

Potřebujeme víc vyučených? Pro a proti	str. 4
Téma: Národní soustava kvalifikací.....	str. 6
Je výhodné pracovat na částečný úvazek?	str. 10
Co mají umět vysokoškoláci	str. 12

Editorial

Toto číslo čtvrtletníku Odborné vzdělávání je první, které vychází po sloučení Národního ústavu odborného vzdělávání s Výzkumným ústavem pedagogickým a Institutem pedagogicko-psychologického poradenství. Svůj záměr snížit počet organizací řízených ministerstvem školství oznámil ministr Josef Dobeš hned po svém nástupu do funkce. Od začátku července tedy zahájil činnost Národní ústav pro vzdělávání, který nahradil tři jmenované ústavy. Novou instituci vede dosavadní ředitel NÚOV Miroslav Procházka. Dá se vůbec sloučení tak rozdílných organizací využít k lepšímu propojení činnosti a tedy k větší efektivitě? Na tuto otázku jsme hledali odpověď v titulním rozhovoru.

Těsně před začátkem prázdnin vystoupila společnost SCIO s polemikou proti záměru ministra školství zvýšit počet žáků v učebních oborech. Nejde o první kontroverzi kvůli učebním oborům. S názorem, že je potřeba více vyučených řemeslníků, přicházejí čas od času zaměstnavatelé, kteří nemohou najít potřebné pracovníky. Není ale vůbec jisté, že by navýšení počtu žáků v oborech s výučným listem přineslo výsledky, které zaměstnavatelé očekávají. Obzvlášť pokud by zvýšení počtu žáků bylo způsobeno administrativními zásahy. V rubrice O čem se mluví Vám proto nabízíme protichůdné názory na tuto problematiku.

Přejeme příjemné čtení těchto i dalších témat.

Redakce

ROZŠÍŘTE SI OBZORY

S tímto sloganem se budou od září lidé v ČR často setkávat. Ministerstvo školství totiž zahájilo rozsáhlou kampaň, která by měla přispět k většímu zapojení Čechů do dalšího vzdělávání. Podle statistiky za rok 2010 se dospělí do dalšího vzdělávání zapojují jen sedmi a půl procenty, což je pod evropským průměrem. „Je opravdu co dohánět,“ říká Jana Bydžovská, hlavní manažerka projektu ministerstva školství UNIV 2 KRAJE, který realizuje Národní ústav pro vzdělávání. Jeho hlavní náplní je přeměna středních odborných škol v centra celoživotního učení a tvorba vzdělávacích programů pro dospělé. Také kampaň „Rozšiřte si obzory“ je součástí tohoto projektu.

Zoja Franklová

CHCEME BÝT UŽITEČNÍ

Od 1. července 2011 byl Národní ústav odborného vzdělávání sloučen s Výzkumným ústavem pedagogickým a Institutem pedagogicko-psychologického poradenství. Nástupnickou organizací je NÚOV a nová organizace se jmenuje Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (NÚV). Jejím ředitelem je RNDr. Miroslav Procházka, jehož jsme se zeptali na další podrobnosti.



Zaznívají názory, že v působnosti MŠMT existuje příliš ústavů a úředníků – ti ubírají peníze, které by mohly dostávat přímo školy. Je tedy sloučení tří ústavů reakcí na tento názor?

Myslím, že nejde o to, jestli jsou instituce oddělené nebo spojené, ale jestli jsou dobře řízené. Některé evropské státy mají v resortu školství jen velmi málo organizací, zatímco jinde jich je mnohem víc a každá se specializuje na určitou oblast. Nedokážu odhadnout, kde to funguje líp. Ale pokud jde o odborné vzdělávání, tak typický je spíš model, kdy ho zabezpečuje samostatná instituce, existující ale i země, kde ho má na starosti organizace, která se zároveň stará také o všeobecné vzdělávání. Takže u nás jistě nejde o unikátní model a bude teď velmi podstatné, abychom ho dokázali co nejlépe využít.

Jak tedy probíhá slučování ústavů?

K 1. červenci došlo k formálnímu sloučení a fakticky byly okamžitě sloučeny ekonomické agendy, protože ty je potřeba držet pevně v ruce. Až do konce roku ale potrvá transformační období, během něhož ty původně samostatné ústavy dokončí, co měly naplánováno. Budou přitom fungovat ve svých dosavadních sídlech jako divize nové organizace. Současně budeme promýšlet,

jak novou organizaci co nejlépe uspořádat. V provincii by se měli pracovníci VÚP a IPPP přestěhovat do budovy v Hostivaři, kde se pro ně upravují prostory bývalého domova mládeže. Předpokládám, že od 1. 1. 2012 nastane organizační změna, která posílí prvek spolupráce a efektivitu. Budu se snažit, aby věci, které spolu věcně souvisejí, byly také řešeny společně.

O jaké činnosti se bude jednat?

Typickým příkladem je všeobecné vzdělávání na gymnáziích a středních odborných školách. Jde o stejnou cílovou skupinu mladých lidí ve věku 15 až 19 let a je tedy logické, že by jejich všeobecné vzdělávání mělo mít společné jádro. Když se ale podíváme na RVP pro gymnázia a pro SOŠ, tak je vidět, že tam je i v oblasti všeobecného vzdělávání rozdíl. Bylo by proto rozumné, kdyby se tyto otázky řešily společně.

Sloučené organizace

- **Výzkumný ústav pedagogický (VÚP)** – zabývá se všeobecným vzděláváním, stará se tedy o rozvoj mateřských a základních škol, o základní školy speciální, umělecké, gymnázia i školy jazykové.
- **Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR (IPPP ČR)** - má na starost hlavně pedagogicko-psychologické, speciálně pedagogické a výchovné poradenství ve školství, provádí analýzy a průzkumy související s pedagogicko-psychologickými aspekty vzdělávání.
- **Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV)** - podporuje svou činností všechny typy středních odborných škol, má na starosti inovaci jejich vzdělávacích programů i kvalitu výuky. Je nástupnickou organizací sloučených ústavů.

Dalším příkladem je kariérové poradenství. Informační základnu a do jisté míry i vzdělávání kariérových poradců zajišťoval tradičně NÚOV. Na školách se ale věnuje kariérovému i psychologickému

CHCEME BÝT UŽITEČNÍ

pokračování ze str. 1

poradenství obvykle jeden člověk, tedy výchovný poradce, a tím se zabývá zase IPPP. Takže by bylo logické, abychom to dali dohromady.

Propojené budou také všechny podpůrné činnosti. Nejde jen o ekonomiku, ale také o PR, ICT, informační činnost ústavu, vydávání publikací a periodik, ale také způsob řízení velkých projektů, o něž by se měla starat projektová kancelář.

Jaké to bude mít důsledky na počet zaměstnanců? Stále se mluví o tom, že se budou stavy snižovat.

Je jasné, že po přestěhování se podaří ušetřit některé pracovníky, kteří se zabývají ekonomickými činnostmi, jinak by fungování nové organizace nebylo moc efektivní. Jestli dojde ještě k dalším změnám, to záleží na rozpočtu pro příští rok. Jednání o něm ale ještě není u konce.

Dosavadní ústavy spolupracovaly se školami, pomáhaly jim při inovaci vyučování, zapojovaly je do různých projektů. Bude toto dál probíhat beze změny?

Pokud se nám dramaticky nezmění kapacita, tak je určitě základním cílem, aby se neměnila činnost, kterou školy pozitivně vnímají. Měli bychom dál existovat k jejich prospěchu. Přál bych si, aby také základní školy pocítily, že mají v NÚV instituci, která jim pomáhá.

uzlové body základního vzdělávání. Takže bych byl rád, kdyby učitelé těchto škol pocítili, že jim pomůžeme a ne že na ně uvalíme ještě nějaké další administrativní či jiné povinnosti.

Budeme se nějak podílet na testování v 5. a 9. třídách?

Na vytváření testů a administraci se určitě podílet nebudeme, ale přispějeme k tomu tím, že budeme spolupracovat s učiteli na vytváření standardů.

Zůstane zachován systém odborných garantů pro obory vzdělání?

Hodně bude záviset na organizačním uspořádání od nového roku, které zatím ještě vymýšlíme. Ale faktem je, že dnes už není taková potřeba mít na každý obor specialistu, spíš jsou třeba lidé, kteří práci zvládnou manažersky a jsou schopni spolupracovat s odborníky, pedagogy i zaměstnavateli.

Dalo by se tedy předpokládat, že bude možné zredukovat počet garantů?

V tuto chvíli to nemohu říci. Ale je třeba si uvědomit, že podobné to je u všeobecných předmětů, těch je také hodně - čeština, matematika, přírodopis, dějepis, občanská nauka... Je zřejmé, že není možné zaměstnávat odborníky pro všechny předměty a existující obory vzdělání. Bude tu ale někdo, kdo koordinuje širší okruh činností a má kolem sebe skupinku

Sloučený ústav bude sídlit v Hostivaři, co se bude dít s budovami, ve kterých dosud působil VÚP a IPPP?

V tomto roce musíme zrekonstruovat domov mládeže, což samozřejmě znamená náklady navíc, ale už v příštím roce naopak ušetříme několik milionů korun za nájem budovy na Senovážném náměstí, kde dosud sídlí divize VÚP. Zatím není jasné, jak využijeme areál na Proseku, který dosud užívá IPPP. Ten ale rozpočet nezatažuje vůbec, protože si na sebe může vydělat.



Hala Národního ústavu pro vzdělávání

Bude se sloučený ústav více než dříve věnovat teoretické práci a výzkumu?

Faktem je, že pedagogický výzkum není na dostatečné úrovni a řadu let už diskutujeme o tom, že je třeba s tím něco udělat. Chtěli bychom proto posílit spolupráci s vysokými školami, kde určitě existuje výzkumný potenciál. Například bychom se mohli s některými fakultami dohodnout, že svým doktorandům budou zadávat témata z pedagogické oblasti, která nejsou dosud zpracovaná. Zatím se taková spolupráce daří spíš ve všeobecném vzdělávání a lidé, kteří by se věnovali výzkumu odborného školství, se bohužel dají spočítat na prstech jedné ruky. Byl bych proto rád, kdyby se na toto téma nezapomnělo, ale nedokážu zatím odhadnout, kolik sil na to budeme mít.

Jakou naději vkládáte do nově vzniklého ústavu vy osobně?

Když jsem nastoupil před deseti lety do NÚOV, tak jsem si přál, aby se stal moderní institucí evropského střihu. To teď mohu klidně zopakovat.

Stal se NÚOV takovou institucí?

Myslím, že ano. Je to vidět například na tom, jak je zapojený do mnoha evropských aktivit a jak velká část zaměstnanců je schopna aktivně spolupracovat se zahraničními partnery. Byl bych rád, kdyby to platilo pro nově vzniklý ústav jako celek. Kromě toho mám i osobní ambice: abychom překonali toto přechodné, nestabilní období a dosáhli toho, že nás naši nejbližší partneři, tedy ministerstvo, školy a zaměstnavatelé, budou brát jako instituci, která je užitečná pro české vzdělávání a není přežitkem minulosti, který parazituje na státním rozpočtu.



Sídlo Národního ústavu pro vzdělávání v Praze 10 – Hostivaři. Dosud zde působil NÚOV, od roku 2012 zde budou všichni pracovníci.

V čem?

Pro základní školy se teď chystají poměrně významné věci – připravuje se revize RVP a nově se vytvářejí standardy pro

externistů, na které se v případě potřeby obrací. K tomu potřebuje metodické zázemí, které mu poskytne ústav, a musí umět dobře komunikovat.

UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE SE POMALU ZLEPŠUJE

Postavení absolventů na trhu práce se oproti předchozímu roku mírně zlepšilo. Nejvyšší míru nezaměstnanosti nadále vykazují čerství absolventi učebních oborů. Jejich situace se ale za poslední rok zlepšila více než je tomu u maturantů. Dokládá to Zpráva o nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol ke konci dubna 2011 vydaná divizí NÚOV.

Ekonomická krize výrazně ovlivnila situaci čerstvých absolventů škol, které ve srovnání s ostatními uchazeči o zaměstnání znevýhodňuje nedostatek pracovních zkušeností. Zatímco od září 2006 do dubna následujícího roku našlo uplatnění téměř 17 tisíc absolventů, ve stejném období (září - duben) v roce 2009 se počty

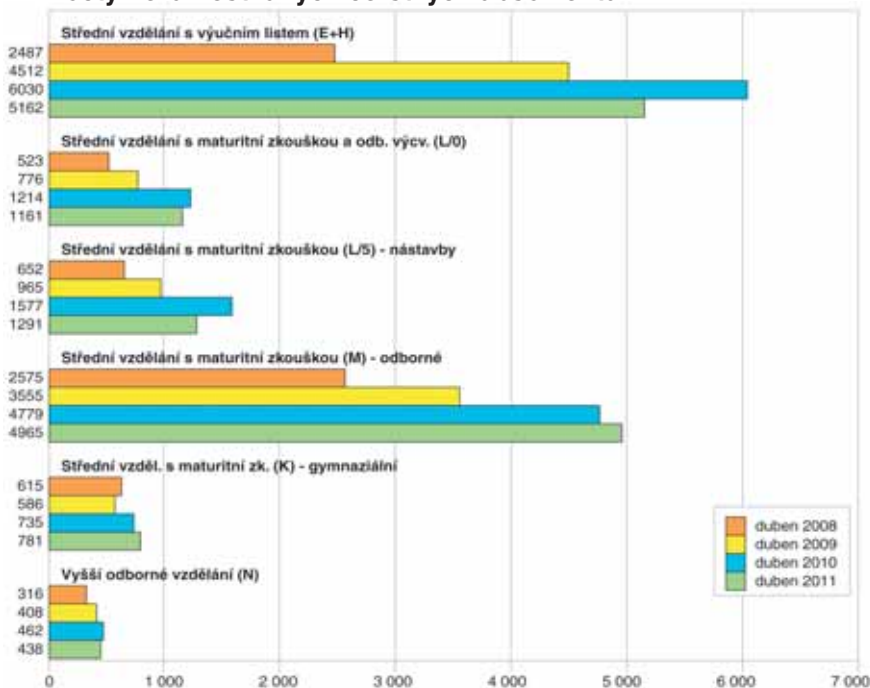
nezaměstnaných absolventů snížily pouze o 5 tisíc, v roce 2010 o 7 tisíc. „Přestože se ekonomika začíná pomalu vzpamatoávat z hospodářské krize, její dopady jsou v hodnotách nezaměstnanosti a počtu volných pracovních míst stále patrné. Projevují se například v omezení postupné absorpce vlny čerstvých absolventů škol trhem práce, což vede k tomu, že počty absolventů škol marně hledajících pracovní uplatnění byly i v letošním roce oproti předkrizovým rokem vysoké,“ uvádějí autoři analýzy.

Čím vyšší vzdělání, tím nižší míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti absolventů se středním vzděláním s výučním listem (kategorie

E+H) a maturantů kategorie L (maturitní obory s praktickým výcvikem a nástavbové studium po vyučení) v dubnu 2011 oproti minulému roku mírně poklesla a dostala se tak pod 19 %. Vyučení absolventi však i nadále zůstávají bez pracovního uplatnění častěji než absolventi odborného středního vzdělání s maturitní zkouškou, jejichž míra nezaměstnanosti oproti roku 2010 mírně vzrostla na 11,4 %. Nepatrný nárůst míry nezaměstnanosti lze pozorovat i u absolventů gymnázií (kategorie K), v dubnu letošního roku zůstávalo bez pracovního uplatnění 3,2 % čerstvých absolventů. Nízký podíl nezaměstnaných v této kategorii je však dán skutečností, že téměř všichni absolventi pokračují ve studiu na vysoké nebo vyšší odborné škole. Ve srovnání s rokem 2010 mírně vzrostla i míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů s vyšším odborným vzděláním (na 9,4 %).

Počty nezaměstnaných čerstvých absolventů



Strojaři a elektrotechnici jsou opět žádaní

V důsledku postupného ožívání průmyslové výroby došlo k poklesu počtu nezaměstnaných absolventů strojírenských a elektrotechnických oborů. „Nejnižší míry nezaměstnanosti jsou zejména u vyučených, ale i u maturantů, ať z oborů s odborným výcvikem, či z klasických maturitních oborů. Jiná situace je u vyučených ve stavebních oborech, kde se teprve nyní s určitým zpožděním výrazně projevuje propad stavební výroby,“ vysvětlují autoři zprávy. Vysokou míru nezaměstnanosti vykazují také absolventi vyučení v oborech zaměřených na zpracování dřeva, v gastronomických oborech a potravinářství. V dubnu 2011 nenacházela uplatnění více než pětina z nich. Nejvyšší míry nezaměstnanosti v oborech nástavbového studia po vyučení (kategorie L5) dosahují absolventi oboru Podnikání v oborech, v odvětvích (22 %), z maturantů (kategorie M) nejhůře nacházejí uplatnění absolventi zemědělských oborů (15,6 % nezaměstnaných).

Alena Nová

PRACOVNÍ INZERCE JE MĚNĚ

Inzerátů nabízejících zaměstnání za poslední tři roky výrazně ubylo. Zároveň se zájem inzerentů přesouvá z denního tisku na internet a zvyšují se nároky zaměstnavatelů na kvalifikaci potenciálních zaměstnanců. Vyplyvá to z nedávno zveřejněného šetření, jehož údaje pocházejí ze závěru roku 2010.

Nejvíce inzerátů je na internetu

Ve srovnání s rokem 2007 se počet inzerátů s nabídkou volných pracovních míst v roce 2010 v důsledku ekonomické krize snížil o 43,6 %, a přiblížil se tak hodnotám z roku 2005. Tehdy byly tři čtvrtiny všech inzerátů nabízejících zaměstnání uveřejněny v denním tisku, o dva roky později se podíl tištěné inzerce snížil na 60 % a v roce 2010 již převažovala internetová inzerce, zatímco podíl

inzerátů v denním tisku dosáhl pouze 40 %. „Jak je z údajů zřejmé, internet se těší stále větší oblibě. Podíl inzerce v denním tisku během 5 let poklesl o 34 procentních bodů,“ konstatuje autorka analýzy Pavlína Šťastnová. Mezi oběma typy médií se liší také struktura nabízených pracovních pozic. Internetová inzertní nabídka se soustřeďuje hlavně na vysoce a středně kvalifikované profese, zatímco zastoupení dělnických a obslužných profesí je zde nízké. Inzerce v denním tisku oproti tomu nabízí pracovní příležitosti jak pro dělníky a nekvalifikované pracovníky, tak pro uchazeče s vyšší kvalifikací. „Uchazeč o zaměstnání se zájmem o profese na střední a vyšší kvalifikační úrovni by se měl zajímat o nabídku zaměstnání jak na internetu, tak v denním tisku.

Zájemcům o dělnické profese a také obslužné profese typu prodavačů či z oblasti pohostinství lze doporučit zejména sledování inzerce v denním tisku,“ radí Pavlína Šťastnová.

Nároky na kvalifikaci se zvyšují

Protože zaměstnavatelé mají větší výběr mezi zájemci o zaměstnání, došlo ve srovnání s rokem 2007 také ke zvýšení nároků na kvalifikaci uchazečů a vzrostly jejich požadavky na znalost jazyků. „Zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost jednoho světového jazyka, a to zpravidla angličtiny,“ uvádí Pavlína Šťastnová.

Mezi další požadavky zaměstnavatelů patří komunikační dovednosti, flexibilita, samostatnost, pracovní nasazení, reprezentativní vystupování nebo obchodní talent.

Alena Nová

POTŘEBUJE ČESKÁ REPUBLIKA VÍC VYUČ

Na konci června představila společnost Scio výsledky studie *Více učňů prosperitě naší země nepomůže*, v níž polemizuje proti snaze ministra školství Josefa Dobeše zvýšit počet absolventů odborných škol, hlavně těch, které vyučují učební obory. Přinášíme proto tři pohledy na tuto otázku: základní argumenty společnosti SCIO, s nimi polemizující názory předsedy Sdružení učňovských zařízení Karla Dvořáka a komentář odborného pracovníka NÚV Jiřího Vojtěcha.

SCIO: ZÁCHRANA ODBORNÉHO ŠKOLSTVÍ, NEBO LIKVIDACE ČESKÉ KONKURENCESCHOPNOSTI?

Studie, kterou vypracovala společnost SCIO, bere v úvahu faktory jako současná zaměstnanost, budoucí zaměstnatelnost, požadavky na trhu práce či efektivita vynaložených nákladů. Vyplývá z ní následující:

- V ČR máme vyučených dost (podíl vyučených v dospělé populaci ČR patří k nejvyšším v Evropě; přes růst podílu některých odvětví průmyslu na HDP klesá počet zaměstnanců v těchto oblastech).
- Vyšší podíl učňů nemůže prospět ekonomice (vysoký podíl učňů je otázkou potřeb ekonomiky 20. století, nikoliv globalizované ekonomiky 21. století).
- Stoupají požadavky na kvalifikaci pracovníků (řada pozic určených dříve pro vyučené dnes požaduje min. vzdělání s maturitou).
- Více vyučených nezajistí více poptávaných pracovníků (jen zlomek vyučených pracuje v oboru vyučení, dle průzkumu NÚOV méně než polovina).

- Hnat žáky do učilišť znamená omezování jejich společenského uplatnění (učni mají problémy s uplatněním, chybí jim přenositelné kompetence odpovídající nutnosti měnit zaměstnání v průběhu produktivního věku, často končí na sociálních dávkách).
- Investice společnosti do drahého vzdělávání učňů se nezúročí (více než polovina učňů nepracuje v oboru, který vystudovala, mnozí pokračují v maturitním studiu, které se tím výrazně prodraží).
- Vyučení dlouhodobě patří mezi osoby nejvíce ohrožené nezaměstnaností.
- Proč tedy někdo volá po větším počtu učňů?

Potřebu „více učňů“ vyvolávají tyto faktory:

- zájmy učilišť bojujících o přežití,
- zájmy průmyslové lobby, která se snaží pojistit si levnou pracovní sílu bez vlastních finančních nákladů a sociální odpovědnosti,
- mýtus neuspokojené poptávky občanů po kvalitních řemeslnících.

Statistiky ale dlouhodobě ukazují, že vyučení mají v průměru vždy vyšší nezaměstnanost než maturanti či vysokoškoláci. Proč by se tedy měl zvyšovat počet vyučených?

Statistiky jsou podle mého názoru zavádějící. Jiná situace je v Praze a jiná třeba v Chrudimi, kde jsou velké podniky, které potřebují řemeslníky. Ti, kteří se vyučí v Praze a nenajdou tu uplatnění, by se mohli odstěhovat za prací tam, kde bude



ilustrační foto

KDO BUDE VYRÁBĚT AUTA A PÉČT CHLEBA?

Ptá se Karel Dvořák, předseda Sdružení učňovských zařízení

Před dvaceti lety chodilo na Vaši školu skoro dvakrát tolik žáků, než dnes. Co děláte s přebytečnou kapacitou?

My žádnou nemáme, protože teď je studium jinak organizováno. Dříve chodili žáci na praxi do podniků a to teď s výjimkou automechaniků nefunguje. Takže dneska potřebujeme mnohem víc prostoru pro dílny a musíme mít také lepší vybavení.

Jak se změnily vyučované obory?

Dříve tvořily základ obory zedník a tesař, do nich se ale už léta nikdo nehlásí. Místo tesaře tedy vyučujeme truhláře a daří se nám naplňovat kapacitu jedné třídy. Kromě učebních oborů teď nabízíme také nástavbové studium a maturitní obor mechanik elektronik.

Vaše sdružení prosazuje, aby se zvýšil počet žáků, kteří se učí v řemeslných oborech. Dneska nastupuje do učebních oborů přibližně 30 % absolventů základních škol, jaké by mělo být toto procento podle vás?

Myslím, že by to mělo být 35 – 40 % žáků a shodují se v tom i s ostatními řediteli středních odborných škol.



Předseda Sdružení učňovských zařízení je zároveň ředitelem SOU Ohradní v Praze. Jeho škola se skládá z pěti budov, které právě procházejí zateplením. Navštěvuje ji 400 žáků většinou technických učebních oborů. Nedávno se Karel Dvořák stal členem poradního sboru ministra školství, který se zabývá odborným vzděláváním.

větší poptávka. Jsem přesvědčen, že když bude vyučený opravdu chtít, tak si práci najde. Je přece jasné, že potřebujeme lidi, kteří pracují rukama, kteří umí řemeslo, kdo bude jinak opravovat auta, péct chleba. Nepotřebujeme jen samé bílé límečky. **Ale charakter práce se v moderní společnosti mění, některé profese zanikají, jiné jsou náročnější, takže je musí vykonávat maturant, mnohem víc lidí pracuje ve službách...**

Ale přesto musí existovat lidé, kteří zstanou manuální práci a navíc je třeba, aby ji dobře ovládali. Slyšel jsem názor, že by všichni lidé mohli vystudovat gymnázium a pak by se během několika měsíců naučili nějaké řemeslo. To je ale úplný nesmysl, na to nestačí ani tři roky učení. Při předávání výučního listu říkám absolventům, že získali jen základ, který musí doplnit zkušenostmi z praxe.

Kde vidíte příčinu současného stavu?

Hodně za to mohou rodiče, protože usilují za každou cenu, aby jejich dítě získalo maturitu. Nechtějí, aby jejich syn nebo dcera museli pracovat rukama, aby je bolela záda, představují si naopak, že se stanou manažery... A rodiče mají při rozhodování největší vliv. Podílí se na tom také normativní financování na žáka.

ENÝCH LIDÍ?

Školy přijímají i ty, kteří nemají studijní předpoklady, a snaží se je dovést až k maturitě. To je také důvodem, proč se snížila úroveň maturit na mnoha školách a kvůli tomu se zavádějí ty nepovedené státní maturity.

Jak byste chtěl dosáhnout zvýšení počtu žáků učebních oborů?

Vidím naději v kontrolních testech, které mají být zavedeny v 5. a 9. třídách. Bude to mít ale smysl jedině tehdy, když budou



mít jasný výstup. Počet bodů získaných v testech by měl určovat, kam se žáci mohou hlásit. Mělo by být tedy stanoveno, jaký je minimální počet bodů pro studium na gymnáziu či maturitní obor SOŠ. Pokud z toho vznikne jen doporučení pro rodiče, nebude to mít žádný dopad, rodiče se tím nebudou řídit.

Co říkáte argumentu, že mnozí absolventi učebních oborů nepracují ve svém oboru a že tedy jejich studium bylo neefektivní?

Nevěřím těmto statistikám. Víím o tom, že se mnozí naši absolventi ve svém oboru uplatňují velmi dobře, například někteří vyučení v oboru truhlář si zřídili vlastní živnost a zaměstnávají další pracovníky. Samozřejmě že ne všichni pracují v oboru, ale tak už to prostě bývá a je to normální. Přesto mělo smysl, že se vyučili.

Kritici také poukazují, že střední školy vyučující učební obory lobbují za zvýšení počtu učňů, protože jim jde o udržení školy a její prosperitu.

Je přece normální, že se snažíme udržet naše školy a nejsme sami, kdo to dělá, také gymnázia a SOŠ s maturitními obory chtějí získat víc žáků...

Ptala se Zoja Franklová

VAŽME SI ZÁJMU MLADÝCH LIDÍ O VZDĚLÁVÁNÍ

Velice snadno se řekne – statistikám nevěřím. Statistika jsou skutečně ošidná věc, když v 50. letech Rudé právo hlásalo, že Čína zvýšila produkci oceli o 100 % a USA pouze o 14 %, tak bylo hned zřejmé, že Čína vybudovala druhou vysokou pec. To znamená, že ve statistice je nutné dávat pozor nejen na procenta, ale i na absolutní čísla.

Fakt, že absolventi nepracují na pozicích, na které jsou připravováni, ukazují jak údaje z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), tak naše vlastní šetření. Po vyučení pracovalo v oboru asi 60 % absolventů, v příbuzném oboru asi 12 % absolventů; 29 % absolventů začalo pracovat v jiném oboru – to nám řekli sami absolventi. Ovšem už po 3 letech bylo těch, kteří nepracují v oboru, 38 %. Z VŠPS jsme zjistili, že těch, kteří pracují v zaměstnání, které vůbec nesouvisí s jejich přípravou, je 36 % z vyučených. Je zajímavé, že u vyučených ve stavebních oborech je to 35 %, ale u strojařů jen 20 %. Jako důvod, proč vyučení pracují mimo obor, uvádějí na prvním místě nízký plat a dále skutečnost, že nesehnali práci v oboru.

Nároky na profese rostou

Je skutečností, že nároky v profesích, které jsou stále označovány jako dělnické, rostou – ať je to dáno změnami technologií (např. ovládání CNC obráběcího stroje), nebo složitostí opravárenských postupů. Jestliže v 50. letech byla země plná kopáčů s lopatami a krumpáči, ovládání dnešních zemních strojů, používaných při výkopových pracích vyžaduje mnohem vyšší kvalifikace.

Výrazně vzrostla produktivita práce. Např. v zemědělství se počet pracovníků snížil nebyvalým způsobem z 25 % v roce 1960 na současných 5 %. Průmysl zůstává poměrně stabilní - z 45 % poklesl na současných 40 %. To je ovšem dáno přesunem výroby z vyspělých zemí k nám a podmíněno nižší mzdou, což zase souvisí s důvody, proč vyučení nepracují v oboru, v němž se vyučili.

Z dlouhodobějšího pohledu je zřejmé, že se budeme přibližovat vyspělým zemím Evropy, a to i ve struktuře zaměstnanosti. V zemědělství se to již stalo, jinde rozdíl přetrvává. Podíl zaměstnaných v průmyslu a stavebnictví je v ČR 40 %, zatímco v zemích EU 30 %, podíl terciárního sektoru (služby, školství, peněžnictví, výzkum, věda) na celkové zaměstnanosti je v ČR asi 55 %, v zemích EU 66 %.

Demografický propad

Od roku 2006 je podíl žáků vstupujících do 1. ročníků učebních oborů 31 %, ovšem dalších 7 % jde do maturitního studia s odborným výcvikem, což představuje přípravu vysoce kvalifikovaných dělníků

či pracovníků na dělnických pozicích. To znamená, že 38 % mladých vstupujících do středního vzdělávání je připraveno pro dělnické pozice. Je tu ovšem generační propad, takže těch 38 % v roce 2006 bylo 56 tisíc žáků, v roce 2010 jen 43 tisíc, a to je záležitost, kterou nelze řešit zvyšováním počtu těch, kteří mají vstupovat do učebních oborů.

Domnívám se, že počet žáků v učebních oborech odpovídá budoucím potřebám naší společnosti. Kromě toho i střední odborné vzdělávání (přes 40 % populačního ročníku) rovněž připravuje pracovníky, kteří se mohou uplatnit v náročných dělnických pozicích, kde nejsou rozhodující jen manuální dovednosti, ale mnohdy dokonce převažuje potřeba dovedností intelektuálních. A jejich rozvíjení je charakteristické spíše pro maturitní obory vzdělání.

Nepotřebujeme směrná čísla

Vážme si zájmu mladých lidí o vzdělávání a nepokoušejme se v zájmu snazšího zajišťování pracovních sil pro podnikatele výrazně ovlivňovat vzdělanostní strukturu ve školství. Byla to právě směrná čísla, která znechtivila mnoho mladých lidí před rokem 1990 a stejně ani tehdy se nepodařilo zajistit dostatek zedníků, soustružníků či horníků. Pokud podnikatelé nabídnou



ilustrační foto

žákům prosperitu a získají si je, školství jejich přípravu zajistí. Pokud budou žákům určité profese nuceny, stejně je vykonávat nebudou. O tom, že je perspektivní se vyučit ve strojírenství či stavebnictví musí žáky a jejich rodiče přesvědčit podmínky v zaměstnání, prosperita podniků a zájem zaměstnavatelů.

Ing. Jiří Vojtěch

Vedoucí oddělení pro analýzy trhu práce NÚV

Další informace na www.infoabsolvent.cz

NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ SE DOSTÁVÁ DO POVĚDOMÍ ZAMĚSTNAVATELŮ

6

Topenář, fotoreportér, úklidový pracovník nebo zámečnick. To jsou některé z mnoha dílčích kvalifikací, které patří do systému postupně budované Národní soustavy kvalifikací (NSK). Kdokoliv, kdo by se jim chtěl věnovat profesionálně a přitom je nevystudoval nebo zkrátka potřebuje doklad pro zaměstnavatele, že je ovládá, může v rámci NSK získat celostátně platné a státem garantované osvědčení, které potenciálnímu zaměstnavateli plnohodnotně prokáže jeho kvalifikovanost.

Všechny kvalifikace jsou v NSK popsány pomocí kvalifikačních a hodnotících standardů. Ty určují, co má daný člověk splňující příslušnou kvalifikaci umět, jaký má být způsob ověření jeho kvalifikace, kdo je příslušná autorizovaná osoba oprávněná ověřovat dosažení dané odborné způsobilosti atd. .

Z dílčích kvalifikací lze „složit“ výuční list

Kromě úplných kvalifikací obsahuje NSK i kvalifikace dílčí, což jsou části určitého povolání, které jsou samostatně uplatnitelné na trhu práce (například příprava teplých pokrmů – jako součást oboru Kuchař-číšník). Po absolvování zkoušek ze všech dílčích kvalifikací patřících k danému oboru lze získat výuční list a s ním i úplnou kvalifikaci. K tomu je třeba navštívit školu, která tento obor vyučuje, a složit závěrečnou zkoušku. Celkový počet dílčích kvalifikací, o jejichž osvědčení se mohou zájemci u autorizovaných osob hlásit, v červnu dosáhl čísla 250. O tom, že do povědomí zaměstnavatelů



ilustrační foto

i zaměstnanců se již dostávají velké možnosti, které Národní soustava kvalifikací nabízí například lidem hledajícím na trhu práce nové uplatnění, svědčí i stoupající počet zkoušek realizovaných kvůli získání osvědčení o některé z dílčích kvalifikací. V současnosti již bylo těchto zkoušek, které obvykle mají část písemnou, ústní a praktickou, realizováno více než 12 500. Zatímco v úplných počátcích budování systému Národní soustavy kvalifikací dominovaly spíše řemeslné či dělnické kvalifikace v současnosti se postupně zpracovávají a doplňují standardy pro kvalifikace také dalších úrovní. Cílem je rozšířit ověřování kvalifikací i pro profese vyžadující středoškolské vzdělání s maturitou a výhledově se hovoří i o profesích vysokoškoláků, např. z oblasti finančnictví. Do roku 2015 by tak mělo být vytvořeno zhruba jedenáct set kvalifikací, o které je na pracovním trhu největší zájem.

Co je Národní soustava kvalifikací

NSK je klíčovým nástrojem pro praktickou realizaci zákona 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Je vytvářena jako celostátně platný registr kvalifikací uznávaných na trhu práce v České republice v aktivní spolupráci s reprezentanty zaměstnavatelů sdruženými v sektorových radách. Národní soustava kvalifikací je vytvářena v duchu zcela nové filozofie vzdělávání, kdy jde o výsledek, nikoliv o cestu, která k němu vede. Lidem jsou díky tomuto systému uznávány jejich skutečné odborné znalosti, kompetence a profesní dovednosti nezávisle na tom, jak a kde je získali – zda ve škole, v kurzu, či samostudiem. Národní soustava kvalifikací navazuje na Národní soustavu povolání (NSP), která poskytuje informace o povoláních a typových pracovních pozicích vyskytujících se na trhu práce.

Dílčí kvalifikace lidem pomáhají najít uplatnění

Podnikatelé sami se vlastně v rámci tohoto systému stávají vzdělavateli a ověřovateli kvalifikací, a to v reálných podmínkách praxe, tj. učí a zkouší v dílnách či provozovnách, čímž vzdělávání přibližují cílové skupině dospělých. Dotyčný tak získává kvalifikaci, která je z pohledu uplatnění na trhu práce rovnocenná té získané v rámci klasického školního vzdělávání. Díky ní se zlepšují možnosti jeho pracovního uplatnění, a to nejen jako zaměstnanec, ale řada kvalifikací zároveň může být vstupenkou do podnikání – získaný certifikát v budoucnu umožní provozovat vybrané

živnosti. Konkrétní požadavky na znalosti a dovednosti potřebné pro získání jednotlivých kvalifikací a způsob jejich ověření lze nalézt na www.narodni-kvalifikace.cz,



kde je k dispozici také kompletní seznam všech existujících kvalifikací. Zájemci tam naleznou rovněž informace o tom, které instituce – tzv. autorizované osoby – mohou certifikát udělovat, jak dlouho by měla daná zkouška trvat a jaká je jeho orientační cena.

Zaměstnavatelé mají o NSK zájem

Zapojení zaměstnavatelů do Národní soustavy kvalifikací zajišťuje sdružení Hospodářské komory České republiky, Svazu průmyslu a dopravy České republiky a společnosti TREXIMA, spol. s r. o. První etapu vytváření Národní soustavy kvalifikací realizoval v letech 2005-2008 Národní ústav odborného vzdělávání. V roce 2009 byl zahájen národní projekt NSK2 pod oficiálním názvem Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací. Jedná se o projekt Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, jehož řešitelem je opět Národní ústav odborného vzdělávání. Je spolufinancovaný Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

Hospodářská komora je největší autorizovanou osobou

Pro realizaci zkoušek podle zákona č. 179/2006 je v současnosti oprávněno již více než 380 subjektů – tzv. autorizovaných osob. Nejčastěji se jedná o školy, nebo konkrétní firmy, jejichž zkušení zástupci mohou zájemce o osvědčení zkoušet přímo v reálném prostředí výkonu

dané profese a tím skutečně prověřit jeho dovednosti. Největší autorizovanou osobou v ČR jak z hlediska množství vydaných osvědčení, tak počtu dílčích kvalifikací, které může zkoušet, je Hospodářská komora České republiky.

Národní soustava kvalifikací spolu s Národní soustavou povolání znamenají velkou šanci pro vyřešení disproporcí na českém trhu práce. Zaměstnavatele mnohdy trápí nedostatek zaměstnanců v určitých oborech (zejm. technických profesích), problém je také v praxi často nedostatečná kvalifikace zaměstnanců. NSK slouží jako svým způsobem celorepublikový státem garantovaný systém, který pomůže v mnoha ohledech: zvýší kvalifikovanost a adaptabilitu obyvatelstva a pracovní síly, zpružní trh práce, zlepší kondici firem, umožní mnoha lidem najít práci a v konečném důsledku přispěje k nárůstu konkurenceschopnosti celé české ekonomiky. Zároveň je zřejmé, že bez úzké spolupráce všech klíčových hráčů v této oblasti – především zaměstnavatelů, personalistů a veřejné správy – se řešení tohoto problému neobejde.

Více informací o Národní soustavě kvalifikací, např. informace o podmínkách získání autorizace a o obsahu zkoušky, můžete získat na dotazynsk@komora.cz, nebo www.nskonline.cz.

*Petr Kopáček
mluvčí Hospodářské komory ČR*

NEJVÍC ZKOUŠEK JE V KVALIFIKACI STRÁŽNÝ

Zkoušky z dílčích kvalifikací mohou organizovat jen autorizované osoby (např. školy, firmy nebo živnostníci). Oprávnění k provádění zkoušek vydává autorizující orgán, tedy ministerstvo odborně příslušné k dílčím kvalifikacím, na které se autorizovaná osoba specializuje.

Na konci června existovalo 381 autorizovaných osob. Nejvíce jich zatím schválilo Ministerstvo pro místní rozvoj (105) a Ministerstvo vnitra (102), na schvalování se ale podílejí i ministerstva průmyslu a obchodu, zemědělství, školství a dopravy.

Pro strážné a kominíky je osvědčení o kvalifikaci nezbytné

Ne všechny dílčí kvalifikace jsou součástí úplné kvalifikace, kterou lze získat absolvováním školního vzdělání. Na školách se nevyučuje například obor průvodce cestovního ruchu nebo obory strážný a detektiv koncipient. Pro práci nebo podnikání v posledních dvou jmenovaných profesích však kvalifikační osvědčení vyžaduje vyhláška k zákonu o živnostenském podnikání. Fyzické osoby s živnostenským oprávněním v oblasti ostrahy majetku a osob a služeb soukromých detektivů musí předložit osvědčení o své odborné způsobilosti a o odborné způsobilosti svých zaměstnanců do konce července příštího roku. Proto také v počtu složených zkoušek dominuje kvalifikace strážný.

Podobné to je také u kominíků – revizních techniků. Také ti skládají zkoušky v rámci NSK, protože nová legislativa od nich vyžaduje doklad o kvalifikaci.

Alena Nová



ilustrační foto

JAK SE ZVYŠUJE POČET ZKOUŠEK PODLE NSK

květen 2011	MMR	MZE	MPO	MV	MŠMT	MD	Celkem
Počet dílčích kvalifikací v gesci	32	80	116	3	5	9	245
Počet autorizovaných osob	102	79	76	92	10	0	359
Počet autorizací DK	629	339	560	160	21	0	1709
Počet realizovaných zkoušek	572	229	654	9070	39	0	10564
červen 2011	MMR	MZE	MPO	MV	MŠMT	MD	Celkem
Počet dílčích kvalifikací v gesci	32	85	116	3	5	9	250
Počet autorizovaných osob	105	83	81	102	10	0	381
Počet autorizací DK	640	350	577	179	21	0	1767
Počet realizovaných zkoušek	682	282	741	10716	56	0	12477

Vysvětlivky: DK = dílčí kvalifikace, MMR = Ministerstvo pro místní rozvoj, MZE = Ministerstvo zemědělství, MPO = Ministerstvo průmyslu a obchodu, MV = Ministerstvo vnitra, MD = Ministerstvo dopravy

zdroj MŠMT

ZKOUŠKY Z DÍLČÍCH KVALIFIKACÍ SKLÁDAJÍ ŽIVNOSTNÍCI I STUDENTI

Jak probíhají zkoušky z dílčích kvalifikací, jsme zjišťovali na SOŠ a SOU obchodu, služeb a provozu hotelů v Plzni a na Obchodní akademii Hovorčovická v Praze.

Na SOŠ a SOU obchodu, služeb a provozu hotelů, s. r. o. v Plzni pořádají zkoušky z dílčích kvalifikací v oboru gastronomie a ubytovacích služeb třetím rokem, zatím je složilo kolem dvaceti lidí. „Perfektní je na tom to, že pokud složí tři dílčí zkoušky, můžou se přihlásit k vykonání závěrečné zkoušky a získávají výuční list v oboru kuchař-číšník,“ říká ředitelka školy Mgr. Jitka Sochorová. Možnosti získat výuční list na škole využívá prakticky každý účastník zkoušek z dílčích kvalifikací. Projde si tak poměrně náročným obdobím, kdy od února do dubna skládá každý měsíc jednu kvalifikační zkoušku (z přípravy teplých pokrmů, přípravy pokrmů studené kuchyně a složité obsluhy hostů) a v červnu své znalosti a dovednosti obhajuje u závěrečné učňovské zkoušky.

Od dílčích kvalifikací je možné dojít k maturitě

Ke kvalifikačním zkouškám se lidé hlásí z různých důvodů. Někteří potřebují získat výuční list v oboru, v němž pracují, pro jiné jsou dílčí kvalifikace a výuční list mezistupněm k dalšímu studiu. Aneta Gomesová Kohoutová letos uspěla u závěrečných učňovských zkoušek, na škole si bude dálkově dodělávat maturitní nastavbu. Z úspěchu je nadšená, i když přiznává, že nebylo jednoduché skloubit učení a zaměstnání. „Musela jsem se hodně učit. Vzhledem k tomu, že chodím i do práce, bylo to dost náročné. Ale mám radost,“ sděluje své dojmy Aneta.

Soukromé firmy v oblasti pohostinství po zaměstnancích osvědčení o kvalifikaci zatím příliš nežadají, státní instituce však ano. „Výuční list nebo osvědčení vyžadují například školní jídelny, protože musí zařadit pracovníka do tabulek. Potřebují to i lidé, kteří chtějí podnikat,“ vysvětluje Jitka Sochorová.

Výuční list na základě zkoušek z dílčích kvalifikací letos na škole získala také Hana Puchtová, která se na podzim chystá otevřít rodinný penzion na Šumavě. Se znalostmi osvojenými během přípravy na zkoušky je spokojená. „Líbilo se mi to, je dobré, že budu mít přehled v oboru,“ říká frekventantka, jejíž původní profesí je práce v bankovníctví a v současné době podniká v zemědělství.

Podle živnostenského zákona však k provozování hostinské činnosti samotný výuční list nestačí, potřebná je i praxe v oboru. Pokud ji vyučený žadatel nemá, podniká tři roky s ručitelem, který podmínky odborné způsobilosti splňuje.

Zkouška z průvodcovství je náročná

SOŠ a SOU obchodu, služeb a provozu hotelů, s. r. o. v Plzni nabízí možnost složení kvalifikačních zkoušek v oboru průvodce cestovního ruchu (včetně přípravného kurzu), zatím ale bez odezvy. Dosavadní zájemce vždy odradila zkouška z cizího jazyka, která obtížností odpovídá vyšší úrovni maturitní zkoušky (úroveň B2 podle Společného evropského referenčního

jazyka je v cestovním ruchu uplatnění minimální,“ doplňuje vzápětí. Studenti oboru cestovní ruch mají na škole také možnost složit kvalifikační průvodcovskou zkoušku, zatím ji tímto způsobem získalo šest z nich.

Aby uchazeč u průvodcovské zkoušky uspěl, je podle Jindry Malíkové důležité absolvovat buď studium v oboru cestovní ruch nebo přípravný kurz. Samotní studenti cestovního ruchu hodnotí zkoušku jako velmi obtížnou. Ověřují se při ní mj. znalosti české i světové historie a dějin kultury ve vztahu k cestovnímu ruchu, zeměpisu cestovního ruchu i praktické dovednosti, jako je příprava výkladu průvodce, naplánování trasy zájezdu nebo vedení skupiny. Samozřejmostí je také znalost právních a ekonomických podmínek vztahujících se k práci v cestovním ruchu.

Důležitou součástí zkoušky je také provádění výkladu. Studenti provází v historickém centru Prahy skupinu vyučujících, kteří simulují skupinu turistů a sledují, jak jsou žáci ve své průvodcovské roli obratní.



ilustrační foto

rámce pro jazyky). Škola se chystá kurz nabídnout jako rozšiřující studium svým žákům oboru cestovní ruch, kteří tak získají větší odbornost.

Takový přístup zvolila také Obchodní akademie Hovorčovická na Praze 8. „Jazyková zkouška je hodně náročná,“ potvrzuje Ing. Jindra Malíková, učitelka angličtiny a průvodcovství na této škole. „Je ale dobré, že je součástí zkoušky dílčí kvalifikace průvodce cestovního ruchu, bez znalosti

„Naši studenti prošli předmětem průvodcovská činnost. Kdyby někdo předmět neabsolvoval, nevím, jestli by zkoušku bez kurzu zvládl,“ říká Jindra Malíková.

Paradoxem je v současné době fakt, že po novelizaci živnostenského zákona je průvodcovská činnost vedena jako volná živost a průvodci tudíž žádné zkoušky nepotřebují. „Ztratila se tím kontrola nad odbornou úrovní,“ potvrzuje Jindra Malíková.

Alena Nová

STŘEDNÍ ŠKOLY V PRAZE

Hlavní město Praha je rozlohou (496 km²) nejmenším krajem v republice, počet obyvatel je zde naopak ze všech krajů nejvyšší (1 257 158 obyvatel k 31. 12. 2010).

Praha má výjimečné postavení, vycházející z povahy hlavního města jako správního centra s vyšší vzdělaností obyvatel. V roce 2009 zde 30 % populace ve věku 25 až 64 let mělo vysokoškolské vzdělání a 44 % střední vzdělání s maturitou, což je v obou kategoriích nejvíce ze všech krajů. V podílu obyvatel se základním vzděláním a středním vzděláním bez maturity se Praha naopak řadí na opačný konec žebříčku. Město zřizuje 36 gymnázií, 61 středních odborných škol, 4 konzervatoře a 16 vyšších odborných škol. Ve školním roce 2010/11 studovalo v Praze na gymnáziích 18 753 žáků, průměrná naplněnost gymnázií činila 86 %. Na SOŠ se vzdělávalo 30 322 žáků, školy byly v průměru naplněny ze 65 %. Zatímco některé střední školy (především umělecké, zdravotnické a obchodní akademie) byly obsazeny z více než 90 %, žáci na strojnických školách naopak zaplňovali jen necelých 40 % z jejich celkové kapacity.

Nejvíce gymnazistů, nejméně učňů

Pro Prahu je charakteristický nejvyšší podíl žáků studujících na gymnáziích ze všech krajů v republice. Ve školním roce 2009/10 činil 28,6 % z celkového počtu žáků středních škol, a přesahoval tak celorepublikový průměr o více než 6 %. Naopak nejnižší podíl gymnazistů je v Ústeckém kraji, ve školním roce 2009/10 činil 17,1 % z celkového počtu žáků středních škol. Podíl žáků v učebních oborech je v Praze ve srovnání s ostatními kraji nejnižší, ve školním roce 2009/10 dosahoval jen 16 %, což je takřka o 9 % pod celore-

publikovým průměrem (24,9 %). Nejvyšší podíl žáků v těchto oborech je naopak v Karlovarském kraji, ve školním roce 2009/10 činil 30,7 %. Hlavní město se drží na předních místech i v podílu žáků v maturitních oborech SOŠ. Ve školním roce 2009/10 dosahoval 55,4 %, což je nepatrně méně než ve Zlínském kraji, který si v této kategorii udržuje prvenství (56,1 % ve školním roce 2009/10).

Žádané středoškolské obory

Nežádanějším středoškolským oborem s maturitou je v Praze Gymnázium, ve školním roce 2009/10 nastoupilo na gymnázia 28,4 % žáků přijatých do prvních ročníků maturitních oborů. Z dalších maturitních oborů si žáci ve větší míře volí obory Ekonomika a podnikání (12,5 %), Hotelnictví a turismus (5,2 %) a Lyceum (4,9 %). Z celkového počtu žáků přijatých ke studiu v maturitních oborech nastoupilo v témže roce 6,5 % žáků do nástavbového studia Podnikání v oborech. Podíl vyučených absolventů pokračujících v nástavbovém studiu dosahoval 45,1 %, Praha se tím řadí na druhé místo v republice za Olomouckým krajem. Z učebních oborů je v Praze největší zájem o obor Kuchař-číšník, kam ve školním roce 2009/10 nastoupilo 22,9 % žáků přijatých do prvních ročníků oborů s vyučným listem. K dalším žádaným oborům patří Automechanik (9,4 %), Opravář zemědělských strojů (8,7 %), Kadeřník (4,0 %) a Truhlář (3,6 %).

Alena Nová

Zdroj: ÚIV, ČSÚ, oddělení krajského a soukromého školství Magistrátu hlavního města Prahy

Podíl žáků v jednotlivých typech středních škol na celkovém počtu žáků středních škol (šk. rok. 2009/10)

	Gymnázia	Stř. odb. bez M	Stř. odb. s M
Hl. m. Praha	28,60 %	16,00 %	55,40 %
Středočeský kraj	22,00 %	27,50 %	50,50 %
Jihočeský kraj	21,60 %	26,30 %	52,10 %
Plzeňský kraj	18,40 %	27,80 %	53,80 %
Karlovarský kraj	18,70 %	30,70 %	50,60 %
Ústecký kraj	17,10 %	29,80 %	53,20 %
Liberecký kraj	18,70 %	30,10 %	51,20 %
Královéhradecký kraj	20,20 %	25,40 %	54,40 %
Pardubický kraj	21,30 %	25,10 %	53,60 %
kraj Vysočina	20,60 %	26,20 %	53,10 %
Jihomoravský kraj	23,80 %	24,40 %	51,80 %
Olomoucký kraj	23,80 %	26,50 %	49,80 %
Zlínský kraj	22,00 %	21,80 %	56,10 %
Moravskoslezský kraj	21,90 %	24,20 %	53,90 %
Česká republika	22,10 %	24,90 %	53,00 %

PODPORUJEME TECHNICKÉ OBORY

Říká ředitelka odboru školství, mládeže a tělovýchovy v kraji Praha Lenka Němcová

Platí stále, že se v Praze nedostává míst na gymnáziích a přebývají kapacity na SOŠ a SOU?

Mluvit o nedostatku míst na gymnáziích, především na víceletých, je zavádějící. Víceletá gymnázia jsou určena pro žáky mimořádně nadané, rozhodně nejsou vzdělávací cestou pro více než 15 % příslušné věkové skupiny. Co se týká gymnázií 4letých, tak za situace, kdy ne všechna gymnázia konají přijímací zkoušky, nelze ani zde mluvit o nedostatku míst. Tradičně je problém najít a udržet žáky např. v oborech strojírenských, stavebních, chemických, v silnoproudé elektrotechnice či ve výrobě a zpracování masa. Jsou méně atraktivní, přestože je na trhu práce po jejich absolventech trvalá poptávka. Dlouhodobě je velký zájem o obory ze sféry cestovního ruchu, gastronomie, služeb a soukromého sektoru.



Existuje nějaká koordinace mezi Prahou a Středočeským krajem pokud jde o zřizování škol, jejich změny a slučování?

Žádná taková koordinace není. Každý kraj je samostatným zřizovatelem. Musím ale říci, že pražské střední školy přijímají ke studiu každoročně až 25 % Středočechů z celkového počtu přijatých žáků.

Jaké výsledky přinesla kampaň Řemeslo žije! Zvýšil se počet žáků, kteří se hlásí do učebních oborů?

Praha vyčlenila ze svého rozpočtu víc než 28 mil. korun na Dlouhodobý plán podpory odborného a učňovského školství v Praze pro roky 2010 – 2012. Navíc probíhá v letech 2010 – 2014 projekt Řemeslo žije II spolufinancovaný z ESF s rozpočtem 23 mil. Kč. Takže je jasné, že na tyto věci vydáváme značné prostředky a v některých oborech zaznamenáváme úspěch - počet přijatých neklesá, obory se daří zachovat. Jedná se ale o běh na dlouhou trať. V povědomí veřejnosti a rodičů nemají řemeslné obory zrovna populární postavení. Ve školním roce 2010/2011 jsme se dále zaměřili i na maturitní technické obory, které se s nezájmem uchazečů rovněž řadu let potýkají.

Soja Franklová

PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK V EVROPĚ

10

Zaměstnání na částečný úvazek je v Evropě v posledních letech na vzestupu, podíl pracujících se zkrácenou pracovní dobou se však v jednotlivých zemích výrazně liší. Zatímco v některých zemích původní evropské patnáctky pracuje na částečný úvazek čtvrtina nebo dokonce polovina zaměstnanců, v zemích bývalého východního bloku je to několiknásobně méně.

Pozitiva a negativa částečných úvazků

Práce na částečný úvazek přináší bezesporu řadu výhod. Pomáhá sladit rodinný a pracovní život, rodiče mohou trávit více času s dětmi a přitom zůstat v zaměstnání, zaměstnavatelé se mohou díky pracovníkům na částečný úvazek přizpůsobovat cyklickým podmínkám v průběhu určitého časového období. Částečné úvazky mají pozitivní vliv i na míru zaměstnanosti, protože zvyšují účast žen na trhu práce.

Na druhou stranu mohou částečné úvazky zvyšovat náklady na pracovní síly vzhledem k fixním nákladům a vysoký podíl žen pracujících na částečný úvazek může signalizovat špatnou dostupnost vhodné péče o děti zaměstnaných matek. Také se ukazuje, že kvalita pracovních míst na částečný úvazek je v průměru nižší, i když pracovníci s kratší pracovní dobou jsou obdobně spokojeni jako pracovníci na plný úvazek. Zaměstnanci pracující na částečný úvazek mají také nižší výděly a menší možnosti postupu v kariéře.

V některých společnostech se práce na částečný úvazek stala běžnou i mezi vysoce odbornými nebo manažerskými pozicemi, nicméně v pracovní síle jako celku se stále jedná o vzácný jev, omezený na sektory, v nichž je práce na částečný úvazek nejběžnější – zejména zdravotnictví, vzdělávání a oblasti s nimi spojené. Tři čtvrtiny evropských podniků přitom na nej kvalifikovanějších pozicích nemají žádné pracovníky na částečný úvazek.

Rozdíly mezi EU15 a novými členskými zeměmi

Podle údajů Eurostatu z roku 2009 má v podílu zaměstnaných na částečný úvazek před ostatními zeměmi EU27 výrazný náskok Nizozemsko, kde takto pracuje téměř polovina zaměstnanců (48,3 %). V pořadí druhou zemí s nejvyšším podílem částečných úvazků je Švédsko (27 %), více než čtvrtinový podíl pracujících na zkrácený úvazek vykazuje ještě Německo, Velká Británie a Dánsko. V Nizozemsku, Německu, Rakousku a Dánsku je práce na částečný úvazek rozšířená a populární, zaměstnavatelé ji dlouhodobě podporují a aktivně ji prosazují i vláda a politické strany. Naopak ve Švédsku a Velké Británii političtí představitelé požadují snížení vysokého podílu

nedobrovolných částečných úvazků, a to zejména u žen. Nižší podíl pracujících na částečný úvazek je charakteristický především pro postkomunistické země, pohybuje se od 2,3 % v Bulharsku do 10,5 % v Estonsku. V České republice je rovněž jeden z nejnižších (5,5 %). Jak vyplývá z průzkumu EIRO (2009), zaměstnanci v nových členských státech Unie, navzdory úsilí vlád o odstranění bariér pro práci na částečný úvazek, stále preferují plné úvazky. Vzhledem k nízké průměrné hodinové mzdě totiž nedosahují takových příjmů, aby mohli pracovat jen ve zkrácené pracovní době. Podle průzkumu OECD z roku 2004 je v těchto zemích obvykle dostupná bezplatná péče o děti.

Faktory ovlivňující dostupnost práce na částečný úvazek

Rozdíly v míře práce na částečný úvazek v jednotlivých evropských zemích vysvětlují různé socioekonomické faktory, k nimž patří například kvalitní a cenově dostupná péče o děti, délka pracovní doby, kvalita práce na částečný úvazek nebo legislativní zakotvení. Obecně platí, že rodiče pracující na plný úvazek, mají-li přístup ke kvalitní a cenově dostupné péči o děti. Pokud je tato služba příliš drahá, jeden z rodičů snižuje svůj pracovní úvazek, aby se mohl dětem věnovat. Objevují se také názory, že v zemích, kde chybí veřejná zařízení pečující o děti nebo kapacitně nedostačující a soukromá péče je drahá, jsou matky okolnostmi nuceny pracovat na částečné úvazky nižší kvality. Délka pracovní doby je v jednotlivých evropských zemích rozdílná, průměrná týdenní pracovní doba v zaměstnání na plný úvazek se v roce 2008 pohybovala přibližně v rozmezí 39 až 44 hodin. V některých zemích, jako je Velká Británie nebo mnohé nové členské státy Evropské unie, je společensky přijatelné a žádoucí pracovat velmi dlouho, zatímco v jiných zemích (například ve Francii, Švédsku, Nizozemsku a dalších sociálně orientovaných společenských modelech) je pracovní doba kratší než průměrná. Z průzkumu EIRO (2009) a FedEE (2010) vyplývá, že v řadě nových členských států Unie pracují lidé déle, než je průměr, protože tím chtějí kompenzovat nízké hodinové mzdy.

Formy práce na částečný úvazek

Mezi evropskými společnostmi je nejběžnější formou práce na částečný úvazek

každodenní pracovní doba o určitém počtu hodin (78 %). Necelá polovina společností (45 %) umožňuje jiné pevné pracovní cykly, jako je například několik dní v týdnu odpracovaných v plné pracovní době a ostatní dny volné. Relativně méně častá je flexibilní pracovní doba, předem stanovená na několik dní nebo hodin podle potřeb společnosti (35 %). Práce na částečný úvazek je nejrozšířenější v oblasti vzdělávání, zdravotní a sociální práce, méně častá je naopak ve stavebnictví, výrobě, energetice, dopravě a komunikacích. Flexibilní pracovní doba podle po-



ilustrační foto

žadavků zaměstnavatele je nejběžnější v hotelech a restauracích, kde pracovní vytížení často závisí na nepředvídatelných faktorech, nejméně obvyklá je ve výrobě, stavebnictví a vzdělávání.

Podíl pracujících na částečný úvazek narůstá

Podíl zaměstnaných na částečný úvazek se během let 1999 až 2009 ve většině evropských zemí mírně zvýšil, nejvyšší nárůst zaznamenalo Nizozemsko, Lucembursko, Rakousko, Švédsko, Německo a Itálie. Významný pokles oproti tomu nastal v Rumunsku a Litvě. Míra práce na částečný úvazek je v Evropě čtyřikrát vyšší u žen (32 %) než u mužů (8 %). Největší rozdíl mezi podílem mužů a žen pracujících na částečný úvazek je v Nizozemsku, kratší pracovní dobu zde využívají více než tři čtvrtiny žen a čtvrtina mužů. Velké rozdíly jsou v tomto směru také v Německu a Rakousku, zatímco v některých nových členských zemích Unie je podíl mužů a žen pracujících na částečný úvazek téměř vyrovnaný. Obecně platí, že

čím vyšší je v zemi celkový podíl lidí pracujících na částečný úvazek, tím větší je rozdíl mezi podílem částečných úvazků u mužů a žen. V České republice pracuje podle průzkumu Eurostatu (2009) na částečný úvazek 9 % žen a 2,8 % mužů. Práce na částečný úvazek má pozitivní i negativní aspekty, je však rysem moderního pracovního života. Uskutečňuje se z mnoha rozdílných důvodů, odrážejících zájmy zaměstnanců, zaměstnavatelů nebo obou

skupin dohromady. Je třeba přitom rozlišovat dobrovolnou a nedobrovolnou práci na zkrácený úvazek a brát v úvahu, že nedobrovolná kratší pracovní doba může být způsobena nedostatkem jiných možností. Zároveň je důležité zajistit dostatek kvalitních pracovních příležitostí na částečný úvazek těm, kteří tímto způsobem chtějí pracovat, a pomoci tak lidem skloubit práci s rodinným životem.

Připravila Alena Nová

ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY VE VYBRANÝCH ZEMÍCH

Vývoj podmínek pro práci na částečný úvazek byl v jednotlivých evropských zemích značně odlišný, pro srovnání přinášíme pohled do zemí s vysokým podílem částečných úvazků – Nizozemska, Velké Británie a Švédska.

Nizozemska

Práce na částečný úvazek má v Nizozemsku své pevně zakotvené místo. Tímto způsobem pracuje v zemi většina žen, průzkum provedený v roce 1998 ukázal, že 40 % žen pracujících na částečný úvazek pečuje o malé děti, zatímco téměř polovinu takto pracujících tvoří ženy starší 40 let, které malé děti nemají. V Nizozemsku byly postupně odstraňovány bariéry pro práci na částečný úvazek a zároveň se projevovala snaha učinit tuto práci atraktivnější. V roce 1993 byla stanovena minimální mzda a sociální zabezpečení pro zaměstnání s pracovní dobou nepřesahující třetinu délky normálního pracovního týdne, o dva roky později byla podepsána první kolektivní smlouva pro pracovníky na přechodnou výpomoc. V roce 2000 bylo uzákoněno právo pracovat na částečný úvazek, daňová reforma o rok později umožnila ženám s kratší pracovní dobou dostávat po zdanění vyšší hodinovou mzdu. V důsledku výše uvedených kroků se v Nizozemsku od 90. let jednak zvyšovala poptávka zaměstnanců po nestandardní pracovní době a zároveň narůstala míra zaměstnanosti na částečný úvazek.

Velká Británie

Role mužů a žen se ve Velké Británii po dlouhou dobu výrazně rozlišovaly. Veřejná politika byla nejprve založena na modelu muže-živitele rodiny a ženy pečující o děti a domácnost, později tento model doznal změny a ženy se o domácnost staraly už jen na „částečný úvazek“. Mezi roky 1975 a 1995 byla práce kratší než osm hodin týdně vyloučena z řady zákonem daných práv a zaměstnanci, kteří odpracovali 8 až 16 hodin týdně, museli prokázat pět souvislých odpracovaných let, aby na tato práva získali nárok. Během tohoto období měli pracující na částečný úvazek obvykle horší zaměstnavatelské podmínky než pracující na plný úvazek a obecně byli jako první propouštěni pro nadbytečnost.

Předpisy zajišťující stejná smluvní práva, stejné mzdy a výhody pro pracovníky na částečný úvazek vstoupily v platnost v roce 2000. O dva roky později zavedl zákon o zaměstnanosti právo rodičů malých dětí požadovat flexibilní pracovní dobu, od roku 2009 se toto právo vztahuje na rodiče dětí do věku 16 let. Pro Velkou Británii je typická dlouhá pracovní doba, formální péče o děti je přitom drahá. Z tohoto důvodu je zde míra pracujících na částečný úvazek jedna z nejvyšších v Evropě a je silně genderově odlišena.

Švédska

Míra pracujících na částečný úvazek je ve Švédsku druhá nejvyšší v Evropě (26,6 %), rozdíl mezi podílem částečných úvazků u mužů a žen je výrazný. Vysoké procento žen zde přitom pracuje na částečný úvazek během celého pracovního života, ačkoli by řada z nich preferovala delší pracovní dobu. Nárůst částečných úvazků zahájila série reforem v 70. letech, které například zrušily povinnost odpracovat přesně daný počet hodin. Během těchto let se práce na částečný úvazek stala pro ženy prostředkem ke vstupu na trh práce. V 90. letech byly přijaty dva důležité zákony, jejichž cílem bylo snížit nedobrovolnou práci na částečný úvazek a naopak zvýšit dobrovolnou práci se zkrácenou pracovní dobou. Zaměstnanci na částečný úvazek jsou nyní oprávněni délku své pracovní doby zvýšit, pokud jejich zaměstnavatel potřebuje navýšit pracovní sílu. V důsledku toho bylo Švédsko jednou z velmi mála zemí, v nichž na konci 90. let podíl částečných úvazků poklesl. Tento trend se však obrátil po zavedení direktivy Evropské unie o práci na částečný úvazek v roce 2002 a během posledních osmi let tak ve Švédsku došlo k dalšímu nárůstu částečných úvazků. V roce 2005 byl z iniciativy vlády veden projekt, který zkoumal nedobrovolnou práci na částečný úvazek a přinesl návrhy na změnu současné organizace práce.

Připravila Alena Nová

Pramen: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. European Company Survey 2009: Part-time work in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. 48b p. ISBN 978-92-897-0883-8 <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/2/EF108>

Berlín: Kongres odborného vzdělávání a přípravy

Spolkový ústav odborného vzdělávání (BIBB) pořádá ve dnech 19. a 20. září 2011 v Berlíně 6. ročník Kongresu odborného vzdělávání a přípravy s mottem „rozvíjení kompetencí – otevírání příležitostí“. Proč organizátoři zvolili právě tento podtitul? „Počáteční a další odborné vzdělávání a příprava se v současné době nacházejí ve fázi hluboké proměny. Nedostatek kvalifikovaných dělníků, demografický vývoj a důležitost odborného vzdělávání ve vztahu k ostatním vzdělávacím oblastem – to vše jsou témata budoucnosti, v nichž odborné vzdělávání musí zaujmout novou pozici,“ vysvětlují pořadatelé. Hlavní témata kongresu se týkají vzdělávacího systému a jeho připravenosti na změny, celoživotního vzdělávání, odborného vzdělávání pro specifické cílové skupiny (znevýhodnění občané) a odborného vzdělávání v mezinárodním kontextu.

Setkání generálních ředitelů pro odborné vzdělávání

Setkání proběhne ve dnech 24. až 27. září 2011 v Krakově, hlavním tématem bude umožnění flexibilního přístupu ke vzdělání a získání kvalifikací posilováním spolupráce mezi odborným vzděláváním a přípravou, vysokoškolským vzděláváním, zaměstnavateli a dalšími institucemi z veřejných a obchodních společností. Během setkání bude vyhodnocen pokrok v zavádění doporučení vyplývajících z Kodaňského procesu v odborném vzdělávání a přípravě. Informace budou prezentovány na situaci odborného vzdělávání a přípravy v současné předsednické zemi EU. Setkání se zúčastní ředitelé pro odborné vzdělávání a přípravu z 27 členských zemí EU, zástupci Evropské komise, Evropského střediska pro rozvoj profesní přípravy (CEDEFOP), Evropské nadace odborného vzdělávání (ETF), sektoru vzdělávání dospělých a evropských sociálních partnerů.

Konference o mobilitě

Konference se uskuteční ve dnech 17. až 19. října v polských Sopotech, na programu je například prezentace nabídky programů EU v oblasti vzdělávací mobility (LLP a Mládež v akci) a prezentace systémových a legislativních řešení aplikovaných v různých zemích EU při vytváření podmínek pro mobilitu. Během setkání budou prezentovány prostředky využívající mobility k rozvoji multikulturních vzdělávacích programů, účastníci konference prodiskutují metody využití výsledků mobility v sociálním rozvoji a vytvoření institucionální nadace zaručující kvalitu mobility v nové generaci vzdělávacích programů EU.

POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ NA ABSOLVENTY VŠ

12

Kvalifikačním požadavkům evropských zaměstnavatelů více vyhovují absolventi s bakalářským vzděláním a pro naprostou většinu z nich je u nových uchazečů klíčová předchozí praxe. Naopak studijní nebo pracovní zkušenosti ze zahraničí zaměstnavatelé mezi velmi důležitá kritéria většinou neřadí. Údaje vyplývají z šetření Eurobarometru provedeného v srpnu a září 2010.

Evropští zaměstnavatelé kladou důraz především na schopnost týmové práce (67 % respondentů ji považuje za velmi důležitou), způsobilost ke specifické práci v oboru, komunikační dovednosti, počítačovou gramotnost, schopnost přizpůsobit se novým situacím, výbornou způsobilost ve čtení a psaní, analytické schopnosti a dovednosti v řešení problémů (uvedené způsobilosti považuje za velmi důležité 58 až 62 % respondentů).

Význam cizojazyčných kompetencí poroste

Méně často zaměstnavatelé zdůrazňovali význam znalosti cizích jazyků: 33 % z nich ji označilo za velmi důležitou a 34 % za dosti důležitou. Cizojazyčné kompetence jsou jedinou způsobilostí, kterou zaměstnavatelé považují za důležitější při přijímání absolventů v budoucnosti. Ostatní jmenované schopnosti a dovednosti mají podle nich význam jak u dnešních zaměstnanců, tak u budoucích absolventů vysokých škol ve výhledu 5 až 10 let.

Téměř devět desetin zaměstnavatelů (89 %), kteří přijímali absolventy v posledních pěti letech, souhlasilo s tím, že absolventi vysokých škol měli požadované způsobilosti pro práci v podniku. Nejvíce tento názor sdíleli ve Švédsku (98 %), nejméně naopak v Litvě (65 %).

Pokud jde o jednotlivé způsobilosti, hůře hodnotili zaměstnavatelé absolventy v oblasti cizojazyčných kompetencí (spokojeno bylo jen 67 % z nich), nejvyšší podíl zaměstnavatelů byl naopak spokojen s počítačovými dovednostmi absolventů (91 %).

Národní ústav pro vzdělávání,
školské poradenské zařízení
a zařízení pro další vzdělávání
pedagogických pracovníků

ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Informační bulletin

číslo 3/2011 vyšlo 1. 9. 2011

Vydává:

NÚV, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10

tel.: 274 022 111, fax: 274 863 380

e-mail: nuov@nuov.cz, www.nuov.cz

Redakce: Zoja Franklová, Alena Nová

Grafika a sazba: Jan Velický

Vedeno pod č. registrace MK ČR 6275

ISSN 1804-7211

Nejdůležitější je praxe

Více než polovina zaměstnavatelů (55 %) uvedla, že kvalifikačním požadavkům podniku budou nejlépe vyhovovat absolventi s bakalářským titulem, pro 35 % zaměstnavatelů budou naopak vhodnější absolventi magisterského studia. Bakaláře preferují především středně velké podniky a soukromá sféra, velké podniky a veřejný sektor vyžadují spíše absolventy s magisterským vzděláním. Devět z deseti zaměstnavatelů souhlasilo s tím, že

odpověděla, že toto vzdělávání zprostředkovali méně než desetinu zaměstnanců. Převážná část respondentů (83 %) udává, že se zaměstnanci s vysokoškolským diplomem účastnili vzdělávacích a rozvojových programů organizovaných na pracovišti; 55 % zmiňovalo vzdělání poskytované vzdělávacími institucemi.

Podíl zaměstnavatelů, kteří uvedli, že jejich vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci v posledních dvou letech absolvovali další vzdělávání, je nejvyšší v Rakousku (63 %), na Islandu, v České republice a na Slovensku se pohyboval v rozmezí 50 až 55 %. Nejnižší je naopak v Rumunsku (11 %) a v Bulharsku (17 %).



ilustrační foto

praxe získaná během studia je pro nové uchazeče klíčovým přínosem. Téměř tři čtvrtiny respondentů (70 %) však nesouhlasily s tvrzením, že pro nově přijímané pracovníky je velmi důležité studium nebo praxe v zahraničí. Větší význam přikládali zahraničním stážím pouze zaměstnavatelé s mezinárodními kontakty a zaměstnavatelé v průmyslu.

Význam studia nebo práce v zahraničí zdůrazňovali nejvíce zaměstnavatelé v jihoevropských zemích. Například na Kypru souhlasilo 81 % respondentů s tím, že je velmi důležité, aby nově přijímaní pracovníci studovali v zahraničí, v Turecku takto odpovědělo 65 % dotázaných. Naopak ve Spojeném království, Švédsku, Norsku, Chorvatsku a Makedonii sdílelo tento názor jen 6 až 9 % zaměstnavatelů.

Další vzdělávání zaměstnanců

Třetina evropských zaměstnavatelů (34 %) uvedla, že více než polovině zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním poskytli v průběhu posledních dvou let další vzdělávání aktualizující jejich kvalifikaci. Další třetina zaměstnavatelů (33 %) naopak

Spolupráce s vysokými školami

Přes deset procent zaměstnavatelů říká, že spolupracuje s vysokými školami a diskutuje s nimi o kurikulu a studijních programech. Tato forma spolupráce je více rozvinutá u zaměstnavatelů v průmyslu nebo ve veřejných či soukromých službách (13 až 18 %) než v ostatních sektorech (9 %). Podíl zaměstnavatelů, kteří se domnívají, že je velmi nebo dosti důležité spolupracovat s vysokými školami při navrhování kurikula a studijních programů, se v evropských zemích různí, nejnižší je v České republice, Maďarsku a Francii (30 až 35 %), nejvyšší naopak v Turecku, Slovinsku a Portugalsku (65 až 67 %). Spolupráce zaměstnavatelů se školami je častější při přijímání absolventů, 52 % zaměstnavatelů vidí nejlepší způsob této spolupráce v účasti absolventů na stážích v podnicích, 32 % si vybírá absolventy přímo ze škol.

Připravila Alena Nová

Pramen: Employers' perception of graduate employability. Analytical report. November 2010. Flash Eurobarometer Series 304. 194 s. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf