

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ ABSOLVENTŮ KATEDRY ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ FILOZOFICKÉ FAKULTY UNIVERZITY KARLOVY V PRAZE

Lucie Paulovčáková

Úvod

Za součást hodnocení kvality vysokých škol (VŠ) je v současné době považováno i pravidelné sledování a rozbor uplatnění absolventů na trhu práce. Pomocí zjištěných výsledků lze prostřednictvím zpětné vazby mimo jiné hodnotit, do jaké míry se vysokým školám podařilo naplnit jeden z jejich základních úkolů v přípravě úspěšných absolventů, získat podněty v oblastech, kde je třeba zajistit zlepšení nebo nový přístup k dosažení jejich kompetencí potřebných pro pracovní uplatnění a nejen to, ale i připravit je pro pokračující osvojování kompetencí nových z hlediska pružné reakce na změny domácího i zahraničního pracovního trhu.

Částí disertační práce s názvem „Provázanost vzdělávání s potřebami trhu práce“ je empirický výzkum, který obsahuje dotazníkové šetření pro skupinu respondentů – absolventů bakalářského studijního programu Filozofické fakulty Univerzity Karlovy (FF UK), katedry andragogiky a personálního řízení. Zkoumá vzájemné propojení vysokoškolské instituce s trhem práce prostřednictvím jejich absolventů a možné dopady do vzdělávacího procesu.

Cílem této části je ověření úspěšnosti absolventů na trhu práce z hlediska získání pracovního místa, kariérového růstu, finančního ohodnocení. Dále získání informací ze zpětného hodnocení z pohledu absolventů ohledně skutečnosti, zda by si stejný obor ke studiu vybrali opětovně, jaká je jejich osobní míra spokojenosti s úrovní vysokoškolské přípravy pro výkon povolání z hlediska určitých dovedností, znalostí z vybraných oblastí, jak hodnotí formy výuky. Část dotazníku je zaměřena na zjištění informací ohledně jejich dalšího vzdělávání, zejména v jakých oborech si nejčastěji doplňují kvalifikaci a jaké formy považují za vhodné.

Vyhodnocením dotazníku budou zjištěna data, která by měla mít svoji vypovídací hodnotu ohledně

udržitelnosti zkoumaného oboru ve studijní nabídce z hlediska potřeb trhu práce se získáním podnětů pro inovaci studijního plánu ve vazbě na potřeby absolventů pro jejich uplatnění v praktickém životě, eventuálně získání námětů pro tvorbu kurzů celoživotního vzdělávání. V této návaznosti by tedy měly být získány podněty pro management katedry z hlediska dalšího rozvoje studijního plánu úpravou učebních osnov v návaznosti na aktuální potřeby trhu práce v daném oboru, zavedením nových předmětů do stávajících studijních plánů, eventuálně tvorby nových studijních oborů, které by na potřeby trhu práce reagovaly. Výsledky výzkumu by se mohly stát podkladem pro akreditační, resp. pro reakreditační proces. Kontakt s absolventy by měl dát podněty i pro marketingové aktivity katedry.

Dotazníkové šetření

Dotazníky bylo osloveno 145 absolventů kombinované formy studia studijního oboru Andragogika a personálního řízení. Jednalo se o záměrný výběr.

Pro dotazníkové šetření byla zvolena metoda dotazování založená na výpovědích s technikou kombinace písemného (elektronického) dotazování.

Nejčastěji jsou v dotazníku použity otázky uzavřené, kde jsou předem stanoveny varianty odpovědí. V rámci otázek uzavřených jsou použity otázky alternativní, které zahrnují jen dvě krajní možnosti odpovědí (ano x ne, muž x žena) a otázky selektivní, jež umožňují více možností volby. Pro některé otázky jsou vytvořeny odpovědi pomocí škálování v rozsahu tří až pěti bodů. V menším rozsahu jsou použity otázky polootevřené, a to v případech, kde je možnost výskytu jiné odpovědi, než tvoří nabídka. Jedná se tedy o spojení otázek otevřených s uzavřenými a pokud si respondent nevybere z nabídky, doplní svou individuální alternativu. V hodnocení je část otázky s individuální odpovědí zpracována komentářem zvlášť. Otázky

otevřené se v dotazníku vyskytují celkem třikrát, dávají respondentovi možnost k osobnímu vyjádření bez poskytnuté nabídky odpovědi.

Dotazník pro absolventy obsahuje 31 otázek včetně identifikačních údajů a člení se do tří základních částí. První část zachycuje charakteristiku současného zaměstnání prostřednictvím 14 otázek, druhá část připravenost pro výkon povolání po ukončení studia s 12 otázkami a třetí část se týká osobních údajů pro statistické třídění. Časová náročnost na vyplnění dotazníku se pohybuje kolem 10 minut, nachází se tedy v doporučeném limitu s hranicí únosnosti 20–30 minut. V úvodu dotazníku je uvedeno, komu je dotazník určen, jaký je jeho účel a dispozice pro vyplnění. Na závěr dotazníku je poděkování za jeho vyplnění.

Při dotazování absolventů byl nejprve zaslán průvodní dopis s vysvětlením účelu dotazování s žádostí o zodpovězení otázek a poskytnutí kontaktu na e-mailovou adresu, telefon nebo poštovní adresu k zaslání dotazníku. Pouze ve třech případech, kde respondenti neměli přístup k počítači, byl dotazník zaslán poštou, v ostatních případech byl zprostředkován elektronickou poštou.

V rámci realizační etapy byla získána data prostřednictvím písemného dotazování v období leden až únor 2005. Celkem se výzkumu účastnilo 64 respondentů z oslovených 145, z toho 52 žen a 12 mužů. Celková návratnost byla tedy poměrně vysoká, tvořila 44,14 %. Výsledky dotazování jsou upraveny do tabulek. Vzhledem k menšímu rozsahu výzkumu jsou návrhy a doporučení uvedeny v textu hodnotících komentářů

řů pod jednotlivými tabulkami se zkoumanými jevy a výběrem pak shrnuty v závěru.

Výsledky dotazníkového šetření jsou tabelizovány s propočtem procentních bodů u vybraných veličin. Údaje každé tabulky v návaznosti na jednotlivé otázky jsou analyzovány a doplněny hodnotícím komentářem, v některých případech s doplněním návrhů na možná opatření. Ve vybraných případech jsou sestaveny tabulky z údajů rozdílných otázek, u kterých se vyskytl předpoklad provázanosti.

Charakteristika současného zaměstnání – 1. část

Předmětem zkoumání první části dotazníku je charakteristika současného zaměstnání absolventů, v případě jejich nezaměstnanosti charakteristika posledního zaměstnání. Data jsou sbírána z pohledu odvětví národního hospodářství, velikosti firmy, funkce, kterou vykonávají, náplně práce, oboru, který vystudovali ve vazbě na obor, kde současně pracují, z pohledu možnosti kariérového růstu, platového ohodnocení apod.

