

POMOH NÁM VYTVOŘIT LEPŠÍ UNIVERZITU!

Souhrnná zpráva z dotazníkového šetření

(studující a absolventi/ky do roku 2022)

„Člověk se stejně musí zorientovat sám a jak je to někdy těžké. Výhodou je kontakt s novými kolegy, pokud jsou ochotní.“

Obsah

Úvod a cíl průzkumu	1
Použitá metodologie	2
Zastoupení fakult mezi respondenty	2
Aktuální profesní zařazení respondentů	3
Výsledky	3
Sebepoznání a sebereflexe	3
Kariéra a trh práce	5
Profesní a osobní rozvoj	10
Sociální, podnikatelské a digitální dovednosti	13
Připravenost absolventů UP na vstup na trh práce	19
Klíčové tematické oblasti související se vstupem na trh práce ve výpovědích studujících a absolvujících UP:	19
Finanční očekávání vs. Realita	19
Problematika získávání praxe	19
Nedostatečná příprava na pracovní realitu	19
Systémové bariéry	20
Znalost a využití podpůrných služeb Univerzity Palackého	20
Povědomí o univerzitních službách v oblasti podpory studujících a rozvoje talentů	21
Závěr a doporučení	23

Úvod a cíl průzkumu

Cílem průzkumu bylo zmapovat, jak absolventi/ky Univerzity Palackého hodnotí svou **připravenost na trh práce** a jak vnímají rozvoj klíčových kompetencí, které jsou spojeny s profesní uplatnitelností. Průzkum se zaměřil na širokou škálu oblastí, včetně sebepoznání, kariérního řízení, orientace na pracovním trhu, pracovních dovedností, měkkých a digitálních kompetencí, work-life balance a analytických schopností.

Použitá metodologie

Dotazníkové šetření proběhlo online formou a oslovilo studující i absolventy a absolventky, kteří nastoupili ke studiu na Univerzitě Palackého do roku 2022. Respondenti hodnotili jednotlivé kompetence na pětibodové škále, kde 1 znamená 'zcela souhlasím / vysoká úroveň' a 5 znamená 'zcela nesouhlasím / nízká úroveň'. V metodologii byl využit teoretický rámec DOTS (Decision Learning, Opportunity Awareness, Transition Learning, Self Awareness), který byl rozšířen o současné kompetence požadované na trhu práce. Dotazníkové šetření systematicky mapovalo všechny čtyři klíčové oblasti tohoto modelu – od sebepoznání (S) zahrnující hodnocení vlastních silných stránek, hodnot a motivace, přes schopnost činit kariérní rozhodnutí (D) včetně time-managementu, až po znalost pracovního trhu (O) a praktické dovednosti pro přechod do pracovního života (T). Tento tradiční rámec byl v průzkumu aktualizován o moderní aspekty kariérového rozvoje, jako jsou digitální kompetence, podnikavost, work-life balance a analytické dovednosti, což odpovídá současným požadavkům zaměstnavatelů. Díky této struktuře mohl průzkum poskytnout komplexní pohled na připravenost studujících a absolventů/ek pro trh práce a identifikovat klíčové oblasti pro posílení kariérové podpory na univerzitě. Data byla následně analyzována kvantitativní metodou, přičemž výsledky jsou prezentovány ve formě průměrných hodnocení a doplněny grafy. Závěrečná část dotazníku, která formou otevřených otázek zjišťuje osobní zkušenosti s přechodem na trh práce, byla vyhodnocena kvalitativně.

Dotazník byl šířen napříč fakultami a vyplnilo jej celkem 620 respondentů.

Z toho se:

- 239 osob identifikovalo jako studující,
- 381 osob identifikovalo jako absolventi nebo absolventky.

Zastoupení fakult mezi respondenty

Respondenti uvedli, na které fakultě studují nebo studovali. Umožněno bylo zvolit více možností. Níže uvádíme počty odpovědí pro jednotlivé fakulty s nejčastějším výskytem.

Fakulta	Počet respondentů (podíl % z počtu 620)
Filozofická fakulta	231 (37,3 %)
Přírodovědecká fakulta	150 (24,2 %)
Pedagogická fakulta	115 (18,5 %)
Lékařská fakulta	64 (10,3 %)
Právnická fakulta	58 (9,4 %)
Cyrilometodějská teologická fakulta	47 (7,6 %)
Fakulta tělesné kultury	22 (3,5 %)
Fakulta zdravotnických věd	19 (3,1 %)

Dotazník oslovil široké spektrum studujících a absolventů/ek napříč fakultami, přičemž největší zastoupení měla Filozofická fakulta. 86 respondentů (tedy téměř 14 %) zvolilo dvě fakulty; kombinace fakult ukazují na poměrně častou mezioborovou mobilitu a dvojí studia, která jsou významná pro návrh služeb přizpůsobených různým profilům studujících. Tento přehled slouží jako cenný základ pro cílenější plánování rozvojových programů a komunikace jednotlivých fakultních center.

Aktuální profesní zařazení respondentů

Výsledky ukazují pestrou škálu aktuálního profesního zařazení respondentů:

- Největší skupinu tvoří doposud studující (229 odpovědí, tj. cca 37 %).
- Druhou nejpočetnější kategorií jsou zaměstnaní ve veřejné a státní správě (122 osob, 20 %).
- Významný podíl mají také zaměstnaní v malých a středních firmách (48 odpovědí) a samostatně podnikající osoby (34 odpovědí).
- Méně často se vyskytují pozice v korporacích, akademii či manažerské role, ale i specifické situace jako kombinace mateřské dovolené a studia nebo podnikání při studiu.

Respondenti reprezentují velmi různorodé kariérní dráhy – od studujících přes začínající podnikatele až po zaměstnance veřejného sektoru a soukromých firem. Tento profil podtrhuje význam individualizovaného přístupu k rozvoji kompetencí a kariérní podpoře, zejména s ohledem na kombinaci různých rolí (studium, práce, podnikání). Výsledky mohou sloužit k cílenější nabídce rozvojových programů podle typu aktuální pozice.

Výsledky

Respondenti průzkumu hodnotili, jak je univerzita připravuje, resp. připravila na život a práci v následujících oblastech na škále 1–5 (1 = vysoká úroveň, 5 = nízká úroveň připravenosti):

Sebepoznání a sebereflexe

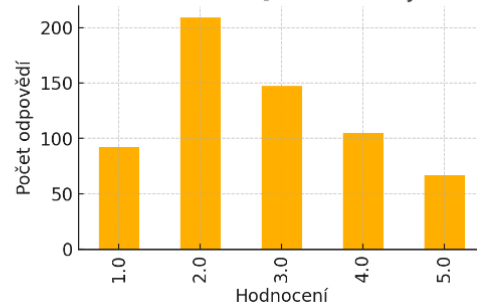
SEBEPOZNÁNÍ A SEBEREFLEXE

[Znalost silných a slabých stránek]

Průměrné hodnocení: 2.75

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

SEBEPOZNÁNÍ A SEBEREFLEXE [Znalost silných a slabých stránek]



SEBEPOZNÁNÍ A SEBEREFLEXE [Porozumění vlastním osobním hodnotám]

Průměrné hodnocení: 2.79

Respondenti vnímají tuto oblast jako
částečně rozvinutou, existuje prostor
pro další rozvoj.

SEBEPOZNÁNÍ A SEBEREFLEXE [Porozumění vlastním osobním hodnotám]

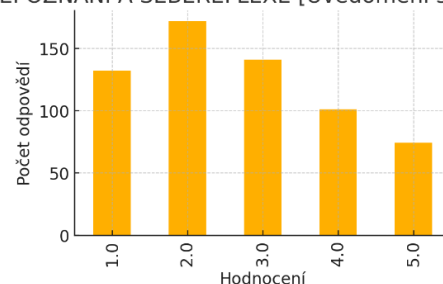


SEBEPOZNÁNÍ A SEBEREFLEXE [Uvědomění si motivace]

Průměrné hodnocení: 2.70

Respondenti vnímají tuto oblast jako
částečně rozvinutou, existuje prostor
pro další rozvoj.

SEBEPOZNÁNÍ A SEBEREFLEXE [Uvědomění si motivace]

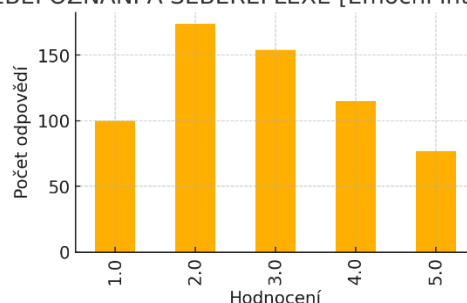


SEBEPOZNÁNÍ A SEBEREFLEXE [Emoční inteligence]

Průměrné hodnocení: 2.83

Respondenti vnímají tuto oblast jako
částečně rozvinutou, existuje prostor
pro další rozvoj.

SEBEPOZNÁNÍ A SEBEREFLEXE [Emoční inteligence]

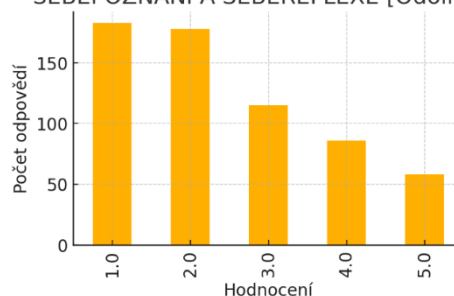


SEBEPOZNÁNÍ A SEBEREFLEXE [Odolnost]

Průměrné hodnocení: 2.45

Respondenti vnímají tuto oblast jako
částečně rozvinutou, existuje prostor
pro další rozvoj.

SEBEPOZNÁNÍ A SEBEREFLEXE [Odolnost]



Sebepoznání a sebereflexe představují pro studující a absolventy/ky částečně rozvinutou oblast, která vykazuje výrazný prostor pro další posílení. Průměrné hodnocení se pohybuje mezi 2.45 a 2.83, což ukazuje na to, že respondenti si uvědomují důležitost těchto dovedností, ale necítí se v nich dostatečně kompetentní.

Relativně nejlépe dopadly emoční inteligence (2.83) a porozumění vlastním osobním hodnotám (2.79). Tyto oblasti jsou však stále hodnoceny pouze jako částečně rozvinuté, což naznačuje, že studující se s nimi setkávají spíše okrajově a chybí jim systematická podpora během studia.

Nejslabší výsledky se objevily u odolnosti (2.45) a uvědomění si motivace (2.70). Právě tyto dovednosti jsou přitom zásadní pro zvládání náročných situací, přechodů a dlouhodobého profesního rozvoje. Nízké výsledky potvrzují potřebu většího důrazu na rozvoj odolnosti, motivace a schopnosti sebereflexe, a to formou workshopů, koučinku či integrace do výuky. Celkově lze říci, že oblast sebepoznání a sebereflexe je klíčová pro dlouhodobou adaptabilitu absolventů/ek a zaslouží si intenzivnější rozvojové aktivity již během studia.

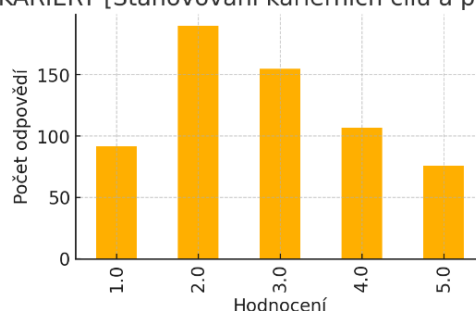
Kariéra a trh práce

ŘÍZENÍ VLASTNÍ KARIÉRY [Stanovování kariérních cílů a plánování kariérní dráhy]

Průměrné hodnocení: 2.81

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

ŘÍZENÍ VLASTNÍ KARIÉRY [Stanovování kariérních cílů a plánování kariérní dráhy]



Stanovení kariérních cílů i plánování kariéry lze rozvíjet již během studia. Je to žádoucí s ohledem na budoucí uplatnění na trhu práce. U krátkodobých cílů lze nasměřovat k získávání konkrétních dalších dovedností či ujasnit oborové směřování. I k tomu slouží nástroje univerzitního kariérního centra jako je koučink, kariérní poradenství či setkávání s personalisty na pracovních veletrzích atd. Samotné plánování kariérní dráhy pak může posílit sebevědomí a rozhodovací schopnosti studujících a pomoci i s uvědomováním si svého budoucího postavení na trhu práce již během studia. Z průzkumu vyplývá, že v této oblasti je nezbytný individualizovaný přístup, systematickosti, dlouhodobá podpora ze strany univerzity a jejich pracovišť a propojování aktivit.

ŘÍZENÍ VLASTNÍ KARIÉRY [Time-management]

Průměrné hodnocení: 2.74

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

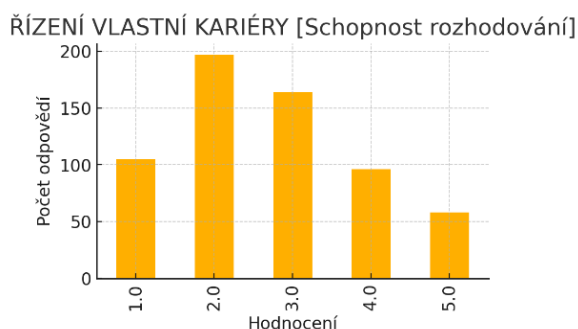


Tato oblast je vnímána jako nesmírně důležitá a vhodná k podpoře již od počátku studia; usnadnění přechodu ze systému středoškolského vzdělávání na vysokoškolské přináší z hlediska time-managementu zásadní výzvy. Současně je třeba podpořit i sladování studia či práce a osobního života tak, aby se kariérní růst neodehrával na úkor zdraví či soukromého života (work-life balance).

ŘÍZENÍ VLASTNÍ KARIÉRY [Schopnost rozhodování]

Průměrné hodnocení: 2.69

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.



V řízení osobní kariéry je jako nejméně rozvinutá hodnocena právě schopnost rozhodování; v této oblasti je proto potřeba zajistit studujícím vhodnou podporu. Důležité je zde zaměření na systematické individuální plánování a tvorby strategií, které usnadní vstup na trh práce a rozhodování o jednotlivých krocích. Mimo jiné jde o pomoc při tvoření kariérního plánu, který má obsahovat konkrétní milníky a způsoby provedení vedoucí prostřednictvím dílčích menších cílů k hlavnímu cíli. Současně je třeba věnovat pozornost také alternativám pro případ, že se záležitosti nevyvíjejí ideálně a je třeba dílčí cíle modifikovat. I zde je třeba uplatňovat individuální přístup a systematickou podporu, mimo jiné s pomocí kariérního poradenství, setkávání se zaměstnavateli či koučování. To studujícím usnadní pravidelné hodnocení a přenastavení plánovaných cílů.

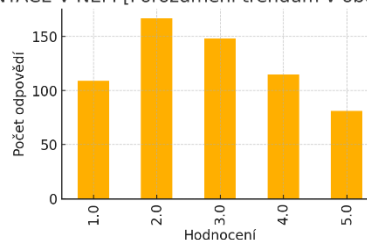
PRACOVNÍ TRH A ORIENTACE V NĚM

[Porozumění trendům v oboru
a sledování vývoje v oboru]

Průměrné hodnocení: 2.83

Respondenti vnímají tuto oblast jako
částečně rozvinutou, existuje prostor
pro další rozvoj.

PRACOVNÍ TRH A ORIENTACE V NĚM [Porozumění trendům v oboru a sledování vývoje v oboru]



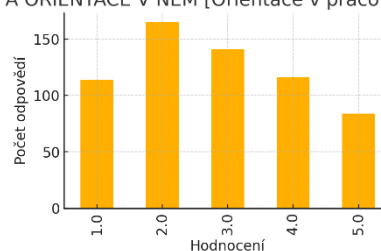
PRACOVNÍ TRH A ORIENTACE V NĚM

[Orientace v pracovních
pozicích v oboru]

Průměrné hodnocení: 2.82

Respondenti vnímají tuto oblast jako
částečně rozvinutou, existuje prostor
pro další rozvoj.

PRACOVNÍ TRH A ORIENTACE V NĚM [Orientace v pracovních pozicích v oboru]



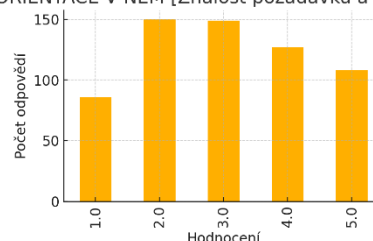
PRACOVNÍ TRH A ORIENTACE V NĚM

[Znalost požadavků a představ
zaměstnavatelů]

Průměrné hodnocení: 3.03

Respondenti vnímají tuto oblast jako
méně rozvinutou, doporučuje se
větší podpora při studiu.

PRACOVNÍ TRH A ORIENTACE V NĚM [Znalost požadavků a představ zaměstnavatelů]



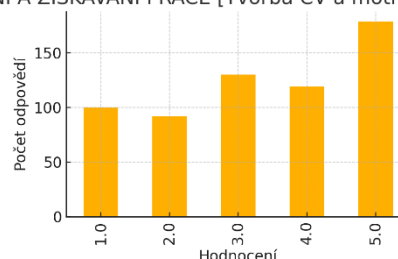
HLEDÁNÍ A ZÍSKÁVÁNÍ PRÁCE

[Tvorba CV a motivačního dopisu]

Průměrné hodnocení: 3.30

Respondenti vnímají tuto oblast jako
méně rozvinutou, doporučuje se
větší podpora při studiu.

HLEDÁNÍ A ZÍSKÁVÁNÍ PRÁCE [Tvorba CV a motivačního dopisu]



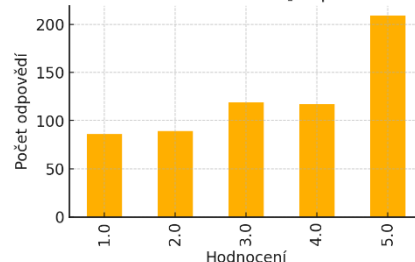
HLEDÁNÍ A ZÍSKÁVÁNÍ PRÁCE

[Příprava na pohovor]

Průměrné hodnocení: 3.44

Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.

HLEDÁNÍ A ZÍSKÁVÁNÍ PRÁCE [Příprava na pohovor]



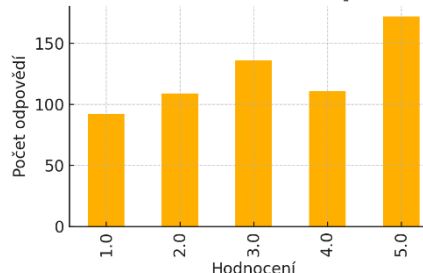
HLEDÁNÍ A ZÍSKÁVÁNÍ PRÁCE

[Networking]

Průměrné hodnocení: 3.26

Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.

HLEDÁNÍ A ZÍSKÁVÁNÍ PRÁCE [Networking]



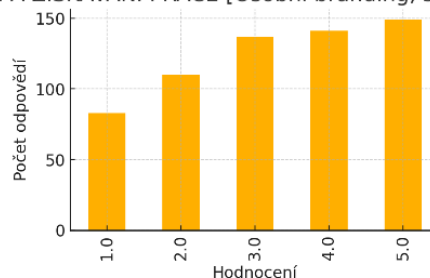
HLEDÁNÍ A ZÍSKÁVÁNÍ PRÁCE

[Osobní branding, sebe prezentace]

Průměrné hodnocení: 3.26

Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.

HLEDÁNÍ A ZÍSKÁVÁNÍ PRÁCE [Osobní branding, sebe prezentace]



Orientace na pracovním trhu a oblast hledání zaměstnání vykazala v průzkumu nejnižší úroveň připravenosti. Právě zde vnímáme zásadní výzvu k posílení podpory v rámci studia i mimo studijních aktivit.

Významnou roli mohou sehrát vyučující, školitelé a poradci Kariérního centra UP i dalších univerzitních pracovišť. Studujícím mohou pomoci sledovat trendy na trhu práce prostřednictvím firemních webů, pracovních portálů, analýz trhu, profesních sítí a odborných komunit. Přínosná je rovněž účast na odborných konferencích, letních školách, veletrzích a získávání praxe během studia.

Podporu mohou představovat i specializované kariérní předměty zaměřené na vstup na trh práce a osobní branding, portál kariérních příležitostí či poradenské a koučovací služby Kariérního centra UP.

Za nejslabší oblast respondenti označují znalost konkrétních požadavků a očekávání zaměstnavatelů. Řešením může být seznamování s nástroji pro hledání pracovního uplatnění (přehled portálů s aktuálními nabídkami), kontakt s absolventy a absolventkami oboru, odborné stáže a praxe, akce se zaměstnavateli či využití LinkedInu a online prezentací firem. Význam má také síťování – ať už prostřednictvím absolventského programu univerzity, fakultních akcí nebo veletrhů zaměstnavatelů. Vhodnými nástroji mohou být i exkurze do firem, panelové diskuse s odborníky, case studies a guest lectures zapojující zaměstnavatele a odborníky z oboru přímo do výuky formou přednášek a workshopů.

Průzkum dále ukázal, že oblasti hledání a získávání práce vykazují u studujících i absolventů/tek slabší úroveň rozvinutí dovedností (průměrná hodnocení 3.26–3.44). Studující i absolventi/ky uvádějí, že se s těmito dovednostmi seznamují převážně až při přímém vstupu na trh práce, nikoli během studia, a proto by uvítali větší podporu ze strany univerzity.

Nejslabší výsledky byly zaznamenány u přípravy na pohovor (3.44) a networkingu (3.26). Respondenti uvádějí, že jim chybí příležitosti k reálnému tréninku, například simulace pohovorů, mentoring, účast na veletrzích nebo intenzivnější propojení se zaměstnavateli. Networking je přitom klíčový pro získání prvních pracovních zkušeností a jeho nedostatečné zvládnutí může zpomalit nástup na trh práce. Nejvhodnějšími příležitostmi pro networking přitom mohou být aktivity organizované přímo fakultami či Kariérním centrem UP, jako je spolupráce s absolventy/kami v rámci absolventského programu (aktivní zapojení absolventů/ek jako mentorů, konzultantů nebo hodnotitelů studentských projektů), oborové komunity a profesní kluby, ale i propojování mezi fakultami a vytváření mezioborových projektů, které studenty připraví na komplexní pracovní prostředí.

Nezbytnou podmínkou je rovněž rozvoj měkkých dovedností formou workshopů, ale i tréninků přímo napojených na praxi (pitching před firmami, moderování panelů, facilitace) či individuálních mentoringových a koučovacích programů.

Celkově tedy platí, že hledání a získávání práce je pro studující a absolventy i absolventky jednou z největších slabin. Univerzita by proto měla tuto oblast posílit prostřednictvím kariérního poradenství, praktických stáží, dobrovolnictví, profilových předmětů zaměřených na trh práce a systematického budování kontaktů již během studia.

Profesní a osobní rozvoj

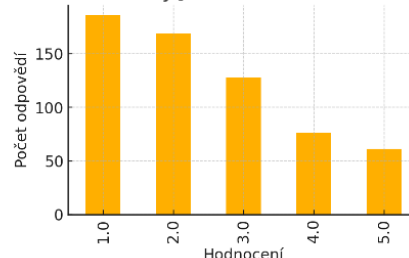
PROFESNÍ ROZVOJ

[Dovednost celoživotního učení]

Průměrné hodnocení: 2.45

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

PROFESNÍ ROZVOJ [Dovednost celoživotního učení]

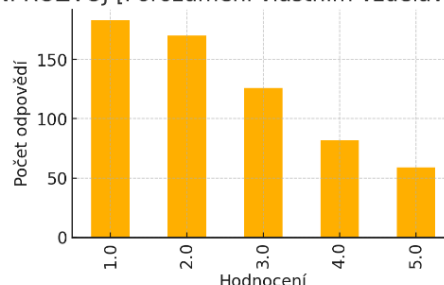


PROFESNÍ ROZVOJ [Porozumění
vlastním vzdělávacím potřebám]

Průměrné hodnocení: 2.46

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

PROFESNÍ ROZVOJ [Porozumění vlastním vzdělávacím potřebám]



V oblasti profesního rozvoje se ukazuje, že studující i absolventi a absolventky hodnotí své schopnosti jako částečně rozvinuté. To potvrzuje, že i když určité povědomí a základní dovednosti existují, potenciál pro jejich další posílení je značný. Studující a absolventi/ky si často nejsou plně vědomi toho, jak systematicky plánovat svůj rozvoj a cíleně reagovat na měnící se požadavky trhu práce.

Celkově lze říci, že profesní rozvoj představuje oblast, která vyžaduje silnější podporu během studia, například prostřednictvím reflexe silných a slabých stránek, kariérního poradenství a zapojení do vzdělávacích programů, které pomohou studujícím osvojit si principy celoživotního učení.

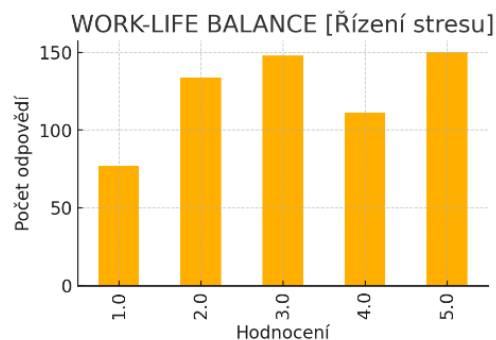
V rámci výuky i mimo studijních aktivit tak je třeba doplňkově nabízet praktické vzdělávací programy, nabízet krátké kurzy a mikrocertifikáty, podporovat účast na odborných konferencích, workshopech a letních školách, kde studující získají inspiraci pro další vzdělávání. Budování kultury profesního rozvoje na univerzitě znamená systematicky propagovat princip celoživotního učení, podporovat sdílení dobré praxe mezi fakultami a zapojovat vyučující do rozvoje kariérní a profesní přípravy studujících a posílit spolupráci s poradenskými pracovišti a s absolventskou komunitou, která může přinést inspiraci a konkrétní příklady kariérních cest.

WORK-LIFE BALANCE

[Řízení stresu]

Průměrné hodnocení: 3.20

Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.

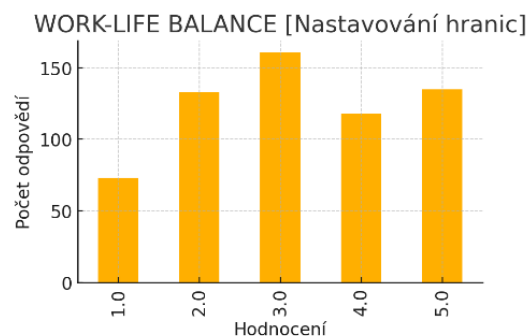


WORK-LIFE BALANCE

[Nastavování hranic]

Průměrné hodnocení: 3.18

Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.

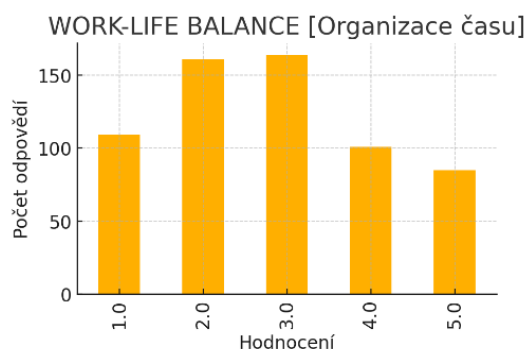


WORK-LIFE BALANCE

[Organizace času]

Průměrné hodnocení: 2.83

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

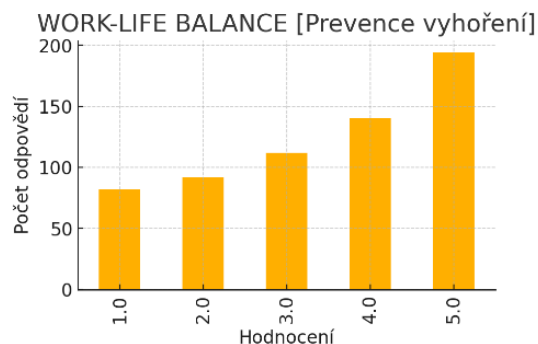


WORK-LIFE BALANCE

[Prevence vyhoření]

Průměrné hodnocení: 3.44

Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.



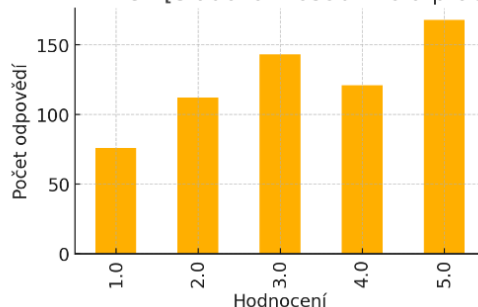
WORK-LIFE BALANCE

[Sladování osobního a pracovního života]

Průměrné hodnocení: 3.31

Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.

WORK-LIFE BALANCE [Sladování osobního a pracovního života]



Oblast work-life balance vykazuje v hodnocení respondentů spíše nižší úroveň rozvinutí dovedností. Průměrné hodnoty (2.83–3.44) ukazují, že studující i absolventi a absolventky se v těchto kompetencích necítí dostatečně vybaveni a uvítali by jejich silnější podporu již během studia.

Nejméně se studující a absolventi/ky cítí připraveni v oblasti prevence vyhoření a sladování osobního a pracovního života. Slabší výsledky v těchto oblastech mohou negativně ovlivňovat duševní zdraví, pohodu i dlouhodobou výkonnost.

Celkově lze říci, že právě work-life balance představuje jednu z největších výzev, protože se dotýká nejen studijních výsledků, ale i kvality života a profesní udržitelnosti absolventů/ek.

V rámci budoucích priorit bychom se proto společně měli zaměřit na programy podpory duševního zdraví a prevence vyhoření, především na workshopy psychohygieny, tréninku odolnosti a prevence vyhoření, které by byly přístupné širokému okruhu studujících. Pozitivem je rozšiřující se nabídka odborných poraden pro duševní zdraví; je třeba se zaměřit na jejich dostupnost, propagaci a kapacitní i odbornou kvalitu. Na univerzitě již nějakou dobu probíhají programy se zapojením prvků mindfulness, relaxačních technik a zvládání stresu, další příležitostí je jejich implementace do každodenní rutiny univerzitní komunity i v rámci výuky a pobytu v univerzitních prostorách.

Work-life balance lze vhodně podpořit i rozvojem dovedností time-managementu a organizace práce, tréninky zaměřenými na řízení projektů a dále nabídkou flexibilních forem studia (on-line kurzy, hybridní výuka), které studujícím umožní lépe kombinovat studium s brigádou či praxí. Díky řadě univerzitních pracovišť a podpoře studentských iniciativ nabízí komunita Univerzity Palackého také řadu příležitostí k zapojení do dobrovolnictví a volnočasových aktivit v rámci univerzity jako vyvážení studijní a pracovní zátěže.

Nezbytná je také podpora otevřené diskuze o work-life balance jako součásti kariérního poradenství i univerzitní kultury.

Sociální, podnikatelské a digitální dovednosti

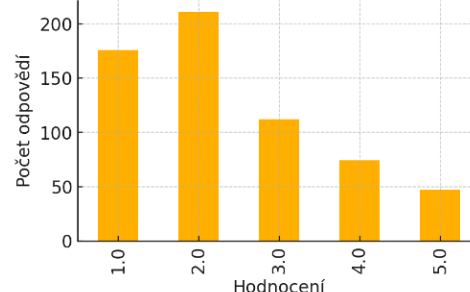
SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI

[Komunikační schopnosti]

Průměrné hodnocení: 2.36

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI [Komunikační schopnosti]



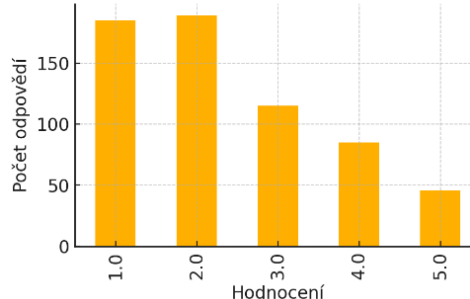
SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI

[Týmová spolupráce]

Průměrné hodnocení: 2.38

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI [Týmová spolupráce]



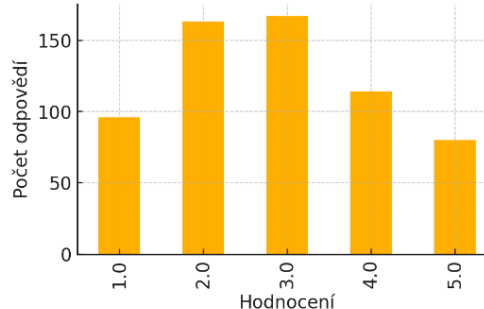
SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI

[Vyjednávání]

Průměrné hodnocení: 2.87

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI [Vyjednávání]



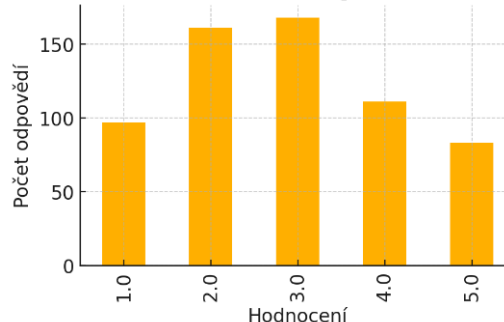
SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI

[Řešení konfliktů]

Průměrné hodnocení: 2.87

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI [Řešení konfliktů]



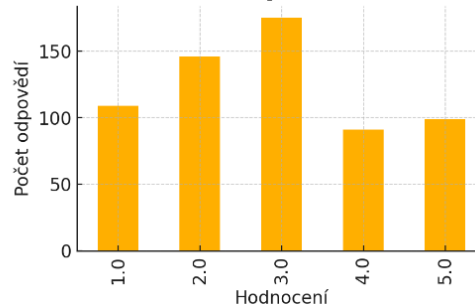
SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI

[Interkulturní kompetence]

Průměrné hodnocení: 2.88

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI [Interkulturní kompetence]



Sociální dovednosti jsou podle respondentů obecně vnímány jako částečně rozvinuté, což ukazuje na potřebu jejich systematictější podpory v rámci studia. Průměrné hodnocení se pohybuje od 2.36 do 2.88, tedy v rozmezí spíše slabšího rozvoje.

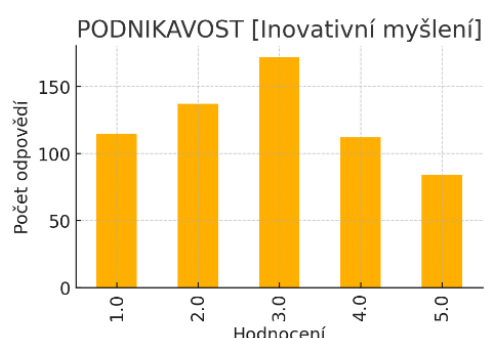
Nejslabší oblastí jsou komunikační schopnosti (2.36) a týmová spolupráce (2.38) – tedy dovednosti, které jsou pro fungování v akademickém i pracovním prostředí klíčové. Tento výsledek naznačuje, že ačkoliv studující během studia spolupracují na úkolech, chybí jim cílený rozvoj těchto kompetencí v různorodých a náročnějších kontextech.

O něco vyšší, ale stále jen částečně rozvinuté hodnocení mají vyjednávání (2.87), řešení konfliktů (2.87) a interkulturní kompetence (2.88). Tyto dovednosti bývají obvykle rozvíjeny až prostřednictvím praxe, mezinárodních zkušeností nebo mimoškolních aktivit. Oblast sociálních dovedností je jednou z nejdůležitějších pro přípravu absolventů/ek na trh práce a vyžaduje intenzivnější podporu zejména prostřednictvím praktických cvičení, simulací a interaktivních kurzů.

PODNIKAVOST [Inovativní myšlení]

Průměrné hodnocení: 2.86

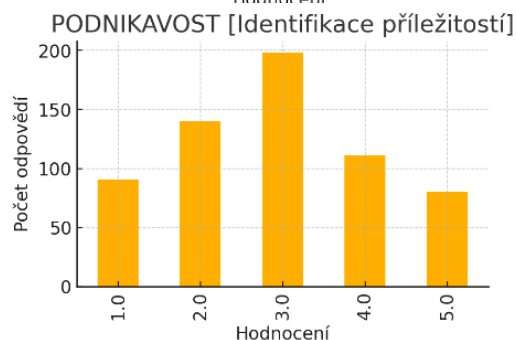
Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.



PODNIKAVOST [Identifikace příležitostí]

Průměrné hodnocení: 2.92

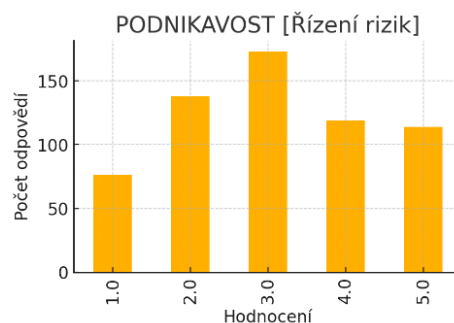
Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.



PODNIKAVOST [Řízení rizik]

Průměrné hodnocení: 3.09

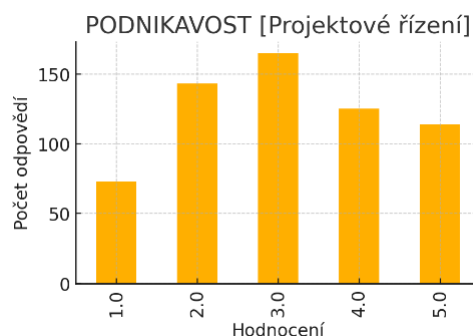
Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.



PODNIKAVOST [Projektové řízení]

Průměrné hodnocení: 3.10

Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.



Oblast podnikavosti studující a absolventi/ky hodnotí celkově jako spíše slabší. Průměrné výsledky se pohybují mezi 2.86 a 3.10, což ukazuje na to, že dovednosti jsou vnímány jen jako částečně až méně rozvinuté a vyžadují cílenou podporu v rámci studia.

Relativně nejlépe dopadly inovativní myšlení (2.86) a identifikace příležitostí (2.92) – tedy schopnosti spojené s generováním nápadů a jejich rozpoznáním v praxi. I zde však respondenti vidí značný prostor pro další rozvoj, zejména ve schopnosti proměnit nápady v konkrétní kroky a ověřovat jejich realizovatelnost.

Naopak slabší hodnocení mají dovednosti spojené s realizací – řízení rizik (3.09) a projektové řízení (3.10). Tyto oblasti respondenti označují jako méně rozvinuté a doporučují větší podporu. Je možné toho dosáhnout například formou praktických projektů napříč studijními programy, inkubačních programů či mezinárodních studentských soutěží. Při realizaci projektů studující získají zkušenost s řízením celého cyklu – od nápadu až po realizaci a vyhodnocení. Významným přínosem v této oblasti mohou být aktivity a služby Vědeckotechnického parku UP, které studujícím umožní testovat své nápady v praxi, získat mentoring a propojení na externí partnery. Kurzy zaměřené na řízení rizik, projektový management a finanční gramotnost by měly být nejen součástí programů Kariérního centra UP, ale i standardní výuky, aby studující získali dovednosti potřebné pro úspěšnou a udržitelnou realizaci nápadů.

Celkově se ukazuje, že podnikavost je třeba podporovat nejen na úrovni nápadů, ale především v jejich praktickém uchopení a udržitelné realizaci, aby absolventi/ky byli schopni obstát v dynamickém prostředí trhu práce.

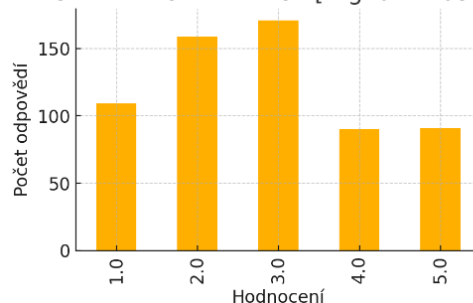
DIGITÁLNÍ KOMPETENCE

[Digitální nástroje]

Průměrné hodnocení: 2.83

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

DIGITÁLNÍ KOMPETENCE [Digitální nástroje]



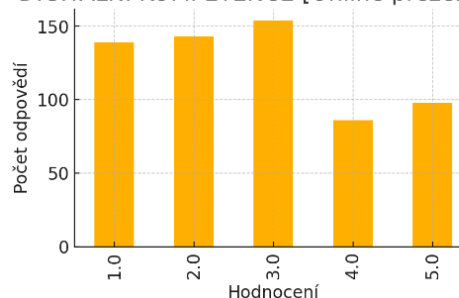
DIGITÁLNÍ KOMPETENCE

[Online prezentace]

Průměrné hodnocení: 2.78

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

DIGITÁLNÍ KOMPETENCE [Online prezentace]



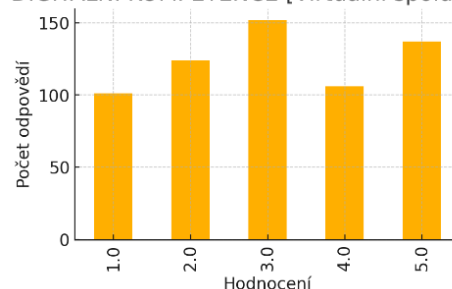
DIGITÁLNÍ KOMPETENCE

[Virtuální spolupráce]

Průměrné hodnocení: 3.09

Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.

DIGITÁLNÍ KOMPETENCE [Virtuální spolupráce]



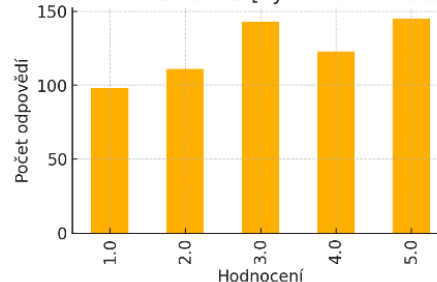
DIGITÁLNÍ KOMPETENCE

[Kybernetická bezpečnost]

Průměrné hodnocení: 3.17

Respondenti vnímají tuto oblast jako méně rozvinutou, doporučuje se větší podpora při studiu.

DIGITÁLNÍ KOMPETENCE [Kybernetická bezpečnost]



Digitální kompetence jsou v hodnocení respondentů označovány převážně jako částečně rozvinuté, přičemž průměrné hodnoty se pohybují mezi 2.78 a 3.17. Celkově se ukazuje, že studující i absolventi/ky vnímají tuto oblast jako jednu z méně silných stránek své přípravy a vidí v ní významný prostor pro zlepšení.

Relativně lépe hodnocené jsou digitální nástroje (2.83) a online prezentace (2.78), tedy dovednosti, které jsou často využívány v rámci studia. Přesto i zde respondenti poukazují na nedostatečnou systematickост a praxi.

Slabé výsledky se projeví u virtuální spolupráce (3.09) a zejména u kybernetické bezpečnosti (3.17). Tyto oblasti jsou vnímány jako méně rozvinuté a respondenti by ocenili větší podporu v rámci studia – například formou praktických workshopů, zapojení do mezinárodních online projektů či školení zaměřených na bezpečné a efektivní využívání digitálních prostředí.

Potřebu podpory digitálních kompetencí potvrzuje i dlouhodobě přetrvávající zájem o kurz DigiUP připravovaný Kariérním centrem UP. Na úrovni jednotlivých studijních programů je možné se zaměřit na systematické začlenění digitálních dovedností do studijních plánů – nejen jako samostatných předmětů, ale i jako součást projektových úkolů či mezioborové spolupráce. Pro mladší studující je jistě významným přínosem i rostoucí podpora virtuální spolupráce – využívání online projektů, mezinárodních studentských týmů či e-learningových platforem, kde se studující naučí efektivně komunikovat a spolupracovat v digitálním prostředí. Základní součástí přípravy všech studujících by mělo být i školení v oblasti kybernetické bezpečnosti.

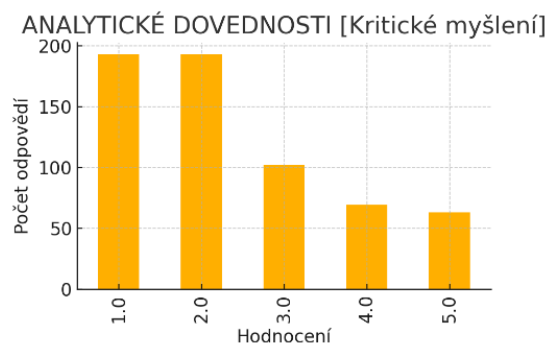
Celkově se ukazuje, že pro posílení digitálních kompetencí je nutné klást důraz nejen na zvládnutí jednotlivých nástrojů, ale především na jejich efektivní a bezpečné využívání v praxi a na schopnost spolupráce v digitálním prostředí, což je klíčové pro uplatnění absolventů a absolventek na současném trhu práce.

ANALYTICKÉ DOVEDNOSTI

[Kritické myšlení]

Průměrné hodnocení: 2.38

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.



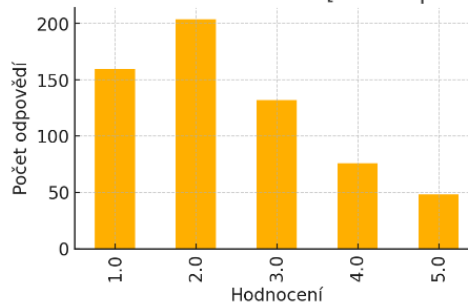
ANALYTICKÉ DOVEDNOSTI

[Řešení problémů]

Průměrné hodnocení: 2.43

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

ANALYTICKÉ DOVEDNOSTI [Řešení problémů]



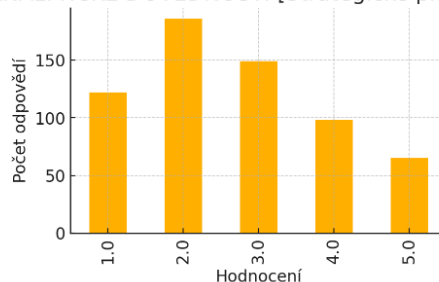
ANALYTICKÉ DOVEDNOSTI

[Strategické plánování]

Průměrné hodnocení: 2.67

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

ANALYTICKÉ DOVEDNOSTI [Strategické plánování]



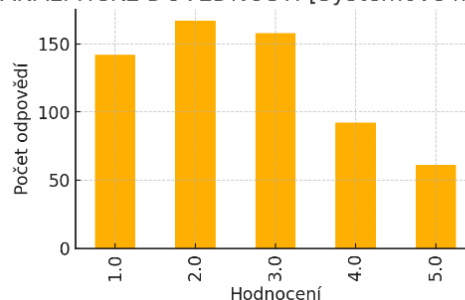
ANALYTICKÉ DOVEDNOSTI

[Systémové myšlení]

Průměrné hodnocení: 2.62

Respondenti vnímají tuto oblast jako částečně rozvinutou, existuje prostor pro další rozvoj.

ANALYTICKÉ DOVEDNOSTI [Systémové myšlení]



Výsledky ukazují, že všechny sledované složky analytických dovedností studující a absolventi/ky hodnotí jako částečně rozvinuté, nicméně v porovnání s ostatními oblastmi naznačují mírně optimističtější tendence. Průměrná hodnocení se pohybují v rozmezí 2.38 až 2.67, což potvrzuje, že tato oblast představuje stále nedostatečnou, ale méně problémovou stránku kompetenční výbavy.

I přes to by analytické dovednosti měly být v rámci studia systematicky rozvíjeny – nejen v teoretické rovině, ale především prostřednictvím praktických úkolů, simulací a mezioborové spolupráce.

Připravenost absolventů UP na vstup na trh práce

„Mnohé kompetence jsem se musela doučit za pochodu.“

V rámci průzkumu jsme využili také otevřenou otázku, kde respondenti reflektovali svou zkušenost se vstupem na trh práce. Studující a absolventi/ky měli možnost vlastními slovy popsat, co je na pracovní realitu připravilo či nepřipravilo a s jakými výzvami se při vstupu do praxe setkali. Na základě obsahové analýzy jejich odpovědí jsme identifikovali několik klíčových tematických okruhů.

Absolventi/ky často zmiňují významný rozdíl mezi teoretickou přípravou na univerzitě a realitou pracovního trhu. Chybí jim zejména praktické dovednosti, jako je komunikace s klienty, vedení týmů či řešení každodenních pracovních situací. Mnozí uvádějí, že si potřebné kompetence museli osvojit až v praxi.

Klíčové tematické oblasti související se vstupem na trh práce ve výpovědích studujících a absolvujících UP:

Finanční očekávání vs. Realita

Výrazným tématem jsou nástupní platy a platové podmínky obecně. Absolventi/ky se setkávají s velkými rozdíly v ohodnocení na stejných pozicích a často vyjadřují nespokojenost s výší nabízených mezd, zejména ve veřejném sektoru.

Problematika získávání praxe

„I přes soustavné zapojení do stáží a bohaté extrakurikulární aktivity, bylo velmi těžké získat práci v oboru. Po škole jsem pracovala několik let úplně na jiné pozici a v jiné zemi EU.“

Opakovaně se objevuje paradox požadavku na praxi u začínajících pozic. Absolventi/ky bez předchozích pracovních zkušeností mají ztížený vstup na trh práce, přestože disponují aktuálním teoretickým vzděláním.

Nedostatečná příprava na pracovní realitu

„Škola nás nepřipravila na to, jak to v praxi chodí, člověk skončí se studiem na lékařské fakultě, a kromě pár teoretických znalostí v oboru a nemocniční praxí začíná úplně nanovo. Myslím, že studium LF bude dost odlišné od jiných fakult a oborů, studium se hlavně soustředí o předání velkého kvanta teoretických znalostí, předávané často přednášejícími z praxe, kteří jsou také velmi mentálně vyčerpáni – vyhořelí. Na otázky typu "time-management", "work-life balance", sebepoznání, komunikace nás – mediky a budoucí lékaře – studium pramálo připraví.“

Respondenti poukazují na chybějící přípravu v oblastech jako:

- administrativní dovednosti;
- podnikatelské kompetence;
- time-management;
- pracovně-právní orientace;
- soft skills.

Systémové bariéry

Někteří absolventi a absolventky narážejí na strukturální překážky jako:

- legislativní neukotvení některých profesí;
- omezené možnosti uplatnění v regionech;
- neprofesionální přístup zaměstnavatelů při náboru.

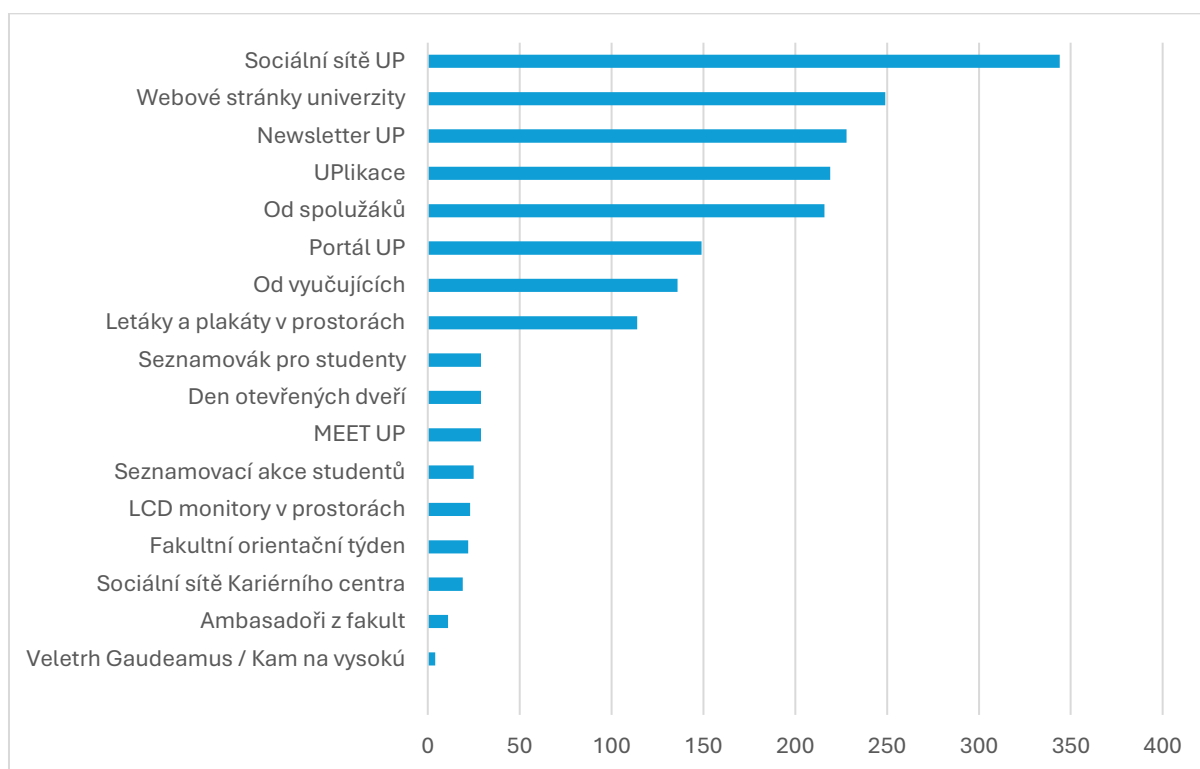
Souhrnné výsledky ukazují, že absolventi/ky Univerzity Palackého se v mnoha klíčových oblastech profesního rozvoje cítí spíše průměrně připraveni. Nejlépe hodnocené oblasti zahrnují porozumění vlastním hodnotám, time-management a prezentační dovednosti. Slabší hodnocení se objevuje u oblasti odolnosti, digitálních kompetencí a osobního branding. Získaná data mohou sloužit jako podklad pro tvorbu cílených rozvojových programů pro budoucí studující i pro strategické plánování rozvoje univerzity.

Znalost a využití podpůrných služeb Univerzity Palackého

V rámci průzkumu jsme se zaměřili také na komunikační kanály, jejichž prostřednictvím se studující a absolventi/ky dozvídají o nabídce služeb univerzity. Zajímalo nás, které informační zdroje považují za nejvýznamnější a nejpřístupnější pro získávání informací o kariérní podpoře, rozvojových programech a dalších službách UP. Výsledky ukázaly, že studující a absolventi/ky získávají informace o službách univerzity především prostřednictvím digitálních kanálů. Dominantní postavení mají sociální sítě UP (50 %), webové stránky univerzity (48,1 %) a univerzitní portál (21,3 %). Významným zdrojem je také newsletter UP (30,2 %) a neformální komunikace od spolužáků. Tradiční fyzické formy komunikace jako letáky a plakáty v prostorách univerzity nebo LCD monitory mají nižší dosah. Zajímavé je relativně nízké využití specializovaných kanálů jako jsou sociální sítě Kariérního centra (4,8 %) nebo UPlikace (11 %), což naznačuje potenciál pro jejich další rozvoj. Zároveň jde však o novější formy komunikace, se kterými řada dřívějších absolventů/ek nemusí být obeznámena. Role studentských spolků (11,9 %) a ambasadorů z fakult (1 %) v šíření informací je spíše okrajová.

Zdroj informací	Počet (podíl %)
Sociální sítě UP	310 (50,0 %)
Webové stránky univerzity	298 (48,1 %)
Newsletter UP	187 (30,2 %)

Zdroj informací	Počet (podíl %)
Od spolužáků	167 (26,9 %)
Portál UP	132 (21,3 %)
Letáky a plakáty v prostorách	116 (18,7 %)
Akce studentských spolků	74 (11,9 %)
Uplikace	68 (11,0 %)
Od vyučujících	55 (8,9 %)
Sociální sítě Kariérního centra	30 (4,8 %)
LCD monitory v prostorách	9 (1,5 %)
Ambasadoři z fakult	6 (1,0 %)



Obdobná otázka byla položena i mladším studujícím v druhé části průzkumu; i ta potvrdila sociální sítě, webové stránky a newsletter UP jako dominantní informační zdroj. Díky postupnému rozvoji se u mladších studujících velmi významně zviditelňuje i informační hodnota Uplikace; ostatní informační zdroje vykazovaly obdobné tendence.

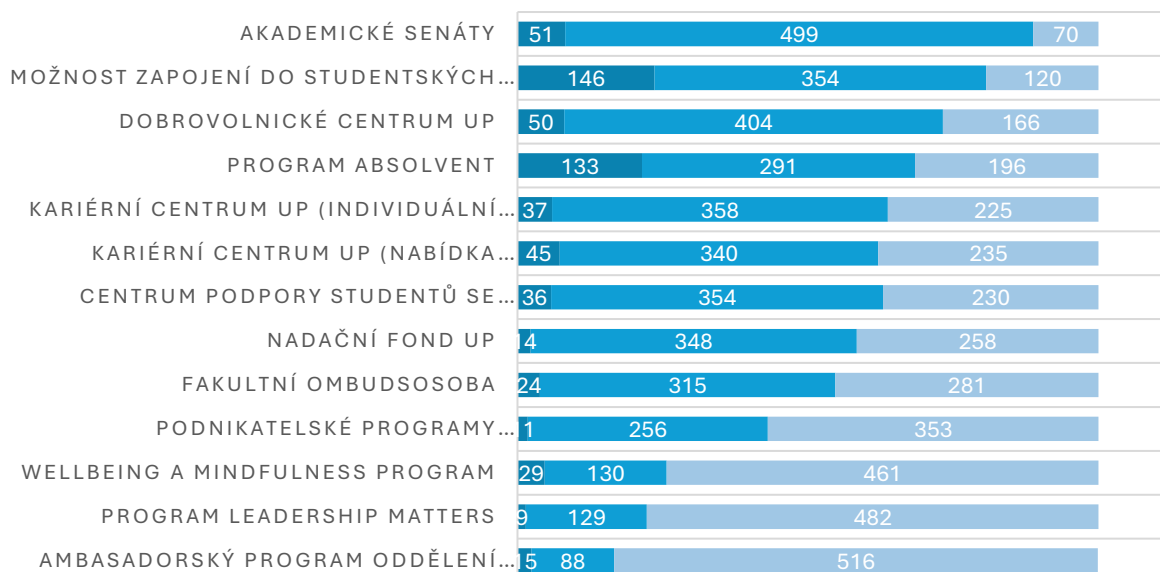
Povědomí o univerzitních službách v oblasti podpory studujících a rozvoje talentů

Další část zprávy shrnuje výsledky otázky: „Znáš následující služby univerzity v oblasti podpory studentů a rozvoje talentů?“ Respondenti vybírali mezi možnostmi: „Využil/a jsem“, „Slyšel/a jsem“ a „Neznám“. Níže uvedené výsledky ukazují, jaká je míra znalosti a využití jednotlivých služeb.

Služba	Využil/a jsem	Slyšel/a jsem	Neznám
Akademické senáty	51	499	70
Možnost zapojení do studentských organizací	146	354	120
Dobrovolnické centrum UP	50	404	166
Program Absolvent	133	291	196
Kariérní centrum UP (Individuální poradenství a koučování)	37	358	225
Kariérní centrum UP (Nabídka workshopů)	45	340	235
Centrum podpory studentů se specifickými potřebami	36	354	230
Nadační fond UP	14	348	258
Fakultní Ombudsosoba	24	315	281
Podnikatelské programy Vědeckotechnického parku UP	11	256	353
Wellbeing a Mindfulness program	29	130	461
Program Leadership matters!	9	129	482
Ambadorský program oddělení marketingu	15	88	516

ZNALOST UNIVERZITNÍCH SLUŽEB

■ Využil/a jsem ■ Slyšel/a jsem ■ Neznám



Závěr a doporučení

„Jsem pánem svého času. Od doby, kdy pracuji, mám lepší work/life balance, přičemž se stále mohu věnovat naplno oboru.“

Cílem průzkumu bylo zjistit, jak studující a absolventi/ky Univerzity Palackého hodnotí svou připravenost na přechod do pracovního života a jak vnímají podporu ze strany univerzity. Výsledky ukazují, že ačkoli univerzita poskytuje širokou nabídku rozvojových a podpůrných služeb, mnozí se cítí jen průměrně připraveni na realitu trhu práce.

Největší rezervy se objevují v oblasti praktických dovedností, digitálních kompetencí a pracovních zkušeností, zatímco silnější stránky leží v oblasti sebepoznání a hodnot. Tento rozdíl mezi teoretickou přípravou a praxí se promítá i do výzev, které absolventi/ky popisují při vstupu do zaměstnání.

Součástí průzkumu bylo také mapování vlivu a dostupnosti dalších služeb UP, které tvoří vzájemně propojený komplex podpory. Ukazuje se, že propojení mezi jednotlivými službami není dostatečně komunikováno – studující vnímají nabídku roztržštěně, a ne vždy chápou, jak mohou služby kombinovat a navzájem propojit.

Celkově se potvrzuje, že podpora studujících a absolventů/ek je funkční tehdy, když se jednotlivé služby propojí do srozumitelného, na sebe navazujícího systému – od osobní podpory (psychologické, finanční) přes rozvojové programy až po kariérní poradenství. Tento komplexní přístup by měl být posílen a více komunikován už v prvních semestrech studia.

V oblasti sebepoznání a kariérního řízení respondenti uvádějí, že znalost vlastních silných a slabých stránek či schopnost stanovovat kariérní cíle je pouze částečně rozvinutá. Slabší místa se objevují zejména v odolnosti, emoční inteligenci a time-managementu.

Pokud jde o orientaci na pracovním trhu, absolventi/ky i studující disponují jen průměrným přehledem o pracovních trendech, požadavcích zaměstnavatelů a možnostech uplatnění v oboru. Výsledky poukazují na potřebu intenzivnějšího propojení studia s praxí.

V oblasti hledání a získávání práce se ukázaly slabiny v přípravě na pracovní pohovory, psaní životopisů, networkingu a osobním branding. Tyto dovednosti bývají zpravidla rozvíjeny až při samotném vstupu do praxe.

Co se týče work-life balance, univerzita podle respondentů nepřipravuje dostatečně na zvládání stresu, nastavování hranic ani na prevenci syndromu vyhoření.

Oblast podnikavosti a digitálních kompetencí byla vyhodnocena jako spíše slabší, zejména pokud jde o řízení rizik, projektový management a virtuální spolupráci.

Komunikační a sociální dovednosti jsou sice vnímány jako klíčové, nicméně podle respondentů se u většiny studujících rozvíjejí až po ukončení studia.

Pokud jde o zdroje informací, studující nejčastěji využívají sociální sítě Univerzity Palackého (50 %) a web univerzity (48 %). Naproti tomu specializované kanály, jako je UPlikace nebo sítě Kariérního centra, mají výrazně nižší dosah. Nižší povědomí o některých novějších programech a službách lze částečně vysvětlit tím, že v době studia části respondentů ještě neexistovaly nebo nebyly plně rozvinuté.

Průzkum potvrzuje, že absolventi a absolventky UP se cítí na trh práce připraveni spíše teoreticky, zatímco v praktických a měkkých dovednostech vnímají podstatné mezery. Největší výzvou je nedostatečné propojení studia s praxí a chybějící systematická příprava na pracovní realitu – od psaní životopisů až po zvládání stresu a prevenci vyhoření. Univerzita by proto měla cíleně posilovat kariérní a rozvojové služby, více propojovat studující s praxí a zlepšit komunikaci o méně známých programech. Klíčové je budovat praktické kompetence (networking, osobní branding, podnikavost), podporovat wellbeing a systematicky rozvíjet digitální dovednosti. Jen tak lze zajistit, aby absolventi/ky byli nejen odborně vzdělaní, ale také reálně připraveni na dynamický a náročný pracovní trh.