



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Požadavky světa práce a kariérové poradenství



Požadavky světa práce a kariérové poradenství

Anotace

Cílem modulu je **prohloubit celkovou orientaci** výchovných poradců a učitelů průřezového tématu a oblasti Člověk a svět práce a dalších pedagogických pracovníků, kteří se zabývají kariérovým poradenstvím **v hlavních požadavcích světa práce kladených na absolventy škol** včetně výsledků průzkumů realizovaných mezi zaměstnavateli. Záměrem je rovněž obeznámit poradce a pedagogy s některými významnými **závěry realizovaných šetření** zaměřených na otázky uplatnitelnosti absolventů škol. Studujícím je tak zde nabídnut soubor vybraných poznatků a informací, představujících část **systematicky budované informační, analytické a metodologické základny v oblasti kariérového poradenství a uplatnitelnosti absolventů** na trhu práce v ČR, které mohou kvalitativně obohatit jejich stávající informační zázemí a být relevantní pro výkon jejich pedagogické a poradenské praxe.

K tomu, aby vzdělávání i poradenství v této oblasti mohlo plnohodnotně plnit svůj účel, je třeba, aby disponovalo seriózními informacemi, vypovídajícími o významných sociálních a ekonomických aspektech a trendech ve sféře práce a vzdělávání či ve společnosti jako celku. Nedostatek či ne vždy ověřená kvalita tohoto typu informací v uživatelsky přijatelné podobě je poradci či pedagogy často označována za jeden z handicapů v jejich praxi. Tento modul si tak klade za cíl přispět ke zmírnění tohoto deficitu. Vzhledem k tomu, že uváděné informace souvisejí zejména s trhem práce, se velmi dynamicky vyvíjí a je tedy třeba, chápat je v těchto tendencích. Modul tak nemůže postihnout všechny aspekty sledované problematiky, natož pak dynamiku jejich změn, ale může velmi dobře uvést čtenáře do problému a souvislostí. Podrobnější informace mohou pak zájemci nalézt v odkazovaných informačních zdrojích.

Profil studenta (pedagoga, poradce) v této oblasti

Poradce se orientuje v požadavcích světa práce kladených na budoucí absolventy škol, uvědomuje si význam jednotlivých faktorů ovlivňujících vstup absolventů na trh práce, umí tyto poznatky aplikovat ve své pedagogické a poradenské praxi a při vytváření profilu poradenských služeb ve škole.

Obsah

Požadavky světa práce a kariérové poradenství	1
Anotace	2
Profil studenta (pedagoga, poradce) v této oblasti	2
Obsah	3
Proměny trhu práce a uplatnitelnost absolventů	4
Proměny trhu práce a změna požadavků na pracovní sílu, postavení absolventů na trhu práce .	4
Nezaměstnanost absolventů, její příčiny a možné důsledky	7
Příčiny nezaměstnanosti absolventů	10
Postavení absolventů škol na trhu práce.....	13
Kritéria ovlivňující přijetí zaměstnance s praxí a absolventa	14
Význam klíčových kompetencí z hlediska uplatnění na trhu práce.....	16
Míra osvojení klíčových kompetencí absolventy škol podle stupně dosaženého vzdělání	23
Klíčové nebo profesní kompetence?.....	26
Hluboké nebo široké profesní dovednosti?	27
Výzvy pro kariérové poradenství na školách a náměty na zlepšení připravenosti absolventů na vstup na trh práce.....	30

Proměny trhu práce a uplatnitelnost absolventů

Úkol:

Pokuste se charakterizovat, jaké jsou hlavní důvody problematického postavení absolventů na trhu práce. Proč se při hledání zaměstnání často potýkají s problémy? Dokázali byste pojmenovat některé významné jevy, které ovlivňují možnosti uplatnění absolventů na trhu práce? Hlavní myšlenky zaznamenejte.

Své závěry porovnejte s následujícím textem.

Proměny trhu práce a změna požadavků na pracovní sílu, postavení absolventů na trhu práce

Trh práce v České republice se odvíjí od tržních principů, na kterých je založena naše ekonomika. Nároky na pracovní sílu tak v sobě odráží dynamiku měnících se požadavků zaměstnavatelů, kteří při svých nárocích vycházejí z potřeb vývoje daného oboru. Některé nároky zaměstnavatelů jsou však společné pro všechny bez rozdílu oblasti působení či zaměření firmy či společnosti. Mezi obecně požadované dovednosti patří zejména **požadavky zaměstnavatelů na osobnostní charakteristiky pracovníků a požadavky na tzv. klíčové dovednosti či kompetence.**

Trh práce v řadě regionů se navíc potýká s dlouhodobým **strukturálním deficitem** (nesouladem mezi množstvím a strukturou uchazečů hledajících zaměstnání a nabídkou volných pracovních míst). To v důsledku zvyšuje **nároky na flexibilitu, profesní i geografickou mobilitu pracovních sil.** Dynamicky se vyvíjející sféra práce v konfrontaci s realitou socioekonomických podmínek v regionech tak klade značné nároky na **schopnost pracovních sil se v tomto prostředí orientovat** a v procesu pracovní integrace uspět. To je často obtížné pro jedince s rozsáhlou praxí, natož pro absolventy, kteří do sféry práce vstupují zpravidla bez dostatečných předchozích praktických zkušeností. **Absolventi jsou tak zejména z důvodu nedostatku praxe a praktických dovedností specifickou, rizikovou kategorií osob na trhu práce, která je ve větší míře postižena nezaměstnaností.**

Kromě dostatečných praktických zkušeností a pracovních návyků z reálného pracovního prostředí, často **postrádají sociální i pracovní kontakty** a zpravidla i další prostředky, které by jim **usnadnily zahájení pracovní dráhy.** Nezaměstnanost mladých lidí s sebou ve srovnání se staršími kategoriemi pracovníků přináší další specifická rizika. Zkušenosti potvrzují, že pokud absolventi po ukončení vzdělávání nevstoupí na trh práce a neosvojí si včas potřebné pracovní návyky, hrozí jim ve větší míře **ztráta motivace k hledání pracovního uplatnění a riziko dlouhodobé nezaměstnanosti** a tím i určitý druh sociálního vyčlenění ze společnosti.

Další rovinu problému pak představují mladí lidé, kteří vstupují na trh práce poté, co **předčasně opustili vzdělávací proces a nedokončili svou profesní přípravu**. Ačkoliv těchto mladých lidí není v české republice mnoho, řadí se tito mladí lidé bez (ukončené) kvalifikace k nejhůře uplatnitelným osobám na trhu práce a jejich ekonomická i sociální situace je velmi problematická.

Úkoly pro kariérové poradenství

Na problematiku trhu práce samozřejmě reaguje i kariérové poradenství, kdy se žákům počátečního vzdělávání dostávají informace z oblasti trhu práce, a to jak v rámci **poradenské činnosti** tak také **v procesu vzdělávání** (na základní škole jde zejména o vzdělávání v rámci průřezové oblasti Člověk a svět práce, na středních školách pak o vzdělávání v rámci vzdělávací oblasti Člověk a svět práce), které jsou nutné pro jejich informované rozhodování.

Poradenské služby z oblasti kariérového poradenství na škole poskytuje zejména výchovný/kariérový poradce, dále jsou poskytovány také prostřednictvím školního psychologa (ve spolupráci s třídním učitelem a výchovným/kariérovým poradcem), přičemž na několika školách funguje tzv. školní poradenské pracoviště (ŠPP). Žákům, kteří potřebují specifické psychologické poradenství či kariérovou diagnostiku založenou na psychologickém profilu, poskytují služby pedagogicko-psychologické poradny. Všechny tyto poradenské služby se doplňují a v ideálním případě tak klienta – žáka provázejí v průběhu celé jeho vzdělávací dráhy na základní a střední škole.

Cílem kariérového vzdělávání žáků pak je, aby žáci získali kompetence pro řízení své vlastní kariéry. K tomuto rozhodování je nutné, aby si osvojili práce s informacemi a dokázali získané informace vyhodnocovat v reálných a aktuálních souvislostech. Současně je nezbytné, aby si žáci osvojili principy celoživotního učení, které jim umožní, aby si zvýšili šance na pracovní uplatnění v průběhu celého svého profesního života.

Úkol:

Pokuste se sami, na základě vlastních zkušeností, pojmenovat některé nejvýznamnější příčiny obtížného uplatňování absolventů na trhu práce. Soustředte se přitom na vnější příčiny, tedy ty, které nesouvisí s povahovými rysy uchazečů či s jejich zdravotním stavem. Jednotlivé příčiny zapište do tabulky a pokuste se jim přiřadit pořadí podle jejich významu, kterým se na obtížné situaci absolventů podílejí. Své závěry pak porovnejte s následujícím textem. Pokuste se také zamyslet nad tím, jak tyto příčiny mohou souviset s dlouhodobou nezaměstnaností absolventů.

Příčina	Pořadí

Nezaměstnanost absolventů, její příčiny a možné důsledky

Než přejdeme k samotným příčinám nezaměstnanosti absolventů, řekněme si ještě několik základních informací. Celkový počet nezaměstnaných absolventů (a rovněž i podíl počtu nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti) a jeho vývoj je ovlivněn řadou faktorů. Především, **nezaměstnanost je průvodním jevem každé tržní ekonomiky, do určité výše je zcela přirozeným projevem procesů na trhu práce. Nezaměstnanost absolventů škol úzce souvisí s celkovou hospodářskou situací země a reflektuje tak úroveň celkové míry nezaměstnanosti. Její úroveň je vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti tzn., že nepříznivým vývojem na trhu práce jsou absolventi ohroženi ve větší míře.** Situace na „trhu práce absolventů“ je pochopitelně ovlivněna také vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů vstupujících v daném období na trh práce.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let v České republice v průměru **převyšuje obecnou míru nezaměstnanosti všech ekonomicky aktivních obyvatel (EAO) o něco více než dvojnásobně.** Tento stav na trhu práce je **ve světě zcela běžný** a nelze jej interpretovat jako závažný problém vznikající nesouladem mezi potřebami trhu práce a přípravou mladých lidí pro své budoucí uplatnění. Jak v průměru zemí **OECD**, tak i v průměru zemí **EU** se míra nezaměstnanosti mladých lidí od roku 1993 pohybuje permanentně **nad úrovní dvojnásobku** obecné míry registrované nezaměstnanosti.

Výrazný vliv na vývoj nezaměstnanosti absolventů škol má pochopitelně i **cyklus školního roku**, kdy se počet absolventů hledajících práci každoročně začne zvyšovat v červnu s koncem školního roku; svého maxima dosahuje v září, od října se postupně opět snižuje a minimální hodnoty dosahuje v květnu.

Jak správně rozumět číslům o nezaměstnanosti absolventů

Počty nezaměstnaných absolventů jsou dlouhodobě sledovány pobočkami Úřady práce a MPSV vždy k 30. září a k 30. dubnu příslušného roku. Z hlediska sledování uplatnitelnosti a úspěšnosti absolventů škol na pracovním trhu se jako indikátory běžně používají **absolutní počty nezaměstnaných absolventů a míra nezaměstnanosti absolventů škol**, která je z hlediska relevance a validity nejvhodnějším ukazatelem.

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik procent **absolventů si nedokázalo najít na pracovním trhu uplatnění a přihlásilo se do evidence úřadů práce.** Je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů konkrétního druhu přípravy (kategorie vzdělání), skupiny oborů či oboru vzdělání k celkovému příslušnému počtu absolventů (tj. zaměstnaných, nezaměstnaných i pokračujících v dalším vzdělávání) v daném druhu přípravy (kategorii vzdělání), v dané skupině oborů či v daném oboru vzdělání. Hodnota míry nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik procent absolventů dané skupiny oborů zůstane bez zaměstnání. Jak jsme uvedli již výše, nezaměstnanost absolventů škol je zpravidla sledována vždy **v září a v dubnu.** Zářijové hodnoty jsou nicméně vždy o něco vyšší, jelikož v té době silně kulminují počty nových absolventů vstupujících na trh práce, kteří v červnu téhož roku úspěšně ukončili své studium. Z tohoto důvodu jsou pro **sledování nezaměstnanosti absolventů vhodnější dubnové hodnoty** – od ukončení studia na škole uplynula delší doba, během které si absolventi dokázali nalézt pracovní uplatnění a byli trhem práce „úspěšně“ absorbováni.

Někdy jsou uváděny pouze **absolutní počty nezaměstnaných absolventů** bez ohledu na množství absolventů, kteří se v odpovídajícím druhu přípravy či oboru připravují. To vede k tomu, že jsou jako problémové označovány ty skupiny oborů, ve kterých se připravují největší počty absolventů a kde jsou logicky i vysoké počty nezaměstnaných.

Značný podíl absolventů středních škol se snaží pokračovat ve vzdělávání i po ukončení střední školy. Z absolventů oborů vzdělání ukončených maturitní zkouškou (bez odborné přípravy) se ke studiu na vysoké či vyšší odborné škole přihlásí cca tři čtvrtiny. Absolventů středního vzdělání ukončeného maturitní zkouškou s odbornou přípravou se k terciárnímu vzdělávání přihlásí cca dvě pětiny. Z absolventů oborů gymnázií se ke studiu na vysoké či vyšší odborné škole přihlásí přes 90 % absolventů, obdobně je tomu i u absolventů lyceí. Absolventi tříletých oborů středního vzdělání s výučním listem mohou pokračovat ve vzdělávání v nástavbovém studiu, o které je stále velký zájem. Bohužel cca. 50 % těch, kteří nastoupí do oborů nástavbového studia, své vzdělávání nedokončí.

Definice absolventa

Podle definice zákona o zaměstnanosti (zákon č. 1/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů) patří mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání pouze ti uchazeči, kteří jsou nejvýše dva roky od úspěšného ukončení školy. Tato definice je v monitorování nezaměstnanosti absolventů škol využívána od roku 2005, a to bez ohledu na pozdější legislativní změny ve vymezení skupin ohrožených nezaměstnaností. Používání jednotné definice tak zajišťuje vzájemnou porovnatelnost a kontinuitu časových řad.

V současném zákonu o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů), již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání není definován, ale zákon vyčleňuje uchazeče, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Do roku 2008 do této skupiny patřili absolventi středních škol v rámci kategorie „fyzické osoby do 25 let věku“. Absolventi vysokých škol byli uváděni samostatně. Mezi absolventy vysokých škol byli zároveň zařazeni jen ti absolventi, kteří měli maximálně dva roky od úspěšného ukončení studia a nebyli starší 30 let. Od 1. ledna 2009 je zvýšená péče věnována pouze mladým lidem do 20 let věku, což odpovídá maximálně době dvou let po ukončení středního vzdělání.

V souvislosti se sledováním míry nezaměstnanosti absolventů škol se začaly využívat údaje zahrnující **nezaměstnané „čerstvé“ absolventy**, mezi něž patří pouze ti, kteří úspěšně ukončili školu v období od 1. května předcházejícího roku do 30. dubna roku zjišťování (tedy ti, kteří ukončili studium v uplynulých dvanácti měsících před okamžikem zjišťování a byli evidováni na úřadu práce k 30. dubnu daného roku zjišťování).

Nezaměstnanost, zejména pak dlouhodobá nezaměstnanost (tedy déle než 6 měsíců) je velkým sociálním problémem. Zejména nezaměstnanost mladých lidí s sebou nese řadu **negativních průvodních jevů, přičemž k nejzávažnějším patří:**

- **značné finanční náklady sociálního zabezpečení** nezaměstnaných, zejména dlouhodobě nezaměstnaných;
- **ekonomické ztráty** (jednotlivců i společnosti) v důsledku nezaměstnanosti;

- **psychologický dopad** – nezaměstnaní se cítí jako osobnosti, které začínají být vylučovány ze společnosti v důsledku vyřazení z trhu práce nebo tím, že jim vstup na tento trh není vůbec umožněn - to se týká zejména absolventů škol;
- **„přenositelnost nezaměstnanosti (zejména dlouhodobé)“** – v rodinách, kde jsou rodiče dlouhodobě nezaměstnaní, nedochází k vytvoření pracovních návyků u dětí, které jsou tak více ohroženy možnou nezaměstnaností, a to zejména v případě, že rodina žije v sociálně vyloučené lokalitě, kde se dlouhodobá nezaměstnanost týká značné části obyvatel blízkého okolí;

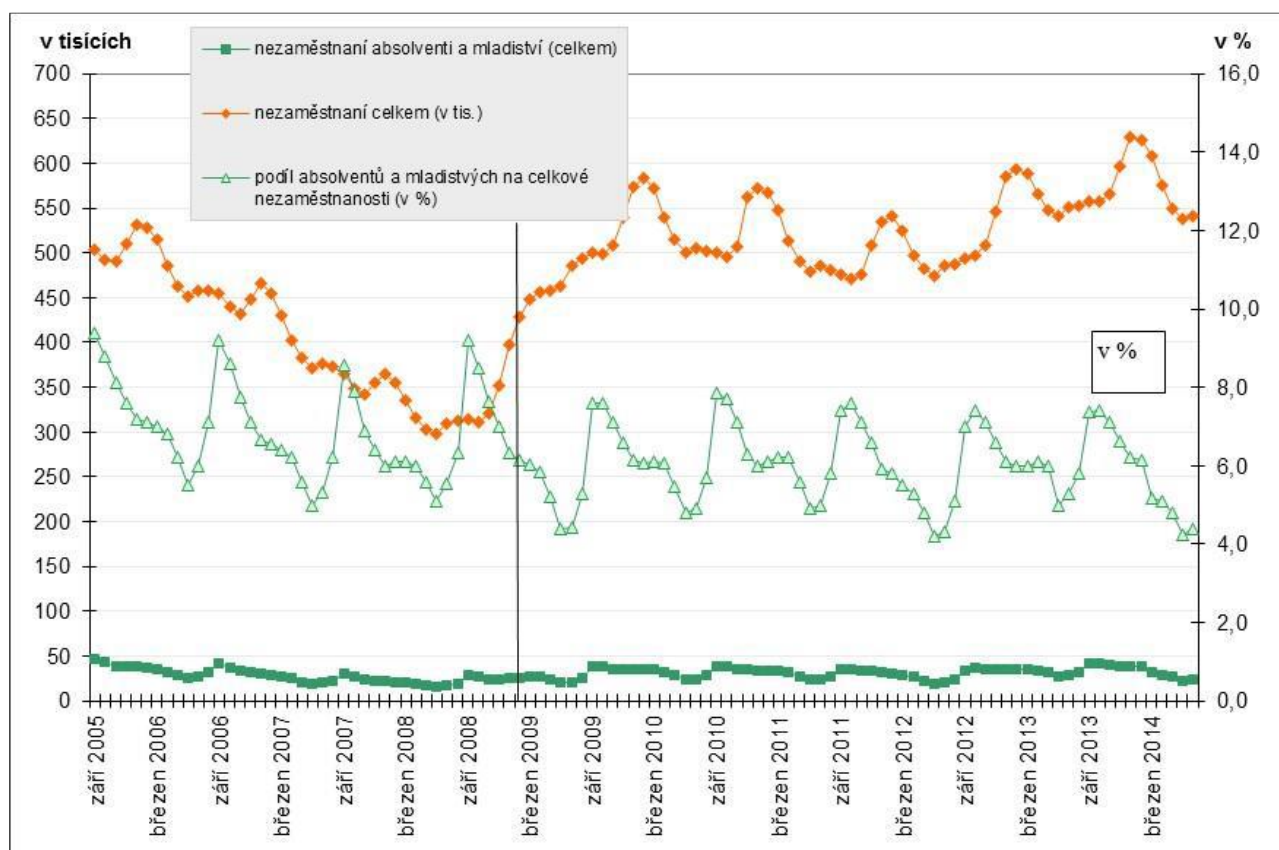
Příčiny nezaměstnanosti absolventů

Celkový počet nezaměstnaných absolventů (a rovněž i podíl počtu nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti) a jeho vývoj je ovlivněn následujícími faktory:

- **Úrovní celkové nezaměstnanosti**, jelikož jsou absolventi škol nepříznivými ekonomickými podmínkami a vývojem na trhu práce ohrožováni nezaměstnaností ve větší míře, než zkušení pracovníci, a patří mezi jednu z nejvýznamnějších rizikových skupin na trhu práce. Rostoucí celková nezaměstnanost vede k rostoucí nezaměstnanosti absolventů škol, přičemž její úroveň je vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti.
- **Cyklem školního roku**, kdy se počet absolventů hledajících práci každoročně začne zvyšovat v červnu s koncem školního roku. Svého maxima dosahuje v září, od října se postupně opět snižuje a minimální hodnoty dosahuje v dubnu a květnu.
- **Požadavkem několikaleté praxe** ze strany zaměstnavatelů. Absolventi škol jsou ve srovnání se zkušenými pracovníky v nevýhodě, jelikož nedisponují prakticky žádnými pracovními zkušenostmi.
- V některých případech hraje svou roli **nesprávná volba další vzdělávací cesty** absolventů základní škol, způsobená nesprávným odhadem budoucí situace na trhu práce nebo náhlým obratem v hospodářském vývoji zvoleného odvětví, oboru činnosti.
- Rozšířením nabídky terciárního vzdělávání, díky čemuž **narůstá podíl absolventů středních škol pokračujících v dalším vzdělávání** a klesá podíl absolventů vstupujících po ukončení střední školy na trh práce.
- **Demografickým vývojem a stárnutím populace**, který vede ke snižování počtu žáků a absolventů ve vzdělávací sféře.
- Zavedením **státní maturitní zkoušky**, která způsobila pokles počtu absolventů s maturitní zkouškou.

Nezaměstnanost absolventů škol je v zásadě odrazem ekonomické situace v ČR a situace na pracovním trhu. Pro doložení tohoto tvrzení je dobré se podívat na přiložený graf znázorňující vývoj počtu nezaměstnaných a nezaměstnaných absolventů škol. Z něj je zřejmé, že v období let 2005 – 2008 došlo k poklesu počtu nezaměstnaných i nezaměstnaných absolventů škol. U obou skupin se situace výrazně mění na podzim 2008 s příchodem ekonomické krize, kdy dochází k výraznému nárůstu celkové nezaměstnanosti. Určité zlepšení přišlo v letech 2010 - 2012, kdy se počty nezaměstnaných osob opět mírně snižují. U křivky zobrazující celkovou nezaměstnanost jsou sice patrné pravidelné výkyvy, ty jsou však odrazem sezonní nezaměstnanosti v zimních měsících. Po mírném poklesu celkové nezaměstnanosti v letech 2010 - 2012 nicméně dochází k jejímu opětovnému růstu v létě 2013. Z grafu je zároveň dobře patrné, že nezaměstnanost absolventů škol je výrazně závislá na celkové nezaměstnanosti, která v daném období na trhu panuje.

Obrázek 1: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů, nezaměstnaných celkem a podílu absolventů na celkové nezaměstnanosti (září 2005 – červenec 2014)



Zdroj: Úlovec M., Vojtěch J. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014*. NÚV. Praha. 2014.

Náměty k zamyšlení

Zamyslete se nad tím, jaké informace máte k dispozici o tom, co dělají absolventi vaší školy po jejím ukončení. Jaké máte informace o uplatnitelnosti absolventů na trhu práce a o absolventech, kteří pokračují ve vzdělávání? Sledujete tyto údaje? Pokud ano, máte údaje za delší dobu, které by vám ukázaly případné problémy? Máte k dispozici údaje z poboček Úřadu práce či z generálního ředitelství Úřadu práce o nezaměstnanosti vašich absolventů? Jsou informace, kterými nyní disponujete využitelné pro poskytování informací a poradenství žákům a rodičům, případným zájemcům o studium?

Úkoly pro kariérové poradenství

Ačkoliv výběr střední školy je již výsledkem určité profesní volby, nejde o rozhodnutí konečné, a to ani v rámci počátečního vzdělávání (nevhodná volba, změna profesní orientace, další vzdělávání atd.). Cíle a zaměření kariérového poradenství na středních školách jsou do značné míry determinovány tím, jde-li o **školu všeobecného** či **odborného zaměření**. Zatímco v prvním případě kariérové poradenství v zásadě napomáhá především při **realizaci odložené prvotní profesní volby** a **zabývá se především dalšími vzdělávacími aspiracemi žáků**, ve druhém

případě by mělo přispívat k **posilování identifikace s oborem**, příp. uvědomění si **shody či neshody zvoleného studia s vlastními představami**, a je-li potřeba, k **realizaci nové profesní volby**. Zároveň by se mělo soustředit na rozvoj kompetencí pro úspěšnou pracovní integraci. **V obou případech** (tedy jak na školách všeobecného zaměření, tak na školách odborných) má pomáhat žákům při **aktivním uvažování nad vlastní budoucností**, rozvíjení jejich motivace, stimulovat iniciativnost a podnikavost, všestranně je podporovat při plánování další profesní budoucnosti, ať už se jedná o prodloužení vzdělávací dráhy, anebo o vstup na trh práce. **Kariérové poradenství tedy má napomáhat tomu, aby si žáci sami dovedli řídit svou další kariéru a uměli využívat informace, které jim toto umožní.**

Nízká kvalifikace (nezískání středoškolského vzdělání) – jako významný faktor obtížné uplatnitelnosti absolventů na trhu práce

Situace lidí, kteří dosáhli pouze základního vzdělání, je na trhu práce velmi složitá. Jejich uplatnění je obtížné, neboť nemají žádnou kvalifikaci, kterou by zaměstnavatelům mohli nabídnout. Jejich situaci zhoršuje i fakt, že v České republice je jen velmi málo lidí, kteří dosáhli pouze základního vzdělání a naprostá většina lidí v produktivním věku má minimálně střední vzdělání (ať již s výučním listem nebo s maturitou). Tento fakt jejich situaci činí velmi obtížnou, neboť při hledání zaměstnání mají velkou konkurenci mezi lidmi, kteří mají určitou kvalifikaci. V jejich neprospěch působí také fakt, že vzhledem k chybějící kvalifikaci jsou jen **obtížně rekvalifikovatelní**, což může být z hlediska perspektivy celoživotní zaměstnatelnosti velmi problematické. Určitou nadějí je pro ně možnost získat profesní kvalifikaci či úplnou profesní kvalifikaci v rámci Národní soustavy kvalifikací.

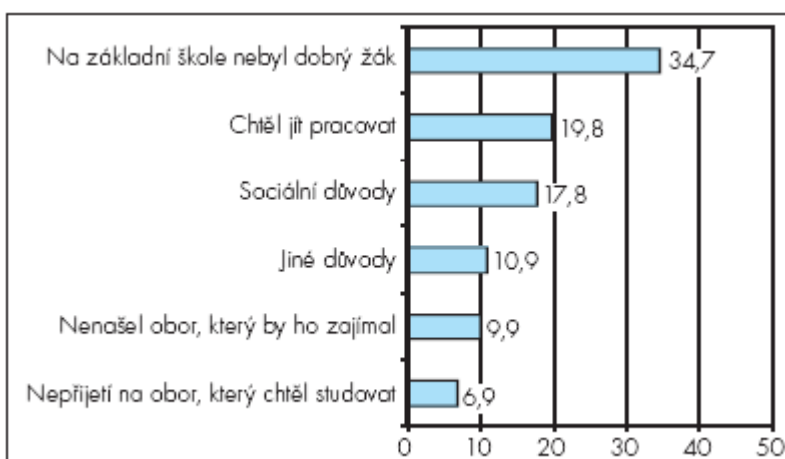
V případě mladých lidí, kteří vstupují na trh práce bez získání odborné kvalifikace, navíc dochází ke kumulaci handicapů, se kterými vstupují do konkurenčního prostředí pracovních sil (absence kvalifikace, nízký věk, absence praxe, apod.).

Mladé lidi, kteří nemají kvalifikaci, lze v zásadě rozdělit na dvě hlavní skupiny:

- ti, kteří nemají dostatečné vzdělávací aspirace (po základní škole již nenastoupili další vzdělávací dráhu);
- ti, kteří předčasně ukončili střední vzdělávání a do vzdělávacího procesu se již nevrátili;

Zaměřme se nyní na první zmíněnou kategorii absolventů, tedy těch, kteří nevstoupili do středoškolského vzdělávání.

Obrázek 2: Důvody odchodu ze vzdělávání po základní škole



Podstatným zjištěním ve vztahu ke školské sféře je, že alespoň některé z důvodů, které vedou k ukončení vzdělání na této nedostatečné úrovni vzdělání, mohou být **ovlivnitelné poradenskou a výchovnou činností na školách**. Ta by měla být zaměřena na podporu vzdělávacích aspirací, tedy

získání vyšší úrovně vzdělání a eliminaci nepříznivého sociálního vlivu prostředí rodin s nižší podporou vzdělávání.

Druhou zmíněnou kategorií problémů je **předčasné ukončení vzdělávání na středních školách**. Ačkoliv z hlediska absolutních počtů se tento problém může jevit jako okrajový (z pohledu hodnot mezinárodního indikátoru vzdělanosti – *Podíl mladých lidí ve věku 18 – 24 let, kteří mají vzdělání nižší než vyšší sekundární* – je situace v České republice velmi dobrá, kdy jeho hodnota činila v roce 2013 5,4 %, což je výrazně pod evropským průměrem), jde o problém, který má u zasažených jedinců dalekosáhlé důsledky. V České republice se tento problém týká především mladých lidí ze sociálně vyloučeného prostředí, migrantů z třetích zemí a v poslední době také mladých lidí, kteří nesložili státní maturitní zkoušku a nemají tak dokončené střední vzdělání. K předčasným odchodům ze škol dochází zejména v případě, že dojde ke kumulaci více příčin, ve kterých se odráží zejména znevýhodňující rodinné prostředí, nevhodná profesní volba, neúspěch ve škole, vzdělávání bez vnitřní motivace žáka. Tyto faktory vyúsťují v neomluvené absenci, špatný prospěch, nezáměr o obor vedoucí k ukončení studia ať už z vlastního rozhodnutí, či z rozhodnutí školy. Ukazuje se, že rizikovým faktorem je také přerušení studia. Všechny tyto okolnosti pak mohou vést k odchodu ze vzdělávání.

Úkoly pro kariérové poradenství

Řešení individuální situace žáků ohrožených **předčasným ukončením vzdělávání a odchodem ze školy** se ukazuje jako velký úkol pro kariérové poradenství, a to jak z hlediska **včasného podchycení potenciálně ohrožených žáků**, tak s ohledem na následné řešení již existujících problémů. Více než kdy jindy zde do popředí vystupuje požadavek na prostupnost vzdělávacích cest a flexibilitu vzdělávacího systému, umožňující přestupy mezi obory a úrovněmi vzdělání s ohledem na studijní předpoklady, preference žáka a možnosti žáka, eliminující riziko, že žák přeruší (ukončí) vzdělávání. To klade nároky na informovanost poradce o možnostech řešení této situace zejména v případech, kdy takový přestup neumožňuje oborová nabídka školy. Na intenzitě zde nabývá také požadavek na úzkou spolupráci s rodinou ohroženého žáka, s ostatními pedagogickými a poradenskými pracovníky školy (zejména **třídní učitel, školní psycholog, školní metodik prevence**), v případě potřeby se specializovanými poradenskými pracovišti – zejména **pedagogicko-psychologickou poradnou, střediskem výchovné péče**, příp. s orgány veřejné správy a dalšími. Důležitým faktorem pro návrat do vzdělávání je i spolupráce školy a úřadu práce, na který se ve většině případů odešlý žák obrátí s žádostí o evidenci. Návrat do vzdělávání je u mladých lidí velmi vhodný, neboť jim umožní získat střední vzdělání, bez kterého je uplatnění na trhu práce u nás velmi složité.

Odkaz na stránky <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClankyZP/46> (předčasné odchody ze vzdělávání)

Postavení absolventů škol na trhu práce

Úkol:

Zamyslete se nad tím, mohou-li mít absolventi v porovnání se zkušenějšími uchazeči o zaměstnání při hledání pracovního uplatnění nějaké výhody. Pokud se domníváte, že ano, jmenujte některé.

Své závěry porovnejte s následujícím textem.

V konkurenci uchazečů o zaměstnání sice absolventi mohou být, a často také jsou, handicapováni absencí či nedostatkem pracovních zkušeností, současně však v jejich prospěch působí některé již zmíněné **komparativní výhody** - **aktuálnost znalosti z oboru**, které si absolventi přinášejí ze škol, **flexibilita – snadná přizpůsobivost požadavkům zaměstnavatelů**, v řadě případů **ochota učit se** novým věcem, zpravidla také **motivace k pracovnímu výkonu** a stále častěji také osvojení tzv. přenositelných (klíčových) kompetencí – ochota a schopnost dále se vzdělávat, **uplatňování kreativního přístupu**, schopnost nést odpovědnost, schopnost týmové spolupráce, komunikační a prezentační schopnosti, kultivovaný písemný projev, schopnost uplatnění numerických aplikací apod.

Kritéria ovlivňující přijetí zaměstnance s praxí a absolventa

Důvody pro preferenci absolventů

Možnost absolventů konkurovat zkušenějším pracovníkům na trhu práce navzdory nedostatku či absenci odborné praxe vyplývá i z rozdílných požadavků, které zaměstnavatelé na absolventy na jedné straně a pracovníky s praxí na straně druhé kladou. V případě **nově přijímaných pracovníků** s předchozí praxí je hlavní důraz kladen právě na zmíněnou **praxi, dále pak na kvalifikaci**, resp. odbornost, na odborné a profesní znalosti a zkušenosti, následně pak jazykové dovednosti a vzdělání (dosažené, požadované či potřebné). Hlavním důvodem **pro zaměstnávání absolventů škol je nezatíženost pracovními návyky**. Zaměstnavatelé si nezkušeného pracovníka sami „zformují a vychovají“ v rámci své vlastní firemní kultury a filozofie. Současně je však potřeba si všimnout, že u této „výhody“ dochází u některých zaměstnavatelů k určitému nesouladu. Na jedné straně je zaměstnavateli u absolventů vyzdvihována nezatíženost pracovními návyky jako výhoda, vzápětí se však tato „výhoda“ stává výrazným handicapem, jelikož zaměstnavatelé volají po zkušené pracovní síle (to se týká zejména sekundárního sektoru). Druhým převládajícím důvodem pro přijímání absolventů do pracovního poměru je jejich ochota dále se vzdělávat a zvyšovat si svou kvalifikaci.

V průběhu doby, po kterou jsou nároky zaměstnavatelů vůči absolventům škol sledovány, je dobře viditelný pokles v důležitosti práce s počítačem a v jazykové vybavenosti. Význam i požadavek flexibility a schopnosti reagovat na měnící se podmínky zůstává napříč sledovanými časovými úseky konstantní.

Obrázek 3: Hlavní důvody pro zaměstnávání absolventů – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Zdroj: Úlovec M. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. NÚV. Praha. 2014.

Hlavní důvody pro přijímání absolventů škol jsou v jednotlivých ekonomických sektorech prakticky stejné. Nezatíženost pracovními návyky a ochota se dále vzdělávat je z pohledu zaměstnavatelů nejdůležitější jak v sekundéru, tak i v terciéru a kvartéru. V sekundárním sektoru je zdůrazňována flexibilita a dovednosti práce s počítačem. Kromě nezatíženosti pracovními návyky a ochotou se vzdělávat zdůrazňují zaměstnavatelé v terciárním sektoru především flexibilitu a jazykovou vybavenost. V kvartérním sektoru je zaměstnavateli zdůrazňována flexibilita a dovednosti s počítačem, tedy podobně jako v sekundárním sektoru.

Náměty k zamyšlení

Zamyslete se nad profilem vašich (budoucích) absolventů. Přináší jim příprava na povolání dostatek stimulů k rozvoji postojů, schopností, znalostí a dovedností, které jim pomohou získat některé "komparativní" výhody na trhu práce? Jak si představujete „ideálního“ absolventa vaší školy (se zohledněním konkrétního oboru a úrovně vzdělání; co by měl umět, aby uspěl na trhu práce)? Do jaké míry se tato představa slučuje se skutečností? V čem spatřujete případné největší slabiny vašich absolventů? Jak by bylo možné tuto situaci zlepšit? Věnujete těmto otázkám dostatečný prostor v rámci výuky (např. v rámci realizace učiva Úvodu do světa práce; event. Výchovy k volbě povolání), nebo v rámci jiných výchovně-vzdělávacích a poradenských aktivit školy?

Význam klíčových kompetencí z hlediska uplatnění na trhu práce

Úkol: Vysvětlete pojem klíčové kompetence. Jaký je jejich hlavní význam? Které konkrétní schopnosti, znalosti a dovednosti si pod tímto označením představujete?

Své závěry porovnejte s následujícím textem.

Klíčové kompetence

Obecně přenositelné a použitelné soubory kvalit osobnosti (zahrnující vědomosti, intelektové dovednosti, postoje, hodnotové orientace), které každý člověk potřebuje k tomu, aby mohl plnohodnotně žít v současném světě. Mohou být využívány téměř u každé práce bez ohledu na odbornost, a proto přispívají k lepší zaměstnatelnosti absolventů, jsou významné i pro celoživotní učení. Na jejich rozvoji se podílí jak všeobecné, tak odborné vzdělávání.

S tím, jak získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na vybavenost jednotlivce klíčovými kompetencemi. Ty přispívají k větší flexibilitě pracovníků, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších obtíží různé profese, a napomáhají sladovat schopnosti pracovníků a požadavky kladené ze strany zaměstnavatelů. Klíčovým cílem je přitom **dobrá připravenost absolventů na požadavek celoživotního vzdělávání a s tím související schopnost přizpůsobit se požadavkům trhu práce včetně několikanásobné změny profese.**

Zatímco vysoká úroveň profesních kompetencí je předpokladem zvládnutí pracovních úkolů v rámci konkrétní odbornosti, **klíčové neboli přenositelné kompetence jsou široce využitelné v řadě činností.** Jejich obsahem není jen získání množství poznatků, ale jsou zaměřeny na schopnost vykonávat určité činnosti. Mezi klíčové kompetence řadíme **schopnost se rozhodovat, řešit problémy, pracovat v týmu, vést kolektiv, komunikovat, učit se, pracovat s informacemi a s výpočetní technikou, dorozumět se v cizím jazyce** a další. Zvládnutí těchto kompetencí je důležitým nástrojem větší flexibility zaměstnanců, a to jak ve vztahu ke schopnosti reagovat na změny v oboru, na rychlé proměny v technologii i organizaci, tak zároveň usnadňují i změnu profese. Důležitou otázkou je potřebný poměr mezi zvládnutím obou typů těchto kompetencí. Zatímco příliš velký důraz na profesní znalosti do jisté míry omezuje flexibilitu pracovníků a schopnost uplatnit se v jiné profesi, jednostranný důraz na přenositelné kompetence může vést k nízké odbornosti a zvýšeným nárokům a prodloužení doby potřebné na zapracování nových pracovníků.

Níže uváděná zjištění vycházejí z šetření názorů zaměstnavatelů na možnosti uplatnění absolventů škol, která byla realizována v letech 2004 - 2007 a v roce 2013. Hlavním cílem šetření byla identifikace změn v postojích zaměstnavatelů vzhledem k uplatnitelnosti a hodnocení absolventů škol vstupujících na trh práce a na vývoj a změny v těchto postojích. V rámci šetření byla zohledňována příslušnost zaměstnavatelů k ekonomickému sektoru, přičemž změny v hodnocení zaměstnavatelů byly sledovány v rámci sekundárního, terciárního a kvartérního sektoru, vzájemně konfrontovány a porovnávány. První šetření probíhalo v letech 2004 - 2007, kdy byly postupně oslovováni zaměstnavatelé ze sekundárního, terciárního a kvartérního sektoru. Druhé šetření proběhlo na přelomu roku 2012/2013.

Ve výzkumu byly **požadavky na klíčové kompetence zaměstnanců sledovány v členění podle čtyř základních vzdělanostních skupin**: střední odborná učiliště (SOU), střední odborné školy (SOŠ), vyšší odborné školy (VOŠ) a vysoké školy (dále VŠ). Zaměstnavatelé měli u každé vlastnosti či dovednosti vyjádřit, jak je pro ně důležité, aby ji pracovníci s daným typem vzdělání ovládali. K tomu používali stupnici od 1 do 5, kde **1 = „zcela nezbytné“**, **2 = „velmi důležité“**, **3 = „důležité“**, **4 = „méně důležité“** a **5 = „vůbec nepotřebují“**. Na základě zkušeností z předchozích výzkumů jsme předpokládali, že zaměstnavatelé přikládají uvedeným klíčovým dovednostem značný význam.

Sledované klíčové kompetence:

- Ústní a písemný projev
- Čtení a porozumění pracovním instrukcím
- Zběhlost v cizích jazycích
- Práce s čísly při pracovním uplatnění
- Schopnost rozhodovat se
- Schopnost řešit problém
- Nést zodpovědnost
- Adaptabilita a flexibilita
- Schopnost týmové práce
- Schopnost vést
- Ochota učit se
- Zběhlost v používání výpočetní techniky
- Zběhlost v zacházení s informacemi

Pokud se podíváme na **hodnocení důležitosti klíčových kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání absolventů škol** vstupujících na trh práce, můžeme vidět poměrně jasný vzorec uvažování zaměstnavatelů. Totiž, že **s rostoucím vzděláním se ze strany zaměstnavatelů zvyšují nároky na pracovní sílu**. To je dobře patrné z níže uvedené tabulky, kde můžeme vidět srovnání důležitosti klíčových kompetencí pro jednotlivé stupně dosaženého vzdělání. V rámci obou realizovaných šetření je jasně vidět, že důležitost klíčových kompetencí má s vyšším stupněm dosaženého vzdělání rostoucí tendenci. Mezi stupněm dosaženého vzdělání, očekáváním a nároky ze strany zaměstnavatelů existuje přímá úměra. Z tabulky je zároveň dobře patrné, že **v rámci jednotlivých stupňů dosaženého vzdělání jsou vyzdvihovány z hlediska důležitosti zejména ty kompetence, které jsou ve větší míře spjaty s pracovní náplní a jsou pro ni více charakteristické**. U vyučených je tedy například akcentováno čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnost týmové práce. V případě maturantů a vysokoškoláků jsou vyzdvihovány kompetence související se samostatností jedince a jeho komunikačními dovednostmi.

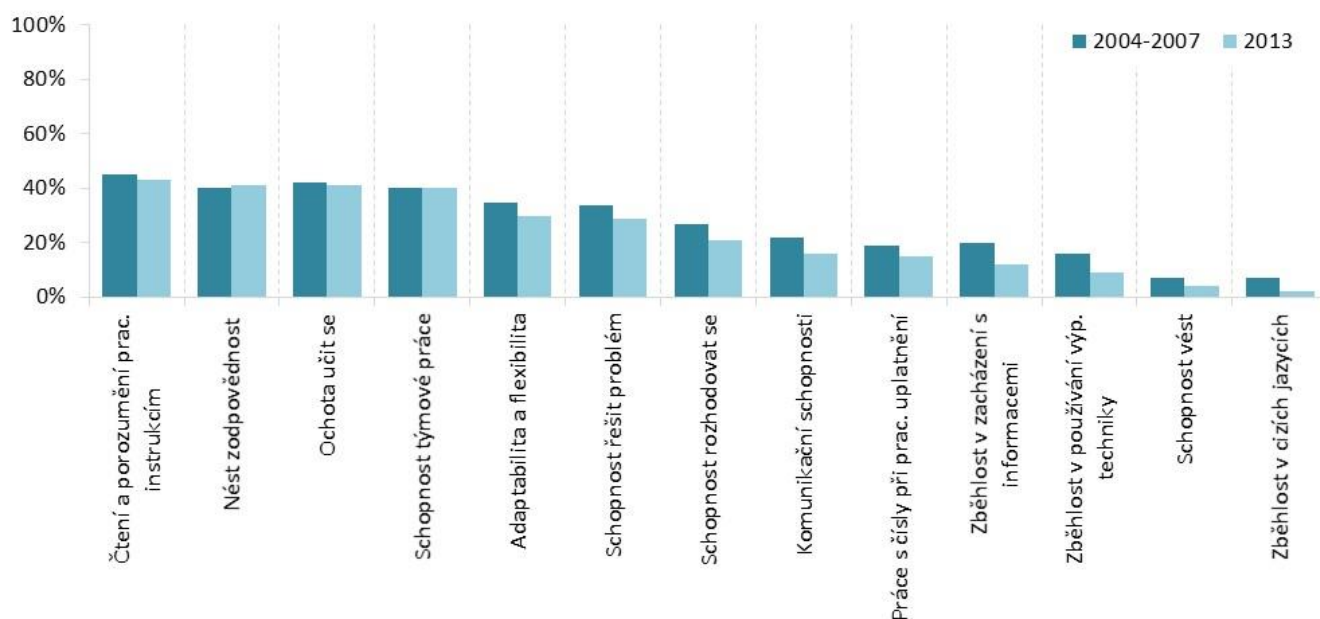
Obrázek 4: Srovnání důležitosti kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání v letech 2004 – 2007 a 2013

	2004-2007			2013		
	Vyučení	Maturanti	Vysokoškoláci	Vyučení	Maturanti	Vysokoškoláci
Komunikační schopnosti	22%	60%	81%	16%	58%	88%
Nést zodpovědnost	40%	62%	81%	41%	64%	87%
Schopnost řešit problém	34%	62%	81%	29%	60%	87%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	45%	69%	75%	43%	73%	86%
Schopnost rozhodovat se	27%	53%	79%	21%	51%	82%
Ochota učit se	42%	68%	79%	41%	65%	80%
Zběhlost v zacházení s informacemi	20%	58%	78%	12%	47%	76%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	16%	63%	78%	9%	57%	75%
Adaptabilita a flexibilita	35%	56%	72%	30%	51%	71%
Schopnost týmové práce	40%	59%	73%	40%	55%	68%
Práce s čísly při prac. uplatnění	19%	46%	63%	15%	45%	64%
Schopnost vést	7%	29%	74%	4%	24%	62%
Zběhlost v cizích jazycích	7%	30%	67%	2%	14%	50%

Zdroj: Úlovec M. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. NÚV. Praha. 2014.

Podívejme se nyní na hodnocení klíčových kompetencí detailněji, z pohledu jednotlivých stupňů vzdělání. Jestliže srovnáme hodnocení důležitosti klíčových kompetencí **u vyučených**, můžeme vidět, že obecně dochází **v hodnocení důležitosti kompetencí k mírnému poklesu**. V obou šetřeních zaměstnavatelé vyzdvihují především kompetence související se čtením a porozuměním pracovním instrukcím, schopností nést zodpovědnost a ochotou učit se. V roce 2013 nicméně dochází k poklesu v hodnocení důležitosti schopnosti samostatného rozhodování, komunikačních schopností a také zběhlosti ve využívání výpočetní techniky.

Obrázek 5: Srovnání důležitosti kompetencí u vyučených v letech 2004 – 2007 a 2013

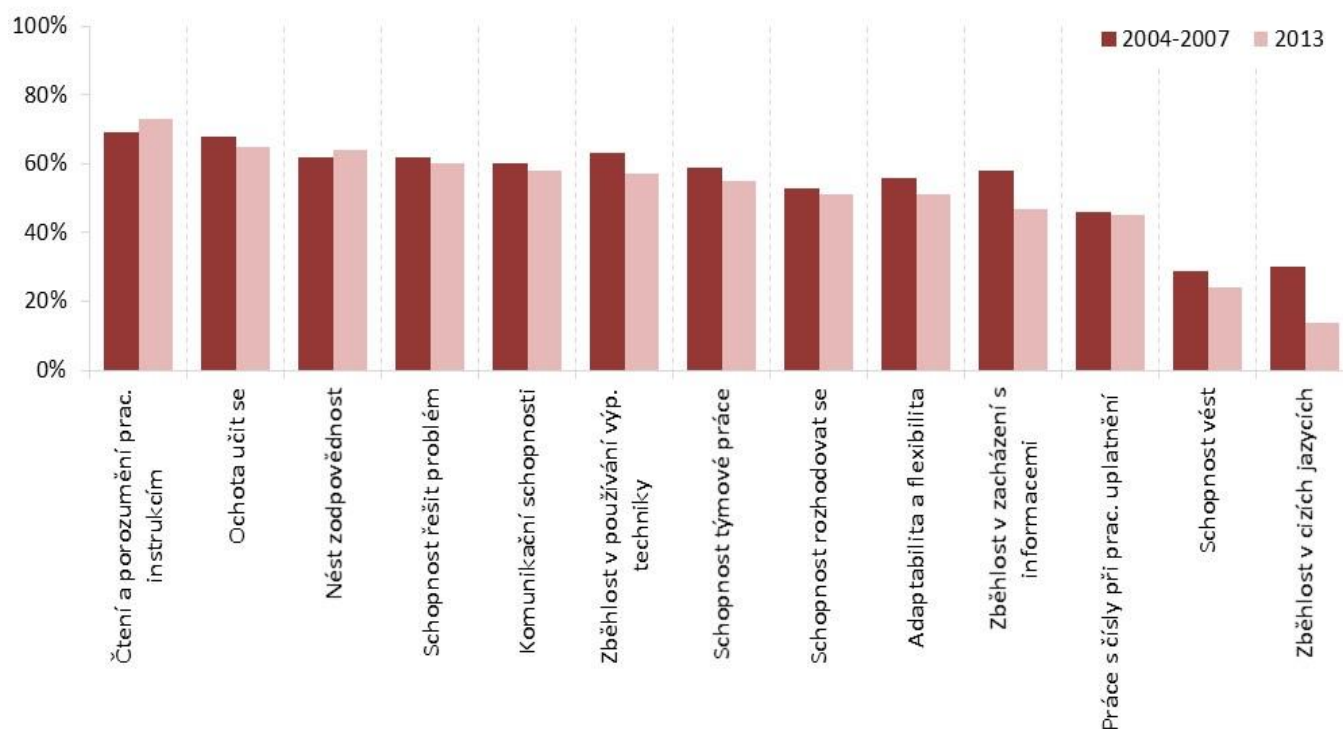


Zdroj: Úlovec M. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. NÚV. Praha. 2014.

Vnímání důležitosti jednotlivých kompetencí zaměstnavateli z různých ekonomických sektorů se liší. **Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru, ale i v terciárním sektoru jsou „benevolentnější“** téměř u všech sledovaných klíčových kompetencí. Větší rozdíly v hodnocení důležitosti jsou navíc patrné u těch kompetencí, které se úzce váží k pracovním činnostem a jsou pro pracovní uplatnění vyučených obzvláště důležité - čtení a porozumění pracovním instrukcím, zacházení s informacemi a výpočetní technikou, ale také i ochota učit se, adaptabilita a flexibilita. Naopak k mírnému růstu v hodnocení důležitosti kompetencí u vyučených dochází u zaměstnavatelů v kvartérním sektoru. Kompetence, které jsou u vyučených obecně považovány za nejdůležitější, jsou zaměstnavateli v kvartérním sektoru ještě o něco více akcentovány. Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru oproti předchozímu šetření také zdůrazňují schopnost týmové práce. V hodnocení důležitosti kompetencí u vyučených naopak v případě zaměstnavatelů v kvartérním sektoru dochází k poklesu u zběhlosti v cizích jazycích a zacházení s informacemi, dále u kompetencí, které reprezentují samostatnost jedince a jeho komunikační dovednosti.

U maturantů je stejně jako u vyučených zdůrazňována potřeba a schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochota učit se a schopnost nést zodpovědnost. I v případě maturantů dochází oproti šetření v letech 2004 – 2007 k mírnému poklesu v hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí. Rozdíly v hodnocení jsou výrazné zejména v případě zběhlosti v zacházení s informacemi a také ve zběhlosti v cizích jazycích, kde je rozdíl největší. Zatímco v letech 2004 – 2007 byla zběhlost v cizích jazycích označena jako důležitá 30 % zaměstnavatelů, v roce 2013 ji za důležitou považuje už jenom 14 % dotázaných zaměstnavatelů.

Obrázek 6: Srovnání důležitosti kompetencí u maturantů v letech 2004 – 2007 a 2013



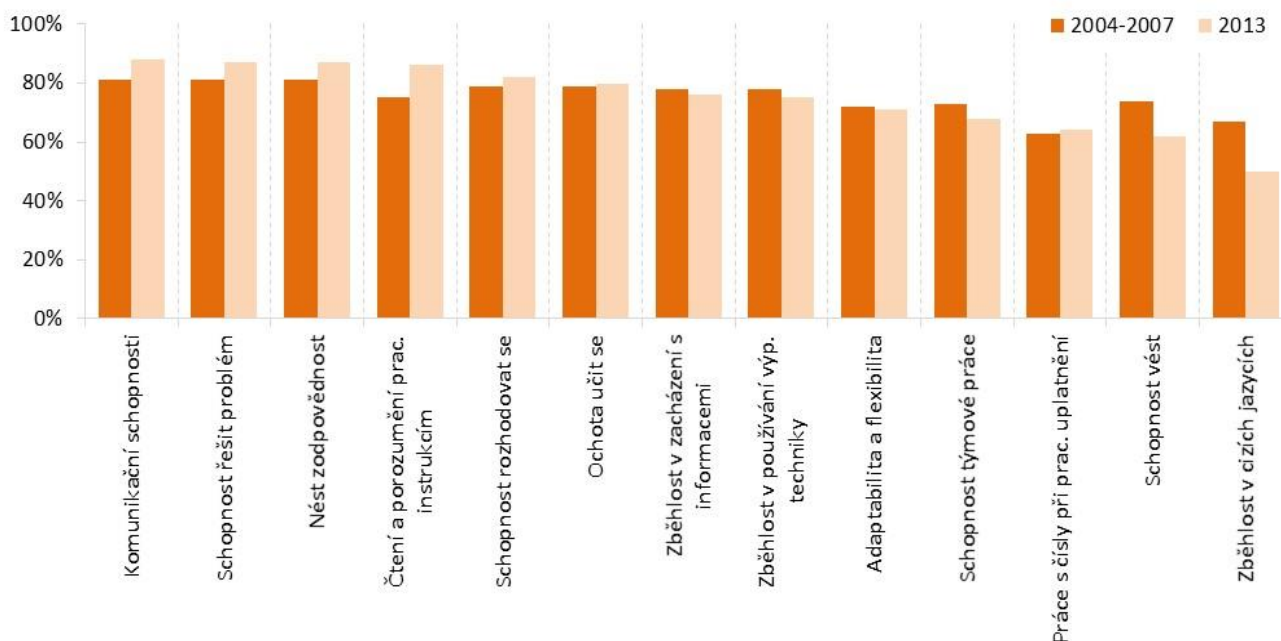
Zdroj: Úlovec M. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. NÚV. Praha. 2014.

Jestliže se podíváme na hodnocení důležitosti napříč ekonomickými sektory, je opět patrný výrazný pokles v hodnocení zejména mezi zaměstnavateli v sekundárním sektoru. Ti považují za méně důležité zejména zběhlost v zacházení s informacemi a používání výpočetní techniky a zběhlost v cizích jazycích. Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru z hlediska důležitosti také mnohem hůře hodnotí kompetence související s adaptabilitou a flexibilitou absolventů, jejich ochotou učit se a získávat nové znalosti a schopností týmové práce. V případě zaměstnavatelů v terciárním sektoru je patrný výrazný pokles v hodnocení důležitosti jen u dvou kompetencí, a to zběhlost v cizích jazycích a zběhlost v zacházení s informacemi. Zaměstnavatelé v terciárním sektoru naopak o něco více zdůrazňují pěstování a rozvíjení vlastní odpovědnosti v pracovním procesu. Také u zaměstnavatelů v kvartérním sektoru je nejvýraznější pokles důležitosti ve zběhlosti v cizích jazycích. Jako méně důležité jsou dále hodnocené kompetence související se schopností vést a zběhlostí v zacházení s informacemi. Důležitost čtení a porozumění pracovním instrukcím u maturantů naproti tomu vzrostla o 9 %.

Podívejme se nyní na **hodnocení důležitosti kompetencí u vysokoškoláků**. Již bylo řečeno, že na lidi s vysokoškolským vzděláním kladou zaměstnavatelé ve srovnání s ostatními úrovněmi dosaženého vzdělání logicky vyšší nároky a mají z hlediska jejich kvalifikace a kompetentnosti vyšší očekávání. Pokud se navíc podíváme na časové srovnání hodnocení důležitosti klíčových kompetencí, můžeme vidět, že **v případě vysokoškoláků je důležitost kompetencí v roce 2013 vyšší ve více případech, než je tomu u vyučených a maturantů**. Konkrétně se to týká komunikačních dovedností, schopností řešit nastalý problém, rozvíjení vlastní odpovědnosti a čtení a porozumění pracovním instrukcím. Zmíněné kompetence jsou navíc zaměstnavateli z hlediska

uplatnitelnosti absolventů vnímány jako nejdůležitější. Hlubší propad v hodnocení důležitosti kompetencí je patrný u schopnosti vedení kolektivu. Výraznější pokles v důležitosti kompetencí je zřetelný také ve zběhlosti v cizích jazycích, stejně jako u maturantů.

Obrázek 7: Srovnání důležitosti kompetencí u vysokoškoláků v letech 2004 – 2007 a 2013



Zdroj: Úlovec M. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. NÚV. Praha. 2014.

Růst důležitosti kompetencí u vysokoškoláků je výrazný zejména u zaměstnavatelů v terciárním sektoru, v menší míře též v kvartéru. V případě zaměstnavatelů v terciárním sektoru je nárůst v hodnocení důležitosti kompetencí patrný zejména v případě osvojování a rozvíjení schopností nést vlastní odpovědnost, schopnosti řešit problém a komunikačních dovedností. Dále zaměstnavatelé v terciárním sektoru považují za důležitější čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnost rozhodovat se a ochotu se učit a dále se vzdělávat.

V případě zaměstnavatelů v kvartérním sektoru je u vysokoškoláků kladen větší důraz především na čtení a porozumění pracovním instrukcím. Naopak je u zaměstnavatelů v kvartérním sektoru zřetelný poměrně hluboký propad v případě kompetencí, které se týkají schopnosti vést a zběhlosti v cizích jazycích.

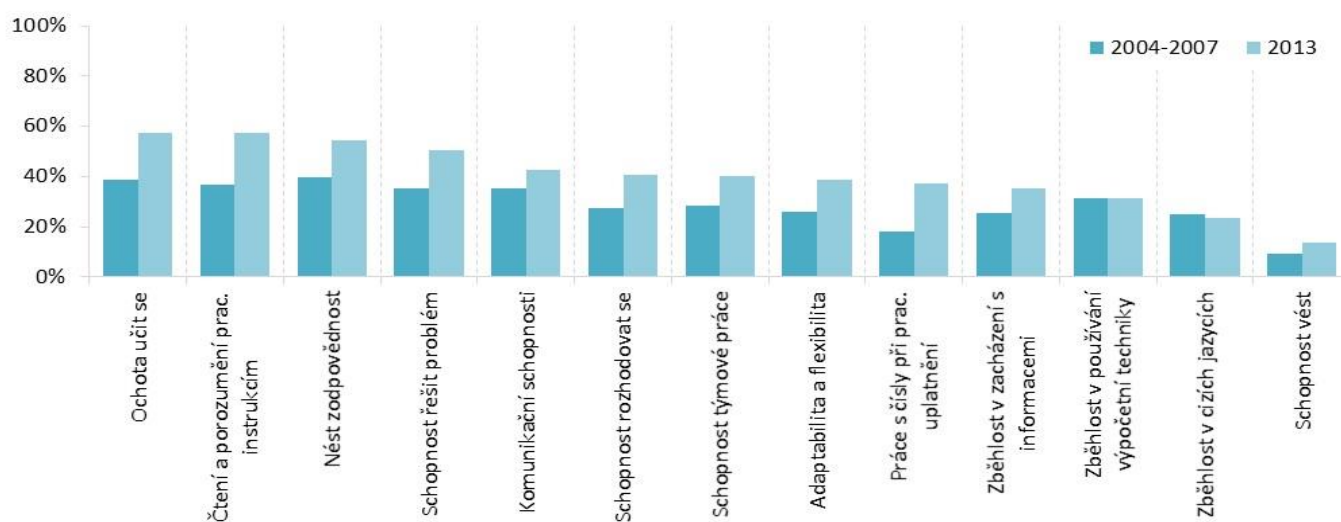
Na základě změn v hodnocení klíčových kompetencí se zdá, že jsou zaměstnavatelé vůči schopnostem a kompetencím absolventů škol poněkud benevolentnější a shovívavější, než tomu bylo v předchozích letech. Většina sledovaných klíčových kompetencí je z pohledu zaměstnavatelů pro úspěšné uplatnění absolventů škol při přechodu na pracovní trh méně důležitá. Výjimkou jsou absolventi s vysokoškolským vzděláním, na které zaměstnavatelé kladou vyšší nároky a požadavky na kvalifikaci. Důvodem může být skutečnost, že vysokoškolsky vzdělaných lidí v české společnosti stále přibývá a zaměstnavatelům se v této vzdělanostní skupině rozšiřuje zdroj potenciální pracovní síly. Naproti tomu nároky na pracovní sílu z řad vyučených se poněkud snižují, jelikož zaměstnavatelé v této vzdělanostní skupině mnohdy pociťují nedostatek pracovní síly (zejména v některých oborech). Poměrně zarážející je však skutečnost, že z pohledu zaměstnavatelů klesá důležitost ovládnutí cizích jazyků u maturantů a vysokoškoláků, neboť právě kompetence spojené se znalostí a ovládnutím cizích jazyků byly v obou vzdělanostních skupinách vždy považovány za vysoce důležité.

Míra osvojení klíčových kompetencí absolventy škol podle stupně dosaženého vzdělání

Kromě důležitosti klíčových kompetencí, jež výrazně determinují úspěšnost jedince při vstupu na pracovní trh, zaměstnavatelé současně hodnotili míru jejich osvojení v rámci formálního vzdělávání. Zaměstnavatelé u každé z klíčových kompetencí mohli zhodnotit, zda je příprava na školách z hlediska jejich osvojení dostatečná či nikoliv, a na které kompetence by se měly školy v rámci přípravy více zaměřit. Zaměstnavatelé se tak mohli vyjádřit k tomu, jaké oblasti považují při uplatnění absolventů vstupujících na trh práce za problematické, a zdůraznit tak nezbytnou potřebu se uvedeným oblastem více věnovat.

Přípravenost absolventů učebních oborů je vnímána poměrně negativně. Ze srovnání šetření z roků 2004 – 2007 a se spokojeností v roce 2013 je téměř u každé sledované klíčové kompetence zaznamenáno horší hodnocení zaměstnavateli než v předešlém šetření. Rozdíly v hodnocení jsou v některých případech poměrně markantní.

Obrázek 8: Nedostatky v připravenosti vyučených - srovnání výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013

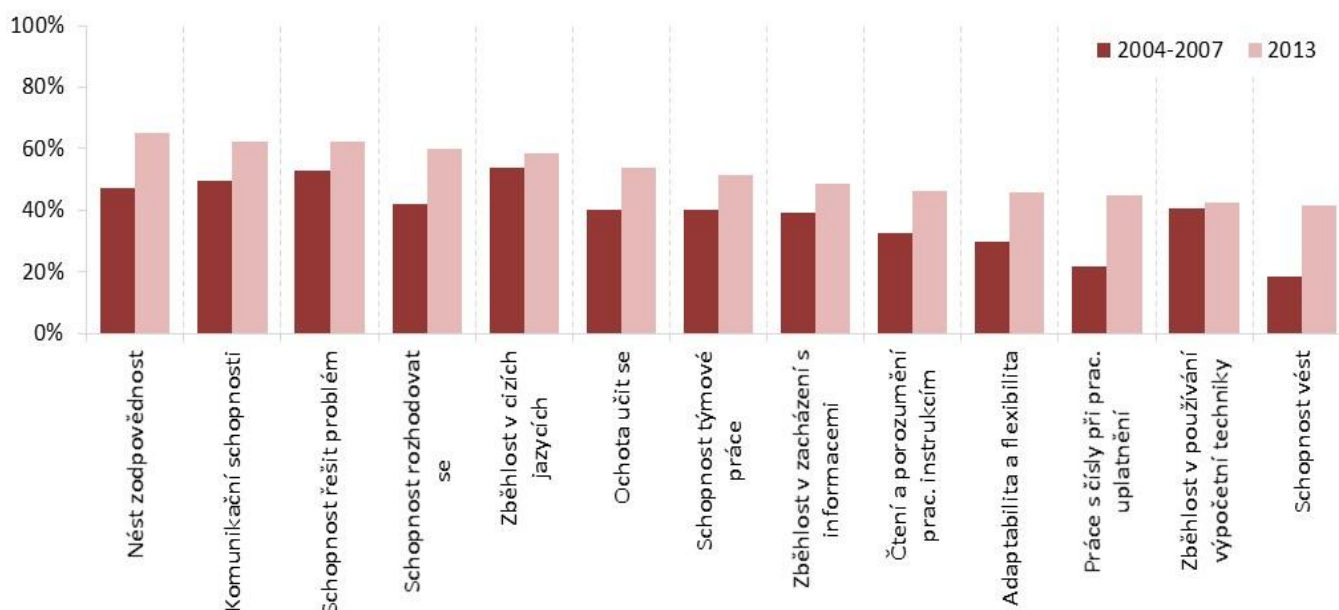


Zdroj: Úlovec M. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. NÚV. Praha. 2014.

Nedostatečnou připravenost pociťují zaměstnavatelé u vyučených zejména v souvislosti s pěstováním vztahu k získávání nových znalostí a dovedností a také s motivací k dalšímu vzdělávání. Absolventi s výučním listem jsou také podle zaměstnavatelů hůře připraveni z hlediska čtení a porozumění pracovním instrukcím, rozvíjení vlastní odpovědnosti a schopnosti řešit problém. Pozitivně je v časovém srovnání hodnocena připravenost absolventů z hlediska zběhlosti v používání výpočetní techniky a zběhlosti v cizích jazycích v tom smyslu, že jsou absolventi s výučním listem v těchto dvou oblastech podle zaměstnavatelů připraveni školou podobně jako v předchozím šetření v letech 2004 – 2007. U všech ostatních kompetencí došlo v hodnocení k poměrně výraznému zhoršení.

Z hlediska míry osvojení kompetencí a připravenosti absolventů se podle názoru zaměstnavatelů situace zhoršila i u osob s maturitním vzděláním. **Připravenost absolventů maturitních oborů se podle nich zhoršila téměř u všech sledovaných kompetencí.** Absolventi vstupující na trh práce nejsou z pohledu zaměstnavatelů dostatečně připraveni zejména z hlediska rozvíjení vlastní odpovědnosti, komunikačních schopností, schopnosti řešit problém a rozhodovat se. Zaměstnavatelé negativně vnímají také nedostatečné jazykové dovednosti absolventů maturitních oborů, nicméně v případě této kompetence nedošlo oproti předchozímu šetření k žádnému dramatickému posunu v hodnocení. Hodnocení se příliš nezměnilo ani v případě zběhlosti v používání výpočetní techniky.

Obrázek 9: Nedostatky v připravenosti maturantů - srovnání výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013

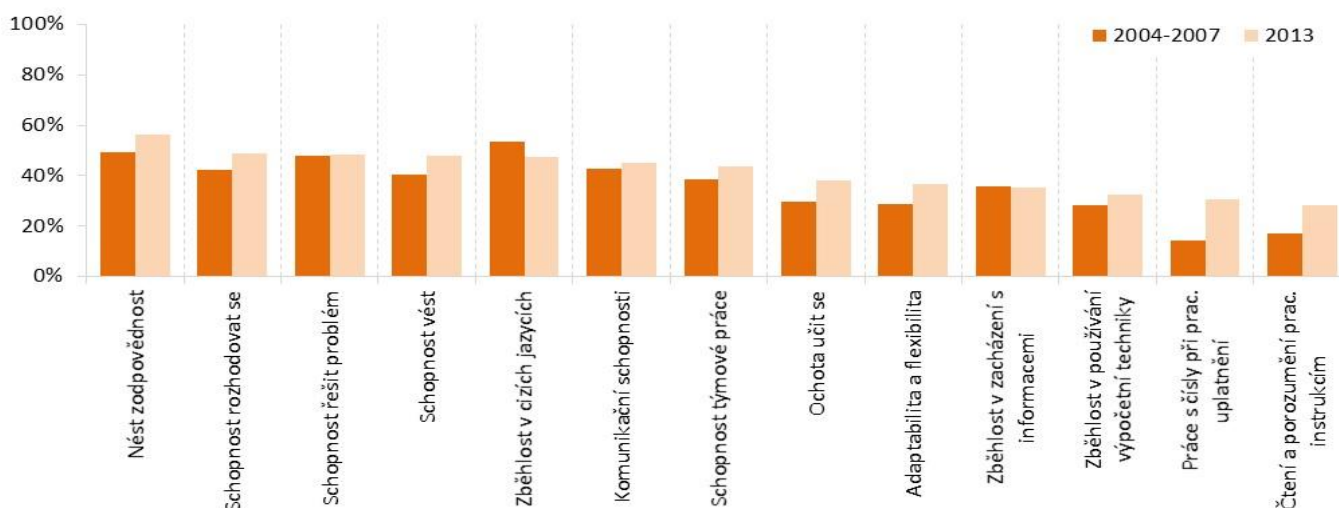


Zdroj: Úlovec M. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. NÚV. Praha. 2014.

V souvislosti s negativním hodnocením připravenosti absolventů maturitních oborů ze strany zaměstnavatelů se nabízí otázka, zda je pokles v připravenosti této pracovní síly způsoben i tím, že větší část absolventů maturitních oborů dále pokračuje ve své vzdělávací kariéře na vysokých školách. Na trh práce tak přicházejí ve větší míře absolventi maturitních oborů, kteří nemají studijní předpoklady.

V souvislosti s osvojováním klíčových kompetencí a hodnocením připravenosti absolventů jsou **zaměstnavatelé méně skeptičtí v případě vysokoškoláků**. Z porovnání údajů je poměrně dobře vidět, že v hodnocení připravenosti absolventů s vysokoškolským diplomem nejsou tak velké rozdíly, jako je tomu v případě vyučených a maturantů. Ve srovnání s výsledky z roku 2004 – 2007 jsou zaměstnavateli v případě absolventů vysokých škol vnímány více negativně pouze kompetence související s prací s čísly v rámci pracovního uplatnění a se čtením a porozuměním pracovním instrukcím (ačkoliv je míra osvojení těchto kompetencí nejvyšší ve srovnání s ostatními sledovanými klíčovými kompetencemi). **Vysokoškolsky vzdělaní lidé jsou podle zaměstnavatelů nedostatečně připraveni především z hlediska rozvíjení vlastní odpovědnosti, schopnosti rozhodovat se, řešit problém a vést.**

Obrázek 10: Nedostatky v připravenosti vysokoškoláků - srovnání výsledků za roky 2004 – 2007 a 2013



Zdroj: Úlovec M. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. NÚV. Praha. 2014.

Z výstupů pro jednotlivé stupně vzdělání týkající se připravenosti absolventů z hlediska jejich osvojení klíčových kompetencí se může zdát, že absolventi jsou z pohledu zaměstnavatelů nedostatečně připraveni. To do určité míry naznačují také výsledky šetření realizovaného v letech 2004 – 2007, z nichž je zhoršení v hodnocení připravenosti absolventů vstupujících na trh práce zcela patrné.

Zde je však třeba podotknout jednu velmi důležitou věc. Zaměstnavatelé totiž v mnohých případech žijí v domněni, že školy mají připravovat své studenty na konkrétní pracovní pozice, které zaměstnavatelé na pracovním trhu nabízejí. Očekávají tak, že absolvent bude dostatečně kvalifikovaný a kompetentní, aby mohl vykonávat činnosti v rámci nabízeného pracovního místa. Takto však uvažovat nelze. Školy v rámci počátečního vzdělávání poskytují studentům v rámci školní přípravy potřebné základy a profilují je šířeji z jednoho prostého důvodu. Širší profilace vytváří předpoklady k úspěšnému uplatnění absolventů na trhu práce.

Pokud by byli absolventi připravováni na konkrétní pracovní pozice, jejich možnost uplatnění na trhu práce by byla logicky poměrně omezená. Vzdělávací dráhu nelze omezovat pouze na formální vzdělávání. Vzdělání je třeba chápat v prizmatu celoživotního vzdělávání a učení, které probíhá ve většině etap života jedince. Získávání specifických dovedností spojených s výkonem práce na konkrétní pozici by proto mělo probíhat v rámci informálního učení a dalšího vzdělávání, na němž by se zaměstnavatelé měli podílet a podporovat jej.

Klíčové nebo profesní kompetence?

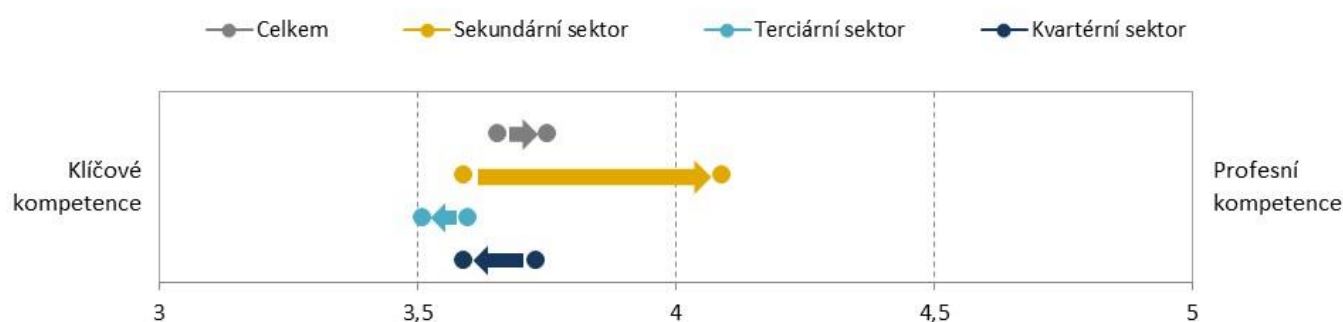
Charakter klíčových a profesních kompetencí a jejich vzájemná rozdílnost byly popsány již výše. Zatímco profesní kompetence se vztahují ke konkrétní profesi a jsou výsledkem oborové profilace, klíčové kompetence mají univerzálnější charakter a jsou uplatnitelné i mimo rámec oborové profilace. Bez ohledu na to, zda hovoříme o prosazení se absolventů škol na trhu práce, nebo o zkušeném pracovníkovi, který se již nějakou dobu na pracovním trhu pohybuje.

V důsledku univerzálnosti klíčových kompetencí a míře jejich uplatnitelnosti v různých oblastech tak poskytují pracovní síle určitou míru flexibility. Jejich osvojením může pracovní síla nabýt dovedností, které se dají následně uplatnit v různých oborech činností a různých profesních oblastech. Škála využití klíčových kompetencí je ve srovnání s profesními kompetencemi bohatší v tom smyslu, že klíčové kompetence nejsou vázány pouze ke konkrétním činnostem, jako je tomu právě u profesních kompetencí.

Jak se k této otázce staví zaměstnavatelé na trhu práce? Mají zájem o pracovní sílu, která převážně disponuje profesními kompetencemi přímo využitelnými v rámci konkrétní nabízené pracovní pozice? Nebo mají zájem o pracovní sílu, která může vykonávat rozličné úkoly a pracovní činnosti a je schopna flexibilněji reagovat na měnící se požadavky zaměstnavatelů?

Pokud jde o **preferenci klíčových a profesních kompetencí**, můžeme v následujícím grafu vidět, že **zaměstnavatelé upřednostňují spíše jejich sladění**. Preference klíčových a profesních kompetencí byla zjišťována prostřednictvím šestibodové škály, kde 1=klíčové kompetence a 6=profesní kompetence. Z grafu 15 můžeme vyčíst, že se zaměstnavatelé obecně pohybují kolem středu šestibodové škály – to se týká především zaměstnavatelů v terciárním a kvartérním sektoru. V případě zaměstnavatelů v sekundárním sektoru je nicméně vidět mírná inklinace k profesním kompetencím. Pokud se zároveň podíváme na časové srovnání výsledků za zaměstnavatele v sekundárním sektoru, tak je oproti šetření v letech 2004 – 2007 patrné zdůraznění profesních kompetencí. U zaměstnavatelů v terciárním a kvartérním sektoru je naopak vidět mírné zdůraznění kompetencí klíčových (rozdíly v preferencích jsou však opravdu jen nepatrné).

Obrázek 11: Preference profesních a klíčových kompetencí – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013

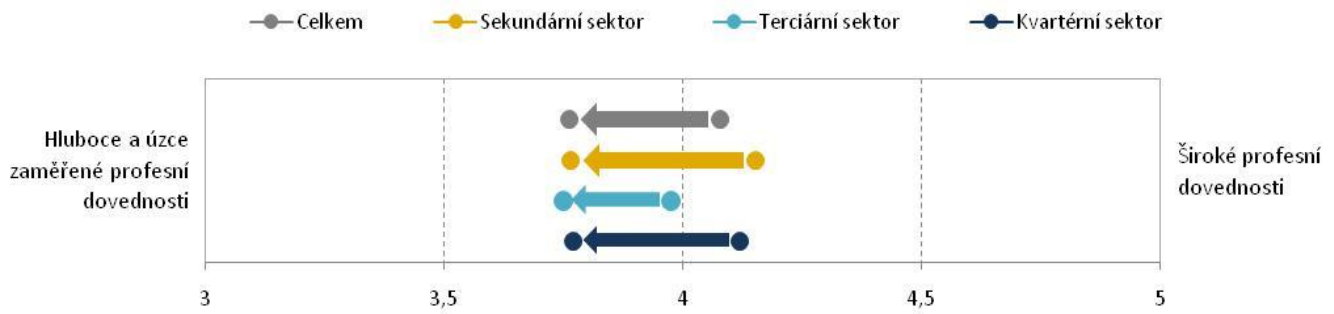


Zdroj: Úlovec M. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013. NÚV. Praha. 2014.

Hluboké nebo široké profesní dovednosti?

V souvislosti s požadavky zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti pracovní síly z hlediska jejich uplatnitelnosti byli zaměstnavatelé také dotazováni na to, jakou profilaci v rámci profesních kompetencí upřednostňují. Zaměstnavatelé se ve výsledcích přiklánějí k širším dovednostem pracovníka. Nicméně z časového srovnání je dobře patrné, že v letech 2004 - 2007 se široké profesní kompetence zdůrazňovaly více, především v sekundárním a kvartérním sektoru. V obou ekonomických sektorech jsou tedy v roce 2013 oproti předchozím rokům o něco více upřednostňovány hlubší kompetence a specializace pracovní síly na trhu práce.

Obrázek 12: Preference hlubokých a širokých profesních kompetencí – srovnání v letech 2004 – 2007 a 2013



Zdroj: Úlovec M. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013. NÚV. Praha. 2014.

V případě kvartérního sektoru je vyšší požadavek na hluboké profesní kompetence pravděpodobně silně ovlivněn rozrůstající se potenciální pracovní silou s vysokoškolským vzděláním a tedy dostatečnými zdroji pro specializované činnosti v rámci nabízených pracovních pozic. U zaměstnavatelů v sekundárním sektoru je zdůrazňování hlubokých profesních kompetencí do jisté míry determinováno samotnou povahou pracovních činností a potřebou jejich specializace. Otázkou nicméně zůstává, nakolik je akcentace hlubokých kompetencí pro zaměstnavatele a pracovní sílu vstupující na trh práce "výhodná" nebo naopak kontraproduktivní, uvážíme-li, že si zaměstnavatelé v určitých oblastech stěžují na nedostatek pracovní síly – a to především právě v sekundárním sektoru.

Otázky a úkoly:

Tzv. „klíčové kompetence“ v kontextu vzdělávání a odborné přípravy představují:

- a) kompetence, oprávnění k řízení vzdělávacích institucí
- b) znalosti, schopnosti a dovednosti k řešení problémů
- c) obecně přenositelné a použitelné soubory kvalit osobnosti, které každý člověk potřebuje k tomu, aby mohl plnohodnotně žít v současném světě.

Správná odpověď je c).

Mezi klíčové kompetence obvykle nejsou zahrnovány:

- a) schopnost práce s informacemi
- b) schopnost řešit problém
- c) adaptabilita a flexibilita
- d) schopnost nést zodpovědnost
- e) ochota učit se
- f) schopnost řídit motorové vozidlo
- g) schopnost týmové práce
- h) schopnost manipulativního ovlivňování

Správná odpověď je f) a h).

Z vyjádření dotazovaných zaměstnavatelů vyplývá, že z hlediska dobré uplatnitelnosti absolventů a jejich připravenosti pro výkon povolání je žádoucí, aby absolventi byli vybaveni:

- a) spíše širšími, avšak dostatečně hlubokými profesními dovednostmi a přitom měli srovnatelně dobrou úroveň klíčových kompetencí
- b) spíše užšími profesními dovednostmi a přitom měli srovnatelně dobrou úroveň klíčových kompetencí
- c) klíčovými dovednostmi na vysoké úrovni, úroveň profesních dovedností pak zpravidla není důležitá

Správná odpověď je a).

Spokojenost zaměstnavatelů s mírou osvojení klíčových dovedností u absolventů škol:

- a) je stabilně velmi dobrá u všech vzdělanostních skupin.
- b) v posledních letech se výrazně zhoršila.
- c) V posledních letech se výrazně zlepšila.

Správná odpověď je b).

Náměty k zamyšlení:

Zamyslete se nad profilem vašich studentů a (budoucích) absolventů. Přináší jim vzdělávací proces dostatek stimulů k rozvoji klíčových kompetencí? Věnujete v rámci výuky jednotlivých předmětů, příp. dalších výchovně-vzdělávacích aktivit těmto otázkám dostatek „stimulující“ pozornosti? Jak si představujete ideálního absolventa vaší školy z hlediska vybavenosti klíčovými kompetencemi? V čem spatřujete případně největší slabiny vašich studentů a absolventů z hlediska těchto kompetencí?

Výzvy pro kariérové poradenství na školách a náměty na zlepšení připravenosti absolventů na vstup na trh práce

Ze všech uvedených informací je zřejmé, že kariérové poradenství sehraává a bude sehraávat klíčovou roli v připravenosti absolventů škol na vstup do profesního života. Aplikace principů kariérového poradenství na školách je jedním z faktorů, které mohou výrazným způsobem přispět k prevenci nezaměstnanosti absolventů škol a k volbě takové vzdělávací/profesní dráhy, která bude žákovi vyhovovat a bude pro něj perspektivní. Současně má kariérové poradenství významnou úlohu v seznámení žáků škol s požadavky trhu práce a s pohledem, kterým vnímají absolventy škol zaměstnavatelé. Školy se tak v rámci výuky i poradenské činnosti musí soustředit na několik klíčových oblastí, které mají značný vliv na úspěšnost absolventů na trhu práce.

Kariérové vzdělávání

Prvořadým úkolem kariérového poradenství je poskytnout žákům kvalitní kariérové vzdělávání, které jim umožní orientovat se v množství informací a údajů, se kterými se ohledně své vzdělávací či profesní volby setkávají. Cílem kariérového vzdělávání je žák, který si osvojí kompetence nezbytné pro řízení své vlastní kariéry, a které bude moci využívat i v dalších oblastech života (nejen ve vzdělávání či uplatnění na trhu práce). Rozvoj tzv. **Career management skills** je jedním z hlavních cílů kariérového vzdělávání. Součástí kvalitního kariérového vzdělávání musí být i osvojení schopností prezentace a sebezprezentace žáků včetně přijímacího pohovoru, správného vyjadřování apod.

Poskytování kvalitních a ověřených informací žákům a jejich rodičům

Žáci a jejich rodiče musí dostávat kvalitní a ověřené informace, které jim napomohou se orientovat v možnostech další vzdělávací či profesní dráhy. Důležitým **nástrojem je tak vytvoření či využívání ověřených a srozumitelných zdrojů vzdělávací nabídky a informací ze světa práce pro rodičovskou veřejnost a pro žáky**. Je nutné, aby žáci při rozhodování o vzdělávací a

profesní dráze vzali v úvahu také informace o perspektivách a možnostech následného pracovního uplatnění. Zvýšení informovanosti může pozitivně ovlivnit rozhodování o výběru studijního oboru a přesměrování vzdělávací poptávky k oborům, jejichž absolventi mají na trhu práce příznivější situaci. Vhodné informace také mohou omezit výběr nevhodného oboru, kdy žáci na střední škole zjistí, že je daný obor nebaví, nemají k němu vztah a nechtějí v něm pracovat. Dostatek včasných informací může riziko špatné volby značně snížit.

Prevence předčasných odchodů ze vzdělávání

Součástí kariérového poradenství na školách musí být i prevence a případně též intervence předčasných odchodů ze vzdělávání. Kariérové poradenství se zejména na středních školách musí více zaměřit na problémy žáků, kterým hrozí odchod ze vzdělávání a na možnosti řešení jejich individuální situace. Právě v těchto případech se musí uplatnit potenciál kvalitního kariérového poradenství – odhalit jedince ohrožené rizikem předčasného odchodu ze vzdělávacího procesu, systematicky s ním pracovat, posoudit jeho předpoklady pro studium i míru identifikace se zvoleným oborem a v konečném důsledku nalézt řešení. Tím může být rovněž dokončení přípravy na povolání ve vhodnějším, méně náročném oboru. Důležité zde je, aby mladý člověk ohrožený předčasným odchodem ze školy, pokračovat ve vzdělávání. Klesající poptávkou po nekvalifikované práci se dramaticky snižuje šance lidí bez kvalifikace na pracovní uplatnění. **Nízká kvalifikace, bez vůle jejího zvyšování, tak často znamená celoživotní handicap pro uplatnitelnost na trhu práce.**

Zajištění spolupráce se sociálními partnery zejména se zaměstnavateli v regionu

Problémy s uplatněním absolventů odborníci do značné míry připisují **absenci kvalitní praxe**, její nedostatečnosti s ohledem na její krátké trvání, případně její nízké kvalitě, která v důsledku nevede k osvojení profesních dovedností v potřebné míře. Nespokojenost s jejich úrovní, zejména u absolventů odborných škol je ze strany zaměstnavatelů registrována velice často. Tento stav je důsledkem především odtržení školní praxe od reálného pracovního prostředí a velmi často především od moderních pracovních prostředků a technologií v praxi užívaných.

Kromě nízkého objemu praxe, její případnou odtrženost od firemní či technologické reality je také připomínán **nízký kontakt škol se zaměstnavateli**. Zaměstnavatelé musí být zainteresováni na přípravě absolventů, a to například zapojením do výuky, prostřednictvím externí výuky odborníků na školách, stáží, exkurzí, zajištěním praxe přímo v provozu. Je zde nutná součinnost obou stran – škol i zaměstnavatelů.

Prostupnost vzdělávacích cest, flexibilita vzdělávacích programů

Součástí navrhovaných řešení situace absolventů na trhu práce je i zajištění **prostupnosti vzdělávacích cest** prostřednictvím **vyšší flexibility vzdělávacích programů**. Český vzdělávací systém má výhodu značné prostupnosti, a to jak horizontální tak vertikální. Je však nezbytné využít všech možností, které se pro mobilitu žáků v rámci vzdělávacího systému dají využít – informovat žáky o jejich možnostech a dostatečně je motivovat k využití těchto možností. Změna školy či oboru může být limitována zejména vnějšími faktory jako je vzdálenost školy s podobným oborem, nutnost nastoupit do nižšího ročníku v nové škole z důvodu získání dostatečných odborných znalostí apod. Současně je nezbytné vést žáky celoživotnímu učení (podpora dalšímu vzdělávání, nástavbovému a dálkovému studiu; vytvářet podmínky pro možnost dokončení vzdělávání, které bylo předčasně ukončeno atd.), které jediné jim umožní zůstat aktivní po celý život.

Dostatečná nabídka dalšího vzdělávání

Nedílnou součástí vzdělávacího systému musí být také další vzdělávání, které může velmi pružně a rychle reagovat na aktuální požadavky trhu práce, stále rychlejší technologické změny apod. Zatímco změny v počátečním vzdělávání se projeví až po několika letech, další vzdělávání může na potřeby vzdělávání a rozvoje profesí reagovat v mnohem kratší době. Celoživotní vzdělávání pak musí zajišťovat provázanost a návaznost počátečního a dalšího vzdělávání, které povede k získání požadované kvalifikace.

Prognózy o vývoji na trhu práce, rozvoji regionů; potřeba užší spolupráce sociálních partnerů

Základem pro optimalizaci vzdělávací nabídky v regionu musí být seriózní **informace, prognózy o předpokládaném ekonomickém vývoji v regionu a perspektivě rozvoje jednotlivých odvětví a oborů a s tím související požadavky na strukturu pracovních sil**. Podstatné jsou nejen záměry hlavních zaměstnavatelů a jejich nároky na počty absolventů jednotlivých oborů, ale i situace menších firem, které vytvářejí pracovní místa. Problémem získání informací tohoto typu je ale skutečnost, že velké podniky často nejsou dostatečně stabilizované a drobné a malé firmy reagují živelně podle situace na trhu. Z tohoto důvodu se doporučení soustředí na vytváření prognóz potřeb kvalifikační struktury v jednotlivých regionech a na provádění šetření budoucí poptávky regionálního trhu práce.

Problematika uplatnitelnosti absolventů je problematikou průřezovou a mezioborovou, jejíž řešení vyžaduje systémový, mezirezortní přístup a participaci všech zainteresovaných partnerů na národní, krajské i místní úrovni, napříč veřejným i soukromým sektorem. Je však zřejmé, že rozhodující díl odpovědnosti za úspěch v procesu pracovní integrace nese v konečném důsledku sám absolvent. K tomu, aby tuto odpovědnost mohl s plným vědomím převzít, musí být dobře připraven. Současně by měl mít přístup k ucelenému komplexu kvalitních poradenských služeb, a to nejen na počátku, ale i v průběhu celé své profesní kariéry. Klíčovou roli v komplexní a systematické přípravě budoucích absolventů na vstup do světa práce by bezesporu měla hrát **škola**. Cílem výchovně-vzdělávacího procesu a poradenského působení ve školách by nemělo být jen vedení žáků k osvojení nezbytného kompendia všeobecných i odborných znalostí a dovedností, ale i poskytnutí uceleného obrazu o světě vzdělávání a práce, seznámení s faktory důležitými pro volbu povolání a vzdělávací dráhy a především - vybavení kompetencemi nezbytnými pro celoživotní vzdělávání a cílevědomé rozhodování o vlastní vzdělávací a profesní dráze. Celoživotní učení je nezbytným předpokladem pro uplatnění na trhu práce v průběhu celé profesní kariéry, pro rozvoj flexibility a mobility na trhu práce.

Otázky a úkoly:

Označte výrok, který neplatí:

- a) Jedním z cílů kariérového vzdělávání a poradenství by měla být i výchova k celoživotnímu učení jako významnému předpokladu flexibility, mobility a tedy i celoživotní uplatnitelnosti na trhu práce.
- b) Nezbytnou součástí práce výchovného-kariérového poradce by měla být i práce s rodiči.
- c) Informace o uplatnění absolventů jednotlivých oborů vzdělání na trhu práce by měly být výlučným kritériem při rozhodování o dalším studiu.
- d) Práce s žáky, kteří jsou ohroženi předčasným ukončením studia, je jedním z nejvýznamnějších úkolů kariérového poradenství.
- e) Uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce často významně oslabuje nedostatečná praxe, resp. její nízká úroveň nevedoucí k poznání reálného pracovního prostředí.

Náměty k zamyšlení:

Pokuste se zhodnotit silné a slabé stránky zázemí pro poskytování kariérového poradenství ve Vaší škole (zejména z hlediska spolupráce se sociálními partnery, přístupu vedení školy, materiálně-technického vybavení). Pokuste se zamyslet nad možnostmi dalšího zlepšení (např. prohloubení spolupráce se sociálními partnery - úřadem práce, zaměstnavateli, rodičovskou veřejností). Jakou podporu byste potřebovali pro jejich realizaci?