1.1 Jaký je charakter Vašeho současného zaměstnání?

Z celkového počtu získaných odpovědí je patrné, že největší počet absolventů se nachází v pozici zaměstnanců firem, jedná se o 51 absolventů z celkového počtu 64, což tvoří 79,7 %. Jednoznačně jako zaměstnanci převažují muži, podnikáním se více zabývají

Tab. č. 1 – Charakter současného zaměstnání

Charakter současného zaměstnání	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Zaměstnanec	40	76,9	11	91,7	51	79,7
Podnikatel	4	7,8	0	0	4	6,3
Zaměstnanec a současně podniká	3	5,8	0	0	3	4,6
Podnikatel a současně zaměstnán	0	0	1	8,3	1	1,6
Mateřská dovolená	2	3,8	0	0	2	3,1
Vojenská služba	0	0	0	0	0	0
Nezaměstnaný	2	3,8	0	0	2	3,1
Invalidní důchod	1	1,9	0	0	1	1,6
Celkem	52	100	12	100	64	100

Č L Á N K Y

ženy, i když toto procento vzhledem k celku není příliš vysoké. Pouze 6,3 % absolventů podniká, 6,2 % absolventů kombinuje zaměstnání s podnikáním. Z celkového počtu dotázaných jsou 2 absolventi nezaměstnaní, jedná se o ženy.

Z výsledků tabulky č. 1 vyplývá, že absolventi sledovaného oboru našli uplatnění na trhu práce, jejich procento zaměstnanosti je vysoké. K tomuto výsledku může jistou měrou přispět i fakt, že absolventi byli v poměrně vysoké míře již v průběhu studia zaměstnaní, studovali kombinovanou formu studia.

Do této výsledné tabulky č. 1 oproti tabulce dotazníku byl přidán údaj o invalidním důchodu, jelikož tato možnost zde nebyla zachycena. Ostatní možnosti plně vykryly nabídku a jeví se tedy jako dostačující.

1.2 Jaká je velikost firmy, kde pracujete?

(U nezaměstnaných velikost firmy, ve které byli zaměstnaní naposledy.)

Z celkového počtu respondentů jich nejvíce pracuje ve firmách od 101 do 500 zaměstnanců a nad 1001 zaměstnanců. Ve firmách nad 1001 zaměstnanců pracuje více mužů, ve firmách od 101 do 500 zaměstnanců pracuje více žen. Vyšší počet žen zaměstnaných ve firmách do 25 zaměstnanců navazuje i na jejich větší zapojení do podnikatelských aktivit patrných z tabulky č. 1. Z výsledků tabulky č. 2 se lze domnívat, že tyto odpovídají i zaměření studijního oboru se specializací zejména do personální oblasti, kde absolventi právě nalézají uplatnění v personálních útvarech větších a velkých firem.

1.3 V jakém odvětví národního hospodářství v současné době pracujete? (U nezaměstnaných odvětví, ve kterém byli naposledy zaměstnaní.)

Nejčastějším odvětvím národního hospodářství, kde absolventi pracují, je průmysl, a to jak ženy, tak i muži, jedná se o celou jednu třetinu respondentů. Tento údaj koresponduje i s výsledky v tabulce č. 2, ze kterých

Tab. č. 2 – Velikost firmy, kde jsou absolventi zaměstnaní

Velikost firmy	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Do 25 zaměstnanců	9	17,6	2	16,7	11	17,5
Od 26 do 100 zaměstnanců	11	21,6	2	16,7	13	20,6
Od 101 do 500 zaměstnanců	14	27,5	3	25,0	17	27,0
Od 501 do 1000 zaměstnanců	5	9,8	0	0	5	7,9
Nad 1001 zaměstnanců	12	23,5	5	41,6	17	27,0
Celkem	51	100	12	100	63	100

Tab. č. 3 – Odvětví národního hospodářství, kde jsou absolventi zaměstnaní

Odvětví národního hospodářství	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Průmysl	17	33,3	5	41,6	22	34,9
Obchod a služby	9	17,6	3	25,0	12	19,0
Školství a věda	3	5,9	1	8,3	4	6,4
Veřejná a státní správa	11	21,6	2	16,8	13	20,6
Peněžnictví	1	2,0	0	0	1	1,6
Zdravotnictví	1	2,0	0	0	1	1,6
Zemědělství	0	0	0	0	0	0
Konzultační a poradenské firmy	4	7,8	0	0	4	6,4
Jiné	5	9,8	1	8,3	6	9,5
Celkem	51	100	12	100	63	100

vyplývá, že více než polovina absolventů pracuje ve firmách s vyšším počtem zaměstnanců. Z hlediska počtu je téměř na stejné úrovni oblast obchodu a služeb a veřejné a státní správy, kde je zaměstnána více než jedna třetina absolventů. V oblasti veřejné a státní správy je zaměstnáno výrazně více žen, i když zohledníme počty respondentů v poměru ženy k mužům. Jiné oblasti, které absolventi uváděli, individuálně tvoří občanská sdružení, média, kultura. Ve školství a vědě a v konzultační a poradenské oblasti pracuje osm absolventů, což je 12,8 % z celkového počtu odpovědí. Nejméně absolventů pracuje v peněžnictví a zdravotnictví.

Výsledky této tabulky je možné využít k aplikaci studijní látky z vybraných předmětů právě do nejčastěji obsazených oblastí zaměstnání. Zároveň by mohlo být podnětné z těchto oblastí vyzvat absolventy s déle trvající praxí k výběrovým přednáškám, které by mohly být přínosem pro propojení praxe s teorií a seznámení se s novými trendy v oblasti personálního managementu. Přínosné bývají i diskuse zkušených pracovníků se studenty, kteří tak získávají nový úhel pohledu na danou problematiku a mohou srovnávat i sami.

1.4 V jakém útvaru ve firmě pracujete?

Na tuto otázku respondenti odpovídali individuálně, výsledky jsou sestaveny do následující tabulky. Na tuto otázku odpovědělo 51 dotazovaných, 13 z celkového počtu odpověď neuvedlo, včetně respondentky

v invalidním důchodu, která odpovídala pouze na některé otázky zejména z druhé a třetí části dotazníku.

Nejvíce respondentů, celkem 40,6 % dotázaných, pracuje v personálním útvaru, uplatňují tedy přímo vystudovaný obor. Jak vyplynulo z dotazníků, někteří již v tomto útvaru byli zaměstnáni, doplňovali si vzdělání. Je možné konstatovat, že cíleně. Muži se výrazně více uplatňují v útvarech personálních a obchodních, ženy i v dalších firemních útvarech.

Dále 18,8 % absolventů pracuje v útvaru obchodním. Jedná se téměř o jednu pětinu absolventů. Tuto skutečnost by bylo možné využít v aplikacích předmětů jako je marketing, psychologie, základy ekonomiky, základy účetnictví. Na tuto skutečnost navazuje další útvar, a to útvar ekonomický, kde se opět zhodnotí ekonomicky zaměřené předměty. I když studijní obor je koncipovaný s hlavním zaměřením na andragogiku a personální management, jeho širší pojetí umožní absolventům i širší uplatnění na trhu práce. Získání znalostí z oblasti ekonomiky je předpokladem i pro oblast podnikání, na kterou se absolventi mohou rovněž zaměřit, a to zejména na konzultační a poradenské služby v personálních otázkách a vzdělávání.

1.5 Jakou funkci vykonáváte?

Na otázku, jakou funkci vykonávají absolventi ve svém zaměstnání, odpovědělo 60 respondentů, 4 ženy odpověď neuvedly, včetně ženy v invalidním důchodu.

Tab. č. 4 – Útvar ve firmě, kde jsou absolventi zaměstnáni

Útvar ve firmě	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Personální	20	38,6	6	50,0	26	40,6
Obchodní	9	17,4	3	25,0	12	18,8
Ekonomický	5	9,6	0	0	5	7,8
Zahraniční	1	1,9	0	0	1	1,6
Právní	2	3,8	0	0	2	3,1
Vzdělávání	2	3,8	0	0	2	3,1
Úřad práce	2	3,8	0	0	2	3,1
Kultura	1	1,9	0	0	1	1,6
Neuvedlo	10	19,2	3	25,0	13	20,3
Celkem	52	100	12	100	64	100

Č L Á N K Y

Tab. č. 5 – Funkce absolventů ve firmě

Funkce ve firmě	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Vrcholový manažer	6	11,5	0	0	6	9,4
Řídící pracovník	20	38,5	7	58,3	27	42,2
Zástupce vedoucího pracovníka	1	1,9	0	0	1	1,6
Bez řídicí funkce	21	40,4	5	41,7	26	40,6
Neuvedlo	4	7,7	0	0	4	6,2
Celkem	52	100	12	100	64	100

Téměř na stejné úrovni z hlediska počtu absolventů je jejich obsazení v pozici řídicího pracovníka nebo bez řídicí funkce. 9,4% absolventů pracuje ve vrcholovém managementu. Toto procento představují pouze ženy.

Z výsledků tabulky č. 5 je patrný význam předmětu „Management“ a dalších navazujících předmětů, které vedou k získávání dovedností s řízením spojených jako např. komunikačních dovedností, využívání informačních technologií, znalostí z oblasti psychologie, ekonomie, marketingu, jelikož v řídicích funkcích pracuje 51,6 % absolventů. Pro uplatnění ve vrcholovém managementu větších firem by bylo vhodné pokračovat v navazujícím magisterském studiu.

1.6 Jaká je převládající náplň Vaší práce?

Tab. č. 6 – Převládající náplň práce absolventů

Převládající náplň práce	Nízká		Střední		Vysoká	
	počet	%	počet	%	počet	%
Tvůrčí	12	19,0	32	50,8	19	30,2
Koncepční	8	12,7	37	58,7	18	28,6
Rutinní	35	55,6	21	33,3	7	11,1
Týmová	22	34,9	24	38,1	17	27,0
Samostatná (individuální)	8	12,7	24	38,1	31	49,2
Psychicky náročná	3	4,8	23	36,5	37	58,7
Míra zodpovědnosti	3	4,8	26	41,3	34	53,9

Všichni respondenti v počtu 63 zařadili převládající náplň jejich práce do tří odstupňovaných kategorií. Ve středních hodnotách převládá tvůrčí a koncepční charakter vykonávané práce. Vysokým stupněm je hodnocena individuálnost, psychická náročnost a míra zodpovědnosti. Nízký stupeň hodnocení převládá u rutinní práce. Týmová práce se vyskytuje v hodno-

cení nízkého a středního stupně více než u vysokého, ale rozdíl není významně velký.

Z výsledků v tabulce č. 6 lze do obsahové části studia odvodit zvýšený význam v posilování kreativity k podpoře tvůrčího charakteru práce, vytvářením projektů podpořit koncepční dovednosti studentů a zároveň je vést k týmové práci. Absolventi se vyjádřili k vysoké míře samostatné práce, která může navazovat na rovinu manažerskou, koncepční, ale projevit se může i v tom, že pracují převážně samostatně. Toto může vyplývat i z počtu zaměstnanců v útvaru. Samostatný charakter práce převažuje nad týmovým charakterem (v počtech vyjádřeno v poměru 31 k 17). Pojetí samostatnosti má několik aspektů, a proto by mohlo být předmětem interview.

a sociologicky zaměřených. Těmito výsledky se jedinečně podtrhuje jejich význam. Nízká míra u rutinního charakteru práce znásobuje význam výše uvedeného.

1.7 Jaké je Vaše současné pracovní uplatnění v návaznosti na absolvovaný obor na VŠ?

Tab. č. 7 – Současné pracovní uplatnění absolventů

Současné pracovní uplatnění	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Pracuje v oboru, který vystudoval/a	29	56,9	4	33,3	33	52,4
Pracuje v příbuzném oboru	6	11,9	2	16,7	8	12,7
Pracuje mimo obor s částečným využitím znalostí z VŠ	8	15,6	6	50,0	14	22,2
Pracuje mimo obor bez využití znalostí z VŠ	8	15,6	0	0	8	12,7
Celkem	51	100	12	100	63	100

Více než polovina (52,4 %) absolventů pracuje v oboru, který vystudovali. Dvě třetiny absolventů pracují v oboru, který vystudovaly nebo v oboru příbuzném. Pouze jedna třetina absolventů pracuje mimo obor, a z toho jen 12,7 % absolventů nevyužívá znalosti z vysoké školy, a z toho pouze ženy.

Z těchto výsledků je možné opět odvodit cílené zaměření studia a úspěšné uplatnění se na trhu práce.

1.8 Pokud pracujete mimo obor, jaké Vás k tomu vedly důvody?

U respondentů, kteří nepracují v oboru, jenž vystudovali, byly zkoumány důvody, které je k tomuto vedly.

Tab. č. 8 – Důvody práce mimo obor

Důvody práce mimo obor	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Nízký plat	3	18,7	2	33,3	5	22,7
Práce mimo místo bydliště	1	6,3	0	0	1	4,6
Jiné	12	75,0	4	66,7	16	72,7
Celkem	16	100	6	100	22	100

Tab. č. 9 – Spokojenost absolventů s jejich uplatněním po vysoké škole

Spokojenost s uplatněním po VŠ	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Spokojený/á	27	x	6	x	33	52,4
Celkem spokojený/á	10	x	5	x	15	23,8
Mírně nespokojený/á	7	x	1	x	8	12,7
Nespokojený/á	7	x	0	x	7	11,1
Celkem	51	x	12	x	63	100

Mimo obor absolventy přiměly pracovat důvody, které většina z nich uvedla do skupiny jiných než nabídnutých v tabulce. Patří sem zejména důvody, kde převládá kariérový růst (7 odpovědí v rámci „jiných důvodů“), příležitost dalšího profesního rozvoje umožněná mimo obor (3 odpovědi), zajímavá pracovní náplň (2 odpovědi), změna majitelů firmy (1 odpověď)

nebo důvod, že absolventi mimo obor pracovali již dříve a pouze chtěli získat vysokoškolský diplom (3 odpovědi). Nízký plat jako důvod byl zaznamenán u 5 odpovědí.

1.9 Jak jste spokojený/á s pracovním uplatněním, které jste po absolvování studia získal/a?

Svoji spokojenost, větší či menší, vyjádřily více než dvě třetiny všech respondentů (76,2 %), zúčastněných na průzkumu, a to je možné opět hodnotit velice kladně vzhledem k vystudovanému oboru na vysoké škole v návaznosti na uplatnění a zapojení se do pracovního procesu. Pouze 23,8 % absolventů je nespokojených či mírně nespokojených se svým uplatněním na trhu

Č L Á N K Y

práce a z toho početně více absolventů zaměstnaných mimo obor, který vystudovali (10 k 5), a více se týká žen než mužů.

1.10 Jak jste spokojený/á s možností dalšího postupu – kariérového růstu v zaměstnání?

Tab. č. 10 – Spokojenost absolventů s jejich kariérovým růstem

Spokojenost s kariérovým růstem	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Spokojený/á	18	35,3	6	14,3	24	38,1
Celkem spokojený/á	17	33,3	4	14,3	21	33,3
Mírně nespokojený/á	9	17,7	2	35,7	11	17,5
Nespokojený/á	7	13,7	0	35,7	7	11,1
Celkem	51	100	12	100	63	100

71,4 % absolventů je spokojeno s možností svého kariérového růstu, pouze 28,6 % nikoli, z toho více žen. Na základě těchto výsledků je možné předpokládat, že studium v bakalářském studijním programu vytvořilo dobrý základ pro další kariérový růst absolventů. Zájem o pokračování ve vyšších formách studia je předmětem otázky č. 2.8 a 2.9 z druhé části dotazníku, neboť i rozšíření vzdělání vertikálním směrem formou

navazujícího magisterského studia vytváří předpoklad k následnému kariérovému růstu.

1.11 Jak jste získal/a po ukončení studia na VŠ pracovní uplatnění?

Více než polovina respondentů (68,3 %) našla zaměstnání snadno, jsou zde započítáni i ti, kteří již zaměst-

nání měli a studiem si zvyšovali nebo doplňovali kvalifikaci. S mírnými obtížemi si našlo uplatnění 20,6 % absolventů. S velkými obtížemi nebo bez zaměstnání po vysoké škole je 11,1 %, z toho všechny jsou ženy.

Z výsledků této tabulky je opět možné konstatovat, že absolventi zkoumaného oboru jsou na trhu práce úspěšní, dobře získávají nebo si udržují pracovní umístění.

Tab. č. 11 – Získání pracovního uplatnění absolventů

Získání pracovního uplatnění	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Snadno	36	70,6	7	58,3	43	68,3
S mírnými obtížemi	8	15,7	5	41,7	13	20,6
S velkými obtížemi	4	7,8	0	0	4	6,3
Doposud zaměstnání nenašel/a	3	5,9	0	0	3	4,8
Celkem	51	100	12	100	63	100

Tab. č. 12 – Pořadí současného zaměstnání absolventů

Pořadí současného zaměstnání	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
První	8	x	0	x	8	23,8
Druhé	11	x	3	x	14	23,8
Třetí	11	x	3	x	14	28,6
Více než třetí	18	x	6	x	24	23,8
Celkem	48	x	12	x	60	100

1.12 Vaše současné zaměstnání je v pořadí

V odpovědích absolventů převažuje více než třetí zaměstnání v pořadí. Tato otázka by mohla být předmětem interview, jelikož je možné k ní více diskutovat. Uvedený výsledek může být ovlivněn tím, že absolventi získali vzděláním větší sebedůvěru, znalosti a dovednosti potřebné k získávání pracovních míst, která odpovídají jejich představám. Disponují tedy větším potenciálem pro vlastní seberealizaci. Odpovědi na tuto otázku mohou být ovlivněny i věkem a formou studia. Rozdíl v odpovědích lze očekávat u prezenční a kombinované s distanční formou studia. Respondenti tohoto dotazníku absolvovali v přibližně stejném počtu formu kombinovanou a distanční.

1.13 Byl/a jste někdy evidován/a na Úřadu práce jako nezaměstnaný/á?

Tab. č. 13 – Evidence absolventů na Úřadu práce

Evidence na Úřadu práce	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ne	38	74,5	10	83,3	48	76,2
Ano, méně než půl roku	10	19,6	2	16,7	12	19,0
Ano, více než půl roku	3	5,9	0	0	3	4,8
Celkem	51	100	12	100	63	100

Tab. č. 14 – Průměrný měsíční příjem absolventů

Průměrný hrubý měsíční příjem	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Do 15 000 Kč	7	x	0	x	7	11,1
15 001–20 000 Kč	5	x	3	x	8	12,7
20 001–25 000 Kč	11	x	1	x	12	19,0
25 001–30 000 Kč	8	x	3	x	11	17,5
Nad 30 001 Kč	20	x	5	x	25	39,7
Celkem	51	x	12	x	63	100

76,2 % absolventů nebylo evidováno na Úřadu práce, jsou to dvě třetiny dotázaných. Zkušenost s evidencí do půl roku má 19,0 % respondentů, více než půl roku pouze 4,8 %, z toho ženy.

Jelikož se ženy často objevují v neúspěšnosti ve vztahu k zaměstnání a ve spokojenosti s uplatněním

na trhu práce, mohl by být tento fakt zkoumán i ve vztahu k věku.

1.14 Jaký je Váš průměrný hrubý měsíční příjem?

39,7 % absolventů má v současné době průměrný hrubý měsíční příjem v kategorii nad 30 001 Kč, z celkového počtu je to 31,7 % žen a 7,9 % mužů. Pouze 11,1 % absolventů má příjem v kategorii do 15 000 Kč a 36,5 % absolventů má příjem v kategoriích od 20 001 do 30 000 Kč.

Připravenost pro výkon povolání po ukončení studia – 2. část

Druhý oddíl dotazníku prostřednictvím otázek zkoumá, jak absolventi hodnotí přínos vysokoškolského

studia z pohledu uplatnění se na trhu práce a v praxi samotné. V poměrně rozsáhlých možnostech hodnocení příslušných schopností, znalostí a dovedností vyjadřují míru osobní spokojenosti s úrovní vysokoškolské přípravy pro výkon povolání a míru důležitosti. Pro hodnocení forem výuky je využita škála v rozpětí 1–5 s významem školní klasifikace. Ostatní otázky směřují

Č L Á N K Y

do oblasti dalšího vzdělávání např., zda by absolventi opět při svém vzdělávání využili Filozofickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze, jaká témata kurzů by si doplňovali, jakou by volili jejich formu apod.

Stejný obor by studovalo 85,7 % absolventů, což svědčí o jistém naplnění cíle a obsahu studia zkoumaného oboru, který tímto přeneseně absolventi uznávají v podobě zpětné vazby. Pouze 14,3 % by stejný obor nestudovalo.

2.1 Studoval/a byste stejný obor na VŠ znovu?

Tab. č. 15 – Opětovné studium absolventů stejného oboru

Studium stejného oboru znovu	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	43	x	11	x	54	85,7
Ne	8	x	1	x	9	14,3
VŠ bych nestudoval/a	0	x	0	x	0	0
Celkem	51	x	12	x	63	100

Tab. č. 16 – Příprava studiem na zaměstnání absolventů

Příprava studiem na zaměstnání	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Velmi dobře	10	x	1	x	11	17,5
Celkem dobře	30	x	10	x	40	63,5
Příliš nepřipravilo	10	x	1	x	11	17,5
Vůbec nepřipravilo	1	x	0	x	1	1,5
Celkem	51	x	12	x	63	100

Tab. č. 17 – Osobní míra spokojenosti absolventů u vybraných oblastí

Oblasti – míra spokojenosti s VŠ přípravou	Vv	Sv	Mv	N
Teoretické znalosti z hlavních věd. disciplín	23	31	8	2
Znalosti z ekonomických disciplín	5	23	21	15
Dostatečný obecný přehled	15	26	15	8
Dovednost aplikovat získané znalosti do prac. činností	9	24	17	14
Schopnost sebe prezentace	7	30	16	11
Schopnost týmové práce	8	22	18	16
Dovednost užívat informační technologie	4	10	15	35
Získání komunikačních dovedností	15	22	20	7
Schopnost analyzovat potřebné jevy	11	31	17	5
Schopnost komunikovat v cizím jazyce	4	9	21	30
Schopnost manažerské práce	4	27	13	20
Kreativní myšlení	6	27	18	13

Legenda k nadpisům v tabulce:

- Vv velmi vysoká míra spokojenosti
- Sv středně vysoká míra spokojenosti
- Mv mírně vysoká míra spokojenosti
- N nízká míra spokojenosti

Pozn.: Počty odpovědí jsou posuzovány podle jejich výskytu v příslušném sloupci, hodnoty mezi sloupci jsou pojednány slovně níže.

Odpověď na tuto otázku je možné považovat za klíčovou, jelikož se v ní odráží hodnocení několika faktorů současně.

2.2 *Pokud byste znovu stejný obor nestudoval/a, jakou VŠ a jaký obor byste studoval/a?*

Odpovědi jsou zpracovány souhrnně, jelikož se jednalo o odpovědi otevřené. Zájem se soustřeďuje do oblasti práva, ekonomiky, bankovníctví, managementu, psychologie a sociologie.

Oblasti zájmu, které se vyskytly v odpovědích, je možné posílit využitím ve výuce v rámci předmětů nebo na ně zaměřit kurzy celoživotního vzdělávání.

2.3 *Jak Vás na základě dosavadních zkušeností připravilo studium na VŠ pro Vaše zaměstnání?*

Na otázku, jak studium připravilo absolventy na jejich zaměstnání, odpovědělo 81 % velmi dobře a celkem dobře, přičemž nejpočetnější je odpověď celkem dobře, a to u 63,5 % respondentů. Pouze jedna respondentka odpověděla naprosto negativně.

I z těchto výsledků je možné usoudit na uspokojivé splnění cíle a obsahu studia. Z četnosti odpovědí ve znění „celkem dobře“ je však možné vidět i určitou rezervu, kterou poznávají absolventi v pracovním procesu. Řešení pro odstranění této rezervy by mohla být účinná spolupráce s absolventy, kteří by spolupracovali se školou a přinášeli tak aktuální potřeby do vzdělávacího procesu právě z praxe.

2.4 *Zhodnotte, jaká je Vaše osobní míra spokojenosti s úrovní VŠ přípravy pro Váš výkon povolání v těchto oblastech.*

Nejvyšší počet odpovědí je z hlediska osobní míry spokojenosti, resp. osobní míry nespokojenosti, s vyjádřením „nízké míry“, zaznamenan u dovednosti užívat informační technologie a schopnosti komunikovat v cizím jazyce. To jsou oblasti, kde by mohly být posíleny hodinové dotace ve studijním plánu zkoumaného oboru nebo pozměněn přístup k výuce předmětu z hlediska didaktiky. Zde se tedy vytváří prostor k odstranění nebo eliminování nespokojenosti přijetím opatření z hlediska počtu hodin a studijních materiálů, ke zpracování nebo k úpravě průvodců studiem.

Další nejvyšší počty odpovědí s hodnocením středně vysoké míry spokojenosti se vyskytují v získání teoretických znalostí z hlavních vědeckých disciplín, schopností sebezprezentace a schopností analyzovat potřebné jevy.

Celkem kladně tedy respondenti hodnotí vědecký základ studia. Ze získání schopnosti sebezprezentace a analýzy jevů je možné odvodit úspěšné vedení seminárních prací s jejich následnou obhajobou. Odpovídá tomu i kladné hodnocení podpory kreativního myšlení. I zde je třeba rozlišit prezenční studium od kombinovaného, kde míra samostatnosti je mnohem vyšší.

Získání schopností pro manažerskou práci je sice hodnoceno vyšším počtem odpovědí v kategorii středně vysoké míry spokojenosti, ale vyšší počet se vyskytuje i v kategorii vyjádření nízké míry. Přístup absolventů k tomuto hodnocení je možná ovlivněn pozicí, kterou absolventi v zaměstnání zastávají. V tabulce č. 5 uvedlo 26 absolventů z počtu 64, že nezastávají řídicí funkci, nemohli si tedy vyzkoušet v rámci praxe manažerské činnosti. Tato domněnka je zkoumána prostřednictvím tabulky č. 18.

Středně vysoká míra spokojenosti je zaznamenána u dostatečného obecného přehledu a dovednosti aplikovat získané znalosti do pracovních činností. Středně vysokou a mírně vysokou mírou spokojenosti jsou ohodnoceny znalosti z ekonomických disciplín, schopnosti týmové práce a komunikační dovednosti. V těchto oblastech je možné vidět ještě určité rezervy vzhledem k průběhu studia.

Pro možnost širší analýzy je zpracována osobní míra spokojenosti s vysokoškolskou přípravou k manažerské práci zvlášť pro manažery a řídicí pracovníky, a zvlášť pro pracovníky bez řídicí funkce. Pak je aplikována komparace se souhrnnými výsledky z tabulky č. 17.

Tab. č. 18 – *Míra osobní spokojenosti pracovníků bez řídicí funkce*

Míra spokojenosti s VŠ přípravou	Vv	Sv	Mv	N
Schopnost manažerské práce	0	5	12	9

Č L Á N K Y

U hodnocení pracovníků bez řídicí funkce převažuje osobní míra spokojenosti s přípravou vysoké školy pro výkon manažerské práce mírně vysoká a nízká. Je tedy možné říci, že výsledky potvrzují domněnku, že pracovníci bez řídicí funkce mohou být ovlivněni faktem, že si tuto práci nemohli vyzkoušet v praxi. Oproti souhrnné tabulce č. 17, kde převažují hodnoty středně vysoké, vykazuje tato skupina respondentů rozdíl.

Tab. č. 19 – Míra osobní spokojenosti vrcholových manažerů a řídicích pracovníků

Míra spokojenosti s VŠ přípravou	Vv	Sv	Mv	N
Schopnost manažerské práce	5	17	3	8

U skupiny vrcholových manažerů a řídicích pracovníků je osobní míra spokojenosti převážně středně vysoká, vyskytuje se i velmi vysoká. Tento názor vyslovilo 66,7 % respondentů. Poměrně významně se však vyskytuje i míra spokojenosti nízká, a to u 24,2 %, což představuje téměř čtvrtinu této 33členné skupiny respondentů. Z některých komentářů absolventů vyplynulo, že manažerskou funkci již vykonávali a vysokoškolské studium jim v této oblasti již nové informace ani dovednosti neposkytlo. Zde je možné

z pedagogického hlediska vidět určitou rezervu, kterou je třeba se zabývat. V rámci obsahu výuky by bylo třeba přednášet a cvičit nové manažerské taktiky, diskutovat se studenty z praxe, zdůrazňovat potřebnost a využitelnost teoretických základů a zásad pro řízení tak, aby i manažeři z praxe mohli mít pocit užitečnosti a přínosu vysokoškolského studia.

2.5 Zhodnoťte, jaká je dle Vás důležitost níže uvedených oblastí z hlediska připravenosti pro výkon Vašeho povolání po ukončení studia.

Mezi nejvýznamnější oblasti s hodnocením vysoké míry důležitosti pro výkon povolání patří dle výsledků dotazování komunikační dovednosti, dovednosti aplikovat získané znalosti do pracovních činností, schopnost sebezprezentace, schopnost analyzovat potřebné jevy, schopnost týmové práce a dovednost využívat informační technologie. Z hlediska osobní míry spokojenosti se tyto oblasti vyskytují v hodnocení u dotazovaných absolventů v kategorii středně vysoké spokojenosti. Jedná se tedy o celkem kladné hodnocení ve vztahu ke škole, i když i zde určitý prostor ke zlepšení je, např. v metodice výuky.

Z tabulky č. 17 výběrem převážně nízké míry vyplynulo, že se absolventům v poměrně značné míře nedostává v rámci výuky možnost k získání dovedností

Tab. č. 20 – Důležitost vybraných oblastí pro výkon povolání

Oblasti - důležitost pro výkon povolání	Vv	Sv	Mv	N
Teoretické znalosti z hlavních věd. disciplín	2	22	26	4
Znalosti z ekonomických disciplín	11	34	16	3
Dostatečný obecný přehled	20	38	4	2
Dovednost aplikovat získané znalosti do prac. činností	41	19	2	2
Schopnost sebezprezentace	41	18	3	2
Schopnost týmové práce	31	21	10	2
Dovednost užívat informační technologie	31	23	9	1
Získání komunikačních dovedností	45	16	2	1
Schopnost analyzovat potřebné jevy	36	25	2	1
Schopnost komunikovat v cizím jazyce	25	24	9	6
Schopnost manažerské práce	18	34	9	3
Kreativní myšlení	19	38	5	2
Možnost studia v zahraničí	4	23	17	20
Více volitelných předmětů	14	22	18	10

Legenda k nadpisům v tabulce je shodná jako u tabulky č. 17.

užívat informační technologie a komunikovat v cizím jazyce. Hodnocení „nedostává se – nízká osobní míra spokojenosti“ (tab. č. 17) a „je třeba – důležitost“ (tab. č. 20) u informačních technologií je 35 k 31, u cizího jazyka je to poměr 30 k 25. Těmto oblastem je tedy třeba věnovat zvýšenou pozornost.

V další kategorii s hodnocením střední míry důležitosti se vyskytují kreativní myšlení, dostatečný obecný přehled, znalosti z ekonomických disciplín a schopnost manažerské práce.

Mírně vysoká důležitost pro výkon povolání se projevila u teoretických znalostí z hlavních vědeckých disciplín. Dle hodnocení z tabulky č. 20 vyplývá středně vysoká míra spokojenosti u těchto znalostí, to znamená, že se absolventům v této míře také většinou dostávaly.

Nízká míra důležitosti pro výkon povolání se vyskytla u možnosti studia v zahraničí. Tuto formu by tedy respondenti nevolili jako alternativu k získání jazykových znalostí. Hodnocení by bylo možné zpřesnit ve vztahu k věkové kategorii absolventů. Většina respondentů absolvovala kombinovanou formu studia a studium v zahraničí pro ně již nepřichází v úvahu vzhledem k angažovanosti v zaměstnání.

**2.6 Proč jste si zvolil/a studium na FF UK?
Vyberte jednu variantu, která nejvíce odpovídá skutečnosti.**

Tab. č. 21 – Důvody volby studia

Důvod volby studia	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ze zájmu o obor	33	x	9	x	42	65,7
Z důvodu možnosti dobrého uplatnění na trhu práce	8	x	1	x	9	14,0
Nevyhraněnost zájmu	6		0		6	9,4
Jiné důvody	5	x	2	x	7	10,9
Celkem	51	x	12	x	64	100

Tab. č. 22 – Hodnocení forem výuky absolventy

Hodnocení forem výuky	1	2	3	4	5
Přednášky	16	14	17	4	2
Cvičení	5	15	11	9	4
Semináře	16	21	9	5	3
Projekty	0	10	7	4	12
Odborná praxe	3	2	8	4	15
Exkurze	0	1	5	8	23
Bakalářská práce	16	26	9	4	1

Většina absolventů (65,7 %) si zvolilo studium oboru Andragogika a personální řízení ze zájmu, tedy cíleně. Z důvodu možnosti dobrého uplatnění na trhu práce 14,0 % absolventů. 9,4 % absolventů nemělo vyhraněný zájem ve vztahu ke studovanému oboru a 10,9 % absolventů uvedlo jiné důvody, mezi které patří např. návaznost na předchozí praxi, potřeba zvýšení kvalifikace, potřeba vysokoškolského vzdělání a seberealizace.

2.7 Jaké je Vaše hodnocení forem výuky využívaných na VŠ v době Vašeho studia? Využijte škálu s hodnocením 1-5, kde 1 je nejlepší a 5 nejhorší hodnocení.

Na tuto otázku neodpověděli všichni respondenti, jsou tedy zaznamenány pouze částečné počty z celku.

Poměrně značná část respondentů se nevyjádřila k hodnocení projektů, odborné praxi a exkurzím, jelikož se s nimi při zvolené formě studia nesetkali. Mnozí pojali hodnocení číslem 5 právě u těchto objektů tak, že se nevyskytly, a proto v komentáři absolventi uváděli důvod svého hodnocení právě tímto číslem. U projektů z tabulky vystupuje ještě hodnota s číslem 2. Znamená kladné hodnocení samostatných prací, které absolventi zařadili mezi projekty. Pro zpřesnění odpovědí a jejich vyhodnocení v případě opakovaného použití dotazníku v dalších letech je třeba do tabulky č. 22 začlenit i možnost odpovědi – s formou výuky jsem se nesetkal/a.

Č L Á N K Y

Velice dobré hodnocení převažuje u vedení bakalářských prací a seminářů, kde se nejvyšší hodnoty vyskytují mezi 1 a 2. Přednášky jsou převážně hodnoceny stupněm 1 až 3, cvičení stupněm 2 až 3. Ve volném komentáři k připomínkám ve studiu se vyskytlo přání realizace větší diskuse při cvičeních a seminářích. Právě proto, že se jednalo o absolventy kombinované či distanční formy studia, převažují u nich poznatky z praxe, které by rádi konzultovali nejen s pedagogy, ale i s ostatními kolegy. Ti, kteří nepracují v oboru, by tyto diskuse velice přivítali, jelikož to pro ně znamená jisté nahlédnutí do praktického pojetí oboru, které by mohli zhodnotit ve výběrových řízeních na nové pracovní místo a v praxi samotné později. Vítaná by byla i možnost diskuse nebo konzultace s pedagogem prostřednictvím e-mailu. Námětem pro výuku na základě těchto poznatků by tedy mohlo být zavedení řízených diskusí do vyučovacího procesu, jak přímo při soustředěních, tak i prostřednictvím elektronické pošty.

2.8 Doplnoval/a jste si po ukončení studia kvalifikaci?

Tab. č. 23 – Doplnění kvalifikace

Doplnění kvalifikace	Počet
Ano	47
Ne	14

Na tuto otázku odpovědělo 61 respondentů, z toho 47 ano a 14 ne. Z těchto výsledků vyplývá, že převážná většina absolventů svoji kvalifikaci rozšiřovala. Absolventi postupují v souladu se současným trendem, kde se neustálé vzdělávání stává běžnou, ale i nutnou součástí pracovního života. V rámci katedry se tedy vytváří prostor pro nabídku dalšího vzdělávání, ať už ve formě navazujícího magisterského studia či kurzů celoživotního vzdělávání nebo jiných forem vzdělávacích aktivit.

2.9 Pokud ano (k bodu 2.8), jakou formou?

Tab. č. 24 – Formy doplňování kvalifikace

Formy doplňování kvalifikace	Počet
Navazující magisterské studium	5
Jiný obor na VŠ	4
Kurzy ČŽV (celoživotní vzdělávání)	7
Podnikové kurzy	31
Ostatní	19

Respondenti uváděli doplňování kvalifikace především formou podnikového vzdělávání. Z hlediska počtu odpovědí jsou na druhém místě zastoupeny ostatní formy vzdělávání, ke kterým bylo uvedeno studium MBA, studium v zahraničí a různé kurzy. Do navazujícího magisterského studia se zapojilo 5 absolventů a jiný obor na vysoké škole zvolili jako formu rozšiřování kvalifikace 4 absolventi.

2.10 Pokud ano (k bodu 2.8), o jaké zaměření studia se jednalo?

Tab. č. 25 – Zaměření doplňované kvalifikace

Zaměření při doplňování kvalifikace	Počet
Jazykové kurzy	24
Kurzy na PC	17
Komunikační dovednosti	26
Manažerské dovednosti	25
Ekonomické znalosti	13
Znalosti z oblasti práva	21
Jiné	11

Z odpovědí absolventů vyplynulo, že nejvíce získávali nebo si rozšiřovali komunikační a manažerské dovednosti, dále se zdokonalovali v cizích jazycích a doplňovali si znalosti v oblasti práva zejména v souvislosti s aktualizacemi nebo novými zákony.

Na tyto vytypované a nejčastěji využívané oblasti doplňování kvalifikace je možné se zaměřit v nabídce kurzů celoživotního vzdělávání nebo kurzů dalších.

2.11 Kdybyste si doplňoval/a kvalifikaci dalším studiem, jakou formu byste volil/a?

Tab. č. 26 – Formy dalšího vzdělávání

Formy dalšího vzdělávání	Počet
Pravidelně organizované kurzy s delší dobou trvání s osobní docházkou	15
Korespondenční kurzy	3
Kurzy s využitím IT (např. eLearning)	15
Víkendové kurzy s osobní docházkou	14
Distanční forma vzdělávání	38
Jiné	2

Největší zájem o formu doplňování kvalifikace je distanční studium. Je to forma studia, kterou respondenti ve velké míře absolvovali při bakalářském studiu a zřejmě se jim tato forma dobře osvědčila. Distanční forma studia je náročná z hlediska přípravy materiálů k samostudiu a v organizaci studia s využitím tutoriálů ze strany školy. Je to typická forma, kterou uchazeči preferují při zaměstnání, jelikož mohou studovat v osobně zvoleném čase.

Dále jsou preferovány kurzy s osobní docházkou s delší dobou trvání, i víkendové. Tyto formy upřednostňují obvykle uchazeči, pro které je téma kurzu neznámé a nové a nemohou na ně navázat z praxe. Jako vítaná se jeví i forma eLearningu. Tuto formu je možné zařadit i pod distanční vzdělávání, kdy vzdělávání probíhá odděleně mezi pedagogem a studentem.

2.12 Pokud byste si doplňoval/a kvalifikaci, dal/a byste přednost FF UK před jinými vzdělávacími institucemi při obsahově stejné náplni kurzu?

Tab. č. 27 – Přednost FF UK před ostatními institucemi při doplňování kvalifikace

Doplnění kvalifikace	Počet
Ano	50
Ne	12
Nevím	2

Z dotazovaných respondentů odpovědělo 50, že by dali přednost Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze před jinými vzdělávacími institucemi při organizování kurzů doplňujících kvalifikaci. Záporně odpovědělo 12 respondentů a „nevím“ 2 respondenti.

Převážná většina kladných odpovědí svědčí o poměrně velké důvěře ke vzdělávací instituci, kde respondenti absolvovali bakalářský studijní program. Absolventi tedy mohou být považováni za potenciální základnu uchazečů v případě, že by se tato vzdělávací instituce rozhodla pro organizaci kurzů pro doplnění nebo rozšíření kvalifikace.

Druhá část dotazníku byla zakončena možností uvést připomínky respondentů, které by dle jejich názoru mohly zlepšit studium. Tuto možnost využilo 42 respondentů.

Souhrnně je možné říci, že se vyskytovaly požadavky na možnost konzultací prostřednictvím elektronické pošty vzhledem k formě studia, distanční nebo kombinované, zařadit diskuse k probíraným tématům s využitím zkušeností kolegů, více se zabývat novými trendy v oboru. Těm, kteří nepracují v oboru, umožnit lepší přechod do praxe právě už návaznostmi studia na praxi, získat studijní materiály v elektronické podobě, rozšířit volitelné semináře o další z příbuzných oborů, rozšířit ekonomiku a právo, více se věnovat výuce cizích jazyků a praktické výuce informačních technologií, zařadit více praktických cvičení, projektů.

Co se týká organizace studia samotného, zlepšit ji z hlediska informovanosti a dostupnosti těchto informací, zlepšit vybavení knihovny odbornou literaturou, zlepšit vybavení místností pro výuku, zajistit kapacitně i přístup studentů z distanční nebo kombinované formy studia do přednášek, které jsou organizovány pro studenty v prezenčním studiu.

Absolventi kladně hodnotili kontakt touto formou dotazování na hodnocení jimi absolvovaného studia, hodnotili tak zájem o ně ze strany vzdělávací instituce, kterou absolvovali. Vzdělávací instituce by dle jejich názoru neměla opustit své studenty, resp. absolventy, a dále jim nic nenabízet. Toto sdělení vyplynulo z dotazníku v druhé části, kde měli absolventi možnost napsat připomínky ke zlepšení studia sledovaného oboru.

Ve značné míře se objevovaly požadavky na možnost pokračovat v navazujícím magisterském studiu.

Osobní údaje pro statistické třídění – 3. část

Třetí část dotazníku se soustřeďuje na osobní údaje respondentů pro statistické třídění. Stanoveny jsou čtyři základní charakteristiky.

Všichni respondenti absolvovali kombinovanou nebo distanční formu studia v poměru 31 k 33, nikdo z nich formu prezenční. Odpovídalo celkem 12 mužů a 52 žen. V následující tabulce č. 28 jsou uvedeny počty absolventů podle roku ukončení studia.

Průzkumu se nejvíce účastnili absolventi z let 1998, 1999 a 2003.

Tab. č. 28 – Rok ukončení bakalářského studia

Rok ukončení bakalářského studia	Počet
1996	1
1997	0
1998	15
1999	10
2000	9
2001	5
2002	6
2003	12
2004	6

Závěr

Výsledky výzkumu potvrdily úspěšnost absolventů na trhu práce u zkoumaného bakalářského studijního oboru a tedy jeho udržitelnost ve studijní nabídce katedry andragogiky a personálního řízení na FF UK v Praze. Studijní obor si ze zájmu zvolila více než polovina respondentů, a to 65,7 %. Ve volných odpovědích v rámci dalších sdělení vyplynulo, že absolventi by měli zájem pokračovat v navazujícím magisterském studiu právě v tomto oboru, tedy andragogika a personální řízení.

Svoji důvěru této vysoké škole, resp. katedře, absolventi projevili prostřednictvím kladné odpovědi na otázku, zda by studovali stejný obor znovu, v počtu 54 z 63 získaných odpovědí, což je 85,7 %.

Absolventům byly výukou vytvořeny předpoklady pro jejich další kariérový růst a zároveň pro studium v rámci dalšího profesního vzdělávání, které probíhá zejména s využitím podnikových a jinak organizovaných kurzů, celoživotního vzdělávání, ale také studiem navazujících magisterských programů a jiných oborů na vysoké škole. Doplnění kvalifikace se týká zejména jazykových znalostí a znalostí z oblasti práva, dále manažerských a komunikačních dovedností. Z hodnocení osobní míry spokojenosti s vysokoškolskou přípravou pro výkon povolání vyplynula nízká míra spokojenosti v dovednostech užívat informační technologie a schopnosti komunikovat v cizím jazyce. Z toho je možné odvodit, že by bylo třeba posílit ve

výuce právě tyto oblasti ať již navýšením hodinových dotací příslušných předmětů, zavedením předmětů volitelných rozvíjejících tyto znalosti a dovednosti, využitím metodiky výuky s aktivní formou zapojení studentů. I když se jedná o výsledky od absolventů z kombinované formy studia, mělo by být k těmto skutečnostem přihlédnuto. Velmi vysoká a středně vysoká míra spokojenosti se projevila u teoretických znalostí z hlavních vědeckých a ekonomických disciplín, velmi kladně je hodnocena schopnost sebe prezentace, manažerské práce a podpora kreativního myšlení. Z těchto závěrů je možné odvodit, že studentům byla zadávána témata k samostatnému zpracování, ke kterým mohli přistupovat tvořivě a také je osobně obhajovat.

V připomínkách absolventů, které mohli sdělit v jedné z částí dotazníku pro zlepšení studia, se objevily požadavky na možnost získání studijních materiálů v elektronické podobě, kapacitní zajištění možnosti vstupovat do přednášek organizovaných pro studenty prezenčního studia, rozšířit volitelné semináře o další z příbuzných oborů, zařazení diskusí mezi kolegy k novým trendům v oboru s využitím jejich praktických zkušeností, a tím i umožnění lepšího spojení s odbornou praxí těm, kteří pracují mimo obor. Z hlediska organizace studia zazněl požadavek na lepší informovanost prostřednictvím internetu o případných změnách ve výuce, ve zkuškových termínech.

Při doplňování kvalifikace by absolventi dali přednost FF UK v Praze před jinými vzdělávacími institucemi při obsahově stejné náplni kurzu, a to v počtu 50 z 64 dotazovaných. Tady se otevírá možnost vytvoření nabídky programů celoživotního vzdělávání právě do oblastí, ve kterých si absolventi rozšiřují vzdělání po ukončení studia, jak vyplývá z tabulky č. 25. Komunikací s absolventy by bylo možné vytvořit obsahovou strukturu jednotlivých kurzů velmi cíleně, což by jistě zvýšilo jejich spokojenost a také zájem dalších uchazečů o tyto kurzy. Kurzy výpočetní techniky by se mohly více zaměřit na uživatelské programy související s agendou personálních útvarů a jazyková vybavenost by mohla být posílena z hlediska odborné terminologie.

Na základě dotazníkového šetření je možné formulovat profil absolventa právě z pohledu absolventů, kteří se již v praxi pohybují. Přiřazují největší

důležitost komunikačním dovednostem, dovednostem aplikovat získané znalosti do pracovních činností, schopnosti sebe prezentace, analýzy potřebných jevů, týmové práce, dovednosti užívat informační technologie a komunikovat v cizím jazyce.

Význam pravidelného kontaktu s absolventy spočívá i v tom, že je možné obohatit přednášky prezenčních studentů vstupem odborníků – absolventů z praxe, kteří jsou v bezprostředním kontaktu s novými trendy v oboru a mohou předávat cenné zkušenosti studentům. S absolventy je možné účinně spolupracovat na výzkumných projektech katedry. Mohou se v rámci podnikatelských aktivit podílet prostřednictvím sponzorských darů na vylepšení učeben technickými prostředky. Další nesporný význam z hlediska marketingu školy spočívá v referenční hodnotě absolventů ve vztahu k potenciálním ucha-

zečům o studium klasické nebo o kurzy celoživotního vzdělávání.

Téměř polovina absolventů ochotně reagovala na oslovení prostřednictvím dotazníku s údaji vztahujícími se nejen k jejich uplatnění, ale i k jejich hodnocení studia za účelem získání potřebných podkladů pro management katedry. Kontakt s absolventy by bylo vhodné aktivně udržovat s využitím webových stránek školy, resp. katedry, kde by absolventi byli informováni o studijní nabídce pro ně vhodné, o projektech, do kterých se mohou zapojovat, o diskusních setkáních. Zároveň by bylo dobré udržovat aktuální databázi absolventů, pravidelně je oslovovat a získávat tak podněty pro lepší propojení praxe a studia, kontinuálně vytvářet předpoklady kvalitní náplně studijního oboru, a tím i zvyšovat pravděpodobnost úspěšného uplatnění absolventů na trhu práce.

