exkurze a návštěvy žáků na pracovišti**.
- Více než čtvrtina zaměstnavatelů, kteří spolupracují se SŠ, dále uvedla, že poskytují **nabídku pracovních míst pro absolventy konkrétních škol** (27 %) a také sponzorují škol (22 %).
- Pětina zaměstnavatelů pak uvedla participaci pracovníků na výuce ve školách a necelá pětina poskytuje školám technické vybavení (18 %) nebo materiály pro výuku (15 %).



Které z následujících forem spolupráce se středními školami realizujete?  
(% odpovědí „Ano“) (N = 60)

## Problémy ve spolupráci se středními školami

- Zaměstnavatelé nejčastěji uvádějí jako problém při spolupráci se středními školami **nedisciplinovanost a nízkou motivaci žáků** při jejich styku s reálným pracovním prostředím (58 %). Dvě pětiny firem pak uvedly, že žáci mají **nedostatečné dovednosti či zručnost**.
- Více než třetina zaměstnavatelů zmínila **nízký zájem o spolupráci ze strany škol** (36 %). **Administrativní** a také **časovou náročnost** spolupráce jakožto problém uvedlo shodně 29 % firem terciéru.
- Více než čtvrtina zaměstnavatelů, kteří mají zkušenost se středními školami, nevidí v této spolupráci problém (27 %).

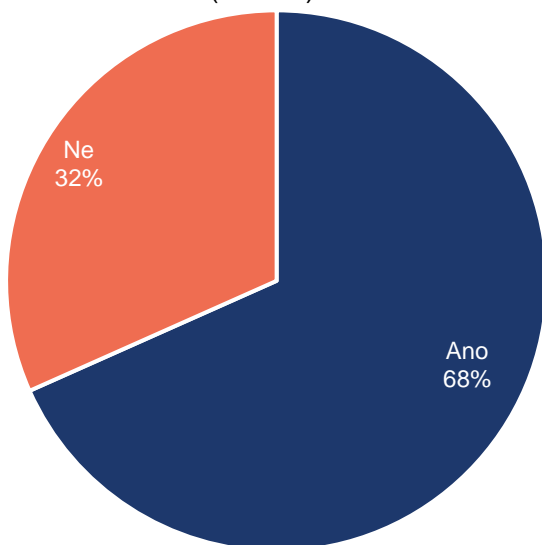


Na jaké problémy ve spolupráci se středními školami narážíte? (% odpovědí „Ano“) (N = 45)

# Spolupráce se středními školami – definování očekávaných výsledků a garant odborné praxe

Jsou ve spolupráci se školou **definovány očekávané výsledky učení pro odborné praxe** / odborný výcvik žáků na pracovišti zaměstnavatele, které má zaměstnavatel zajistit na základě domluvy se školou?

(N = 60)



*„Plán vzdělávání si stanovují školy samy, pouze poskytujeme informace o naší praxi a výukové podklady.“*

*„Protože nám jde o zviditelnění našich produktů na odborných školách, ale neklademe si požadavky na výsledky učení.“*

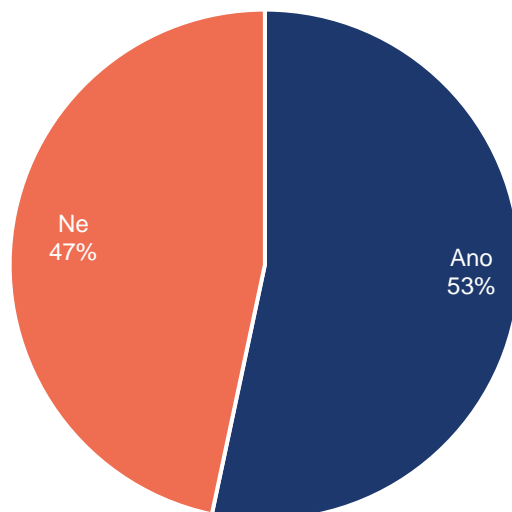
- Více než dvě třetiny firem deklarují, že mají definované očekávané výsledky učení pro odborné praxe mezi zaměstnavatelem a školou.

