Vyhodnocení dotazníkového šetření

Záměrem mezinárodního projektu TRAWI (LDV - Transfer inovací) je vypracování návrhů vzdělávacích programů více propojených s hospodářským sektorem a zaměřených na praxi, jež mají reflektovat potřeby zaměstnavatelů a firem působících v chemickém průmyslu. V rámci projektu byl v České republice a Polsku proveden průzkum, který má partnerům projektu pomoci zjistit, jak jednotlivé chemické podniky hodnotí absolventy středních škol z hlediska jejich znalostí, dovedností a kompetencí. Současně měl průzkum ukázat, jakým způsobem a v jakém rozsahu v obou zemích funguje spolupráce mezi podniky a školami. Dalším cílem průzkumu bylo definovat požadovaný profil požadavků kladených na absolventy z pohledu zaměstnavatelů.

Zpráva o vyhodnocení dotazníku je rozdělena do tří částí. V prvních dvou částech jsou prezentovány jednotlivé odpovědi a komentáře respondentů v Polsku a České republice. Třetí část obsahuje porovnání a shrnutí výsledků průzkumu v obou zemích.

**Polsko**

V Polsku bylo osloveno celkem 150 podniků prostřednictvím těchto institucí: Polská komora chemického průmyslu (Polska Izba Przemysłu Chemicznego), Svaz zaměstnavatelů Polské sklo (Związek Pracodawców Polskie Szkło), Celopolský odborový svaz (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych), Nezávislé samosprávné odbory „Solidarita“ (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”). Podniky přímo telefonicky kontaktoval také Průmyslový odborový svaz chemického, sklářského a keramického průmyslu v Polsku (Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego w Polsce). Návratnost dotazníků byla poměrně nízká, vrátilo se 12 vyplněných dotazníků (návratnost 8 %). Většina dotazovaných podniků působí ve výrobní oblasti. 3 z dotazovaných firem se zabývají výzkumem/vývojem a 3 poskytují služby/poradenství. 6 z 12 dotazovaných podniků působí v odvětví základní chemie. Podrobné rozdělení podniků podle jejich zaměření je uvedeno v Grafu 1.

**Graf 1**: Rozdělení podniků dle specializace v Polsku

Výsledky průzkumu reprezentují názory podniků ze 4 polských regionů. 6 z dotazovaných podniků působí v regionu Kujavsko-pomořského vojvodství, 2 podniky působí na celém území Polska; 1 podnik ve Slezsku; 1 podnik v Dolnoslezském vojvodství a 1 v Malopolském vojvodství, ale i v sousední České republice (ilustrace viz obr. č. 1). Působnost dvou podniků sahá za hranice Polska také do EU, Ruska, na Ukrajinu a do Běloruska.



 **Obr. 1**: Polské regiony

Velikost jednotlivých dotazovaných podniků je rozdílná. Nejmenší podnik má 13 zaměstnanců, největší více než 2080 (průměrný počet zaměstnanců je 625). Jeden podnik tyto informace neuvedl. Stáří jednotlivých podniků je také velmi rozdílné, a to v rozpětí od 5 do 117 let. V průměru existují podniky na trhu 43 let (jeden podnik tuto informaci neuvedl).

**Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku:**

* **7**
* **7**
1. **Je pro Vás v současné době složité získat kvalifikované zaměstnance?**

10 z dotazovaných organizací odpovědělo „ano“ (83 %), 2 organizace „ne“ (17 %).

1. **Přijímáte absolventy?**

9 z 12 dotazovaných organizací odpovědělo „ano“ (82 %), 2 organizace „ne“ (18 %). 1 respondent na tuto otázku neodpověděl. Byla uvedena řada důvodů blíže vysvětlujících odpovědi. Existuje pouze málo chemických středních škol, školy nedrží krok s rychlým technickým rozvojem v oboru. Absolventi tak mají pouze málo zkušeností s prací s přístroji a zařízením. Podniky přijímají převážně absolventy s akademickým vzděláním (jako vedoucí pracovníky), se středním vzděláním s výučním listem nebo s maturitou z chemických předmětů nebo jiných technických předmětů. Také bylo zdůrazněno, že absolventi s maturitou jsou odpovědní a vyplatí se do nich investovat a zapracovat je.

1. **Přihlížíte při výběru nových zaměstnanců k délce a četnosti praxe uchazeče?**

6 z dotazovaných organizací odpovědělo „ano“ (55 %), 5 organizací „ne“ (45 %). Jedna organizace na tuto otázku neodpověděla.

1. **Vykonávají ve Vašem podniku odborný výcvik žáci středních odborných škol nebo učilišť?**

6 z dotazovaných organizací odpovědělo „ano“ (50 %), 6 organizací „ne“ (50 %). Jako tři největší překážky uvádějí respondenti legislativu, věk žáků a finance. Také u této otázky respondenti znovu zdůrazňují, že není dostatek škol, s nimiž by podnik mohl spolupracovat.

1. **Podílíte se na tvorbě vzdělávacího programu střední odborné školy nebo učiliště ve Vašem regionu?**

5 z dotazovaných organizací odpovědělo „ano“ (42 %), 7 organizací „ne“ (58 %). Ze 7 organizací, které na tuto otázku odpověděly „ne“, by 2 respondenti byli ochotni ke spolupráci se školami, 2 nikoli a 3 respondenti na tuto otázku odpověděli „nevím“.

1. **Spolupracujete jinak se středními odbornými školami nebo učilišti ve Vašem regionu?**

Dotazované organizace označily všechny nabízené možnosti spolupráce. Podrobnosti jsou uvedené v Grafu 2. Nejčastěji podniky vzdělávají učitele, organizují exkurze a prohlídky provozu a podporují žáky finančně jako sponzoři.

**Graf 2:** Oblasti spolupráce dotazovaných organizací se školami v Polsku

1. **Myslíte si, že vzdělávací programy středních odborných škol a učilišť odpovídají požadavkům pracovního trhu?**

8 z dotazovaných organizací odpovědělo „spíše ne“ (67 %), 2 organizace „spíše ano“ (17 %), 1 organizace odpověděla „ne“ (8 %), 1 organizace „nevím“ (8 %).

1. **Zastáváte názor, že absolventi středních odborných škol a učilišť mají dostatečné teoretické znalosti?**

8 z dotazovaných organizací odpovědělo „spíše ano“ (67 %), 1 organizace „ano“ (8 %), 2 organizace „spíše ne“ (17 %) a 1 organizace „ne“ (8 %). Absolventům chybí především znalosti nových technologií, strojů a zařízení.

1. **Zastáváte názor, že absolventi mají dostatečné praktické dovednosti?**

6 z dotazovaných organizací odpovědělo „spíše ne“ (50 %), 4 „spíše ano“ (34 %), 1 organizace odpověděla „ano“ (8 %) a 1 „ne“ (8 %). Dotazovaní zastávají názor, že absolventi především neumějí dostatečně dobře zacházet s přístroji (např. obsluhovat kontrolní a měřicí přístroje).

1. **Zastáváte názor, že absolventi středních odborných škol a učilišť absolvují během studia dostatečnou praxi na pracovišti?**

10 z dotazovaných organizací odpovědělo „ne“ (83 %), 2 organizace odpověděli na otázku „nevím“ (17 %).

1. **Jaké odborné dovednosti dle Vašeho názoru nejvíce chybí absolventům?**

Mezi odbornými dovednostmi pro práci v laboratoři respondenti nejčastěji uvádějí dovednost provádění chemických analýz na základě výrobní a analytické dokumentace (více informací obsahuje Graf 3).

**Graf 3**: Odborné kompetence pro práci v laboratoři, které chybí absolventům dle polských respondentů.

Pro práci ve výrobě absolventům dle vyjádření respondentů chybí především tyto tři odborné kompetence: řízení technologických procesů v chemické výrobě a v jiných oborech chemického zpracovatelského průmyslu, aplikace znalostí fyzikálně-chemických principů a pravidel u chemických procesů a obsluha technologických zařízení jednotlivých výrobních operací a chemických procesů (viz také Graf 4).

**Graf 4**: Odborné kompetence pro práci ve výrobě, které dle polských respondentů chybí absolventům.

**12. Vyberte vždy jednu dovednost, o které tvrdíte, že je nejdůležitější:**

Jako nejdůležitější kompetenci pro práci v laboratoři respondenti označili dovednost provádění chemických analýz na základě výrobní a analytické dokumentace (viz také Graf 5).

**Graf 5**: Odborná kompetence, která je dle názoru polských respondentů nejdůležitější pro práci v laboratořích.

Významnou dovedností pro práci ve výrobě je dle respondentů příprava a zpracování chemických látek a surovin pro procesy chemické výroby na základě výrobní na analytické dokumentace.

**Graf 6**: Odborná kompetence, která je dle názoru polských respondentů nejdůležitější pro práci ve výrobě.

1. **Uveďte, jaké další dovednosti/kompetence podle Vás chybí absolventům středních odborných škol a učilišť**

Respondenti uvedli také další dovednosti/kompetence, které postrádají u absolventů. Většina respondentů jmenovala dobré pracovní návyky a kompetenci řešit problémy, respondenti často uváděli také tři další klíčové kompetence (kompetence rozhodovat, pracovat na základě návodu, týmová práce) (viz také Graf 7).

**Graf 7**: Další kompetence, které dotazované organizace postrádají u absolventů středních škol.

1. **Vyberte maximálně 3 dovednosti, o kterých tvrdíte, že jsou nejdůležitější**

Dobré pracovní návyky, řešení problémů, týmová práce a komunikační dovednosti jsou dle názoru respondentů nejdůležitější kompetence pro absolventy v chemickém průmyslu.

**Graf 8**: Další kompetence, které polští respondenti postrádají u absolventů středních škol.

**Česká republika**

Organizace působící v chemickém průmyslu v České republice byly v únoru 2014 v celkem dvou fázích osloveny s  žádostí o vyplnění dotazníku. V obou případech byli respondenti, většinou se jednalo o ředitele nebo personální ředitele příslušných podniků, osloveni prostřednictvím e-mailu se stručným popisem cíle projektu a průzkumu. Všem osloveným podnikům byla nabídnuta možnost vyplnění dotazníku on-line nebo ve Wordu. Průzkum byl anonymní. V první fázi oslovil Svaz chemického průmyslu celkem 45 organizací z řad členů tohoto svazu. Zpět bylo doručeno 24 vyplněných dotazníků (návratnost 53 %). Ve druhé fázi oslovil Národní ústav pro vzdělávání 36 organizací, které nejsou členy Svazu chemického průmyslu. V této fázi bylo doručeno 5 vyplněných dotazníků (návratnost 14 %). Celkem bylo v obou fázích osloveno 81 firem, které působí v chemickém průmyslu v České republice, celková návratnost dotazníků byla poměrně vysoká a dosahovala 34 %.

Byly vyhodnocovány údaje z celkem 29 dotazníků. Z celkového počtu 29 respondentů se jednalo o 26 výrobních organizací, 3 organizace z oblasti výzkumu/vývoje, které se zabývají především zpracováním ropy (petrochemií), farmaceutickým průmyslem, gumárenským průmyslem, základní chemií a plastikářským průmyslem. Přesnější rozdělení firem podle jejich zaměření je uvedeno v Grafu 9.

**Graf 9**: Rozdělení podniků dle specializace v České republice

Průzkumu se zúčastnili představitelé podniků z 10 regionů České republiky. Rozdělení organizací v jednotlivých regionech vyplývá z obr. 2 (jedna organizace působí ve dvou regionech).

**8**

**0**

**1**

**0**

**4**

**2**

**5**

**0**

**0**

**2**

**3**

**1**

**1**

**3**

**Obr. 2**: Rozdělení dotazovaných firem v jednotlivých regionech České republiky (počet firem znázorňují číslice)

Mezi respondenty jsou různě velké organizace s počtem zaměstnanců od 40 do 1700 (průměr činí 599, medián 419). Různé je také stáří jednotlivých organizací, nejstarší z nich byla založena v roce 1856, nejmladší v roce 2005 (v průměru působí organizace na pracovním trhu 74 let). Jedná se tedy převážně o zkušené organizace s dlouholetou tradicí.

**Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku:**

1. **Je pro Vás v současné době složité získat kvalifikované zaměstnance?**

20 z dotazovaných organizací odpovědělo „ano“ (69 %), 9 organizací odpovědělo „ne“ (31 %).

1. **Přijímáte absolventy?**

28 z dotazovaných organizací odpovědělo „ano“ (97 %), 1 organizace „ne“, s odůvodněním, že v současné době nejsou žádní absolventi, které by firma mohla zaměstnat.

1. **Přihlížíte při výběru nových zaměstnanců k délce a četnosti praxe uchazeče?**

22 z dotazovaných organizací odpovědělo „ano“ (76 %), 7 organizací „ne“ (24 %).

1. **Vykonávají ve Vašem podniku odborný výcvik žáci středních odborných škol nebo učilišť?**

24 z dotazovaných organizací odpovědělo „ano“ (83 %), 5 organizací „ne“ (17 %) s odůvodněním, že existuje mnoho překážek: finance, časová náročnost, věk žáků, legislativa. Respondenti ale také poukazují na skutečnost, že nemají jistotu, že absolventi po ukončení studia zůstanou jako zaměstnanci v příslušné firmě.

1. **Podílíte se na tvorbě vzdělávacího programu střední odborné školy nebo učiliště ve Vašem regionu?**

10 z dotazovaných organizací odpovědělo „ano“ (34 %), 19 organizací „ne“ (66 %). Z 19 organizací, které na tuto otázku odpověděly „ne“, by 12 bylo ochotno ke spolupráci se školami, 6 organizací na tuto otázku odpovědělo „nevím“, 1 organizace tuto doplňující otázku nezodpověděla.

1. **Spolupracujete jinak se střední odbornou školou nebo učilištěm ve Vašem regionu?**

Dotazované organizace zaškrtly všechny možnosti spolupráce, více podrobností vyplývá z Grafu 10. Podniky nejčastěji organizují exkurze a žákovské soutěže.

**Graf 10**: Oblasti spolupráce dotazovaných organizací se školami.

1. **Myslíte si, že vzdělávací programy středních odborných škol a učilišť odpovídají požadavkům pracovního trhu?**

11 z dotazovaných organizací odpovědělo „spíše ano“ (38 %), 5 organizací „ne“ (17 %), 12 organizací odpovědělo „spíše ne“ (41 %), 1 organizace „nevím“ (3 %).

1. **Zastáváte názor, že absolventi středních odborných škol a učilišť mají dostatečné teoretické znalosti?**

1 z dotazovaných organizací odpověděla „ano“, 18 organizací „spíše ano“ (62 %), 9 organizací „spíše ne“ (31 %) a 1 organizace na tuto otázku neodpověděla. Absolventům dle respondentů chybí znalosti moderních technologií a všeobecné vědomosti.

Respondenti poukazují na obecně nízkou úroveň odborného vzdělávání v sekundární a terciární oblasti. Absolventi mají dle názoru respondentů nedostatečné základní znalosti a dovednosti. Absolventům chybí dovednost propojovat znalosti z jednotlivých oblastí chemie. Neorientují se v takzvané „těžké“ průmyslové chemii, chybí jim základní znalosti o tom, jak fungují chemická zařízení. Absolventi mají především znalosti laboratorní chemie. Absolventi se snadno zaleknou armatur, čerpadel, reaktorů a kolon ve velkém měřítku, nedokážou přenést své znalosti do praxe a nedokážou si představit, že naučené zásady také platí v praxi.

Dotazované organizace postrádají u absolventů také takzvané měkké dovednosti (soft skills) jako např. komunikační dovednosti, týmovou práci, asertivitu/schopnost prosadit se atd. Jazykové znalosti (konkrétně angličtina) jsou dle odpovědí respondentů na velmi nízké úrovni a žákům často chybí schopnost logického myšlení. Absolventi terciární oblasti dle názoru respondentů nedbají na to, že v budoucnu budou vykonávat vedoucí a řídící funkce, a přitom nevědí, jak firmy a podniky fungují, že např. existují systémy zajištění kvality, co vše zahrnuje práce člověka, jak vypadají postupy při vývoji nového produktu atd.

Organizace dále zdůrazňují, že školní vzdělávací programy neodpovídají potřebám firem.

1. **Zastáváte názor, že absolventi mají dostatečné praktické dovednosti?**

9 z dotazovaných organizací odpovědělo „spíše ano“ (31 %), 13 organizací „spíše ne“ (45 %), 7 organizací odpovědělo „ne“ (24 %).

Dotazované organizace uvádějí především, že školy nabízejí pouze malý podíl odborného výcviku a praxe. Školy zajišťují z velké části praxi v laboratořích, podíl reálné hospodářské praxe je minimální. Absolventi se tak seznamují s některými stroji a zařízeními až na pracovišti zaměstnavatele. Respondenti také vícekrát poukazovali na nízkou manuální zručnost, nedostatečnou ochotu vykonávat manuální práci a nedostatečnou fyzickou zdatnost absolventů středních škol. Odpovědi také obsahují názor, že žáci během studia nemají možnost delší praxe (2 nebo více měsíců) a že nevyužívají příležitosti absolvovat praxi během letních prázdnin.

Respondenti uvedli ještě další konkrétní praktické dovednosti, které podle nich absolventům chybí: malá manuální zručnost při montáži nebo demontáži zařízení; nedostatečná znalost strojů a jejich obsluhy; nedostatečná identifikace a odstraňování vad; neschopnost rozpoznat vadné výrobky, určit příčiny a možnosti odstranění vad; nedostatečné schopnosti při provádění ředění a mísení. Absolventi neovládají výrobní technologie, mají minimální jazykové dovednosti a nedostatečnou představu o tom, jak funguje reálný svět a společnost.

1. **Zastáváte názor, že žáci středních odborných škol a učilišť absolvují během studia dostatečnou praxi na pracovišti?**

3 z dotazovaných organizací odpověděly „ano“ (10 %), 20 organizací „ne“ (69 %) a 6 organizací na otázku odpovědělo „nevím“ (21 %).

1. **Jaké odborné dovednosti dle Vašeho názoru nejvíce chybí absolventům?**

Z odborných dovedností pro práci v laboratoři respondenti postrádají u absolventů nejčastěji tyto dvě odborné kompetence: obsluha přístrojů a zařízení v chemických laboratořích a provádění chemických analýz na základě výrobní a analytické dokumentace (viz Graf 11).

**Graf 11**: Odborné kompetence pro práci v laboratořích, které respondenti z České republiky postrádají u absolventů

Z odborných kompetencí pro práci ve výrobě postrádají respondenti u absolventů především tyto odborné kompetence: řízení technologických procesů v chemické výrobě a v jiných oborech chemického zpracovatelského průmyslu (dále viz také Graf 12).

**Graf 12**: Odborné kompetence pro práci ve výrobě, které respondenti v České republice postrádají u absolventů.

1. **Vyberte vždy jednu dovednost, o které tvrdíte, že je nejdůležitější:**

Za nejdůležitější kompetenci pro práci v laboratoři označili respondenti tuto kompetenci: provádění chemických analýz na základě výrobní a analytické dokumentace (viz také Graf 13).

**Graf 13**: Odborné kompetence, které jsou dle názoru respondentů z České republiky nejdůležitější pro práci v laboratoři.

Za nejdůležitější kompetenci pro práci ve výrobě je považováno řízení technologických procesů v chemické výrobě a v jiných oborech chemického zpracovatelského průmyslu (viz také Graf 14).

**Graf 14**: Odborné kompetence, které jsou dle názoru respondentů z České republiky nejdůležitější pro práci ve výrobě.

1. **Uveďte, jaké další dovednosti/kompetence podle Vás chybí absolventům středních odborných škol a učilišť**

Respondenti uvedli další dovednosti/kompetence, které postrádají u absolventů.

Většina dotazovaných uvedla rozhodovací kompetenci a samostatnost (viz také Graf 15).

**Graf 15**: Další kompetence, které respondenti z České republiky postrádají u absolventů středních škol.

1. **Vyberte maximálně 3 dovednosti, o kterých tvrdíte, že jsou nejdůležitější**

### V další otázce měli respondenti uvést dovednosti, které považují za nejdůležitější. Nejčastější odpověď byla „dobré pracovní návyky“ (viz také Graf 16).

**Graf 16**: Další kompetence, které respondenti z České republiky považují za nejdůležitější.

**Shrnutí**

Procentuální výsledky průzkumu provedeného v Polsku a České republice jsou velice podobné a názory a komentáře zástupců chemických podniků v obou zemích se shodují. V Polsku a v České republice byl dotazník průzkumu zaslán e-mailem celkem 181 chemickým podnikům. Vrátilo se 41 vyplněných dotazníků. Návratnost dotazníků jasně ukazuje, že podniky, které oslovil přímo Svaz chemického průmyslu ČR (návratnost v ČR 53 %), reagovaly lépe než podniky, které kontaktovali pracovníci projektu (návratnost v ČR 14 %, návratnost v Polsku 8 %). Spolupráce se Svazem chemického průmyslu umožnila českým partnerům především oslovit v jednotlivých podnicích konkrétní osoby, které se zabývají personální agendou. Odpovědi respondentů z Polska i z České republiky naznačují, že podniky vnímají současnou situaci v oblasti odborného vzdělávání jako problematickou a myslí si, že je naléhavě třeba nalézt efektivní řešení.

Průzkumu se v obou zemích účastnily podniky různé velikosti; od malých podniků s 13 zaměstnanci až po podniky s 2080 zaměstnanci. Především v Polsku se průzkumu zúčastnili zástupci poboček velkých mezinárodních firem, jež působí v celé zemi a po celé Evropě. Také stáří jednotlivých podniků je velice rozdílné, jsou mezi nimi jak nově založené firmy, tak tradiční podniky s dlouholetou tradicí. České organizace v průměru působí na trhu již 74 let, polské firmy jsou oproti nim mladší a působí na trhu práce v průměru již 43 let.

Z odpovědí a komentářů firem zastoupených napříč všemi regiony obou zemí lze vyčíst, že vzdělávací programy středních odborných škol a učilišť neodpovídají požadavkům praxe a trhu práce a že dovednosti a kompetence absolventů jsou nedostatečné. 83 % respondentů v Polsku a 69 % respondentů v ČR v současné době obtížně hledají kvalifikované pracovníky. Školy a jejich vzdělávací programy a vybavení jsou často zastaralé a nemohou držet krok s posledním vývojem v oboru. Respondenti také naznačují, že je nedostatek odborných škol a nedostatek žáků, kteří by se zajímali o chemické obory.

Průzkum jasně ukázal, je třeba usilovat o dosažení lepšího souladu mezi světem vzdělávání a světem práce. 67 % respondentů z Polska a 41 % respondentů z České republiky zastává názor, že vzdělávací programy spíše neodpovídají potřebám reálného pracovního světa. Vedle teoretických znalostí, které byly v obou zemích hodnoceny pozitivně (75 % respondentů v Polsku a 62 % v České republice míní, že absolventi mají dostatečné teoretické znalosti), respondenti z obou zemí zdůraznili, že absolventům chybí teoretické znalosti chemických zařízení a přístrojů a moderních technologií.

Pozornost je třeba věnovat zejména získávání praktických dovedností. 83 % respondentů v Polsku a 69 % respondentů v ČR míní, že žáci během výuky absolvují málo odborného výcviku a praxe, a nemohou proto získat dostatečné praktické dovednosti. Respondenti především zdůrazňují nutnost praxe v reálném prostředí, která má žákům umožnit seznámit se s přístroji a zařízením. 58 % respondentů v Polsku a 69 % respondentů v Česku poukazují na to, že absolventi nemají dostatečné praktické dovednosti. Respondenti v obou zemích také vícekrát poukazovali na nedostatečnou manuální zručnost, neochotu vykonávat manuální práce a nízkou fyzickou zdatnost absolventů středních škol. Pro práci v laboratoři absolventům dle vyjádření českých a polských zaměstnavatelů chybí především kompetence k provádění chemických analýz na základě výrobní a analytické dokumentace. Při práci ve výrobě jsou v obou zemích nejčastěji uváděny dvě chybějící kompetence: řízení technologických procesů v chemické výrobě a v jiných oborech chemického zpracovatelského průmyslu a aplikace znalostí fyzikálně-chemických principů a pravidel u chemických procesů.

Vedle odborných kompetencí chybí absolventům také takzvané měkké dovednosti. Také u této otázky se odpovědi polských a českých podniků více méně shodují. Absolventům chybí především rozhodovací kompetence a základní pracovní návyky. Čeští zaměstnavatelé také zdůrazňovali, že absolventi nejsou dostatečně samostatní, polské podniky u absolventů naopak postrádají schopnost týmové práce.

Cílem průzkumu bylo navržení profilu požadavků kladených na absolventy z pohledu zaměstnavatelů. Jako nejdůležitější kompetenci pro práci v laboratoři označili zaměstnavatelé v obou zemích kompetenci k provádění chemických analýz na základě výrobní a analytické dokumentace. U kompetencí pro práci ve výrobě se názory zástupců zaměstnavatelů lišily. České podniky nejčastěji uváděly kompetenci k řízení technologických procesů v chemické výrobě a v jiných oborech chemického zpracovatelského průmyslu. Polské podniky si naopak myslí, že nejdůležitější kompetencí je příprava a zpracování chemických látek a surovin pro procesy chemické výroby. Zástupci světa práce v Polsku a České republice se shodli na tom, že dobré pracovní návyky představují nejdůležitější tzv. měkkou dovednost.

Projekt TRAWI má na základě získaných údajů nabídnout řešení výše uvedených problémů. Výsledek celého projektu představují vzdělávací programy, jež by měly vést k tomu, aby profil absolventů v teoretickém i praktickém ohledu odpovídal potřebám zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé by měli být automaticky zapojováni do tvorby nebo zpracování vzdělávacích programů. Průzkum však ukázal, že se 66 % respondentů v České republice a 58 % respondentů v Polsku na tvorbě vzdělávacích programů nepodílí. Ani firmy, které spolupracují se střední školou v daném regionu, netvoří obsah vzdělávacích programů. Podniky nejčastěji pořádají exkurze a poskytují sponzorské dary. Dobrým znamením je přinejmenším skutečnost, že více než polovina firem v České republice a třetina respondentů v Polsku, kteří na tuto otázku odpověděli „ne“, by byla ochotna spolupracovat při tvorbě společného vzdělávacího programu, který by odpovídal potřebám praxe.

Zajímavé přitom také je, že ani velké firmy se nepodílejí stoprocentně na tvorbě vzdělávacích programů, ze 7 největších firem v České republice se na ní podílejí pouze 4 (57 %). Bez aktivní role a zapojení podniků do obsahu vzdělávacích programů nebo jejich částí lze situaci v odborném vzdělávání změnit pouze obtížně.