

Analýza profilu absolventa Obchodní akademie z hlediska potřeb malých firem

Ing. Marcela Basovnicková

Bakalářská práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Ing. Marcela BASOVNÍKOVÁ

Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Učitelství odborných předmětů pro SŠ

**Téma práce: Analýza profilu absolventa Obchodní akademie
z hlediska potřeb malých firem**

Zásady pro vypracování:

Studium tématicky zaměřené literatury

Shromažďování informací ve zvolené oblasti

Výběr určitého počtu malých firem

Průzkum požadavků malých firem na absolventy Obchodní akademie

Vyhodnocení a závěry

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

ŠŤASTNOVÁ P., VYMĚTALOVÁ S., MATĚJKOVÁ L. Absolventi na trhu práce: Co zaměstnavatelé očekávají? Praha: ÚIV, 1999, ISBN 80-211-0304-3

KOFROŇOVÁ O., VOJTĚCH J. Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnatelnosti absolventů. Praha: ÚIV, 2000

KADLEC M. Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce. Praha: ÚIV, 2000, ISBN 80-211-0363-9

KODÝTEK A., ŠTUMPFOVÁ M., ČEPEK P. Profil absolventa učebního oboru a problematika jeho tvorby. Praha: Státní nakladatelství technické literatury, 1980

HORÁČKOVÁ D., DUDA M. Nezaměstnaní absolventi škol - duben 2000. Praha: Česko, 2000

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Mgr. Svatava Kašpárková, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **11. února 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. května 2009**

Ve Zlíně dne 11. února 2009



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan

L.S.

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/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 ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou/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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou/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 diplomové/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 diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 4. března 2009

..... Bavorová

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 nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení 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.

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na profil absolventa Obchodní akademie z hlediska potřeb malých firem. V práci jsou popsány faktory, které profil absolventa ovlivňují, což je vzdělávací systém České republiky, vzdělávací program a trh práce. Důležitou součástí profilu jsou také klíčové a odborné kompetence absolventa. V teoretické části jsou zpracovány informace o vzdělávací politice, vzdělávacích programech, jako je rámcový vzdělávací program a školní vzdělávací program, dále podstatné údaje o uplatnění absolventů na trhu práce a také struktura jednotlivých druhů odborných a klíčových kompetencí a kompetencí ve vzdělávání. Praktická část obsahuje analýzu zkušeností zaměstnavatelů s absolventy oboru obchodních akademií na odborných praxích, a dále analýzu konkrétních požadavků zaměstnavatelů na absolventy s ekonomickým vzděláním.

Klíčová slova: absolvent, zaměstnavatel, kompetence, vzdělávání, rámcové vzdělávací programy, školní vzdělávací programy, učitel

ABSTRACT

A topic of this Bachelor essay is a profile of Business Academy graduate in term of needs of small companies. The essay describes factors that affect graduate's profile; these are educational system in the Czech Republic, educational program and labor market. Important parts of profile are also key and skilled competences of the graduate. A theoretical part processes information about educational politics, educational programs, such as general educational program and school educational program, further important data about possibilities of graduates at labor market and also structure of particular kinds of skilled and key competences and competences in education. A practical part analyses experiences of employers with Business Academy graduates during practical training experiences, and also contains an analysis of concrete requirements of employers on graduates with economic knowledge.

Keywords: a graduate, an employer, competence, education, general educational programs, school educational programs, teacher

Chtěla bych touto cestou poděkovat všem, kteří mi svými poznatky byli nápomocni při zpracování mé bakalářské práce, především vedoucí této práce Ing. Mgr. Svatavě Kašpárkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a čas, který mi věnovala.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VZDĚLÁVACÍ POLITIKA	12
1.1 VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM V ČR.....	12
1.1.1 Předškolní vzdělávání	12
1.1.2 Základní vzdělávání	12
1.1.3 Střední vzdělávání	14
1.1.4 Terciální vzdělávání.....	15
1.1.5 Celoživotní vzdělávání.....	16
1.2 SOUČASNÉ VÝVOJOVÉ TRENDY V ODBORNÉM VZDĚLÁVÁNÍ V ČR.....	17
1.2.1 Hlavní strategické linie vzdělávací politiky	17
1.2.2 Reforma odborného vzdělávání	18
1.3 ROLE UČITELE	19
2 VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY	21
2.1 NÁRODNÍ PROGRAM ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ	21
2.2 RÁMCOVÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY.....	22
2.2.1 RVP pro střední odborné vzdělávání	23
2.2.2 Vznik podoby rámcových vzdělávacích programů	23
2.3 ŠKOLNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY	24
2.3.1 Tvorba školního vzdělávacího programu	25
3 PŘECHOD ABSOLVENTA ZE VZDĚLÁVÁNÍ DO ZAMĚSTNÁNÍ	26
3.1 TRH PRÁCE	26
3.1.1 Dokonale konkurenční trh práce	27
3.1.2 Nedokonale konkurenční trh práce.....	27
3.2 ABSOLVENTI STŘEDNÍ ŠKOLY	28
3.2.1 Uplatnění absolventů OA	28
3.3 ZAMĚSTNAVATELÉ A JEJICH POŽADAVKY	28
3.3.1 Získávání a výběr zaměstnanců.....	29
3.3.2 Firemní vzdělávání.....	29
3.3.3 Požadavky zaměstnavatelů.....	30
4 KOMPETENCE ABSOLVENTŮ	31
4.1 KOMPETENCE DLE RVP PRO OBCHODNÍ AKADEMIE.....	31
4.1.1 Klíčové kompetence.....	31
4.1.2 Odborné kompetence.....	32
4.2 KOMPETENCE VE VZDĚLÁVÁNÍ.....	33
4.2.1 Kompetence v primárním, sekundárním a terciárním vzdělávání.....	33
4.2.2 Kompetence pro trh práce	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
5 METODIKA EMPIRICKÉHO VÝZKUMU	36

5.1	DOTAZNÍKOVÁ METODA	36
5.1.1	Zásady pro vypracování dotazníku	37
5.1.2	Oslovení respondenti	38
6	ANALÝZA PROFILU ABSOLVENTA	40
6.1	HODNOCENÍ KOMPETENCÍ	40
6.1.1	Hodnocení I. části – prokázané odborné kompetence	40
6.1.2	Hodnocení II. části – požadavky zaměstnavatelů na absolventa OA	48
7	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	53
7.1	SPOLUPRÁCE ŠKOL SE ZAMĚSTNAVATELI ABSOLVENTŮ OA	53
7.1.1	Odborná praxe	53
7.1.2	Exkurze	54
7.1.3	Odborné přednášky	54
7.1.4	Poskytnutí materiálů pro ročníkové práce	54
7.2	VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ A MOŽNOSTI ŠKOLY	55
7.2.1	Tvorba ŠVP	56
7.2.2	Výukové metody	57
7.3	MOŽNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ	58
7.3.1	Příspěvky pro zaměstnavatele z úřadu práce	58
	ZÁVĚR	60
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	62
	SEZNAM GRAFŮ	65
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	66
	SEZNAM TABULEK	67
	SEZNAM PŘÍLOH	68

ÚVOD

Každým rokem v červnu přibývají noví absolventi středních odborných škol, kteří jsou teoreticky připraveni pro vstup na trh práce, nebo k dalšímu studiu na vysoké škole. Úspěšnost absolventů při prvním hledání zaměstnání je však u každého jedince odlišná. Uplatnitelnost absolventů je totiž dána tím, na jakou pozici se chtějí dostat, v jaké firmě žádají o zaměstnání a jaké jsou jejich požadavky z hlediska náplně práce a finančního ohodnocení.

Na druhou stranu jsou zde zaměstnavatelé, kteří mají také představu o tom, koho chtějí do firmy přijmout. V dnešní době hraje velkou roli komplexní hodnocení uchazeče – v našem případě absolventa – to znamená hodnocení jeho odborných (profesních) znalostí a osobnostních vlastností (kompetencí).

I když jsou odborné znalosti stále velmi podstatné pro přijetí do zaměstnání, podle posledních průzkumů začíná růst význam právě univerzálních (osobnostních) kompetencí, které jsou použitelné ve všech profesích nebo oborech. Tyto kompetence jsou velmi důležité i pro zvládnutí běžných životních situací. Nejčastěji tyto kompetence vyžadují firmy s malým počtem zaměstnanců, kteří chtějí zaměstnat pracovníky schopné vykonávat větší množství zadaných úkolů. Požadují flexibilitu a všestrannost, nikoli úzkou specializaci.

Přijetí absolventa může být pro zaměstnavatele velkou výhodou, hlavně z důvodů finančních úspor, pokud se tedy neseťká s takovým absolventem, který má o svém prvním výděлку příliš vysoké mínění. Finančními úsporami mám na mysli mzdu a daňové odvody, nemluvě o možném poskytnutí dotace na nově vzniklé pracovní místo pro absolventa.

Na rozdíl od dob minulých, kdy byl pro absolventy opravdu velký problém získat zaměstnání, tomu tak dnes již není. Absolventi středních odborných škol jsou do značné míry ve velké výhodě díky pokročilé technologii. Jsou lépe vybaveni znalostmi v oblasti informační technologie, díky možnosti cestovat mají lepší jazykové dovednosti, mají lepší komunikační schopnosti, umějí si lépe vyhledat a správně použít informace, ze školy jsou lépe vybaveni schopnostmi prezentovat se, vést projekty a pracovat v týmu.

I přesto všechno je ale nezaměstnanost absolventů docela vysoká, a stále se absolventi potýkají s problémy, jak si najít práci. U některých z nich je nezaměstnanost pochopitelná, protože mají opravdu velmi vysoké požadavky na své finanční ohodnocení. Přitom je

někdy lepší vzít raději jakékoliv místo s podhodnocenou finanční odměnou a získat praxi, než být bez zaměstnání a tím pádem i bez praxe. S tou se absolventi středních odborných škol setkávají již při studiu, ovšem ve velmi krátkém časovém horizontu, a proto není pro zaměstnavatele důvodem pro přijetí absolventa.

Cílem mé práce je analyzovat profil absolventa oboru obchodní akademie z hlediska potřeb malých firem. Pomocí dotazníkového šetření se pokusím získat takové informace, které povedou k vytvoření kompetenčního modelu absolventa s ekonomickým vzděláním. Tento model by měl odpovídat požadavkům zaměstnavatelů na klíčové a odborné znalosti a dovednosti absolventa, kterého by podle těchto předpokladů zaměstnali ve své firmě. Na závěr práce budou navržena taková opatření, pomocí kterých by klíčové a odborné znalosti i dovednosti co nejvíce odpovídaly požadavkům zaměstnavatelů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVACÍ POLITIKA

Vzdělávací politikou rozumíme principy, priority a metody rozhodování vztahující se k uplatňování společenského vlivu na vzdělávání. Toto rozhodování zahrnuje strategické záměry rozvoje vzdělávání, legislativní rámec činnosti vzdělávacích a vzdělávaných subjektů. Dále pak jde i o způsob financování, vymezení vzdělávacích cílů a obsahů, stimulovalání a ovlivňování činnosti vzdělávacích subjektů a způsob jejich kontroly.

[1, str. 15]

1.1 Vzdělávací systém v ČR

Vzdělávací systém v České republice vychází z dlouhé tradice počínající rokem 1774, kdy byla zavedena povinná školní docházka. Dnes fungují v ČR všechny typy vzdělávání - od předškolního, přes základní, střední, vysoké, postgraduální až po celoživotní.

1.1.1 Předškolní vzdělávání

První vzdělávání, jako doplněk výchovy v rodině, mohou děti absolvovat ještě před započítáním povinné školní docházky. K tomu slouží jednak jesle, jednak mateřské školy. Tyto instituce slouží k vypěstování základních návyků v učení a také zajištění sociálního kontaktu mezi dětmi. Obojí je důležité pro hladký nástup dětí do základních škol.

Děti se ve spolupráci s rodiči a vychovateli učí logicky uvažovat a diskutovat, procvičují svou paměť i fantazii. Tyto dovednosti slouží zároveň pro posouzení intelektuální a výchovné úrovně dítěte před nástupem na základní školu.

[7, str. 2]

1.1.2 Základní vzdělávání

Základní vzdělání získávají děti zpravidla na základní školách. Povinná školní docházka je devítiletá a trvá tedy obvykle od 6 do 15 let věku dítěte. Děti ji však mohou absolvovat na různých typech škol, které navíc mohou využívat různé typy vzdělávacích programů.

Mezi typy škol umožňujících získat dětem základní vzdělání patří:

- Základní škola (státní nebo soukromá): děti zde absolvují celou devítiletou povinnou školní docházku rozdělenou do dvou cyklů.

- Gymnázium: v rámci osmiletých nebo šestiletých gymnázií mohou žáci dokončit základní vzdělání a plynule pokračovat ve výuce střední úrovně.
- Konzervatoř: osmileté taneční konzervatoře umožňují studentům dokončit základní vzdělání a plynule pokračovat ve výuce střední úrovně.
- Speciální škola: děti se zdravotním postižením mohou být integrovány do speciálních tříd základní školy, anebo mohou navštěvovat školu speciální.
- Zvláštní a pomocné školy jsou určeny pro děti s mentálním postižením.

V posledních několika letech se rovněž experimentálně ověřuje systém domácího vzdělávání.

Mezi základní typy vzdělávacích programů pro povinnou školní docházku patří:

- základní škola
- obecná škola
- národní škola

Pro jednotlivé vzdělávací programy jsou charakteristické různé přístupy k žákům, systém výuky práce s učebním plánem apod. O konkrétní podobě učebního plánu rozhoduje ředitel školy.

Jako alternativní vzdělávací programy byly od školního roku 2004/5 po období pokusného ověřování zavedeny:

- "waldorfská škola"
- mateřská a základní škola Montessori
- základní škola Montessori II. stupeň

Tyto programy mohou školy využívat pouze v rámci tří základních vzdělávacích programů.

Pro hodnocení výsledků studia slouží v České republice hodnotící systém známek od 1 (nejlepší) po 5 (nejhorší). Žákům jsou v polovině a na konci každého školního roku vydávána souhrnná hodnocení (tzv. vysvědčení), na nichž jsou uvedeny známky za jednotlivé předměty.

Pokud je žák hodnocen známkou 5, musí na konci letních prázdnin (nejčastěji v srpnu) absolvovat přezkoušení z tohoto předmětu. Uspěje-li u přezkoušení, může v září nastoupit do vyššího postupného ročníku. Neuspěje-li, musí celý uplynulý ročník absolvovat znovu.

1.1.3 Střední vzdělávání

O studium na střední škole se mohou ucházet žáci, kteří splnili devítiletou povinnou školní docházku. Absolvováním středního stupně vzdělání je přitom možno získat:

- Střední vzdělání, kdy student po 1 - 2 rocích studia získá vysvědčení o závěrečné zkoušce.
- Střední vzdělání s výučním listem zakončené po 2 - 3 letech studia vysvědčením o závěrečné zkoušce a výučním listem o odborné způsobilosti například v oblasti řemesel. Absolventi těchto oborů obvykle již ve vzdělání v klasickém vzdělávacím systému nepokračují a začínají pracovat ve vybraném oboru.
- Střední vzdělání s maturitou, kdy zpravidla po 4 letech studia získá absolvent vysvědčení o maturitní zkoušce. Maturitní zkouška se skládá z několika dílčích zkoušek - zkoušky z českého jazyka a dalších zkoušek závislých na oboru studia a částečně také na výběru žáka. Od roku 2008 by se měla maturita skládat ze 2 částí, společné (státní) a profilující (specifické pro jednotlivé typy škol). Cílem je zajistit lepší srovnatelnost této zkoušky mezi různými školami.

[7, str.3]

Odborné vzdělání na vyšší sekundární úrovni vysoce převažuje nad všeobecným, které absolvuje jen čtvrtina žáků.

Střední školy se člení na tyto tři základní typy:

- Gymnázia
- Střední odborné školy
- Střední odborná učiliště

Střední vzdělání mohou studenti získat také na osmiletých, respektive šestiletých gymnáziích, na nichž absolvovali již několik ročníků vzdělání základního.

Střední školy mohou organizovat také programy nástavbového studia, do něhož mohou být přijati žáci, kteří úspěšně absolvovali alespoň tříletý příbuzný studijní obor zakončený výučním listem. Nástavbové studium trvá 2 roky denní formou studia.

1.1.4 Terciální vzdělávání

Terciální vzdělávání je zařazeno jako studium navazující na úplné střední vzdělání s maturitou. Do terciálního vzdělání je zařazeno vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání.

K vyššímu odbornému vzdělání mají přístup žáci s úplným středoškolským vzděláním zakončeným maturitou. Systém výuky je téměř totožný se systémem na vysoké škole, na vyšší odborné školy se však vztahují některá pravidla středoškolského vzdělávání (prázdniny, fixní rozvrh hodin aj.).

Vyšší odborné vzdělání prohlubuje všeobecné i odborné znalosti, v denní formě trvá 3 roky včetně praxe, u zdravotnických a některých dalších oborů až 3,5 roku. Studium je ukončeno absolutoriem, specifickou zkouškou z vybraných oborů, praktické zkoušky a obhajoby absolventské písemné práce - vše samozřejmě v návaznosti na studovaný obor. Společně s absolutoriem získávají žáci titul diplomovaný specialista (zkratka DiS. je uváděna za jménem).

Na vyšších odborných školách žáci platí školné. To se zpravidla pohybuje od několika tisíc korun ročně až po několik desítek tisíc.

Vysokoškolské vzdělání je umožněno všem uchazečům s ukončeným úplným středním vzděláním (tj. s maturitou), kteří úspěšně vykonají přijímací zkoušku. Systém přijímacích zkoušek si stanovuje každá vysoká škola sama a ověřuje v nich znalosti či schopnosti uchazečů.

[7, str. 4]

Většina univerzit má akreditovány programy:

- **Bakalářské:** jedná se zpravidla o tříleté obory, v nichž studenti získají základní přehled o vysoce odborných oblastech. Studenti mohou buď studium po těchto 3 letech ukončit státní závěrečnou zkouškou s obhajobou bakalářské práce, anebo pokračovat v navazujícím magisterském oboru, v němž získají užší specializaci.

- Magisterské: fungují buď jako pětileté (resp. čtyřleté nebo šestileté), anebo jako dvouleté navazující na bakalářské studium. Studenti za období studia získají jak základní přehled o vysoce odborných oblastech, ale také určitý stupeň specializace. Na závěr žáci skládají požadované státní zkoušky a obhajují diplomovou práci.
- Inženýrské: týká se technických a ekonomických oborů.

Po absolvování těchto typů vysokoškolského studia pokračují někteří studenti v dalším prohloubení své specializace v doktorských programech. Absolvování tohoto programu je často podmíněno určitou publikační prací a někdy také výukou.

Na vysokých školách je možné studovat formou prezenční (dříve denní studium), distanční (dříve studium při zaměstnání) nebo kombinovat obě formy studia (studium kombinované).

Kromě standardních druhů studia nabízejí vysoké školy i další formy vzdělávání: rekvalifikační studium, univerzity třetího věku, studium směřující k získání pedagogické kvalifikace a další.

S ohledem na rostoucí zájem je v České republice možné na některých školách absolvovat také studijní programy vedoucí k získání titulu Master of Business Administration. Studium je problémově orientované, pracuje se v týmech, řeší se reálné případové studie z praxe. Studenti si navzájem vyměňují zkušenosti z vlastní praxe a jejich manažerské znalosti a dovednosti rychle rostou

Jelikož kvalita studia nebyla dříve garantována Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR (jak je tomu u vysokých škol), vznikla v roce 1998 Česká asociace MBA škol, která po úspěchu v náročném akreditačním procesu, udělí programu určitý "status kvality".

[7, str. 4]

1.1.5 Celoživotní vzdělávání

Potřeba celoživotního vzdělávání vystupuje do popředí zejména ve spojitosti se změnami na trhu práce a zaváděním nových technologií. Sféra celoživotního vzdělávání, resp. potřeba zvýšení účasti na dalším vzdělávání, je rovněž jednou z pěti hlavních priorit vzdělávací politiky EU formulované v roce 2000 na Lisabonské konferenci.

V rámci programů celoživotního vzdělávání je univerzitami uskutečňováno množství nejrůznějších kurzů určených například zájemcům o studium, absolventům univerzity,

seniorům, ale i studentům i dalším zájemcům z praxe. Realizované kurzy jsou zaměřeny buď na výkon povolání nebo zájmově.

Některé univerzity organizují také tak zvanou Univerzitu 3. věku. Ta je určena seniorům, kteří mají zájem získávat nové poznatky ve vybraných oborech a je zpravidla bezplatné. Nejenže umožňuje seniorům získat nejnovější znalosti z různých oborů, jeho snahou je také stimulovat jejich zájem o současné dění a aktivní přístup k životu.

[7, str. 5]

1.2 Současné vývojové trendy v odborném vzdělávání v ČR

Souběžně s transformačním procesem odborného vzdělávání zahájeným po roce 1989 probíhaly a probíhají v české společnosti rozsáhlé hodnotící diskuse a jsou zpracovávány analytické studie zaměřené na celkové pojetí vzdělání.

Východiskovým dokumentem pro zásadní transformační změny odborného vzdělávání byl Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (tzv. Bílá kniha) z roku 2001, který byl koncipován na základě programových dokumentů – analýz a hodnocení uskutečněných v předchozích pěti letech. Národní program zdůvodňuje nezbytnost změn, stanovuje cíle vzdělávací politiky i dlouhodobé zaměření dalšího vývoje, a to na období 5 až 10 let.

[8, str. 4]

1.2.1 Hlavní strategické linie vzdělávací politiky

Kardinálním předpokladem realizace hlavních strategických linií je politická a finanční podpora státních a samosprávných orgánů, podniků, občanské společnosti a jednotlivců pro vzdělávání jako prioritu sociálně ekonomického rozvoje, která podstatným způsobem ovlivňuje lidský a sociální kapitál společnosti, kvalitu života a hodnotovou orientaci lidí.

Za hlavní strategické linie rozvoje vzdělávání v České republice lze považovat:

- uspokojovat a vyvolávat vzdělávací potřeby dětí, mládeže a dospělých odpovídajícím zvyšováním kapacit ve školách a dalších vzdělávacích i mimoškolních institucích tak, aby byla zajištěna dostupnost všech úrovní vzdělávání a poskytována příležitost k maximálnímu rozvoji různorodých schopností všem jedincům v průběhu celého života v souladu s principem spravedlivosti a využívání talentů,

- dosáhnout vyšší kvality a funkčnosti vzdělávání tvorbou nových vzdělávacích a studijních programů, které budou odpovídat požadavkům informační a znalostní společnosti, udržitelného rozvoje, zaměstnanosti a potřebám aktivní účasti na životě demokratické společnosti v integrované Evropě a které budou zároveň respektovat individuální odlišnosti a životní podmínky účastníků vzdělávání,
- dobudovat systém evaluace činnosti vzdělávacích institucí na všech úrovních řízení a správy, monitorování výsledků vzdělávání, examinační, hodnocení úrovně osobnostního vývoje a profesní orientace dětí a mládeže,
- rozvíjet autonomii, inovativní potenciál a vybavenost škol, jejich otevřenost ke společnosti a vazby k sociálnímu prostředí prostřednictvím rozvojových programů a vytvářením sítí spolupracujících škol,
- podporovat proměnu v pojetí a výkonu pedagogické činnosti ve všech vzdělávacích institucích, posilovat sociálně-profesní postavení pedagogických a akademických pracovníků, zvýšit kvalitu jejich přípravného dalšího vzdělávání, vytvořit podmínky pro jejich kariérní růst a vyšší motivaci k osobnímu zdokonalování a týmové spolupráci,
- uvést do společenské praxe decentralizované řízení vzdělávací sféry prostřednictvím státních a samosprávných orgánů s účinnou participací sociálních partnerů a dalších představitelů občanské společnosti jako procesu plánování, organizování a hodnocení založeného na strategických cílech a realizovaného zejména pomocí nepřímých nástrojů.

[22, str. 18]

1.2.2 Reforma odborného vzdělávání

Zákon č. 561/2004 o předškolním, základním, středním a vyšším odborném vzdělávání (školský zákon), který vstoupil v platnost v lednu 2005, otevřel prostor pro další postup transformace vzdělávací soustavy, cílů a obsahu vzdělávání (kurikula). Zavedl novou soustavu vzdělávacích programů a umožnil, aby si školy mohly vytvářet vlastní školní vzdělávací programy.

Reforma vzdělávání neznamená pouze jiný způsob vytváření a schvalování učebních dokumentů. Kurikulární reforma znamená především změnu priorit ve vzdělávání: mělo by

se více zaměřit na osobní rozvoj žáků a osvojování klíčových kompetencí, na přípravu žáků k smysluplnému osobnímu životu, zlepšení jejich uplatnitelnosti na pracovním trhu a ve společnosti, na přípravu k celoživotnímu učení.

Proto důležitým cílem je zvládnutí dovedností učit se, získávat, zpracovávat a využívat informace a používat získané vědomosti pro řešení různých pracovních a životních situací, problémů a úkolů. (Cíle středního odborného vzdělávání jsou uvedeny v příloze)

Cíle kurikulární politiky

- ◆ příprava žáka na osobní a pracovní život v 21. století, na nové a měnící se požadavky na člověka jako občana i jako pracovní sílu,
- ◆ modernizace a zkvalitnění vzdělávání, používání vyučovacích metod a forem vedoucích k rozvoji žádoucích kompetencí žáků,
- ◆ zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce,
- ◆ podpora celoživotního učení,
- ◆ posílení autonomie škol,
- ◆ zlepšení transparentnosti vzdělávání.

Mezi prostředky, které mají zajistit dosažení stanovených cílů, mají zásadní postavení rámcové vzdělávací programy.

Rámcové vzdělávací programy vydává MŠMT po dohodě s příslušnými ministerstvy (tzn. příslušnými podle oborů vzdělání, pro které jsou RVP zpracovány) a s dalšími sociálními partnery.

[9]

1.3 Role učitele

Učitel je jedním ze základních činitelů výchovně-vzdělávacího procesu. Učitelem označujeme osobu, která napomáhá procesu vzdělávání. Kvalitní učitel by měl napomáhat zlepšování prostředí, ve kterém se odehrává výchovný a vzdělávací proces, předávat své znalosti, motivovat žáky k získávání znalostí z dalších zdrojů, ale také rozvíjet jejich morální hodnoty. Učitel by neměl zapomenout ani na sebevzdělávání, neboť stejně jako jde

vpřed doba, mění se i pohled na svět a přibývají nové znalosti. (Diferenciace pedagogických rolí učitele je uvedena v příloze).

V moderním školství ve většině zemí je role učitele samostatnou profesí, která má stejnou váhu jako jakékoli jiné zaměstnání. Postava učitele je většinou spojována se školou, učitel, který vyučuje žáka doma se nazývá tutor. Učitel by měl postupovat podle tematického plánu, případně podle kurikula. Předmětem učitelovi činnosti mohou být lidé všemožných věkových skupin i rozličných úrovní schopnosti se učit.

Pedagog plánuje, organizuje, realizuje a vyhodnocuje výchovně-vzdělávací proces. Jeho profesní profil se skládá z odborných kompetencí (komunikačních, motivačních, prezentačních, diagnostických a organizačních) a osobnostních předpokladů (např. morálního profilu, pedagogického taktu, lásky k vychovávaným apod.).

Podle posledních průzkumů se povolání učitele v ČR řadí na příčku třetí (učitel na vysoké škole) a čtvrtou (učitel na základní a střední škole) v žebříčku prestiže vybraných profesí.

2 VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY

Termín „vzdělávací program“ se podle Průchy, Walterové, Mareše (pedagogický slovník 2001) používá v několika významech. Může znamenat kurikulární dokument schvalovaný centrálními orgány školství a mající normativní charakter, který obsahuje komplexní vymezení koncepce, cílů, obsahu a jiných parametrů vzdělávání pro určitý stupeň či druh školy. Dále může být tento termín použit pro individuální studijní plán, například pro vzdělávání handicapovaných jedinců, vrcholových sportovců, nadaných jedinců, apod. Třetím významem pak je označení charakteristického profilu vzdělávání, učebního plánu na konkrétní škole či jiném vzdělávacím zařízení. V tomto pojetí jde o zkonkrétnění vzdělávací nabídky pro potencionální klienty.

[2, str. 16]

Soustavu vzdělávacích programů tvoří:

- na státní (národní, centrální) úrovni - Národní program vzdělávání a rámcové vzdělávací programy (RVP),
- na regionální (místní, lokální) úrovni - školní vzdělávací programy (ŠVP)

[9]

2.1 Národní program rozvoje vzdělávání

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice vznikl na základě usnesení vlády České republiky č. 277 ze dne 7. dubna 1999, která v něm – v návaznosti na programové prohlášení z července 1998 – schválila hlavní cíle vzdělávací politiky. Přijaté cíle se staly východiskem „Koncepce vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v České republice“ zveřejněné Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Ministerstvo se touto koncepcí přihlásilo k zásadě, že rozvoj školství a všech dalších vzdělávacích institucí a aktivit, podílejících se na utváření národní vzdělanosti, se má v budoucnosti vyvozovat z obecně přijatého rámce vzdělávací politiky a jasně vymezených střednědobých a dlouhodobých záměrů, které mají být veřejně vyhlášeny v podobě závazného vládního dokumentu, tzv. „Bílé knihy“ – jak jsou obdobné texty strategického charakteru v některých zemích označovány.

Česká Bílá kniha je pojata jako systémový projekt, formulující myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, které mají být směrodatné pro vývoj vzdělávací

soustavy ve střednědobém horizontu. Má se stát závazným základem, něhož budou vycházet konkrétní realizační plány rezortu, s přesahem do širší sféry vzdělávání, jak je předpokládají zákony o školství a vládní strategické plánování sociálně ekonomického rozvoje. Zároveň je však česká Bílá kniha otevřeným dokumentem, který by měl být v pravidelných intervalech kriticky zkoumán a v souladu se změnami společenské situace revidován a obnovován.

[22, str. 7]

2.2 Rámcové vzdělávací programy

Rámcové vzdělávací programy jsou pedagogické dokumenty s celostátní platností, které stanovují cíle vzdělávání a vzdělávací obsahy (učivo) nezbytné pro jejich dosažení, pravidla pro tvorbu školních vzdělávacích programů a základní podmínky výuky. Jsou závazné pro tvorbu školních vzdělávacích programů, což neznámá, že se podle nich bude vyučovat; vyučovat se bude podle školních vzdělávacích programů. RVP jsou vytvářeny pro jednotlivé obory vzdělání a všechny vzdělávací stupně, tj. pro předškolní, základní a střední vzdělávání.

[9]

RVP (podle školského zákona) stanoví zejména konkrétní cíle, formy, délku a povinný obsah vzdělávání, a to všeobecného a odborného podle zaměření daného oboru vzdělání, jeho organizační uspořádání, profesní profil, podmínky průběhu a ukončování vzdělávání a zásady pro tvorbu školních vzdělávacích programů, jakož i podmínky pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, nezbytné materiální, personální a organizační podmínky a podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví.

[3, str. 67]

Národní program vzdělávání, RVP a ŠVP jsou veřejné dokumenty přístupné pro pedagogickou i nepedagogickou veřejnost.

Nová kurikulární politika spočívá v tom, že na jedné straně je vymezeno společné závazné jádro vzdělávání, na druhé straně je vytvořen prostor pro pedagogickou autonomii a tvořivost školy.

Všechny vzdělávací programy se distancují od jednostranného paměťového učení a zdůrazňují užívání moderních způsobů vyučování. Ty žákům umožňují, aby se každý aktivně spolupodílel na svém vzdělání.

Rámcové vzdělávací programy:

- vycházejí z nové strategie vzdělávání, která zdůrazňuje klíčové kompetence, jejich provázanost se vzdělávacím obsahem a uplatnění získaných vědomostí a dovedností v praktickém životě,
- vycházejí z koncepce celoživotního učení,
- formulují očekávanou úroveň vzdělání stanovenou pro všechny absolventy jednotlivých etap vzdělávání,
- podporují pedagogickou autonomii škol a profesní odpovědnost učitelů za výsledky vzdělávání.

[3, str. 69]

2.2.1 RVP pro střední odborné vzdělávání

RVP pro střední odborné vzdělávání jsou otevřenými dokumenty, které jsou po určitém období platnosti nebo podle potřeby inovovány. Usilují o:

- vytvoření pluralitního vzdělávacího prostředí a podporu pedagogické samostatnosti škol, a proto vymezují pouze požadované výstupy (výsledky vzdělávání) a nezbytné prostředky pro jejich dosažení, zatímco způsob realizace vymezených požadavků ponechávají na školách,
- lepší uplatnění absolventů středního odborného vzdělávání na trhu práce a jejich připravenost dále se vzdělávat, popřípadě se bezproblémově rekvalifikovat, a vést kvalitní osobní i občanský život,
- zvýšení kvality a účinnosti středního odborného vzdělávání.

[12, str. 2]

2.2.2 Vznik podoby rámcových vzdělávacích programů

Tvorbě rámcových vzdělávacích programů pro střední odborné vzdělávání byla věnována intenzivní pozornost již od roku 2001, kdy vznikly návrhy prvních rámcových vzdělávacích programů podle stupňů a směrů vzdělávání (směr strojírenství, zemědělství

atp.). Na základě připomínkového řízení a diskuse k jejich pojetí byla koncepce RVP upravena.

V roce 2002 bylo vypracováno 8 rámcových vzdělávacích programů pro šířeji koncipované obory vzdělání, podle kterých byly v rámci projektu POSUN (Pomozme školám učit nově), realizovaného s podporou programu Phare 2000, zpracovány první pilotní školní vzdělávací programy.

Po vyhodnocení připomínkového řízení k uvedeným 8 rámcovým vzdělávacím programům a poznatků z projektu POSUN byla upravena metodika pro tvorbu dalšího souboru RVP. Na jejím základě byla v roce 2004 zahájena plošná tvorba rámcových vzdělávacích programů. Byly zpracovány RVP pro 29 oborů vzdělání a zahájena tvorba dalších. Pro tvorbu rámcových vzdělávacích programů byly zvoleny především takové obory vzdělání, ve kterých je nejvíce žáků. Prvních 29 rámcových vzdělávacích programů tak pokrývalo kolem 60% populace vzdělávající se v SOŠ a SOU. Z těchto 29 rámcových vzdělávacích programů bylo 24 zařazeno do ověřování v projektu PILOT S, z toho 10 RVP pro učební obory (resp.pro obory poskytujících střední vzdělání s výučním listem) a 14 pro obory poskytující střední vzdělání s maturitní zkouškou.

[10]

2.3 Školní vzdělávací programy

Školní vzdělávací program je pedagogický dokument, podle kterého se bude vyučovat a zajišťovat výchova a vzdělávání žáků v konkrétní škole. Vyjadřuje pedagogickou koncepci školy, která zohledňuje místní podmínky výuky, možnosti současného a perspektivního uplatnění žáků na pracovním trhu v regionu, vzdělávací schopnosti, potřeby a zájmy žáků, jejich rodičů, zaměstnavatelů a opírá se také o dlouhodobý záměr regionálního rozvoje.

Školní vzdělávací programy si zpracovávají školy samy. Každá škola bude tedy mít svůj vlastní vzdělávací program (jeden nebo více podle vzdělávací nabídky). Na rozdíl od stávajících učebních dokumentů nebo RVP nebudou ŠVP schvalovány ani MŠMT, ani krajskými či jinými úřady. Školní vzdělávací program schvaluje a vydává ředitel školy. Výrazně se tak posiluje pedagogická autonomie škol i jejich odpovědnost za vzdělávání. To ovšem neznamená, že o cílech a obsahu vzdělávání (učivu) budou rozhodovat pouze samy školy. ŠVP musí být zpracován v souladu s RVP, který také stanoví pravidla pro tvorbu školních vzdělávacích programů a jejich podobu. Soulad ŠVP s příslušným RVP bude

kontrolovat Česká školní inspekce. Kvalitu ŠVP bude kontrolovat i samotná veřejnost – rodiče, žáci, zaměstnavatelé a jiní zájemci, neboť ŠVP musí škola podle zákona zveřejnit. Podle ŠVP musí škola zahájit výuku nejpozději do dvou let od schválení příslušného RVP.

2.3.1 Tvorba školního vzdělávacího programu

Má-li ŠVP vyjadřovat plány a vzdělávací koncepci školy, zohledňovat místní prostředí a podmínky vzdělávání, neměla by jeho tvorba být záležitostí pouze ředitele školy, nebo jednoho – dvou pověřených učitelů, či dokonce nějaké agentury, ale celého pedagogického sboru. Měla by vycházet z důkladné analýzy (sebeevaluace) dosavadních výsledků práce školy, každého učitele i celkového klimatu na škole. Na sebehodnocení školy by se měli podílet všichni učitelé a další zaměstnanci školy, žáci, popř. rodiče a další partneři školy.

Ve středním odborném vzdělávání je také důležité, aby se na zpracování ŠVP podíleli od samého začátku sociální partneři (zvl. zaměstnavatelé) v regionu.

Tvorba ŠVP bude klást nároky na profesní kompetence pedagogů, na jejich schopnost spolupráce, komunikace a dohody i na jejich ochotu měnit svůj styl práce. Proto by vlastní tvorbě ŠVP měla předcházet diskuse o přínosu ŠVP pro školu, o nových pedagogických možnostech, ale i nutných změnách.

Školy se budou muset tvorbě svých vlastních školních vzdělávacích programů naučit. Zpočátku to nebude lehký úkol, neboť konstrukce rámcových vzdělávacích programů, a tedy i programů školních, je budována na cílech vzdělávání, zatímco dosud se vycházelo z obsahu vzdělávání (učiva). Školy však mají možnost se na tvorbu ŠVP včas připravit – zvážit své silné a slabé stránky a zaměřit se na rozvoj dovedností a vědomostí potřebných pro vytvoření a realizaci moderních vzdělávacích programů.

3 PŘECHOD ABSOLVENTA ZE VZDĚLÁVÁNÍ DO ZAMĚSTNÁNÍ

Hledání prvního zaměstnání po ukončení studia připomíná běh na dlouhou trať. Pokud absolvent již během studia nepracoval brigádně ve společnosti, která mu nabídne po maturitě na střední škole či promoci na vysoké škole stále místo, nebo pokud nejde o učně mající místo jisté díky spojení je učňovské školy s konkrétní firmou, je nucen hledat a odpovídat na množství inzerátů v médiích a absolvovat řadu pohovorů ve vybraných společnostech.

[4, str. 51]

Absolventi středních škol se po absolvování studia a složení závěrečných zkoušek dostávají na trh práce a často máme možnost pozorovat, že přes jejich odhodlání pracovat a budovat kariéru, nejsou na hledání práce a na možnosti, jak práci hledat, dostatečně připraveni. Absolvent střední školy je většinou velmi ambiciózní a má velký elán dokázat, že se firmám vyplatí jej zaměstnat a platit mu za jeho práci odpovídající mzdu.

Uchazeči o práci – absolventi škol jsou většinou velmi dobře teoreticky připraveni a vzdělání v odpovídajícím oboru studia, znají současné trendy, velmi dobře zacházejí s internetem a obecně s výpočetní technikou a moderními technologiemi.

Největším handicapem pro absolventa střední školy je však praxe. Praxe je většinou velmi sporadická a často jde o praxi, která nesouvisí s budoucím směrem pracovního uplatnění a pracovní kariéry.

Výhodou absolventů na trhu práce je paradoxně jejich nezkušenost a neznalost určitých pracovních postupů. Jde o fakt, který je určitým opozitem oproti nedostatku zkušeností. Jsou společnosti, které preferují nezkušené absolventy, kteří nemají žádné špatné pracovní návyky a z tohoto důvodu se velmi dobře přizpůsobí organizační kultuře i pracovním požadavkům zaměstnavatele.

[13]

3.1 Trh práce

Práce je nejdůležitějším výrobním činitelem, bez kterého by i ty nejdůmyslnější kapitálové statky a nejbohatší přírodní zdroje zůstaly mrtvými věcmi. Podobně jako vlastníci jiných výrobních faktorů, dostávají i vlastníci práce za služby poskytnuté tímto faktorem firmám, důchod v podobě mzdy.

Logika trhu práce je v podstatě stejná jako logika kteréhokoliv jiného trhu. Vzájemně zde na sebe působí poptávka, nabídka a cena. Nicméně, trh práce má určité zvláštnosti, které plynou ze skutečnosti, že nositelem „práce“ je lidská bytost se svými biologickými a psychickými charakteristikami a lidskými právy. To je jeden z důvodů, proč je trh práce objektem vládní (státní) intervence, a to zejména v podobě pracovního zákonodárství.

[5, str. 201]

3.1.1 Dokonale konkurenční trh práce

Dokonale konkurenční trh práce má následující charakteristiky:

- vystupuje na něm velký počet kupujících a prodávajících, přičemž žádný z nich nedisponuje tržní silou, pomoci které by mohl ovlivnit mzdu. Nepůsobí zde odbory ani velké firmy, které by byly schopné trh práce kontrolovat,
- práce je homogenní (stejnorodá) v tom smyslu, že všichni pracovníci jsou identičtí, tzn. stejně kvalifikovaní pro výkon práce,
- pracovníci jsou mobilní, tzn. že se mohou volně a bez závažnějších nákladů přemísťovat z jednoho pracovního místa na jiné,
- na trhu existuje dokonalá informovanost.

Základním rysem dokonalé konkurence na trhu práce je skutečnost, že jak firmy, které práci nakupují, tak pracovníci, kteří práci prodávají, jsou v pozici takzvaných příjemců mzdy tzn. subjektů, kteří jsou nuceni respektovat mzdu, která se na trhu vytvořila, a kterou nemohou ovlivnit.

[5, str. 202]

3.1.2 Nedokonale konkurenční trh práce

V reálném hospodářském životě působí řada faktorů, které poněkud vzdalují skutečný trh práce od ideálního modelu. Není zapotřebí příliš velkého pozorovacího úsilí k tomu, abychom zaznamenali, že na skutečném trhu práce intervenuje vláda a že na něm působí odbory, že existují velké rozdíly v pracích i mzdách.

[5, str. 214]

3.2 Absolventi střední školy

Absolventi škol představují na trhu práce skupinu, která sice v současné době nepatří mezi ty nejohroženější, nicméně je řazena k těm, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Přejechod ze vzdělávacího systému do světa práce je důležitou životní etapou, která významným způsobem ovlivňuje nejenom budoucí pracovní kariéru, ale i celkovou kvalitu života. To, jak je absolvent při hledání zaměstnání úspěšný či neúspěšný, jakým způsobem a jak rychle nalezne vhodné pracovní uplatnění, může mít značný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života.

[14, str. 3]

3.2.1 Uplatnění absolventů OA

Absolvent se uplatní na trhu práce především v ekonomické sféře jako ekonom, účetní, finanční referent, referent marketingu, asistent, sekretářka, obchodní zástupce, referent ve státní správě, bankovní a pojišťovací pracovník a v dalších ekonomicko-administrativních funkcích a pozicích.

Absolvent bude schopen používat dva cizí jazyky jako prostředek profesní komunikace, bude ovládat programové vybavení počítače při řešení ekonomických úloh včetně práce s internetem. Mezi jeho dovednosti patří i vedení účetnictví. Absolvent bude dále schopen zajišťovat personální agendu malé i velké organizace. Při přípravě absolventa se klade důraz na přesnost, slušné chování, dodržování právních norem a obchodní etiky. Měl by také být schopen rozvíjet vlastní podnikatelské aktivity.

[12, str. 12]

3.3 Zaměstnavatelé a jejich požadavky

Kvalitní a výkonný personál (lidské zdroje firmy) musí být na takové úrovni, která zabezpečuje splnění cílů firmy v náročném konkurenčním podnikatelském prostředí. Cílem zaměstnavatelů je jak zabezpečení potřebné kvantitativní stránky lidských zdrojů (počet, struktura a formální kvalifikace), tak zabezpečení jejich kvalitativní stránky (výkonnost, tvořivost, motivace a identifikace s cíly firmy).

[6, str. 209]

3.3.1 Získávání a výběr zaměstnanců

Získávání a výběr zaměstnanců je procesem realizace záměrů personální politiky i strategie. Zjištěná potřeba pracovních sil a jejich struktury se stává východiskem pro rozhodování o tom, jakými metodami bude uspokojena. Zaměstnance lze tedy získávat ze zdrojů vnější a zdrojů vnitřních.

[6, str. 213]

Vnější zdroje

Představují nabídku práce pracovníků především z oblasti regionu, zahrnují pracovníky vstupující do výrobního procesu (absolventi škol), uvolněné zaměstnance z jiných organizací nebo zaměstnance projevující zájem o změnu zaměstnání. K jejich získávání se používá nejrůznějších metod nábory na základě informací o nabídkách volných míst, spolupráce s úřady práce a jinými institucemi poskytujícími služby zaměstnanosti.

Vnitřní zdroje

Představují zaměstnanci uvolnění v důsledku technického rozvoje, změny struktury výroby či organizačních změn, dále zaměstnanci, kteří chtějí vykonávat náročnější práci nebo chtějí i z jiných důvodů změnit pracoviště. Personální praxe dává zpravidla přednost obsazování volných míst z vnitřních zdrojů. Jejich vlastnosti i schopnosti jsou firmě známé, jejich pořízení představuje nižší náklady a je u nich předpoklad vyšší stability v zaměstnání.

[6, str. 214]

3.3.2 Firemní vzdělávání

Strategií firemního vzdělávání je zvyšování kvalifikace, tj. profesní přípravy orientované na formování specifických profesně orientovaných znalostí, zručností a dovedností. Do této oblasti patří také rekvalifikace, tj. přeškolení v souvislosti se změnami v požadavcích na pracovníky. V přípravě firemního vzdělávání je nutný systematický a plánovitý postup vycházející z předpokládaného vývoje struktury pracovníků a požadavků na jejich schopnosti, který by měl být zakotven v plánu vzdělávání a promítnut do osobního plánu rozvoje kvalifikace každého pracovníka (např. v závěrech hodnocení pracovníka).

[6, str. 216]

3.3.3 Požadavky zaměstnavatelů

Pokud má být přechod ze školy na trh práce plynulý, je kromě jiného důležité, aby absolventi byli připraveni na to, jaké jsou požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů, a jejich znalosti, schopnosti a dovednosti (tzv. kompetence) co nejvíce odpovídaly tomu, co od nich potenciální zaměstnavatelé očekávají.

[14, str. 6]

S ohledem na neustále se měnící podmínky na pracovním trhu je nezbytné, aby mladí lidé byli v dostatečné míře vybaveni nejenom potřebnými odbornými znalostmi a dovednostmi, ale také takovými obecně využitelnými kompetencemi, které jim umožní pružně reagovat na potřeby konkrétních zaměstnavatelů, a především ochotou dále se učit, vzdělávat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti.

[15]

4 KOMPETENCE ABSOLVENTŮ

Jak již bylo výše uvedeno, kompetence znamenají znalosti, schopnosti a dovednosti absolventů středních škol. Kompetence však můžeme také definovat jako jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost.

[3, str. 27]

4.1 Kompetence dle RVP pro obchodní akademie

Vzdělávání v oboru směřuje v souladu s cíli středního odborného vzdělávání k tomu, aby si žáci vytvořili, v návaznosti na základním vzdělávání a na úrovni odpovídající jejich schopnostem a studijním předpokladům, následující klíčové a odborné kompetence

4.1.1 Klíčové kompetence

Soubor požadavků na vzdělání, zahrnující vědomosti, dovednosti, postoje a hodnoty, které jsou důležité pro osobní rozvoj jedince, jeho aktivní zapojení do společnosti a pracovní uplatnění. Jsou univerzálně použitelné v různých situacích. Ve výuce se neváží na konkrétní vyučovací předměty, lze je rozvíjet prostřednictvím všeobecného i odborného vzdělání, v teoretickém i praktickém vyučování, ale i prostřednictvím různých dalších aktivit doplňujících výuku, kterých se žáci sami aktivně účastní.

Klíčové kompetence členíme na:

- kompetence k učení – schopnost absolventa efektivně se učit, vyhodnocovat dosažené výsledky a pokrok a reálně si stanovovat potřeby a cíle svého dalšího vzdělávání
- kompetence k řešení problémů – absolvent by měl být schopen samostatně řešit běžné pracovní i mimopracovní problémy
- komunikativní kompetence – schopnost absolventa vyjádřit se v písemné i ústní formě v různých učebních, životních i pracovních situacích
- personální a sociální kompetence – připravenost absolventa stanovovat si na základě poznání své osobnosti přiměřené cíle osobního rozvoje v oblasti zájmové i pracovní,

pečovat o své zdraví, spolupracovat s ostatními a přispívat k utváření vhodných mezilidských vztahů

- občanské kompetence a kulturní povědomí – absolvent by měl uznávat hodnoty a postoje podstatné pro život v demokratické společnosti a dodržovat je, jednat v souladu s udržitelným rozvojem a podporovat hodnoty národní, evropské i světové kultury
- kompetence k pracovnímu uplatnění a podnikatelským aktivitám – schopnost optimálně využívat svých osobnostních a odborných předpokladů pro úspěšné uplatnění ve světě práce, pro budování a rozvoj své profesní kariéry a s tím související potřebu celoživotního učení
- matematické kompetence – schopnost funkčně využívat matematické dovednosti v různých životních situacích
- kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi – absolvent by měl pracovat s osobním počítačem a jeho základním a aplikačním programovým vybavením, využívat adekvátní zdroje informací a efektivně pracovat s informacemi.

[12, str. 7]

4.1.2 Odborné kompetence

Vztahují se k výkonu pracovních činností a vyjadřují profesní profil absolventa oboru vzdělání, jeho způsobilost pro výkon povolání. Odvíjí se od kvalifikačních požadavků na výkon konkrétního povolání a charakterizují způsobilost absolventa k pracovní činnosti. Tvoří je soubor odborných vědomostí, dovedností, postojů a hodnot potřebných pro výkon pracovních činností daného povolání nebo skupiny příbuzných povolání.

Jedná se o tyto kompetence:

- aplikovat poznatky z oblasti práva v podnikatelské činnosti
- provádět typické podnikové činnosti
- efektivně hospodařit s finančními prostředky
- dbát na bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci
- jednat ekonomicky v souladu se strategií udržitelného rozvoje

[12, str.10]

4.2 Kompetence ve vzdělávání

V poslední době se často diskutuje o kompetencích, které se stávají, či spíše mají stát součástí českého vzdělávacího systému. Pojem kompetence, resp. klíčové kompetence, včetně jeho obsahu a vymezení vztahu k ostatním společenským vědám, prošel určitým vývojem. V 70. letech 20. století to byl koncept zpočátku zaměřený na oblast dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikace.

Dnes jsou již kompetence součástí strategických a koncepčních kurikulárních dokumentů. Už s nimi nepracují jen odborná pracoviště a ústavy, ale konkrétní vzdělávací subjekty a konkrétní lidé.

[3, str. 11]

4.2.1 Kompetence v primárním, sekundárním a terciárním vzdělávání

Veškeré iniciativy, k nimž dochází v rámci českého školského a vzdělávacího systému, vycházejí z Lisabonské strategie, jejímž pilířem je stát se do roku 2010 nejvyspělejší ekonomikou světa založenou na znalostech. Takto definovaný cíl předjímá efektivní aktivity v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, jež jsou nutným předpokladem pro vybudování skutečné znalostní společnosti, kde vzdělávání je chápáno jako klíčový aspekt socioekonomického růstu a prosperity společnosti.

Investice do vzdělávání a odborné přípravy jsou rozhodujícím faktorem konkurenceschopnosti, udržitelného rozvoje a zaměstnanosti v EU. Proto představují nezbytný předpoklad pro dosažení ekonomických, sociálních a enviromentálních cílů stanovených v Lisabonu. Důležité je rovněž prohlubování vzájemné součinnosti a komplementarity mezi vzděláváním a dalšími oblastmi (zaměstnanost, výzkum a inovace).

[3, str. 40]

4.2.2 Kompetence pro trh práce

Rozvoj měkký dovedností je jednou z důležitých cest, jak zvyšovat konkurenceschopnost pracovníků a jejich schopnost se přizpůsobit měnícím se podmínkám trhu práce. Klasický vzdělávací systém se jejich rozvoji prakticky nevěnuje. Jedná se o 14 kompetencí, které byly vybrány především na základě rozsáhlých průzkumů poptávky zaměstnavatelů, ale také s využitím zkušeností profesionálů z personálních a vzdělávacích agentur a doporučení ve strategických dokumentech Evropské unie a České republiky.

1. kompetence k efektivní komunikaci
2. kompetence ke kooperaci (spolupráci)
3. kompetence k podnikavosti
4. kompetence k flexibilitě (operativnost a pružnost v myšlení a chování)
5. kompetence k uspokojování zákaznických potřeb (orientace na zákazníka)
6. kompetence k výkonnosti
7. kompetence k samostatnosti (samostatnost a schopnost rozhodovat se nezávisle)
8. kompetence k řešení problému
9. kompetence k plánování a organizaci práce
10. kompetence k celoživotnímu učení
11. kompetence k aktivnímu přístupu
12. kompetence ke zvládnání zátěže (odolnost vůči stresu)
13. kompetence k objevování a orientaci v informacích
14. kompetence ke komunikaci v cizích jazycích

Požadavky trhu práce a s nimi i nároky zaměstnavatelů zaznamenaly v průběhu minulých let výrazné změny. Dříve kladli personalisté důraz téměř výhradně na odborné znalosti uchazečů, dnes je víc a víc zajímavější tzv. měkké dovednosti neboli kompetence. Řada lidí – nezaměstnaných absolventů škol i zaměstnanců – má víceméně dobrý odborný základ pro vykonávání příslušných profesí, avšak úroveň zvládnání klíčových kompetencí už tak dobrá není. Přitom jsou to právě tyto kompetence, které jsou jedním z hlavních faktorů úspěšnosti na trhu práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODIKA EMPIRICKÉHO VÝZKUMU

Pro zpracování praktické části jsem použila jednu z metod empirického výzkumu. Nejprve však stručně zmíním všechny metody, které k empirickému výzkumu v pedagogice patří.

Metody empirického zkoumání jsou:

- pozorování (pozorování jako vědecká metoda je cílevědomé, soustavné, plánovité sledování výchovných jevů a procesů, které směřuje k odhalování podstatných souvislostí a vztahů sledované skutečnosti. Pozorování můžeme provádět ve vyučování, o přestávkách, v mimotořidní a mimoškolní práci, v rodině atd. Předmětem pozorování může být jak jedinec, tak celá skupina.),
- rozhovor (metoda rozhovoru (interview) je založena na přímém dotazování, tedy na verbální komunikaci výzkumného pracovníka s respondentem nebo s více respondenty
- analýza pedagogických dokumentů,
- kasuistika (spočívá v tom, že případ, který je nějakým způsobem pozoruhodný, neobvyklý nebo výjimečný, se důkladně popíše, počínaje stavem, než jsme se s ním setkali (zpravidla anamnézou), a konče stavem současným, kdy zprávu uzavíráme, eventuelně. se doplní i prognózou dalšího vývoje),
- pedagogický experiment (ze všech metod nejsložitější, nejkomplexnější a využívá často všech výše uvedených metod),
- dotazníková metoda.

[17]

5.1 Dotazníková metoda

Ke zpracování praktické části jsem použila metodu dotazníku, který je uveden v příloze. První část dotazníku je zpracována na základě RVP pro obchodní akademie, druhou část tvoří otázky, které slouží k upřesnění profilu absolventa s ekonomickým vzděláním.

V závěru teoretické části jsem se zmínila o požadavcích zaměstnavatelů. Tyto požadavky byly zjištěny na základě Projektu „Kompetence pro trh práce“, kde je uvedeno, že personalisté v dřívějších dobách kladli velký důraz na odborné kompetence absolventů, ale v dnešní době jim více záleží na kompetencích klíčových.

Ke klíčovým kompetencím se mohou zaměstnavatelé vyjádřit v druhé části dotazníku, kde se přímo dotazují na vlastnosti a dovednosti absolventa. Avšak větší část dotazníku je zaměřena na odborné kompetence absolventů, které:

- získali studiem na střední škole,
- by měli získat studiem na střední škole podle představ zaměstnavatelů.

Důvodem je praxe, kterou jsem absolvovala hned po ukončení vysoké školy a měla jsem možnost se s absolventy s ekonomickým vzděláním setkat. Možná jsem neměla štěstí, ale sama za sebe mohu říci, že odborné znalosti některých absolventů jsou opravdu mizerné.

Spousta absolventů si totiž po ukončení studia myslí, že jejich znalosti jsou nadprůměrné, ale jaké je pro ně překvapení, když přijdou do praxe a mají pocit, že naznají vůbec nic. Samozřejmě vím, že každý student je jiný. Jeden vyniká v matematice, druhý v cizích jazycích. Je proto velmi těžké najít tu správnou „zlatou střední“ cestu pro to, aby byli všichni spokojeni. Ať už jsou to zaměstnavatelé, kteří hledají kvalifikované pracovníky, nebo absolventi, kteří hledají uplatnění po skončení střední školy.

V poslední části dotazníku jsem dala zaměstnavatelům možnost vyjádřit se, a uvést svůj vlastní názor na absolventy oboru obchodních akademií, popřípadě vyjádřit, jak by absolvent měl vypadat a jakými odbornými kompetencemi by měl disponovat podle jejich požadavků.

5.1.1 Zásady pro vypracování dotazníku

Dotazník by měl na první pohled upoutat pozornost, nesmí respondenta hned na začátku odradit. Je potřeba se zaměřit především na:

- srozumitelnost,
- přehlednost a snadnou orientaci,
- jednoduchost vyplňování,
- jazykovou korektnost,
- typografickou úpravu,
- grafickou úpravu.

Na počátku tvorby dotazníku je důležité si stanovit cíl průzkumu, na který se zaměříme, což v mém případě je profil absolventa oboru obchodní akademie. Pokud není přesně definován, může se stát, že průzkum nesplní očekávání. Cíl musí být především zjistitelný a srozumitelný. Proto jsem v dotazníku uvedla a popsala, které otázky se týkají zkušeností z praxe, a které se týkají požadavků na absolventy.

Formulování otázek

Hlavní zásady formulování otázek:

- Jednoznačnost - formulovat výstižné a jednoduché věty. Je lepší se vyvarovat se dvojitých záporů a nejednoznačných slov jako občas, někdy, několik apod.
- Srozumitelnost - používat jazyk cílové skupiny respondentů, vžít se do role dotazovaného. Například manažeři a mládež mají rozdílné způsoby vyjadřování a v mnoha oblastech používají odlišné pojmy.
- Stručnost - používat krátké, stručné věty.
- Validita - ptát se na to, co skutečně potřebujeme zjistit, jiným slovy, zda-li odpověď na otázku pomůže dosažení stanoveného cíle průzkumu. Jinak je lepší otázku zcela vynechat.
- Vyvarovat se haló-efektu, tj. řadě příbuzných otázek za sebou, kde se odpověď z první otázky přenáší i do ostatních.

[18]

Při zpracování dotazníku jsem použila hlavně uzavřené škálové otázky, které jsou nejvhodnějším nástrojem pro zjištění názoru dotazovaných respondentů. Výhodou je jednoduché vyplnění odpovědi a pro mne to, že jsem nasměrovala respondenty na to, co mne zajímá. U uzavřených odpovědí se často považuje za nevýhodu výstižnost názoru respondentů. Proto, jak jsem již výše uvedla, jsem do dotazníku dala také otevřené otázky, kde měli respondenti možnost vyjádřit svůj vlastní názor a své vlastní požadavky na absolventy s ekonomickým vzděláním.

5.1.2 Oslovení respondenti

Výzkum jsem prováděla dvěma způsoby. Osobně a pomocí internetu. Přes internet jsem odeslala 70 dotazníků do firem ve Zlínském a Jihomoravském kraji, které se zabývají

prodejem a výrobou vybavení a techniky pro firmy, služby pro firmy (zásobování, administrativní služby, zprostředkovatelské služby, reklamní a marketingové služby), realitní kanceláře, a firmy poskytující finanční služby (účetnictví, daňová evidence, audit, daňové poradenství). Návratnost dotazníků byla 20%.

Firmy, které jsem osobně navštívila, se nacházejí v Uherském Hradišti. Jednalo se o firmy podnikající také v oblasti finančních a zprostředkovatelských služeb.

Ve většině případech dotazníky hodnotili vedoucí pracovníci ekonomických oddělení. Menší část tvořili daňoví poradci a personalisté.

Oslovení respondenti měli znalosti a dovednosti absolventů hodnotit škálou známek stejně jako ve škole, tzn. 1 je nejlepší, 5 je nejhorší hodnocení. V konečném zpracování uvádím v grafech takové známky, které byly zaměstnavateli využity nejčastěji (funkce MODUS).

6 ANALÝZA PROFILU ABSOLVENTA

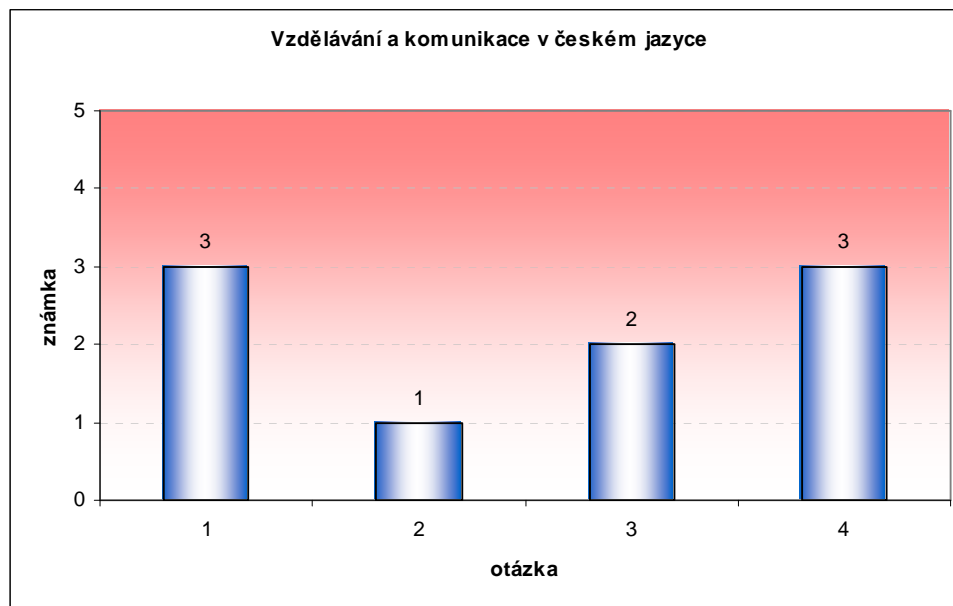
Při zpracování první části dotazníku jsem z RVP pro obchodní akademie vybrala pouze některé části ze vzdělávacích oblastí. Zaměřila jsem se na jazykové vzdělávání a komunikaci, na vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích, které je v dnešní pokročilé době velmi důležité (dovolím si tvrdit, že bez znalostí PC by si dnes absolvent práci ve svém oboru nenašel) a v neposlední řadě samozřejmě na vzdělávání odborné. Jak jsem již jednou uvedla, v praxi jsem měla možnost potkat pár absolventů a proto jsem se zaměřila na ty části, které já považuji za důležité. Pokud některé odborné kompetence nebyly uvedeny v dotazníku a zaměstnavatelé je za důležité považují, jsou zmíněny a zpracovány v části druhé.

6.1 Hodnocení kompetencí

V této části zhodnotím uzavřené otázky týkající se odborných kompetencí a otevřené otázky, které se týkají vlastností a dovedností absolventů z pohledu potřeb zaměstnavatelů. Hodnocení prováděli zaměstnavatelé na základě svých dosavadních zkušeností s absolventy ze Zlínského kraje. V některých případech odpověď neuedli, ti, kteří mi odpovídali pomocí elektronické pošty často uváděli důvod, že nejsou kompetentní k tomu, aby ohodnotili zadanou problematiku z důvodu toho, že vybranou oblast ke svému podnikání nepotřebují.

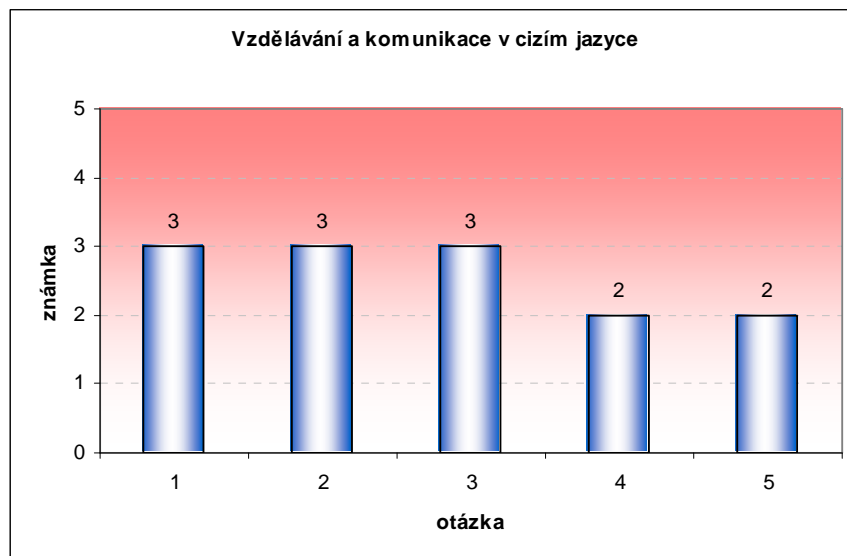
6.1.1 Hodnocení I. části – prokázané odborné kompetence

V prvním grafu (viz Graf 1) zaměstnavatelé hodnotili vzdělání absolventů z českého jazyka, jak písemnou tak mluvenou formu. Nejhůře hodnotili u studentů správnou výslovnost a dále neschopnost studentů se vhodně prezentovat, argumentovat a obhajovat svá stanoviska. Na jedničku byl ohodnocen písemný projev a znalost českého pravopisu. Zvláštní část tvořila otázka třetí, kdy sice nejčastěji dostali absolventi známku 2, ale hodnocení bylo velmi rozdílné. Jedná se o používání adekvátní slovní zásoby a odborné terminologie. Někteří zaměstnavatelé se k této problematice vyjádřili i v druhé části dotazníku.



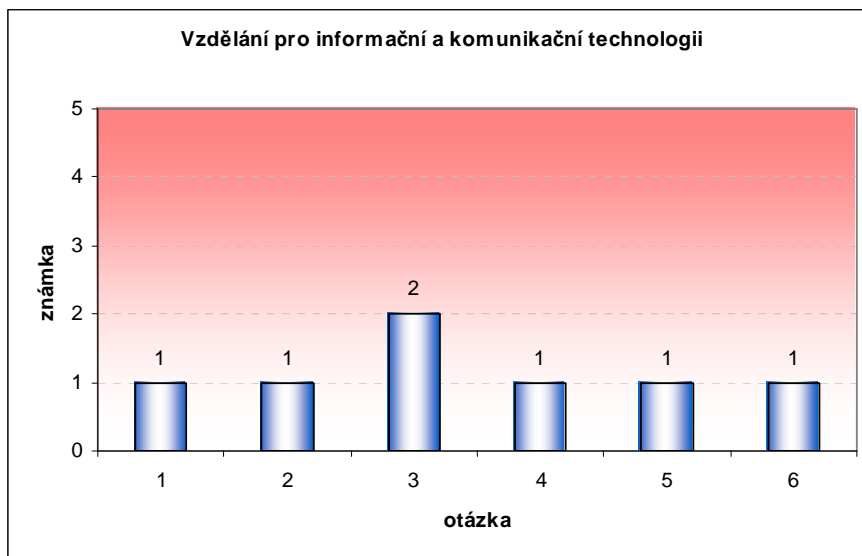
Graf 1. Hodnocení znalostí v oblasti vzdělávání a komunikace v českém jazyce [vlastní zpracování]

Graf druhý (viz Graf 2) hodnotí vzdělávání a komunikaci v cizím jazyce. Zde je hodnocení taktéž hodně variabilní, ale když se sama zamyslím nad tím, jaké firmy jsem oslovila, dá se říct, že hodnocení tomu odpovídá. Ne všechny firmy spolupracují se zahraničními partnery, proto si myslím, že jejich hodnocení není až tak přesné, jak by mělo být. Spousta z nich dle mého názoru ani neví, jakými jazykovými znalostmi a dovednostmi absolvent disponuje. Hodnocení 2 v případě komunikace, používání získané slovní zásoby, dovednosti poskytnout informace a domluvit se v cizím jazyce považuji za velmi úspěšné. Pokud totiž nejsou absolventi rodilí mluvčí, nebo nemají možnost na delší dobu navštívit zahraničí, lepší známku by ani získat neměli.



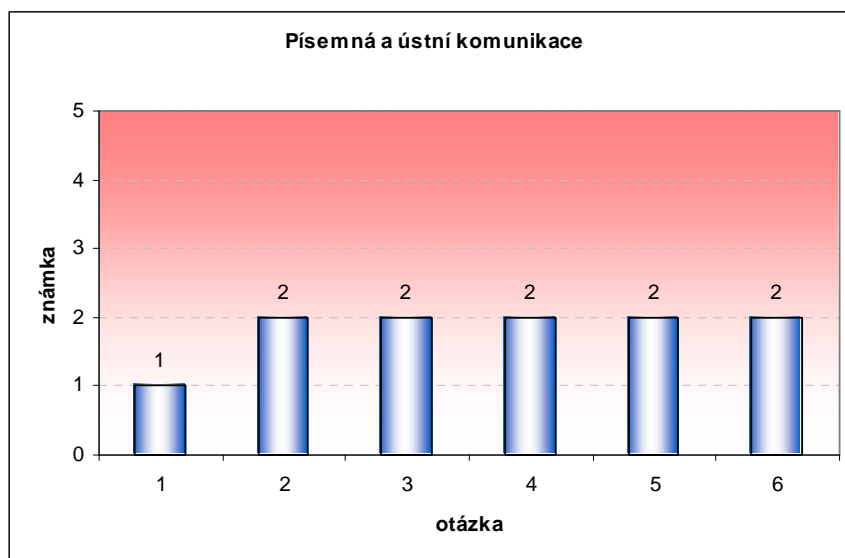
Graf 2. Hodnocení znalostí v oblasti vzdělávání a komunikace v cizím jazyce [vlastní zpracování]

Graf třetí (viz Graf 3) myslím ani komentář příliš nepotřebuje, jedná se o vzdělávání pro informační a komunikační technologii. Všichni zaměstnavatelé jednotně odpovídali téměř stejně a to tak, že absolventi středních škol mají naprosto vynikající znalosti informační technologie, umí výborně pracovat s internetem, ovládají elektronickou poštu a kancelářské programy (Word, Excel). Důvodů je hned několik. V dnešní době je pro mnoho studentů počítač nejen prostředek pro vzájemnou komunikaci, ale spousta z nich tráví u počítače veškerý svůj volný čas. Dalším důvodem může být ta skutečnost, že výuka informační technologie probíhá prakticky, bez použití počítače by probíhat ani nemohla. A když něco děláte dlouho dobu prakticky, osvojíte si znalosti a dovednosti tak dokonale, že už byste je neměli zapomenout.



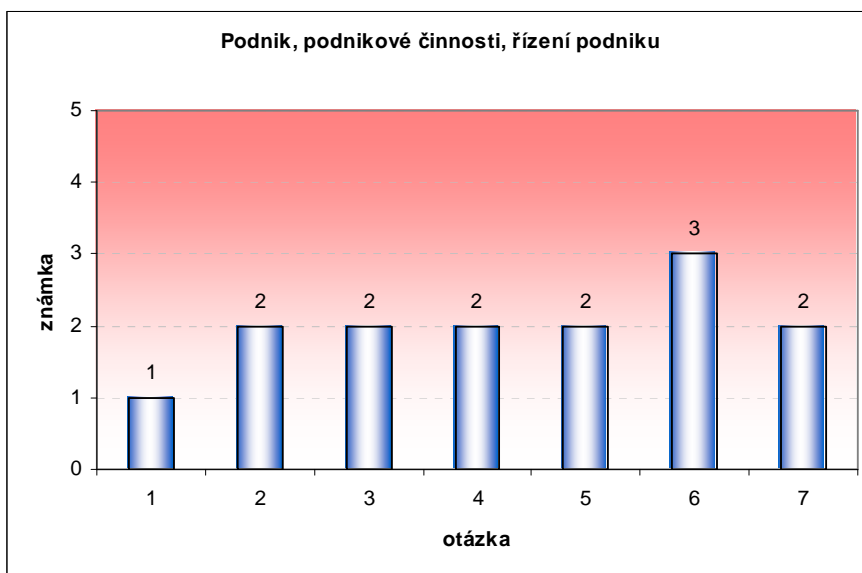
Graf 3. Hodnocení znalostí v oblasti vzdělání pro informační a komunikační technologi [vlastní zpracování]

Graf čtvrtý (viz Graf 4) pojednává o písemné a ústní komunikaci. V tomto případě bylo hodnocení taktéž velmi slušné, nejlépe u absolventů OA zaměstnavatelé hodnotili ovládání desetiprstové hmatové metody na klávesnici PC.



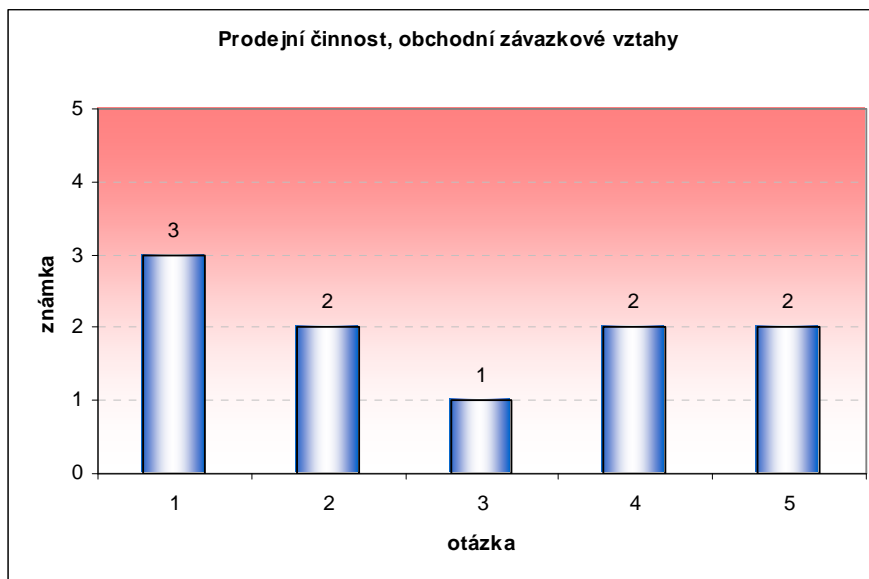
Graf 4. Hodnocení znalostí v oblasti písemné a ústní komunikace[vlastní zpracování]

Graf pátý (viz Graf 5) se týká hlavně činností v podniku. Hodnocení zaměstnavatelů nepovažují taktéž za příliš tragické, ovšem co mne překvapilo, byla právě otázka č. 6, která se zaměřuje na možnosti získávání a výběr pracovníků. Podle zaměstnavatelů nemají studenti přehled o personální činnosti podniku, výsledná známka sice byla 3, vyskytovala se nejčastěji, ale v některých případech se objevily i známky 4 a 5.



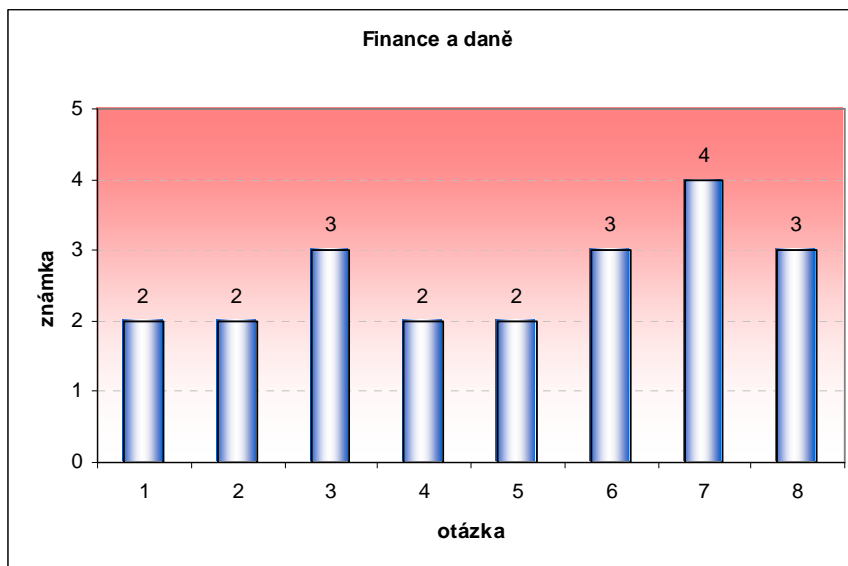
Graf 5. Hodnocení znalostí v oblasti podnikové činnosti a řízení podniku [vlastní zpracování]

V šestém grafu (viz Graf 6) zaměstnavatelé hodnotili znalosti absolventů v oblasti prodejní činnosti a v obchodně závazkových vztazích. Tato problematika se probírá v předmětech Ekonomika, Obchodní korespondence a Právo. Nejlépe opět hodnotili dovednosti absolventa, které získával během výuky informační technologie, což je psaní na počítači desetiprstovou metodou s využitím znalostí programu Word a dále znalosti z předmětu Obchodní korespondence, kde se studenti učí nejen správně používat normu ČSN 01 6910, ale také jak správně napsat a zformulovat písemnosti vhodné při prodeji a realizaci dodávky (např. poptávka, nabídka, objednávka, atd.). Nejhorší hodnocení získali znalosti absolventů v oblasti zásobování, konkrétně v optimalizaci zásob a ve způsobech dodání.



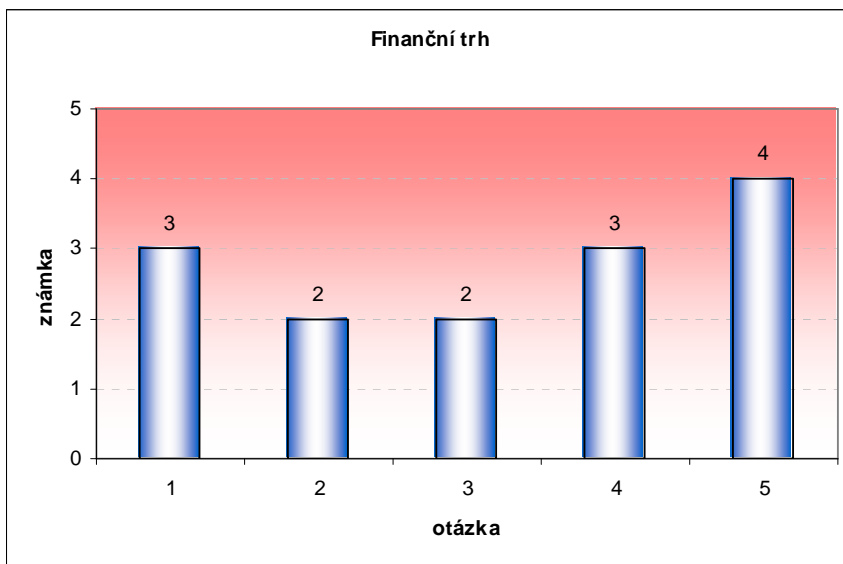
Graf 6. Hodnocení znalostí v oblasti prodejní činnosti a obchodních závazkových vztahů [vlastní zpracování]

Graf sedmý (viz Graf 7) hodnotí u absolventů znalosti z oblasti financí a daní v přímé souvislosti s účtováním jednotlivých nákladů a výnosů. Otázky hodnocené v této části se prolínají několika ekonomickými předměty, největší podíl otázek však tvoří předmět Účetnictví. Nejhorší hodnocení dostali absolventi za neschopnost účtovat o finančním leasingu, účtování o pohybech na kapitálových účtech a účtování o tvorbě a čerpání rezerv. Naopak chválu získali absolventi za znalosti a přehled v daňové problematice, i když zde bylo hodnocení taktéž velmi rozdílné, někteří zaměstnavatelé hodnotili známkou 4 a 5, někteří známkami 1 a 2. Samozřejmě záleží na tom, v jaké oblasti zaměstnavatel podniká a do jaké míry požaduje po absolventovi takové znalosti. Naopak kritiku studenti získali ještě za znalosti v oblasti sociálního a zdravotního pojištění, neumějí správně spočítat pojištění ani zaměstnavateli ani zaměstnancům, dle mého názoru vše vychází z novely zákona o dani z příjmu fyzických osob, podle které se začalo pojištění počítat teprve v roce 2008.



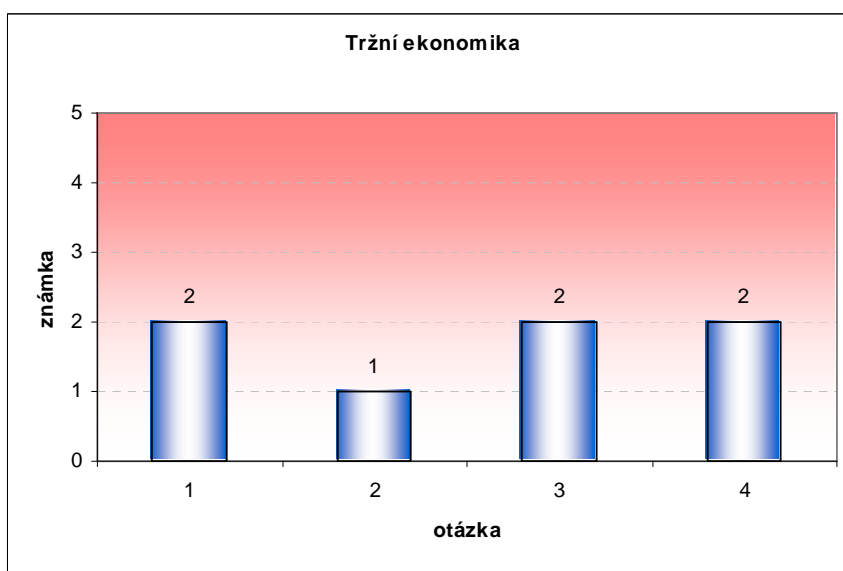
Graf 7. Hodnocení znalostí v oblasti financí a daní [vlastní zpracování]

Předposlední graf (viz Graf 8) hodnotí přehled absolventů na finančním trhu. Nejzákladnější znalosti absolventi na praxi zvládli docela dobře, hodnocení probíhalo mezi známkami 1 až 2. Ovšem co se finančních nabídek na trhu týče, absolventi skoro „propadli“. Naprostá neznalost a vůbec žádná orientace v nabídce pojistných produktů, a ač u úvěrů je výsledná známka 3, tak hodnocení taktéž hodně kolísalo mezi 3 a 4. Nechci toto výsledné hodnocení v žádném případě zlehčovat, ale myslím, že přehled o této problematice mají možná absolventi až po ukončení vysoké školy, možná i později, po absolvování praxe. A někteří, pokud osobně nepotřebují úvěr, nemají přehled nikdy.



Graf 8. Hodnocení znalostí v oblasti finančního trhu [vlastní zpracování]

Poslední graf (viz Graf 9) hodnotí znalosti v oblasti tržní ekonomiky. Zde byly výsledky velmi příznivé. Zaměstnavatelé tvrdili, že absolventi teoreticky problematiku tržní ekonomiky zvládají na jedničku, jen si nedokáží dát do souvislosti například vztah mezi nezaměstnaností a HDP. Proto někteří z nich uváděli hodnocení 2. Když se podíváme na podotázky v posledním bodu I, zjistíme, že na všechny tyto podotázky lze teoreticky odpovědět. Z toho vyplývá, že absolvent se může všechny tyto skutečnosti naučit nazpaměť, aniž by jim rozuměl.



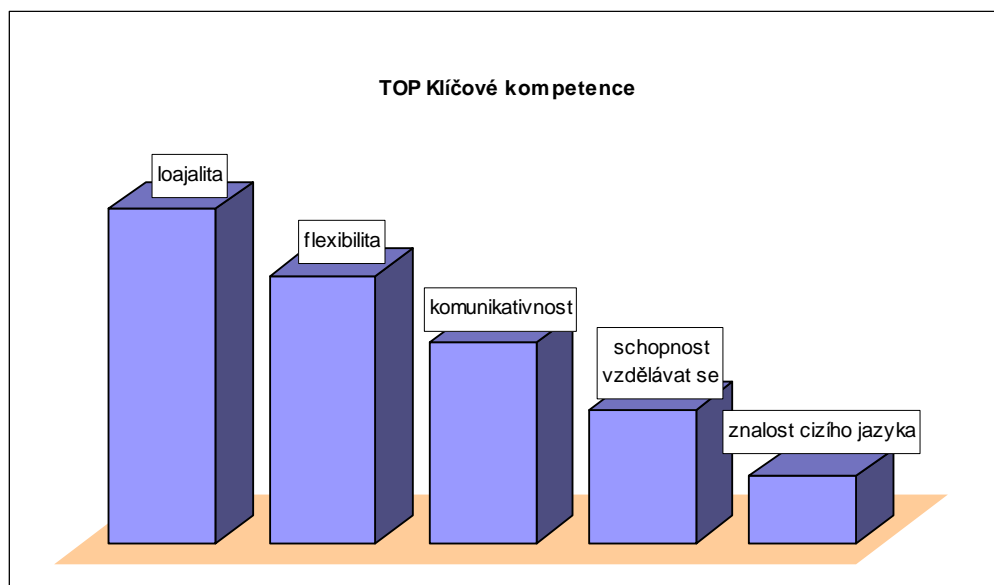
Graf 9. Hodnocení znalostí v oblasti tržní ekonomiky [vlastní zpracování]

6.1.2 Hodnocení II. části – požadavky zaměstnavatelů na absolventa OA

Odpovědi zaměstnavatelů, kteří se mnou komunikovali prostřednictvím mailu, byly velmi stručné. Uvedli pomocí odrážek vlastnosti, které jsou pro ně u absolventů důležité. V případě osobního rozhovoru už byli zaměstnavatelé mnohem konkrétnější, každou vlastnost a dovednost absolventa dokázali přesně vysvětlit, popsat a zdůvodnit její důležitost.

Klíčové kompetence

Klíčových kompetencí uváděli velmi mnoho, samozřejmě každý zaměstnavatel podle svých vlastních potřeb. Do následujícího grafu jsem uvedla pět nejčastěji zmiňovaných kompetencí a podle pohovorů se zaměstnavateli jsem je seřadila podle důležitosti.



Graf 10. Pět nejpožadovanějších klíčových kompetencí, kterými by měl disponovat absolvent OA [vlastní zpracování]

První místo v klíčových kompetencích má **loajalita**. Zaměstnavatelé požadují po absolventech, aby se ztotožnili s politikou firmy, poznali firemní kulturu, udržovali firemní tajemství, hájili zájmy společnosti, chovali se čestně vůči firmě, kolegům i zákazníkům. Rovněž se všichni shodli na tom, že loajální může být zaměstnanec jen v tom případě, pokud má svou práci opravdu rád a je na ni náležitě hrdý.

Flexibilita byla v podstatě u každého respondenta hned na druhém místě. Nejvíce zaměstnavatelé poukazovali na nynější ekonomickou krizi, při které chtějí po

zaměstnancích, aby se této krizi dokázali přizpůsobit. Samozřejmě iniciativa musí vycházet ze zaměstnavatelů, ale o tom blíže až v závěru práce. Dále uváděli, že by se absolventi měli naučit přijmout kritiku, a na tuto kritiku pružně reagovat tím, že na sobě zapracují budou se snažit dělat vše pro to, aby se s konkrétní kritikou již nesetkali. Dalším požadavkem bylo pozitivní řešení konfliktů, které může vycházet jak z kolegiálních tak obchodních vztahů. Ve všech těchto případech musí být zaměstnanci odolní vůči stresu.

S pojmem **komunikativnost** jsem se nesetkala u každého respondenta, ale opět připomínám, že je to dáno tím, v čem dotazovaní respondenti podnikali. Důležitost zaměstnavatelé přikládají hlavně serióznímu a slušnému vystupování, vyjadřovacím schopnostem – vyjadřovat se věcně a srozumitelně, umění argumentovat a obhájit svůj vlastní názor. S malou kritikou jsem se setkala u některých daňových poradců, kteří vytýkali čerstvým absolventům používání odborné terminologie tam, kde to není nutné. Někteří respondenti to dokonce hodnotili tak, že u absolventů bez praxe používání odborné terminologie působí dosti komicky.

Schopnost vzdělávat se zmínil každý dotazovaný zaměstnavatel. Na první místo jsem tuto schopnost nedala jen proto, že tato schopnost nebyla uváděna jako první. Jinak ji ale zaměstnavatelé považují za velmi důležitou. Z pohovoru jsem pochopila, že bez této vlastnosti by absolventa k sobě do firmy určitě nepřijali. Zaměstnavatelé podotýkali, že pokud přijímají čerstvého absolventa, dávají mu příležitost získat praxi, pro kterou jsou jeho dosavadní znalosti prozatím dostačující, ale čím déle bude absolvent pracovat ve firmě, tím větší požadavky na něho budou kladeny. A na základě těchto požadavků si musí zaměstnanci prohlubovat své znalosti a dovednosti (což znamená rozvíjet své klíčové a odborné kompetence). Někteří zaměstnavatelé dokonce uvedli, že až na výjimku účetnictví, pro které absolvent teoretické znalosti určitě potřebuje, není teoretických znalostí vůbec potřeba, protože praxe je velmi rozlišná od toho, co se ve škole učí. Teoretické znalosti schvalovali jen pro ten případ, kdy chce absolvent pokračovat v dalším vzdělávání na vysoké škole.

Ne všichni zaměstnavatelé uvedli **znalost cizího jazyka**, ale ve větší míře dotazovaní respondenti mají buď zkušenosti se zahraničními obchodními partnery, nebo někteří se zahraničím přímo udržují závazkové vztahy. Proto byl kladen velký důraz na znalost alespoň jednoho cizího jazyka (ve většině případech se jednalo o jazyk anglický).

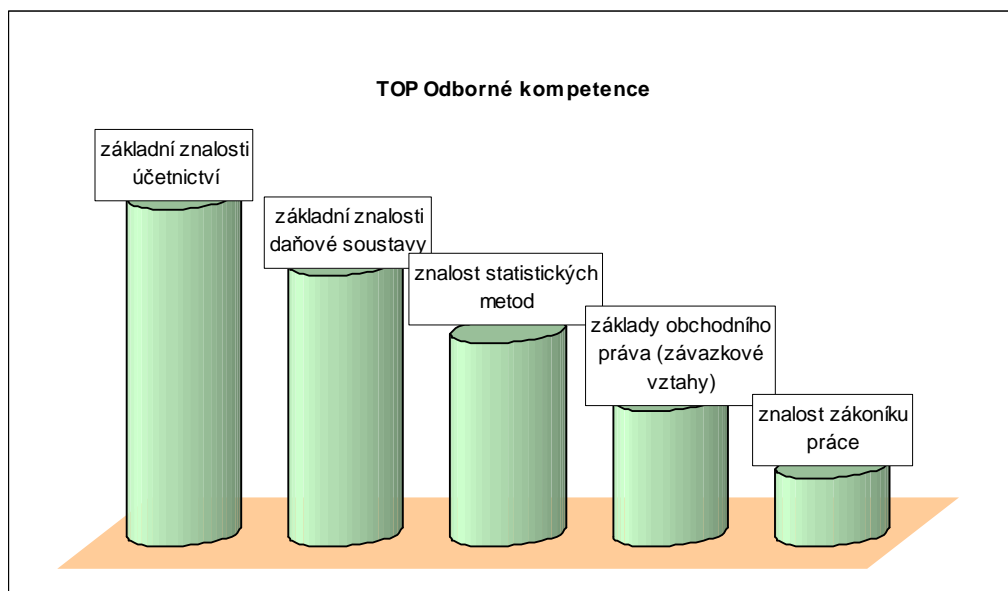
Další uvedené klíčové kompetence :

- profesionalita (je odborníkem ve svém oboru),
- samostatnost (v rozhodování, umění prosadit svůj vlastní názor, který může být z pohledu nového zaměstnance pro společnost velkým přínosem),
- schopnost práce v týmu – je důvěryhodný a ochotný spolupracovat s ostatními kolegy, upřednostňuje zájmy celého týmu a ne své vlastní, zajímá ho názor ostatních, dokáže se podělit o své znalosti a dovednosti, v případě získání praxe dokáže ochotně poradit méně zkušeným kolegům,
- iniciativní přístup k práci,
- schopnost rozlišit, které úkoly jsou podstatné a řešit je okamžitě,
- základy etiky,
- schopnost pracovat s informacemi (jak již někdo kdysi zmínil, není důležité všechno znát, ale je důležité vědět, kde to hledat), umět najít mezi jednotlivými informacemi a podklady návaznost,
- spolehlivost,
- všeobecné znalosti,
- schopnost využít teoretické znalosti v praxi (zaměstnavatelé uváděli, že v některých případech absolventi sice věděli, jak se účtují náklady a výnosy, dokonce si pamatovali čísla některých účtů používaných v podvojném účetnictví, ale když měli případ zaúčtovat pomocí PC, tak nevěděli jak). Zde na obranu absolventů musím uvést, že každá škola má jiný program pro výuku účetnictví, který se nemusí ztotožnit s programem používaným zaměstnavatelem,
- schopnost nést zodpovědnost,
- určitá míra pokory (někteří zaměstnavatelé uvedli, že spousta absolventů má až příliš velké sebevědomí při nástupu do nového zaměstnání).

No a poslední požadavek, který zaměstnavatelé často uváděli, jsem nechala úmyslně až na konec. Požadují více praktických znalostí a dovedností, které mohou absolventi získat jedině v praxi. A to je ta část, kterou mohou zaměstnavatelé ovlivnit pouze v případě, kdy budou spolupracovat se vzdělávacími institucemi.

Odborné kompetence

Z níže uvedeného grafu je zřejmé, které odborné kompetence považují zaměstnavatelé za podstatné pro absolventa oboru obchodní akademie. V tomto případě není potřeba zdlouhavých komentářů, k odborným kompetencím jsem se vyjádřila již v předcházející části.



Graf 11. Pět nejpožadovanějších odborných kompetencí, kterými by měl disponovat absolvent OA [vlastní zpracování]

Ale stejně jako u kompetencí klíčových, i zde doplním další odborné kompetence, které dotazovaní respondenti považovali za podstatné.

Další požadované odborné kompetence:

- znalost celní problematiky (uváděli jen některé firmy obchodující se zahraničím,
- dokonalá znalost jednotlivých kancelářských programů (hlavně tabulkový procesor, používání funkcí v Excelu),
- znalost obchodní korespondence (musí umět správně napsat žádost, obchodní dopisy, nabídky, poptávky, atd.),
- znalosti v oblasti bankovníctví,
- mzdová problematika.

V některých případech se zaměstnavatelé opravdu rozohnili, musela jsem jim připomenout, že se neptám na absolventa vysoké školy, ale na absolventa školy střední s maturitou. Tím chci říci, že požadavky některých zaměstnavatelů na absolventy střední školy s ekonomickým vzděláním byly opravdu příliš vysoké.

Když bych měla odborné kompetence v této části práce shrnout, tak ve všech bodech by měli mít absolventi aspoň základní znalosti, které budou postupně prohlubovat v praxi. Z vlastní zkušenosti vím, že až praxe ukáže, které znalosti jsou podstatné a které třeba v praxi ani nevyužijete. Ale jak už bylo několikrát zmíněno v práci, absolvent oboru obchodní akademie má mnoho možností, jak se uplatnit v praxi a záleží jen na něm samotném, kterým směrem se vydá a které znalosti při této cestě bude muset využít.

Na závěr této části jsem se pokusila o sestavení kompetenčního modelu absolventa obchodní akademie podle potřeb zaměstnavatelů. Nejpodstatnější kompetence uvedené zaměstnavateli jsem uvedla v následující tabulce.

Tabulka 1. Kompetenční model absolventa oboru obchodní akademie

Kompetenční model absolventa oboru obchodní akademie	
Klíčové kompetence	Odborné kompetence
Loajalita <ul style="list-style-type: none"> ▪ udržování firemního tajemství, ▪ chovat se čestně vůči firmě, ▪ ztotožnit se s politikou firmy. 	Základní znalost účetnictví <ul style="list-style-type: none"> ▪ základní znalost podvojeného účetnictví ▪ základní znalost daňové evidence
Flexibilita <ul style="list-style-type: none"> ▪ rychle se dokázat přizpůsobit změnám, ▪ pružná reakce na kritické hodnocení, ▪ pružně reagovat na změny v pracovních podmínkách 	Základní znalosti daňové soustavy <ul style="list-style-type: none"> ▪ umění rozlišit daně přímé a nepřímé ▪ základní znalosti daní z příjmů FO a PO ▪ základní znalosti DPH
Komunikativnost <ul style="list-style-type: none"> ▪ slušné a seriózní vystupování ▪ věcné a srozumitelné vyjadřování ▪ umění argumentovat a obhájit svůj vlastní názor 	Znalost statistických metod <ul style="list-style-type: none"> ▪ aritmetický průměr ▪ procentuální vyjádření hodnot ▪ poměrní ukazatelé
Schopnost vzdělávat se <ul style="list-style-type: none"> ▪ rozvíjet klíčové a odborné kompetence 	Základní znalosti obchodního práva <ul style="list-style-type: none"> ▪ obchodní závazkové vztahy ▪ orientace v kupní smlouvě
Znalost cizího jazyka <ul style="list-style-type: none"> ▪ schopnost plynule se domluvit ▪ schopnost vyjádřit se v písemné formě 	Základní znalosti zákoníku práce <ul style="list-style-type: none"> ▪ orientace v právní úpravě pracovně právních vztahů

7 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Na základě provedené analýzy se teď pokusím navrhnout taková opatření, která by napomohla přiblížit stávající profil absolventa k profilu požadovaného zaměstnavatele ve Zlínském kraji.

Podle mého předpokladu se budou požadavky zaměstnavatelů v dnešní době neustále zvyšovat. Je nezbytné, aby vzdělávací instituce měly snahu se zaměstnavateli spolupracovat a na druhou stranu, aby zaměstnavatelé měli o tuto spolupráci zájem. Není to totiž jen „ziskem“ škol získat možnost zařadit absolventy do pracovního procesu, ale taktéž zaměstnavatelé budou mít v budoucnu možnost vybírat zaměstnance z absolventů škol s ekonomickým vzděláním, kteří budou mít mnohem více praktických zkušeností, než měli dosud.

7.1 Spolupráce škol se zaměstnavateli absolventů OA

Myslím, že střední školy s ekonomickým zaměřením mají dnes docela dost velký problém v oblasti zajišťování odborné praxe, v tomto případě jsou školy například s technickým zaměřením opravdu ve výhodě. Důvodem je neochota zaměstnavatelů spolupracovat se školou už jen proto, že praxe studentů je finanční zátěž a náklady zaměstnavatelům nikdo neproplatí.

Přítom praxe je jeden z nejdůležitějších předpokladů pro přijetí do nového zaměstnání, dovoluji si citovat motto získané na internetových stránkách Škoda holding, a. s. – „Nejen suchou teorií živ jest student“. Studenti mají v praxi možnost prověřit své teoretické znalosti a doplnit je znalostmi praktickými, seznámí se s pracovním prostředím a novými lidmi. Možností spolupráce sice není příliš mnoho, ale možnosti zde určitě jsou. Podrobněji si je rozebereme v následujících podkapitolách.

7.1.1 Odborná praxe

Odborná praxe přináší příležitosti nejen pro studenty, ale i pro samotné zaměstnavatele. Hlavním cílem praxe je osvojení si znalostí a dovedností získaných studiem na střední škole. Studenti si tak mohou vyzkoušet, jakým způsobem praxe funguje, osvojit si zde další znalosti a dovednosti, které ve škole nejsou vyučovány, seznámit se zde s novými a zkušenými kolegy, kteří jim poradí, co nejvíce v praxi využít a na co se zaměřit. Pro

zaměstnavatele je to dobrá příležitost k tomu, aby poznali, jakými znalostmi a dovednostmi studenti disponují, v některých případech se studenti dokonce tak dobře osvědčí, že jim zaměstnavatelé nabídnou, aby po ukončení studia na střední škole nastoupili k nim do zaměstnání. Samozřejmě s předpokladem, že již nechtějí, nebo nemohou z osobních nebo rodinných důvodů dále studovat.

7.1.2 Exkurze

Exkurze, nebo-li návštěva za účelem vzdělávání, je další možností, jak si studenti mohou osvojit konkrétní znalosti získané studiem. Exkurzi doporučuji využívat v konkrétních případech, jako jsou příprava před probíraným učivem, opakování probíraného učiva nebo pomoc řešit problém při probírání tématického celku. Před tím, než se tato návštěva uskuteční, vytvoří vyučující určitou osnovu požadavků na konkrétní probíranou problematiku, kterou pošle do firmy zaměstnanci (nebo majiteli), který tuto exkurzi povede a bude zodpovídat dotazy studentů. Stejně jako studenti, tak i firma musí být na tuto exkurzi připravena.

7.1.3 Odborné přednášky

Na odbornou přednášku musíte v první řadě najít někoho, kdo tuto odbornou přednášku vykoná. V případě ekonomických škol by to mohli být vedoucí pracovníci ekonomických oddělení, personálních oddělení, ekologičtí pracovníci, pracovníci přednášející o bezpečnosti práce, daňoví poradci, auditoři, atd. Ve většině případech přednášejí buď vedoucí pracovníci nebo přímo majitelé jednotlivých společností. Stejně jako u exkurzí doporučuji se zaměřit na konkrétní problematiku, sestavit osnovu a motivovat studenty k tomu, aby měli připravené dotazy na přednášejícího.

7.1.4 Poskytnutí materiálů pro ročníkové práce

Ne každý majitel rád poskytuje informace o své společnosti. Ovšem pro majitele je to i určitá příležitost, jak se zviditelnit, protože většina ročníkových prací (hlavně ty nejlepší) jsou i ve školních knihovnách a je možno do nich nahlédnout. Ne na všech školách, ale na některých v rámci praxe probíhá tzv. projektový týden, kde mají studenti možnost vyzkoušet si získané znalosti a dovednosti při řešení konkrétního úkolu v týmu.

Materiály lze získat přímo od majitelů, doporučuji osobní kontakt a ne využití elektronické pošty. Majitel by tak nevěděl, komu materiály poskytuje, a proto předpokládám, že prostřednictvím internetu by studenti žádné materiály nezískali.

Ve většině případech se jedná o materiály jako je rozvaha, cash flow, výkaz zisků a ztrát, k nahlédnutí jsou i žádosti o úvěr, podnikatelský záměr, společenské smlouvy, rozbor dlouhodobého majetku, kalkulace nákladů a další materiály, které mohou studentům pomoci lépe zpracovat zadaný úkol a lépe tak poznat praxi.

7.2 Vzdělávání pedagogických pracovníků a možnosti školy

Nejdůležitější roli ve vzdělávání studentů středních škol má samozřejmě vyučující. Předává studentům své teoretické poznatky, zkušenosti, pomáhá v hodinách řešit praktické příklady a hlavně by měl disponovat aktuálními znalostmi z oboru. (Profesní standart učitele odborných předmětů je uveden v příloze). Což v dnešní době ekonomické krize považuji za zásadní. Z hlediska ekonomiky dochází v našem státě ke každoročním změnám a stejně jako ekonomové, účetní, daňoví poradci, tak i pedagogové, kteří vyučují tyto odborné předměty, by měli tyto změny pravidelně sledovat, doplňovat si na základě těchto změn své znalosti, popřípadě vzdělání.

Ve více jak polovině případech vyučují odborné ekonomické předměty ti učitelé, kteří v praxi nikdy nebyli. Mají tedy vynikající teoretické znalosti, ovšem praxe už není tak jednoduchá. K výuce těchto ekonomických předmětů je k dispozici dostatek materiálů, ze kterých mohou učitelé čerpat i praktické příklady, ale nejpodstatnější je ta praxe, kterou si každý člověk projde sám.

Je tedy důležité, aby v systému celoživotního vzdělávání byly nabízeny takové vzdělávací programy, které se přizpůsobí situaci a poptávce na trhu práce a dále, aby byly rozšiřovány možnosti rekvalifikace v odborném vzdělávání.

Z mého hlediska je nejlepší ten učitel odborných předmětů, který nejprve nějaký čas pracuje v praxi a teprve potom působí jako pedagog na střední odborné škole. Proto by bylo dobré finančně zajistit stáže učitelů odborných předmětů v podnicích a umožnit další vzdělávání učitelů v úzké spolupráci s podniky.

7.2.1 Tvorba ŠVP

Při tvorbě školního vzdělávacího programu by škola neměla opomenout požadavky zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti absolventů oboru obchodních akademií a tyto požadavky v ŠVP promítnout. Dále by měl být ŠVP zpracován tak, aby mohl pružně reagovat na potřeby trhu práce a podporovat jak profesní, tak i osobnostní kompetence absolventů.

Jednou z možností, jak podpořit tyto požadavky zaměstnavatelů je zařadit do ŠVP takové předměty, které by praxi co nejvíce přiblížili. Z vlastní zkušenosti, kterou mám ze střední školy, mohu říci, že největším přínosem pro mne byl povinně volitelný předmět **Aplikovaná ekonomie**, který jsme měli ve 3. ročníku. Tento předmět si vybralo 19 studentů. Cílem tohoto předmětu bylo pochopení a prohloubení znalostí založení firmy, kde jsme si mohli tuto skutečnost prakticky vyzkoušet.

V bodech tedy uvedu, co bylo náplní tohoto předmětu:

- Založení fiktivní firmy, obor podnikání „provádění společenských akcí“ (sepsání zakladatelské listiny, zápis do OR, rozdělení pracovních pozic, volba vedení firmy)
- Pronájem nebytových prostor pro konání společenských akcí (uzavření nájemní smlouvy)
- Získání sponzorů (kontakt s dalšími majiteli firem, komunikace, argumentace)
- Zajištění občerstvení, vybavení, písemných dokladů, vstupenky, hudba
- Vedení účetnictví, sestavení daňového přiznání, rozdělení zisku podle podmínek stanovených zákonem

Dalším možným povinně volitelným předmětem byly **Daně**. Tento předmět vedl externí zaměstnanec z oboru daňového poradenství. Náplní předmětu bylo naučit se správně vypočítat daň z příjmu FO a PO a dále zpracovat veškeré doklady, které k těmto výpočtům patří. Příklady uváděl daňový poradce přímo z praxe, studenty také učil, jak se správně orientovat v daňovém zákoně.

Je mnoho dalších možných předmětů, ve kterých lze převést teoretické poznatky do praxe, uvedla jsem jen některé z nich. Na internetových stránkách jednotlivých Obchodních akademií jsem hledala učební plány, abych se podívala, zda takové předměty ve vyšších ročnících vyučují. V některých případech ano, ale jen velmi zřídka. Předměty jako výše

uvedené, bych do učebního plánu určitě zařadila, bylo by to nejen pro studenty, ale i pro školu samotnou velkým přínosem.

7.2.2 Výukové metody

Další možností, jak se přiblížit požadavkům zaměstnavatelů na absolventy s ekonomickým vzděláním, je částečná změna výukových metod, které by pomohli studentům více se přiblížit praxi. Částečná myslím proto, že teoretická východiska jsou základem pro prohlubování praktických znalostí a dovedností. V této části vyberu a stručně popíšu jen některé metody, v příloze pak uvádím u některých z nich praktický postup.

Aktivní výuka formou skupinových vyučovacích metod

Do těchto navrhovaných metod, které lze při výuce odborných předmětů využít, patří:

- Brainstorming – výsledkem práce touto metodou je nejen rozvoj klíčových dovedností, ale i odborných dovedností – rozvoj slovní zásoby (každý zná trochu něco jiného), příležitost ke konverzaci v cizím jazyce, práce s chybou, sjednocování kolektivu, motivace k dalšímu učení.
- Snowballing – tato metoda taktéž rozvíjí klíčové a odborné kompetence studentů, k této metodě můžeme využít učebnice, výstřižky z novin, ofocený odborný text, soubor otázek, obrázku, názorů, zápis z látky z hodiny, atd.
- Diskuse – základní způsob komunikace mezi lidmi, při této metodě je velmi náročná role vedoucího diskuse (učitele). Musí vytvořit takové podmínky, které umožní každému účastníkovi snadno se zapojit, vyjádřit svůj názor, být respektován. Tato metoda se využívá hlavně v případech, kdy chce učitel zjistit názory žáků na určité téma. Dobré je, oznámit studentům dopředu, že např. v další hodině bude probíhat diskuse na zadané téma, na které se studenti mohou připravit.
- Debata – metoda zaměřená hlavně na rozvoj komunikativních dovedností, která nejlépe rozvíjí kompetence k pracovnímu uplatnění (reálně posuzovat řešenou problematiku a společenskou situaci, schopnost vyhodnocovat informace a pracovat s fakty, schopnost komunikovat na oficiální úrovni, využívat příslušných práv a povinností, porozumět principům propagace a propagandy).

7.3 Možnosti zaměstnavatelů

Vzhledem k dnešní ekonomické krizi bude zaměstnávání absolventů ještě složitější než v předcházejících letech. Jak už bylo výše uvedeno, zaměstnávání absolventů je pro zaměstnavatele finančně náročné, ale i to je v dnešní době řešitelným problémem, protože zaměstnavatelé mají možnost využít finančních dotací od ministerstva práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce.

7.3.1 Příspěvky pro zaměstnavatele z úřadu práce

Součástí státní politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti, čímž je myšlena podpora zřizování nových pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, evidované na úřadech práce, poskytováním příspěvků zaměstnavatelům. K realizaci aktivní politiky zaměstnanosti mohou úřady práce používat celou řadu nástrojů a opatření.

[20]

Podpora nově zřizovaných pracovních míst pro absolventy patří do tvorby „Společensky účelná pracovní místa“ (dále SÚPM). Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

[21]

Absolventi evidovaní na úřadech práce mají také možnost najít si zaměstnavatele, který pak bude na úřadě práce žádat dotace na konkrétního studenta, kterému poskytne odbornou praxi. Výše příspěvku se odvíjí od uplatnění absolventa na trhu práce, čím hůře je absolvent uplatnitelný, tím vyšší příspěvek může zaměstnavatel dostat. Také záleží na regionu, ve kterém je absolvent registrován jako nezaměstnaný. Příspěvek mohou

zaměstnavatelé získat u zdravého absolventa až do výše Kč 8 500,-- a u absolventa s průkazem ZTP až do výše Kč 9 000,--. Další podmínkou získání dotace je, aby u absolventů byla pracovní smlouva uzavřena nejméně na 1 rok.

Stejně jako výše příspěvku, tak i délka poskytování příspěvku závisí na uplatnitelnosti absolventa, nejčastěji je příspěvek poskytován na dobu 3 – 6 měsíců.

ZÁVĚR

Již zanedlouho budou trh práce opět obohacen novými absolventy středních škol, kteří nechtějí dále studovat. Přechod ze vzdělávání do praxe je pro absolventa významným životním krokem, jehož úspěšnost ovlivňuje hned několik faktorů. V první řadě je to vzdělávací instituce, která absolventa na tuto situaci připravovala, dále je to trh práce a momentální situace na něm, no a v neposlední řadě hlavně úroveň získaného vzdělání v daném oboru. Většina odborných škol již dnes více či méně spolupracuje s praxí, hlavně vyučnické obory, kde mají studenti možnost poznat praxi nejlépe. Studenti odborných škol, které se ukončují maturitní zkouškou, mají při svém studiu možností méně. A právě k těmto studentům patří absolventi obchodních akademií, na jejichž profil byla zaměřena tato bakalářská práce.

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat profil absolventa z hlediska potřeb malých firem. Teoretická část obsahuje čtyři části, první část pojednává o vzdělávací politice a vzdělávací soustavě České republiky, část druhá se věnuje vzdělávacím programům, což je hlavně rámcový vzdělávací program a z něho vycházející školní vzdělávací program. Část třetí popisuje stavbu trhu práce a možnosti uplatnění absolventa obchodní akademie na něm, a dále požadavky zaměstnavatelů na své zaměstnance a způsoby získávání a výběru pracovníků. Poslední část se věnuje kompetencím absolventů, což jsou nejpodstatnější vlastnosti a dovednosti, které jsou základem pro uplatnění na trhu práce. V této části jsou uvedeny také kompetence pro trh práce, které vycházejí z celkových požadavků všech zaměstnavatelů ve všech oborech.

Praktická část práce obsahuje dvě analýzy. První analýza pojednává o zkušenostech zaměstnavatelů s absolventy s ekonomickým vzděláním, kteří byli ve firmách na praxi ještě při studiu na škole, nebo ti, kteří již studium ukončili a nastoupili k nim do zaměstnání. Na základě této analýzy jsem zhodnotila odborné znalosti a dovednosti, kterými absolvent disponuje ještě v průběhu studia nebo hned po jeho ukončení. Druhá analýza vychází z konkrétních dotazů na potencionální zaměstnavatele, kde jsem se zajímala v první řadě o klíčové kompetence absolventů a v druhé řadě o odborné kompetence. Na základě získaných informací jsem vytyčila hlavních pět klíčových a odborných kompetencí, které zaměstnavatelé uváděli nejčastěji a na základě těchto uvedených kompetencí jsem sestavila kompetenční model absolventa obchodní akademie.

Na základě tohoto modelu jsem stanovila návrhy a doporučení, které by napomohly k tomu, aby absolvent těmito požadovanými kompetencemi při vstupu na trh práce disponoval v co největší kvalitě. Nejpodstatnější je, aby odborné školy a zaměstnavatelé vzájemně spolupracovali. V případě obchodních akademií je samotné praxe podstatně málo, proto je pro absolventy těchto škol obtížné poznat, jak taková praxe opravdu funguje. Řešením jsou odborné exkurze v podnicích, kde mohou absolventi poznat, jak funguje provoz, dále odborné přednášky pracovníků firem, nebo spolupráce firem a studentů na ročníkových pracích, kde mají studenti možnost nahlédnout do interních materiálů společnosti.

Další možností, jak studentům přiblížit co nejvíce praxi, je vzdělávání pedagogů vyučujících odborné předměty. Ve více jak polovině případech vyučují tyto předměty učitelé, kteří v praxi nikdy nebyli a při výuce vycházejí pouze z teoretických znalostí, které jsou sice podstatnou součástí při vstupu absolventa na trh práce, ale nejsou dostačující.

Důležitou součástí spolupráce mezi školami a zaměstnavateli je podpora státu pro zaměstnavatele, kteří k sobě do společnosti přijmou absolventa za účelem získání odborné praxe. Podmínkou poskytnutí příspěvku je, aby zaměstnavatel podepsal s absolventem pracovní smlouvu nejmíň na jeden rok. Po této době už absolvent disponuje slušnými praktickými znalostmi a v případě, že mu nebude první zaměstnání vyhovovat, může se pokusit uplatnit v podobném oboru nebo typu pracovního zařazení u jiné společnosti.

Spolupráce školy a budoucích zaměstnavatelů je opravdu nezbytná. Přispěje k tomu, že výuka bude mnohem zajímavější a studenti získají znalosti a dovednosti lépe použitelné v praxi. Tato spolupráce budou výhodou pro obě strany. Absolventům středních škol se zvýší šance na lepší uplatnění a naopak zaměstnavatelé budou mít možnost získat absolventy, kteří jsou lépe připraveni na povolání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografické publikace

- [1] BRDEK, Miroslav, VYCHOVÁ, Helena. Evropská vzdělávací politika. Praha: ASPI Publishing, 2004. 168 s. ISBN 80-86395-96-0
- [2] PRÁŠILOVÁ, Michaela. Tvorba vzdělávacího programu. Praha: TRITON, 2006. 191 s. ISBN 80-7254-712-7
- [3] VETEŠKA, Jaroslav, TURECKIOVÁ, Michaela. Kompetence ve vzdělávání. Praha: Grada Publishing, 2008. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-8
- [4] ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Univerzita Karlova, 2008. 166 s. ISBN 978-7290-372-6
- [5] JUREČKA, Václav, JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana, a kol. Mikroekonomie. *Učební text pro bakalářské studium*. Ostrava: VŠB – Technická Univerzita Ostrava, 2005. 327 s. ISBN 80-248-0910-9
- [6] SYNEK, Miloslav, a kol. Podniková ekonomika. *4. přepracované a doplněné vydání*. Praha: C. H. Beck, 2006. 475 s. ISBN 80-7179-892-4

Internetové odkazy

- [7] Vzdělávací systém České republiky [leták] 2. vydání. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006. 5 s. ISBN 80-86728-29-3. [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: http://www.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/vzdelavaci_system_2006.pdf.
- [8] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Akční plán podpory odborného vzdělávání* [online]. Praha, 2008. 131 s. [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/akcni-plan-podpory-odborneho-vzdelavani>.
- [9] Rámcové vzdělávací programy. *Reforma odborného vzdělávání* [online]. 2008 [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: <http://www.pilots.nuov.cz/index.php?r=30>
- [10] Rámcové vzdělávací programy. *Aktuální stav tvorby* [online]. 2008 [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: <http://www.pilots.nuov.cz/index.php?r=31>
- [11] Školní vzdělávací program. *Co je to ŠVP a jak se tvoří* [online]. 2008 [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: <http://www.pilots.nuov.cz/index.php?r=243>

- [12] *RVP pro Obchodní akademie* [online]. 86 s. [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: http://zpd.nuov.cz/RVP/ML/RVP_6341M0_Obchodni_akademie.pdf.
- [13] *Zaměstnání, práce, brigáda poradna*. Absolvent a trh práce [online]. [cit. 2009-04-03]. Dostupný z WWW: <http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/absolvent-trh-prace.php>.
- [14] KALOUSKOVÁ, Pavla, VOJTĚCH, Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled* [online]. Praha, 2008. [cit. 2009-04-03]. Dostupný z WWW: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatele_souhrn.pdf.
- [15] *Sociální partnerství v odborném vzdělávání*. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol [online]. 2008. [cit. 2009-04-05]. Dostupný z WWW: <http://www.socialnipartnerstvi.cz/2-studie/9-potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol.html>.
- [16] *Projekt „Kompetence pro trh práce“* [online]. 2008 [cit. 2009-04-05]. Dostupný z WWW: <http://www.mamenato.cz/www/file.php?id=178&PHPSESSID=bddc99a93a63a64340f3d097b80da353>
- [17] *Metody empirického zkoumání* [online]. [cit. 2009-04-14]. Dostupný z WWW: <http://ireferaty.lidovky.cz/304/4105/Metody-empirickeho-zkoumani>.

WWW stránky

- [18] www.dotaznik-online.cz [online]. [cit. 2009-04-14]
- [19] <http://cs.wikipedia.org/wiki/U%C4%8Ditel>
- [20] <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zakinf>
- [21] <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Ostatní

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

- [23] SÍTNÁ, Dagmar. Metody aktivního vyučování. *Spolupráce žáků ve skupinách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 152 s. ISBN 978-80-7367-246-1

Literatura použitá jako inspirace k vypracování mé bakalářské práce

- [24] ŠVEC, Vlastimil, MAŇÁK, Josef. Výchovné metody. Brno: Paido, 2003. 219 s. ISBN 80-7315-039-5
- [25] KOSIČKOVÁ, Lenka. Bakalářská práce. *Analýza profilu absolventa střední školy stavební z hlediska potřeb stavební firmy a možnosti školy*. Zlín, 2007.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Hodnocení znalostí v oblasti vzdělávání a komunikace v českém jazyce.....	38
Graf 2. Hodnocení znalostí v oblasti vzdělávání a komunikace v cizím jazyce.....	39
Graf 3. Hodnocení znalostí v oblasti vzdělání pro informační a komunikační technologii ...	40
Graf 4. Hodnocení znalostí v oblasti písemné a ústní komunikace	40
Graf 5. Hodnocení znalostí v oblasti podnikové činnosti a řízení podniku	41
Graf 6. Hodnocení znalostí v oblasti prodejní činnosti a obchodních závazkových vztahů....	42
Graf 7. Hodnocení znalostí v oblasti financí a daní.....	43
Graf 8. Hodnocení znalostí v oblasti finančního trhu	44
Graf 9. Hodnocení znalostí v oblasti tržní ekonomiky	44
Graf 10. Pět nejpožadovanějších klíčových kompetencí, kterými by měl disponovat absolvent OA	45
Graf 11. Pět nejpožadovanějších odborných kompetencí, kterými by měl disponovat absolvent OA	46

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
MBA	Master of Business Administration
EU	Evropská unie
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
RVP	Rámcový vzdělávací program
ŠVP	Školní vzdělávací program
OA	Obchodní akademie
POSUN	Pomozte školám učit nově
ČSN	Česká státní norma
HDP	Hrubý domácí produkt
PO	Právnícká osoba
FO	Fyzická osoba
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1. Kompetenční model absolventa oboru obchodní akademie.....	49
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Cíle středního odborného vzdělávání

Příloha P II: Dotazník

Příloha P III: Profesní standard učitele odborných předmětů

Příloha P IV: Diferenciace pedagogických rolí učitele

Příloha P V: Aktivní výuka formou skupinových vyučovacích metod

PŘÍLOHA P I: CÍLE STŘEDNÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Koncepce středního vzdělávání, tedy i odborného, vychází z celoživotně pojatého a na principu znalostní společnosti vybudovaného konceptu vzdělávání, ve kterém je vzdělávání cestou i nástrojem rozvoje lidské osobnosti. Jako teoretické východisko pro koncipování struktury cílů středního vzdělávání byl použit známý a respektovaný koncept čtyř cílů vzdělávání pro 21. století.

V souladu s tím je záměrem (obecným cílem) středního odborného vzdělávání připravit žáka na úspěšný, smysluplný a odpovědný osobní, občanský i pracovní život v podmínkách měnícího se světa, tzn.:

a) Učit se poznávat, tj. osvojit si nástroje pochopení světa a rozvinout dovednosti potřebné k učení se, prohloubit si v návaznosti na základní vzdělání poznatky o světě a dále je rozšiřovat.

Vzdělávání směřuje k:

- rozvoji základních myšlenkových operací žáků (analýza, syntéza, indukce, dedukce, generalizace, abstrakce, konkretizace, srovnávání, uspořádání, třídění aj.), jejich paměti a schopnosti koncentrace;
- osvojení obecných principů a strategií řešení problémů (praktických i teoretických), stejně jako dovedností potřebných pro práci s informacemi;
- vytvoření – na základě osvojení podstatných faktů, pojmů a generalizací – takové struktury poznání žáků v jednotlivých oblastech středoškolského odborného vzdělávání, na jejímž základě lépe porozumí světu, ve kterém žijí, a pochopí nezbytnost udržitelného rozvoje;
- k prohloubení a rozšíření vědomostí žáků o světě, který je obklopuje;
- porozumění potřebným vědeckým, technickým a technologickým metodám, nástrojům a pracovním postupům z různých oborů lidské činnosti a poznání (které tvoří obsah středoškolského vzdělávání) a k rozvíjení dovedností jejich aplikace;
- osvojení poznatků, pracovních postupů a nástrojů potřebných pro kvalifikovaný výkon povolání a pro uplatnění se na trhu práce;
- rozvoji dovednosti žáků učit se a být připraven celoživotně se vzdělávat.

b) Učit se pracovat a jednat, tj. naučit se tvořivě zasahovat do prostředí, které žáky obklopuje, vyrovnávat se s různými situacemi a problémy, umět pracovat v týmech, být schopen vykonávat povolání a pracovní činnosti, pro které byl připravován.

Vzdělávání směřuje k:

- formování aktivního a tvořivého postoje žáků k problémům a k hledání jejich různých řešení;
- adaptabilitě žáků na nové podmínky, k jejich schopnosti tvořivě do těchto podmínek zasahovat, tj. k flexibilitě a kreativitě žáků;
- rozvoji aktivního přístupu žáků k pracovnímu životu a profesní kariéře včetně schopnosti přizpůsobovat se změnám na trhu práce;
- zodpovědnému, tj. cílevědomému, soustředěnému, vytrvalému a pečlivému přístupu žáků k týmové i samostatné práci;
- vytváření odpovědného přístupu žáků k plnění povinností a k respektování stanovených pravidel;
- tomu, aby žáci uměli správně odhadovat své možnosti a schopnosti, zvažovali a respektovali možnosti a schopnosti jiných lidí;
- rozvoji dovedností potřebných k vyjednávání, diskusi, případnému kompromisu, k obhájení svého stanoviska i přijímání stanoviska jiných;
- tomu, aby chápali práci a pracovní činnosti jako příležitost k seberealizaci.

c) Učit se být, tj. rozumět vlastní osobnosti a jejímu utváření, jednat v souladu s obecně přijímanými morálními hodnotami, se samostatným úsudkem a osobní zodpovědností.

Vzdělávání směřuje k:

- rozvoji tělesných i duševních schopností a dovedností žáků;
- prohlubování dovedností potřebných k sebereflexi, sebepoznání a sebehodnocení;
- utváření adekvátního sebevědomí a aspirací žáků;
- utváření a kultivaci svobodného, kritického a nezávislého myšlení žáků, k rozvoji jejich úsudku a rozhodování;
- přijímání odpovědnosti žáků za vlastní myšlení, rozhodování, jednání, chování a cítění;
- kultivaci emočního prožívání žáků, včetně prožívání a vnímání estetického;

- k rozvoji kreativity a imaginace žáků;
- k rozvoji volných vlastností žáků;
- k rozvoji specifických schopností a nadání žáků.

d) Učit se žít společně, učit se žít s ostatními, tj. umět spolupracovat s ostatními, být schopen podílet se na životě společnosti a nalézt v ní své místo.

Vzdělávání směřuje k:

- tomu, aby žáci respektovali lidský život a jeho trvání jako vysokou hodnotu;
- vytváření úcty k živé i neživé přírodě, k ochraně a zlepšování přírodního a ostatního životního prostředí a k chápání globálních problémů světa;
- prohlubování osobnostní, národnostní a občanské identity žáků, jejich připravenosti tuto identitu chránit, ale současně také respektovat identitu jiných lidí;
- tomu, aby se žáci ve vztahu k jiným lidem oprostili od předsudků, xenofobie, intolerance, rasismu, agresivního nacionalismu, etnické, náboženské a jiné nesnášenlivosti;
- utváření slušného a odpovědného chování žáků v souladu s morálními zásadami a pravidly společenského chování;
- tomu, aby žáci cítili potřebu aktivně se zapojit do občanského života a spolupracovat na zachování demokracie a jejím zdokonalování, aby jednali v souladu se strategií udržitelného rozvoje;
- rozvoji komunikativních dovedností žáků a dovedností potřebných pro hodnotný partnerský život i pro život v širším (pracovním, rodinném, zájmovém aj.) kolektivu.

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK PRO FIRMY

Každou otázku ohodnoťte jako ve škole stupnicí 1 – 5. (1 – nejlepší, 5- nejhorší). Otázky A – I mají vyjádřit vaše dosavadní zkušenosti s absolventy s ekonomickým vzděláním (praxe na SŠ nebo nástup do zaměstnání po ukončení studia). Otázky J, K, L mají vyjádřit vaše vlastní požadavky na absolventy.

A. Vzdělávání a komunikace v českém jazyce

1. řídí se zásadami správné výslovnosti
2. v písemném projevu uplatňuje znalosti českého pravopisu
3. používá adekvátní slovní zásoby včetně příslušné odborné terminologie
4. vhodně se prezentuje, argumentuje a obhajuje svá stanoviska

B. Vzdělávání a komunikace v cizím jazyce

1. rozumí přiměřeným souvislým projevům a diskusím rodilých mluvčích pronášeným ve standardním hovorovém tempu
2. čte s porozuměním věcně i jazykově přiměřené texty, orientuje se v textu
3. sdělí obsah, hlavní myšlenky či informace vyslechnuté nebo přečtené
4. komunikuje s jistou mírou sebedůvěry a aktivně používá získanou slovní zásobu
5. domluví se v běžných situacích, získá i poskytne informace

C. Vzdělání pro informační a komunikační technologii

1. používá počítač a jeho periferie
2. orientuje se v běžném systému – chápe strukturu dat a možnosti jejich uložení, rozumí a orientuje se v systému adresářů, ovládá základní práce se soubory (vyhledávání, kopírování, přesun, mazání)
3. vybírá a používá vhodné programové vybavení pro řešení běžných konkrétních úkolů

4. ovládá běžné práce s tabulkovým procesorem
5. komunikuje elektronickou poštou, ovládá i zasílání příloh, či naopak její přijetí a následné otevření
6. umí pracovat s internetem

D. Písemná a ústní komunikace

1. rychle a přesně ovládá klávesnici PC desetiprstovou hmatovou metodou
2. píše podle diktátu
3. zpracovává písemnosti a tabulky a upravuje je podle normy
4. uplatňuje prostředky verbální a neverbální komunikace
5. využívá znalostí sociálního jednání
6. jedná podle zásad společenského chování a profesního vystupování

E. Podnik, podnikové činnosti, řízení podniku

1. rozlišuje druhy živností a obchodních společností
2. orientuje se v založení podniku
3. rozumí podstatě zpracování informací v účetnictví
4. zpracovává účetní doklady při běžném účtování
5. rozliší oběžný a dlouhodobý majetek a jejich základní druhy
6. orientuje se v možnostech získávání a výběru pracovníků
7. provádí mzdové výpočty s využitím znalostí o zákonné úpravě mezd a autentických podkladů (např. zákon o daních z příjmu)

F. Prodejní činnost, obchodní závazkové vztahy

1. orientuje se v optimalizaci zásob zboží a způsobu dodání

2. orientuje se v používaných dokladech a průběhu obchodního případu
3. zpracuje na počítači písemnosti při prodeji a realizaci dodávky (např. nabídku, objednávku s využitím ICT)
4. orientuje se v právní úpravě obchodně závazkových vztahů
5. orientuje se v obsahu vybraných smluv, porovná nejběžnější dodací a platební podmínky

G. Finance, daně

1. účtuje náklady a výnosy
2. orientuje se ve zdrojích financování činnosti podniku
3. uzavře rozvahové a výsledkové účty, účet zisku a ztrát, sestaví rozvahu
4. orientuje se v daňových přiznáních k nejobvyklejším daním a v daňových dokladech
5. orientuje se v zákoně o DPH a v zákonech o daních z příjmu
6. přepočítá sociální a zdravotní pojištění pro zaměstnance i zaměstnavatele
7. účtuje na syntetických i analytických účtech podle pokladních dokladů a výpisů
8. účtuje finanční leasing, pohyb na kapitálových účtech, tvorbu a čerpání rezerv

H. Finanční trh

1. vysvětlí princip fungování finančního trhu
2. používá nejběžnější platební nástroje, smění peníze podle kursovního lístku
3. orientuje se v možnostech uložení peněz, provádí obvyklé výpočty
4. orientuje se v problematice získání úvěru
5. orientuje se v nabídce pojistných produktů

I. Tržní ekonomika, národní a světová ekonomika

1. zná výrobní faktory a podstatu tržní ekonomiky (nabídka, poptávka, tržní rovnováha)
2. zná pojmy inflace, HDP nezaměstnanost
3. vysvětlí existence mezinárodního obchodu
4. dokáže vystihnout hlavní trendy vývoje současné ekonomiky

J. Uveďte prosím, jakými vlastnostmi a dovednostmi by měl absolvent Obchodní akademie disponovat, aby byl přijat k vám do firmy jako zaměstnanec.

K. Uveďte prosím, kterými odbornými kompetencemi by měl absolvent Obchodní akademie disponovat, aby byl přijat k Vám do firmy jako zaměstnanec.

PŘÍLOHA P III: PROFESNÍ STANDARD UČITELE ODBORNÝCH PŘEDMĚTŮ

Formulace profesního standardu učitele se odvíjí od přesného vymezení a definování jednotlivých skupin kompetencí. Ty je možné a účelné formulovat aktivními slovesy ve formulaci co má vzdělavatel osvojeno, čeho je schopen, co dovede, co umí, co ovládá, jaké má znalosti. Sedm kategorií, do kterých je možné kompetence rozčlenit je možné formulovat následujícím způsobem.

- Kompetence oborově předmětová
- Kompetence didaktická a psychodidaktická
- Kompetence obecně pedagogická
- Kompetence diagnostická a intervenční
- Kompetence sociální, psychosociální a komunikativní
- Kompetence manažérská a normativní
- Kompetence profesně a osobnostně kultivující

Kompetence zaměřené na rozvoj osobnosti

Jednotlivé kategorie kompetencí shora uvedené se ve svém obsahu a pojetí významně překrývají a není je možné chápat jako solitérní nezávislé kategorie. Z celkového komplexu jsou ale některé, které se k rozvoji osobnostních parametrů a charakteristik kultivovaných jedinců s vyvinutým smyslem pro odpovědnost, ale také dostatečně zdravě sebevědomých vážou specifitěji. Z nich uvádím:

Kompetence sociální, psychosociální a komunikativní

Učitel:

- ovládá prostředky uvážení příznivého pracovního/učebního klimatu ve třídě/škole na základě znalostí sociálních vztahů žáků
- ovládá prostředky profesní socializace žáků a dovede je prakticky užít
- dovede se orientovat v náročných sociálních situacích ve škole i mimo školu a je schopen zprostředkovat jejich řešení

- má možnosti a meze vlivu mimoškolního prostředí, vrstevníků a médií na žáky, dovede analyzovat příčiny negativních postojů a chování žáků a užít prostředky nápravy
- ovládá prostředky pedagogické komunikace ve třídě/škole
- dovede uplatnit efektivní způsoby komunikace a spolupráce s rodiči a sociálními partnery školy, orientuje se v problematice rodinné výchovy

Kompetence profesně a osobnostně kultivující

Učitel:

- má znalosti všeobecného rozhledu, tj. v oblasti filozofické, kulturní, politické, právní, ekonomické a dovede jimi působit na formování postojů a hodnotových orientací žáků
- umí vystupovat jako reprezentant profese na základě osvojení zásad profesní etiky, ovládá vzorce profesního chování
- dovede argumentovat pro obhájení svých pedagogických postupů
- má osobnostní předpoklady pro kooperaci s kolegy ve sboru
- je schopen sebereflexe na základě sebehodnocení a hodnocení různými subjekty
- je schopen reflektovat vzdělávací potřeby a zájmy žáků a změny vzdělávacích podmínek ve své pedagogické práci

PŘÍLOHA P IV: DIFERENCIACE PEDAGOGICKÝCH ROLÍ UČITELE

1. Role poskytovatel poznatků a zkušeností

- učitel transformuje poznatky a implementuje je do kurikula a vyučovací strategie, v níž je zprostředkovává žákům
- učitel zprostředkovává žákům zkušenost

2. Role poradce a podporovatel

- učitel je průvodce učení žáků prostřednictvím vyučovací strategie
- učitel je konzultant pro výchovné a vzdělávací situace ve škole
- učitel je poradce pro řešení učebních problémů žáků, a také sociálně vztahových, postojoyých a rozhodovacích problémů a nejistot žáků
- učitel je podporovatel učení žáků, vytváří optimální podmínky pro učení jednotlivých žáků
- učitel je supervizor chování a jednání žáků ve škole a v mimoškolních aktivitách

3. Role projektant a tvůrce

- učitel je tvůrce kurikulárních a výukových projektů
- učitel je tvůrce osobitých strategií vyučování
- učitel je tvůrce učebních materiálů a pomůcek
- učitel vyvíjí nové koncepce vyučování, inovuje vyučování
- učitel konstruuje učební aktivity a úlohy pro žáky

4. Role diagnostik a klinik

- učitel diagnostikuje vzdělávací potřeby a zájmy žáků a styly učení, odhaluje jejich obtíže a zdroje obtíží
- učitel diagnostikuje sociální vztahy žáků ve třídě a v širším sociálním kontextu
- učitel odhaluje sociálně patologické projevy žáků
- učitel komunikuje se žáky, s rodiči, s dalšími výchovnými partnery o výchovných a vzdělávacích záležitostech

- učitel propojuje preaktivní rozhodování a interaktivní reakce ve třídě, ve vyučování
- učitel intervenuje

5. Role reflektivní hodnotitel

- učitel je hodnotitel žáků, posuzuje výsledky jejich učení a změny v osobnosti
- učitel je hodnotitel kurikula a výuky, reflektuje přímou zkušenost, která determinuje další pedagogickou činnost a nová řešení pedagogických situací a problémů
- učitel reflektuje hodnocení své výuky žáky, kolegy, vedením školy a dalším subjektům
- učitel reflektuje proměny vzdělávacího kontextu v pedagogické práci
- učitel reflektuje sebe sama

6. Role třídní a školní manažér

- učitel vede třídu žáků, ovlivňuje sociální vztahy uvnitř a vně třídy, koncipuje kultivačně výchovný program třídy
- učitel organizuje vyučování a akce mimo vyučování, organizuje prezentace třídy/školy a spolupráci se sociálními partnery
- učitel vede agendy žáků a školy a funkčně je využívá v pedagogické práci a spolupráci s výchovnými partnery
- učitel přijímá delegované pravomoci pro zkvalitnění práce školy
- učitel spravuje vybavení kabinetu, pracovny, třídy

7. Role socializační a kultivační model

- učitel zosobňuje model hodnot, poskytuje vzorec kultivovaného a etického chování a mezilidských vztahů
- v odborném vzdělávání se učitel stává modelem budoucí profese

PŘÍLOH P V: AKTIVNÍ VÝUKA FORMOU SKUPINOVÝCH VYUČOVACÍCH METOD

Brainstorming (bouře mozků)

Brainstorming je jednoduchá skupinová vyučovací metoda, nenáročná na organizaci a přípravu, středně náročná ve vedení žáků, na zpracování a využití výsledků skupinové práce. Metoda práce je použitelná ve všech typech škol a na všech stupních, mohou jí pracovat různě velké skupiny – od čtveřice až po celou třídu. Metoda je zaměřena spíše na kvalitu než kvantitu.

Rozvíjené klíčové kompetence

- kompetence k řešení problémů – intenzivní soustředění na zadané téma, tvorba asociace a odvozování souvislostí v rámci stanoveného tématu, návrhy řešení problému
- kompetence komunikativní – přesné a výstižné vyjadřování, užívání kultivovaného verbálního projevu, aktivní naslouchání, respektování pravidel komunikace ve skupině
- kompetence personální a sociální – zvyšování sebevědomí žáků, posilování sounáležitosti se skupinou, rozvoj pozitivního třídního klimatu

Uplatnění ve výuce

Tuto metodu lze ve výuce používat velice široce – na začátku vyučovací hodiny jako úvodní motivaci, ke zjištění znalostí žáků, můžeme ji uplatnit v průběhu hodiny pro zjištění názorů a postojů k probíranému tématu, k řešení problémů, pro rozšíření znalostí, můžeme ji také použít na konci vyučovací hodiny jako metodu závěrečného opakování, pro tvorbu návrhů na využití probrané látky v praxi apod.

Praktické provedení

1. Učitel napíše téma brainstormingu na tabuli – všichni žáci na něj musí vidět, musí jim být srozumitelné. Učitel se přesvědčí o tom, že jsou všichni žáci připraveni pracovat.

2. Vysvětlí žákům jejich úkol, způsob práce a formu očekávaných vyjádření, určí, kolik času této práci věnují.
3. Vybere z řad žáků zapisovatele, který bude provádět záznam odpovědí žáků na tabuli. Variantou je i způsob, kdy každý žák zapisuje svůj příspěvek na tabuli sám, nebo zápis provádí učitel.
4. Učitel vyzve žáky, aby volně uváděli své názory či postoje, vyjmenovávali informace, navrhovali postupy, apod. – v závislosti na charakteru tématu a v souladu s cíli výuky. Žáci pracují samostatně, vyjadřují se postupně tak, jak se jim náměty vynořují v mysli. Neexistuje žádné pořadí, kdo chce hovořit, dá vhodným způsobem svůj zájem najevo, vyčká na pokyn vedoucího (učitele) a jeho projev je pak zapsán na tabuli. Zapisovatel zaznamenává návrhy žáků tak, jak byly řečeny, v jazyce žáků. Učitel – pokud je to možné – do vyjádření těchto návrhů nezasahuje, ale může pomoci v případě formulační neobratnosti žáka.
5. V počátcích, dokud si žáci na tento způsob výuky nezvyknou, je vhodné (verbálně i neverbálně), vytvářet příjemnou pracovní atmosféru.
6. Žáci pod vedením učitele pokračují v návrzích, které se zapisují na tabuli, učitel žáky dále povzbuzuje, usměrňuje průběh tématu, sleduje čas. Tento způsob práce poskytuje žákům, zejména těm pomalejším, dostatek času na vyjádření. Žáci se vzájemně inspirují, pohotovější tak pomáhají těm pomalejším. Průběžným zapisováním se stále zvětšuje „banka“ navzájem souvisejících informací a dále vybízí k připojování dalších námětů (propojování informací z různých oblastí, mezipředmětové vztahy).
7. Po ukončení aktivní části metody se návrhy žáků roztřídí podle učitelem předem stanoveného kritéria a dále se použijí pro výuku podle záměru učitele.
8. Hodnocení práce provádí většinou učitel, případně dříve vybraný žák. Hodnotí se aktivita celé skupiny, počet a výstižnost příspěvků, dosažení stanoveného cíle a význam pro další výuku. Toto hodnocení většinou probíhá na závěr brainstormingu. Učitel při něm postupuje citlivě, snaží se vyzdvihnout příspěvky pomalejších, váhavějších žáků a usměrnit názory žáků dominantních. Podílí se tím na udržení dobrého třídního klimatu.

Snowballing (sněhová koule)

Tato jednoduchá skupinová vyučovací metoda je středně obtížná na přípravu a organizaci výuky, zato nenáročná na vedení výuky. Práce se odlišuje od ostatních skupinových metod tím, že se začíná od jednotlivce (nikoli od skupiny). Dále se již pokračuje formou skupinové práce v postupně se zvětšujících pracovních týmech. Skupiny se postupně zvětšují, téma i cíl výuky zůstávají stejné. Snowballing je výborná metoda použitelná ve většině předmětů na všech typech škol a všech stupních. Touto metodou může pracovat celá třída. Výsledné pracovní týmy tvoří skupiny o přibližně 8 žácích.

Rozvíjené klíčové kompetence

1. kompetence k řešení problémů – porozumění problému, uplatňování různých metod myšlení a myšlenkových operací, využívání zkušeností a vědomostí nabytých dříve
2. kompetence k učení – individuální, intenzivní, nerušené ponoření se do určeného tématu, třídění znalostí, posuzování vzájemných souvislostí, práce se studijními zdroji (zejména v domácí přípravě)
3. kompetence komunikativní – schopnost naslouchat, vzájemně doplňovat a kombinovat informace, obohacovat se o individuální znalosti spolužáků, diskutovat o správnosti a odůvodněnosti uváděných faktů, prezentovat své návrhy, informace a postoje, argumentovat, shrnout a vyjádřit závěry v různě velkých pracovních skupinách, umění kompromisu, neverbální komunikace
4. kompetence personální a sociální – rozvoj samostatné individuální intenzivní práce v podmínkách školního prostředí, schopnost sdílet informace se členy týmu, rozvoj týmové spolupráce v různě velkých pracovních skupinách, zájem ve prospěch celého týmu a jeho dobrých výsledků

Uplatnění ve výuce

Metodu sněhové koule je vhodné použít v úvodu ne průběhu hodiny jako jeden ze způsobů opakování a rozvoje znalostí, dovedností, postojů a názorů, může tvořit i výchovně-vzdělávací jádro celé vyučovací hodiny.

Praktické provedení

1. Žáci sedí na svých místech, nemusí se stahovat
2. Učitel jim vysvětlí téma práce, cíl a způsob práce
3. Zapiše zvolené téma na tabuli, tím zajistí možnost průběžné kontroly zadaného úkolu žáky, že se neodchylují od tématu.
4. Učitel jednotlivým žákům rozdá pracovní materiál a vysvětlí způsob a účel práce s tímto materiálem
5. Stanoví potřebný čas na každou fázi výuky
6. Žáci zahájí práci. V této fázi pracuje každý žák zcela samostatně, neruší ostatní a sám se nenechá rušit.
7. Po uplynutí času stanoveného pro práci jednotlivců vytvoří učitel dvojice (sednou si vedle sebe)
8. Učitel opět vysvětlí způsob spolupráce a cíl, k němuž mají žáci dojít. Žáci pokračují ve společné práci ve dvojicích, dále zpracovávají a rozvíjejí stejné téma, vzájemně se obohacují, předkládají své náměty, názory, postoje, informace, úzce komunikují verbálně i neverbálně.
9. Po uplynutí stanoveného času vytvoří učitel skupiny po čtyřech žácích. Mohou to být spojené sousední dvojice nebo čtveřice záměrně vytvořené učitelem z jiných dvojic. Učitel opět vysvětlí způsob práce a její cíl, stanoví role ve skupinách a vymezí potřebný čas. Postupně může spojovat studenty až do počtu 8 studentů ve skupině.
10. Po ukončení práce ve skupinách vyzve učitel mluvčí skupin, aby postupně prezentovali výsledky práce zdůvodnili je. Tyto výsledky mohou zveřejnit formou zápisu na tabuli, na arch papíru, formou kreseb, v bodové posloupnosti, jako zápis do tabulky atd.
11. Na závěr učitel shrne výsledky práce všech žáků, doplní je o další informace, podněty, názory, odkáže na studijní materiály k dalšímu prohloubení pracovního tématu, pokračuje další práci v hodině nakonec zadá domácí práci.
12. Hodnocení práce je nedílnou součástí vyučování. Může je provádět buď sám učitel, např. porovnáním výsledků skupin, přínosem jednotlivců, významem pro další práci apod., nebo sami žáci, kterým byla přidělena role pozorovatele. Ti hodnotí jak své vlastní skupiny, tak skupiny ostatní.

Další skupinové výukové metody:

- Buzz Groups (muší skupiny, bzučící skupiny)
- Role Play (hraní rolí)
- Rounds (kolečka)
- Carousel (kolotoč)
- Návštěvníci