Je ve vaší organizaci/firmě **pověřená osoba** (instruktor praktického vyučování), která **zajišťuje odborné praxe** / odborný výcvik žáků na pracovišti? (N = 60)

- Přes polovinu firem uvedlo, že má osobu, která se stará o odborný výcvik a zajištění praxí pro žáky na pracovišti.

*„Jsme malá rodinná firma. Studenti na praxi jsou přiřazováni jednotlivým technikům ‚k ruce‘ nebo k jednotlivým činnostem.“*

*„Osoba a týmy starající se o studenty na praxi mohou být všichni, nikdo na to není speciálně určený.“*



*„Zaměstnanci se střídají, praktikant rotuje mezi pracovišti.“*

**5. Očekávání  
zaměstnavatelů od  
dalšího vývoje  
odborného  
vzdělávání**

**6. Digitalizace**



# Očekávání zaměstnavatelů od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání

- Nejčastěji zmiňovanou oblastí, ve které by si zaměstnavatelé přáli posun v rámci středního odborného vzdělávání, jsou **praktické dovednosti žáků a navýšení objemu praktické výuky** (63 %).
- Dále zaměstnavatelé často zmiňovali potřebu většího **důrazu na formování pracovních návyků** (61 %) a probuzení **většího zájmu žáků o obor** (59 %).
- 57 % dotázaných zmínilo také vyšší míru **propojování teorie s praxí**, a podobný podíl firem by pak kladl větší důraz na hodnoty, jako je slušné chování, úcta a respekt. Polovina oslovených firem uvedla také přání většího zapojení žáků do praxe přímo u zaměstnavatelů.
- Necelých 30 % oslovených by pak rádo vidělo vyšší důraz kladený na teoretické znalosti a stejný podíl se vyjádřil také pro průběžné vzdělávání pedagogů.



Výběr z odpovědí nezahrnutých do uzavřené otázky

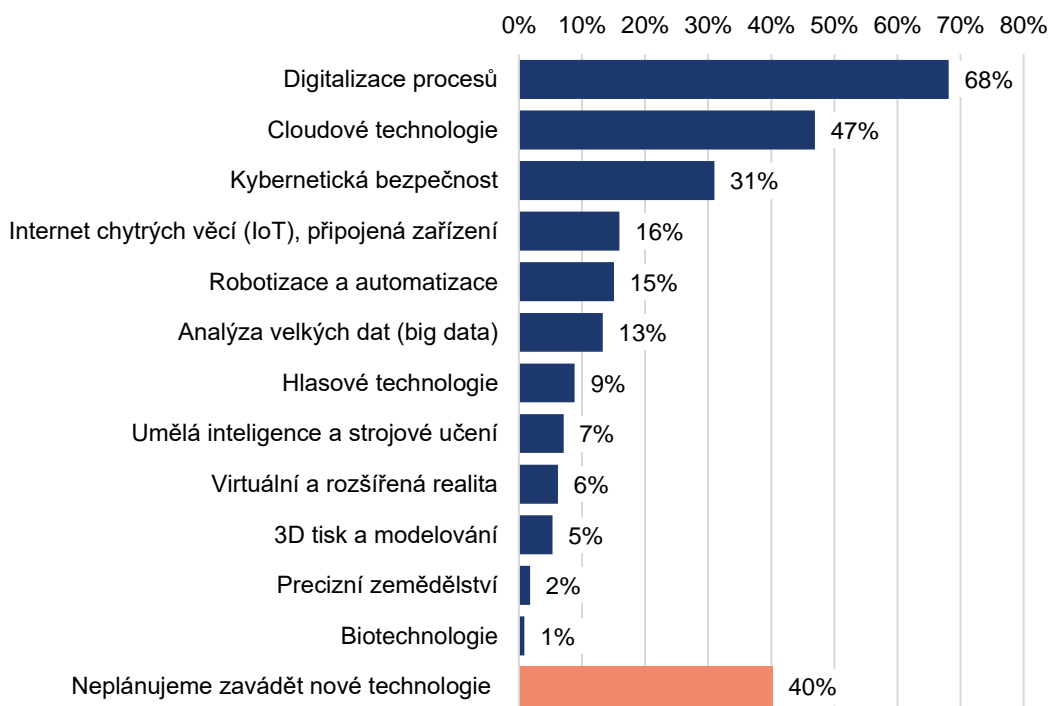
„Zásadní reforma středního a vysokého školství“

„Změna v myšlení a uvažování kantorů“

Co byste očekával/a od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání?  
(% odpovědí „Ano“) (N = 189)

## Zavádění nových technologií

- Mezi nejčastěji zmiňované plány týkající se zavádění nových technologií patří mezi firmami z terciérního sektoru zejména **digitalizace procesů**, uvedly to více než dvě třetiny dotázaných. Další nejčastěji zmiňovanou oblastí jsou **cloudové technologie** (47 %).
- Necelá třetina zaměstnavatelů pak zmínila zavádění opatření v rámci kybernetické bezpečnosti (31 %).
- V o něco nižší míře pak firmy uváděly rozvoj v oblasti IoT (16 %) a robotizace (15 %). Méně než desetina zaměstnavatelů pak zmiňovala hlasové technologie, AI, virtuální realitu nebo 3D tisk.
- Dvě pětiny zaměstnavatelů z terciéru však uvedly, že zavádět nové technologie neplánují.



Výběr z odpovědí nezahrnutých do uzavřené otázky

„Ekologická MHD (vodík)“

„Recyklace“

„Auta bez řidičů“

Jaké nové technologie zavádíte nebo plánujete zavádět? (% odpovědí „Ano“) (N = 113)

## Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce

Vítáme Vás v informačním systému ISA+, který Vám nabízí pomoc při hledání vzdělávací a profesní dráhy. Najdete zde všechny školy a obory vzdělání, informace k přechodu na trh práce i do dalšího vzdělávání. Při výběru povolání Vám pomůže i Profi test nebo videoukázky různých profesí. Velkým přínosem je ISA+ pro žáky se zdravotním postižením i pro žáky se studijními problémy.



**KAM NA ŠKOLU**  
obory, školy a profese

**ABSOLVENTI ŠKOL  
A TRH PRÁCE**

**BEZ BARIÉR**  
až na trh práce

**JAK NA TO**  
rady a doporučení

### Vybrali jsme pro



žáci ZŠ a jejich rodiče



žáci a absolventy SŠ



pedagogy a poradce



státní správu a zaměstnavatele

*Informační systém ISA+ pomáhá **žákům základních škol** při volbě oboru vzdělání a výběru střední školy, **žákům středních škol** při rozhodování o pokračování ve vzdělávání a při přechodu na trh práce, **výchovným či kariérovým poradcům a učitelům** při poskytování kariérového poradenství a výuce témat Úvodu do světa práce, **managementu škol** při úpravách vlastní vzdělávací nabídky a tvorbě školních vzdělávacích programů.*

### VÝZNAMNÉ MOŽNOSTI SYSTÉMU:

- možnost **výběru oborů i školních vzdělávacích programů (ŠVP)**,
- **videoukázky** – představují práci v různých profesích i přípravu na ně,
- **profitest** – pomůže žákům základních škol při výběru oblasti vzdělávání,
- **výběr podle obrázků** – poskytuje snadnější orientaci ve vzdělávací nabídce SŠ,
- **absolventi škol a trh práce** – informace o přechodu a uplatnění absolventů na trhu práce, vhodné pro kariérové rozhodování, v zestručněné formě dynamických a statických stránek a také ve formě publikací ke stažení,
- **regionální statistiky**
- **bez bariér až na trh práce** – sekce věnovaná problematice žáků se zdravotním postižením a tématu předčasných odchodů ze vzdělávání,
- **jak na to – rady a doporučení** – užitečné informace pro uživatele systému,
- **syntetické stránky** – obsahují soubor informací ke každé skupině oborů,
- **filtry vzdělávací nabídky** – podle zdravotního postižení, vzdálenosti od bydliště, formy studia, zřizovatele,
- **fulltextové vyhledávání** – najde na ISA+ odkazy související se zadaným výrazem.

O inovaci a obsah systému ISA+ se stará Národní pedagogický institut České republiky.

Vydal Národní pedagogický institut České republiky,  
Senovážné nám. 25, 110 00 Praha 1, roku 2023

Aktuální informace o publikacích Národního pedagogického institutu České republiky  
najdete na [www.npi.cz](http://www.npi.cz)