

# Uplatnění absolventů plastikářských středoškolských oborů v praxi

Zuzana Julinová

---

Bakalářská práce  
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Zuzana JULINOVÁ**  
Osobní číslo: **H080172**  
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Uplatnění absolventů plastikářských  
středoškolských oborů v praxi**

Zásady pro vypracování:

**Analýza literárních pramenů a zpracování teoretických východisek**  
**Příprava výzkumu, výběr a charakteristika výzkumného souboru**  
**Provedení výzkumu**  
**Zpracování a vyhodnocení výsledku výzkumu**  
**Přijetí odpovídajících závěrů**  
**Doporučení pro praxi**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv.: Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.**

**HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum : základní metody a aplikace. 1. vyd. Praha : Portál, 2005.407 s. ISBN 8073670402.**

**HRONÍK, František, BARNETOVÁ, Iva.: Jak najít zaměstnání. 1.vyd. Brno: MotivPress, 2009. 108 s. ISBN 978-80-904-333-7.**

**MAREŠ, Petr.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Vydání třetí, upravené. Praha: Petr Mareš, 1994, 1998, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.**

**SKÁCELOVÁ a kol.:Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2008. 1.vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. 99 s. ISBN 978-80-87063-21-7.**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Ivo Benda**

Datum zadání bakalářské práce: **25. ledna 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **6. května 2011**

Ve Zlíně dne 25. ledna 2011

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*děkan*



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*ředitelka ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2)</sup>;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 25. 8. 2011

.....  
*Z. KUDRNOVÁ*

1) Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevyjádřeně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhlo obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Dizertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být iž nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, ač je-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy a užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou ze tyto osoby donést návrzené chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdětku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdětku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se věnuje tématu uplatnění absolventů středoškolských oborů, zejména plastikářských na trhu práce a hodnocení jejich kompetencí, spolu s jejich důležitostmi.

V teoretické části jsou popsány statistické údaje uplatnění absolventů na trhu práce, je zde rozebrána oblast nezaměstnanosti a ekonomické faktory s ní spojené. Teoretická část také popisuje aktuální potřeby zaměstnavatelů a trendy v oblasti řízení lidských zdrojů, konkrétné kompetenční modely.

V praktické části je popsán výzkum, jeho metody, cíle společně se závěry a doporučeními.

Klíčová slova: absolvent, vzdělání, trh práce, znalosti, dovednosti, kompetence, hodnocení, zaměstnání.

## **ABSTRACT**

The bachelor's thesis is focused on secondary school's graduates and their placement on the labour market, specially focused on area of plastics processes, including evaluation of their competencies and its importancies.

Theoretical part is describing statistical information about secondary school's graduates, area of unemployment and economy is defined. There are also current employer's needs understated with trends in human resources management, focused on competency model.

Practical part is designated for research, it's methods, goals and results followed by recommendations.

Keywords: graduate, education, labour market, knowledges, skills, competencies, evaluation, employment.

Děkuji touto cestou panu Ing. Ivo Bendovi za vedení této bakalářské práce, jeho podporu a za jeho cenné rady.

Motto: „Na budoucnosti je nejbáječnější to, že ji můžeme sami utvářet“. Charles Handy



Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>12</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>14</b>
<b>1 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ SOUVISLOSTI</b> .....	<b>15</b>
1.1 ABSOLVENT.....	15
1.2 TRH PRÁCE .....	16
1.2.1 Primární trh práce.....	16
1.2.2 Sekundární trh práce.....	16
1.3 NEZAMĚSTNANOST.....	17
1.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	18
1.3.2 Druhy nezaměstnanosti .....	18
1.3.3 Ekonomické směry a druhy nezaměstnanosti.....	20
1.3.4 Nezaměstnanost v České republice .....	22
1.3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	22
<b>2 VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>24</b>
2.1 ABSOLVENTI A PRAXE .....	26
2.1.1 Spojení teorie a praxe na Střední průmyslové škole polytechnické- centrum odborné přípravy Zlín.....	26
<b>3 KOMPETENCE</b> .....	<b>28</b>
3.1 DEFINICE KOMPETENCE .....	28
3.1.1 Typy kompetencí .....	28
3.1.2 Analýza kompetencí.....	29
3.1.3 Kompetenční pravidlo.....	29
3.1.4 Kompetenční model .....	29
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>32</b>
<b>4 VÝZKUM</b> .....	<b>33</b>
4.1 TYPY VÝZKUMU .....	33
4.1.1 Kvalitativní výzkum.....	33
4.1.2 Kvantitativní výzkum.....	33
4.1.3 Smíšený výzkum .....	34
4.2 METODY VÝZKUMU .....	34
4.2.1 Dotazník .....	34
4.2.2 Rozhovor .....	35
4.3 KVALITATIVNÍ VÝZKUM ZAMĚŘENÝ NA HODNOCENÍ KOMPETENCÍ ABSOLVENTŮ PLASTIKÁŘSKÝCH STŘEDOŠKOLSKÝCH OBORŮ V PRAXI .....	36
4.3.1 Cíl výzkumu .....	36
4.3.2 Výzkumný soubor .....	38
4.3.3 Metoda výzkumu.....	39
4.3.4 Sběr dat.....	39
4.3.5 Přepis rozhovorů .....	39
4.3.6 Srovnání výsledků rozhovorů.....	54

<b>5 ZÁVĚR ZPRACOVÁNÍ A VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....</b>	<b>58</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>60</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>62</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>66</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>67</b>
<b>PŘÍLOHA PI.....</b>	<b>68</b>
<b>PŘÍLOHA PII .....</b>	<b>71</b>

## ÚVOD

Absolventi střední či vysoké školy, plni nadšení, znalostí a vědomostí míří po ukončení studia, zužitkovat získané znalosti do zaměstnání. Zaměstnavateli pro ně mohou být instituce státní správy, neziskové organizace či zaměstnavatelé podnikatelského sektoru. Zaměstnavatelé podnikatelského sektoru, jsou v dnešním světě neustálých změn a nových výzev, vystaveni kontinuální tlaku k inovacím, zlepšováním a zefektivňování procesů, správnému vedení zaměstnanců a učí se žít ve věku znalostí a informací. Již velký počet zaměstnavatelů si uvědomuje, že lidé jsou nositeli znalostí a informací, tudíž nositelé úspěchu. Budoucí úspěch patří těm, kteří budou schopni se těmto výzvám vyrovnat, proaktivním přístupem, správně zvolenými technologiemi, moderním řízením procesů a klíčovou roli bude hrát způsob práce s lidmi.

Tato bakalářská práce se zabývá hodnocením kompetencí absolventů plastikářského středoškolského oboru, protože úroveň kompetencí každého jednotlivce na trhu práce určuje jeho možnosti uplatnění na trhu práce. Důvodem zvolení tohoto tématu je má vlastní zkušenost personalistky ve výrobním plastikářském závodě. Denně s absolventy pracuji a vzdělávání je mi velmi blízké. Zaměstnanci ve společnostech jsou alfou a omegou úspěchu společnosti. Z tohoto důvodu je v současné době zaměření zaměstnavatelů na schopnosti, znalosti a dovednosti čili kompetence svých zaměstnanců velmi silné. Proto je důležité zabývat se hodnocením kompetencí absolventů a pracovat s možnými příležitostmi nebo riziky, které toto hodnocení přináší.

Zvolení plastikářského oboru souvisí se Zlínským krajem, ve kterém patří již tradičně plastikářské a gumárenské odvětví mezi nejsilnější průmyslová odvětví. Patří jim vedoucí pozice ve tvorbě hrubé přidané hodnoty v regionu. V roce 2008 byl procentuální podíl zpracovatelského průmyslu ve Zlínském kraji 39,1 %, průměrná hodnota za Českou republiku činila 34,7 %. Ostatní jednotlivá odvětví se na tvorbě hrubé přidané hodnoty podílela méně než 10 %, vyjma obchodu a komerčních služeb, tato obě odvětví se každé na tvorbě hrubé přidané hodnoty podíleli zhruba 11 % (Informační bulletin, Společně bez hranic, 2010).

Již data týkající se podílu na hrubé přidané hodnotě regionu ukazují významný podíl zaměstnanosti tohoto odvětví. V roce 2008 zaměstnávali více jak 102 tis. zaměstnanců,

což znamená zhruba 32 % podíl na celkové zaměstnanosti Zlínského kraje ([www.ticzlin.cz](http://www.ticzlin.cz)).

Tato bakalářská práce ve své teoretické části popisuje nezaměstnanost a informace s ní spojené, historický vývoj a aktuální čísla. Teorie se také zabývá vysvětlením personální práce s kompetencemi, vysvětlení pojmu kompetenční model a práce s ním. Absolventský obor, na který je zaměřena praktická část je plastikářský středoškolský obor Zpracování usní, plastů a pryže. V práci jsem použila kvalitativní výzkum, který je pro hodnocení kompetencí vhodnější. Metodou rozhovorů s vedoucími pracovníky plastikářské výrobní společnosti jsou hodnoceny kompetence absolventů. Hodnocené kompetence vycházejí z profilu absolventa oboru Zpracování usní, plastů a pryže.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ SOUVISLOSTI

Nezaměstnanost je významným činitelem ovlivňujícím fungování států. Přirozená míra je součástí každé ekonomiky a spoluvytváří standardní fungování trhu práce. Oba extrémní póly tozn. vysoká nezaměstnanost a nízká nezaměstnanost nejsou pro fungování společnosti dobré.

### 1.1 Absolvent

Abychom správně rozuměli významu slova absolvent, je zde uvedena definice Zákonníku práce (2011): „*Absolvent, je zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby nahrazující tuto službu a doba mateřské nebo rodičovské dovolené*“.

Za absolventa je tedy považován i zaměstnanec, který svoji první práci sehnal například po 6 měsících po ukončení studia. Absolventi a jejich uplatnění na trhu práce, je na Úřadech práce sledováno jako samostatná skupina občanů ([www.businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz)).

Tabulka č. 1 –počet absolventů středních škol v uvedených letech

2003-2008

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Počet absolventů	117543	116086	116990	115837	113551	110559

Zdroj: [http:// www.nuov.cz](http://www.nuov.cz)

Tabulka č. 2 –počet absolventů vysokých škol v uvedených letech

2003-2008

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Počet absolventů	38413	43429	46936	53106	58561	63804

Zdroj: [http:// www.nuov.cz](http://www.nuov.cz)

## 1.2 Trh práce

Trhem práce rozumíme místo, kde se setkává nabídka pracovní síly s její poptávkou. Primárně jde o trh výrobního faktoru, s principy stejnými jako jsou na každém jiném trhu. Trh práce je jedinečný, protože je v něm obchodováno s pracovní schopností, jejímž nositelem je pouze člověk. Člověk, tvor jedinečný, se svými schopnostmi, dovednostmi, talentem nabízí svoji službu na trhu práce, zaměstnavatelé si tuto službu najímají, aby mohli, společně s ostatními výrobními faktory, vyrábět produkty (Brožová, 2003).

Teorie lidského kapitálu vysvětluje chování člověka investujícího do svého pracovního potenciálu- vzdělávání, rekvalifikace, zvyšování kvalifikace, s cílem maximalizovat svůj celoživotní příjem. Hodnota pracovního potenciálu je různá, stejně jako finanční odměna účastníků trhu práce je různá (Mareš, 1994).

Pracovní trh je nestejnorodý, skládá se z dílčích trhů práce v jednotlivých odvětvích, které mezi sebou nesoupeří (Mareš, 1994).

### 1.2.1 Primární trh práce

Na primárním trhu práce jsou obchodovány pracovní nabídky, které mají vysokou prestiž, jsou stabilní, s konkrétními vyhlídkami na zvýšení mzdy a zajištění dalšího osobnostního rozvoje. Nabídky práce na primárním trhu práce poskytují řadu dalších šancí a zajišťují relativní bezpečí před ohrožením ztráty zaměstnání. Existencí možností zvýšení kvalifikace je posílena i stabilita stávajícího zaměstnání. Mzdy zde mají dobrou úroveň a existuje zde relativně nízká úroveň fluktuace.

### 1.2.2 Sekundární trh práce

Na tomto trhu práce mluvíme o běžných pracovních místech, která nejsou dobře placená. Tato pracovní místa vykazují nestabilitu, ani ne tak z pohledu zaměstnavatele nabízejícího pracovní místo, ale spíše z pohledu účastníků tohoto trhu práce. Ti vykazují vysokou míru nestability. Existuje zde také vysoká míra nezaměstnanosti, účastníci sekundárního trhu práce poměrně často mění pracovní místa a střídají období zaměstnání a nezaměstnanosti. Neexistuje zde příležitost zvýšení kvalifikace, či nastartování kariéry. Fluktuace na sekundárním trhu práce je vysoká.



Rozdělení trhu práce na primární a sekundární může být pro pracovníky překážkou, protože přejít ze sekundárního trhu do primárního může být velmi obtížné, ne-li nemožné.

### 1.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je významný činitel, který hýbe moderní ekonomikou, a jejímu řešení se intenzivně věnují vlády ve svých programových prohlášeních. Ne každý věnuje nezaměstnanosti stejnou váhu a to v závislosti na odvětví ekonomické teorie. Přístup makroekonomický, se zabývá národním hospodářstvím jako celkem, složeným z jednotlivých částí- domácností. Mikroekonomie zkoumá jednotlivé dílčí subjekty trhu samostatně- domácnosti a firmy (Buchtová, 2002).

Jak uvádí Brožová (2003) Česká republika pojem nezaměstnanost dlouhá léta neznala, teprve až po roce 1990 se práce stala komoditou na trhu práce, začala být nabízena a poptávána. Zaužíval se pojem lidský kapitál, jeho rozvíjení, prohlubování a schopnost umět jej zhodnotit. Umět se udržet na trhu práce totiž neznamena nic jiného, než být schopný nabídnout to, za co jsou ostatní ochotni zaplatit. Podle Smithe (In Brožová, 2003) vede jednotlivce k sebezdokonalování se, ke zlepšování se a zvyšování svého prospěchu pouze svůj vlastní zájem. To, co tedy činí na trhu práce nerovnováhu jsou regulace, umělé zásahy apod., které tento trh znetváří, snižují jeho efektivitu, tržní síly nemají možnost se plně rozvinout a důsledkem je nezaměstnanost (Brožová, 2003).

Při řešení nezaměstnanosti je nutné také zmínit rozdíl mezi lidmi, kteří jsou nezaměstnaní a mezi těmi, kteří jen nepracují. Lidé totiž mohou pracovat např. v domácnosti, mohou mít práci, která jim přináší užitek, mohou také pracovat jako dobrovolníci v neziskové sféře. Obecně můžeme konstatovat, že nezaměstnaný je takový člověk, který je schopný pracovat, nemá tedy fyzické či psychické omezení či handicap, který by mu zabráňovalo vykonávat nějakou práci. Dalším faktorem je touha po zaměstnání, člověk tedy musí chtít pracovat. Ve statistikách se uvádí, že zhruba 3-4 % nezaměstnaných pracovat nechtějí, nikdy nepracovali a pracovat nebudou. K již uvedeným faktorům bychom tedy jen doplnili, že nezaměstnaný nemá práci z důvodů, které stojí mimo něj samotného. Společnost vyžaduje po každém jedinci, aby pracoval a odváděl jí tak svůj podíl. Nezaměstnaní občané jsou dost často vnímáni negativně a i v dnešní době můžeme slyšet známé tvrzení, kdo chce pracovat, práci si najde (Buchtová, 2002).

Vzorec výpočtu nezaměstnanosti:

$$n = (\text{nezaměstnaní} / (\text{zaměstnaní} + \text{nezaměstnaní})) * 100$$

(www.finance.cz)

### 1.3.1 Přírozená míra nezaměstnanosti

S nezaměstnaností je spjatý pojem přírozená míra nezaměstnanosti, ta je taková, při které dochází k rovnováze mezi tendencemi zvyšovat a snižovat cenové a mzdové inflace. Při přírozené míře je inflace konstantní - bez tendence ke zvyšování či snižování. V ekonomice, která brání extrémním pólům inflace je přírozená míra nezaměstnanosti její nižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná, ale není nulová (Brožová, 2003).

Podle Brožové (2003) znamená být zaměstnaný, vykonávat jakékoli zaměstnání nebo sebezaměstnání, které mi přináší mzdu nebo plat. Mezi zaměstnané taktéž patří Ti, kteří momentálně nepracují z důvodu pracovní neschopnosti, čerpání řádné dovolené či přítomnosti na stávce. Naopak mezi nezaměstnané zahrnujeme ty, kteří mají schopnost pracovat, chtějí pracovat, vhodnou práci hledají, momentálně, ale placené zaměstnání ani sebezaměstnání nemají. Jsou zde zahrnuti rovněž lidé, kteří byli z práce uvolněni a očekávají případný návrat zpět, nebo již očekávají nástup do nového pracovního místa. Pro zahrnutí do registrované nezaměstnanosti je nutné být zaregistrován na úřadu práce. Tyto dvě skupiny, tedy zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří společně ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, jsou lidé nefigurující v žádné z popsaných skupin, např. žáci, studenti, důchodci či ženy v domácnosti.

### 1.3.2 Druhy nezaměstnanosti

Brožová (2003) dělí nezaměstnanost:

Frikční nezaměstnanost- je součástí přírozené míry nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost je důsledkem přírozeného pohybu na trhu práce, který není stabilní, ale projevuje jisté výkyvy, tyto neukazují nedobrovolnou nezaměstnanost, ale pohyby spojené se změnami zaměstnání. Existuje přímá úměra mezi snahou hledat pracovní místo a délkou a výší podpory v nezaměstnanosti- čím je doba vyplácení delší a dávky jsou vyšší a tím déle to trvá, můžeme tedy říci, že vysoké dávky v nezaměstnanosti přírozenou míru nezaměstnanosti zvyšují.

Do frikční nezaměstnanosti jsou zařazeni lidé, kteří:

- dobrovolně odešli ze svého zaměstnání, hledají zaměstnaná s lepším finančním ohodnocením,
- ztratili zaměstnání z důvodu organizačních změn nebo změn technologií v podnicích a nyní zaměstnání hledají,
- změnili bydliště a hledají práci v novém místě,
- jsou absolventy- zastávají velkou část frikční nezaměstnanosti.

Strukturální nezaměstnanost- krátkodobá strukturální nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti.

Jde o druh nezaměstnanosti způsobený strukturálními změnami podniků, jejich restrukturalizacemi, organizačními změnami v celých částech průmyslových odvětvích, v ekonomice vždy zastávají své místo odvětví, která jsou právě na vrcholu, expandují a protipólem jim jsou útlumová odvětví, která jim uvolňují prostor. Např. Česká republika byla zpočátku 90. let silná v oblasti hornictví, hutnictví, strojírenství a v průběhu několika let, kdy na český trh vstoupily automobilky, velké zahraniční koncerny, zajišťují dnes největší počet pracovních míst automobilový průmyslu, elektronika, bankovníctví či komunikací. Úvodem popsané změny struktury ekonomiky způsobující klesající poptávku v útlumových odvětvích, rostoucí poptávku v nových odvětvích a tento jev následně vytváří nová pracovní místa, většinou vyžadující vyšší kvalifikaci. Pracovníci přecházející do nových odvětví, se tedy potřebují rekvalifikovat, což patří mezi přirozené změny, s určitou dobou trvání. Krátkodobá strukturální nezaměstnanost tedy bývá běžnou součástí každé funkční ekonomiky.

Sezónní nezaměstnanost- je součástí přirozené míry nezaměstnanosti.

Je způsobena sezónní poptávkou po určitém zboží, odvětví ovlivňující sezónní nezaměstnanost jsou např. zemědělství, stavebnictví.

Cyklická nezaměstnanost- není součástí přirozené míry nezaměstnanosti.

Pro cyklickou nezaměstnanost jsou typické recesí v konkrétním odvětví probíhající v cyklech, je způsobena krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity. Klesá-li hospodářská ekonomika, klesá vyrobený produkt každého odvětví a nezaměstnanost se týká také všech odvětví. Během takovýchto situací, se snižuje celkový počet pracovních míst, propuštění pracovníci jednoho odvětví nemohou najít pracovní místo jinde, neboť poptávka po práci klesá všude. Tato tzv. keynesovská nezaměstnanost je důsledkem nízké agregátní poptávky, která zapříčiňuje nízkou poptávku po práci. Cyklická nezaměstnanost rovněž představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry.

Brožová (2003) dále dělí nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost zahrnuje ty, jež jsou ochotni pracovat pouze s finanční odměnou vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Tito lidé, pokud takovou práci nenacházejí, dávají přednost životu ze sociálních dávek- jak už bylo zmíněno v popisu frikční nezaměstnanosti, čím nižší jsou dávky v nezaměstnanosti a doba vyplácení kratší tím kratší bývá délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti a lidé mají zájem najít si vhodné pracovní místo.

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou především lidé, pro které je změna kvalifikace, změna profese obtížná. Jsou ochotni pracovat s finanční odměnou, která na trhu převládá, nebo je i nižší, ale nemohou najít pracovní místo. Mezi další příčiny nedobrovolné nezaměstnanosti patří:

- odborové svazy, které nejsou ochotny dohodnout se s podniky na dočasném snížení mezd (např. v době hospodářské krize),
- uzákoněná minimální mzda.

### 1.3.3 Ekonomické směry a druhy nezaměstnanosti

#### Keynesiánská ekonomie

Plná zaměstnanost- v keynesiánské ekonomii jde o rovnováhy na odvětvových trzích práce, kdy se v rámci jednotlivých profesních trhů rovná poptávka práce nabídce prá-

ce, je respektována nominální hodinová sazba, není vykazován ani nedostatek, ani nadbytek pracovníků. Mohou ovšem existovat pracovní místa, která při dané mzdové sazbě nejsou schopni zaměstnavatelé obsadit, protože nezaměstnaní lidé nejsou ochotni takovou hodinovou sazbu přijmout, plná zaměstnanost, tedy neznamená nulová nezaměstnanost. Pracuje se zde s pojmem přirozená míra nezaměstnanosti, která je vysvětlována jako obvykle v ekonomice převažující a od skutečné míry nezaměstnanosti se dlouhodobě neodlišuje (Mareš, 1994).

### Marxistická nezaměstnanost

Marxistická nezaměstnanost není dobrovolná, populace rostla rychleji než nabídka práce. Pracovní síla stává zbožím a je prodávána a nakupována. Hodnota této síly se rovná množství prostředků nutných k zajištění potřeb rodin, růst populace držel mzdy na úrovni životního minima. Dělníci jsou nezaměstnaní proti své vůli v důsledku nedostatečné kapitálové akumulace (Brožová, 2003).

### Neoklasická ekonomie

Jedinec sám je hybatelem síly tržního systému.

### Jevonsova teorie mzdy

Práce je zde subjektivní újmou člověka, který si sám volí, zda bude zaměstnaný a finanční odměna je dostatečnou kompenzací újmy, nebo bude nezaměstnaný bez finanční odměny, která ovšem nemusí v tomto stavu kompenzovat subjektivní újmu (Brožová, 2003)

### Pigouova teorie nezaměstnanosti

Podle Pigoua je nezaměstnanost pouze důsledkem nefunkční mzdové politiky, která není upravená aktuální poptávce po práci. Nezaměstnanost by byla odstraněna, pokud by existovaly reálné mzdové sazby (Brožová, 2003).

### 1.3.4 Nezaměstnanost v České republice

Přirozenou míru nezaměstnanosti lze v České republice definovat jen těžko, vzhledem k poměrně krátké době existence volného trhu práce. Ještě v počátcích 90. let byl tento trh ovlivněn socialistickým fungování zaměstnanosti a vztahu zaměstnanců a zaměstnavatelů, šlo např. o zvyk věrnosti podniku, podnikový paternalismus, obvyklé bylo mít jedno zaměstnání celý život apod. Po celou dobu čelí ekonomika České republiky důležitým strukturálním změnám a otevřená nezaměstnanost je jedním z nových jevů.

Tabulka č. 3 –vývoj nezaměstnanosti v ČR 2001-2010

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
% nezaměstnanosti v ČR	8,1	9,2	10,3	10,5	9,2	8,4	6,6	5,5	9,1	10,4

Zdroj: [http:// www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Úkol snížení nezaměstnanosti je celoevropskou záležitostí. Svědčí o tom také přijetí Lisabonské strategie Evropskou radou v roce 2000, ve které je zmíněn nutný přechod ke znalostní společnosti, podpora technologického rozvoje a výzkumu, je zde příslib investice do vzdělávání občanů a udržení zdravé ekonomiky ve všech zemích EU ([www.businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz)).

### 1.3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Absolventi patří mezi rizikové skupiny nezaměstnaných, podobně jako starší lidé, ženy, lidé zdravotně znevýhodnění, lidé bez kvalifikace, romské etnikum apod.

Nevýhodou absolventů na trhu práce jsou jejich malé či žádné praktické zkušenosti, jejich kompetence nemusí odpovídat požadavkům trhu práce, neumí se orientovat na trhu práce a nemají pracovní návyky. Významným rizikem se stává neschopnost najít si zaměstnání v době alespoň rok po skončení studia, takový člověk si může zvyknout na život bez práce, život ze sociálních dávek a ztrácí motivaci si práci hledat. Vzniká prostor pro rozvoj sociálně-patologických jevů, které ohrožují jedince samotného, jeho blízké okolí, ale i celou společnost, tito mladí lidé se stávají apatickými. Snižuje se úroveň dosažených

kompetencí. U jedince se nemusí plně rozvinout jeho osobnost, nemusí být schopen odpoutat se od rodičů a být nezávislý. Mladí lidé totiž často dávají přednost nezaměstnanosti před neuspokojivým zaměstnáním. Jejich zaměření je na to, co je módní. Mohou být také absolventy oborů, u kterých není jednoduché najít uplatnění na trhu práce, a následně mohou získat přesvědčení, že jsou obětmi neschopné politiky státu postarat se o absolventy. Současně ovšem trpí jejich sebevědomí, sebeúcta. Ukazuje se tedy jako správné, akceptovat nabídku práce, která úplně neodpovídá kvalifikační úrovni absolventa, není ani dobře finančně odměňována, ale zajistí absolventovi kontakt s pracovním trhem, socializaci či udržení získaných znalostí a vědomostí během studia.

## 2 VZDĚLÁVÁNÍ

Ve Zlínském kraji je celkem 55 středních škol zřizovaných krajem. Pouze na jedné z těchto škol je vyučován obor Zpracování usní, plastů a pryže a to na střední průmyslové škole polytechnické- centrum odborné přípravy Zlín. Historie této školy sahá až do Bařovy školy práce. Obor zpracování plastů byl zřízen v roce 1937([www.spspzlin.cz](http://www.spspzlin.cz), [www.zkola.cz](http://www.zkola.cz)).

Tabulka č. 4 –počty žáků prvních ročníků středních škol

Obor- druh	Nejvyšší počet žáků	Nejnižší počet žáků
Počty žáků prvních ročníků oborů poskytujících střední vzdělání s výučním listem	Gastronomie, hotelnictví a turismus	Kožedělná a obuv.výr. a zprac. plastů
	Více jak 10000 žáků	
Počty žáků prvních ročníků oborů poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou	Ekonomie a administrativa	Osobní a provozní služby
	Více jak 10000 žáků	
Počty žáků prvních ročníků oborů poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem	Elektronika, telekomunikační a VT	Stavebnictví, geodézie a kartografie
	Více jak 2500 žáků	
Počty žáků prvních ročníků oborů poskytujících střední vzdělání s výučním listem a maturitní zkouškou pro absolventy základní školy	Gastronomie, hotelnictví a turismus	Kožedělná a obuv.výr. a zprac. plastů
	Více jak 14000 žáků	
Počty žáků prvních ročníků oborů poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou- nástavbové studium	Podnikání v oborech a odvětvích	Technická chemie a chemie silikátů
	Více jak 6000 žáků	
Počty žáků prvních ročníků oborů poskytujících vyšší odborné vzdělání	Zdravotnictví	Textilní výroba a oděvnictví
	Více jak 2000 žáků	

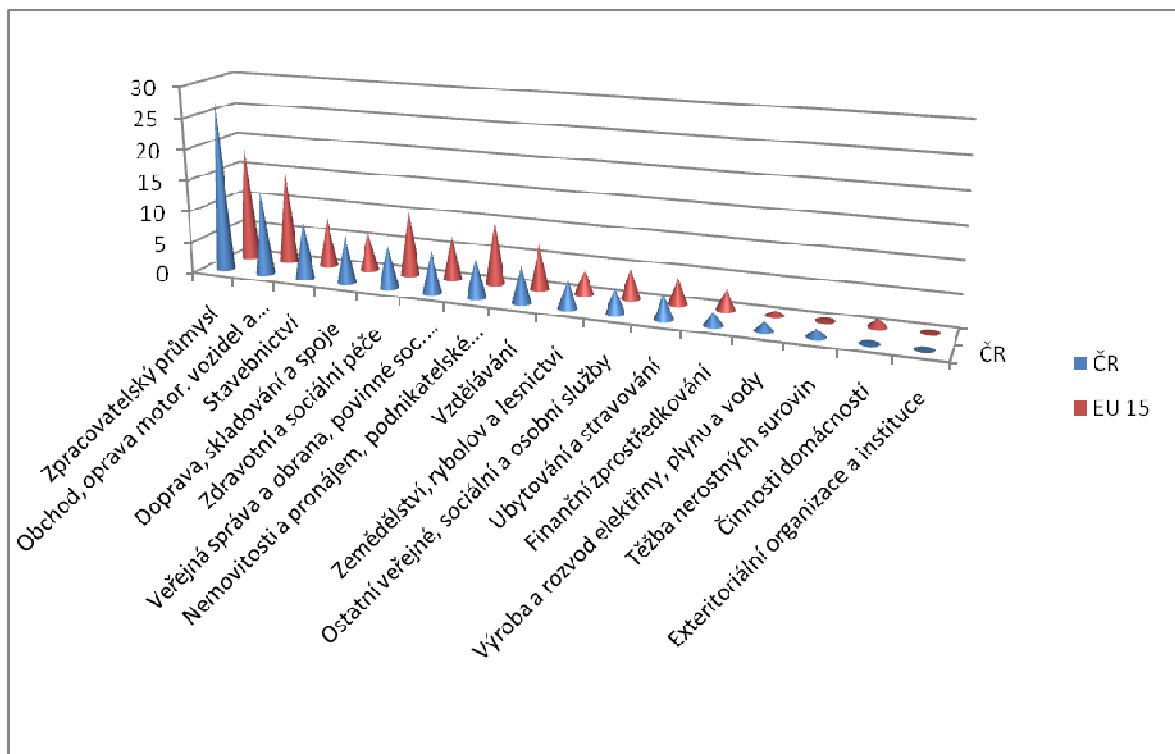
Zdroj: Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2008



Data uvedená v tabulce č. 4 dokazují velký zájem žáků o obory v oblasti hotelnictví a gastronomie. Porovnáním s počty zaměstnaných v jednotlivých oborech, uvedených v tabulce č.5 zjistíme, že žáci základních škol potažmo jejich rodiče, se při výběru oboru, který bude jejich dítě studovat, věnují uplatitelnosti tohoto oboru na trhu práce jen velmi málo. To je myslím jedním ze základů každého uvažování, předjímat další kroky, které budou následovat. Součástí školské dokumentace jsou tzv. profily absolventů, které popisují úroveň získaných kompetencí absolventa a také možnosti uplatnění na trhu práce. Profil absolventa oboru Zpracování usní, plastů a pryže je příloho č.1 této práce.

Graf č. 1 – Podíly jednotlivých odvětví na zaměstnanosti v roce 2004

ČR a EU15 ( v % )



Zdroj: Kotýnková, 2006.

Tabulka č.5 - Počet absolventů oboru Zpracování usní, plastů a pryže v evidenci ÚP Zlín  
v letech 2006-2010

Okres Zlín	2006		2007		2008		2009		2010	
	30.4.	30.9.	30.4.	30.9.	30.4.	30.9.	30.4.	30.9.	30.4.	30.9.
Počet absolventů v oboru Zpracování usní, plastů a pryže	0	0	0	2	2	1	3	1	6	5

Zdroj: ÚP Zlín, 2011.

## 2.1 Absolventi a praxe

Vzdělávacím institucím bývá vytýkána absence spojení teoretické výuky s praxí. Absolventi škol jsou vybaveni pouze teoretickými znalostmi a získané kompetence neumí použít v praxi.

Žáci oboru Zpracování usní, plastů a pryže, střední průmyslové školy polytechnické-centrum odborné přípravy Zlín mají praxi ve výrobních plastikářských firmách jako součást výuky již několik let. V loňském roce získala škola na tento projekt dotaci z evropských sociálních fondů.

### 2.1.1 Spojení teorie a praxe na Střední průmyslové škole polytechnické- centrum odborné přípravy Zlín

Žáci oboru Zpracování usní, plastů a pryže, střední průmyslové školy polytechnické- centrum odborné přípravy Zlín mají praxi ve výrobních plastikářských firmách jako součást výuky již několik let. V loňském roce získala škola na tento projekt dotaci z evropských sociálních fondů.

Představitelé Střední průmyslové školy polytechnické- centrum odborné přípravy Zlín propojili teoretické učební osnovy s praxí ve výrobních podnicích. Pro obor Zpracování usní, plastů a pryže je v učebních osnovách zařazena povinná praxe, konkrétně ve 2. a 3. ročníku. Žáci mají situace ze strany školy významně zjednodušenou, protože celou praxi organizuje se zapojenými výrobními podniky škola. Projekt je zaměřen na zvyšování kvality počátečního vzdělávání ve Zlínském kraji a zvýšení uplatnitelnosti absolventů oboru

Zpracování usní, plastů a pryže na trhu práce. Do projektu jsou zapojeny čtyři významné výrobní společnosti Zlínského kraje, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně a Střední průmyslová škola Otrokovice.

Projekt umožňuje žákům aplikovat teoretické znalosti získané během studia v praktických a reálných podmínkách výrobních závodů. Všechny zúčastněné společnosti mají svůj výrobní program, nebo alespoň jeho část, složený z výrobních technologií, které jsou vyučovány v oboru Zpracování usní, plastů a pryže, a to jak v oblasti plastikářské tak gumárenské výroby. Patří mezi ně technologie vstřikování plastů, tvarování, plastů, vyfukování plastů, poplastování neplastových výrobků apod.

Tento projekt patří mezi výborné konkrétní ukázky spolupráce škol a zaměstnavatelů, která je hodnocena velmi dobře z pohledu všech zúčastněných partnerů, včetně žáků, kteří se praxí účastní.

### 3 KOMPETENCE

V praktické části bakalářské práce se věnuji hodnocení kompetencí absolventů plastikařského oboru ve výrobní společnosti. V praxi není vždy jednoduché vidět v popsitelném chování úkoly a povinnosti s tím spojené. K tomu, aby hodnocení nebylo vágní, příliš subjektivní a nedocházelo pouze k hodnocení dojmů hodnotitele, je vhodné provést analýzu kompetencí a následně používat modely kompetencí u všech pracovních pozic, které ve společnosti existují (Arnold et al. 2007).

#### 3.1 Definice kompetence

Definice:

*„Kompetence je trs znalostí, dovedností a zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle. Nejde o pouhé dovednosti, jsou to pozorovatelné způsoby, pomocí kterých dosahujeme efektivních výkonů“* (Hroník, 2007, s.61).

*"Schopnost člověka chovat se způsobem odpovídajícím požadavkům práce v parametrech daných prostředím organizace, a tak přinášet žádoucí výsledky"* (Boyatzis In Armstrong, 1999, s.194).

Existuje řada dalších definic kompetencí, všechny popisují vlastnosti či rysy jedinců a jejich návaznost na efektivní plnění pracovních činností ve své pracovní roli (Armstrong, 1999).

##### 3.1.1 Typy kompetencí

Pojetí behaviorálně-personální nebo založené na práci.

Mezi behaviorální kompetence patří základní vlastnosti jedinců, jakými jsou např. tah na branku, analytické myšlení apod. V řeči vzdělávacích agentur mluvíme o tzv. měkkých dovednostech. Tento typ kompetencí bývá rozhodující u výběrových řízení (Armstrong, 1999).

Kompetence založené na práci reflektují očekávaný pracovní výkon. Charakteristický pro ně je výsledek nikoli způsob dosažení. Jsou používány v oblasti měření a přiznávání kvalifikace a mají vést k tomu, co konkrétně mají lidé v dané pracovní roli dělat a plnit (Armstrong, 1999).

Mluvíme o druhových, základních a specifických kompetencích, které mají lidé v určité pracovní pozici bez ohledu na organizaci. Existují také základní kompetence, které přísluší všem zaměstnancům bez ohledu na pracovní roli, kterou vykonávají. Kompetence mohou být definovány také hierarchicky, případně jednotlivě pro každou pracovní roli (Armstrong, 1999).

Prahové a výkonové kompetence- prahové kompetence patří mezi nehodnotící základní kompetence, výkonové rozlišují míru výkonnosti mezi pracovníky (Boyatzis In Armstrong, 1999).

Rozlišovací kompetence- zjednodušeně řečeno jde o kompetence, které oddělují úspěšné a výkonné pracovníky od těch ostatních (Armstrong, 1999).

### **3.1.2 Analýza kompetencí**

*"Analýza kompetence se zabývá funkční analýzou zaměřenou na určení kompetence pro práci a analýzou chování ke stanovení dimenzí chování, které ovlivňují výkon práce"*

(Armstrong, 1999, s.223).

Analýza kompetencí může mít vhodným nástrojem k přesnému definování znalostí, schopností a dovedností, které potřebuje mít nositel daného pracovního místa. Kompetenční model by potom měl obsahovat kompletní seznam všech kompetencí určeného pracovního místa (Arnold et al. 2007).

### **3.1.3 Kompetenční pravidlo**

Bartoňková (2010) vysvětluje pojem kompetenční pravidlo. Podle ní jsou všechny problémy společností způsobené jen a pouze špatnými nebo absentujícími kompetencemi. Práce s kompetenčním modelem, práce na rozvoji zaměstnanců, vedoucí k nalezení a použití správných kompetencí, pak zajišťuje holistický způsob vedení, odstraňuje kořenové příčiny problému nikoli pouze zjevné důsledky.

### **3.1.4 Kompetenční model**

Základní podstatou kompetenčního modelu je respektování jednotlivce. Dva pracovníci na stejné pozici mohou dělat věci různě a dosáhnout podobně dobrých vý-

sledků. Kompetenční model tedy nevede k vytvoření norem a pravidel, ale nástroj k řízení diverzity a výkonu (Hroník, 2007).

Kompetenční model pracovního místa obsahuje dílčí kompetence, seřazené dle určitého pravidla. Kompetenční model musí vycházet ze strategie společnosti, z jejich definovaných cílů, které jsou následně děleny na cíle jednotlivých útvarů či oddělení až po cíle jednotlivců společnosti, je zde tedy aplikován tzv. management by objectives. Jediný měřitelný způsob vedení- vedení pomocí cílů. Druhou strategií, kterou musíme v kompetenčním modelu využít je personální strategie, tedy ta, která strategii společnosti rozmělní do systému práce s lidmi (Hroník, 2007).

Výhody v zavedení kompetenčního modelu vidí Hroník (2006) v následujících oblastech:

- sjednocení toku informací od vedení společnosti a od personalistů,
- zavedení stejných pravidel pro všechny při výběrových řízeních,
- nástroj pro spojení výsledků dle čísel,
- výchozí bod pro práci s lidmi- hodnocení, odměňování a rozvoj,
- výchozí bod pro vytvoření programu práce s talenty a rozvoje pracovníků.

Aby byl kompetenční model efektivní, musí vycházet z požadavků na pracovní místo, nikoli jak bývá zvykem vytvoření kompetenčního modelu dle povahových vlastností člověka, který momentálně tuto pracovní roli vykonává. Maximální počet použitých kompetencí je 12, propojuje strategii společnosti s konkrétními činnostmi svého pracovního místa, je platný pro všechny, bez výjimky, je to živý dokument, to znamená, že je možné s ním v případě potřeb pracovat a je sestavován nadřízeným a akceptován zaměstnancem (Hroník, 2006).

Hroník (2006) uvádí Sociálně psychologické hledisko členění kompetencí, rozdělu-  
jící 3 velké skupiny chování:

- přístup k úkolům a věcem

- popisuje chování člověka při zvládnání úkolů- proaktivní přístup, předcházení problémům, naopak pasivní, neorganizovaný přístup.

- vztah k druhým lidem

- interpersonální kompetence, potřeba být v kontaktu s druhými, potřeba řídit druhé, naopak nechat se řídit.

- chování k sobě a projev emocí

- zvládnání sebe sama, podceňování, přeceňování, důvěra v sebe.

Výše uvedené rozdělení nám pomáhá rozumět vnitřnímu systému kompetenčních modelů.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



## 4 VÝZKUM

Teoretická část bakalářské práce popisovala jednotlivá dílčí témata, vstupující větší či menší mírou do hlavního tématu uplatnění absolventů středoškolských plastikářských oborů v praxi. Zvolené téma bakalářské práce je komplexním tématem se širokým množstvím vstupujících proměnných a z těchto důvodů jsem zvolila kvalitativní výzkum. V této bakalářské práci jsem zvolila kvalitativní výzkum, protože umožňuje komplexněji sledovat zkoumaný problém, monitorovat vyvíjející se vztahy proměnných a získat celostní vypovídající pohled o zkoumaném problému.

### 4.1 Typy výzkumu

#### 4.1.1 Kvalitativní výzkum

Výsledků v kvalitativním výzkumu nedosahujeme statistickými metodami, ale výzkumem prožívání, chování, chodu organizací apod. (Strauss, Corbinová, 1999).

Reichel (2009) popisuje kvalitativní výzkum zahrnující několik různých přístupů a sběru informací s cílem snažit se porozumět zkoumanému problému. Kvalitativní výzkum bývá také označován jako pojmenování sociální reality, výzkumný problém je pozorován v typickém prostředí, zjištěné údaje by měly mít delší vypovídací hodnotu.

Jak uvádí Švaříček, Šed'ová (2007, s. 17): *„Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu.“*

#### 4.1.2 Kvantitativní výzkum

Reichel (2009) zakládá kvalitativní výzkum na zkoumání měřitelných hodnot, tyto jsou následně analyzovány statistickými metodami s cílem ověření platnosti předem formulované hypotézy.

Hendl (2005) specifikuje kvalitativní výzkum výběrem náhodného reprezentativního vzorku, použitím strukturovaných dat s cílem ověření našich představ o vztazích sledovaných skutečností.

### 4.1.3 Smíšený výzkum

Kombinace jak kvalitativního tak kvantitativního výzkumu. Jednotlivé metody lze používat rozděleně, nebo smíšeně (Hendl, 2005).

V této bakalářské práci je použit kvalitativní výzkum. Hodnocení kompetencí a jejich důležitosti na trhu práce shledávám jako oblast, kterou nelze vyhodnocovat kvantitativně. Získaná data v podobě rozhovorů budu analyzovat a shlukovat do významových kategorií metodou otevřeného kódování. S kvalitativním výzkumem mohu hlouběji proniknout do podstaty zkoumaného jevu, mohu využít svoji zkušenost ve zkoumané oblasti a přinést výhodu znalosti prostředí, ve kterém výzkum probíhá. Zároveň je také nutné kontinuálně pracovat se zachováním si odstupů, nadhledu a zajistit co nejmenší osobní zkreslení výzkumného jevu.

## 4.2 Metody výzkumu

### 4.2.1 Dotazník

Jak uvádí Reichel (2009) jde o velmi rozšířenou metodu sběru dat, historicky byl dokonce významově identifikován s výrazem sociologický výzkum. Výhodou dotazníků bývá systematickosti při zpracování dat.

Reichel (2009) uvádí tyto druhy dotazníků:

- Dotazník strukturovaný

Dotazník s předem definovanými seřazenými otázkami v pořadí, které je nutné dodržet. Skládá se především z otázek volných, minimum může být otázek polootevřených a uzavřených.

- Dotazník polostrukturovaný

Respondent se drží pouze soubor témat a otázek a není svázán dodržováním pořadí.

- Dotazník volný

Čistý papír, na který respondent může volně psát své myšlenky k danému tématu.

#### 4.2.2 Rozhovor

Jde o metodu často užívanou v sociálních vědách jak v kvalitativních tak v kvantitativních přístupech.

Reichel (2009) uvádí následující druhy rozhovorů:

- Volný rozhovor

Znamená především volnost v otázkách, zajištění přirozenosti, takže respondent někdy nemusí vědět, že je objektem výzkumného zájmu. Takovýto rozhovor může odrážet i momentální náladu respondenta, ovšem odpovědi bývají většinou opravdové, korespondující s tím, co si respondent opravdu myslí. Náročnost je kladena na tazatele, především ve vyhodnocování takového rozhovoru.

- Narativní rozhovor

Jde o upravenou podobu volného rozhovoru. Respondent je vyzván, aby sám začal povídat např. o nějaké životní události. Vychází se ze skutečnosti, že jedinec staví své povídání na jakýchsi postupech, vnitřních souvislostech, tyto je pak možné srovnávat, zobecňovat.

- Polostrukturovaný rozhovor

Tazatel má připravenou skupinu otázek, které pokládá nezávisle na pořadí, musí ovšem položit otázky všechny. Volnost, kterou tazatel má, by měl využít k navázání kontaktu s respondentem, k zajištění přirozeného prostředí tak, aby odpovědi měly vypovídací hodnotu.

- Strukturovaný rozhovor

Připravenou skupinu otázek, musí tazatel použít v předem stanoveném pořadí, tato formální stránka rozhovoru může narušit přirozený tok věcí, tedy autenticitu výpovědi respondenta.

Výzkumnou metodou této bakalářské práce je volný rozhovor.

### 4.3 Kvalitativní výzkum zaměřený na hodnocení kompetencí absolventů plastikářských středoškolských oborů v praxi

#### 4.3.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu bylo zjištění, jak hodnotí dlouholetí a zkušení vedoucí pracovníci výrobní plastikářské společnosti, kompetence absolventů plastikářských středoškolských oborů. Jedná se o vedoucí pracovníky výrobní společnosti, která je zapojena do již zmiňovaného projektu praxí střední průmyslové školy polytechnické. Pracuji v této společnosti na pozici vedoucí personálního oddělení a práci s absolventy se dlouhodobě věnuji. Pro další postup v této oblasti, chci zjistit náhled ostatních vedoucích pracovníků a jejich hodnocení kompetencí absolventů plastikářského oboru Zpracování usní, plastů a pryže.

Respondenti jsou moji dlouholetí kolegové a povaha vztahu je tím definována, jedná se o spolupracovníky.

Rozhovory povedu jako volné rozhovory na téma hodnocení kompetencí absolventů plastikářských středoškolských oborů. Pro tyto rozhovory jsem neměla nachystanou strukturu otázek a to vzhledem k tomu, že se jedná o hodnocení konkrétních kritérií. Má role bude neutrální, cílem je získání informací od respondentů.

Pro zajištění správných pravidel rozhovoru, jsem se řídila pravidly, která uvádí Chráska (2007):

- každý rozhovor byl naplánován s dostatečným předstihem a byl realizován v klidném prostředí, po pracovní době,
- úvodem setkání jsem vždy představila základní informace o mé bakalářské práci,
- díky dobrému vztahu, který s kolegy mám, bylo možné vytvořit příjemnou atmosféru,
- každý rozhovor jsem zaznamenávala již během schůzky tak, abych zajistila co nejpresnější záznamy.

Hodnocené kompetence:

- odborné znalosti v oblasti zpracování plastů,
- znalosti cizích jazyků,
- schopnost rozhodovat se,
- schopnost pracovat s informacemi,
- zodpovědnost,
- analytické myšlení,
- týmový duch,
- chuť pracovat,
- kompetence k učení,
- matematické kompetence.

Respondenti budou vyzváni k označení důležitosti těchto klíčových kompetencí (1- nejdůležitější, 5- nejméně důležité) a následně k hodnocení kompetencí (1- ovládají výborně, 5- absolutně postrádají). Obé budou hodnotit u absolventů plastikářského středoškolského oboru, s jejichž absolventy, přicházejí do styku a spolupracují v rámci praxí, které žáci tohoto oboru ve společnosti vykonávají.

Každý respondent byl poučen o způsobu hodnocení jak důležitosti klíčových kompetencí tak hodnocení kompetencí, byla jim vysvětlena hodnotící škála. Následnou diskusí jsem si ověřila, že respondenti správně pochopili systém hodnocení.

Vybrané hodnocené kompetence patří mezi nejčastěji vyjmenovované požadavky v inzerci na volná pracovní místa v oblasti odborníků zpracování plastů. Jsou součástí kompetenčního modelu pracovní pozice technolog – plastikář a jsou v souladu s kompetencemi absolventa oboru Zpracování usní, plastů a pryže, které jsou uvedeny v dokumentu profil absolventa. Ten je přílohou č. 1 této bakalářské práce.

Jednotlivá hodnocení budou mezi sebou porovnána, budou nalezeny shody a navrženy příklady možných řešení.

### 4.3.2 Výzkumný soubor

Respondenti jsou vybráni cíleně, jsou to vedoucí pracovníci výrobní plastikářské společnosti, všichni z nich spolupracují s absolventy. Jedná se celkem o 6 respondentů, 5 mužů a jednu ženu.

Záměrně jsou vybráni respondenti různých věkových skupin, různého vzdělání a odlišných pracovních zkušeností. Většina z nich již má dlouholetou pracovní zkušenost v jedné společnosti, což je dáno nízkou fluktuací vybrané společnosti.

#### Pan Karel

Karel je vedoucím provozu, je mu 41 let, má středoškolské vzdělání, je podruhé ženatý a má tři děti. Na pozici vedoucího provozu se vypracoval z obsluhy stroje. Ve společnosti pracuje 18 let.

#### Pan Kamil

Kamil je vedoucím logistiky, je mu 43 let, má středoškolské vzdělání, je ženatý a má dvě děti v předškolním a mladším školním věku. Kamil se na pozici vedoucího logistiky vypracoval z obsluhy stroje. Ve společnosti pracuje 21 let.

#### Pan Radek

Radek je vedoucím nákupu, je mu 35 let, má vysokoškolské vzdělání, je ženatý a má jedno malé dítě. Na pozici vedoucího nákupu se postupně vypracoval, začínal jako prodejce, měl na starosti vybudování dvou samostatných závodů v zahraničí, vrátil se zpět za rodinou a nyní vykonává pozici vedoucího nákupu. Radek pracuje ve společnosti 9 let.

#### Pan Marcel

Marcel je vedoucím technického úseku, je mu 53 let, má středoškolské vzdělání, je ženatý a má dvě dospělé děti. Na pozici vedoucí technického úseku byl přijat výběrovým řízením, měl na starosti několik let výrobní závod v zahraničí. Marcel pracuje ve společnosti 22 let.

#### Slečna Ivona

Ivona je vedoucí procesního inženýrství, je jí 26 let, je svobodná, bezdětná. Ivona má vysokoškolské vzdělání, na pozici vedoucí procesního inženýrství se vypracovala z pozice projektové manažerky. Ve společnosti pracuje jeden rok.

### Pan David

David je vedoucím výrobního provozu, ve své odpovědnosti má také prodej. Davidovi je 32 let, je ženatý a má dvě děti předškolního a mladšího školního věku. David má vysokoškolské vzdělání, na pozici vedoucího výrobního provozu se vypracoval z pozice prodejce. Ve společnosti pracuje čtyři roky.

#### **4.3.3 Metoda výzkumu**

Metodou výzkumu je volný rozhovor.

Každý z rozhovorů trval 60 až 90 minut, probíhal vždy ve společnosti v odpoledních hodinách, po standardní pracovní době. Rozhovory s respondenty jsem nenahrávala, pouze zapisovala a uvádím pouze data týkající se výzkumného problému.

#### **4.3.4 Sběr dat**

Samotné rozhovory jsem uskutečňovala a zaznamenávala cca 6 týdnů. Zhruba 4 týdny jsem rozhovory zapisovala do definované listinné podoby, která je součástí této bakalářské práce.

Každého z vedoucích jsem požádala, zda je ochotný se tohoto výzkumu zúčastnit, všichni souhlasili. Před samotným rozhovorem jsem je seznámila s výzkumným problémem a domluvili jsme si konkrétní termín rozhovoru, s časovou dotací maximálně 90 minut. Rozhovory nebyly nahrávány vzhledem k tomu, že respondenti k tomuto nedali souhlas. Domnívám se, že o to je jejich hodnocení a celková výpověď reálnější.

#### **4.3.5 Přepis rozhovorů**

##### Pan Karel

##### Obecná zkušenost s absolventy

Čtyřicetiletý Karel, jehož odpovědností je vedení výrobního provozu. Karel má středoškolské vzdělání, je ženatý a má 3 děti, ze kterých dva synové jsou ve věku hledání uplatnění jak při výběru vhodného studijního oboru tak již při výběru vhodného zaměstnání. Uplatnění absolventů je tedy pro něj nejenom pracovní záležitostí, ale také osobní výzvou, protože jako správný otec chce svým dětem při startu do života pomoci tím správným způsobem. Pro Karla to znamená neříkat jim, co mají a nemají dělat, ale být vždy při

nich a podat pomocnou ruku, když budou potřebovat nebo když si o ni řeknou. Karel spolupracuje s absolventy pravidelně, především s absolventy středních škol, kteří navštěvují provoz během letních měsíců, při letních aktivitách mládeže, dále spolupracuje s několika středními školami, které navázaly se společností spolupráci již před několika lety s cílem najít pravidelné praxe pro žáky, kteří studují obor, v němž společnost podniká. Spolupráce se žáky posledního ročníku maturitního oboru Zpracování usní, plastů a pryže probíhá na bázi pravidelných praxí.

Při výběru nových pracovníků je Karel ochoten přijímat i absolventy. Není to pro něj prioritou, ale určité pozice je ochoten absolventy obsazovat.

### Důležitost kompetencí

Jako nejdůležitější kompetenci hodnotí Karel schopnost rozhodovat se. Jeho zkušenost obecně se zaměstnanci je taková, že čím více příležitostí a možností obecně dostanou, tím lépe je využijí ve prospěch společnosti. Obzvláště mladý člověk se nic nenaučí, když mu budeme vždy zadávat jen přesné kroky co, jak, kdy a kde má udělat. Vedoucí pracovník by neměl svým podřízeným ukazovat cestu, ale měl by jim říct, co od nich očekává, kam mají dojít a cestu ať si zvolí sami. Kompetence k dalšímu učení je na žebříčku důležitosti na stejném místě jako zodpovědnost, po škole jsou absolventi přesvědčeni, že ví vše, co by měli ke své práci znát a potřebovat, ale opak je pravdou, nečeká je nic jiného než další učení se. Pro Karla je tedy ochota k dalšímu učení jakási odpovědnost ke svému uplatnění na trhu práce. Matematická kompetence je nutnou znalostí každého zaměstnanec, i když se jedná jen o trojčlenku nebo práci s procenty. Na stejné úrovni důležitosti hodnotí práci s informacemi, odborné znalosti, týmový duch a analytické myšlení. Mladí lidé jsou dnes více než kdy jindy, stejně jako celá společnost, zahlceni obrovským množstvím informací, které neumí zpracovávat, neumí se v nich vyznat, a v práci je velice důležité vědět jak se kterou informací naložit, čemu se věnovat a co naopak ignorovat. Jako nejméně důležitou kompetencí je znalost cizích jazyků, důvodem je jednak Karlova oblast odpovědnosti, kterou je provoz a zde pracovníci cizí jazyky nepotřebují a taktéž přesvědčení, že cizí jazyk si mladý člověk osvojí velmi rychle a nemusí jej umět již při vstupu do zaměstnání. Při dalším probírání kompetenci absolventů narážíme na jakousi charakteristiku náctiletých, kteří opouštějí střední školu dnes, tedy v 21. století, celý život již prožili ve svobodném světě, ovšem všichni lidé kolem nich ještě pamatují více či méně socialismus spolu s komunismem. Karel kritizuje skutečnost, že žádný mladý člověk nemá trpělivost na to, aby ve spo-



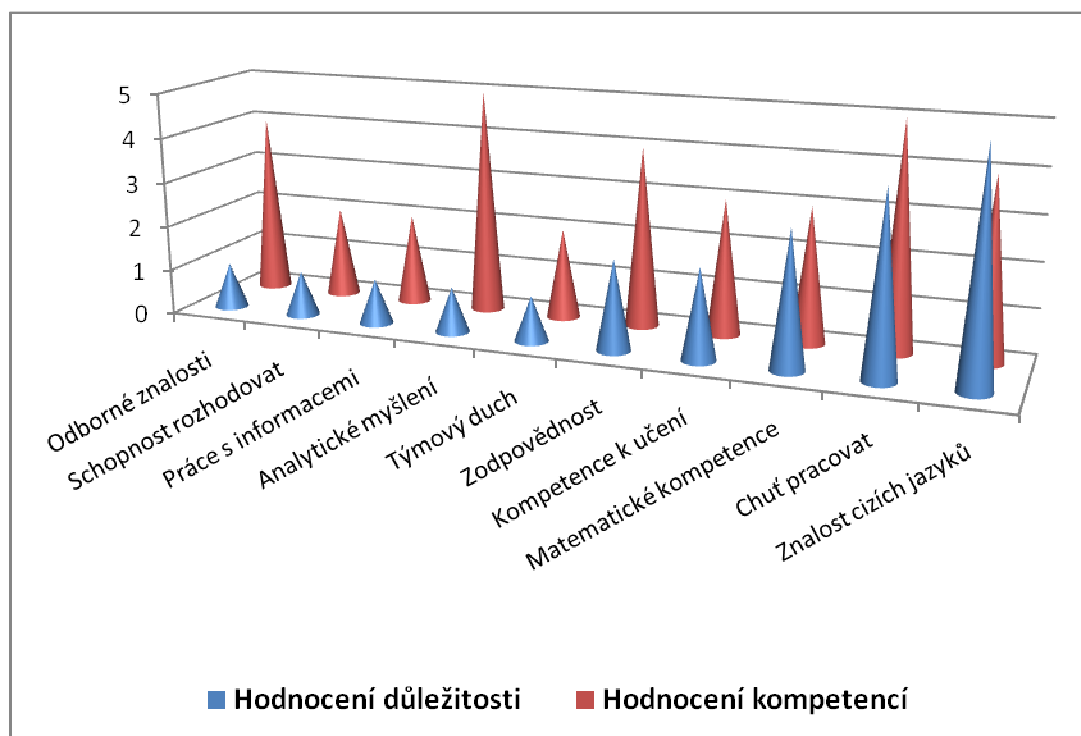
lečnosti začínal u stroje, od počátku celého pracovního procesu, aby si sám vše získal vlastním úsilím, učením se z vlastních chyb. Vysvětlení tohoto přístupu je samozřejmě finanční ohodnocení, které na začátku pracovní kariéry není nijak vysoké a mladý člověk musí denně bojovat s obrovským množstvím různých lákadel, z nichž všechny stojí peníze. Toto vnímá Karel jako jednu z klíčových oblastí.

#### Hodnocení kompetencí

Odborné znalosti absolventů, hodnotí Karel průměrně s dlouhodobou neustále klesající tendencí a s extrémními protipóly, není většina absolventů průměrná a pár hodně špatných a hodně dobrých, jsou v podstatě téměř rovným dílem rozdělení na hodně dobré a hodně špatné. Karel uvádí jako příklad vypracovávání protokolů o stáži. Žáci, kteří absolvovali ve firmě praxi, vypracují na základě této praxe protokol o této stáži, zaměřený jak na informace, které během stáže získali, tak na popis konkrétních technologií na střediscích. Úroveň těchto protokolů je velmi nízká, vypracovávají je žáci třetích ročníků a celková stylistika je na úrovni základní školy, žáci nepoznají důležité od nedůležitého, vyjadřovací schopnosti jsou velmi špatné a celý protokol pak vypadá jako slohová práce školáka, který byl na výletě v čokoládovně. Karel zmiňuje, že, ve škole jsou do žáků chrlený masy informací, které jsou bez spojení s praxí naprosto zbytečné. Ovšem není výjimkou, že absolvent, který se pohybuje mezi technologiemi zpracování plastů, přijde do práce se sešitem z nějakého předmětu a teoretické znalosti mu pomáhají při řešení pracovních záležitostí. Matematické kompetence absolventů vnímá Karel na dostačující úrovni v oboru, ve kterém se pohybujeme a kompetence k dalšímu učení jsou u absolventů zpočátku po nástupu do zaměstnání velmi nízké, ale po pár dnech v práci je na absolventech vidět změna, díky poznání faktu, že cesta jinudy nevede.

Karel popisuje jako velmi důležité spojení praxe a teorie, tedy návrh na to, aby žáci měli povinné praxe a možná i společnost měly povinnost přijímat absolventy na praxe či jiné spolupráce. Pro žáky není totiž jednoduché se do praxe dostat. Ne každá společnost je ochotná věnovat své zdroje mladým lidem, kteří sotva se něco naučí tak odcházejí.

Graf č.2: Hodnocení důležitosti a kompetencí - pan Karel



### Pan Kamil

#### Obecná zkušenost s absolventy

Kamilovou odpovědností ve firmě je řízení logistiky. S absolventy spolupracuje, docela dost využívá „služeb“ absolventů – převážně těch, kteří chtějí ihned po dokončení školy začít pracovat. Kamil jednoznačně upřednostňuje spolupráci s absolventy formou odborných praxí nebo formu brigád, využívá jejich dostatek časové flexibility, nutné pro zaskakování při zvýšených objednávkách ve výrobě nebo k zabezpečení standardního směnného provozu při vybírání dovolených nebo např. při chřipkových onemocněních, jejichž vlny firmu postihují pravidelně. Flexibilní formy spolupráce v podobě praxe nebo pravidelných brigád si Kamil cení z toho důvodu, že absolventy může vyzkoušet, má na to dostatek času, a v minulosti se mu již několikrát stalo, že se s dotyčným absolventem dohodl na pokračování spolupráce formou hlavního zaměstnaneckého poměru. Další možné spolupráce, kterými jsou stáže žáků, téměř nevyužívá, snad se v minulosti objevil jeden případ, kdy zahraniční student absolvoval tříměsíční stáž u nás ve firmě.

Kamil se nebrání ani spolupráci se studenty, kteří chtějí psát bakalářské nebo diplomové práce. V této oblasti jsou studenti směřováni do témat, která znají z teoretické

roviny a z jejich výsledků by mohla čerpat poznatky i naše společnost, protože každý pohled zvenčí pomáhá k odbourání možné vnitřní „slepoty“. Přijímání do hlavního pracovního poměru se většinou uskutečňuje po úspěšném absolvování praxe nebo prověření schopností a dovedností žáků a studentů při jeho pravidelných brigádách, které můžou obě strany využívat. Při přijímání do pracovního poměru je schopný Kamil vybírat z absolventů středních škol, preferuje předchozí spolupráci. Zmiňuje také zákonnou nemožnost preferovat jakoukoli skupinu uchazečů.

### Důležitost kompetencí

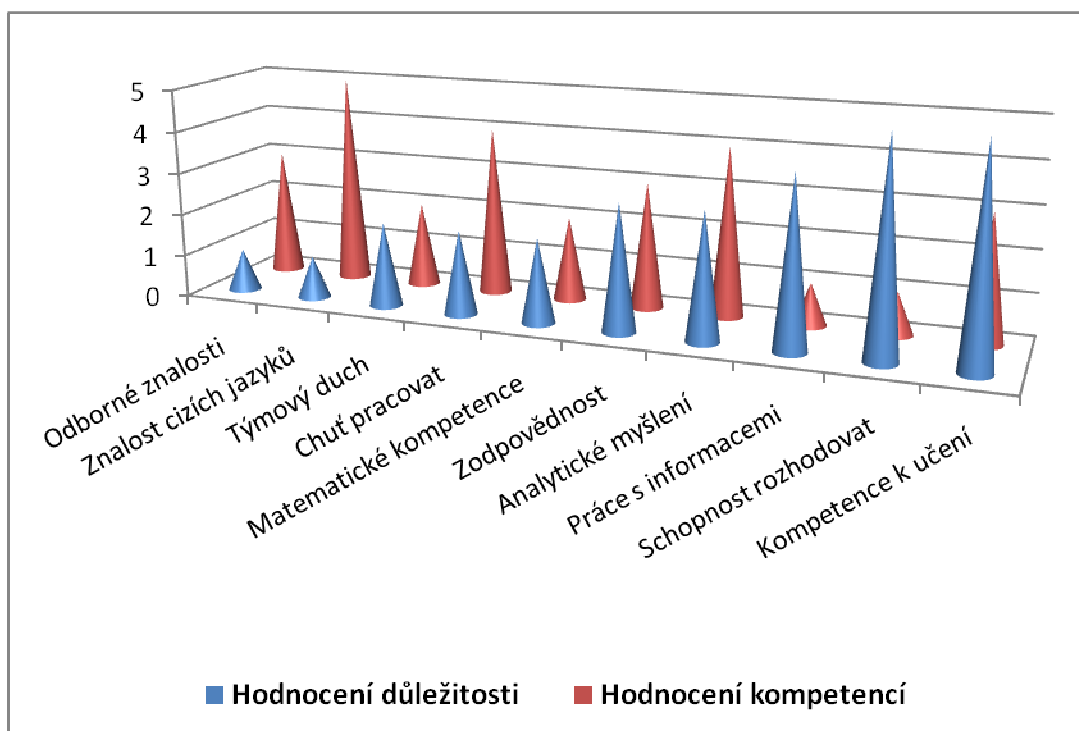
Klíčovou kompetencí u absolventů je pro Kamila znalost cizích jazyků a odborné znalosti, střední škola je pro něj místem pro získání těchto teoretických dovedností. Získání matematických kompetencí je také záležitostí školy. Další klíčovou kompetencí je pro něj analytické myšlení. V dnešní době vidí jako nutnost, aby byli zaměstnanci schopni přicházet s fundovanými řešeními vzniklých pracovních situací, nestandardních potřeb zákazníka pracovníci musí být schopni zareagovat na různé nestandardní potřeby zákazníka, na které nemusí znalost pracovních postupů stačit. Nejméně důležité jsou schopnost rozhodovat se, nejdříve se musí seznámit s tím, jak to děláme.

### Hodnocení kompetencí

Při hodnocení klíčových kompetencí absolventů, hodnotí nejlépe právě schopnost rozhodovat se a práci s informacemi. Díky tomu že jsou dnes mladí lidé velmi zdatní v práci s informačními zdroji, tak i práci s informacemi vnímá Kamil jako velmi dobrou. Mladým lidem nechybí sebevědomí a Kamil vidí tuto spojitost se schopností rozhodovat se. Mladí hoši chtějí být hned manažeři a rozkazovat druhým, nevidí, co se za tím skrývá, že musí s lidmi pracovat, motivovat je atd. Nejhůře hodnotí Kamil znalosti cizích jazyků. Jeho konkrétní zkušenosti jsou velmi špatné, žáci se učí cizí jazyk pět let a stejně nejsou schopní běžné konverzace a rozhovorů v cizím jazyce se obávají. V oblasti odborných znalostí absolventů je Kamil také střídavý, teoretickou připravenost v omezené míře u absolventů vidí, ale stejně jako Karlovi mu přijde, že neznají možnosti využití v praxi. Zde Kamil vidí hlavní příčinu u žáků, myslí si, že nemají zájem o hlubší poznání věcí obecně a jak se říká, jedou hodně po povrchu. Po nástupu do zaměstnání kompetenci k dalšímu učení u nich nijak nevnímá, přicházejí s pocitem, že ví, jak se mají věci dělat. Samotný systém vzdělávání Kamil příliš nehodnotí s vysvětlením, že si nemyslí, že je odborník na danou problematiku. Jedinou oblast, kterou diskutujeme, je ono zpracování plastů, chybí spojení teorie

s praxí a to i přesto, že žáci střední školy v tomto oboru navštěvují provozy výrobních společností v pravidelných intervalech. I při těchto praxích je vidět, že by čas trávili raději jinak a o informace nemají zájem.

Graf č.3: Hodnocení důležitosti a kompetencí - pan Kamil



### Pan Radek

#### Obecná zkušenost s absolventy

Radek, který vede nákupní oddělení, spolupracuje s absolventy pravidelně. Na oddělení nákupu pracuje v současnosti 20% lidí, kteří začali ihned po studiu. Je to procento z celkového počtu zaměstnanců, které je na oddělení nákupu. S absolventy je spokojený, na začátku spolupráce většině z nich chvíli trvalo, než začali pracovat dle představ a očekávání, ale je naprosto pochopitelné, že nejde začít ihned odvádět 100% výkony. Radek podporuje mladé a schopné lidi a dává jim dostatečný prostor, aby poznali, jak skutečně funguje výrobní společnost. Praxe je podle Radka jednou z mála možností, jak si vyzkoušet, co bude obnášet budoucí část života žáka, po úspěšném dokončení školy. Praxe většinou vyústí v pokračování spolupráce formou brigád, protože často využíváme mladé lidi

k záskoku za naše zaměstnance v případech, kdy řešíme zvýšenou poptávku a s ní spojenou výrobu o víkendech. Stálým brigádníkům dáváme přednost před využíváním pracovníků z leasingových agentur. V poslední době stále častěji u nás studenti realizují své bakalářské či diplomové práce. Při výběru tématu se snažíme se studentem spolupracovat tak, aby chom mohli po dokončení těchto prací využít co nejvíce informací a poznatků, které studenti při jejich kompletaci u nás ve firmě získá a ne zřídka jsou přínosné i pro nás. Jak již bylo zmíněno, cca 1/5 zaměstnanců v oddělení jsou absolventi, kteří zde začali pracovat ihned po škole, což ovšem neznamená, že bychom je nějak preferovali. Šanci začít u nás pracovat na hlavní pracovní poměr mají všichni, kteří budou mít na danou pozici předpoklady a schopnosti. Jsou období, kdy se nám uvolní místo, a chceme přijmout nového člověka, který není ovlivněn žádným předchozím zaměstnáním, místem nebo firmou. Myslím si, že v poslední době se při hledání nových pracovníků více zaměřujeme na absolventy, z důvodů, které jsem výše zmínil, tzn. člověk přijde do společnosti nepoznamenaný nějakým jiným pracovním návykem apod. Stojí nás sice více času, než absolvent začne podávat očekávané pracovní výkony, ale v budoucnu se to firmě může vrátit s tím, že bude pracovat tak, jak se od něj očekává a nebude přinášet do naší firmy jiné zvyklosti.

#### Důležitost kompetencí

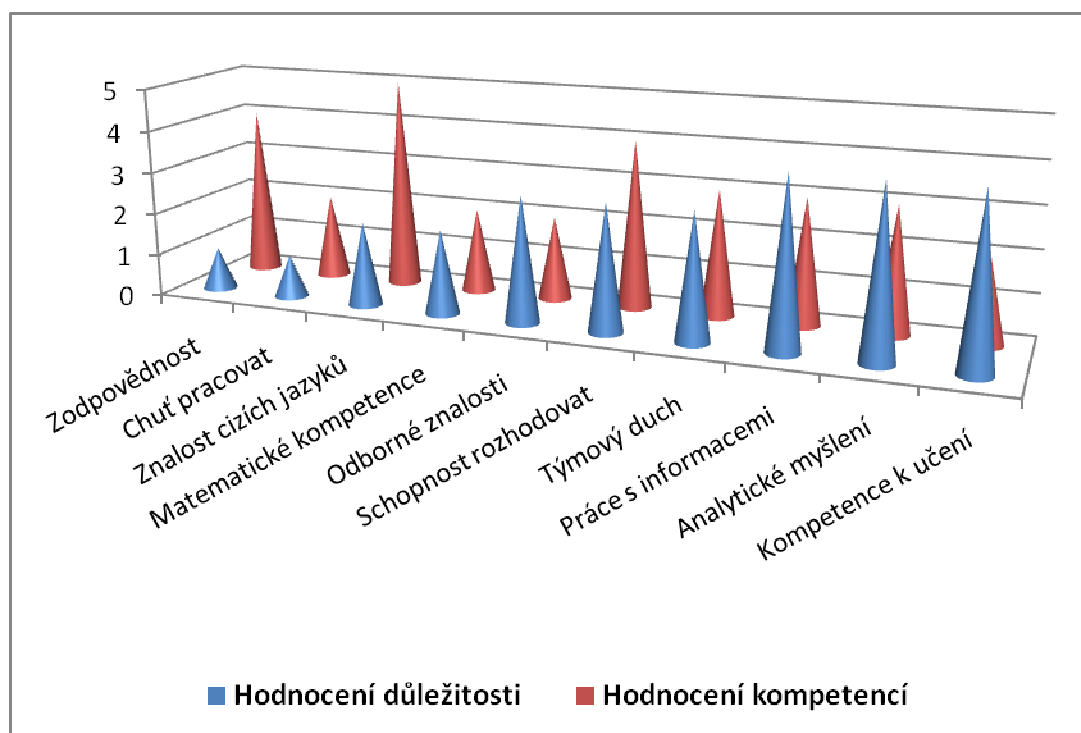
Pro Radka je práce s informacemi, analytické myšlení, odborné znalosti, schopnost rozhodovat se a kompetence k učení méně důležité, než zodpovědnost, chuť pracovat, znalost cizích jazyků, matematická kompetence a týmový duch. Rozděluje to dle toho, jak lze která z kompetencí dle Radka ovlivnit. Při probírání teoretických znalostí z oboru, je Radkův náhled podobný jako všechny předchozí, absolventi se většinu informací učí odtrženě od praxe a i pro ně samotné nemusí být jednoduché správně porozumět všem souvislostem.

#### Hodnocení kompetencí

Vzhledem k tomu jak se neustále mění celý svět, mění se ekonomika, požadavky společností apod. měla by škola být schopná na tuto situaci reagovat. Při výuce ve školách se dle Radka neklade důraz na celkovou připravenost žáka na budoucí povolání. V současnosti spousta středních škol připravuje své žáky hlavně na to, aby zvládli další studium na vysoké škole, ale už nesledují, jak se jim toto daří, jaká je úspěšnost přijetí těchto žáků na vysokou školu. Radek by také změnil strukturu předmětů, připojil by více volitelných předmětů, které by se opravdu cíleně zaměřovali na přípravu žáků na budoucí

povolání a ne na studium na vysoké škole, kde nakonec skončí méně než polovina absolventů. Na školách by měli externě vyučovat úspěšní manažeři úspěšných firem, žáci by se měli také učit tzv. měkkým dovednostem, protože například komunikace, jak správně komunikovat, jak efektivně komunikovat to slyší a řeší pravidelně velké množství manažerů. Tyto změny by se měli týkat jak středoškolského vzdělávání tak vysokoškolského. Nejvíce tedy Radek vnímá jako důležité spojit teoretické informace s praxí a umožnit žákům a studentům nahlédnout do společností a ukazovat jim „jak se dělá business“. My jsme na spolupráci s univerzitami připraveni, studenti již naši firmu navštěvují, jedna se jedná o exkurze do provozů, spolupracujeme také každoročně na několika bakalářských pracích. I na základě těchto spoluprací věříme, že se nám do budoucna podaří získat kvalifikované pracovníky ze současných žáků a studentů, které zaujmou možnosti naší firmy a vůbec možnost spolupráce na zajímavých a náročných projektech, kde se budou moci realizovat i sami.

Graf č.4: Hodnocení důležitosti a kompetencí - pan Radek



### Pan Marcel

#### Obecná zkušenost s absolventy

Zkušený vedoucí pracovník Marcel, je ve společnosti v podstatě od počátku a jak říká pod rukama, mu prošlo již obrovské množství žáků a studentů, absolventů jak z řad středních škol, tak z řad vysokých škol. Marcel se také účastní praxí žáků. V jeho odpovědnosti je oddělení údržby, jehož součástí jsou pracovníci na pozicích seřizovačů a technologů tzn. největší odborníci v oboru. Pokud bych měl na tyto pozice vybrat někoho z absolventů, tak si dobrovolně podepisuji výpověď, protože absolventi se svými znalostmi, raději bych říkal neznalostmi, vůbec do provozu nemůžou přijít. Jejich odborné znalosti jsou velice špatné, vzdělávací obsahy se na školách učí stále stejné již 20 let, ale průmysl letí dopředu, technologie se neustále mění, vyvíjí dopředu. Toto ale není chybou žáků, jsem přesvědčený, že pokud by se mladým lidem napřed ukázala praxe, co dnes znamená být kvalifikovaným odborníkem v průmyslové výrobě, tak by mnoho z nich mělo zájem o tento obor. Zním také spoustu rodičů, kteří svým dětem vybírají obory ke studiu v ekonomice, na gymnáziích. Rodiče nechtějí mít doma dítě, které pracuje rukama ve špinavých montérkách. Proto teď žádná společnost nemůže sehnat technology, seřizovače, údržbáře. Nesouhlasím s tímto nasměrováním školského systému. Dokonce jsem slyšel, že obory strojních zámečníků, mechaniků, které dříve byly výučními obory, nyní jsou obory s maturitou, mají v budoucnu být bakalářské obory. Nějak si nedokážu představit, že polo-vysokoškolák, půjde dělat k mašině a hledat důvody proč nejde a opravovat ji.

#### Důležitost kompetencí

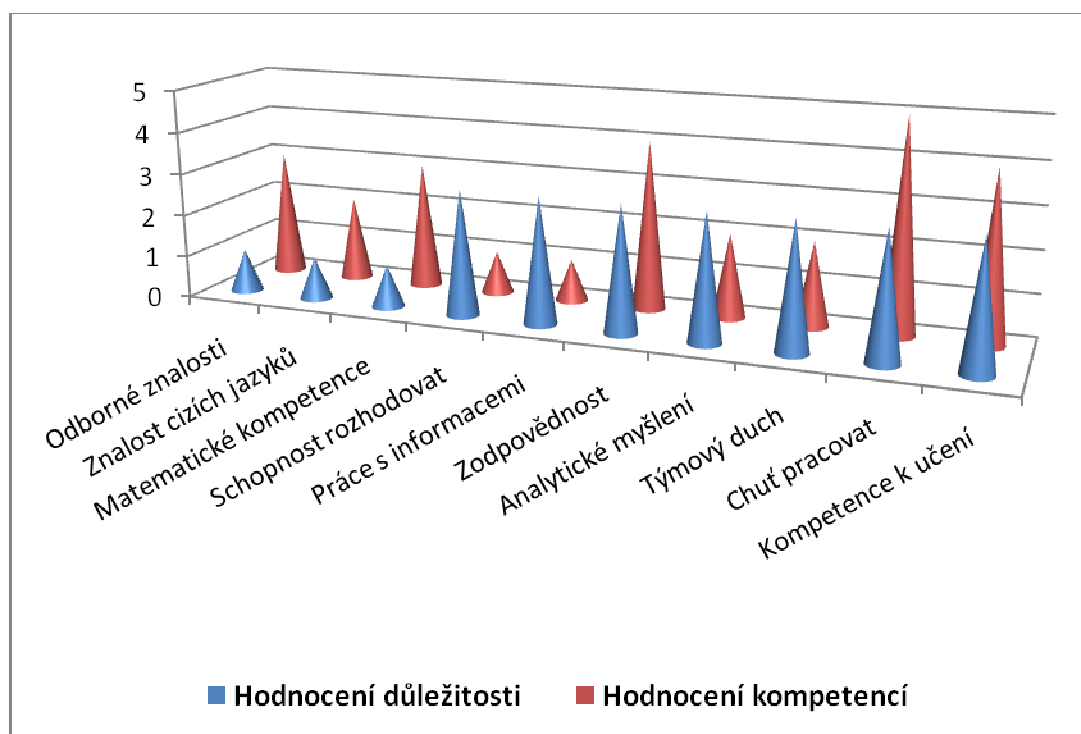
V hodnocení důležitosti kompetencí staví Marcel na první místa odborné znalosti, matematické kompetence a znalosti cizích jazyků. Škola je místem, kde mají žáci a studenti tyto znalosti získávat a do zaměstnání již přijít těmito znalostmi vybavení, ovšem mluvím o ideální způsobu. Další uvedené kompetence háže Marcel do jednoho pytle, hodnotí je jako povahové rysy a vysvětluje, že on je zvyklý "pracovat" s lidmi takovými jací jsou.

#### Hodnocení kompetencí

Samotné hodnocení klíčových kompetencí absolventů seřadil Marcel od nejlepších následovně: schopnost rozhodovat se a práce s informacemi, týmový duch, analytické myšlení a znalosti cizích jazyků, matematické kompetence, odborné znalosti, zodpovědnost, kompetence k dalšímu učení a chuť pracovat na posledním místě. Od mladých lidí se mi

nedostává nadšení, žáru, který by měli projevovat při příchodu do práce, chtějí něco změnit, chtějí něco vymyslet, já když jsem nastupoval do práce tak jsem byl přesvědčený, že změním svět a tak jsem se také choval, proto jsem ochotný u mladých lidí strpět přílišné sebevědomé či razantnost, protože to k tomu věku patří. Ovšem u této mladé generace vnímám touhu pouze po klidu, volném času, přístupu k penězům bez práce. Na základě mých zkušeností, které jsem si před naším rozhovorem sesumíroval, vidím, že jsou schopni rozhodovat ano, ale bez představy o tom, co jejich rozhodnutí může způsobit, bez zodpovědnosti za to co udělají, že jejich práce má nějaký důsledek, když něco neudělají tak je to netrápí. Na jednom ze středisek jsem byl nucený skončit spolupráci s jedním z nejzkušenějších kolegů, kteří výborně rozuměli technologii, šlo o zaměstnance v důchodovém věku, na kterém mi dnes a denně vadilo, jak se zajímá o věci, po kterých mu noc nebylo. Ale on tuto energii věnoval i práci a díval se na věci v souvislostech, zajímal se o celý proces, ne pouze o jednu jeho část, tu kterou měl on na starosti. Opačný extrém je nezájem o jakýkoli dopad mé práce, toho co já udělám a to je přístup mladých lidí. Asi všichni ambiciózní a odpovědní studují vysoké školy.

Graf č.5: Hodnocení důležitosti a kompetencí - pan Marcel





### Slečna Ivona

#### Obecná zkušenost s absolventy

Ivona sama ještě nedávno patřila mezi absolventy, v loňském roce absolvovala UTB obor technologická zařízení. Na pozici vedoucí procesního inženýrství se vypracovala zhruba po šesti měsících, začínala jako projektová manažerka. Ivona je v kontaktu s absolventy velmi často, ve společnosti se také stará o kontakt s žáky a studenty a zabezpečení jejich praxí, stáží, brigád apod.

#### Důležitost kompetencí

Ivona se zpočátku zdráhá hodnocení s vysvětlením, že se necítí kvalifikovaná hodnotit kompetence ostatních a tak začínáme hodnocením důležitostí jednotlivých kompetencí. Pro Ivonu jsou jednoznačně nejdůležitější odborné znalosti v oboru, matematické kompetence a znalost cizích jazyků. S čím jiným by měl absolvent žádat o práci než s nabídkou odborných znalostí, které měl příležitost získat ve škole. Znalost cizích jazyků absolventů technických oborů je záležitostí zájmu každého žáka a studenta, myslí si Ivona. Školství v technických oborech je zaměřeno pouze a jen na odborné znalosti ze všech stran, žáci a studenti se dozvídají mnohdy až zbytečnosti. Studium cizího jazyka, Ivona vysvětluje studium, které přinese schopnost komunikace v cizím jazyce, ne studium, které pouze splní požadavky předmětu, to je pouze a jenom na žákovi/studentovi. Což vlastně druhotně ukazuje přístup žáka/studenta k vlastnímu vzdělání. Další v důležitosti je podle Ivony analytické myšlení, které je podle ní základem v technických povoláních, jakým je např. technolog výroby zpracování plastů, což může být pracovní místo, které by měli být absolventi oboru zpracování plastů schopni zastávat. Ivona říká, že analytické myšlení hodně pomáhá k řešení celého problému, zaměstnanci musí být schopni navazovat, spojovat a vidět věci v souvislostech. S tím spojuje Ivona další kompetenci a tou je schopnost práce s informacemi. Jak říká, zrovna absolvovala seminář o práci s informacemi a důležitost této schopnosti se hodně podceňuje. Zaměstnanci se zabývají nedůležitými záležitostmi, protože nejsou schopni rozpoznávat jejich důležitost. Další klíčové kompetence hodnotí Ivona podobně důležitě a u absolventů zmiňuje, že nejsou klíčové, protože vyjasnění si přístupu ke každé z oblastí mohou mladí absolventi vyjasňovat až v průběhu zaměstnání.

Při debatě na téma přijímání absolventů na případná volná pracovní místa Ivona jednoznačně souhlasí s jejich přijímáním, komentuje to svým příkladem, kdy dostala příle-

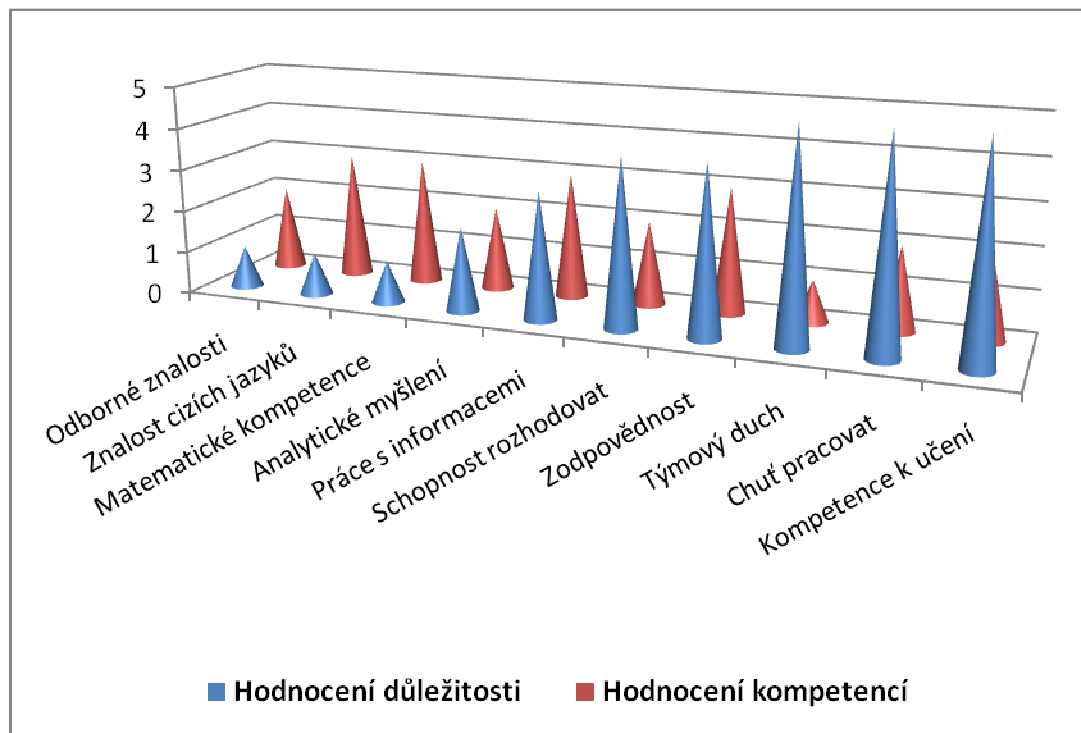
žitost a věří v tento přístup, který by ráda také aplikovala a mladým aktivním lidem chce dávat příležitosti spolupracovat.

### Hodnocení kompetencí

Dostaly jsme se k samotnému hodnocení kompetencí absolventů. Ivona začíná od měkkých dovedností, týmového ducha hodnotí u velké většiny absolventů na dobré úrovni, myslí si, že již ve školách začínají žáci a studenti pracovat projektově v týmech a z tohoto důvodu jsou absolventi schopni v zaměstnání s kolegy dobře komunikovat, obzvláště pokud je ve společnosti dobrá atmosféra a pozitivní klima. Zodpovědnost je pro Ivonu individuálním povahovým rysem, který u absolventů není schopná zobecnit. Pozitivně hodnotí schopnost rozhodovat se, uvádí dobrou zkušenost v této oblasti, mladí lidé se nebojí prosazovat své názory, stát si za nimi a zodpovědně obhajovat svá rozhodnutí. Jako dobrý příklad uvádí činnost, kterou v provozech provádí studenti na praxi a tím je časový snímek dne zaměstnanců, což znamená, že student tráví se zaměstnancem celou směnu, stopuje jednotlivé pracovní činnosti zaměstnance. Ivona popisuje zkušenosti, že absolventi jsou schopni tuto nepříjemnou práci vykonávat docela v přiměřené kvalitě, nenechají se měřeními zaměstnanci ošálit a v některých případech i vysvětlují proč je měření důležité. Chuť pracovat hodnotí Ivona někde ve středu hodnotící škály, jsou vždy hodně vidět extrémní protipóly, žáci a studenti, kteří hodně chtějí pracovat, jsou ambiciózní a naopak Ti kteří pouze hledají cestu k jednoduchému přivýdělku. Matematická kompetence je velmi individuální, Ivona dělí populaci na ty, kteří mají rádi matematiku a ty, kteří nesnáší matematiku, hodnocení této kompetence je tedy ve středu hodnotící škály.

Ivona se podílí na práci s absolventy a jednoznačně podporuje konkrétní spolupráce škol a zaměstnavatelů. Cesta dobré spolupráce je pro ni práce žáků a studentů na projektech, úkolech, které jsou zvládnutelné a žáci a studenti vidí, že jejich práce má smysl a mají jedinečnou příležitost se dostat do praxe.

Graf č.6: Hodnocení důležitosti a kompetencí - slečna Ivona

Pan DavidObecná zkušenost s absolventy

David má ve své odpovědnosti kombinací výrobního provozu a prodeje. S absolventy plastikářského oboru přichází do styku během praxí, které absolventi či žáci a studenti na jeho provozu vykonávají.

Důležitost kompetencí

Nejdůležitější je pro něj u absolventů chuť pracovat, představuje si pod tím, že budou pro zaměstnavatele dýchat, v případě vzniklých problémů budou hledat cesty jakým způsobem tyto problémy řešit a práce pro ně bude místo kam se budou těšit. Na druhé místo staví analytické myšlení a matematické kompetence. Pokud zaměstnanci umí analyzovat problém, umí si spočítat výhody a nevýhody, budou také umět najít řešení problému. Důležitá je analýza v primární fázi- naučit se způsoby a techniky jak hledat kořenovou příčinu problému, umět se otočit správným směrem k řešení problému. David navazuje další kompetencí- schopností rozhodovat se, ta podle něj ukáže jak je absolvent samostatný, zda je schopný nepřenášet odpovědnost na druhé, za nikoho se neschovávat a vzít odpovědnost do

vlastních rukou. Zodpovědnost je další kompetencí v žebříčku důležitosti, jak se chová a jedná, když zná všechny informace, zda vybere správnou cestu, přestože absolvent má pohled neoraný, někdy bývá výhodné těmto názorům naslouchat. Absolvent se musí také umět prosadit, protože jej spolupracovníci nemusí akceptovat. Další klíčovou kompetencí jsou odborné znalosti – zpracování plastů, musí je umět použít, což vlastně znamená, schopnost se přizpůsobit podmínkám společnosti- jedna věc je teorie a druhá je realita, ne všechno je tak jak se naučili a musí být otevření novým věcem a zároveň používat získaných znalostí, umět vstřebávat nové informace, nebýt zablokovaný- my jsme se to učili tak a tak. Teď vidí David práci s informacemi, dostat se k informacím, které jsou stěžejní, nespolehat se na info které mu někdo řekne, ověřovat si informace, musí umět sám informace vyhledávat. Především takové, které pro svoji práci potřebuje. Znalosti cizích jazyků- David je zařadil jako méně důležité, protože je to schopnost, se kterou se dá pracovat, to se absolvent může naučit. Týmový duch je nejméně důležitý, David předpokládá, že absolvent vlastně neví co to v zaměstnání je, pokud není sportovec, osvojí si tento přístup k práci, až když se dostane do pracovního týmu, důležitý je pozitivní vhlad do situace, nebude vystupovat jako hvězda, musí pochopit principy týmové spolupráce, její vize, ztotožnit se s firemní kulturou, pokud se to stane tak je předpoklad, že si najde přátele, formální i neformální a týmového ducha získá. Škola nedá do praxe týmovost nebo netýmovost, v práci je s kolegy denně a teprve tam získá, pokud není individualista a i Ti mohou vykonávat svoji práci výborně.

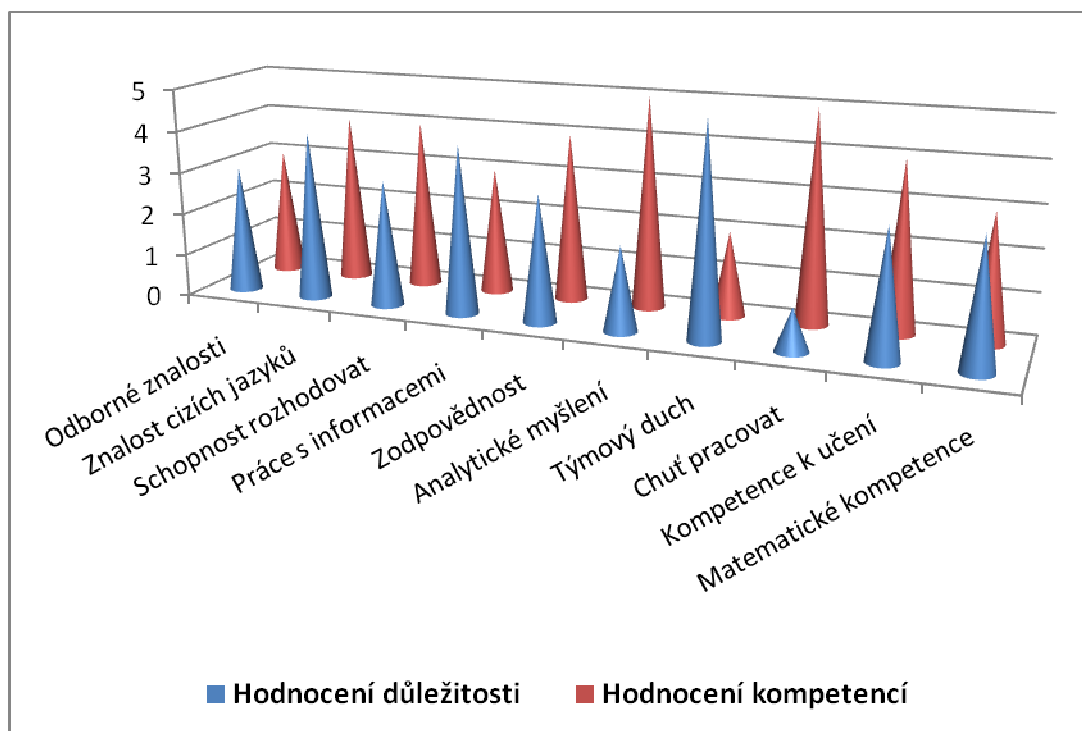
#### Hodnocení kompetencí

Úplně nejhorší konkrétní kompetenci absolventů, hodnotí David chuť pracovat. Absolventi nemají návyk pracovat, neznají pracovní zatížení a neumí 8 hodin denně pracovat. Dál podle Davida neumí analyticky myslet, to je škola nenaučí, v práci se na ně naválí spousta informací a oni je neumí analyzovat, na druhou stranu zaměstnavatelé někdy neumí informace správně předávat. Pro absolventy je těžké být zodpovědný za konkrétní věc, nejsou schopní na sebe vzít zodpovědnost, neboť nemají potřebné zkušenosti a většinou bydlí ještě s rodiči. Neví co to je starat se sám o sebe, natož o druhé. Odborné znalosti mají většinou dobré, ale jen v oblasti, kterou studovali, a proto se musí učit aktuální potřeby firmy. Informace většinou absolventi nedovedou vyhodnotit, umí je zpracovat, ale neumí je použít. Na středních školách probíhá výuka cizích jazyků výrazně špatně, neučí je správně učitelé a znalosti bývají na tragické úrovni. Týmového ducha hodnotí David u většiny mla-

dých lidí dobře, bývají aktivní, navštěvují kroužky, kurzy, a vědí, že většina z nich je součástí týmu. Matematická kompetence je na dobré úrovni, podle Davida je důležité, aby matematika nadále zůstala součástí každé maturity i vzhledem k rostoucí zadluženosti občanů, sám zmiňuje, že vidí u kolegů zajímavý rozpor v tom, jak i dokážou spočítat výplatu na korunu, ale nerozumí půjčkám a jsou schopni uzavírat pro ně velmi nevýhodné smlouvy.

Podle Davida je většina mladých lidí motivována finanční nezávislostí, tudíž jejich pracovní charakteristiku může zpočátku pracovní kariéry zkreslovat tato honba za co nejvyšším finančním hodnocením. Obecně David rád dává absolventům příležitosti, protože má rád mladou energii v týmu.

Graf č.7: Hodnocení důležitosti a kompetencí - pan David



#### 4.3.6 Srovnání výsledků rozhovorů

V této kapitole porovnám výsledky rozhovorů jak v oblasti důležitosti kompetencí, tak v oblasti jejich hodnocení.

Všechny rozhovory jsem přepsala do elektronické podoby. Ke každému respondentovi jsem vytvořila tabulku jeho hodnocení vah jednotlivých kompetencí a samotné hodnocení kompetencí. V práci uvádím přehledný graf hodnocení u každého respondenta, kde je srovnána důležitost hodnocené kompetence a úroveň kompetence absolventů. Přepisy rozhovorů sloužily k analýze získaných dat technikou otevřeného kódování. Dále jsem u každé kompetence hodnotila společné výpovědi, podobné hodnocení jednotlivých respondentů.

##### Pan Karel

V hodnocení kompetencí spojuje jeho styl práce - dává svým kolegům prostor a proto je pro něj nejdůležitější kompetencí rozhodování a s tím spojená práce s informacemi, aby člověk mohl správně rozhodovat, musí mít dostatek správných informací. Tyto dvě kompetence Karel u absolventů hodnotí dobře.

Nedůležitou kompetencí je znalost cizího jazyka, je to kompetence, kterou se může naučit, nemusí ji již mít získanou.

##### Pan Kamil

Nejdůležitější kompetence odbornost a cizí jazyky - jsou to absolventi, tudíž tyto kompetence musí ze školy „přinést“.

Nejméně důležitou kompetencí je schopnost rozhodovat se, jsou to mladí lidé, jejich rozhodnutí nejsou důležitá, napřed musí znát fungování prostředí, ve kterém se pohybují.

Nejlépe hodnotí u absolventů kompetence pro něj nejméně důležité a to schopnost rozhodovat se a práce s informacemi, což doplňuje sebevědomím absolventů, kterého mají v hojné míře.

Vybraná nejdůležitější kompetence znalost cizích jazyků je Kamilem hodnocena nejhorše a druhou nejdůležitější kompetenci hodnotí Kamil průměrně.

Pan Radek

Důležitost kompetencí řadí v souvislosti s tím, jak je možné ji ještě v osobnosti ovlivnit. Důležité jsou ty, které již neovlivní: zodpovědnost, chuť pracovat, znalost cizích jazyků a týmový duch. Méně důležité jsou tzv. tvrdé dovednosti, které on jako vedoucí může ovlivnit: práce s informacemi, analytické myšlení, odborné znalosti a schopnost rozhodovat se.

Radek nejlépe hodnotí u absolventů kompetenci k rozhodování a práci s informacemi, což je podle něj důsledek dnešní doby, na žáky a studenty se valí obrovské množství informací díky každodenní práci s internetem a oni prostě musejí být schopni s nimi pracovat.

Pan Marcel

Nejdůležitější kompetence odbornost a cizí jazyky, které musí žákovi a studentovi dát škola, ostatní je povaha a tu máme danou.

Nejlépe hodnotí kompetenci k práci s informacemi a rozhodnost, ovšem bez souvislostí, bez vědomí následků svých rozhodnutí.

Slečna Ivona

Nejdůležitějšími kompetencemi jsou pro Ivonu odbornost a cizí jazyky - jsou to absolventi, tudíž tyto kompetence musí ze školy „přinést“.

Ivona hodnotí na prvních příčkách kompetencí absolventů jejich schopnost rozhodovat se a pracovat v týmu.

Pan David

David hodnotí jako nejdůležitější kompetence chuť pracovat, analytické myšlení a schopnost rozhodovat se. Pokud má člověk chuť do práce tak nahradí ostatní kompetence.

David hodnotí absolventy jako velmi dobré ve schopnosti rozhodovat se a týmové práci.

Společným jmenovatelem všech hodnocení je neshoda v nejdůležitějších kompetencích a jejich hodnocení u absolventů. Což znamená, že to co vedoucí hodnotí jako nejdůležitější kompetenci, bohužel absolventi do společnosti nepřinášejí.

Tab. č. 6- Celkové hodnocení důležitosti kompetencí

<b>Celkové hodnocení důležitosti vybraných kompetencí (řazeno vzestupně)</b>
Odborné znalosti
Matematické kompetence
Znalost cizích jazyků
Analytické myšlení
Zodpovědnost
Chuť pracovat
Schopnost rozhodovat
Práce s informacemi
Týmový duch
Kompetence k učení

V celkovém hodnocení důležitosti kompetencí jsou na prvních místech znalosti, které bychom měli získat ve škole: odbornost v oblasti, kterou studuji, matematické kompetence a cizí jazyky. Mezi nejméně důležitými je např. týmový duch, který bychom mohli označit jako součást osobnosti a např. práce s informacemi.

Tab. č. 7- Celkové hodnocení kompetencí absolventů

<b>Celkové hodnocení vybraných kompetencí (řazeno vzestupně)</b>
Týmový duch
Práce s informacemi
Schopnost rozhodovat
Matematické kompetence
Odborné znalosti
Kompetence k učení
Analytické myšlení
Zodpovědnost
Znalost cizích jazyků
Chuť pracovat

V celkovém hodnocení kompetencí absolventů jsou nejlépe hodnoceny týmový duch, práce s informacemi a schopnost rozhodovat se. Tyto kompetence bychom mohli obecně přiřadit mladé generaci, která je společenská, umí pracovat s informacemi, přesto že jsou



součástí světa, ve kterém není jednoduché informace třídit, vybírat a pracovat s nimi. Schopnost rozhodovat se můžeme spojit se sebevědomím mladých lidí.

Naopak nejhůře hodnocená chuť pracovat může být alarmujícím faktem, který může napovídat o jakési krizi hodnot ve společnosti, totiž, že práce již není jednou z důležitých součástí lidského života. Špatně hodnocené kompetence znalosti cizích jazyků potvrzují, že na technických oborech je studium cizích jazyků na okraji zájmu. Ovšem je to oblast jednoduše a rychle zlepšitelná, zintenzivnit výuku cizích jazyků, zajistit dobré lektory výuky cizích jazyků a zvýšit povědomí důležitosti znalosti cizích jazyků.

## 5 ZÁVĚR ZPRACOVÁNÍ A VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Odborné znalosti v oblasti zpracování plastů většina respondentů je uvedla v žebříčku důležitosti kompetencí v prvních místech, lze to zdůvodnit odborným zaměřením zkoumaného oboru. Pro výkon práce v plastikařině musí mít zaměstnanec znalosti týkající se tohoto oboru a jde o znalosti, které lze získat školským vzděláváním.

Tato důležitost ovšem nebyla v souladu s kompetencemi absolventů. Od respondentů bylo slyšet, že absolventi pokud mají odborné znalosti, tak pouze v oboru, který studovali. Tato kompetence je hodnocena průměrně až slabě. Negativum je doplněno tím, že ve škole se neučí nové technologie a informace, které se žákům a studentům dostávají, mohou být zastaralé. Dalším faktorem je odtržení od praxe, tudíž absolventi se svými znalostmi neumí dobře pracovat.

Znalost cizích jazyků je v důležitosti hodnocena na obou stranách pole. Toto může vycházet z potřeb konkrétního oddělení, které daný vedoucí zastupuje, pokud je cizí jazyk pro dané oddělení důležitý, mělo také svojí důležitost v hodnocení. Pokud naopak důležitý není, vyhodnotili jej tak i vedoucí, třeba i s komentářem, že cizí jazyky se absolvent může kdykoli naučit. V rozhovorech také zazněly dva pohledy: znalost cizího jazyka je kompetence, se kterou lze pracovat, tudíž se ji lze naučit a opačný protipól, jde o konkrétní znalost, tudíž ji má absolvent mít na dobré úrovni.

Konkrétní znalost cizích jazyků absolventů je hodnocena hromadně negativně. Středoškolská výuka cizích jazyků v technicky zaměřených oborech neprobíhá kvalitně, vyučující nejsou odborníky ve svém oboru, pokud se žák a student chce naučit cizí jazyk, musí sám investovat čas a peníze do některé z nabídek komerčních jazykových škol. Tento nedostatek je významný, zahraniční zapojení ve výrobních společnostech je vysoké.

Schopnost rozhodovat je hodnocena individuálně dle přístupu každého vedoucího. Pokud jsou to vedoucí, kteří dávají mladým lidem prostor, tak je pro ně tato schopnost důležitá a tak ji i hodnotí. Vedoucí pracovníci, kteří chtějí od absolventů napřed seznámení se se společností a zapracování se, neočekávají od absolventů schopnost rozhodovat se.

Schopnost rozhodovat se, si vedoucí spojují s mladou dravostí a sebevědomím, proto si myslím, že je hodnocení této schopnosti u absolventů v horních příčkách. Mladí absolventi se nebojí dělat rozhodnutí, jsou přesvědčeni o své pravdě a umí dobře argumentovat a obhajovat své názory.

Schopnost pracovat s informacemi není pro vedoucí výrazně důležitá či nedůležitá, v některých případech je spojena se schopností obhajovat si své názory a dělat rozhodnutí.

U mladých lidí je schopnost práce s informacemi spojena s tzv. informačním věkem, většina z nich se denně pohybuje na internetu, kde jsou vystaveni obrovskému množství informací. Hodnocení jejich schopnost pracovat, vyhledávat a analyzovat informace je tedy velmi dobré.

Zodpovědnost patří mezi kompetence, které v rozhovorech příliš zmiňovány nebyly. Při konkrétních dotazech odpovídali všichni vedoucí, že je to podle nich automatická charakteristika dospělého člověka vstupujícího do zaměstnání.

K mladým lidem zodpovědnost moc nepatří, spíše je to očekávaná kompetence, která se dostaví v průběhu zaměstnání.

Analytické myšlení je spíše důležitou kompetencí, spojené s řešením konkrétních problémů. Vzhledem k technickému oboru, v podstatě patří k náhledu absolventa technického oboru a očekává se, že je standardní součástí výbavy absolventa.

Absolventi a jejich reálné analytické myšlení, bylo hodnoceno spíše hůře, ovšem s vizí možného naučení se s postupem pracovních zkušeností.

Týmový duch byl hodnocen ve středové linii důležitosti.

Pokud byl týmový duch konkrétně slovně hodnocen dobře, byl zmíněn např. při projektovém vyučování, zrcadlení ve sportu apod.

Samotné hodnocení týmového ducha je hodnoceno dobře.

Chuť pracovat patří mezi důležité kompetence vyhodnocena všemi vedoucími, dá se říct, že chuť pracovat může nahrazovat spoustu jiných schopností a znalostí.

Zkušenost s absolventy a jejich chutí pracovat je spíše negativní. Bývá uváděn přístup, kdy mladí lidé chtějí hned dobré hodnocení, zázemí, vybudování si svého rodinného zájmu a nejsou ochotni tomu také něco obětovat.

## ZÁVĚR

V mojí bakalářské práci jsem se věnovala hodnocení kompetencí absolventů oboru Zpracování usní, plastů a pryže. Na základě informací z teoretických zdrojů a provedeného kvalitativního výzkumu lze konstatovat, že dobrá úroveň vybraných kompetencí absolventů škol je základním pilířem úspěšnosti společnosti.

Během sběru dat v teoretické části byl prokázán významný rozpor mezi zájmy žáků základních škol o studium v určitém oboru a následnou zaměstnatelností na trhu práce. Zde je tedy doporučení vychovatelům, učitelům a rodičům, aby věnovali více času a energie do diskuzí o výběru oboru, které dítě bude studovat. S ohledem na pravděpodobnost, že najde uplatnění na trhu práce.

Praktická část složená ze šesti rozhovorů s vedoucími pracovníky výrobní plastikářské společnosti ukazuje, že mají podobné vidění absolventů a jejich kompetencí. Velmi dobře jsou u absolventů hodnoceny kompetence k rozhodování, práci s informacemi či schopnost týmové spolupráce. Znalosti cizích jazyků, zodpovědnost či chuť pracovat patří mezi kompetence, které jsou u absolventů postrádány. Bezesporu je na čem stavět a při vzájemné spolupráci obou stran je možné kompetence absolventů zvyšovat.

Spolupráci s absolventy škol respondenti vítají, ve většině případů již v nějaké podobě probíhá a to hodnotím velmi pozitivně. Pouhé vyřčení kritiky je velmi jednoduché a je důležité uvědomit si důležitost své pozice v celém procesu. Vedoucí pracovníci si uvědomují, že pokud chtějí něco změnit tak musí být sami součástí vzdělávacího procesu a se žáky a studenty úzce spolupracovat.

Hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí ukazuje, že nejenom odborné znalosti potřebují mladí lidé během studia získat. Vzdělávací instituce by se měli soustředit také na tzv. měkké dovednosti absolventů a rozvíjet je již při studiu. Školní výuka je koncipována tak, že se žákům a studentům předkládají tvrdá data a od nich se očekává, že je pochopí a následně dobře složí zkoušku nebo test. Praxe probíhá odlišně, spoustu informací musí pracovník objevit sám, to jestli jim rozumí nebo ne, je na jeho samotném zhodnocení a ověření v praxi bývá dost zásadní, většinou se to projeví až v konkrétních hospodářských výsledcích dané společnosti. Umět komunikovat je jednou z nejvýznamnějších kompetencí, kterou žáci a studenti musí umět, aby byli na trhu práce úspěšní.

Problematika spojení teorie a praxe je dlouhodobou záležitostí a v systému školství, obdobně jako v jiných systémech, mají změny několikaletý horizont.

Nedílnou součástí spojení teorie a praxe, musí být samotné firmy a přistupovat ke spolupráci aktivně. Respondenti výzkumu uvádějí, že jsou připraveni pracovat s absolventy, ale že i absolventi musí být aktivnější a ochotnější ke spolupráci přispět.

Školy a zaměstnavatelé by spolu měly vést pravidelný dialog na téma vzájemné spolupráce. V loňském roce proběhla na Zlínsku konference zástupců univerzity a zaměstnavatelů, kde představili zástupci univerzity zaměření na rozšíření vzdělanosti občanů, což je jediný správný směr a pojmy jako znalostní společnost a znalostní ekonomika jednoznačně do 21. století patří. Takto vzdělaní zaměstnanci přinášejí společnosti svoji přidanou hodnotu. Ze strany zaměstnavatelů zaznívalo, že potřebují také pracovníky schopné manuálně pracovat.

Všechny tyto záležitosti jsou dlouhodobé a tah je na straně obou zúčastněných stran, jak na straně vzdělávacích institucí, tak na straně zaměstnavatelů.

Jediná cesta pro budoucnost je intenzivní a hluboká spolupráce vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů a je výhodou obou zmíněných tuto spolupráci vyhledávat a proaktivně s ní pracovat. My jsme ji již nastartovali projekt praxí žáků oboru Zpracování usní, plastů a pryže. Funguje již několikátým rokem, neustále je úzce sledován, prohlubován a zlepšován.

Dalším krokem by mohlo být kladení většího důrazu na získávání personálních a sociálních kompetencí. Sociální pedagogika a sociální práce se zabývají optimalizací životních procesů a situací jedince s cílem využití jeho vlastního potenciálu, vede jej k sebeúctě, odpovědnosti za své rozhodnutí a činy. Stejný cíl by měl mít i rozvoj kompetencí absolventů škol tozn. pracovat s vnitřním potenciálem a přirozeností člověka a na té stavět jeho další rozvoj, odpovědnost. Vzájemná spolupráce vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů by měla být běžnou součástí.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] ARMSTRONG, M. *Personální management*. Vyd. 1. Praha : Grada, 1999. 963 s. ISBN 80-7169-614-5. s.194, s.223
- [2] ARNOLD,J.,SILVESTER,J.,PATTERSON,F.,ROBERTSON,I.,COOPER, C.,BURNES,B. (2007) :*Psychologie práce*. Vyd.1. Brno: Computer Press , a.s. 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.
- [3] BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha : Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.
- [4] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 8086429164
- [5] BUCHTOVÁ, B. a kolektiv.: *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd.1. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [6] GIDDENS, A.:*Sociologie*. Vyd.1. dotisk. Praha:Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.
- [7] HENDL, J. *Kvalitativní výzkum : základní metody a aplikace*. Vyd.1. Praha : Portál, 2005.407 .ISBN 8073670402.
- [8] HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Vyd. 1. Praha : Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8. s. 61.
- [9] HRONÍK, F., BARNETOVÁ, I.: *Jak najít zaměstnání*. Vyd.1. Brno: Motiv Press, 2009. ISBN 978-80-904-333-7.
- [10] HRONÍK, F. *Hodnocení pracovníků*. Vyd. 1. Praha : Grada, 2006. ISBN 8024714582.
- [11] CHRÁSKA, Miroslav. *Úvod do výzkumu v pedagogice*. Vyd.2. Olomouc: UPOL, 2006. 168 s. ISBN 80-244-1367-1.
- [12] KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
- [13] KUCHAR, P. *Trh práce : sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3

- [14] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3. upravené. Praha: Petr Mareš, 1994, 1998, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [15] REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
- [16] SILVERMAN, D.; ŠTULRAJTER, M. *Ako robiť kvalitatívny výskum: praktická príručka*. Bratislava : Ikar, 2005. ISBN 80-551-0904-4.
- [17] SKÁCELOVÁ a kol.: *Uplatnění absolventů škol na trhu práce-2008*. Vyd. 1. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. ISBN 978-80-87063-21-7.
- [18] STRAUSS, L.; CORBIN, J. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Vyd. 1. Boskovice: Albert, 1999. ISBN 80-85834-60-X.
- [19] ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.s.17.
- [20] ULRICH, D. *Mistrovské řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3058-5

#### Internetové zdroje

- [21] Finanční informace- [online]. 2009 [cit. 2011-05-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.finance.cz>>.
- [22] Projekce zaměstnanosti v odvětvích do roku 2010[online]. 2007 [cit. 2011-05-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.panda.hyperlink.cz>>.
- [23] Informace Národního ústavu odborného vzdělávání[ online ]. 2009 [cit. 2011-05-05 ]. Dostupný z WWW: < [http:// www.nuov.cz](http://www.nuov.cz)>.
- [24] Informace z Úřadů práce[online]. 2009 [cit. 2011-05-05]. Dostupný z WWW: < <http://www.mpsv.cz>>.
- [25] Inovační bulletin č.5-6. Společně spolu [online]. 2010 [cit. 2011-05-05]. Dostupný z WWW: < <http://www.ticzlin.cz>>.

- [26] Profil absolventa podle ŠVP[online]. 2011 [cit. 2011-08-05]. Dostupný z WWW: < <http://www.spspzlin.cz>>.
- [27] Wikipedia, The Free Encyclopedia. [online]. 2009 [cit. 2011-05-05 ]. Dostupný z WWW: < <http://en.wikipedia.org/wiki/> >.
- [28] Zákoník práce [online]. Neuvedeno, 2005, nestr. [cit 2011-11-24]. Dostupný z <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanky/zakonik-prace/c2-h1-o1x2-p27x41zakonik-prace/1000656/4572/>>.



**SEZNAM TABULEK**

Tabulka č. 1 – počet absolventů středních škol v uvedených letech 2003-2008.....	15
Tabulka č. 2 –počet absolventů vysokých škol v uvedených letech 2003-2008.....	15
Tabulka č. 3 –vývoj nezaměstnanosti v ČR 2001-2010.....	22
Tabulka č. 4 – počty žáků prvních ročníků středních škol.....	24
Tabulka č.5 - Počet absolventů oboru Zpracování usní, plastů a pryže v evidenci ÚP Zlín v letech 2006-2010.....	26
Tab. č. 6 - Celkové hodnocení důležitosti kompetencí.....	56
Tab. č. 7 - Celkové hodnocení kompetencí absolventů.....	56

## **SEZNAM GRAFŮ**

Graf č.1 Podíly jednotlivých odvětví na zaměstnanosti v roce 2004 ČR a EU15 ( v %)...	25
Graf č.2 Hodnocení důležitosti a kompetencí- pan Karel.....	42
Graf č.3: Hodnocení důležitosti a kompetencí- pan Kamil.....	44
Graf č.4: Hodnocení důležitosti a kompetencí- pan Radek.....	46
Graf č.5: Hodnocení důležitosti a kompetencí- pan Marcel.....	48
Graf č.6: Hodnocení důležitosti a kompetencí- slečna Ivona.....	51
Graf č. 7: Hodnocení důležitosti a kompetencí- pan David.....	53

## **SEZNAM PŘÍLOH**

PI.....Profil absolventa oboru Zpracování usní, plastů a pryže

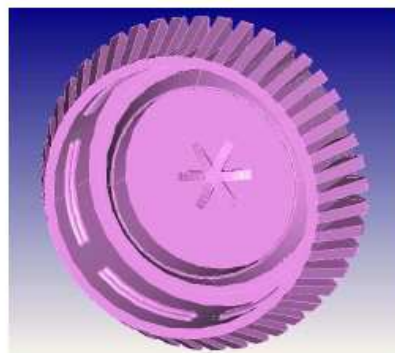
PII.....Popis pracovního místa a kompetenční model technolog-plastikář

# PŘÍLOHA PI

## Profil absolventa oboru Zpracování usní, plastů a pryže



Název ŠVP:	Zpracování plastů
Kód a název oboru vzdělání:	32-41-M/01 Zpracování usní, plastů a pryže
Dosažený stupeň vzdělání:	střední s maturitní zkouškou
Délka a forma studia:	4 roky, denní studium
Způsob ukončení a certifikace:	maturitní zkouška, vysvědčení o maturitní zkoušce
Platnost ŠVP:	od 1. 9. 2009 do 30. 6. 2013



### UPLATNĚNÍ ABSOLVENTA

Absolvent studijního oboru zpracování usní, plastů a pryže složením maturitní zkoušky získá odborné vzdělání, které mu umožní pokračovat ve studiu na vysoké škole nebo na vyšší odborné škole příslušného zaměření. Při přímém nástupu do praxe se absolvent uplatní zejména v technických, obchodně podnikatelských, ekonomických či výtvarně-tvářících činnostech v podnicích všech právních forem. Příkladem jsou povolání: návrhář, modelář, konstruktér, technolog, kontrolor, administrativní pracovník, obchodní zástupce, asistent aj.. Absolvent má rovněž předpoklady pro to, aby rozvíjel vlastní podnikatelské aktivity.

### VÝSLEDKY VZDĚLÁVÁNÍ A KOMPETENCE ABSOLVENTA

#### *Kompetence k učení*

- má pozitivní vztah k učení a vzdělávání,
- vyhledává a zpracovává informace,
- zná možnosti svého dalšího vzdělávání v oboru a povolání.

#### *Kompetence k řešení problému*

- porozumí zadání úkolu, získají informace potřebné k jeho řešení, navrhne způsob řešení a vyhodnotí dosažené výsledky,
- uplatní při řešení problémů různé metody myšlení,
- volí prostředky a způsoby vhodné pro splnění jednotlivých aktivit,
- uplatňuje týmové řešení.

#### *Komunikační kompetence*

- formuluje své myšlenky srozumitelně a souvisle, v písemné podobě přehledně a jazykově správně,
- účastní se aktivně diskusí,
- zpracovává administrativní písemnosti,
- dodržuje jazykové a stylistické normy i odbornou terminologii,
- zaznamenává podstatné myšlenky z přenášek, diskusí a porad,

- chápe výhody znalosti cizích jazyků pro životní i pracovní uplatnění,
- dokáže v cizím jazyce komunikovat v běžných společenských a pracovních situacích, zná základní odbornou terminologii.

**Kompetence personální a sociální**

- posuzuje reálné své fyzické a duševní možnosti,
- stanovuje si cíle a priority podle svých osobních schopností a životních podmínek,
- reaguje odpovídajícím způsobem na hodnocení svého vystupování, přijímají rady a kritiku,
- má odpovědný vztah ke svému zdraví, pečují o svůj fyzický i duševní rozvoj,
- přizpůsobuje se měnícím životním a pracovním podmínkám a podle svých schopností a možností je kladně ovlivňuje,
- je připraven řešit své sociální i ekonomické záležitosti,
- přijímá a plní odpovědně svěřené úkoly, spolupracuje v týmu,
- podněcuje práci týmu vlastními návrhy na zlepšení práce a řešení úkolů,
- přispívá k vytváření vstřícných mezilidských vztahů.

**Oběanské kompetence a kulturní povědomí**

- jedná odpovědně, samostatně a iniciativně jak ve vlastním zájmu, tak v zájmu veřejném,
- dodržuje zákony, respektuje práva a osobnosti druhých lidí,
- jedná v souladu s morálními principy a zásadami společenského chování,
- chápe význam životního prostředí pro člověka,
- uznává hodnotu života, tradice a hodnoty svého národa, chápe jeho minulost i současnost v evropském i světovém kontextu.

**Kompetence k pracovnímu uplatnění a podnikatelským aktivitám**

- uvědomují si význam celoživotního vzdělávání a dokáže se přizpůsobit měnícím se pracovním podmínkám,
- mají přehled o možnostech uplatnění na trhu práce v daném oboru,
- mají reálnou představu o pracovních, platových a jiných podmínkách v oboru a o požadavcích zaměstnavatelů na pracovníky,
- vhodně komunikují s potencionálními zaměstnavateli,
- znají práva a povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců,
- rozumí podstatě podnikání, znají právní, ekonomické a administrativní stránky, soukromého podnikání, dokáží vyhledat a posuzovat podnikatelské příležitosti.

**Matematické kompetence**

- správně používají a převádějí běžné jednotky,
- provádí reálný odhad výsledků řešení dané úlohy,
- nachází vztahy mezi jevy a předměty při řešení praktických úkolů,
- čtou a vytváří grafy, tabulky, schémata,
- dokáží použít matematické postupy při řešení různých praktických úkolů v běžných situacích.

**Kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi**

- ovládají práci s počítačem a s běžným základním a aplikačním programovým vybavením,
- komunikují elektronickou poštou a využívají další prostředky online a offline komunikace,
- získávají informace z internetu,
- pracují s informacemi z různých zdrojů nesenými na různých médiích,
- dokáží posuzovat věrohodnost různých informačních zdrojů a kriticky přistupovat k získaným informacím.

## ODBORNÉ KOMPETENCE

### Absolvent:

- užívá příslušné technické normy, předepsané jednotky a značky,
- pracuje s výtvarnými návrhy, technikou a konstrukční dokumentací v rámci svého oboru,
- aplikuje základní poznatky o průběhu technologických procesů,
- používá specifické programové vybavení pro tvorbu výrobní dokumentace,
- je seznámen se správným používáním a obsluhováním základních výrobních prostředků ve výrobě (pomůcky, nářadí, stroje a zařízení),
- zná používané materiály v předmětné oblasti, jejich vlastnosti a použití,
- zná základní pojmy z mikroekonomie a makroekonomie,
- má osvojeno respektování zásad bezpečnosti práce, hygieny práce, protipožární ochrany i tvorby a ochrany životního prostředí,

### Specifické odborné kompetence

- má odborné znalosti o vlastnostech plastů, pryže, usní a umí je správně využít při zpracovávání těchto materiálů na finální výrobek,
- zná podstatu technologických operací, výrobních zařízení a bezpečnostních opatření při zpracování plastů, pryže, usní,
- zná konstrukční a technologické principy zpracování plastových a pryžových materiálů na finální plastikářské a gumářské výrobky,
- umí zpracovat základní technologické postupy pomocí počítačových systémů,
- připravuje a zná zásady řízení základních výrobních technologií plastikářských a gumářských výrobků,
- navrhuje optimální technologie výroby základních plastikářských a gumářských výrobků,
- aplikuje znalosti uživatelských a zpracovatelských vlastností materiálů při výrobních operacích, kontrole jakosti polotovarů a finálních výrobků,
- umí provádět základní zkoušky používaných materiálů a vyhodnotit je,
- zná podstatu systému označování výrobků, používání obchodních názvů a cenových relací surovin, polotovarů, pomocných materiálů a finálních výrobků,
- rozumí technologickým procesům používaným v plastikářské a gumářské výrobě a umí odborně posoudit probíhající technologické procesy ve vztahu k dané skupině výrobků,
- umí zpracovat podklady pro výrobu a modelování výrobků a konstrukci nástrojů a forem,
- operativně zpracovává podklady pro výrobu různých zadaných vzorů výrobků předmětné oblasti včetně její přípravy pomocí vhodných technologií ve vztahu ke zpracovávanému materiálu a k ekonomice výroby,

## ZPŮSOB UKONČOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Studium tohoto oboru je ukončeno maturitní zkouškou podle § 78 a § 79 Zákona 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) v platném znění a dalších prováděcích předpisů. Škola připravuje žáky tak, aby si v rámci společné části maturitní zkoušky mohli vybrat jeden ze dvou předmětů: matematiku, nebo informačně technický základ.

V rámci profilové části maturitní zkoušky budou žáci konat ústní zkoušku z odborných předmětů a skládat praktickou maturitní zkoušku formou písemné práce, nebo projektu s obsahovou. Každý žák může dále vykonat nepovinnou maturitní zkoušku (max. 4), volit může podle vlastního zájmu z nabídky stanovené ředitelem školy a z nabídky MŠMT. Absolventi obdrží vysvědčení o maturitní zkoušce.



## PŘÍLOHA PII

### Popis pracovního místa a kompetenční model technolog-plastikář

#### Popis pracovního místa a kompetenční model

Funkce: Technolog plastikář

Číslo PM:

Organizační zařazení:  
Nadřizená funkce:  
Podřizená funkce:  
Zastupuje funkci:  
Je zastupován funkcí:  
Režim pracovní doby:  
Kategorie prac.místa:  
CZ-ISCO:

#### Charakteristika

Technolog plastikář je pracovník, který vytváří technologické postupy, nastavuje a kontroluje procesy výroby

#### Všeobecné povinnosti:

Plní další ústní i písemné příkazy nadřízeného pracovníka, udělené v souladu s druhem a povahou práce ujednané v pracovní smlouvě

Při své činnosti se řídí obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy společnosti

Zachovává mlčenlivost o faktech obchodního charakteru, jakož i o všech dalších skutečnostech, o kterých se dozvěděl při výkonu své práce

Při své činnosti se řídí pravidly slušného chování tak, aby přispíval k upevňování dobrého jména společnosti

#### Pracovní činnosti:

Určuje technologické postupy

Připravuje technologické parametry vstřikování pro novou formu a materiál

Provádí prvotní ověření nasazených forem

Je zodpovědný za předávání informací o technologických problémech

#### Odpovědnosti:

Za správně nastavené technologické parametry pro danou formu a materiál, na všech výrobních střediscích

#### Pravomoci:

#### Kvalifikace, certifikáty, školení:

Optimální: Střední vzdělání - zpracování plastů

Ještě přípustné:

#### Certifikáty:

#### Školení:

školení BOZP a PO

#### Četnost:

1x za 1 rok

#### Požadovaná praxe:

všeobecná praxe

praxe v oboru bez praxe

praxe ve společnosti bez praxe

Měkké kompetence:	Požadovaná úroveň kompetence 2-4
<b>Kompetence k efektivní komunikaci:</b> V běžných situacích jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě, naslouchá ostatním bez větších zádrhelů, sdílí informace, reaguje přiměřeně na vzniklou situaci, jeho komunikace není vždy přesvědčivá ■	2
<b>Kompetence k týmové spolupráci:</b> Aktivně spolupracuje, zapojuje se do činnosti skupiny ochotně a sehrává v ní pozitivní roli, směřuje své aktivity ke skupinovému cíli, sdílí a nabízí informace a respektuje druhé a výsledky jejich činní ■	2
<b>Kompetence k podnikavosti:</b>	
<b>Kompetence k flexibilitě:</b> Akceptuje pozvolné, postupně dávkované změny, na přijetí nových myšlenek a podnětů potřebuje čas, je schopen pozvolně překonávat stereotypy, je schopen přenášet pozornost mezi menším počtem úkolů, je-li to požadováno, stabilita pracovního prostředí a postupů je pro něj stále důležitá ■	2
<b>Kompetence k uspokojování zákaznických potřeb:</b> Dokáže zjistit a uspokojit zákaznickou potřebu, jeho chování je vstřícné, jedná si přejměně, uvědomuje si odpovědnost za zákaznickou spokojenost, snaží se získat zpětnou vazbu, je schopen se zákazníkem komunikovat a jít za hranice formální komunikace, své emoce zvládá i ve vyjatých situacích, zná svou firmu/produkt/zákazníky a je loajální ■	3
<b>Kompetence k analytickému myšlení:</b> Aktivně a samostatně přistupuje k řešení problému, je schopen spojovat prvky, sdílet a přenášet celostní významy, dokáže najít a definovat podstatu i u složitějších problémů, dokáže problém strukturovat a systematicky řešit a do budoucna jím předcházet, většinou umí skloubit analytické a kreativní myšlení a v případě potřeby dokáže řešit věci týmově ■	4
<b>Kompetence k plánování a organizaci práce:</b> Plánuje krátkodobé i dlouhodobé v souladu s plány okolí, stabilně podává požadovaný výkon, dokáže rozlišit naléhavé a důležité a podle toho se rozhoduje i jedná, vytváří varianty plánu, ve standardních situacích se samostatně rozhoduje, plánuje potřebné zdroje a čas, vyhodnocuje naplňování plánů a standardně organizuje činnost svou a je schopen zorganizovat činnost druhých ■	3
<b>Kompetence k celoživotnímu učení:</b> Je přirozeně zvědavý a otevřený novým zkušenostem i znalostem, vyhledává nové informace a aplikuje je do praxe, ví, čeho chce dosáhnout a podle toho plánuje své budoucí/vzdělávací potřeby, aktivně se vzdělává, zná své silné a slabé stránky, své silné stránky dále rozvíjí, umí analyzovat vlastní neúspěch a poučit se z chyb a při osvojování nových dovedností je vytrvalý ■	3
<b>Kompetence k aktivnímu přístupu:</b> Zajímá se o dění kolem, hledá řešení, nové aktivity, postupy a možnosti, angažuje se nad rámec běžných povinností, je-li dostatečně motivován, je schopen překonávat překážky a setrvat v činnosti i přes neúspěch a komplikace a reaguje na nabízené možnosti a příležitosti ■	3
<b>Kompetence ke zvládnutí zátěže:</b> Podává velmi dobrý výkon i v zátěžových situacích, je vytrvalý, neúspěch chápe jako příležitost udělat to příště lépe, změny vnímá jako samozřejmost, vítá je, při překonání překážek analyzuje situaci, hledá alternativy a volí nejnadhodnější řešení, nenechá se odradit, rutinní úkoly dokáže vykonávat po dlouhou dobu, má silnou vůli, ovládá své emoce, otevřeně vyjadřuje pocity, ví, co zvládne a důvěřuje svým schopnostem ■	4
<b>Kompetence k objevování a orientaci v informacích:</b> Vyhledává informace samostatně a cíleně, využívá širší zdroje informací, srovnává, posuzuje a ověřuje si informace, orientuje se dobře ve větším množství informací, umí rozlišit podstatné od nepodstatného, pro vyhledávání informací i jejich zpracování dokáže využít technologie, umí pracovat s datovými bázemi, aplikuje informace v praxi a vytváří k nim příslušnou dokumentaci a získanou informaci dokáže předat dál a srozumitelně vysvětlit, aniž by ji zkreslil ■	3
<b>Kompetence k zodpovědnosti:</b> Uvědomuje si své jednání, jeho následky, uvědomuje si realitu ovlivňování okolnostmi ■	2
<b>Kompetence k rozhodování:</b> Je schopný konstruktivní analýzy situace, umí hodnotit různé varianty a na základě nich správně rozhodnout. Zná metody rozhodování ■	3



Odborné kompetence obecné:		Požadovaná úroveň kompetence: 1-3 (IT a SAP 4)
<b>Jazyková způsobilost v angličtině</b> Umí porozumět písemným textům týkajícím se všeobecných problémů a problémů souvisejících s výkonem práce a dovede je interpretovat, orientuje se autentických materiálech, má poměrně plynulou a spontánní interakci, umí komunikovat ve známém kontextu, formuluje svůj názor a umí referovat o záležitostech relevantních pro danou pracovní oblast, orientuje se v rozsáhlejších ústních projevech v originále (např. poslech přednášky), umí sestavovat písemné texty na obecná témata a písemně formulovat stanoviska ■		2
<b>Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce:</b>		
<b>Počítačová způsobilost:</b> Ovládá programy pro běžné kancelářské práce (zejména texty, tabulky, elektronická pošta, Internet), umí manipulovat se soubory (vyhledávání, kopírování, ukládání, přesun, mazání) ■		2
<b>Práce se SAP</b> Páskovní uživatel, umí vyhledávat data v příslušném modulu, umí tisknout standardní sestavy ■		1
<b>Numerická způsobilost:</b> Umí aplikovat složitější matematické metody a matematické modelování, ovládá provádění základních statistických operací a provádění kalkulací a rozpočtů pro komplexní provázaných činností (zakázky) ■		3
<b>Ekonomické povědomí:</b> Umí pracovat se základními účetními doklady (fakturami, objednávkami, pokladními doklady), znalost účetní a daňovou terminologii, umí vést jednoduché účetnictví (pro domácnost), umí provádět kalkulace a rozpočty pro jednodušší činnosti, zná základní ekonomické ukazatele, zná základní makroekonomické veličiny (inflace, nezaměstnanost, nabídka, poptávka), umí posuzovat finanční produkty dle jejich efektivity využít (v) počet úrokověno zatížen, možnosti ukládání/vlohy) ch finančních prostředků, využít směnek a šeků, pojištění majetku) ■		2
<b>Právní povědomí:</b> Má schopnost posoudit a vysvětlit zásady právně přípustného jednání (co je z hlediska platných zákonů přípustné a co nikoliv), umí pracovat s informacemi v oblasti práva a jejich využití (kde nalézt informace, na jaké instituce se v případě potřeby obrátit) ■		2
<b>Řidičské oprávnění skupiny B:</b>		ANO

Odborné kompetence specifické:		Požadovaná úroveň kompetence THP: 4-7 D: 3-4
<b>Odborné dovednosti:</b> • Posuzování hodnot a parametrů při obsluze a řízení technologických procesů ve výrobní chemických produktů, samostatně provádění (v) stupňů kontroly a vyhodnocování závad • Vypíňování a vedení předepsané výrobní a provozní dokumentace obsluhy a řízení technologických procesů ve výrobní chemických produktů • Orientace v normách a v technické dokumentaci zpracování plastů • Volba postupu práce, materiálů a technologických podmínek pro sériovou výrobu plastových výrobků • Základní seřizování, ošetřování a údržba strojů, zařízení a linek pro výrobu plastových výrobků • Obsluha vstříkacích lisů na výrobu plastových výrobků		5
<b>Požadovaná úroveň dovednosti:</b>	Pokročilé praktické dovednosti prokazující zvládnutí oboru a schopnosti řešit úkoly, pro které nejsou k dispozici vytvořené postupy Realizace nových návrhů ■	

<b>Odborné znalosti:</b> • Reologie • Základy chemických technologií, základní druhy strojů, zařízení a surovin • Lisovací/svařovací stroje a zařízení pro výrobu plastových výrobků • Technologie lisování plastů a termoplastových materiálů	
<b>Požadovaná úroveň znalosti:</b>	Pokročilé a specializované znalosti teorií, zásad a legislativy v oboru; jejich aplikace v praxi ■

Zpracoval:

Dne:

Platnost od:

Podpis zaměstnance

Podpis zaměstnavatele: