

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra pedagogiky

## Bakalářská práce

### KLÍČOVÉ KOMPETENCE PRO ZÍSKÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A JEJICH ROZVOJ V RÁMCI „JOB KLUBŮ“

Vedoucí práce: PaedDr. Petr Bauman

Autor práce: Alžběta Touchová

Studijní obor: Sociální a charitativní práce, kombinovaná forma studia

Ročník: III.

2006

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

*Alžběta Tomčová*

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PaedDr. Petru Baumanovi  
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

# Obsah

Úvod.....	5
1 Pojem klíčové kompetence.....	7
1.1 Vymezení pojmu „klíčové kompetence“ .....	7
1.2 Vývoj pojmu „klíčové kompetence“ .....	9
2 Klíčové kompetence ve všeobecném povinném vzdělávání.....	10
2.1 Pojetí klíčových kompetencí ve vybraných evropských zemích.....	12
2.2 Pojetí klíčových kompetencí v ČR .....	15
3 Klíčové kompetence pro uplatnění na trhu práce.....	18
3.1 Klíčové dovednosti v pojetí úřadů práce .....	19
3.2 Identifikace a vymezení klíčových kompetencí .....	20
4 Srovnání klíčových kompetencí osvojovaných si během základního vzdělávání a klíčových kompetencí pro uplatnění na trhu práce.....	23
4.1 Klíčové kompetence obsažené v RVP ZV z pohledu uplatnění na trhu práce.....	23
4.2 Klíčové kompetence pro uplatnění na trhu práce (odlišné od klíčových kompetencí vymezených v RVP ZV) .....	25
4.3 Souhrnný přehled .....	26
5 Důležitost znalostí, dovedností a schopností pro úspěšné uplatnění na trhu práce podle jednotlivých úrovní vzdělání .....	28
6 Klíčové kompetence a celoživotní učení.....	31
7 Charakteristika Job klubů.....	33
7.1 Malé skupiny.....	34
7.2 Vývoj skupiny.....	35
7.3 Průběh realizace aktivit Job klubů .....	36
8 Role Job klubů při získávání a rozvoji klíčových kompetencí (vlastní dotazníkové šetření).....	39
8.1 Výzkumný problém a cíle výzkumu.....	39
8.2 Realizace výzkumu .....	40
8.3 Zjištěné výsledky .....	40
8.4 Diskuse.....	46
Závěr.....	50
Seznam literatury .....	51
Seznam příloh .....	53
Abstrakt.....	56
Abstract.....	57

# Úvod

Vzdělání je jednou z významných hodnot, kterých člověk může dosáhnout. Od druhé poloviny 90. let 20. století se v souvislosti se snahou o zvyšování kvality a efektivity vzdělávání začalo (zejména v zahraničních vzdělávacích systémech) hovořit o tzv. „klíčových kompetencích“. Má se za to, že klíčové kompetence, které si osvojujeme během povinného školního vzdělávání, jsou důležitým základem pro celý další profesní i osobní život. Jejich rozvíjení je celoživotním procesem a podmínkou pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Nedostatečné osvojení některé z kompetencí se může stát nepřekonatelnou překážkou při hledání zaměstnání, avšak hovořit o univerzálních kompetencích, jejichž osvojení by bylo spolehlivou zárukou získání zaměstnání, nelze.

Klíčové kompetence pro získání zaměstnání nejsou oficiálně stanoveny, hovoří se pouze o tzv. klíčových znalostech, schopnostech a dovednostech. Právě díky své zkušenosti s hledáním zaměstnání jsem se v této práci rozhodla popsat současný stav problematiky klíčových kompetencí v souvislosti s uplatněním na trhu práce. S tímto cílem se úzce váže také další dílčí cíl: pokus o vlastní příspěvek k vymezení pojmu "klíčové kompetence", jehož definice v české i zahraniční odborné literatuře teprve krystalizuje.

V České republice zatím není vytvořen ucelený systém vzdělávání pro ty, kteří své vzdělávání ve školském vzdělávacím systému již ukončili. Nicméně součástí služeb některých úřadů práce je skupinové poradenství, tzv. Job klub. Job klub, neboli Klub práce, je určen pro uchazeče o zaměstnání, kterým pomáhá při získávání a rozvoji některých znalostí a dovedností, důležitých pro uplatnění na trhu práce.

První kapitola práce nejprve stručně vymezuje pojem „klíčové kompetence“ včetně jeho vývoje. Klíčové kompetence (jejich základy) si osvojujeme především během povinného základního vzdělávání. V další kapitole proto uvádím jejich pojetí ve všeobecném povinném vzdělávání vybraných evropských zemí i v českém Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání.

V návaznosti na tuto kapitolu pak předkládám vlastní pracovní definici klíčových kompetencí pro uplatnění na trhu práce, a to proto, aby ve 4. kapitole bylo možné srovnat klíčové kompetence z pohledu trhu práce a z pohledu aktuální koncepce základního vzdělávání. V této souvislosti jsou v práci (pátá kapitola) představeny názory pracovníků úřadů práce vyjadřující se k důležitosti znalostí, dovedností a schopností pro úspěšné uplatnění na trhu práce dle stupně dosaženého vzdělání absolventů škol.

Po ukončení školního vzdělávání ale osvojování klíčových kompetencí nekončí. Jejich rozvíjení v kontextu celoživotního učení se stručně věnuje 6. kapitola. Zvláštní pozornost při tom věnuji Job klubům a jejich činnosti (7. a 8. kapitola), zaměřuji se zejména na popis a reflexi role Job klubů při rozvíjení nebo osvojování si příslušných klíčových kompetencí pro získání zaměstnání. Formou dotazníkového šetření jsem mimo jiné zjišťovala, na rozvíjení kterých kompetencí se Job kluby zaměřují (tj. nakolik teoretická reflexe této problematiky koresponduje s praxí).

# 1 Pojem klíčové kompetence

## 1.1 Vymezení pojmu „klíčové kompetence“

Existuje velké množství definic, které se pojem „klíčové kompetence“ pokoušejí charakterizovat. Jednotlivá pojetí se více či méně liší, a to v závislosti na oblastech, ve kterých se používají (kompetence žáka, učitele,...). Klíčové kompetence ve vzdělávání se staly předmětem mnoha výzkumů (spíše na mezinárodní úrovni), hovoří se o nich také v českém Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání. I přesto neexistuje žádná univerzálně přijímaná definice pojmu „klíčové kompetence“. Níže uvádím několik příkladů definic pojmu „klíčové kompetence“, ze kterých budu dále vycházet.

Výkladový slovník lidských zdrojů<sup>1</sup> rozlišuje 5 kategorií klíčových kompetencí, a to:

1. Odborné kompetence – získávají se zejména v průběhu odborného vzdělávání v rámci výcviku na pracovišti.
2. Vlastní odpovědnost + schopnost rozhodovat a přejímat odpovědnost.
3. Schopnost týmové spolupráce (sociální kompetence).
4. Systémová kompetence (chápání souvislostí mezi příčinou a následkem, organizování projektů, schopnost řízení).
5. Kompetence k reflexivitě (má zvyšovat kvalitu práce a podněcovat ke schopnosti inovace).

Klíčové kompetence jsou zde chápány jako rozšířený koncept klíčových kvalifikací, a to:

- a) schopností – znalostí a dovedností, které jsou nutné k úspěšnému výkonu povolání. Tento pojem zavedl Dieter Mertens (německý pedagog).
- b) nebo ve smyslu základních kvalifikací nutných pro uplatnění člověka na trhu práce i ve smyslu základních znalostí a dovedností, které charakterizují určitou kvalifikaci.

---

<sup>1</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník – lidské zdroje*, s. 95.

V souvislosti s klíčovými kvalifikacemi jsou zde uvedeny klíčové schopnosti jako soubor identifikovatelných schopností, které mají obecně podpořit vzdělávání. K těmto schopnostem je řazena např. komunikace, týmová práce, používání informačních a komunikačních technologií, atd.

Podle Pedagogického slovníku<sup>2</sup> jsou klíčové kompetence definovány jako: "Soubor požadavků na vzdělávání zahrnující podstatné vědomosti, dovednosti a schopnosti univerzálně použitelné v běžných pracovních a životních situacích. Nejsou vždy vázány na jednotlivé předměty, nýbrž by měly být rozvíjeny jako součást obecného základu vzdělávání." Klíčové kompetence jsou v některých dokumentech (např. ve Standardu středoškolského odborného vzdělávání<sup>3</sup>) formulovány jako klíčové dovednosti. Tyto zahrnují:

- komunikativní dovednosti (včetně znalosti cizích jazyků),
- personální a interpersonální dovednosti,
- schopnost řešit problémové situace,
- dovednost využívat informační technologie.

V jedné z publikací Eurydice M. Canto-Sperber a J.-P. Dupuy klíčové kompetence charakterizují jako "kompetence nepostradatelné pro kvalitní život. I když podle jejich názoru může mít kvalitní život řadu různých podob, jeho podstatnou charakteristikou je schopnost úspěšně, odpovědně a produktivně působit ve vlastním domově, v hospodářství i v oblasti politiky. Podle jejich mínění tyto kompetence přesahují poznatky, jež se vztahují k určitému předmětu či oboru, a představují spíše formy „know-how“ (tj. vědět jak) než formy „know-that“ (tj. vědět že)."<sup>4</sup>

"Klíčové kompetence zahrnují schopnosti, dovednosti, postoje, hodnoty a další charakteristiky osobnosti, které umožňují člověku jednat adekvátně a efektivně v různých pracovních a životních situacích."<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. s. 99.

<sup>3</sup> MŠMT ČR: *Standard středoškolského odborného vzdělávání*

<sup>4</sup> <http://www.eurydice.org/Documents/survey5/cs/CCCS.pdf>

<sup>5</sup> MŠMT ČR: *Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, 2. verze, Praha, 2002. s. 26.*



## 1.2 Vývoj pojmu „klíčové kompetence“

Terminologie označující „klíčové kompetence“ se začala utvářet v anglofonním prostředí. Termín „klíčové kompetence“ se vyvíjel od označení „basic skills“ (čtení, psaní, počítání), přes francouzské „compétence“ (schopnost vykonat určitý úkol), až po konečné kompetencies (key competencies).

Pojmem „basic skills“ byly označovány tři základní dovednosti: čtení, psaní, počítání, které ovšem pro zajištění úspěšného života dospělého člověka ve společnosti nepostačovaly. Jsou sice základními a nezbytnými podmínkami veškerého učení, ale spadají pouze do jedné oblasti klíčových kompetencí, a to do kategorie čtenářské a matematické gramotnosti. Francouzský pojem „compétence“ se původně používal zejména v souvislosti s odbornou přípravou. Znamenal schopnost pracovníka vykonat určitý úkol, šlo zde tedy především o profesní dovednosti. Později pronikl i do oblasti všeobecného vzdělávání. Zde označoval určitou schopnost nebo potenciál jednat účinně v dané situaci. Z perspektivy trhu práce totiž nemají význam jen pouhé získané poznatky a dovednosti, ale především jejich použití a uplatnění.

"Pojem „klíčové kompetence“ se začal používat od 70. let 20. století, a to v různých oblastech. Takzvané klíčové kompetence popsal poprvé Mertens v roce 1974."<sup>6</sup> Mertens stanovil klíčové kompetence potřebné pro uplatnění na trhu práce. Uvádí, že klíčové kompetence samy o sobě jsou obsahově neutrální, neboť jsou použitelné na libovolný obsah. Jejich zprostředkování je však vždy nutně vázáno na konkrétní obsah.<sup>7</sup>

I když jsou klíčové kompetence osvojovány zejména v rámci vzdělávání, do této oblasti vstoupily teprve koncem 20. století. Do kurikulárních dokumentů se klíčové kompetence zařadily v souvislosti s požadavkem na zkvalitnění a větší efektivitu vzdělávání, neboť stále větší důraz je kladen na úspěšné použití znalostí, dovedností a vědomostí, nežli na pouhé osvojování si informací (faktů). Začleňováním klíčových kompetencí do kurikulárních dokumentů se bude podrobněji zabývat kapitola Pojetí klíčových kompetencí ve vybraných evropských zemích (2.1).

<sup>6</sup> BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. s. 27.

<sup>7</sup> Srov. Tamtéž, s. 27.

## 2 Klíčové kompetence ve všeobecném povinném vzdělávání

Následující kapitola vychází ze zjištění výzkumu Informační sítě o vzdělávání v Evropě Eurydice.<sup>8</sup> Cílem průzkumu Eurydice bylo zjistit, zda, popř. jak je v jednotlivých evropských zemích vymezen pojem „klíčové kompetence“, jak jsou tyto kompetence rozvíjeny (v rámci kurikulárních dokumentů) a zda existuje hodnocení získaných kompetencí na konci povinného vzdělávání. Dotazník, který Evropské oddělení Eurydice vytvořilo a v roce 2002 rozeslalo všem národním oddělením v zemích Evropské unie, neobsahoval žádnou definici pojmu „klíčové kompetence“. Jednotlivým zemím bylo pouze doporučeno, jak mají tento pojem interpretovat.

Na jednotlivé kompetence získávané během všeobecného povinného vzdělávání je v různých zemích kladen rozdílný důraz. Výběr a identifikace kompetencí, které budou považovány za klíčové, jsou ovlivněny tím, co právě daná země považuje za klíčové a přínosné pro zkvalitnění vzdělávání. Na stanovení klíčových kompetencí mají vliv např. kultura, normy nebo hodnoty dané země. Proto neexistuje žádná všeobecně platná definice, která by klíčové kompetence vymezovala a pojetí klíčových kompetencí se v jednotlivých zemích více či méně liší. Z výzkumu vyplývá, že shoda panuje snad jen v tom, že za klíčovou bývá označována kompetence, která je důležitá a nezbytná pro každého člověka i pro společnost pro aktivní a plnohodnotný život každého jedince ve společnosti.

Významný krok z hlediska stanovení klíčových kompetencí byl učiněn v březnu roku 2000 na jednání Rady Evropy (tzv. lisabonský proces). Na svém zasedání Rada Evropy definovala pro rok 2010 nový strategický cíl: změnu systému vzdělávání a odborné přípravy, která bude více odrážet vzájemnou provázanost s ekonomikou a trhem práce. Proto byly na stockholmském jednání Rady Evropy v březnu roku 2001 stanoveny 3 strategické cíle, které byly ještě dále rozpracovány do 13 dílčích cílů. Pro potřeby této práce uvedu pouze 1. strategický cíl, jímž se stalo zlepšení kvality a efektivity systémů vzdělávání a odborné přípravy v EU. Tento cíl (kromě

---

<sup>8</sup> Eurydice (European education Information Network) je institutem Evropské komise pro sběr dat a šíření informací o školských systémech.

dalších dílčích cílů) obsahoval rovněž požadavek na rozvoj klíčových kompetencí ve společnosti založené na znalostech. Pro jeho realizaci byly stanoveny tyto úkoly:

- identifikovat klíčové kompetence a zajistit jejich začlenění do kurikulárních dokumentů,
- zpřístupnit osvojení klíčových kompetencí každému, např. i žákům se specifickými vzdělávacími potřebami, těm, kteří předčasně opouští vzdělávací systém, nebo dospělým,
- podpořit validitu a zhodnocení klíčových kompetencí u veřejnosti a usnadnit tak další vzdělávání a zaměstnatelnost občanů.

Od září roku 2001 se prvním strategickým cílem začala zabývat skupina odborníků. Výsledky její práce vytvořily základ koncepce klíčových kompetencí v rámcových vzdělávacích programech a přinesly také definici klíčových kompetencí. **Za klíčové byly stanoveny ty kompetence, které představují přenosný a univerzálně použitelný soubor vědomostí, dovedností a postojů, které potřebuje každý jedinec pro své osobní naplnění a rozvoj, pro zapojení do společnosti a úspěšnou zaměstnatelnost.** Ani tato definice však není univerzální.

Evropská komise navrhla v roce 2002 osm skupin klíčových kompetencí a u každé klíčové kompetence také uvedla, jaké vědomosti, dovednosti a postoje by si žáci měli během povinného školního vzdělávání osvojit. Soustředila se na oblast základního vzdělávání, neboť předpokládá, že základní vzdělávání absolvuje velká většina občanů. Klíčové kompetence rozdělila do dvou skupin:

1. Kompetence, které se vztahují ke konkrétním vyučovacím předmětům.
2. Kompetence nadpředmětové, všeobecné.

**Za jednotlivé klíčové kompetence jsou zde považovány:**

1. Komunikace v mateřském jazyce (pro žáky v období základního vzdělávání).
2. Komunikace v cizím jazyce.
3. Matematická gramotnost a kompetence v oblasti přírodních věd a technologií.
4. Kompetence v oblasti komunikační a informační technologie.
5. Kompetence „učit se učit“ (learning to learn).
6. Interpersonální, sociální a občanské kompetence.
7. Podnikatelské dovednosti.
8. Kulturní rozhled.

## 2.1 Pojetí klíčových kompetencí ve vybraných evropských zemích

Průzkum ukázal, že všechny kurikulární dokumenty, které se vztahují na všeobecné povinné vzdělávání, se otázkou rozvoje kompetencí zabývají. V některých zemích jsou v příslušných dokumentech specifikovány kompetence, které mají žáci získat, ale samotný pojem „kompetence“ se v dokumentech nevyskytuje (tabulka č. 1).

**Tabulka č. 1: Vzdělávací systémy, v jejichž rámci probíhá veřejná debata o tom, zda by se klíčové kompetence měly začlenit do kurikulárních dokumentů.<sup>9</sup>**

Země	Používané termíny	Definice
Německy mluvící společenství Belgie	Schlüsselkompetenzen (klíčové kompetence)	Předmětové kompetence, které si musí každý žák osvojit.
Belgie-Vlámské společenství	Sleutelcompetenties (klíčové kompetence)	Přenositelné kompetence, které se dají uplatnit v mnoha situacích a kontextech a které jsou multifunkční.
Německo	Schlüsselkompetenzen (klíčové kompetence) Basiskompetenzen (základní kompetence) Schlüsselqualifikationen (klíčové kvalifikace)	Průřezové a předmětové kompetence, které představují logický a provázaný soubor postojů, hodnot, vědomostí a dovedností, jež jsou nepostradatelné pro efektivní fungování v rovině osobní i profesní.
Lucembursko	Compétences de base (základní kompetence)	Vědomosti a dovednosti, které dětem umožní, aby se věnovaly dalšímu učení a studiu.
Rakousko	Grundkompetenzen (základní kompetence)	Termín je ještě třeba vymežit.
Severní Irsko	Key transferable skills (klíčové dovednosti přenositelné v různých kontextech)	Všeobecné dovednosti, které jedinci potřebují k tomu, aby se stali součástí flexibilní, přizpůsobivé a konkurenceschopné pracovní síly a mohli se věnovat celoživotnímu učení.

<sup>9</sup> <http://www.eurydice.org/Documents/survey5/cs/FremaSet.htm>

Oproti tomu existují země, které do kurikulárních dokumentů termín „klíčové kompetence“ již zavedly (tabulka.č. 2).

**Tabulka č. 2: Vzdělávací systémy, které do svých kurikulárních dokumentů začlenily klíčové kompetence.<sup>10</sup>**

Země/vzdělávací systém	Používané termíny	Definice
Francouzské společenství Belgie (1997)	Sociés de compétences (základové kompetence) Compétences terminales et savoirs requis (konečné kompetence a požadované faktografické a praktické znalosti)	Průřezové a předmětové kompetence, jejichž osvojení se pokládá za nezbytný předpoklad začlenění do společnosti a dalšího studia.
Portugalsko (2001)	Competencias essencias (základní kompetence)	Soubor všeobecných znalostí a dovedností a rovněž předmětových znalostí a dovedností, které se považují za nepostradatelné pro všechny občany dnešní společnosti.
Anglie a Wales (2000)	Key skills (klíčové dovednosti)	Všeobecné dovednosti, které jedinci potřebují k tomu, aby se stali výkonnými členy flexibilní, přizpůsobivé a konkurenceschopné pracovní síly a mohli se věnovat celoživotnímu učení.
Skotsko (2000)	Core skills (základní dovednosti)	Široce pojaté dovednosti uplatnitelné v různých kontextech, kterými musí být lidé vybaveni, mají-li se stát plnoprávními, aktivními a odpovědnými členy společnosti.

I když některé země nepoužívají v kurikulárních dokumentech pojem „klíčové kompetence“ (nebo termín podobný), neznamená to, že vzdělávací cíle nejsou zaměřeny na jejich získávání.

<sup>10</sup> <http://www.eurydice.org/Documents/survey5/cs/FremaSet.htm>

Na základě výsledků průzkumu Eurydice nyní srovnám pojetí klíčových kompetencí v kurikulárních dokumentech tří vybraných zemí: Francouzského společenství Belgie (které již plně začlenilo do svých kurikulárních dokumentů klíčové kompetence), Německa (klíčové kompetence nejsou začleněny do kurikulárních dokumentů) a Řecka (jeho kurikulární dokumenty se zabývají spíše kompetencemi obecně).

**Francouzské společenství Belgie** patří mezi první čtyři vzdělávací systémy, které začlenily rozvíjení klíčových kompetencí do kurikulárních dokumentů pro všeobecné povinné vzdělávání. Priorita rozvoje klíčových kompetencí zde byla stanovena již v roce 1997. Schválena zde byla rovněž vyhláška o poslání a úkolech vzdělávání (tzv. décret Missions), která blíže specifikovala termín „kompetence“, a to jako *schopnost používat uspořádaný soubor faktografických poznatků praktických znalostí a postojů ke splnění určitého počtu úkolů*. Kompetence byly rozděleny na:

- průřezové (vymezují postoje a metodologické postupy, které jsou pro všechny obory společné a musí se uplatňovat pro osvojování faktografických poznatků a praktických znalostí v jednotlivých oborech) a
- předmětové (žáci si je mají osvojit v rámci určitého oboru).

Oproti Francouzskému společenství Belgie se kurikulární dokumenty v **Řecku** vesměs zmiňují o rozvíjení kompetencí, ale žádný se nepokouší vymezit jakoukoliv kompetenci jako klíčovou. Termín klíčové kompetence se v řeckých dokumentech neobjevuje, tomuto pojmu se však nejvíce blíží výraz intelektuální a tělesné schopnosti. Je kladen důraz především na vyvážený osobní rozvoj a všeobecné kompetence.

V **Německu** termín „klíčové kompetence“ poprvé použili pracovníci pedagogického výzkumu na počátku 70. let 20.století během přípravy reformy odborného vzdělávání. Na tyto kvalifikace se blíže zaměřil kongres, který se konal v Mnichově v roce 1998, a to v souvislosti s přípravou mladých lidí na zaměstnání a celoživotní učení. Ve zprávě z roku 2001 (v rámci projektu OECD – Definition and Selection of competencies) se používá pojem klíčové kompetence k označení kompetencí, které nejsou spojeny s určitým předmětem a které představují logicky provázaný soubor postojů, hodnot, vědomostí a dovedností, ovšem za předpokladu,

že se tyto kompetence mohou rozvíjet pouze pomocí předmětových vědomostí. Pojem „klíčové kompetence“ však není začleněn do kurikulárních dokumentů.

Z výše uvedeného je patrné, že dosud chybí jednotnější pojetí a definice klíčových kompetencí. Také v hodnocení míry osvojení kompetencí panuje nejasná situace, což je patrné i z toho, že zatím pouze čtyři země zavedly spolu s vymezením kompetencí také národní standardy výkonu.

## 2.2 Pojetí klíčových kompetencí v ČR

Do vzdělávací soustavy České republiky se zavádí nový systém kurikulárních dokumentů pro vzdělávání žáků od tří do devatenácti let. Tyto dokumenty jsou vytvářeny na dvou úrovních:

- a) státní úroveň: představuje Národní program vzdělávání a Rámcové vzdělávací programy,
- b) školní úroveň: představují školní vzdělávací programy.

Rámcové vzdělávací programy (RVP) určují závazné rámce pro jednotlivé stupně vzdělávání. Existují rámcové vzdělávací programy pro předškolní, základní a střední vzdělávání. Podrobně se budu zabývat pouze RVP pro základní vzdělávání<sup>11</sup>, a to jen v souvislosti s problematikou osvojování si klíčových kompetencí během základního vzdělávání.

Na tento dokument se zaměřím proto, abych mohla v kapitole č. 4 porovnat, nakolik jsou klíčové kompetence identifikované jako potřebné pro uplatnění na trhu práce shodné s klíčovými kompetencemi definovanými pro povinné školní vzdělávání.

Klíčové kompetence ve všeobecném povinném vzdělávání jsou poměrně novým termínem a vymezení jejich náplní či hodnocení jejich dosažení se dosud potýká se značnými problémy. Základní povinné vzdělávání navazuje na vzdělávání předškolní. Mělo by žákům pomoci získávat takové schopnosti a dovednosti, které, budou-li

---

<sup>11</sup> MŠMT ČR: *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*.

rozvíjeny, umožní každému člověku dále se vzdělávat, vykonávat zvolenou profesi a uplatnit se ve společnosti. V Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání (RVP ZV) je kladen důraz na provázanost klíčových kompetencí se vzdělávacím obsahem a na možnost použití získaných znalostí a dovedností v běžném životě. Cílem základního vzdělávání tedy, dle RVP ZV, je:

- "umožnit žákům osvojit si strategie učení a motivovat je pro celoživotní učení,
- podněcovat žáky k tvořivému myšlení, logickému uvažování a k řešení problémů,
- vést žáky k všestranné, účinné a otevřené komunikaci,
- rozvíjet u žáků schopnost spolupracovat a respektovat práci a úspěchy vlastní i druhých,
- připravovat žáky k tomu, aby se projevovali jako svébytné, svobodné a zodpovědné osobnosti, uplatňovali svá práva a plnili své povinnosti,
- vytvářet u žáků potřebu projevovat pozitivní city v chování, jednání a v prožívání životních situací, rozvíjet vnímavost a citlivé vztahy k lidem, prostředí i k přírodě,
- učit žáky aktivně rozvíjet a chránit fyzické, duševní a sociální zdraví a být za ně odpovědný,
- vést žáky k toleranci a ohleduplnosti k jiným lidem, jejich kulturám a duchovním hodnotám, učit je žít společně s ostatními lidmi,
- pomáhat žákům poznávat a rozvíjet vlastní schopnosti v souladu s reálnými možnostmi a uplatňovat je spolu s osvojenými vědomostmi a dovednostmi při rozhodování o vlastní životní a profesní orientaci."<sup>12</sup>

Tyto cíle jsou předmětem jednotlivých klíčových kompetencí v základním vzdělávání. **Klíčové kompetence jsou definovány v RVP ZV jako „souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot, které jsou důležité pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena ve společnosti“<sup>13</sup>.** Jsou odvozeny z hodnot obecně přijímaných společností a také z obecných představ o tom, které kompetence jsou pro člověka důležité. Za klíčové jsou považovány tyto kompetence:

---

<sup>12</sup> MŠMT ČR: *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*. Praha, 2004.

<sup>13</sup> <http://www.vuppraha.cz/index.php?op=sections&sid=367>



- 1. Kompetence k učení** – osvojení si strategií učení a motivace k celoživotnímu učení.
- 2. Kompetence k řešení problému** – k osvojování si této kompetence jsou žáci vedeni rozvíjením tvořivého myšlení, logického uvažování.
- 3. Kompetence komunikativní** – cílem této kompetence je vést žáky k všestranné, účinné a otevřené komunikaci.
- 4. Kompetence sociální a personální** – k osvojení této kompetence je u žáků rozvíjena schopnost spolupracovat, respektovat práci a úspěchy své i ostatních. Žáci jsou také vedeni k tomu, aby jednali a chovali se jako svobodné a zodpovědné bytosti a byli schopni plnit povinnosti a využívat svých práv.
- 5. Kompetence občanské** – do kompetencí občanských patří rozvíjení vnímavosti a citlivých vztahů k lidem, prostředí i přírodě. Dalším cílem je naučit žáky rozvíjet a chránit fyzické, duševní a sociální zdraví a nést za ně odpovědnost. Neméně důležitá je i výchova k toleranci a ohleduplnosti k jiným kulturám a hodnotám a soužití s lidmi, kteří z tohoto prostředí pocházejí.
- 6. Kompetence pracovní** – k osvojení této kompetence by mělo žákům pomáhat poznávání a rozvíjení vlastních schopností v souladu se skutečnými možnostmi tak, aby se spolu s osvojenými vědomostmi a dovednostmi mohli uplatnit při rozhodování o své životní a profesní orientaci.

Klíčové kompetence, respektive jejich obsahy od sebe ale nelze takto striktně oddělit, neboť se různě prolínají a navazují na sebe. Teprve postupným propojováním všech schopností, znalostí, dovedností a postojů se během školního vzdělávání vytvářejí předpoklady k tomu, aby mohly být efektivně využívány a dále rozvíjeny jako klíčové kompetence.

### 3 Klíčové kompetence pro uplatnění na trhu práce

Na základě definic uvedených v první kapitole se nyní pokusím vymezit kompetence, které jsou klíčové pro uplatnění na trhu práce. Vycházím přitom ze skutečnosti, že v České republice tyto kompetence nejsou ani jednotně definovány, ani není zcela jasné, které kompetence lze označit jako klíčové.

Na základě dostupných informací lze kompetence klíčové pro uplatnění na trhu práce charakterizovat jako **soubor schopností, dovedností, znalostí (vědomostí) a postojů, které jsou důležité pro plnohodnotné a odpovídající uplatnění člověka na trhu práce**. Vzhledem k podstatě trhu práce přitom můžeme za klíčové považovat ty kompetence, které jsou potenciálně užitečné a prospěšné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Nyní podrobněji k výše uvedené definici. Podle Pedagogického slovníku<sup>14</sup> lze **schopnost** chápat jako potenciál do určité míry podmíněný vrozenými předpoklady, který se může rozvinout v závislosti na dalších faktorech. Určitá schopnost se u každého člověka může (ale také nemusí) rozvinout. Záleží na tom, jaké se mu dostane výchovy, v jakém prostředí vyrůstá, žije, ale také na vzdělání a individuální zkušenosti. Oproti tomu **dovednost** označuje způsobilost člověka k výkonu určité činnosti. Je sice do jisté míry podmíněna vrozenými předpoklady, ale dosahuje se jí výcvikem a učením. Za **znalosti** lze považovat soubor zvnitřněných poznatků, které mohou mít povahu teoretickou nebo praktickou. Znalosti (vědomosti) získáváme v průběhu školního vzdělávání, vlastního učení i působení okolí – jsou výsledkem vnímání, zapamatování, poznávání, myšlení, praktického experimentování i životních zkušeností. **Postoj** lze charakterizovat jako komplexní vztah jedince k někomu (např. k dalšímu člověku, skupinám...) nebo k něčemu (ke společnosti, institucím...).

Ačkoli v kontextu problematiky klíčových kompetencí pojem "soubor" nebyl doposud definován, mám za to, že pro funkční pochopení podstaty klíčových kompetencí bude nezbytné blíže určit principy a podstatu vzájemných vazeb jeho

---

<sup>14</sup> PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 1995.

dílčích složek. Toto by však vyžadovalo hlubší zkoumání jdoucí nad rámec cílů i možností bakalářské práce.

### 3.1 Klíčové dovednosti v pojetí úřadů práce

I přesto, že důležitost jednotlivých kompetencí se liší v závislosti na různých pracovních pozicích, lze identifikovat některé kompetence jako klíčové. Jak jsem již uvedla, v ČR nejsou klíčové kompetence ve vztahu k trhu práce jednotně vymezeny. Nicméně (přestože s tímto termínem úřady práce nepracují, používají pojmy klíčové znalosti, schopnosti a dovednosti) některé úřady práce se tyto klíčové kompetence pokoušejí identifikovat. Podle informačních materiálů úřadu práce v Českých Budějovicích<sup>15</sup> jsou v souvislosti s uplatněním na trhu práce stanoveny alespoň klíčové dovednosti (částečně také znalosti a postoje), které souhrnně tvoří tzv. *statut dospělého*. Tyto jsem rozdělila do několika kompetencí, o nichž se domnívám, že by mohly být pro uplatnění na trhu práce klíčové.

Ukončení odborného vzdělání a získání výučního listu, maturitního vysvědčení nebo předání vysokoškolského diplomu znamená také ztrátu statutu studenta. Absolvent začíná hledat uplatnění na trhu práce a mnohdy je na určitou dobu nucen přijmout statut nezaměstnaného. Rozvoj vědomostí a dovedností, kterými každého z nás vybavilo školní vzdělávání, by však měl vést k získání tzv. statutu dospělého - nabyté znalosti a dovednosti jsou totiž prostředkem k formování pracovních návyků, díky nimž získá absolvent statut dospělého. Tento statut nelze získat bez některých klíčových dovedností. Jak jsem již uvedla, učení nekončí po získání odborného vzdělání, ale mělo by dávat základy a připravovat žáky na další rozvíjení získaných klíčových dovedností.

**Základním předpokladem pro uplatnění na trhu práce a k získání *statutu dospělého* jsou tyto klíčové dovednosti:**

1. ***Komunikace v mateřském jazyce*** – a to slovem i písmem. Na osvojení této základní dovednosti se váží další dovednosti.

---

<sup>15</sup> *Nepublikované interní materiály*

2. **Sociální dovednosti** – např. schopnost spolupracovat, jednat s lidmi, schopnost přijmout odpovědnost, asertivita.
3. **Funkční gramotnost** – zahrnuje schopnost nalézt informaci, porozumět jí, používat ji a dále interpretovat.
4. **Dovednost řešit problémy a vzniklé problémové situace** – nalézt problém, uvážit možnosti a varianty jeho řešení, vybrat efektivní postup řešení.
5. **Dovednost učit se, popř. rozeznávat své vlastní vzdělávací potřeby** – je základem pro celoživotní učení.
6. **Znalost cizích jazyků** – a to jak komunikace v běžných situacích, tak v pracovním prostředí.
7. **Personální + interpersonální dovednosti** – schopnost zaměřit se na svůj osobnostní a pracovní rozvoj, spolupracovat s ostatními lidmi.
8. **Schopnost pracovat samostatně** – umět si zorganizovat svou vlastní práci, nést za ni odpovědnost, stanovit si prioritu při plnění pracovního úkolu.
9. **Počítačová gramotnost** – patří sem nejen vlastní počítačová gramotnost, ale také gramotnost funkční.
10. **Dovednost vyrovnat se s nepředvídanými okolnostmi** – ať již přímo při řešení pracovních problémů nebo se vztahy na pracovišti.
11. **Soužití v multikulturní společnosti** – akceptovat a respektovat lidi z jiného jazykového, kulturního, etnického, sociálního prostředí.
12. **Ekologické povědomí** – důležité pro každého jedince, i pro zaměstnavatele (vztah zaměstnanců k životnímu prostředí, úspora energií...).

### 3.2 Identifikace a vymezení klíčových kompetencí

Na základě výše uvedených klíčových dovedností se v následující části pokusím identifikovat kompetence, o nichž se lze domnívat, že jsou pro uplatnění na trhu práce klíčové. Při jejich formulaci se inspiroji zněním RVP ZV. Jednotlivé kompetence tak reprezentují určitý soubor dovedností a znalostí<sup>16</sup>. Jsou to:

---

<sup>16</sup> Vzhledem k tomu, že tyto kompetence identifikujeme na základě tzv. statutu dospělého, tj. výčtu určitých dovedností a znalostí, který oblast postojů explicitně nespecifikuje, nejsou ani v následujícím výčtu (ve srovnání s dříve uvedenou definicí kompetencí) postoje zahrnuty.

## **1. Kompetence interpersonální**

Do této kompetence lze zařadit dovednost komunikace v mateřském jazyce, znalost cizích jazyků a dovednosti sociální. Dovednost komunikace v mateřském jazyce patří zcela určitě mezi klíčové kompetence, neboť je podmínkou k získání dalších kompetencí. Osvojováním si této dovednosti dokážeme vědomě komunikovat s ostatními (nejen slovem, ale i písmem), naslouchat jim, získat potřebné informace, rozlišovat a shrnovat podstatné informace, formulovat a prezentovat vlastní myšlenky a názory. Také jazykové dovednosti nabývají (podobně jako počítačová gramotnost) v současné době na důležitosti. Základem je znalost cizích jazyků, alespoň na úrovni běžné komunikace. Z dovedností sociálních jde v profesním životě především o schopnost spolupracovat v týmu, rozhodovat se, účastnit se na rozhodnutích skupiny. Další důležitou složkou těchto dovedností je umění vést a za svá rozhodnutí přijmout také zodpovědnost.

## **2. Kompetence personální**

Do kompetence personální (v souvislosti s uplatněním na trhu práce ) patří především schopnost sebezprezentace a sebereflexe. Na dovednosti umět se správně prezentovat na trhu práce (ať už ústně či písemně) z velké části závisí úspěšnost při hledání zaměstnání. Tato schopnost přímo souvisí se sebereflexí – dokázat si vytvořit reálnou představu o sobě samém, rozeznat vlastní přednosti (případně nedostatky) a to vše pak umět využít pro osobní a zejména pracovní rozvoj.

## **3. Kompetence informační**

Kompetenci informační tvoří především počítačová gramotnost, ale také gramotnost funkční. V této kompetenci jde o schopnost využívat informačních technologií a zdrojů. Důležitá je také schopnost nalézt potřebnou informaci, porozumět jí a dále ji využívat.

## **4. Kompetence k řešení problémů.**

Do této kompetence lze zařadit dovednost řešit problémy a vzniklé problémové situace, popř. také dovednost vyrovnat se s nepředvídanými okolnostmi. Patří sem např. schopnost člověka určit a analyzovat problémy, hledat možnosti řešení, plánovat postup a rozhodnout se pro optimální řešení problému. Také schopnost

pracovat samostatně (dokázat si stanovit prioritu při plnění pracovních úkolů, organizovat svou práci, zdokonalovat vlastní pracovní výkon) bych zařadila do této kompetence.

### **5. Kompetence k učení**

Tato kompetence je důležitým základem pro celoživotní učení (a to nejen v profesním životě). Dovednost učit se znamená např. rozeznávat své vlastní vzdělávací potřeby, rozvíjet svou způsobilost k učení, hledat nové zdroje informací, využívat je, umět spojovat nově získané vědomosti s již osvojenými.

### **6. Kompetence občanské**

Do této skupiny kompetencí bych zařadila zejména dovednosti, vztahující se k životu v multikulturní společnosti a dovednosti související s ekologickým povědomím.

## **4 Srovnání klíčových kompetencí osvojovaných si během základního vzdělávání a klíčových kompetencí pro uplatnění na trhu práce**

Po ukončení základního vzdělávání dosáhne každý žák určitého stupně osvojení klíčových kompetencí, což je důležitým základem pro celoživotní učení a vstup do pracovního procesu. V následující části se pokusím ukázat, zda a nakolik se shodují klíčové kompetence, které by si měli osvojit žáci během povinného vzdělávání (viz kapitola č. 2), s kompetencemi, které lze považovat za klíčové pro uplatnění na trhu práce (viz kapitola č. 3).

### **4.1 Klíčové kompetence obsažené v RVP ZV z pohledu uplatnění na trhu práce**

#### **1. Kompetence k učení**

Tato kompetence je za klíčovou považována v Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání (RVP ZV) a jako klíčovou jsem ji zařadila také pro uplatnění na trhu práce. Jako základ pro celoživotní učení je chápána jak v RVP, tak na trhu práce. Z definice kompetence k učení lze usuzovat, že její osvojení v rámci základního vzdělání by mělo vést k ochotě učit se i v profesním životě a k dalšímu rozvoji způsobilosti k učení.

#### **2. Kompetence komunikativní**

V Rámcovém vzdělávacím programu je do této kompetence zařazena také informační kompetence, kterou jsem pro potřeby trhu práce vyčlenila jako samostatnou kompetenci. Na konci povinného vzdělávání by si žáci měli komunikativní kompetenci osvojit natolik, aby byli schopni se logicky a kultivovaně vyjadřovat, naslouchat druhým lidem, reagovat na ně, zapojovat se do rozhovoru. I když se tato kompetence ještě dále rozvíjí, pro uplatnění na trhu práce je velmi důležité právě dostatečné osvojení si této kompetence během povinného vzdělávání. Komunikativní kompetenci (kromě jejích složek spadajících pod kompetenci informační) jsem v souvislosti s uplatněním na trhu práce zařadila mezi kompetence interpersonální.

### **3. Kompetence k řešení problémů**

Kompetence k řešení problémů získaná během povinného vzdělávání také slouží jako základ k uplatnění na trhu práce. Dovednosti potřebné k řešení problémů se v obou srovnávaných oblastech ve své podstatě neliší.

### **4. Kompetence pracovní**

Pracovní kompetence důležité pro uplatnění na trhu práce nejsou a nemohou být obecně stanoveny, protože každá kvalifikace a profese má vymezeny své specifické pracovní kompetence. Tyto se však vždy opírají o obecné pracovní kompetence definované jako součást základního vzdělávání. Během povinného vzdělávání by si žáci měli osvojit obecné dovednosti, které souvisí s pracovní činností. Jde např. o používání běžných, nástrojů, strojů, vybavení, nutnost plnit závazky, adaptovat se na pracovní podmínky nebo pochopit cíl a podstatu podnikání. Dovednosti, které zahrnují pracovní kompetence a které si žáci během povinného vzdělávání osvojí, by také měly být podkladem pro rozhodování o dalším vzdělávání.

### **5. Kompetence sociální a personální**

Během základního vzdělávání se žáci učí spolupracovat, vytvářet pravidla, respektovat ostatní, ale také rozhodovat se a ovládat své jednání. Tyto kompetence jsou důležité také z pohledu uplatnění na trhu práce, a to k zajištění dobrých vztahů na pracovišti a pro efektivní výkon povolání. Sociální a personální kompetence v RVP tvoří společně jednu kompetenci. Z hlediska uplatnění na trhu práce jsem kompetenci sociální zařadila pod kompetenci interpersonální a kompetenci personální jsem vyčlenila jako samostatnou.

### **6. Kompetence občanské**

Občanské kompetence uvedené v RVP směřují spíše k získání obecného občanského povědomí, ale souvisí i s trhem práce. Vzhledem k volnému pohybu pracovních sil je nutné, aby byli žáci vychováni a vedeni ke schopnosti akceptovat a přijímat odlišnosti lidí, kteří pocházejí z rozdílného etnického nebo náboženského prostředí. Proto jsem tuto kompetenci zařadila jako klíčovou také pro získání zaměstnání.



## **4.2 Klíčové kompetence pro uplatnění na trhu práce (odlišné od klíčových kompetencí vymezených v RVP ZV)**

### **1. Kompetence informační**

V RVP je tato kompetence zařazena mezi kompetenci komunikativní, ale vzhledem k důležitosti pro uplatnění na trhu práce ji vyčleňuji jako kompetenci samostatnou. Rychlý rozvoj komunikační a informační technologie navíc vede k nutnosti tuto kompetenci neustále rozvíjet, a to nejen kvůli uplatnění na trhu práce, ale i v osobním životě. Pro uplatnění na trhu práce je důležitá nejen PC gramotnost a schopnost využívat informačních technologií, ale také práce s neosobními informacemi (ať se jedná o jejich vyhledávání nebo výběr).

### **2. Kompetence personální**

Tato kompetence je v RVP spojena s kompetencí sociální. Myslím si, že spojení těchto dvou kompetencí odpovídá základní úrovni, na které jsou tyto kompetence během základního vzdělání rozvíjeny. Podle mého názoru jsou personální kompetence pro získání zaměstnání velmi důležité. Ať se jedná o schopnost sebereprezentace, sebereflexe či o dostatečnou sebedůvěru – všechny složky personální komunikace jsou pro uplatnění na trhu práce velmi žádané. Proto jsem tuto kompetenci stanovila jako klíčovou.

### **3. Kompetence interpersonální**

Tato kompetence není v RVP zvláště vyčleněna, což je dáno tím, že základní vzdělání vybavuje žáky souborem klíčových kompetencí na jim dosažitelné úrovni. Pro uplatnění na trhu práce jsem do kompetencí interpersonálních zařadila dovednost komunikace v mateřském jazyce, znalost cizích jazyků a dovednosti sociální.

### 4.3 Souhrnný přehled

Srovnání klíčových kompetencí definovaných v RVP ZV s klíčovými kompetencemi pro uplatnění na trhu práce lze shrnout do následující tabulky:

**Tabulka č. 3: Srovnání klíčových kompetencí z pohledu RVP ZV a trhu práce.**

RVP ZV	Trh práce
K. k učení	K. k učení
K. k řešení problému	K. k řešení problému
K. komunikativní	K. informační
K. sociální a personální	K. interpersonální
	K. personální
K. občanské	K. občanské
K. pracovní	

Ač je to závěr (na první pohled) paradoxní, obecné kompetence pracovní v kontextu uplatnění na trhu práce nelze a ani není třeba definovat a vyčleňovat jako samostatnou kategorii – viz. následující tabulka.

**Tabulka č. 4: Srovnání pracovních kompetencí dle RVP ZV a z pohledu trhu práce.**

Pracovní kompetence dle RVP ZV <sup>17</sup> "na konci základního vzdělávání žák:	Pracovní kompetence z pohledu trhu práce
používá bezpečně a účinně materiály, nástroje a vybavení	nelze obecně stanovit (závisí na konkrétní činnosti)
dodržuje vymezená pravidla, plní povinnosti a závazky,	kompetence interpersonální (resp. personální)
adaptuje se na změněné nebo nové pracovní podmínky	kompetence k řešení problémů
přistupuje k výsledkům pracovní činnosti z hlediska kvality, funkčnosti a hospodárnosti	kompetence k řešení problémů
přistupuje k výsledkům pracovní činnosti z hlediska společenského významu, z hlediska ochrany svého zdraví i zdraví druhých	kompetence interpersonální (resp. personální)
přistupuje k výsledkům pracovní činnosti z hlediska ochrany životního prostředí i ochrany kulturních a společenských hodnot	kompetence občanská
využívá znalosti a zkušenosti získané v jednotlivých vzdělávacích oblastech v zájmu vlastního rozvoje i své přípravy na budoucnost, činí podložená rozhodnutí o dalším vzdělávání a profesním zaměření	kompetence k učení
orientuje se v základních aktivitách potřebných k uskutečnění podnikatelského záměru a k jeho realizaci, chápe podstatu, cíl a riziko podnikání, rozvíjí své podnikatelské myšlení."	kompetence informační

<sup>17</sup> Srov. MŠMT ČR: *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*, s. 9.

## 5 Důležitost znalostí, dovedností a schopností pro úspěšné uplatnění na trhu práce podle jednotlivých úrovní vzdělání

Při zpracování této kapitoly jsem vycházela z výzkumu zaměřeného na zjišťování názorů pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol<sup>18</sup>. Předmětem sledování byly názory a přístupy pracovníků úřadů práce k problematice uplatnění absolventů na trhu práce. Jedním z okruhů, na který bylo dotazníkové šetření zaměřeno, byly také znalosti, dovednosti a schopnosti požadované od absolventů jednotlivých typů škol. Pracovníci úřadů práce na základě svých zkušeností hodnotili důležitost jednotlivých znalostí, schopností a dovedností pro uplatnění absolventů na trhu práce a identifikovali ty, které absolventům chybí.

Na základě výzkumu bylo pracovníky úřadů práce vytipováno několik znalostí, dovedností a schopností, které jsou klíčové pro uplatnění absolventů na trhu práce. Je přirozené, že důležitost těchto kompetencí se liší v závislosti na dosažené úrovni vzdělání.

Obecně lze říci, že pro absolventy vysokých škol určili pracovníci úřadů práce všechny kompetence jako velmi důležité, zatímco se snižující se úrovni vzdělání důležitost řady kompetencí (v závislosti na předpokládaném druhu vykonávané práce) klesá. V této kapitole bych ráda srovnala důležitost posuzovaných znalostí, dovedností a schopností pro absolventy jednotlivých typů škol, a to pro:

- učební obory SOU,
- studijní obory SOU,
- studijní obory SOŠ,
- gymnázia,
- studijní obory VOŠ,
- obory VŠ.

Z výzkumu vyplynulo, že pro **absolventy učebních oborů SOU** je pro uplatnění na trhu práce nejdůležitější ochota se učit a schopnost čtení a porozumění

---

<sup>18</sup> Výzkum proběhl v roce 2004 a byl součástí projektu „Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce – ISA“.

pracovním instrukcím. Na předchozí schopnosti se přímo váže také schopnost adaptability, flexibility a schopnost nést odpovědnost, které jsou podle názorů pracovníků úřadů práce pro tuto skupinu absolventů také podstatné. Poměrně důležitá je i schopnost týmové práce. Jako nejméně významné byly označeny schopnosti vést, znalost cizích jazyků, ústní a písemný projev.

U absolventů **studijních oborů SOU** je za nejdůležitější považována rovněž ochota učit se. Následuje adaptabilita a flexibilita, čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnost nést odpovědnost. Jako podstatné byly hodnoceny také schopnost týmové práce, schopnost řešit problémy a práce s PC. Stejně jako u absolventů učebních oborů SOU je i u absolventů studijních oborů SOU za nejméně podstatnou považována schopnost vést a znalost cizích jazyků.

Ochota učit se je pro úspěšné uplatnění absolventů **studijních oborů SOŠ** na trhu práce rovněž považována za nejdůležitější. Velký význam je kladen také na schopnost pracovat s informacemi, s PC a na čtení a porozumění pracovním instrukcím. Ve srovnání s oběma předchozími skupinami je u této skupiny absolventů důležitost ostatních kompetencí téměř vyrovnaná. Do méně důležitých je opět zařazena schopnost vést.

U absolventů **gymnází** je za nejdůležitější považována ochota učit se. Velký význam má také znalost cizích jazyků, ústní a písemný projev, práce s informacemi, potažmo práce s PC. Mezi důležité schopnosti lze zařadit rovněž čtení a porozumění pracovním instrukcím. Za nejméně důležitou pak byla opět považována schopnost vést.

Práce s informacemi a znalost cizích jazyků jsou považovány za klíčové pro uplatnění **absolventů VOŠ** na trhu práce. Neméně důležitá je také ochota učit se, schopnost práce na PC a také ústní a písemný projev. Oproti absolventům ostatních škol je u absolventů VOŠ větší požadavek na schopnost vést, na který je kladen téměř stejný důraz jako na schopnost týmové práce a na práci s čísly při plnění pracovních úkolů.

**U absolventů vysokých škol** jsou téměř všechny znalosti, schopnosti a dovednosti stejně důležité pro uplatnění na trhu práce. Hodnocení kompetencí je velmi vyrovnané, za nejpotřebnější jsou považovány ústní a písemný projev, ochota učit se, znalost cizích jazyků, práce s informacemi a schopnost řešit problémy. Za nejméně důležitou je považována schopnost týmové práce a práce s čísly při plnění pracovních úkolů.

V rámci výše zmíněného výzkumu byly identifikovány klíčové znalosti, dovednosti a schopnosti pro uplatnění absolventů různých typů škol na trhu práce. U některých těchto kompetencí je patrný velký rozdíl v důležitosti ve vztahu k typu vzdělání, u jiných jsou rozdíly méně výrazné. Největší rozdíly v hodnocení důležitosti jednotlivých schopností a znalostí získaných absolventy jednotlivých typů škol jsou v oblasti ústního a písemného projevu, znalosti cizích jazyků, práce s PC, práce s informacemi, schopnosti řešit problémy a dovednosti vést. Naopak ochota učit se, adaptabilita a flexibilita, schopnost týmové práce, schopnost nést odpovědnost, čtení a porozumění psaným instrukcím jsou dovednosti, které jsou hodnoceny jako víceméně důležité pro všechny absolventy.

Výzkum také určil, na které schopnosti a znalosti by se měly školy zaměřit, aby zajistily lepší uplatnění svých absolventů na trhu práce. Podle respondentů zmíněného výzkumu by učební obory SOU měly při přípravě žáků věnovat větší pozornost výuce cizích jazyků, práce na PC a více rozvíjet schopnost žáků nést odpovědnost. Také žáci studijních oborů SOU by měli být více vzděláváni v cizích jazycích a v práci s informacemi. Mezi další schopnosti, které by si zasluhovaly více pozornosti, patří rozvíjení schopnosti samostatně řešit problémy a nést zodpovědnost. V přípravě ve studijních oborech SOŠ by měl být kladen důraz na rozvíjení schopnosti se rozhodovat, řešit problémy, nést zodpovědnost a pracovat s informacemi. U absolventů VOŠ a VŠ je potřeba zaměřit se zejména na schopnost umět se rozhodovat, nést odpovědnost a řešit problémy.

## 6 Klíčové kompetence a celoživotní učení

Pojem „klíčové kompetence“ byl původně rozpracován pro oblast vzdělávání dospělých. Jak jsem již uvedla, termín „kompetence“ zpočátku označoval schopnosti pracovníka nezbytné k provádění určitých profesních úkolů. „Kompetence“ zde byla chápána jako „kvalifikace“ (způsobilost k vykonávání určitého povolání). Teprve poté získal tento pojem své místo také ve školním vzdělávání, neboť klíčové kompetence si osvojujeme hlavně při vzdělávání.

Stále sílí vliv globalizace, vědeckého a technického pokroku a všech jejich projevů v oblasti politického, kulturního i hospodářského života podporuje mezinárodní integraci a spolupráci. Tím však vede také k větší mezinárodní konkurenci na trhu zboží, služeb i práce. Přitom právě vzdělání (resp. úroveň vzdělanosti) je považováno za konkurenční výhodu. V dnešní době je tak kladen stále větší důraz na vzdělávání dospělých, a lze proto říci, že učení je stále více chápáno jako celoživotní proces.

Členské státy Rady Evropy na lisabonském jednání v březnu 2000 definovaly nový strategický cíl pro rok 2010. Podle něj se má Evropa stát „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou na světě, která čerpá ze znalostí. Také má být schopna nepřetržitého hospodářského růstu při současném dosažení většího množství lepších pracovních příležitostí a větší sociální soudržnosti“.<sup>19</sup> To znamená, že k tomu, aby byli lidé dobře připraveni pro život a dovedli se plnohodnotně zapojit do dění ve společnosti je nutné celoživotní učení a současně účelné využití a aplikace vědomostí a dovedností (transformovaných do způsobilostí).

Termín „další vzdělávání“ (continuing education, further education) označuje různé formy vzdělávání a profesní přípravy osob, které již absolvovaly určitý stupeň školského vzdělávání. Do tohoto typu vzdělávání patří další profesní, občanské a zájmové vzdělávání. S ohledem k cíli práce se dále zaměřím na další profesní vzdělávání. To zahrnuje všechny formy vzdělávání (profesního i odborného) během

---

<sup>19</sup> <http://www.eurydice.org/Documents/survey5/cs/CCCS.pdf>

aktivního pracovního života (po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání). Lidé v jeho rámci získávají znalosti, nové dovednosti nebo schopnosti, které jsou potřebné pro výkon určitého povolání (ať už současného nebo budoucího) nebo k lepšímu uplatnění na trhu práce. Má přímou vazbu na pracovní uplatnění dospělého a mělo by sloužit k dosažení souladu mezi reálnou pracovní způsobilostí dospělého člověka a nároky na výkon určité konkrétní profese. Obecně lze říci, že do dalšího vzdělávání patří nejrůznější druhy výcviků, přípravy, školení, rekvalifikace, atd., jichž se účastní lidé, kteří své vzdělávání ve formálním vzdělávacím systému již ukončili.



## 7 Charakteristika Job klubů

Součástí komplexních služeb některých úřadů práce v České republice je tzv. Job klub neboli Klub práce, který je určen uchazečům o zaměstnání. Účast na programech Job klubů je bezplatná a zcela dobrovolná. Název je odvozen z anglického slova „job“ (práce, zaměstnání) a slova „club“ (klub, spolek) – tedy klub lidí, kteří hledají práci. Nejvíce se Job kluby rozvinuly ve Velké Británii, ale první Job klub byl realizován v 70. letech 20. století v USA.

V ČR jsou Job kluby postaveny na aktivním přístupu potenciálních klientů, proto představují účinnou pomoc pouze pro ty nezaměstnané, kteří práci opravdu chtějí najít. Účast v Job klubu by měla uchazeče o zaměstnání nasměrovat k aktivnímu postoji při hledání zaměstnání, usnadnit orientaci na trhu práce, přispět k rozvoji osobnosti a k získání poznatků potřebných pro řešení některých situací.

Koncepce Job klubů vychází z předpokladů, že ztráta zaměstnání je pro každého člověka zátěžovou situací, jejímž důsledkem mohou být změny v mezilidských vztazích, komunikačních schopnostech, v sebehodnocení i psychice a celkových životních podmínkách. Kluby práce pomáhají nezaměstnaným získat určité znalosti a dovednosti, které zvyšují úspěšnost při hledání zaměstnání.

Základní myšlenkou Job klubů je motto: „Hledat práci je práce sama o sobě.“ **Proto k úspěšnému hledání zaměstnání patří určité dovednosti, které je možné se naučit. Jde především o komunikaci, sebeprezentaci a orientaci.**<sup>20</sup> Job klub tak pomáhá nezaměstnaným získat nebo posílit tyto základní dovednosti, nutné pro získání zaměstnání, a to formou skupinové práce. Při práci se nejčastěji používají metody hraní rolí a nácvik chování v modelových situacích. Schůzky a nácviky se týkají různých témat, kterými se procvičují, získávají a rozvíjejí dovednosti pro získání zaměstnání. Osvojit si tyto znalosti a dovednosti lze pouze ve skupinách při

---

<sup>20</sup> *Nepublikované interní materiály úřadu práce v Českých Budějovicích.*

vzájemné interakci s ostatními<sup>21</sup>. Toho je využíváno při skupinových setkáních v rámci Job klubů.

Dovednosti, které jsou použitelné pouze pro konkrétní situace velmi rychle zastarávají a stávají se mnohdy nepotřebnými. Nabývání dovedností nových je tedy celoživotní proces.<sup>22</sup>

## 7.1 Malé skupiny

Job klub je typickým příkladem malé formální skupiny – je vytvořen výběrem podle určitých pravidel, členové spolu komunikují a jsou spojeni určitým společným cílem. Chování každého člena skupiny ovlivňuje chování členů ostatních, všichni jsou spolu ve vzájemném kontaktu a vnímají jeden druhého jako „my“. Primární funkcí malé skupiny je umožnit uspokojování sociálních potřeb člověka. Současně funguje jako tzv. „sociální zrcadlo“ pro sebepojetí i sebehodnocení jedince, neboť osobnost každého člověka se utváří také na základě reflexe postojů a chování sociálního okolí vůči němu a na základě sebereflexe.

Vliv skupiny na jedince je ale u každého jiný, závisí na řadě situačních podmínek, na struktuře a vlastnostech skupiny a v neposlední řadě i na osobnosti každého člověka. Významným činitelem vlivu skupiny na jedince je její atraktivita. Pokud člověku na členství ve skupině záleží, má na něj skupina větší vliv.

"Učení ve skupinách umožňuje jednotlivci rozšiřovat oblast prožitků a zkušeností a zprostředkovává tak nové poznatky."<sup>23</sup> Právě tento cíl je důležitý při osvojování si nových a procvičování již získaných klíčových kompetencí. Práce ve skupině se tak stává pro tuto formu učení nezbytnou.

---

<sup>21</sup> Srov. BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. s. 167.

<sup>22</sup> Srov. Tamtéž, s. 168.

<sup>23</sup> BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. s. 40.

## 7.2 Vývoj skupiny

Mezi lidmi, kteří se scházejí ke společné činnosti, se postupně začínají utvářet určité vzájemné vztahy, život skupiny se vyvíjí a prochází různými fázemi.<sup>24</sup> Předtím, než se budu zabývat průběhem realizace aktivit Job klubů, bude užitečné zmínit se o vývoji skupiny obecně.

Všechny nově vzniklé skupiny musí projít určitým vývojem. I když je každá skupina svým způsobem jedinečná, průběh vývoje všech skupin je velmi podobný, lze v něm najít určité společné znaky. Znalost vývoje skupin je důležitá pro každého vedoucího skupiny, aby mohl naplánovat jednotlivé činnosti, ve správných chvílích zasahovat do skupinové práce a podporovat její dynamiku.

**Na první skupinové setkání** přichází účastníci s různými představami o tom, co se bude dít a co je vlastně čeká. Všichni již mají zkušenosti se životem v jiných skupinách a právě tyto zkušenosti mají také vliv na jejich očekávání v nové skupině. V první fázi vývoje skupiny se nejprve všichni účastníci seznamují, vzájemně se poznávají. Nedochozí ještě k žádným vztahům, členové si od sebe drží odstup a zjišťují, jaké normy zde platí a co se od nich očekává. Jsou nejistí, zdrženliví a respektují formálně stanovené normy chování.

**Ve druhé fázi** dochází k vytváření vztahů sympatií, antipatií nebo lhostejnosti. Vedle formálních pravidel si členové pokouší vytvářet svá vlastní neformální pravidla. Každý ve skupině začne zaujímat určitou pozici, s níž je spojena také určitá role a status. Řeší se tedy především otázka rozhodování, vlivu a postavení ve skupině. Teprve v této fázi se skupina stává „práceschopnou“. Vytváří se vzájemná pravidla, dochází k vyjasnění vztahů a uznávaných hodnot.

V předchozích fázích došlo k určení rolí a nikdo už by v dalších fázích neměl do „boje o moc“ zasahovat. Z tohoto důvodu není dobré přijímat do skupiny nové členy, protože vývoj skupiny by se vrátil opět na začátek. **Ve třetí fázi** vývoje skupiny je důležité osobní zapojení jedince do činnosti skupiny, posiluje se důvěra mezi

---

<sup>24</sup> Srov. Tamtéž, s. 50-51.

jednotlivými členy i mezi členy a vedoucím skupiny. Skupina by se měla stát pro členy atraktivní, neboť atraktivita je zřejmě nejdůležitějším činitelem skupinového vlivu. Pokud je pro člověka příslušnost k určité skupině lidí důležitá, má na něj skupina větší vliv, zvyšuje se tendence chovat se konformně se skupinovými požadavky.

**Ve čtvrté fázi** vývoje skupiny by mělo dojít k oslabování vlivu vedoucího skupiny a k růstu schopnosti skupiny pracovat samostatně. Členové se identifikují se skupinou i s jejím cílem, vzájemně se podporují a mají pocit sounáležitosti. Činnost skupiny se nyní může zaměřit pouze na dosahování cílů, kvůli kterým byla vytvořena.

**Poslední fázi** je ukončení činnosti skupiny. Ukončení by nemělo být neočekávané a náhlé, ale mělo by být připravené a dopředu jasně stanovené. Vývoj skupiny má od počátku směřovat k této fázi, aby byli členové schopni nadále jednat samostatně a využívat nových dovedností, znalostí získaných při skupinové práci i v životě mimo skupinu. Na konci činnosti skupiny by měla mít své místo reflexe a vyhodnocení zkušeností získaných během skupinové práce.

### **7.3 Průběh realizace aktivit Job klubů**

#### ***Výběr členů***

Výběr členů, kteří by se mohli stát účastníky určitého typu Klubu práce, provádí zprostředkovatelé zaměstnání. Není to ale podmínkou. Nezaměstnaní, kteří jsou evidovaní na úřadu práce se mohou přihlásit také sami. Obvykle jsou jasně stanovena kritéria výběru vzhledem k určitému typu Klubu práce (existují např. Job kluby pro dlouhodobě nezaměstnané, pro absolventy škol, ženy po mateřské dovolené...). I přesto, že všichni klienti úřadu práce mají stejná práva a povinnosti, možnosti jejich uplatnění na trhu práce či v dalším získávání potřebných znalostí a dovedností se různí. Typy Job klubů se obvykle liší podle cílové skupiny, ale ani toto nemusí být striktně stanoveno.

Nelze jednoznačně říci, zda je pro získání nových dovedností při skupinové práci výhodnější homogenní nebo heterogenní skupina. Homogenní skupinu tvoří lidé,

kteří mají přibližně stejný problém, stupeň vzdělání a jsou přibližně stejného věku. Takovým skupinám většinou chybí potřebná dynamika. Určitá stejnorodost je sice výhodnější pro vedoucího Klubu práce (z hlediska homogenity problémů a dovedností účastníků), ale určité stereotypy myšlení a sebeobrané mechanismy mohou být překážkou při dosahování cílů Job klubu. Oproti tomu heterogenní skupiny mají díky své pestrosti a různorodosti co do názorů, věku i vzdělání lepší dynamiku. Existuje zde větší možnost předávat si vzájemně zkušenosti, různé názory a pohledy na určitý problém.

### ***První kontakt***

Na první schůzce by se měl vedoucí Job klubu představit a informovat účastníky o organizačních záležitostech (např. o úloze Klubu práce, o jeho cílech a časech setkání, právech a povinnostech, které vyplývají z členství v Klubu práce apod.). Také účastníci Job klubu se v této fázi vzájemně představí - existují různé formy vzájemného seznámení, záleží na složení skupiny a na situaci. První kontakt a vzájemné představení jsou velmi důležitým okamžikem ve vývoji skupiny. Stanovují se také pravidla jednání a chování.

Na první schůzce mají členové Klubu práce obvykle rozdílná očekávání toho, co jim účast v Job klubu přinese, čeho se obávají, co očekávají od ostatních účastníků. Je dobré všechna tato očekávání zformulovat (např. sepsat na papír a nechat vyvěšené po celou dobu trvání Klubu práce) a vzájemně si je sdělit. Tento jakýsi „kontrakt“ pak slouží v průběhu celého Job klubu, lze se na očekávání účastníků odvolávat. V první fázi Job klubu se písemně sepíše dohoda o spolupráci účastníka s oddělením poradenství. z dohody vyplývají určité povinnosti, např. respektovat klubová pravidla nebo pravidelně navštěvovat Klub práce. Pokud poruší dohodu o členství, je z Klubu práce vyloučen a vrátí se zpět ke svému zprostředkovateli zaměstnání.

### ***Skupinová setkání***

Průběh a počet jednotlivých skupinových setkání se liší v závislosti na typu Klubu práce. Jejich náplň stanovují lektoři individuálně, a proto se jí zde nebudu podrobněji zabývat.

### ***Ukončení Job klubu***

Při posledním setkání účastníků Job klubu by mělo dojít k vyhodnocení „kontraktu“, který byl využíván po celou dobu činnosti Job klubu. Výsledky vyhodnocení pak slouží jako zpětná vazba k ověření toho, zda bylo cílů skupinové práce dosaženo. Užitečné jsou také pro možnost přizpůsobení náplně činnosti dalších Klubů práce. V závěru Job klubu by měli průběh celé skupinové práce zhodnotit a shrnout vedoucí i sami účastníci. Ke zhodnocení se obvykle používá dotazník. Dále je možné hodnotit výsledky Job klubu s delším časovým odstupem (několik týdnů až měsíců), což slouží pro vedoucího Klubu práce jako zpětná vazba o tom, komu a v jaké míře byl Klub prospěšný. Po ukončení Job klubu se uchazeč o zaměstnání vrací zpět ke svému zprostředkovateli (pokud nenastoupil do zaměstnání).

Tento průběh Job klubu je pouze modelový a byl popsán na základě dostupných informací z úřadů práce. Jelikož neexistují jasně daná a jednotná pravidla (pouze doporučení) jak vést Job kluby, upravují si jednotlivé úřady práce své Job kluby podle vlastních potřeb a podle potřeb uchazečů o zaměstnání. Je zde tedy kladen velký důraz na osobu vedoucího, který musí sestavit program Job klubu, jež by odpovídal potřebám určité předem vytipované skupiny nezaměstnaných.

## 8 Role Job klubů při získávání a rozvoji klíčových kompetencí (vlastní dotazníkové šetření)

### 8.1 Výzkumný problém a cíle výzkumu

Dovednosti, znalosti a schopnosti, které jsou základem klíčových kompetencí potřebných pro uplatnění na trhu práce, si osvojujeme již během povinného školního vzdělávání. Všechny kompetence je ale potřeba dále rozvíjet, a to i po ukončení školního vzdělávání. Na dosavadní teoretická východiska práce úzce navazuje dotazníkové šetření, ve kterém se mj. pokouším ověřit, nakolik moje teoretická reflexe odpovídá praxi.

Cílem mého výzkumu bylo popsat a zhodnotit, jakou roli při rozvíjení nebo osvojování si příslušných klíčových kompetencí pro získání zaměstnání hrají tzv. Job kluby, jejichž úkolem je právě napomáhat nezaměstnaným získat znalosti, schopnosti a dovednosti nezbytné pro získání a udržení si zaměstnání.

Job kluby v žádném případě nenahrazují školské vzdělávací instituce. Je proto zřejmé, že jejich náplní není rozvoj všech znalostí, dovedností a schopností, ze kterých se jednotlivé kompetence skládají (tak jako např. v Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání). Snažila jsem se tedy především zjistit:

- na rozvíjení kterých kompetencí se Job kluby zaměřují,
- podle jakých metodických pokynů se lektoři Job klubů řídí, popř., rozvíjení kterých znalostí, dovedností a schopností v nich postrádají,
- zajímal mne také vlastní názor pracovníků úřadů práce ve vztahu ke klíčovým znalostem, dovednostem a schopnostem pro uplatnění na trhu práce,
- dále jsem sledovala tyto faktografické údaje:
  - a) zastoupení účastníků Job klubů podle nejvyššího dosaženého vzdělání
  - b) úspěšnost absolventů Job klubů při hledání zaměstnání.

V dotazníku (viz. Příloha), který jsem pro účely výzkumu vytvořila, jsem termín kompetence záměrně neuváděla (na úřadech práce s tímto pojmem nepracuji), použila jsem pouze označení schopnosti, znalosti, dovednosti.

## 8.2 Realizace výzkumu

Pro získání potřebných informací (faktografických údajů, ale také názorů a postojů respondentů) jsem použila metodu dotazníkového šetření. Tato metoda byla zvolena vzhledem k omezeným dostupným zdrojům a geografické členitosti výzkumného vzorku.

V rámci šetření byli osloveni pracovníci úřadů práce, kteří v minulosti vedli nebo v současné době vedou Job klub. Úřady práce jsem vybírala tak, aby ve výsledném vzorku byl zastoupen vždy alespoň jeden z každého kraje. Rozhodujícím kritériem byla skutečnost, zda na příslušném úřadu práce probíhá nebo probíhal Job klub a také ochota pracovníků vyplnit dotazník. Dotazníky byly rozeslány formou elektronické pošty na základě předchozí telefonické dohody s příslušnými pracovníky, a to celkem na 15 úřadů práce v České republice. Z tohoto počtu jsem zpět obdržela 11 vyplněných dotazníků (tj. návratnost 73%).

## 8.3 Zjištěné výsledky

Otázka č. 1: **Existuje na úřadu práce, kde pracujete, skupinové poradenství, tzv. Job klub?**

Vzhledem k tomu, že dotazníky byly zasilány pouze na úřady práce, kde tzv. Job kluby probíhaly nebo probíhají, všech 11 respondentů odpovědělo na první otázku kladně.

Otázka č. 2: **Podle jakých metodických pokynů se při sestavování a vedení jednotlivých typů Job klubů řídíte?**

Otázka byla do dotazníku zařazena, protože z dostupných informací úřadů práce není zcela zřejmé, podle jakých metodických pokynů se lektoři Job klubů řídí.



Nicméně je možné předpokládat, že právě tyto pokyny budou náplň Job klubů výraznou měrou určovat. Odpovědi jednotlivých respondentů: viz. tabulka č. 5.

**Tabulka č. 5: Podle jakých metodických pokynů se při sestavování a vedení jednotlivých typů Job klubů řídíte?**

Odpovědi respondentů	Počet odpovědí
Oficiální materiály jsou minimální, okrajové, základem je vlastní zkušenost a práce v oboru, záleží na složení účastníků, jejich zájmu...	6
Základem je školení MPSV prostřednictvím školicích center + příručka	4
Metodické pokyny nebyly vypracovány	1
Metodické pokyny MPSV	1
Vlastní materiály, žádné metodické pokyny	1

I přes různorodost odpovědí je zřejmé, že sestavování a vedení jednotlivých typů Job klubů na oslovených úřadech práce je převážně „v rukou“ lektorů – oficiální materiály (ze školení MPSV) jsou využívány pouze jako okrajový zdroj.

**Otázka č. 3: Které znalosti, schopnosti a dovednosti jsou podle Vás klíčové pro uplatnění na trhu práce?**

Zajímalo mne, nakolik se vlastní názor pracovníků úřadů práce na klíčové znalosti, schopnost a dovednosti shoduje s náplní Job klubů a nakolik také odpovídá mé teoretické reflexi. Ze získaných odpovědí vyplynulo, že názor pracovníků úřadů práce se převážně shoduje se znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, na jejichž rozvoj se Job kluby zaměřují, (což ostatně odpovídá zjištění, že náplň činnosti Job klubů je převážně určována na základě vlastního uvážení lektorů – viz ot. č. 2).

V dotazníku pracovníci úřadů práce uvedli rovněž některé znalosti, schopnosti a dovednosti, které považují za klíčové, ale v Job klubu nedochází k jejich rozvíjení. Jde především o znalost práce na PC a znalost cizích jazyků. Je to dáno tím, že jejich rozvíjení je sice pro uplatnění na trhu práce důležité, ale není v kompetenci

činnosti Job klubů. Jak jsem již uvedla, Job klub nemůže sloužit jako náhrada za školské vzdělávací instituce. Otázkou ovšem zůstává, kde by k dalšímu rozvoji těchto znalostí, schopností a dovedností (po ukončení školního vzdělávání) mělo docházet. Část sice pokrývají rekvalifikační kurzy (např. PC gramotnost), ale k rozvíjení např. znalosti cizích jazyků nikde nedochází a je ponecháno zcela na dobrovolnosti uchazečů o zaměstnání.

**Otázka č. 4: Je součástí náplně Job klubů rozvíjení uvedených schopností, znalostí, dovedností?**

Pro tuto otázku jsem jednotlivé kompetence rozdělila na znalosti, schopnosti a dovednosti, ze kterých se skládají. Podle dostupných informací jsem sice předpokládala, že rozvíjení některých znalostí/schopností/dovedností není v náplni činnosti Job klubů, ale dotazníkem jsem si tuto skutečnost chtěla ověřit. Jednalo se zejména o kompetenci občanskou a o rozvíjení znalosti cizích jazyků. Výsledné odpovědi respondentů na otázku č. 4 (viz tabulka č. 6) toto potvrdily.

**Tabulka č. 6: Je součástí náplně Job klubů rozvíjení těchto schopností / znalostí / dovedností?**

Možnosti odpovědí	Počet respondentů			
	Vůbec ne	Pouze okrajově	Částečně ano	Převážně ano
Sebeprezentace	0	0	0	11
Komunikace	0	0	3	8
Práce s informacemi, informačními zdroji	0	3	0	8
Sebereflexe	0	1	4	6
Rozeznávat své vlastní vzdělávací potřeby	0	2	4	5
Schopnost pracovat v týmu	0	5	6	0
Dovednost řešit problémy	0	8	3	0
Život v multikulturní společnosti, ekologické povědomí	7	3	0	1
Počítačová gramotnost	1	10	0	0
Znalost cizích jazyků	11	0	0	0

Z šetření vyplynulo, že Job kluby se nejvíce zaměřují na rozvíjení kompetence personální (v dotazníku tuto kompetenci představovaly dovednost sebereflexe a sebe prezentace). Z kompetence interpersonální se Job kluby zaměřují převážně na dovednost komunikace, méně na schopnost spolupracovat v týmu a vůbec na rozvíjení znalosti cizích jazyků (již jsem uvedla, že rozvíjení této schopnosti nespadá do kompetencí činností Job klubů). Z kompetence informační se Job kluby z velké části zaměřují na práci s informacemi a informačními zdroji, PC gramotnost rozvíjejí pouze okrajově (PC gramotnost je záležitostí rekvalifikačních kurzů). Na otázku, zda je součástí náplně Job klubů dovednost řešit problémy, odpověděla většina respondentů, že pouze okrajově. Kompetence k učení je na 2 sledovaných úřadech práce rozvíjena pouze okrajově, na 4 částečně a na 5 převážně. K rozvíjení občanských kompetencí na 7 úřadech práce vůbec nedochází a na 3 pouze okrajově.

**Otázka č. 5: Na rozvíjení kterých dalších znalostí, dovedností či osobnostních vlastností se při vedení Job klubů zaměřujete?**

Tato otázka respondentům umožňuje specifikovat činnosti, kterým se v Job klubech sice věnují, ale které nedokázali zařadit do příslušných kategorií otázky předchozí. Odpovědi viz. tabulka č. 7.

**Tabulka č. 7: Na rozvíjení kterých dalších znalostí, dovedností či osobnostních vlastností se při vedení Job klubů zaměřujete?**

Odpovědi respondentů	Počet respondentů
Tvorba CV	5
Telefonování, nácvik přijímacího pohovoru, řeči těla, komunikace se zaměstnavatelem, práce s písemnou dokumentací	4
Posilování sebevědomí	3
Asertivita	3
Hledání motivace	2
Rozvíjení pozitivního myšlení	1
Techniky vyhledávání pracovních příležitostí	1
Práce se stresem	1
Psychologický test pracovní nebo bilanční diagnostiky	1
Právní minimum z oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí	1

Všechny tyto další znalosti, dovednosti a vlastnosti, které respondenti uvedli, lze přiřadit jednotlivým kompetencím, které jsem stanovila jako klíčové pro uplatnění na trhu práce (viz následující tabulka).

**Tabulka č. 8: Přřazení odpovědí respondentů k příslušným kompetencím.**

Odpovědi respondentů	Příslušné kompetence
Tvorba CV	Kompetence personální
Telefonování, nácvik přijímacího pohovoru, řeči těla, komunikace se zaměstnavatelem	Kompetence interpersonální
Posilování sebevědomí	Kompetence personální
Aktivita	Kompetence interpersonální
Hledání motivace	Kompetence personální
Rozvíjení pozitivního myšlení	Kompetence personální
Práce s písemnou dokumentací, techniky vyhledávání pracovních příležitostí	Kompetence informační
Práce se stresem	Kompetence personální
Psychologický test pracovní nebo bilanční diagnostiky	Kompetence k učení
Právní minimum z oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí	Kompetence informační

**Otázka č. 6: Chybí Vám v náplni činnosti Job klubů nějaká oblast, které se metodické materiály, jež máte k dispozici, nevěnují? Na které znalosti, schopnosti a dovednosti by se podle vás měly Job kluby více orientovat?**

Odpovědi na tuto otázku byly velmi různorodé, proto jsem je pro větší přehlednost zpracovala do tabulky č. 9.

**Tabulka č. 9: Chybí Vám v náplni činnosti Job klubů nějaká oblast, které se metodické materiály, jež máte k dispozici, nevěnují?**

Odpovědi respondentů	Počet odpovědí
Náplň Job klubu je v kompetenci poradce/lektora, který může činnosti doplnit podle potřeby, Job klub si sestavujeme sami, podle potřeb našich, klientů...	4
Práce s internetem	3
Informace o personálních agenturách, job serverech, o práci v zahraničí	3
Pracovně-právní vztahy	2
Neexistuje jednotná metodika, jak vést Job kluby	2
Je potřeba osvojit si obecné základy obsluhy PC – v rámci Job klubu však není dostatek času (lze doporučit rekvalifikační kurz)	1
Činnost více orientovat na účastníka – utřídit si priority, vést k větší zodpovědnosti...	1
Používám testy profesní diagnostiky	1

**Otázka č. 7: Můžete-li, uveďte, prosím, přibližné zastoupení účastníků Job klubů podle nejvyššího dosaženého vzdělání.**

Otázka č. 7 byla pouze informativní, chtěla jsem získat alespoň přibližný přehled o zastoupení účastníků Job klubů podle dosaženého vzdělání. Obecně lze říci, že nejméně účastníků Job klubů tvoří absolventi s vyšším odborným vzděláním, nejvíce naopak z řad absolventů středního vzdělání bez maturity. Odpovědi respondentů (2 respondenti údaje nevyplnili) viz tabulka č. 10.

**Tabulka č. 10: Přibližné zastoupení účastníků Job klubů podle nejvyššího dosaženého vzdělání.**

Dosažené vzdělání účastníků Job klubů	Odpovědi respondentů (%)										Průměr (%)
Základní	20	20	45	8	20	20	10	60	25	25,3	
Střední bez maturity	50	60	25	45	10	50	36	30	25	36,8	
Střední s maturitou	25	15	20	45	40	25	40	6	40	28,4	
Vyšší odborné	1	3	5	1	10	1	4	2	5	3,6	
Vysokoškolské	4	2	5	1	20	4	10	2	5	5,9	
Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Uvedené údaje jsou u 5 respondentů přibližným odhadem, u jednoho respondenta jsou získány z oficiální statistiky, 3 respondenti zdroj údajů neuvodli.

Otázka č. 8: **Je, dle Vašeho názoru (případně na základě statistik), možné říci, že absolventi Job klubů jsou při hledání zaměstnání ve srovnání s ostatními uchazeči úspěšnější?**

V této otázce jsem se snažila zjistit, jaká je úspěšnost absolventů Job klubů ve srovnání s ostatními uchazeči o zaměstnání. Nejvíce respondentů (6) odpovědělo, že absolventi jsou při hledání zaměstnání mnohem úspěšnější, podle 4 dotazovaných jsou jen velmi mírně úspěšnější a jeden respondent odpověděl, že jsou přibližně stejně úspěšní. Komentáře respondentů k této otázce viz tabulka č. 11.

**Tabulka č. 11: Komentář respondentů k úspěšnosti absolventů Job klubů při hledání zaměstnání ve srovnání s ostatními uchazeči.**

Komentář respondentů	Počet respondentů
Absolventi Job klubů jsou sebevědomější, mají větší přehled o trhu práce, mají více informací	4
Úspěšnost je těžko srovnatelná, záleží na složení skupiny, aktuální nabídce volných pracovních míst	2
U absolventů Job klubů došlo k odstranění bázně z pohovorů a zlepšení komunikačních dovedností	2

## 8.4 Diskuse

Z výše uvedených zjištění vyplynulo, že:

- Pro funkci Job klubů je důležitá role lektora (na něm závisí nejen průběh Klubu práce, ale také vytvoření jeho koncepce a obsahu).**

Přestože základem pro činnost lektora Job klubu je školení MPSV a metodická příručka, oficiální materiály jsou vnímány jako nedostačující a využívány jsou pouze okrajově. Velký důraz je proto kladen na vlastní zkušenosti pracovníků úřadů práce. To, že náplň jednotlivých typů Job klubů závisí z velké míry na osobě lektora (dále např. na složení skupiny, potřebách účastníků trhu práce...) potvrzuje také fakt, že názory pracovníků úřadů práce na klíčové znalosti/schopnosti/dovednosti pro

uplatnění na trhu práce se v podstatě shodují s těmi, na jejichž rozvíjení se pak Job kluby zaměřují.

**2. Ačkoli pojem „klíčové kompetence“ nebyl v dotazníku záměrně použit (jednotlivé kompetence byly zastoupeny v podobě znalostí / schopností / dovedností, ze kterých se skládají), Job kluby prakticky všechny tyto kompetencí rozvíjí.**

Odpovědi respondentů jsme převedli na jednotlivé kompetence a následně jsme sestavili následující indexy míry zastoupení jednotlivých klíčových kompetencí v činnosti Job klubů. Tyto indexy zohledňují váhu jednotlivých odpovědí a zastoupení jednotlivých kompetencí v počtu položek tabulky č. 6. Index  $I_1$  počítá se všemi pozitivními odpověďmi (tj. "pouze okrajově" = 1 bod, "částečně ano" = 2 body a "převážně ano" 3 body), index  $I_2$  zahrnuje pouze odpovědi "částečně ano" (1 bod) a "převážně ano" (2 body).

**Tabulka č. 12: Míra zastoupení jednotlivých klíčových kompetencí v činnosti Job klubů.**

Příslušná kompetence	Počet respondentů				$I_1$ (max. 33)	$I_2$ (max. 22)
	Vůbec ne	Pouze okrajově	Částečně ano	Převážně ano		
K. personální	0	1	4	17	30	19
K. k učení	0	2	4	5	25	14
K. interpersonální	0	5	9	8	23,5	12,5
K. informační	1	13	0	8	18,5	8
K. k řešení problémů	0	8	3	0	14	3
K. občanské	7	3	0	1	6	2

Z tabulky vyplývá, že v činnosti Job klubů výrazně převažuje kompetence personální, dále kompetence k učení a interpersonální, zatímco kompetence informační je zastoupena na průměrné úrovni (přičemž můžeme říci, že potřebu jejího posílení si lektori Job klubů uvědomují – viz níže). Výrazně méně jsou zastoupeny kompetence k řešení problémů a zejména kompetence občanské.

Srovnáme-li tato zjištění s údaji zmíněnými v páté kapitole (Důležitost znalostí, dovedností a schopností pro úspěšné uplatnění na trhu práce podle jednotlivých úrovní vzdělání dle názorů pracovníků úřadů práce), dojdeme k následujícím závěrům: v činnosti Job klubů dle našeho zjištění oproti očekávání poměrně výrazně dominují kompetence personální, zatímco výrazně méně jsou zastoupeny kompetence informační; kompetence k učení a kompetence interpersonální jsou v činnosti Job klubů zastoupeny přibližně dle očekávání (viz tabulka č. 13).

**Tabulka č. 13**

Příslušná kompetence	pozice dle dotazníkového šetření (výpovědi lektorů Job klubů)	pozice dle hodnocení ve výzkumu ISA (viz 5. kapitola)
K. personální	1	3
K. k učení	2	1
K. interpersonální	3	3
K. informační	4	2
K. k řešení problémů	5	---
K. občanské	6	---

### **3. Podle vlastních názorů lektorů chybí v náplni činnosti Job klubů rozvíjení některých kompetencí.**

Jde především o kompetence informační – práce s internetem a základní osvojení obsluhy PC (což prozatím z důvodu vyšší finanční a časové náročnosti do činnosti Job klubů nespadá). Dále je možné předpokládat, že posilovány budou rovněž kompetence informační a kompetence k učení, konkrétně vyhledávání informací o personálních agenturách, job serverech, práci v zahraničí a schopnost orientovat se v pracovně-právních vztazích.



4. Z celkového počtu absolventů Job klubů tvoří největší podíl lidé s ukončeným středním vzděláním bez maturity, nejmenší naopak s ukončeným vyšším odborným vzděláním.

Procentuelní zastoupení účastníků Job klubů podle dosaženého vzdělání zhruba odpovídá celkovému procentuelnímu zastoupení v souboru všech nezaměstnaných. Jedinou skupinou, která je v Job klubech zastoupena méně než v celkové populaci nezaměstnaných, jsou lidé se středním vzděláním bez maturity; podrobněji viz. tabulka č. 14.

**Tabulka č. 14: Účastníci Job klubů ve srovnání s % nezaměstnaných podle vzdělání.**

Dosažené vzdělání	Účastníci Job klubů (%)	Nezaměstnaní podle údajů ČSÚ <sup>25</sup> 4. čtvrtletí 2005 (%)	Rozdíl
Základní	25,3	24,1	+ 1,2
Střední bez maturity	36,8	47,8	- 11,00
Střední s maturitou	28,4	23,5	+ 4,9
Vyšší odborné	3,6	4,6	+ 4,9
Vysokoškolské	5,9		

5. Dle hodnocení lektorů Job klubů jsou jejich absolventi (ve srovnání s ostatními uchazeči) při hledání zaměstnání úspěšnější. Obecně lze říci, že Job kluby napomáhají k získání zaměstnání, nemáme však dostupné statistiky, abychom mohli efekty Job klubů zmapovat důkladněji.

6. Zjištění dotazníkového šetření korespondují s teoretickou reflexí problematiky klíčových kompetencí aktuálně probíhající v odborné literatuře. Ačkoli pracovníci Job klubů s pojmem "klíčové kompetence" zatím nepracují, na jejich rozvoj se ve své činnosti *de facto* zaměřují.

<sup>25</sup> <http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3101-05>

## Závěr

V současnosti se na učení pohlíží jako na celoživotní proces, který by měl každému pomoci k naplnění osobního i pracovního života. Vystává tedy potřeba, aby si žáci již během základního vzdělávání osvojili určité klíčové kompetence (tj. znalosti, dovednosti a hodnoty), které budou potřebovat pro další studium, výkon povolání i pro úspěšný život ve společnosti. Osvojení si těchto kompetencí během povinného vzdělávání je základem pro jejich další a trvalý rozvoj.

Osvojení si základů klíčových kompetencí během základního vzdělávání je rovněž důležitou podmínkou pro zapojení se do procesu celoživotního učení. Jejich osvojení na základní úrovni je předpokladem pro to, aby mohly být dále rozvíjeny, ať již v osobním, ale zejména v pracovním životě. Na trhu práce je totiž důležitá aplikace získaných znalostí, schopností a dovedností, ze kterých se jednotlivé kompetence skládají. Přesto, že důležitost těchto kompetencí se liší v závislosti na různých pracovních pozicích a úrovni získaného vzdělání, lze obecně identifikovat některé kompetence, které jsou pro uplatnění na trhu práce klíčové, tj. obecně využitelné a nezbytně potřebné.

Na rozvoj klíčových kompetencí pro získání zaměstnání se v rámci služeb úřadů práce zaměřují tzv. „Job kluby“, které, jak se ukazuje, mohou sehrát významnou roli při nabývání a posilování vybraných znalostí či dovedností. Nedochází zde však k rozvoji všech kompetencí, což je dáno především celkovou náplní a zaměřením Job klubů. Nejsou totiž součástí formálního školského vzdělávacího systému a nemohou být pokládány ani za jeho náhradu. Otázkou, která z výše uvedeného vyplývá, tedy je, které instituce by (v rámci systému podpory celoživotního učení) měly rozvíjet ostatní složky jednotlivých kompetencí. Vzhledem k tomu, že v České republice není pro další vzdělávání dospělých dosud vytvořen ucelený systém, ponechávám tuto otázku otevřenou.

## 9 Seznam literatury

- BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení : východiska, metody, cvičení a hry*. Přel. D. Lisá. Praha: Portál. 2001. 373 s. Přel. z: Kursbuch Schlüsselqualifikationen. ISBN 80-7178-479-6.
- JANIŠ, K., KRAUS, B., VACEK, P. *Kapitoly ze základů pedagogiky*. Hradec králové: Gaudeamus, 2005. 163 s. 2. vyd. ISBN 80-7041-019-1.
- JŮVA, V. *Základy pedagogiky pro doplňující pedagogické studium*. Brno: Paido, 2001. 118 s. ISBN 80-85931-95-8.
- KRÜGER, W. *Vedení týmů – jak sestavit, organizovat a povzbuzovat pracovní tým*. Přel. Ing. P. Kunst, CSc. Praha : Grada Publishing a.s., 2004. 112 s. Přel. z: Teams führen, 2., durchgesehene Auflage. ISBN 80-247-0780-2.
- MŠMT : *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*. Praha, 2004.
- PALÁN, Z. *Lidské zdroje – výkladový slovník*. Praha : Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
- PALÁN, Z., RÝZNAR, L. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. Hradec králové: Gaudeamus, 2000. 127 s. ISBN 7074-879-6.
- PRŮCHA, J. *Přehled pedagogiky*. Praha: Portál, 2000. 269 s. ISBN 80-7178-399-4.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2003, 4. aktualizované vydání, 322 s. ISBN 80-7178-772-8.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995, 292 s. ISBN 80-7178-029-4.
- RÝDL, K. *Inovace školských systémů*. Praha : ISV nakladatelství, 2003. 281 s. ISBN 80-86642-14-8.
- SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha : Grada Publishing a.s., 2003, 108 s. ISBN 80-247-0612-1.

### Internetové zdroje

*Europa* [online]. Posl. úpravy 1.12.2005 [cit. 2006-03-12]. Dostupné na WWW:<<http://www.europa.eu.int>>.

*Český statistický úřad* [online]. Posl. úpravy 20.4.2006 [cit. 2006-04-20]. Dostupné na WWW:<<http://www.czso.cz>>.

HUČÍNOVÁ, L. *Koncepce klíčových kompetencí*. [online]. Praha: Výzkumný ústav pedagogický, 2005 [cit. 2005-11-18]. Dostupné na WWW:<<http://www.vuppraha.cz/index.php?op=sections&sid=175>>.

HUČÍNOVÁ, L. *Od dovedností ke kompetencím*. [online]. Praha: Výzkumný ústav pedagogický, 2005 [cit. 2005-11-20]. Dostupné na WWW:<<http://www.vuppraha.cz/index.php?op=sections&sid=174>>.

*Klíčové kompetence – vznikající pojem ve všeobecném povinném vzdělávání*. [online]. Posl. úpravy 11.3.2006 [cit. 2006-04-05]. Dostupné na WWW:<<http://www.eurydice.org/Documents/survey5/cs/CCCS.pdf>>.

*Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. Posl. úpravy 18.4.2006 [cit. 2006-04-20]. Dostupné na WWW:< <http://www.nuov.cz>>.

TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2004*. [online]. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2004 [cit. 2006-04-20]. Dostupné na WWW:<[http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani\\_a\\_trh\\_prace/uplatneni\\_absolventu\\_skol/nazory\\_UP.pdf](http://www.nuov.cz/public/File/vzdelavani_a_trh_prace/uplatneni_absolventu_skol/nazory_UP.pdf)>.

*Ústav pro informace ve vzdělávání* [online]. Posl. úpravy 17.4.2006 [cit. 2006-04-18]. Dostupné na WWW:<<http://www.uiv.cz>>.

*Výzkumný ústav pedagogický v Praze* [online]. Posl. úpravy 19.4.2006 [cit. 2006-04-20]. Dostupné na WWW:<<http://www.vuppraha.cz>>.

#### **Poznámka:**

*Při zpracování této bakalářské práce byly dále použity interní pracovní materiály Úřadů práce v Českých Budějovicích a Domažlicích.*

## Seznam příloh

Dotazník použitý pro výzkum.

## Dotazník

<b>1. Existuje na úřadu práce, kde pracujete, skupinové poradenství, tzv. Job klub?</b> Můžete-li, zdůvodněte prosím svoji odpověď (využijte volná pole v pravém sloupci)	
Ano	
Ne	

Pokud jste na první otázku odpověděl(a) kladně, odpovězte prosím i na otázky následující.

<b>2. Podle jakých metodických pokynů se při sestavování a vedení jednotlivých typů Job klubů řídíte?</b>

<b>3. Které znalosti, schopnosti a dovednosti jsou podle Vás klíčové pro uplatnění na trhu práce?</b>

<b>4. Je součástí náplně Job klubů rozvíjení těchto schopností / znalostí / dovedností?</b>				
	<b>Vůbec ne</b>	<b>Pouze okrajově</b>	<b>Částečně ano</b>	<b>Převážně ano</b>
Sebeprezentace (ústní, písemná)				
Sebereflexe (schopnost rozpoznat vlastní přednosti, nedostatky, hodnotit se)				
Komunikace (formulace a prezentace vlastních myšlenek a názorů, dovednost naslouchat druhému...)				
Schopnost spolupracovat v týmu (rozhodovat se, vést, přijmout odpovědnost...)				
Počítačová gramotnost, schopnost využívat informačních technologií...				
Práce s informacemi a informačními zdroji (vyhledávání, třídění, výběr potřebné informace...)				
Znalost cizích jazyků				
Dovednost řešit problémy (tvůřivě / konstruktivně...)				
Rozeznávat své vlastní vzdělávací potřeby, hledat nové zdroje informací, dále se vzdělávat, „pracovat na sobě“...				
Život v multikulturní společnosti, ekologické povědomí...				

**5. Na rozvíjení kterých dalších znalostí, dovedností či osobnostních vlastností se při vedení Job klubů zaměřujete?**

**6. Chybí vám v náplni činnosti Job klubů nějaká oblast, které se metodické materiály, které máte k dispozici, nevěnují? Na které znalosti, schopnosti a dovednosti by se podle Vás měly Job kluby (oproti dnešní situaci) více orientovat? Odpovězte prosím co nejkonkrétněji.**

**7. Můžete-li, uveďte prosím přibližné zastoupení účastníků Job klubů podle nejvyššího dosaženého vzdělání.**

Základní	%	Uvedené údaje jsou: přibližný odhad získány z oficiální statistiky
Střední bez maturity	%	
Střední s maturitou	%	
Vyšší odborné	%	
Vysokoškolské	%	
<b>Celkem</b>	<b>100 %</b>	

**8. Je, dle Vašeho názoru (případně na základě statistik, které vedete), možné říci, že absolventi Job klubů jsou při hledání zaměstnání ve srovnání s ostatními uchazeči:**

mnohem úspěšnější	komentář:
jen velmi mírně úspěšnější	
přibližně stejně úspěšní	
méně úspěšní	

V případě, že existuje statistické srovnání, uveďte prosím, výsledky této statistiky (dle parametrů, které sledujete).

Děkuji za Váš čas a ochotu, které jste věnoval(a) vyplnění dotazníku.

## Abstrakt

Touchová, A. *Klíčové kompetence pro získání zaměstnání a jejich rozvoj v rámci tzv. „Job klubů“*. České Budějovice 2006. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra pedagogiky. Vedoucí práce P. Bauman.

**Klíčové pojmy:** klíčové kompetence, trh práce, Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání, znalosti, schopnosti, dovednosti, celoživotní učení, úřad práce, Job klub.

Práce se zabývá popisem současného stavu problematiky klíčových kompetencí a jejich definicí ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Charakterizuje a identifikuje klíčové kompetence, srovnává je z pohledu trhu práce a z pohledu Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání, podává stručný přehled o problematice klíčových kompetencí ve vybraných evropských zemích. Prezentuje rovněž názory pracovníků úřadů práce na důležitost jednotlivých znalostí, dovedností a schopností pro úspěšné uplatnění na trhu práce a zabývá se klíčovými kompetencemi jako součástí celoživotního učení a jejich rozvíjením v rámci tzv. Job klubů. V návaznosti na teoretické vymezení problematiky je popisována a hodnocena role tzv. „Job klubů“ při rozvíjení nebo osvojování si příslušných klíčových kompetencí pro získání zaměstnání.



## Abstract

### Key Competencies for Getting a Job and Their Development in „Job clubs“

**Key terms:** key competencies, labour market, Framework Education Programme for Primary Education, Employment Service Agency, knowledge, skills, acquirements, lifelong learning, Job club.

The paper deals with the current problems of defining the “key competencies” in connection with the labour market. Several Conceptions of key competencies in selected European countries are described in brief. Next, individual key competencies are identified and defined. Furthermore, key competencies are described from the perspective of the labour market in comparison with competencies defined in the Framework Education Programme for Primary education. The following chapter reports on opinions of Employment Service Agency staff on the importance of individual knowledge/skills/acquirements. Finally, key competencies in the context of lifelong learning and their development in “Job clubs” is outlined. Based on the previously mentioned theoretical grounds, the role of “Job clubs” for developing and acquiring key competencies for getting a Job is described and evaluated.