

Šetření potřeb zaměstnavatelů 2022

Kvartérní sektor

Mgr. Lucie Zelená
Mgr. Gabriela Doležalová

Praha, 2023



Obsah

| KAPITOLA | TÉMATA | 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. Kvartérní sektor

Mgr. Lucie Zelená, Mgr. Gabriela Doležalová

Obsah a cíle

- Analytická zpráva vyhodnocuje informace z šetření potřeb a zkušeností zaměstnavatelů z **kvartérního sektoru** – sektor zahrnuje oblast vzdělávání, výchovy, vědy a výzkumu.
- Hlavní cíle šetření:
 - Zjistit názory zaměstnavatelů na to, které znalosti, schopnosti a dovednosti 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 byla 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 **kvartérního sektoru 428 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

- Při přijímání nových zaměstnanců hrají podle zaměstnavatelů v kvartérním sektoru největší roli zejména **pracovitost, zájem o práci a zodpovědnost**, a to jak u absolventů, tak u uchazečů s praxí. Mezi hojně zmiňované faktory patří také **loajalita a čestnost** a také **ochota dále se vzdělávat**. Pro uchazeče s praxí pak platí, že je důležitým aspektem **samostatnost** a **odborná kvalifikace**.
- Ověřování dovedností a znalostí uchazečů probíhá podle zaměstnavatelů téměř výlučně pomocí **pohovoru** a ve většině případů se přihlíží také k **životopisu**.
- **Upřednostňovaný typ dovedností** na škále **měkké–tvrdé** (profesní) se mírně liší na základě vzdělání uchazeče. Obecně převažuje akcent na **tvrdé** dovednosti. U vysokoškolsky vzdělaných uchazečů jsou však očekávány o něco více, než je tomu u skupin s nižším dosaženým vzděláním.
- Při vyjadřování preferencí profesních dovedností ve smyslu **hluboké/úzce zaměřené** či **široké** je patrný příklon spíše k **širšímu zaměření**. V kontextu vysokoškolsky vzdělaných uchazečů vyjadřují zaměstnavatelé tuto preferenci nejsilněji. U uchazečů s maturitou se také kloní k širokému zaměření více než polovina zaměstnavatelů, výrazný je zde ale také příklon ke zlatému středu, tj. vyváženosti mezi širokým a úzkým zaměřením. U uchazečů s vyučením je úzké profesní zaměření zastoupeno v porovnání s uchazeči s vyšším vzděláním nejvíce.
- Z hlediska **přijímání absolventů** panuje mezi firmami v kvartéru poměrně vstřícný postoj, s odmítavým názorem vystoupilo pouhé 1 % zaměstnavatelů, necelá pětina absolventy dokonce preferuje. Pokud se tedy firmy v rámci kvartéru chystají nabrat absolventy, nebo je již nabraly, pak v 85 % případů jde o absolventy s VŠ vzděláním a v 71 % s maturitou.
- Při náboru absolventů zaměstnavatelů **uznávají praxi** nejčastěji ve formě **dobrovolnictví** či **stáže v zahraničí**.
- Mezi nejčastěji zmiňovanými **důvody přijímání absolventů** napříč vzdělanostními skupinami patří **ochota se dále vzdělávat a pracovat na sobě a nezátíženost předchozími návyky**. U VŠ vzdělaných absolventů často bývaly zmiňovány jako důvod jejich přijímání nové **teoretické znalosti**, znalost **nových technologií** a **originalita nápadů**. U absolventů s vyučením, podobně jako v ostatních sektorech, hraje roli také personální nedostatek mezi uchazeči s praxí.
- **Problémy** spojené s nabíráním absolventů obvykle spočívají v **nereálných představách** o pracovních podmínkách (výše mzdy, pracovní doba, zařazení) a dále také v **nedostatku absolventů** pro dané pracovní pozice. U absolventů s vyučením byla často zmiňována jejich **nízká pracovní morálka**, nedostatečná míra odbornosti a delší doba potřebná na jejich zapracování.
- Oblasti, na něž nejsou absolventi při nástupu do praxe dostatečně připraveni, se obvykle týkají **ochoty nést zodpovědnost** a **praktických zkušeností** z oboru. Poměrně často zaměstnavatelé zmiňovali také nepřipravenost v rovině interpersonálních a vůdčích dovedností. Nedostatek zodpovědnosti byl akcentován zejména u absolventů s vyučením a maturitou. U vysokoškolsky vzdělaných absolventů byly relativně často zmiňovány nedostatky praktických zkušeností.

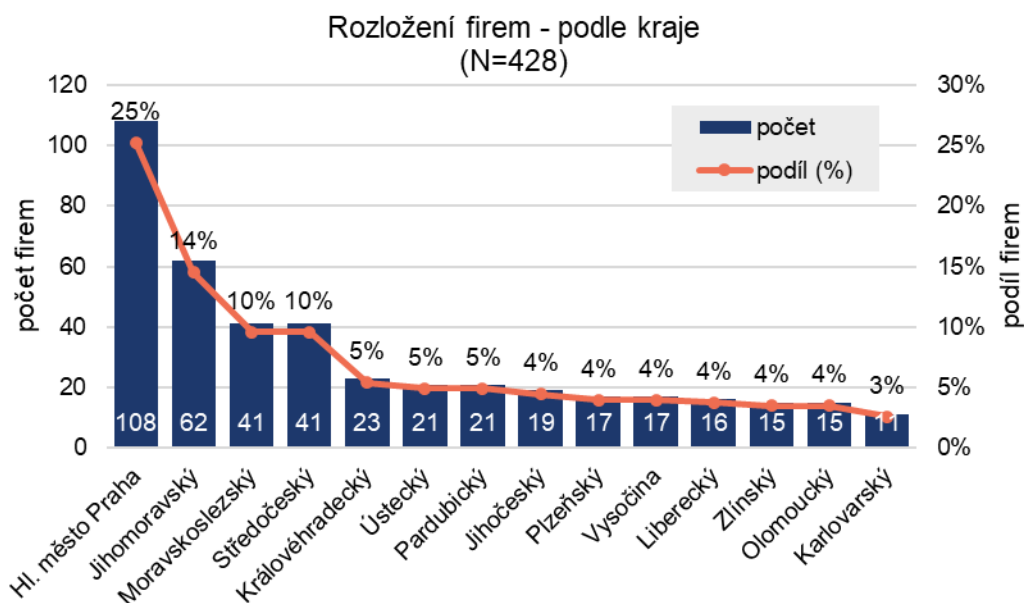
- **Spolupráci se středními školami** uvádí mírně nadpoloviční většina zaměstnavatelů kvartéru. Ti, kteří zatím se SŠ nespolupracují, ze dvou pětín deklarují ochotu se do spolupráce zapojit. Přes 70 % firem, které spolupracují se SŠ, přiznávají, že mají i definované očekávané výsledky z této spolupráce, a kolem poloviny organizací má i pověřenou osobu, která se této iniciativě věnuje.
- Mezi hlavní **důvody**, které zaměstnavatelé v kvartéru uváděli jako důvod, proč **se školami nespolupracují**, patří zejména **nedostatek lidí**, kteří by se tomu mohli ve firmě či organizaci věnovat. Dále je to **malý zájem o spolupráci** ze strany ať již firem samotných, či škol. Specifikem kvartérního sektoru je v tomto ohledu i částečná orientace na **spolupráci s vysokými školami**, jak vyplynulo z dodatečných odpovědí zaměstnavatelů.
- Nejčastěji zmiňované formy spolupráce firem se středními školami jsou **odborné praxe** a výcvik žáků na pracovišti. V menší míře pak zaměstnavatelé zmiňovali realizaci **exkurzí** pro žáky a studenty na pracovišti a také **nabízení pracovních míst** pro absolventy konkrétních škol.
- **Problémy spojené se spoluprací firem** a středních škol se namnoze týkají **nedostatečné disciplinovanosti žáků** a **motivovanosti pro práci** v reálném pracovním prostředí a nedostatku jejich zručnosti. Ve třetině případů firmy zmiňovaly časovou náročnost takové kooperace.
- Co se týče **očekávání dalšího vývoje středního odborného vzdělávání**, zaměstnavatelé nejvíce zmiňovali oblast **praktických dovedností žáků** a **více praktické výuky**, jakožto prostor pro zlepšení. Dále zazníval důraz na hodnoty jako morálka, úcta, respekt k ostatním a také formování pracovních návyků a v podobné míře i **probuzení většího zájmu žáků o obor** a **propojení teorie s praxí**.
- Oblast nových technologií a jejich zavádění do firem a organizací by měla spočívat podle zaměstnavatelů v kvartéru zejména v digitalizaci procesů, rozvoji kybernetické bezpečnosti a také ve využívání cloudových služeb. U 28 % dotázaných firem není zavádění nových technologií v plánu.

1. Struktura souboru

Regionální zastoupení firem

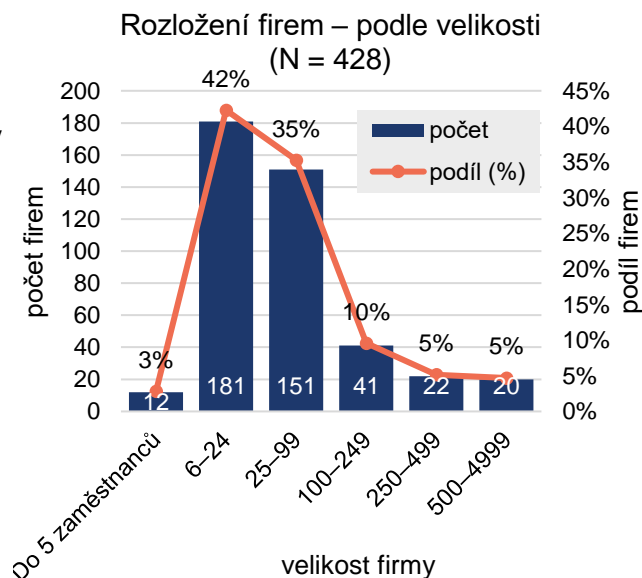
- V rámci kvartéru je v souboru nejvíce zastoupeno hl. m. Praha – tvoří čtvrtinu výběrového souboru. Následuje Jihomoravský kraj (15 %). Desetinu souboru pak tvoří firmy z Moravskoslezského kraje a další desetina je ze Středočeského kraje.
- Nejméně je zastoupen Karlovarský kraj s 11 respondenty.

Celkový počet firem z kvartérního sektoru v získaném souboru je 428.



Zastoupení firem podle jejich velikosti

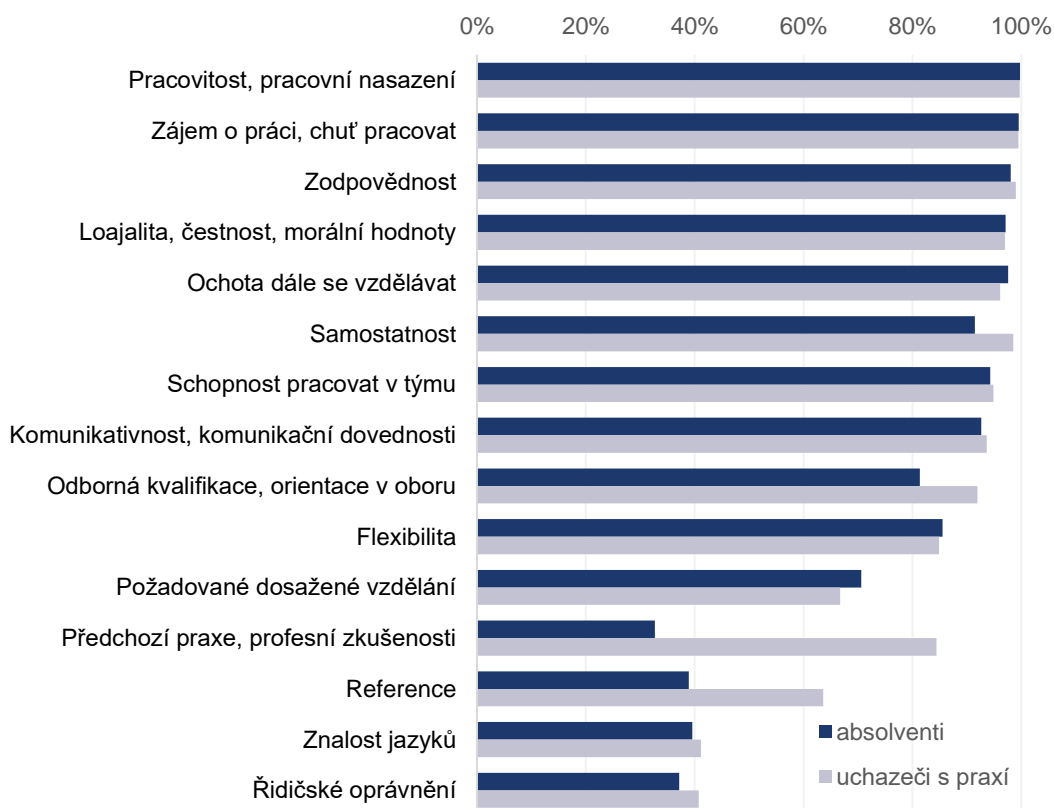
- V rámci kvartéru jsou v souboru nejvíce zastoupeny firmy se 6–24 zaměstnanci (42 %) a firmy s 25–99 zaměstnanci (35 %).
- Firmy se 100–249 zaměstnanci mají v souboru podíl 10 %.
- Firmy s 250 a více zaměstnanci tvoří dalších 10 % vzorku.
- Malých firem do 5 zaměstnanců je v souboru pouze 12.



2. Přijímání nových zaměstnanců

Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

- Zaměstnavatelé v kvartéru řadí mezi 4 nejdůležitější kritéria při výběru zaměstnanců **pracovitost, zájem o danou práci, dále zodpovědnost** a také dobré morální nastavení, jako je **loajalita a čestnost**. Z pohledu těchto nároků respondenti nečiní rozdíl mezi uchazeči s praxí a absolventy a podíl odpovědí vyjadřujících důležitost těchto kritérií se blíží 100 %.
- Mezi firmami a organizacemi v kvartéru je pak za poměrně důležitou považována **ochota dále se vzdělávat** (více než 95 %). Důležitá je také **samostatnost**, a to zejména u uchazečů s praxí, dále **schopnost týmové práce a komunikativnost**.
- U uchazečů s praxí je pak za relevantní považována **odborná kvalifikace** (v 92 % případů), flexibilita a profesní zkušenosti (85 %)
- Mezi relativně **nejméně důležitá kritéria** zaměstnavatelé řadí „tvrdé“ dovednosti, jako je **řidičské oprávnění a znalost cizího jazyka**
- Důležitost dosaženého formálního **vzdělání** byla u absolventů zmiňována v 71 %, u uchazečů s praxí pak ve dvou třetinách případů.

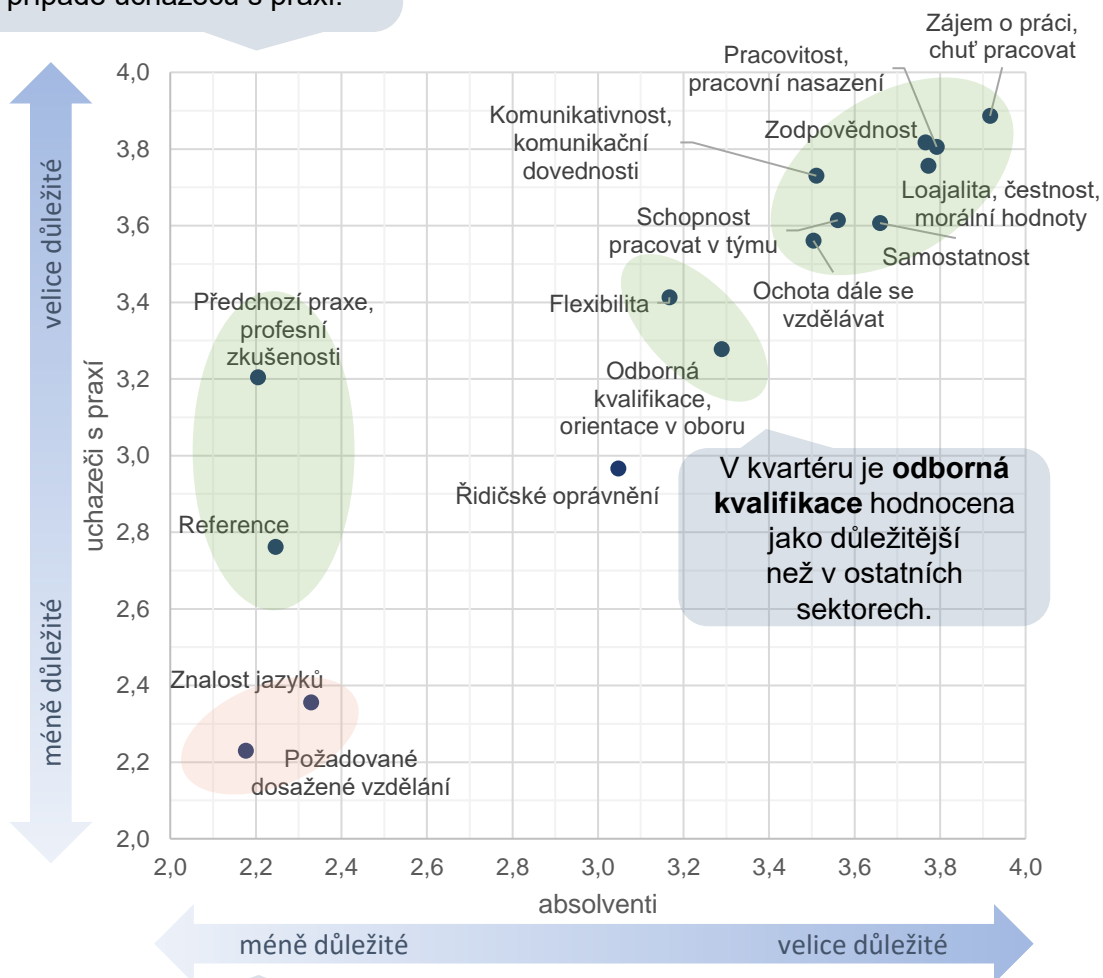


Jakou důležitost přisuzujete uvedeným kritériím při přijímání nových zaměstnanců? (N = 416)
(podíl odpovědí „velice důležité“ a „spíše důležité“ – %)

Kritéria ovlivňující přijetí pracovníka s praxí a absolventa

Kritéria týkající se **profesních zkušeností**, o něco méně pak **reference**, jsou podstatná v případě uchazečů s praxí.

Vlastnosti, jako je **pracovní nasazení, zájem o danou pracovní pozici a loajalita**, jsou hodnocené jako nejvíce relevantní při přijímání jak uchazečů s praxí, tak absolventů.
V kvartéru hrají významnou roli podle zaměstnavatelů také samostatnost, týmovost a ochota vzdělávat se.



V kvartéru je **odborná kvalifikace** hodnocena jako důležitější než v ostatních sektorech.

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

Jakou důležitost přisuzujete uvedeným kritériím při přijímání nových zaměstnanců? (N = 416) (vážený průměr ze škály 1–4)

Další kritéria ovlivňující přijetí pracovníka zmíněná zaměstnavateli nad rámec nabízených odpovědí

| Jiné odpovědi | Počet |
|------------------------------------|-------|
| Trestní bezúhonnost | 7 |
| Ochota se dále vzdělávat a učit se | 7 |
| Morální hodnoty | 6 |
| Vztah k oboru, zájem o práci | 5 |
| Digitální dovednosti | 5 |
| Osobnostní předpoklady | 5 |
| Odbornost | 4 |
| Pozitivní přístup k práci, životu | 4 |
| Sebeprezentace | 4 |
| Zájem o práci ve firmě | 4 |
| Kreativita | 4 |
| Selský rozum | 3 |
| Spolehlivost | 3 |
| Liší se od pozice | 3 |
| Organizační schopnosti | 3 |
| Ochota pracovat | 1 |
| Zdravotní stav či způsobilost | 1 |
| Motivace | 1 |
| Jiné | 38 |

„Smysl pro humor, empatie, zájem o kolegy, ochota pomoci v nouzi“

„Soulad s firemní kulturou, soulad s vizí kariérního postupu kandidáta“

„Schopnost řešit nové výzvy a problémy, selský rozum, schopnost zamyslet se nad problémem a navrhnout řešení na základě samostatně dohledaných informací a úsudku zaměstnance v kombinaci se zkušenostmi“

„Obeznamování s naší institucí, ztotožnění s naším posláním, příprava na pohovor, naladění, se kterým zapadne do kolektivu, otevřenost, upřímnost.“

„Zásadní je fair play a fail fast – schopnost dostát svým závazkům, a pokud to není možné, informovat o tom včas.“

„Velmi důležitá je schopnost pracovat s nástroji MS Office. Často mají hlavně mladí lidé velmi vysoké sebevědomí, ale jejich schopnosti tomu neodpovídají.“

„Schopnost pracovat pod stresem“

„Prozákaznický přístup“

„Ochota pomáhat dalším“

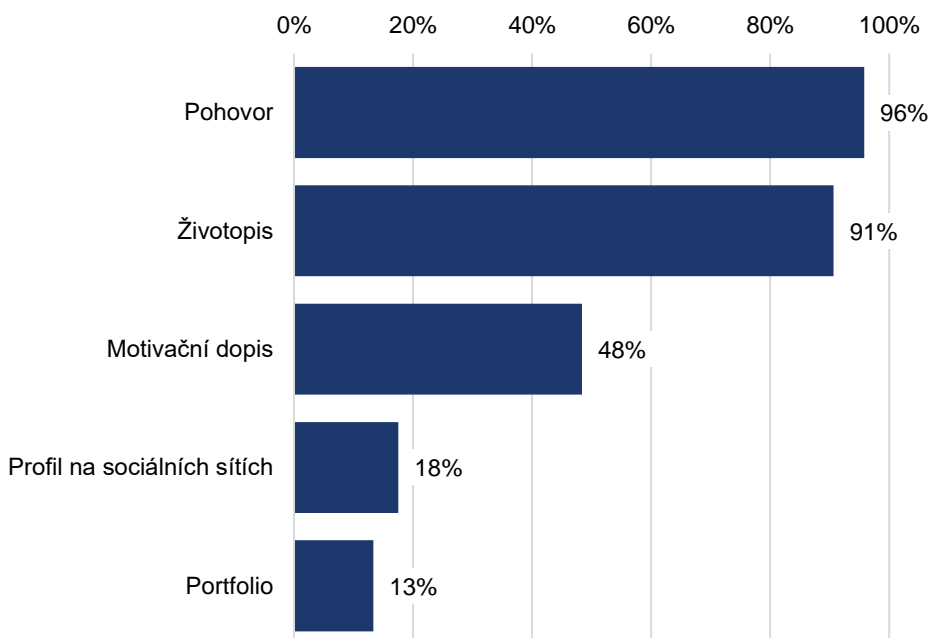
„Empatie, zájem o klienta“

„Zájem o to se něčemu přiučit, vlastní myšlení, snaha zapadnout do týmu, vlastní time management, práce s PC technologiemi, vlastní aktivita a ochota se přizpůsobit“

„Jeden z neklíčovějších parametrů je schopnost se rychle učit a převzít za své vzdělávání osobní zodpovědnost, také dravost a týmovost...“

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

- **Pohovor** je nejčastější způsob ověřování potřebných znalostí a dovedností uchazečů, uvádí jej **96 %** zaměstnavatelů.
- Poměrně často je přihlíženo také k **životopisu**, který zmínilo **91 %** dotázaných.
- **Motivační dopis** je v kvartéru využíván více než v ostatních sektorech, zmínila jej **necelá polovina** zaměstnavatelů.
- Vůbec nejméně zatím využívají zaměstnavatelé **portfolio uchazeče** – uvedlo jej pouze **13 %** z nich. Poměrně málo berou firmy v potaz také profily na **sociálních sítích** (**18 %**).
- V kategorii jiných odpovědí uváděli zaměstnavatelé v rámci kvartéru, více než v jiných sektorech, také reference jakožto zdroj informací.

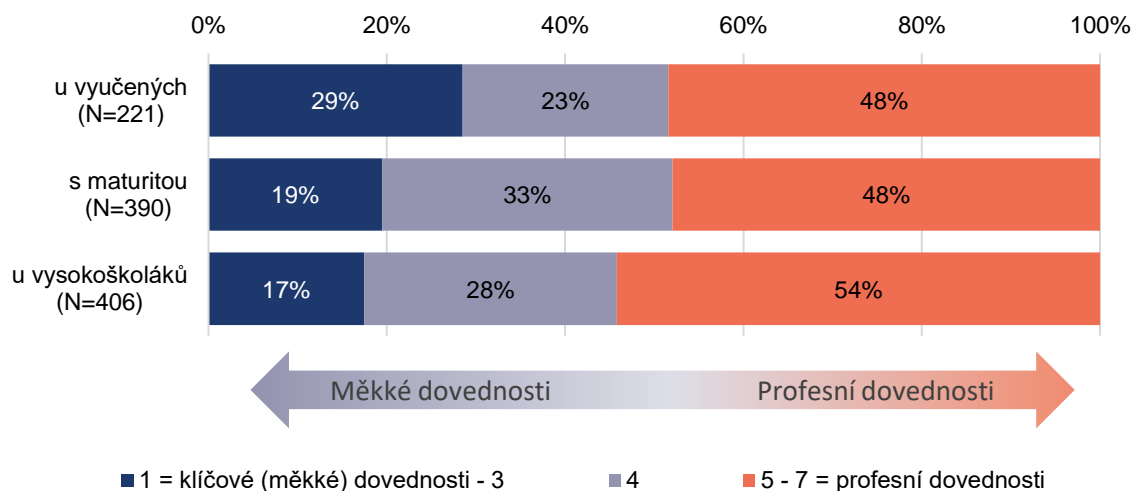


Jakým způsobem zjišťujete a ověřujete uvedené znalosti, schopnosti a dovednosti u nábory nových pracovníků? (N = 428)
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

měkké vs. profesní dovednosti

- Preferovaný typ dovedností podle zaměstnavatelů v kvartéru je převážně na straně profesních, resp. tvrdých dovedností.
- Při náboru **pracovníků s vyučením** jsou zaměstnavateli preferovány tvrdé dovednosti z necelé poloviny. Naopak spíše měkké dovednosti u nich preferuje 29 % dotázaných a dalších 23 % pak uvedlo kategorii na pomezí měkkých a profesních dovedností.
- Očekávání od **pracovníků s maturitou** jsou v rámci kvartéru nastavena také ze 48 % ve prospěch **profesních** dovedností a jen z necelé pětiny pak pro měkké dovednosti. Třetina zaměstnavatelů však cílí na kombinaci těchto dvou typů dovedností.
- U **pracovníků s VŠ vzděláním** je preference tvrdých dovedností ještě o něco silnější než u předchozích dvou vzdělanostních skupin – uvedlo je 54 % zaměstnavatelů. Opačný pól, tj. měkké dovednosti, preferuje u vysokoškoláků v kvartéru jen 17 % zaměstnavatelů. Kombinaci obou typů dovedností zmínilo 28 % dotázaných.

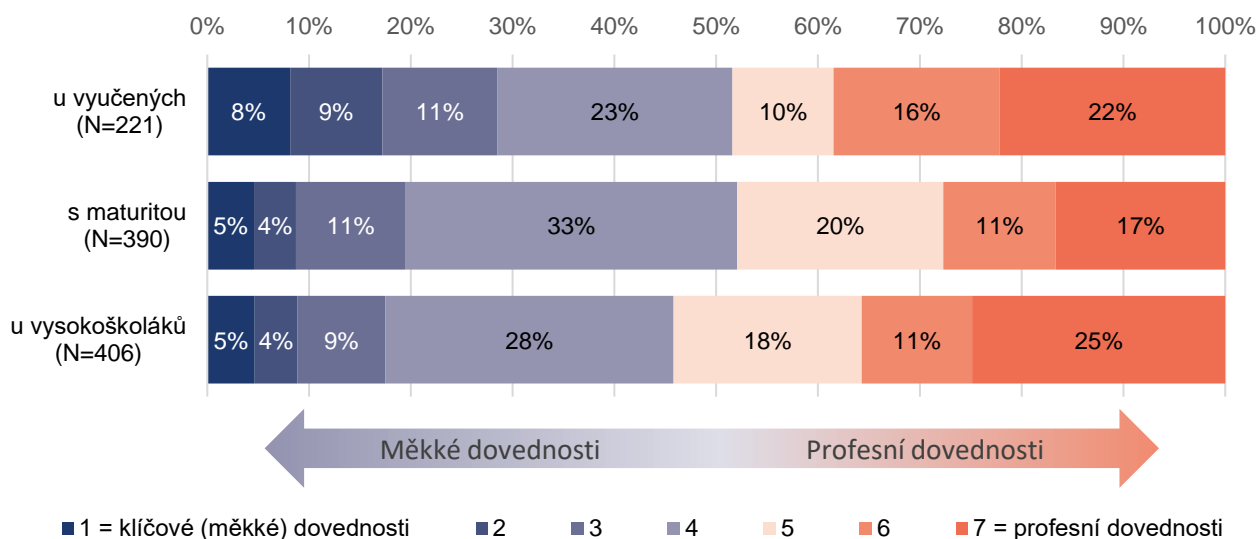
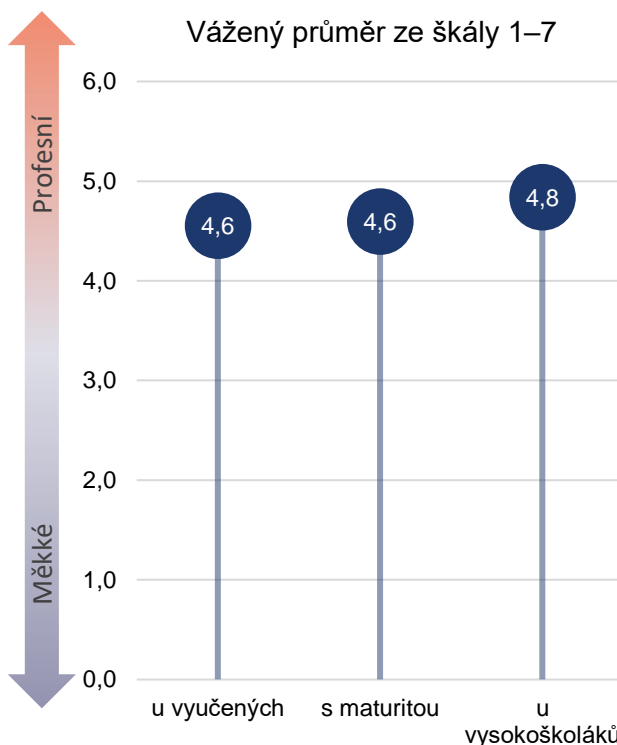


Při náboru nových pracovníků více rozhodují – klíčové (měkké) vs. profesní dovednosti

Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

měkké vs. profesní dovednosti – detailně

- V rámci skupiny **pracovníků s vyučením** je v kvartéru důležitost profesních dovedností (kategorie 5–7) zmiňována zaměstnavateli z necelé poloviny. Více než u pracovníků s vyšším vzděláním je zde zastoupen opačný konec spektra, tj. měkké dovednosti, a to v úhrnu z 29 %.
- U **pracovníků s maturitou** také převládá preference tvrdých dovedností (48 %). Zaměstnavatelé pak ve třetině případů uvádějí, že rozhodující je spíše kombinace měkkých a tvrdých dovedností (kategorie 4). Spíše měkké dovednosti (kategorie 1–3) preferuje u pracovníků s maturitou jen 19 % dotázaných.
- U **vysokoškolsky vzdělaných** pracovníků v kvartéru se zaměstnavatelé vyjadřovali ve prospěch profesních dovedností více než u ostatních dvou vzdělanostních skupin (54 %). V 28 % případů pak zmiňovali přechodovou kategorii na pomezí měkkých a tvrdých dovedností. Preferenci měkkých dovedností zmínilo pouze 17 % zaměstnavatelů.

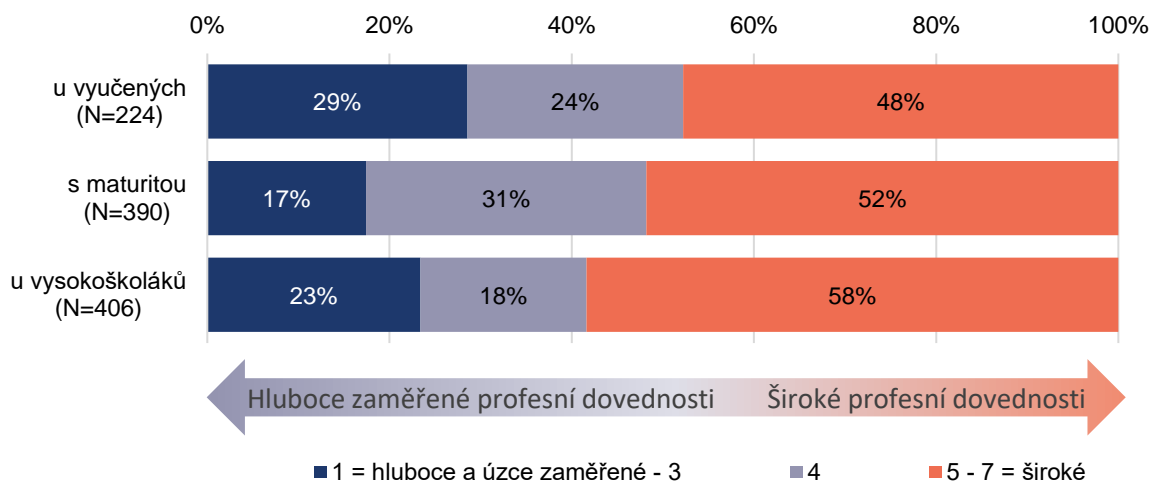


Při náboru nových pracovníků více rozhodují – klíčové (měkké) vs. profesní dovednosti

Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

hluboké vs. široké profesní dovednosti

- Preference zaměstnavatelů v kvartéru z hlediska typů profesních dovedností na škále hluboce a úzce specializované dovednosti, či naopak širší škála dovedností se stejně jako v ostatních sektorech liší podle vzdělání pracovníků. Obecně zaměstnavatelé preferují širší spektrum profesních dovedností před hluboce a úzce zaměřenými kompetencemi.
- U **pracovníků s vyučením** je preference širokých profesních kompetencí v porovnání s vyššími vzdělanostními skupinami nejslabší, vyjádřilo se pro ni 48 % firem či organizací. Opačný pól, tedy úzké zaměření, akcentuje jen 29 % zaměstnavatelů a nevyhraněný názor ani na jednu, ani na druhou stranu uvedla necelá čtvrtina oslovených.
- U **pracovníků s maturitou** zaměstnavatelé široké profesní dovednostní vybavení preferují ve více než polovině případů. Kombinaci jak úzce zaměřených, tak i širší škálu dovedností uvedlo 31 % z nich. Úzké a hluboké profesní dovednosti zmínilo pouze 17 % zaměstnavatelů.
- U **vysokoškolsky vzdělaných pracovníků** v kvartéru se očekává širší portfolio profesních dovedností ve vůbec největší míře – uvedlo to 58 % zaměstnavatelů. V opačném duchu, tj. spíše pro úzké a specializované profesní dovednosti, se vyjádřila necelá čtvrtina dotázaných a kombinaci úzkých a široce zaměřených profesních dovedností preferuje 18 % zaměstnavatelů.

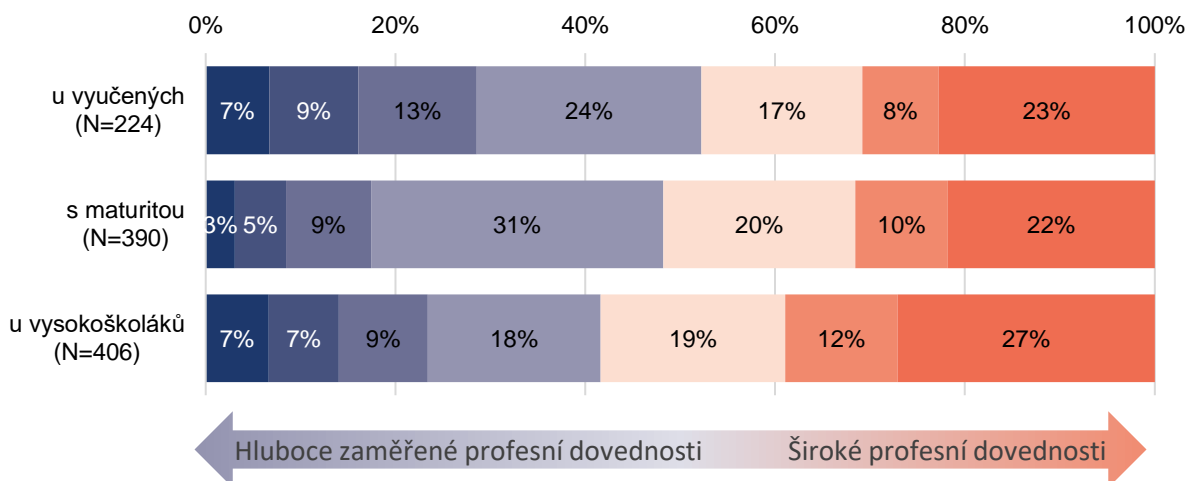
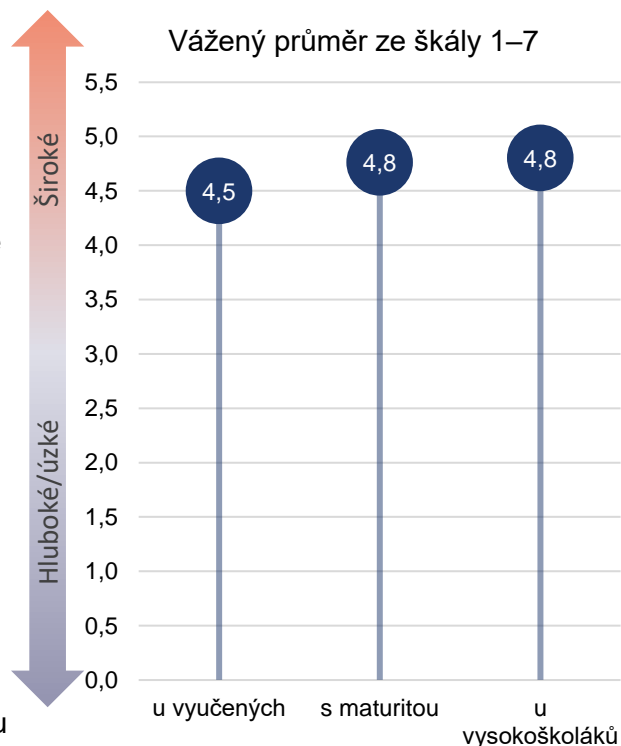


Myslíte si, že pro vaši organizaci/firmu je důležité, aby zaměstnanec měl spíše hluboce a úzce zaměřené vs. široké profesní dovednosti?

Rozhodující typ dovedností při náboru pracovníků

hluboké vs. široké profesní dovednosti – detailně

- Podle firem a organizací náležejících kvartéru je u skupiny **pracovníků s vyučením** důraz na širší profesní dovednosti v porovnání s pracovníky s vyšším vzděláním o něco nižší (48 %), přesto jsou ale široké dovednosti upřednostňovány před těmi úzce zaměřenými (29 %). Vyváženost hloubky zaměření profesních dovedností (kategorie 4) zvolila necelá čtvrtina zaměstnavatelů.
- U **pracovníků s maturitou** je zřetelněji zastoupen (z 31 %) zmíněný střed škály, tedy kombinace úzce zaměřených a širokých profesních dovedností. Přesto ale zaměstnavatelé preferují spíše širší dovednostní portfolio (52 %). Pro hluboce a úzce zaměřené profesní dovednosti se vyjádřilo pouze 17 % firem.
- V případě **vysokoškolsky vzdělaných pracovníků** je vůbec nejvíce v porovnání s pracovníky s nižším vzděláním zastoupena oblast širších profesních dovedností (58 %). Kategorii nevyhraněnou ani na jednu, ani na druhou stranu spektra zvolilo jen 18 % dotázaných a pro úzké a hluboké profesní dovednosti se vyjádřilo 23 % zaměstnavatelů.



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

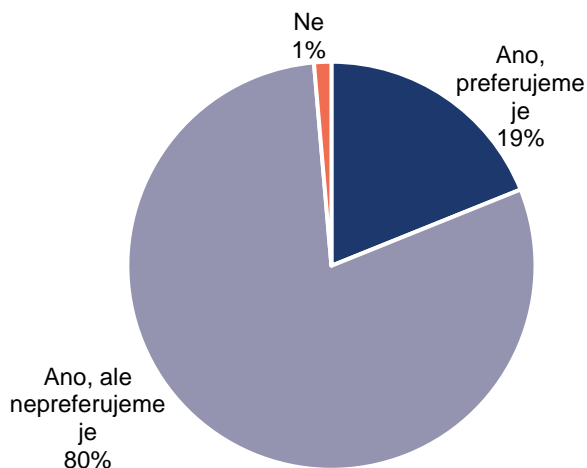
Myslíte si, že pro vaši organizaci/firmu je důležité, aby zaměstnanec měl spíše hluboce a úzce zaměřené vs. široké profesní dovednosti?

3. Přijímání absolventů

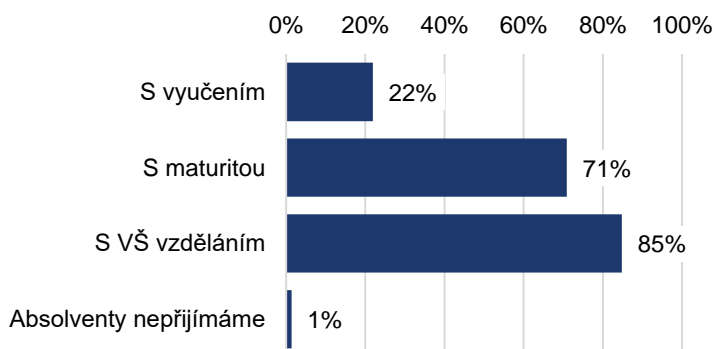
Přijímání absolventů

- Zaměstnavatelé v kvartéru z 80 % deklarují, že absolventy jsou ochotni přijímat, ale nepreferují je.
- **Preferenci absolventů** při přijímání nových pracovníků vyjádřilo **19 %** zaměstnavatelů.
- Naopak **odmítavý postoj** při přijímání absolventů vyjádřilo pouhé **1 %** zaměstnavatelů.

Jste ochotni přijímat do vaší organizace/firmy také absolventy? (N = 365)

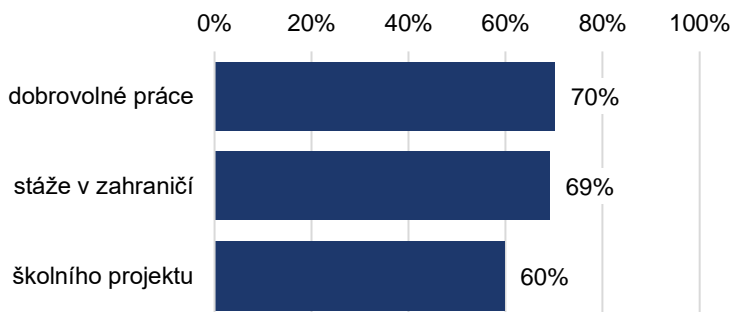


Absolventy s jakým vzděláním přijímáte nebo jste přijímali? (podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 361)



- Zaměstnavatelé v rámci kvartéru uvádějí, že nejčastěji přijímají absolventy **s VŠ vzděláním** (85 %), o něco méně (71 %) pak absolventy **s maturitou**.
- Přijímání absolventů **s vyučením** uvedlo jen 22 % zaměstnavatelů.
- 1 % dotázaných absolventy nepřijímá.

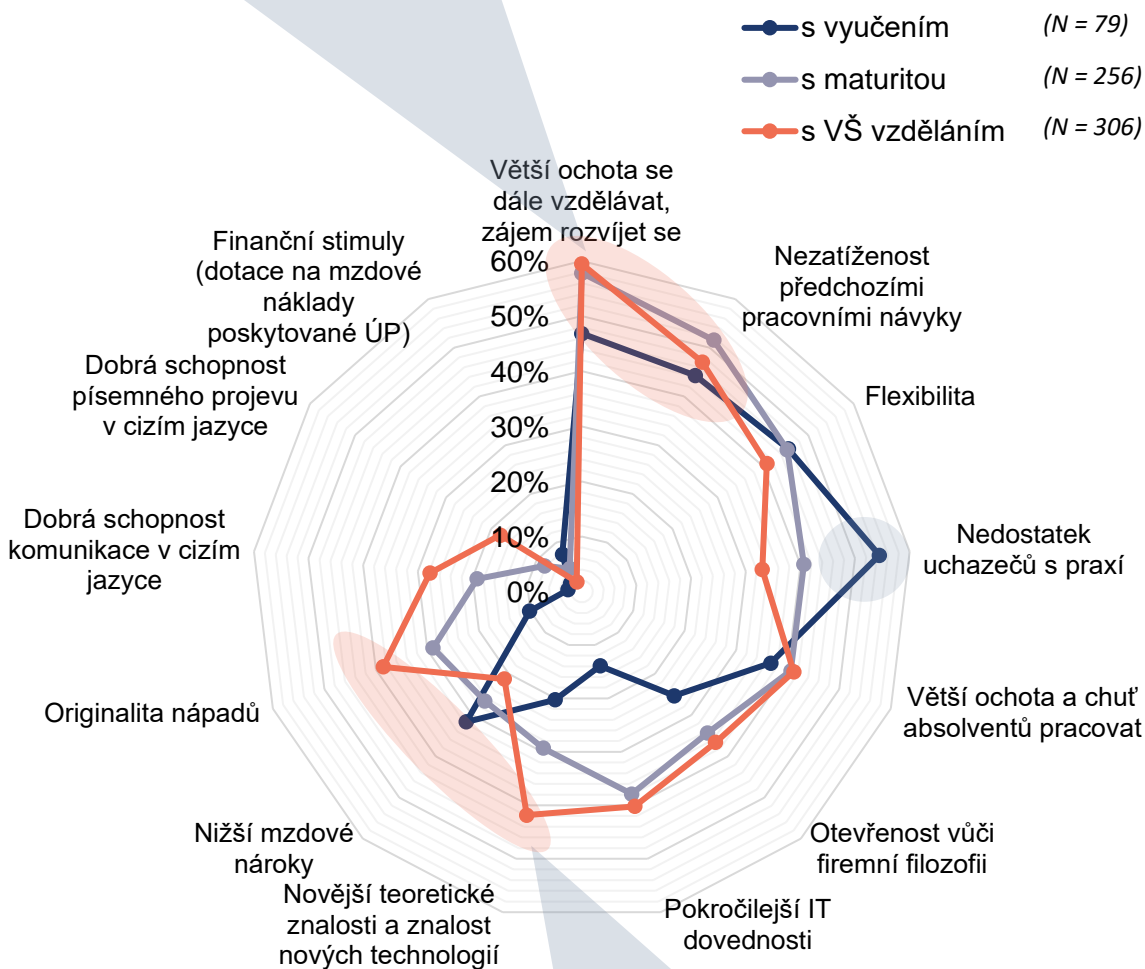
Uznáváte při náboru uchazeče absolventa praxi získanou v oboru v rámci... (podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 361)



- Formy praxe, které zaměstnavatelé z kvartéru při nabírání absolventů nejčastěji uznávají, jsou **dobrovolnická práce** (70 %) a **stáže v zahraničí** (69 %).
- Pro uznávání **školních projektů** se vyslovilo 60 % dotázaných.

Absolventi – důvody přijímání

Ochota pracovat na sobě a vzdělávat se a nezatíženost předchozími návyky jsou faktory důležité napříč vzdělanostními kategoriemi absolventů. U absolventů s vyučením je důvodem přijímání často **nedostatek uchazečů s praxí**.

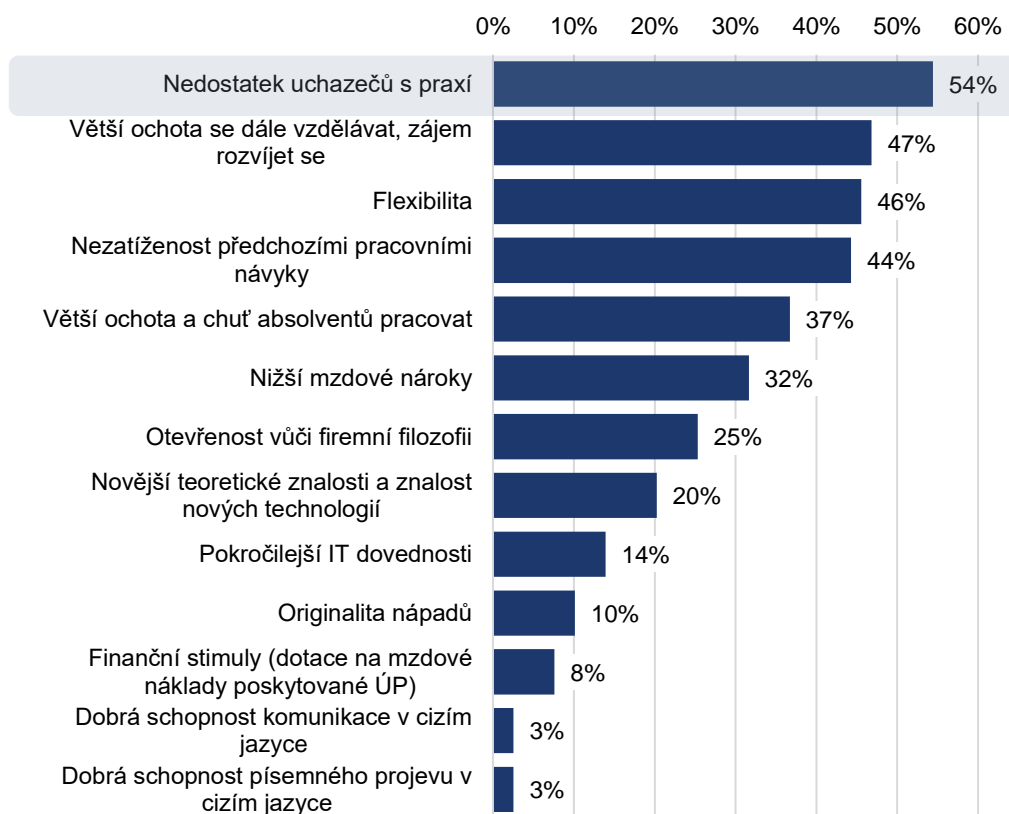


U VŠ vzdělaných absolventů hrají pro zaměstnavatele důležitou roli také nové **teoretické znalosti** a povědomí o **nových technologiích**, popř. **originalita nápadů**.

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

Absolventi s vyučením – důvody přijímání

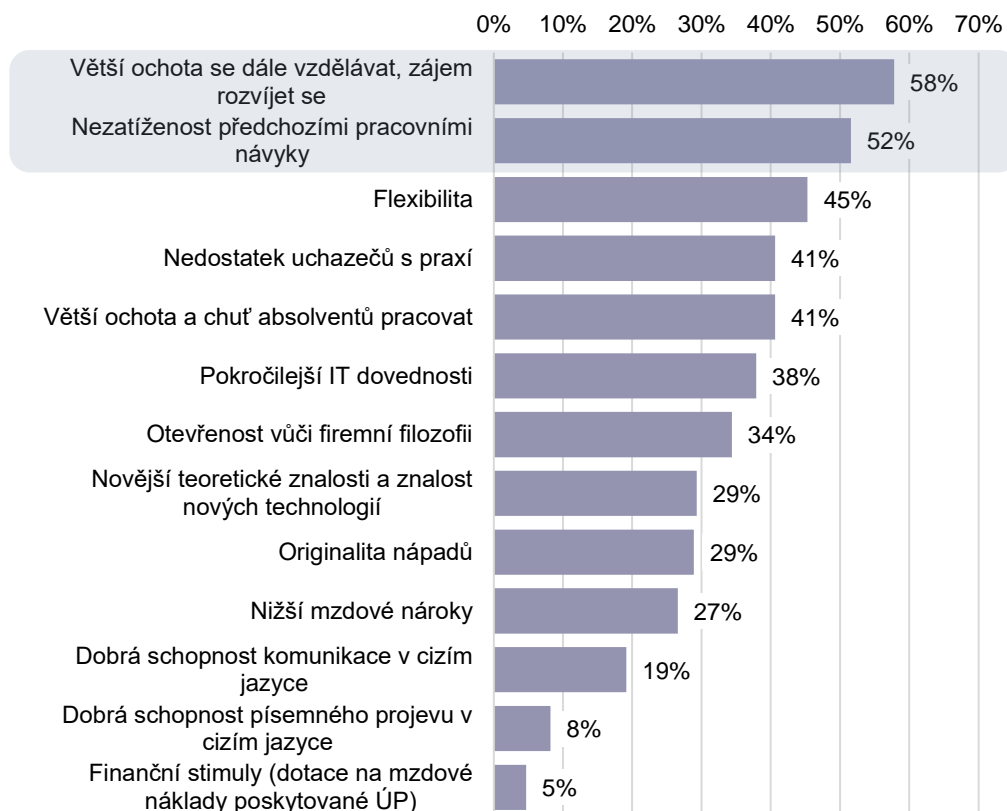
- U absolventů s vyučením zaměstnavatelé jako nejčastější důvod přijímání uvádějí **nedostatek zkušených uchazečů** (54 %). Dalšími relativně často zmiňovanými předpoklady pro přijetí absolventů jsou **ochota vzdělávat se** (47 %), **flexibilita** (46 %) a **nezatíženost pracovními návyky** (44 %).
- Více než třetina zaměstnavatelů pak jako důvod přijímání absolventů zmínila **vyšší chuť absolventů pracovat**, necelá třetina pak **nižší mzdové nároky** absolventů.
- Čtvrtina dotázaných zmínila jako důvod **otevřený postoj vůči firemní filozofii** a pětina pak **vybavenost novými teoretickými znalostmi**.
- Jako poměrně marginální důvody k přijímání absolventů s vyučením vycházejí jazykové dovednosti (3 %), ale i finanční stimuly (8 %).



Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy s vyučením? (podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 79)

Absolventi s maturitou – důvody přijímání

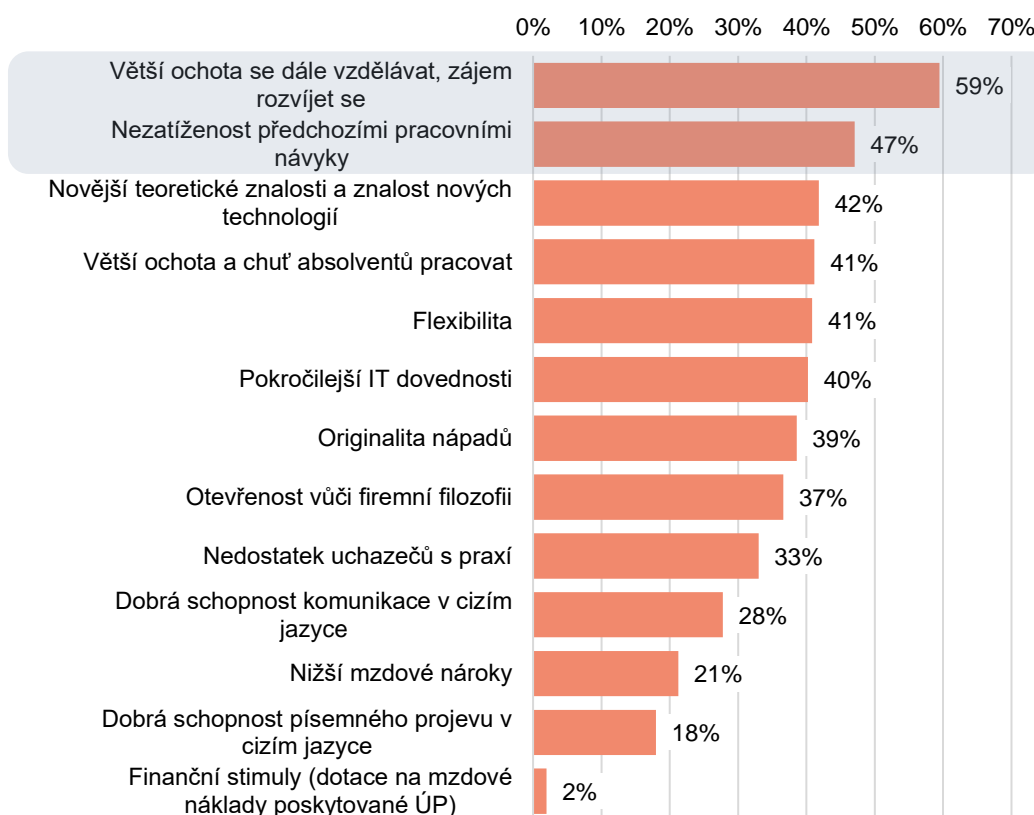
- Podle zaměstnavatelů z kvartéru je v kategorii **absolventů s maturitou** nejdůležitějším důvodem k jejich přijímání **ochota k sebezrozvoji a dalšímu vzdělávání** (58 %). Přes polovina dotázaných pak uvedla **nezatíženost pracovními návyky** z předchozí praxe.
- 45 % firem zmínilo jako důvod přijímání absolventů s maturitou **flexibilitu** a více než dvě pětiny pak **nedostatek potenciálních pracovníků s praxí**. Stejný podíl pak uvedl také jako důvod **větší ochotu absolventů pracovat**.
- Častěji než u absolventů s vyučením zmiňovali zaměstnavatelé u této vzdělanostní kategorie důležitost **pokročilejších IT dovedností** (38 %). Více než třetina dotázaných uvedla jako důvod **vstřícný postoj vůči filozofii firmy**.
- Necelých 30 % uvedlo jako důvod k přijímání absolventů **nové teoretické znalosti a originalitu nápadů**, 27 % pak zmínilo **nižší mzdové nároky** ze strany absolventů.
- Stejně jako u absolventů s vyučením byly i zde nejméně zmiňovaným důvodem k přijímání absolventů finanční stimuly (5 %).



Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy s maturitou? (podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 256)

Absolventi s VŠ vzděláním – důvody přijímání

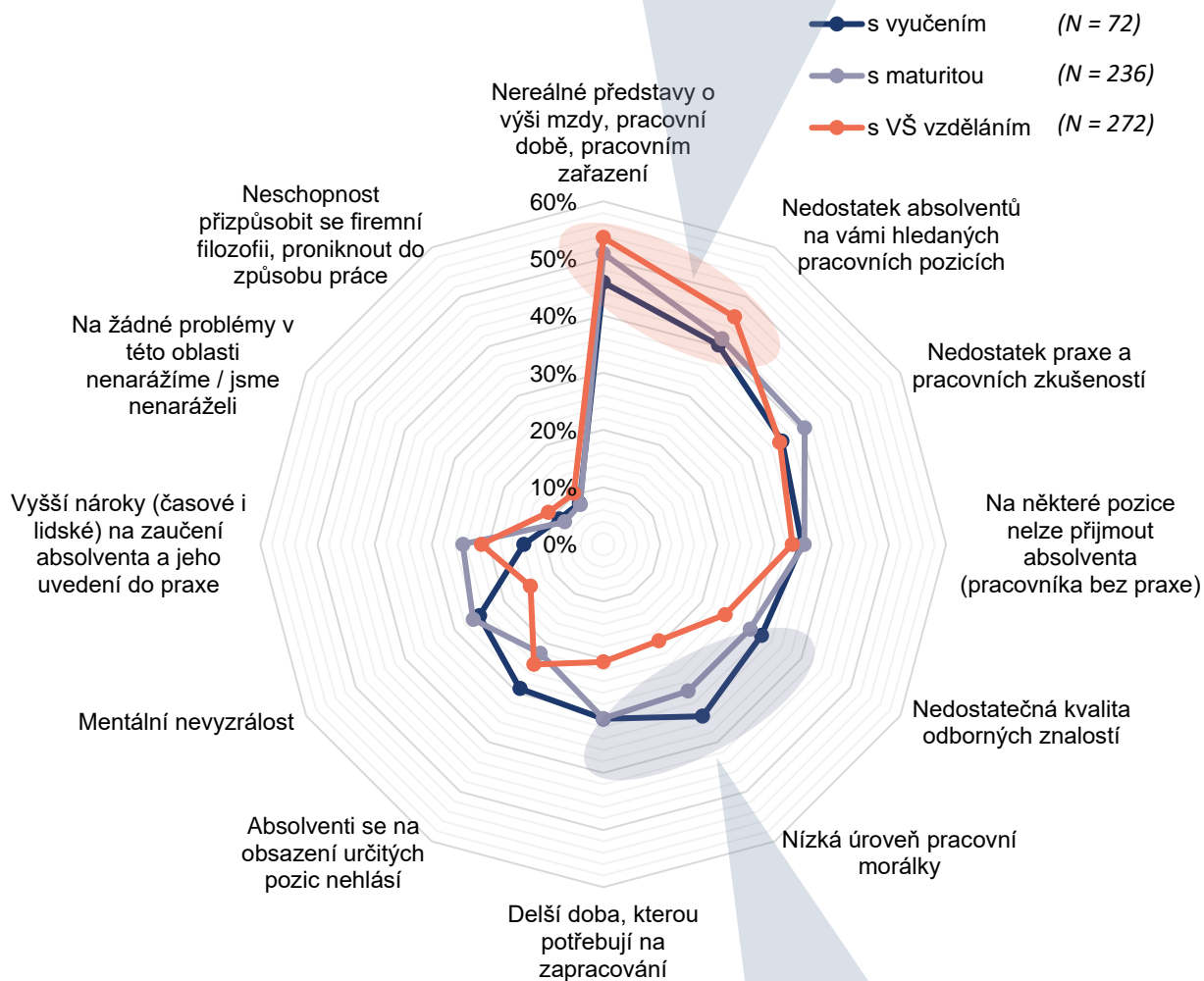
- U absolventů s VŠ vzděláním zaměstnavatelé z kvartéru zmiňují **vyšší ochotu se vzdělávat** jakožto nejčastější důvod pro jejich přijetí (59 %).
- Dalším často zmiňovaným důvodem přijímání absolventů s tímto typem vzdělání je **nezatíženost předchozími návyky** (47 %). O něco méně pak firmy uváděly jako důvod **nové teoretické znalosti a povědomí o nových technologiích** (42 %).
- Pro přibližně dvě pětiny zaměstnavatelů stojí za přijímáním VŠ vzdělaných absolventů předpoklad, že mají **větší ochotu pracovat**, jsou **flexibilnější** a mají **pokročilejší IT dovednosti**. Méně než 40 % firem pak uvedlo v souvislosti s absolventy jako výhodu **originalitu nápadů** a **otevřenost vůči filozofii firmy**.
- Třetina firem, což je výrazně nižší podíl než u absolventů s nižším dosaženým vzděláním, zmínila jako důvod přijímání absolventů **nedostatek zkušených pracovníků** pro dané pracovní pozice.
- Dobré jazykové dovednosti jsou důvodem přijímání absolventů s VŠ vzděláním pro méně než 30 % oslovených firem, nižší mzdové nároky pak zmínila přibližně pětina dotázaných. Zcela nepodstatným faktorem jsou pak finanční stimuly.



Jaké předpoklady vás vedou/vedly k tomu, že přijímáte / jste přijali absolventy s VŠ vzděláním? (podíl odpovědi „Ano“ – %) (N = 306)

Absolventi – problémy při přijímání

Nejčastěji uváděným problémem při přijímání absolventů jsou jejich **nereálné představy o pracovních podmínkách**, ale také nedostatek potenciálních zájemců o dané pracovní pozice.



U absolventů s vyučením i s maturitou zaměstnavatelé zmiňují také **nízkou pracovní morálku**.

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

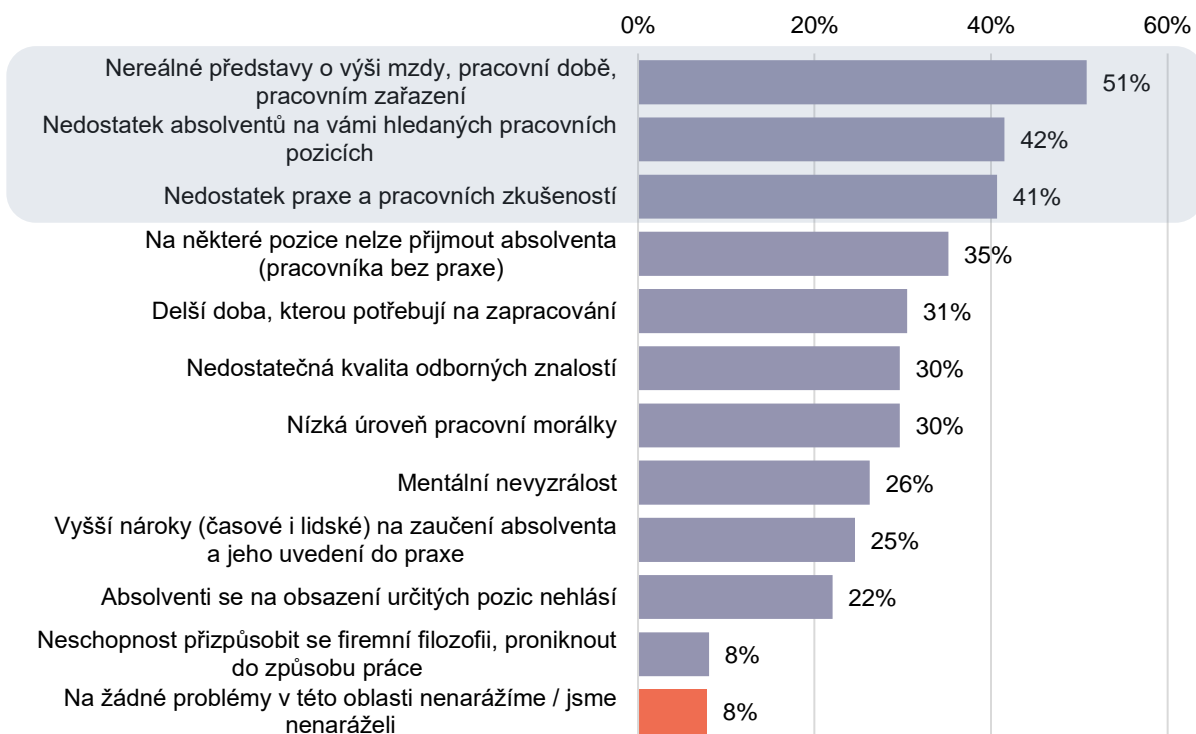
- Nejčastěji zmiňovaným problémem u **absolventů s vyučením** jsou podle firem v kvartéru **nereálné představy o mzdě, pracovní době a zařazení** (46 %). Dvě pětiny firem pak uvedly, že narážejí na **nedostatek absolventů** vhodných pro vybrané pozice, 29 % pak zmínilo, že se na některé pozice **absolventi nehlásí**.
- Více než třetina zaměstnavatelů zmiňuje **nedostatky v praxi a zkušenostech** absolventů, podobný podíl pak uvádí, že **pro některé pozice nejsou absolventi bez praxe vhodní**. Pro 35 % firem je problémem **nízká úroveň pracovní morálky** absolventů s vyučením.
- Necelá třetina dotázaných zaměstnavatelů uvedla jako problém absolventů s vyučením **nedostatečnou kvalitu odborných znalostí** a podobný podíl pak **delší dobu potřebnou na zapracování**. Čtvrtina firem vidí problém absolventů v této vzdělanostní skupině v **mentální nevyzrálosti**.
- 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 = 72)
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

Problémy při přijímání absolventů s maturitou

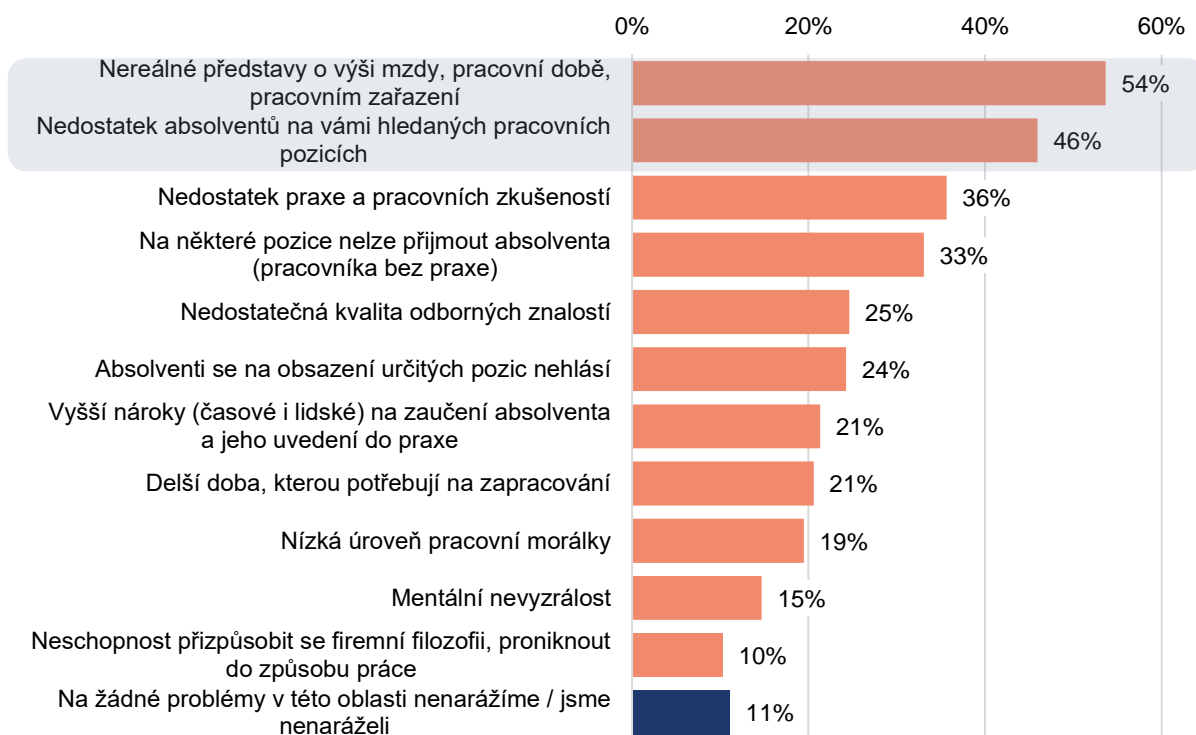
- Mezi absolventy s maturitou byly nejvíce zmiňovaným problémem opět **nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a zařazení** – uvedla to více než polovina zaměstnavatelů v kvartéru.
- Podle více než dvou pětin firem je **absolventů s maturitou pro požadované pozice nedostatek**, dalších 22 % oslovených uvedlo, že **absolventi se na určité pozice nehlásí**.
- 41 % zaměstnavatelů pak uvedlo problém s **nedostatečnou pracovní zkušeností / praxí** a více než třetina pak deklaruje, že pro některé pozice **nejsou absolventi bez zkušeností vhodní**.
- Kolem 30 % zaměstnavatelů zmínilo jako problém nutnost **delší doby potřebné k zapracování**, dále **nedostatečnou kvalitou odborných znalostí** a také nízkou úroveň pracovní morálky. Přibližně čtvrtina zaměstnavatelů zmínila problém v podobě mentální nevyzrálosti a dále vyšší nároky na čas a lidi, aby byl absolvent uveden do praxe.
- Pouze 8 % dotázaných problém ve spojitosti s absolventy s maturitou nevidí.



Na jaké problémy narazíte / jste naráželi u absolventů s maturitou z hlediska jejich přijímání na pracovní pozice ve vaší organizaci/firmě? (N = 236)
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

Problémy při přijímání absolventů s VŠ vzděláním

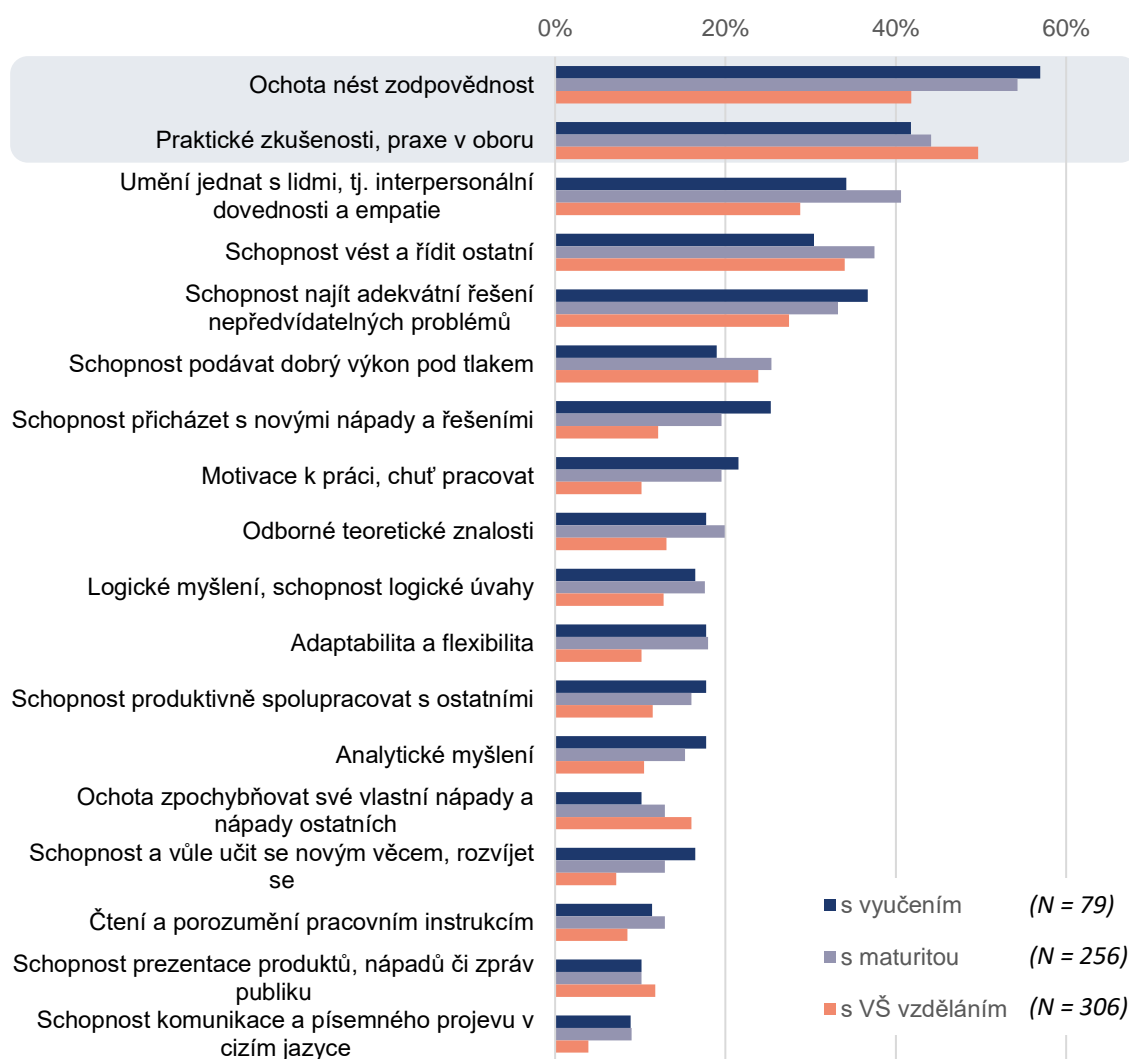
- **Nereálné představy o mzdě, pracovní době a zařazení** jsou i v kategorii absolventů s vysokoškolským vzděláním nejvíce zmiňovaným problémem ze strany zaměstnavatelů – uvedlo jej 54 % z nich. **Personální nedostatek** na poli absolventů s VŠ uvedlo 46 % firem a necelá čtvrtina pak zmínila, že na některé pozice se absolventi nehlásí.
- Více než třetina zaměstnavatelů uvedla, že absolventům s VŠ vzděláním **chybí dostatečná praxe a zkušenosti**, třetina pak soudí, že **pro některé pozice nejsou zkrátka absolventi bez praxe vhodní**. Čtvrtina dotázaných poukázala na problém v podobě **nízké kvality odborných znalostí**.
- Více než pětina zaměstnavatelů zmínila jako problematické hledisko **vyšší časovou náročnost** pro uvedení absolventů do praxe. Necelá pětina pak zmiňuje problém **nízké pracovní morálky** a 15 % **mentální nevyzrálost**, oba faktory mají výrazně nižší frekvenci zmínek než u absolventů s nižším vzdělanostním statutem.
- Absenci problémů při přijímání absolventů s VŠ vzděláním uvedlo 11 % firem z kvartéru.



Na jaké problémy narážíte / jste naráželi u absolventů s VŠ vzděláním z hlediska jejich přijímání na pracovní pozice ve vaší organizaci/firmě? (N = 272)
(podíl odpovědi „Ano“ – %)

Absolventi znalosti a dovednosti, na které nejsou připraveni

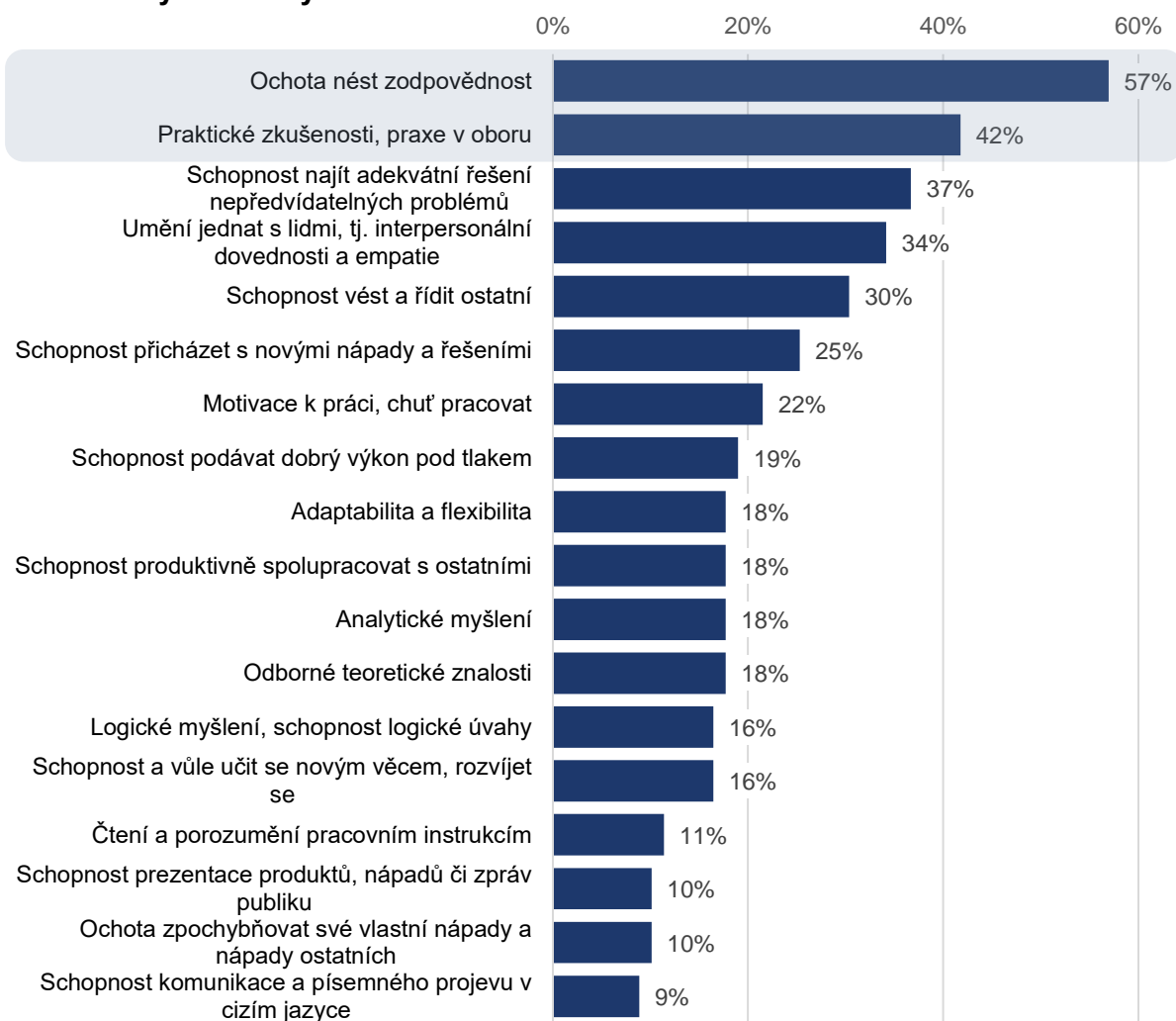
- Na obecné úrovni nejvíce zmiňovanými oblastmi, na něž nejsou zaměstnanci-absolventi připraveni, je **ochota nést zodpovědnost** a **praktické zkušenosti** z oboru.
- Relativně často byly zmiňovány také **nedostatky s interpersonálními dovednostmi** a **schopnostmi vést a řídit ostatní**. Často byl zmiňován také faktor schopnosti **nalézt řešení nepředvídatelných problémů**,
- **Zodpovědnost a motivace k práci** jsou zároveň faktory, kde se velmi liší hodnocení na základě vzdělanostní úrovně absolventů – častěji je to jako nedostatek uváděno u absolventů s vyučením, mnohem méně pak u vysokoškolsky vzdělaných pracovníků.



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

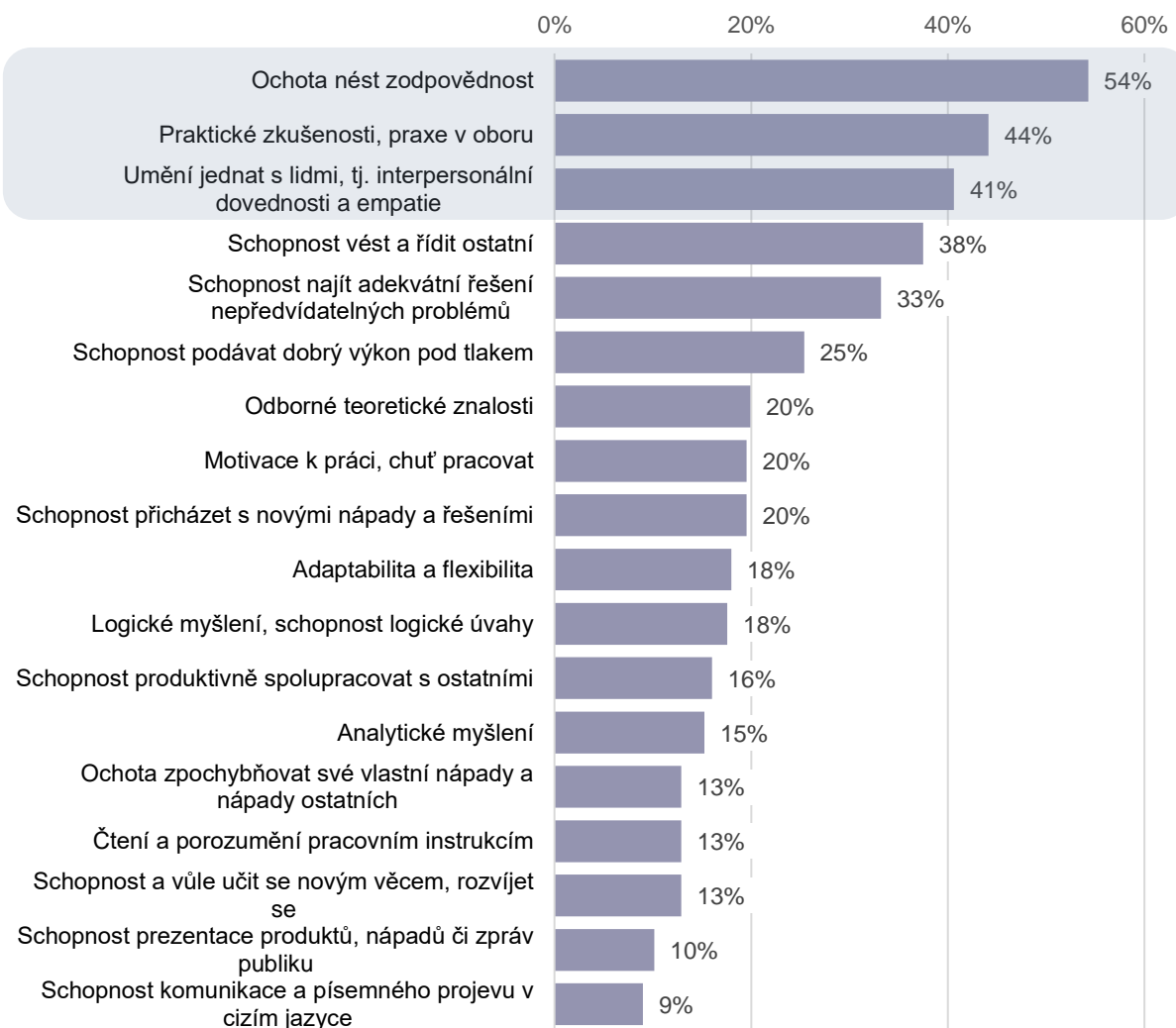
- Jak již bylo zmíněno, **ochota nést zodpovědnost** je u absolventů s vyučením stěžejním faktorem napříč sektory, na který nejsou připraveni – zaměstnavatelé z kvartéru jej uvádějí v 57 % případů. Další hojně zmiňovanou oblastí jsou **praktické zkušenosti s oborem** (42 %).
- Více než třetina firem uvedla, že absolventi s vyučením nejsou dostatečně připraveni na **hledání adekvátního řešení nepředvídatelných problémů** a také na **nutnost jednat a vycházet s lidmi**. Podle 30 % zaměstnavatelů chybí u absolventů s vyučením příprava na vůdčí roli.
- Čtvrtina dotázaných zmínila nepřípravenost absolventů na jistou míru proaktivity, tj. chuť **přinášet nové nápady a řešení**. Necelá pětina uvedla rezervy ve **schopnosti práce pod tlakem**, ve **flexibilitě**, dovednostech týkajících se **efektivní spolupráce** či v **analytickém myšlení**.



Vyberte znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi s vyučením připraveni a činí jim největší problémy (% odpovědí „Ano“) (N = 79)

Absolventi s maturitou znalosti a dovednosti, na které nejsou připraveni

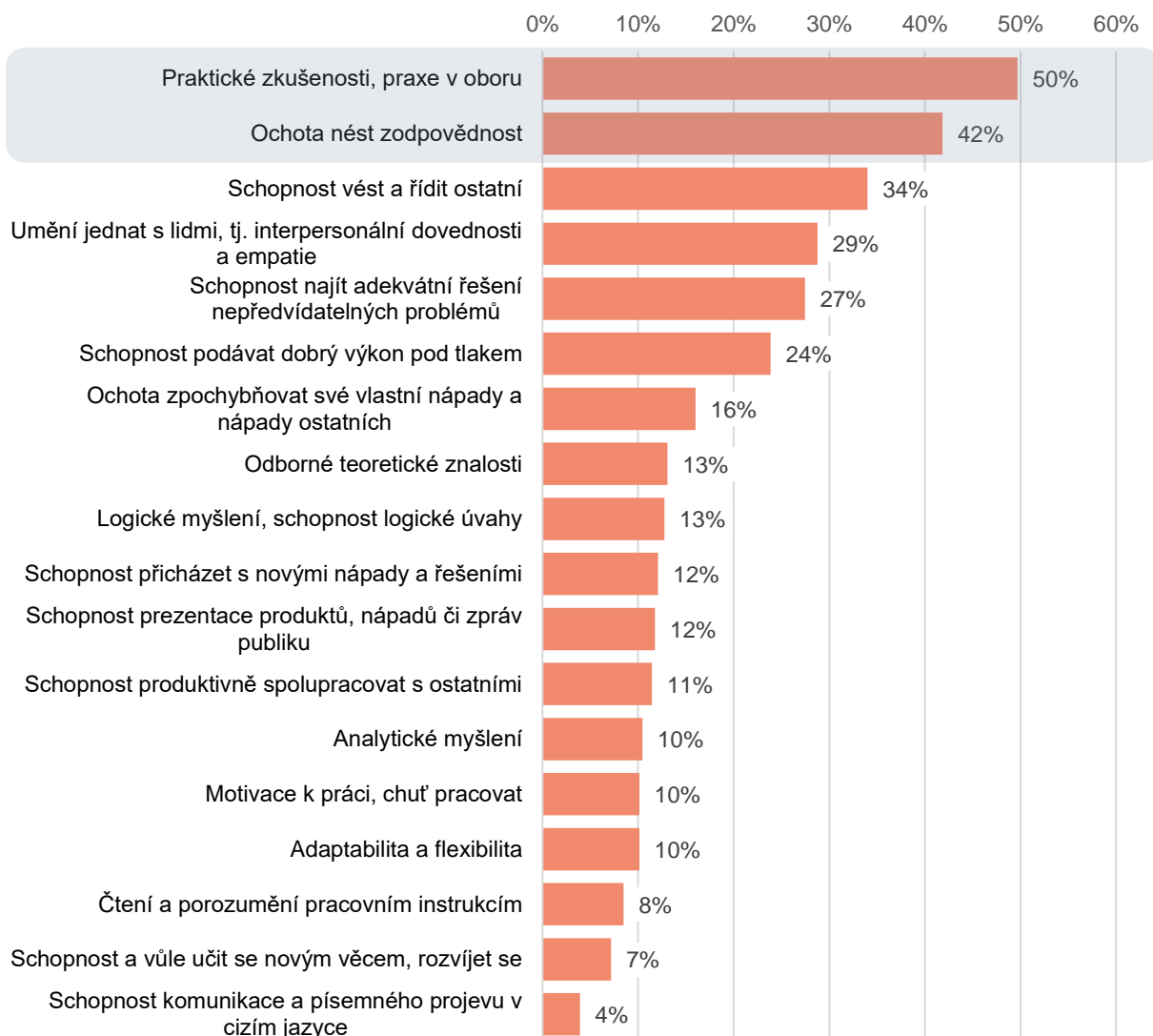
- U absolventů s maturitou zaměstnavatelé také nejčastěji zmiňovali nepřipravenost na **potřebu nést zodpovědnost** (54 %). **Nedostatečné praktické zkušenosti** (44 %) byly taktéž zmíněny jako druhé v pořadí. Více než pětina zaměstnavatelů pak rezervy u absolventů s maturitou vidí v **interpersonálních dovednostech**.
- 38 % dotázaných uvedlo jako nedostatek **schopnost vést a řídit ostatní**. Třetina zmínila nepřipravenost ve smyslu **řešení nepředvídatelných situací** a podle čtvrtiny firem nejsou absolventi dostatečně připraveni na **práci pod tlakem**.
- Podle pětiny zaměstnavatelů mají absolventi s maturitou mezery v **teoretické přípravě**, dále v **dostatečné motivovanosti k práci** a v aktivitě ve smyslu **přinášení nových řešení**. Necelá pětina firem pak zmínila nepřipravenost na nutnost **rychle se adaptovat** a činit logické úvahy.



Vyberte znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců, na které nejsou absolventi s maturitou připraveni a činí jim největší problémy (% odpovědí „Ano“) (N = 256)

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

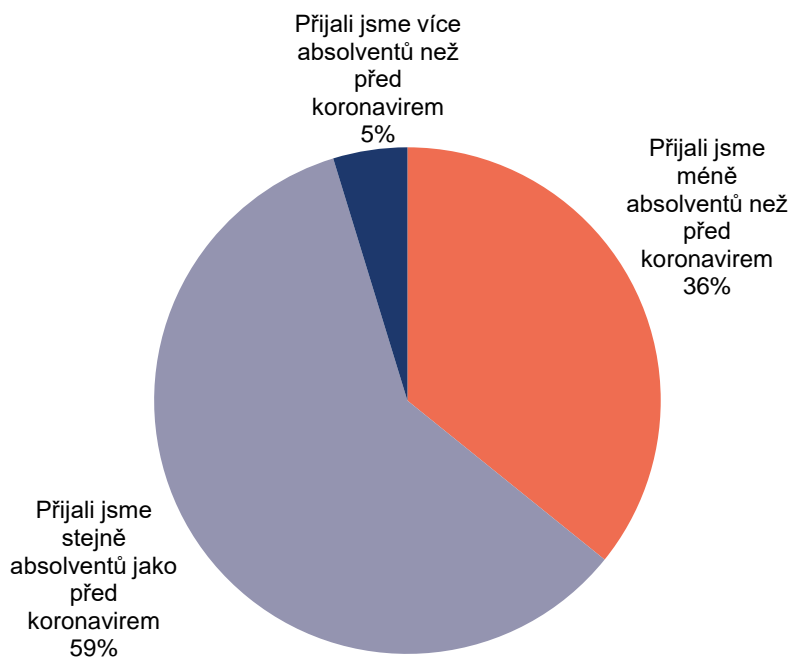
- U VŠ vzdělaných absolventů v rámci kvartéru jako nejčastěji zmiňovaný nedostatek vychází **praxe v oboru a praktické zkušenosti** (50 %). Na druhém místě pak firmy uvedly nepřipravenost na potřebu **nést zodpovědnost** (42 %).
- Více než třetina dotázaných pak uvedla jako problém **vůdčí schopnosti**, necelých 30 % pak vidí u absolventů s VŠ vzděláním mezery v **interpersonálních dovednostech**.
- Firmy dále zmiňovaly ve více než čtvrtině případů nepřipravenost absolventů na nutnost umět **řešit nepředvídatelné situace** a necelá čtvrtina na nutnost **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 = 306)

Zaměstnávání absolventů v období koronaviru

- Více než **třetina zaměstnavatelů** v kvartéru (36 %) deklaruje, že v době koronavirové pandemie **přijali méně absolventů** než v letech předchozích.
- 59 % zaměstnavatelů uvedlo, že přijali **stejný počet absolventů** v období koronavirové krize jako v době před pandemií. **Více absolventů** v době pandemie přijalo jen 5 % zaměstnavatelů.



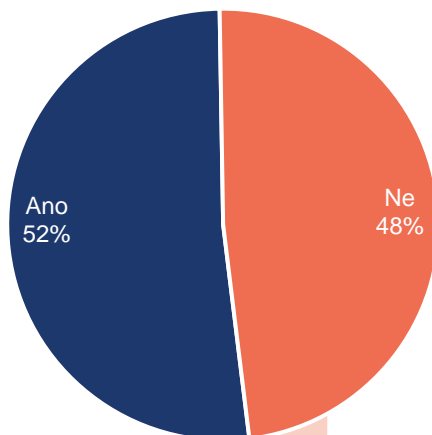
Jak ovlivnila koronavirová situace přijímání absolventů ve vaší organizaci/firmě? (N = 338)

4. Spolupráce se středními školami

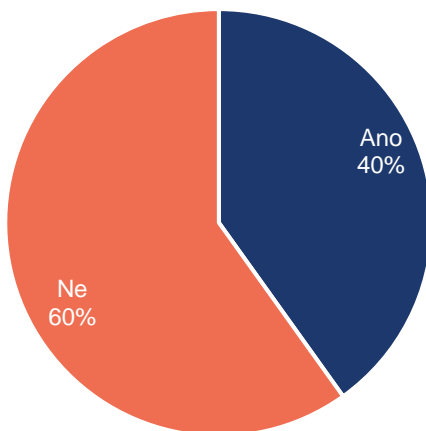
Spolupráce se středními školami

- Spolupráci se SŠ deklaruje 52 % zaměstnavatelů v kvartéru, necelá polovina tedy tuto aktivitu nevyvíjí.
- Dvě pětiny firem, které zatím se SŠ nespolupracují, uvedly, že by byly ochotny o spolupráci uvažovat.

Spolupracujete se středními školami?
(N = 356)



Jste ochotni uvažovat o možné spolupráci
se středními školami? (N = 172)



Důvody nespolupráce se středními školami

- Nejčastějším důvodem k tomu, že organizace/firmy se SŠ nespolupracují, je **nedostatek lidí**, kteří by se tomu mohli věnovat (34 %), a obecně **nezájem firem o spolupráci** (29 %).
- Necelá čtvrtina (16 %) zaměstnavatelů, kteří nespolupracují se SŠ, dále uvádí jako důvod **časovou či organizační náročnost** takové spolupráce.
- 15 % dotázaných uvedlo jako důvod nedostatky na straně žáků, co se týče dovedností a zručnosti.



Výběr z odpovědí nezahrnutých do uzavřené otázky

„Vedeme praxe pro VŠ.“

„Spolupracujeme s VOŠ.“

„Cílovou skupinou jsou pro nás zejména absolventi VŠ.“

„Nevíme, jakým způsobem takovou spolupráci navázat.“

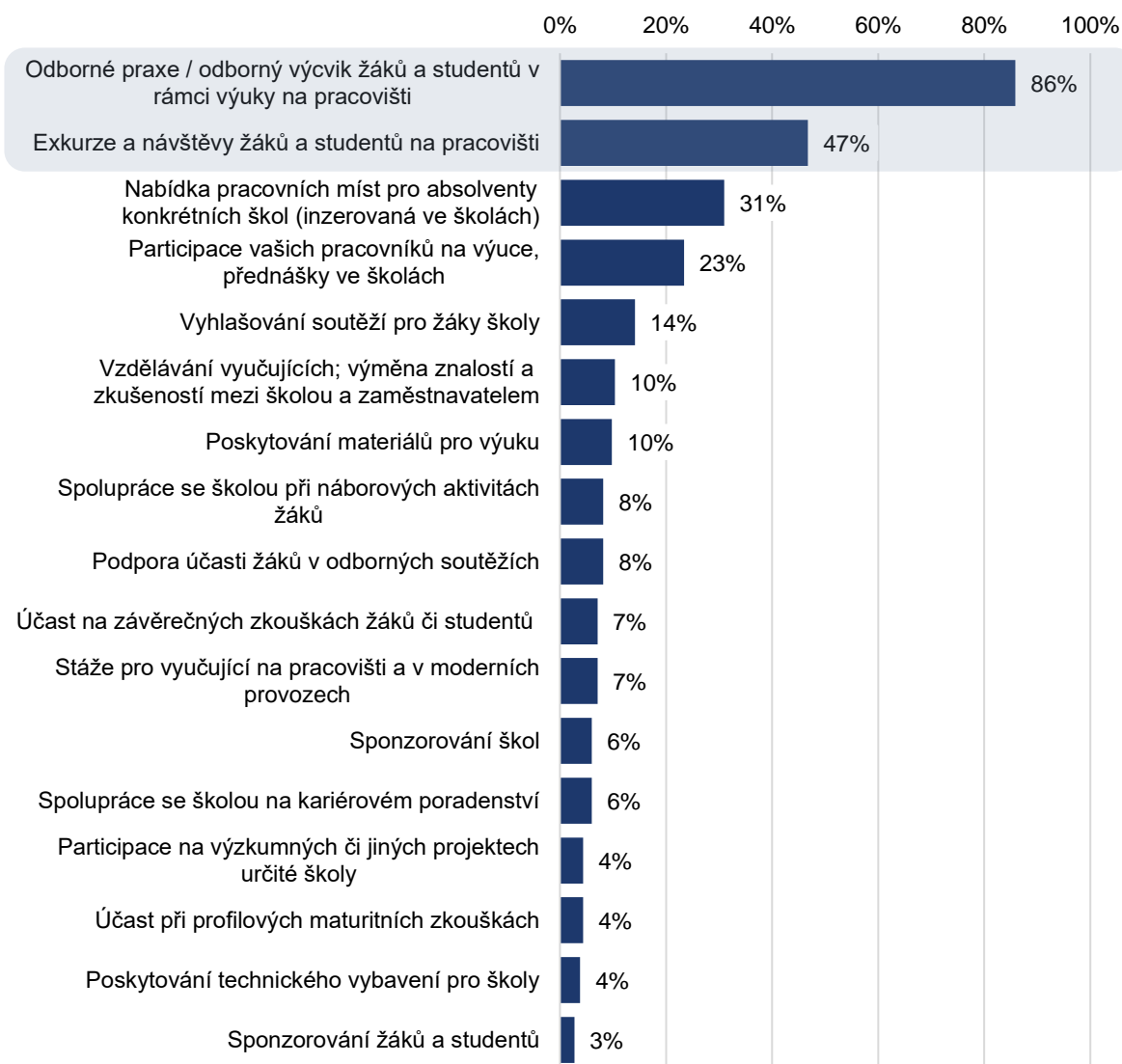
„Vzhledem k zaměření společnosti je relevantní spolupráce s vysokými školami.“

„Nabízíme praxi jednotlivcům v našem oboru bez oficiální spolupráce se školou – nevhodné v našem oboru.“

„Pro naši práci jsou zákonem dané požadavky na odbornou praxi v oboru.“

Realizované formy spolupráce se středními školami

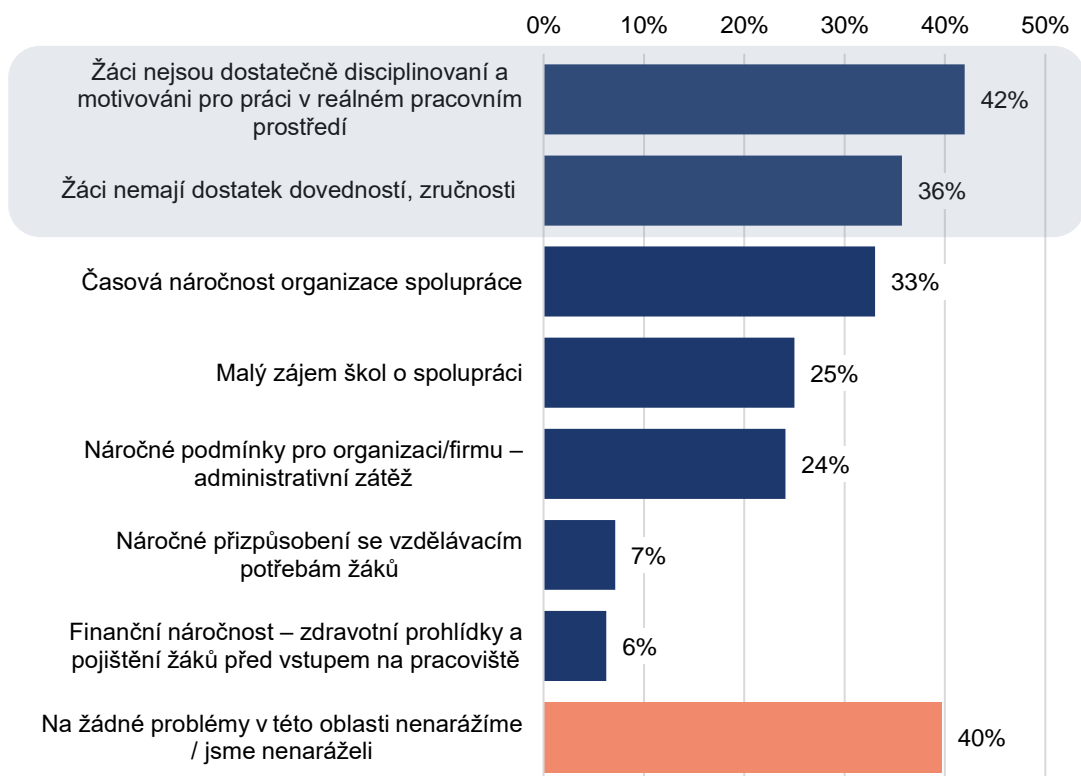
- Stejně jako v ostatních sektorech i pro kvartér platí, že nejběžnější formou spolupráce se SŠ jsou **odborné praxe či odborný výcvik** studentů v rámci výuky na pracovišti (86 %). Necelá polovina zaměstnavatelů dále uvedla jako formu spolupráce **exkurze a návštěvy žáků na pracovišti**.
- Přes 30 % zaměstnavatelů, kteří spolupracují se SŠ, dále uvedlo, že poskytují **nabídku pracovních míst pro absolventy** konkrétních škol nebo **se realizují přímo ve výuce na školách** (23 %).
- Mezi méně zastoupené formy patří kupříkladu soutěže pro žáky (14 %), vzdělávání pedagogů či poskytování materiálů pro výuku (10 %).



Které z následujících forem spolupráce se středními školami realizujete?
(% odpovědí „Ano“) (N = 184)

Problémy ve spolupráci se středními školami

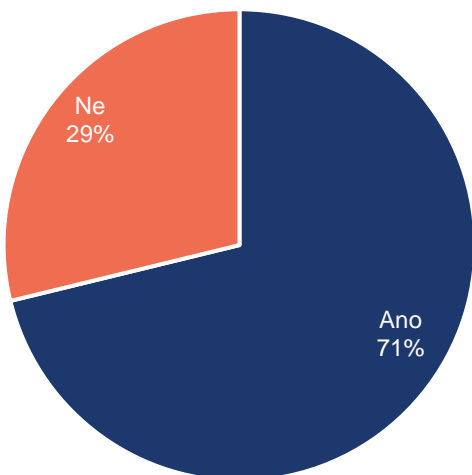
- V kvartéru, podobně jako v ostatních sektorech, podle zaměstnavatelů největší úskalí spolupráce se středními školami tkví v **nedisciplinovanosti a nízké motivaci žáků** při jejich styku s reálným pracovním prostředím (42 %).
- Na druhou stranu **dvě pětiny** oslovených zaměstnavatelů uvádějí, že na **žádné problémy při spolupráci se školami nenarážejí**, což je nejvíce ze všech sektorů.
- Jako další problém uvedla více než třetina firem, že žáci nemají **dostatečné dovednosti či zručnost**. Čtvrtina zaměstnavatelů pak uvedla, že naráží na nezájem ze strany škol, popř. že taková spolupráce je pro firmu administrativní zátěží.



Na jaké problémy ve spolupráci se středními školami narážíte?
(% odpovědí „Ano“) (N = 112)

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 = 184)



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

„Na bezplatnou odbornou praxi přijímáme cca 2–3 studenty, které mají na starosti vedoucí pracovníci jednotlivě.“

„Studenti se hlásí z různých oborů a jsou přiřazeni k vedoucímu/pracovníkovi, který je dokáže nejlépe zaškolit. Jedná se o různé pracovníky, proto není žádná konkrétní pověřená osoba.“

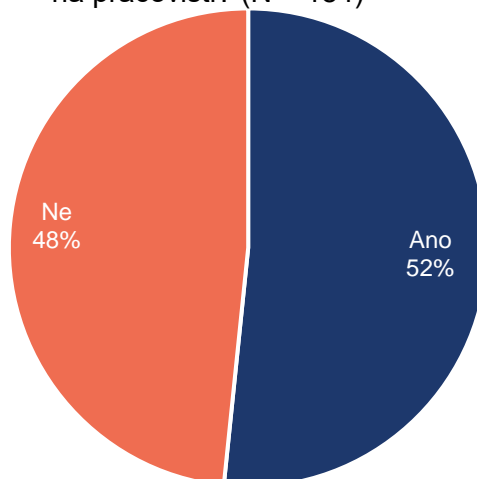
„Účelem přednášek a diskuzí je především vzbudit zájem žáků o danou problematiku.“

„Na konci praxe je slovní hodnocení, ale očekávané výsledky nejsou, každá škola má praxi v jiné podobě a žáci si ji většinou přijdou prostě splnit.“

„Představujeme novinky v technologiích, není podstata si stanovovat cíle.“

- Přes 70 % firem deklaruje, 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 = 184)



„Zajišťuje zaměstnanec – dle zaměření praxe (sociální SŠ – sociální pracovníce, ekonomické SŠ – provozní účetní).“

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

6. Digitalizace

Očekávání zaměstnavatelů od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání

- Dvě nejčastěji zmiňované oblasti, kde by zaměstnavatelé z kvartéru rádi viděli posun v rámci středního odborného vzdělávání, se týkají **navýšení praktické výuky a propojení teorie s praxí** (55 %).
- Dále zaměstnavatelé často zmiňovali větší **důraz na morálku a respekt k ostatním** a také na **formování pracovních návyků** (45 %).
- 44 % dotázaných zmínilo očekávání z hlediska **probuzení zájmu o obor** a více odborné praxe přímo ve firmách/organizacích.
- Pro necelou čtvrtinu firem by kýžený posun spočíval i ve vyšším důrazu na teoretické znalosti. Stejný podíl firem se pak vyjádřil pro zvýšení kvalifikovanosti pedagogů a jejich průběžné vzdělávání. Pětina firem zmínila i probuzení zájmu o obor na straně rodičů a veřejnosti.



Výběr z odpovědí nezahrnutých do uzavřené otázky

„Opravdová praxe mimo počítače“

„Rozdělit dva roky teorie, zakončit teorii maturitou a poté se dva roky na 100 % věnovat praxi.“

„Změna legislativy kvalifikačních požadavků na nelékařská zdravotnická povolání“

Co byste očekával/a od dalšího vývoje středního odborného vzdělávání?
(% odpovědí „Ano“) (N = 346)

Zavádění nových technologií

- K nejčastěji zmiňovaným plánům týkajícím se zavádění nových technologií patří mezi firmami z kvartéru hlavně **digitalizace procesů**, uvedlo to **přes 60 %** dotázaných. Další nejčastěji zmiňovanou oblastí je **kybernetická bezpečnost** (45 %) a **cloudové technologie** (38 %).
- Žádné plány ohledně inovací v technologiích nemá 28 % zaměstnavatelů, což je nejnižší podíl v porovnání s ostatními sektory.
- Méně než pětina firem zmínila zavádění internetu chytrých věcí nebo robotizace, šestina firem se pak plánuje zabývat analýzou velkých dat či 3D tiskem. Rozvoj v oblasti virtuální reality či umělé inteligence plánuje 12 %, resp. 11 % oslovených.



Výběr z odpovědí nezahrnutých do uzavřené otázky

„Nové programy, výroba online kurzů a školení“

„Machine translation tools“

„Smyslové aktivizace“

„Programování v moderních programovacích jazycích založených na Java Scriptu, Javě“

Jaké nové technologie zavádíte nebo plánujete zavádět? (% odpovědí „Ano“) (N = 250)

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