



CENTRUM PRO STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, v. v. i.

Jankovcova 933/63, 170 00 Praha 7 – Holešovice, www.csvs.cz

Regionální vysoké školy a jejich přínos pro region
(ekonomiku a společnost)

Jana Korečková

Praha, 2020

Studie byla zpracována v rámci dotace poskytnuté MŠMT na další činnost CSVŠ, v.v.i.
pro rok 2020.

Informace uvedené ve výstupech nevyjadřují oficiální postoj MŠMT.

Obsah

1	Úvod	1
2	Zpracování studie	2
3	Pohledem čísel (kvantitativní část)	3
3.1	Data a cílová skupina.....	3
3.2	Mobilita absolventů vysokých škol pocházejících ze všech krajů	6
3.3	Kdo zůstává v regionech mimo tradiční centra a kdo odchází jinam	8
3.4	Shoda úrovně současné práce a dosaženého vzdělání.....	9
3.4.1	Shoda úrovně současné práce a dosaženého vzdělání - podskupina absolventů žijících v současné době v regionech mimo tradiční centra.....	11
3.5	Shoda oboru současné práce a vystudovaného oboru.....	13
3.5.1	Shoda oboru současné práce a vystudovaného oboru - podskupina absolventů žijících v současné době v regionech mimo tradiční centra.....	15
3.6	Výše „současného“ příjmu	17
3.7	Současná práce absolventů dle klasifikace zaměstnání.....	21
4	Pohledem praxe (kvalitativní část).....	25
4.1	Zaměření a témata kvalitativní části	25
4.2	Zjištění z rozhovorů	26
5	Závěr.....	31
6	Limity studie	34
7	Zdroje	36

1 Úvod

Základním cílem této studie je lepší pochopení významu regionálních vysokých škol pro regiony, v nichž působí, lepší pochopení toho, jaký je jejich přínos pro ekonomiku a společnost regionu.

Ačkoli podpora regionálních vysokých škol nepatří mezi prioritní cíle Strategického záměru ministerstva¹ pro oblast vysokých škol na období od roku 2021, zmiňuje tento dokument význam vysokého školství pro regiony na několika místech. Součástí jeho vize je zásadní přínos vysokého školství k ekonomickému, technologickému, společenskému a kulturnímu rozvoji jednotlivých regionů, výstupy tvůrčí činnosti vysokých škol mají být relevantní pro potřeby společnosti také v regionálním měřítku. Výslovně pak Strategický záměr zmiňuje význam regionálního působení vysokých škol a jejich potenciál pro udržení kvalifikovaných osob ve strukturálně znevýhodněných regionech.

(Tématu regionů a regionálních vysokých škol se věnovala řada projektů, pro doplnění dalších informací z této oblasti doporučujeme například výstupy z projektu PERIF², pro doplnění informací týkajících se spolupráce vysokých škol a praxe studii CSVŠ Spolupráce vysokých škol a praxe ve vzdělávací činnosti: bariéry a možnosti dalšího rozvoje.³)

Cílem studie bylo ověřit dvě základní hypotézy:

1. **absolventi regionálních vysokých škol častěji žijí a pracují v kraji, ve kterém žili ve věku 16 let**, oproti absolventům, kteří studovali jinde;
2. **absolventi regionálních vysokých škol častěji mají kvalifikaci odpovídající struktuře pracovních míst v regionu**, zatímco absolventi, kteří studovali jinde, zde uplatnění odpovídající kvalifikaci tak často nenajdou.

Snažili jsme se také zachytit jedinečnost regionálních vysokých škol: je-li možné pozorovat nějaký obecný princip nebo principy ukazující na to, že vysoké školy působící v regionech mimo tradiční centra vysokoškolského vzdělávání mají reálně nebo potenciálně nějakou zřejmou „konkurenční výhodu“, něco, co obecně z důvodu svého umístění v daném regionu mohou „dělat lépe“ než tradiční vysoké školy ve velkých centrech, nějakou **oblast** nebo oblasti, ve které nebo kterých může být jejich **působení efektivnější**. A také nás zajímalo, jestli je možné najít **způsoby**, kterými by bylo možné právě takovou **oblast** nebo oblasti specificky **podpořit**, a to zejména s poměrně nízkými náklady s ohledem na možný příznivý dopad: umožnit nebo usnadnit rozvoj právě takových oblastí, ve kterých mohou regionální

¹ Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy

² Výstupy z projektu PERIF jsou dostupné online na adresách <https://www.csvs.cz/blog/2018/04/info-perif-v-hep/> a <http://www.perifproject.eu/projekt-cz>

³ K dispozici online z <https://www.csvs.cz/studie/>

vysoké školy být velkým přínosem, kterého není možné dosáhnout žádným jiným způsobem nebo s jen s výrazně vyššími náklady.

2 Zpracování studie

Studii jsme se rozhodli zpracovat ve dvou samostatných částech, které se vzájemně doplňují a rozvíjejí.

V první **kvantitativní části** jsme využili především datový soubor ze šetření Absolvent 2018⁴, jehož cílovou skupinou byli absolventi bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů z pětiletého období 2013-2017, kteří již v době šetření nestudovali.

Ve druhé **kvalitativní části** jsme se zaměřili na pohled z praxe. Ve spolupráci a s pomocí Svazu průmyslu a dopravy České republiky a Hospodářské komory České republiky jsme oslovili firmy, které působí přímo v regionech, specificky ve strukturálně znevýhodněných regionech. Požádali jsme je o rozhovory s jejich zástupci s osobní zkušeností s absolventy místních regionálních i jiných vysokých škol. Ptali jsme se jich jednak specificky na zkušenost s absolventy, ale také na jakékoli jiné jejich přímé zkušenosti se spoluprací s regionálními, ale i jinými vysokými školami i na jejich zkušenosti s působením vysokých škol v regionu obecně.

⁴ Souhrnná zpráva z šetření je k dispozici na https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2019/11/Absolvent_2018_souhrnna_zprava_final_13.pdf

3 Pohledem čísel (kvantitativní část)

3.1 Data a cílová skupina

V analýze vycházíme především z datového souboru šetření Absolvent 2018⁵, jehož cílovou skupinou byli absolventi bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů z období mezi roky 2013-2017, kteří v době šetření nepokračovali v dalším studiu.

Ze souboru jsme jako cílovou skupinu vybrali **absolventy, kteří ve věku 16 let žili v krajích mimo tradiční centra** vysokých škol a zaměřili jsme se na to, jaký vliv má fakt, jestli studovali v regionální vysoké škole, tedy vysoké škole mimo tradiční velká centra⁶, nebo konkrétních tradičních centrech vysokoškolského vzdělávání, na místo, kde žili v době šetření, na jejich pracovní uplatnění i příjem.

V celé studii, s výjimkou podkapitoly č. 3.2 – „Mobilita absolventů vysokých škol pocházejících ze všech krajů“, se tak zabýváme výhradně absolventy pocházejícími z regionů mimo tradiční velká centra, tedy těmi, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol. Pro účely této studie za tradiční velká centra vysokých škol považujeme Prahu, Brno, Olomouc a Ostravu, do studie jsme tudíž nezahrnuli absolventy, kteří měli ve věku 16 let bydliště v Praze nebo Středočeském kraji (pro něž je Praha přirozeným geografickým centrem, byť není součástí Středočeského kraje), Jihomoravském kraji, Olomouckém kraji a Moravskoslezském kraji.

Jsme si vědomi toho, že tradiční velká centra vysokých škol by mohla být volena i jinak, například k nim mohla přibýt Plzeň a/nebo Liberec. Pro účely této studie jsme za účelné považovali zvolit právě tato čtyři města zejména s ohledem na kombinaci tří faktorů: velikost měst ve srovnání s ostatními městy v ČR (podle tohoto kritéria by sem nemusela patřit Olomouc, která však splňuje zbývající dvě významné charakteristiky), délku působení vysoké školy (nebo jejího předchůdce) či škol ve městě a počet studentů studujících ve městě ve srovnání s počtem obyvatel.

Cílová skupina tak zahrnuje 7 322 respondentů, tedy 35 % všech respondentů šetření Absolvent 2018. Následující Tabulka 1 pak ukazuje vážené počty absolventů zahrnutých do studie podle místa bydliště ve věku 16 let.

⁵ Souhrnná zpráva z šetření je k dispozici na https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2019/11/Absolvent_2018_souhrnna_zprava_final_13.pdf

⁶ Termín regionální vysoká škola pro účely této studie chápeme jako vysoká škola se sídlem v regionu mimo tradiční velká centra vysokých škol. Specifikaci tradičních velkých center pro účely této studie se věnují následující řádky této kapitoly.

Tabulka 1 Soubor absolventů s bydlištěm ve věku 16 let mimo tradiční centra, vážené počty

Kraj místa bydliště v 16 letech	Počet respondentů	Podíl respondentů v %
Jihočeský	1037	15,5
Plzeňský	441	6,6
Karlovarský	248	3,7
Ústecký	783	11,7
Liberecký	496	7,4
Královéhradecký	888	13,3
Pardubický	873	13,1
Vysočina	935	14,0
Zlínský	984	14,7
Celkem	6685	100,0

Pro účely analýz jsme vysoké školy rozdělili podle jejich sídla do pěti skupin na školy se sídlem:

- v Praze,
- v Brně,
- v Ostravě,
- v Olomouci,
- ve všech ostatních regionech v ČR mimo tato města,
- v zahraničí (jen pro některé analýzy).

Obdobně jsme na pět skupin rozdělili regiony, v nichž absolventi v současné době bydlí, na:

- Prahu a Středočeský kraj,
- Jihomoravský kraj,
- Moravskoslezský kraj,
- Olomoucký kraj,
- všechny ostatní regiony ČR – tedy všechny kraje ČR mimo čtyři výše uvedené pro účel následujících analýz zjednodušeně považujeme za jeden region.

Zvláštní pozornost jsme věnovali absolventům konkrétních čtyř vybraných vysokých škol: Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, Technické univerzity v Liberci, Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a také Vysoké školy polytechnické Jihlava. Zde je třeba zmínit, že v šetření Absolvent 2018 jsou respondenti standardně považováni za absolventy té vysoké školy, kterou studovali jako poslední. Pokud by tedy například někdo absolvoval bakalářské studium na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a magisterské studium Technické univerzity v Liberci, je z pohledu šetření Absolvent 2018 absolventem Technické univerzity v Liberci. My jsme v této studii postupovali shodně, avšak s jednou výjimkou: pokud jsme měli zájem sledovat absolventy Vysoké školy polytechnické Jihlava,

nebylo to tímto způsobem možné, protože mezi respondenty šetření Absolvent 2018 byli pouze takoví absolventi této školy, kteří po zde absolvovaném bakalářském studiu pokračovali v dalším studiu na jiných vysokých školách. Pouze v případě analýz zaměřených na Vysokou školu polytechnickou Jihlava tak platí, že sledujeme všechny její absolventy mezi respondenty, ačkoli pak bez výjimky absolvovali ještě další studium na jiné vysoké škole.

Tabulka 2 Vážený počet respondentů - absolventů vybraných škol

Vysoká škola	Počet respondentů
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem	612
Technická univerzita v Liberci	243
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	976
Vysoká škola polytechnická Jihlava	63

V případě podkapitoly 3.2 „Mobilita absolventů vysokých škol pocházejících ze všech krajů“, která se zabývá mobilitou absolventů pocházejících ze všech krajů, tedy zahrnuje všechny respondenty šetření Absolvent – vážené počty viz následující tabulka č. 3

Tabulka 3 Kraj místa bydliště všech absolventů vysokých škol, vážené počty

Kraj místa bydliště v 16 letech	Počet respondentů	Podíl respondentů v %
Hlavní město Praha	1908	13,5
Středočeský	1477	10,5
Jihočeský	1037	7,4
Plzeňský	441	3,1
Karlovarský	248	1,8
Ústecký	783	5,6
Liberecký	496	3,5
Královéhradecký	888	6,3
Pardubický	873	6,2
Vysočina	935	6,6
Jihomoravský	1727	12,2
Olomoucký	880	6,2
Zlínský	984	7,0
Moravskoslezský	1426	10,1
Celkem	14104	100,0

3.2 Mobilita absolventů vysokých škol pocházejících ze všech krajů

Tato podkapitola je jedinou podkapitolou této studie, která se zabývá všemi respondenty šetření Absolvent 2018⁷, tedy nikoli jen těmi, kteří pocházejí z krajů mimo tradiční centra vysokých škol. Navazuje na kapitolu Regionální mobility absolventů vysokých škol Souhrnné zprávy o šetření Absolvent 2018⁸ a mírně ji rozšiřuje.

Ve třech jednoduchých přehledných tabulkách zde má čtenář možnost sledovat mobilitu absolventů vysokých škol pocházejících ze všech krajů (příčemž Praha a Středočeský kraj jsou pro účely těchto analýz sloučeny) postupně z pohledu tří míst:

1. kraje, ze kterého pochází, tedy přesněji z kraje místa bydliště ve věku 16 let,
2. kraje, v němž studovali vysokou školu, přesněji z kraje sídla absolvované fakulty,
3. kraje, v němž v době šetření pracovali, tedy kraje „současné“ práce (resp. místa bydliště těch, kteří v době šetření práci neměli).

Tabulka 4 Mobilita absolventů vysokých škol, bydliště absolventů v 16 letech

Kraj bydliště v 16 letech	kraj 16	kraj 16	kraj 16	kraj 16	kraj 16
	kraj 16	kraj 16	jiný kraj	jiný kraj	jiný kraj
	kraj 16	jiný kraj	stejný kraj	kraj 16	jiný kraj
Praha a Středoč.	77,1%	7,3%	2,0%	11,5%	2,2%
Jihočeský	36,7%	7,5%	24,7%	21,0%	10,1%
Plzeňský	6,3%	1,6%	34,5%	46,9%	10,8%
Karlovarský	0,0%	0,0%	44,5%	32,7%	22,8%
Ústecký	25,6%	7,1%	32,0%	24,2%	11,1%
Liberecký	15,2%	4,1%	34,5%	30,4%	15,8%
Královéhradecký	16,7%	6,3%	29,4%	31,7%	16,0%
Pardubický	13,2%	5,6%	27,2%	33,0%	21,0%
Vysočina	0,0%	0,0%	32,5%	46,8%	20,6%
Jihomoravský	62,8%	13,4%	6,4%	12,2%	5,2%
Olomoucký	21,5%	8,3%	21,7%	28,3%	20,2%
Zlínský	22,4%	5,5%	26,7%	27,1%	18,3%
Moravskoslezský	28,0%	6,7%	22,2%	24,5%	18,5%
Zahraničí	0,0%	0,0%	41,9%	44,2%	13,9%
Celkem	35,4%	6,3%	21,0%	25,3%	12,1%

Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol ze všech krajů, Středočeský kraj a Praha byly sloučeny. Tato tabulka byla převzata ze Souhrnné zprávy o šetření Absolvent 2018⁹.

⁷ Souhrnná zpráva z šetření je k dispozici na https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2019/11/Absolvent_2018_souhrnna_zprava_final_13.pdf

⁸ Souhrnná zpráva z šetření je k dispozici na https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2019/11/Absolvent_2018_souhrnna_zprava_final_13.pdf a regionální mobilitě absolventů se věnuje v kapitole Regionální mobility absolventů vysokých škol na stránkách 143 – 162; zájemcům o podrobnější informace na toto téma tak doporučujeme prostudovat tuto kapitolu.

⁹ dtto

Tabulka 5 Mobilita absolventů vysokých škol, kraje sídla fakulty

Kraj sídla fakulty	kraj VŠ	kraj VŠ	jiný kraj	jiný kraj	jiný kraj
	kraj VŠ	kraj VŠ	kraj VŠ	kraj VŠ	kraj VŠ
	kraj VŠ	jiný kraj	kraj VŠ	stejný kraj	jiný kraj
Praha a Středoč.	41,9%	4,0%	30,0%	17,8%	6,4%
Jihočeský	46,6%	9,5%	7,8%	27,7%	8,5%
Plzeňský	23,3%	5,7%	6,8%	43,3%	20,8%
Ústecký	47,5%	13,1%	3,5%	24,6%	11,4%
Liberecký	37,4%	10,0%	15,2%	24,9%	12,5%
Královéhradecký	24,8%	9,3%	10,0%	35,8%	20,1%
Pardubický	22,2%	9,4%	11,4%	40,9%	16,1%
Jihomoravský	26,3%	5,6%	23,0%	28,4%	16,8%
Olomoucký	18,0%	7,0%	9,9%	42,5%	22,6%
Zlínský	35,8%	8,8%	6,2%	31,2%	18,0%
Moravskoslezský	58,6%	14,1%	5,0%	15,7%	6,7%
Celkem	35,4%	6,3%	21,0%	25,3%	12,1%

Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol ze všech krajů, Středočeský kraj a Praha byly sloučeny. Tato tabulka byla převzata ze Souhrnné zprávy o šetření Absolvent 2018¹⁰.

Tabulka 6 Mobilita absolventů vysokých škol, kraj současné práce (nebo bydliště v případě nepracujících)

Kraj současné práce (bydliště u neprac.)	kraj práce	kraj práce	jiný kraj	jiný kraj	jiný kraj
	kraj práce	jiný kraj	stejný kraj	kraj práce	jiný kraj
	kraj práce	kraj práce	kraj práce	kraj práce	kraj práce
Praha a Středoč.	44,2%	6,7%	5,4%	31,6%	12,1%
Jihočeský	51,8%	30,0%	2,8%	8,6%	6,7%
Plzeňský	9,3%	65,6%	1,9%	7,6%	15,5%
Karlovarský	0,0%	81,9%	5,0%	2,8%	10,2%
Ústecký	44,1%	41,9%	1,5%	3,3%	9,2%
Liberecký	24,6%	49,0%	2,5%	7,5%	16,3%
Královéhradecký	24,0%	45,7%	5,1%	4,9%	20,3%
Pardubický	19,9%	49,8%	5,8%	3,1%	21,4%
Vysočina	0,0%	82,7%	6,4%	1,8%	9,1%
Jihomoravský	44,5%	8,8%	2,3%	1,5%	42,9%
Olomoucký	29,6%	39,1%	5,6%	1,6%	24,0%
Zlínský	36,1%	43,6%	4,1%	1,2%	15,0%
Moravskoslezský	47,3%	41,3%	2,3%	1,0%	8,2%
Zahraníčí	1,1%	50,2%	11,6%	16,8%	20,3%
Celkem	35,9%	25,7%	4,8%	15,2%	18,4%

Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol ze všech krajů, Středočeský kraj a Praha byly sloučeny.

¹⁰ Souhrnná zpráva z šetření je k dispozici na https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2019/11/Absolvent_2018_souhrnna_zprava_final_13.pdf

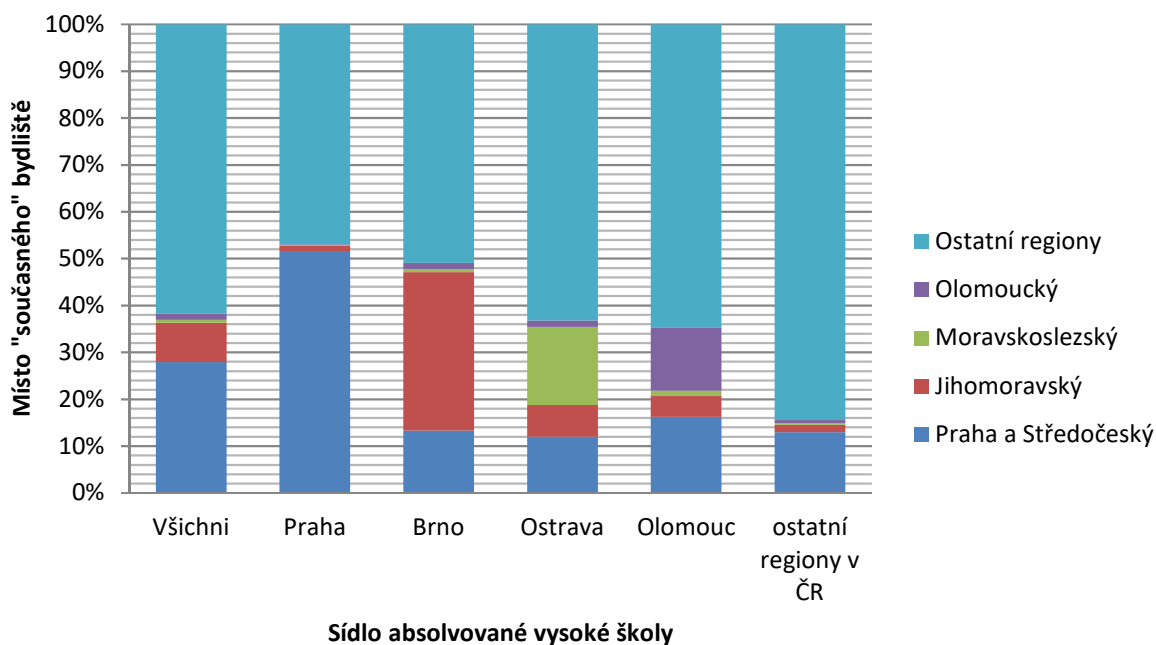
3.3 Kdo zůstává v regionech mimo tradiční centra a kdo odchází jinam

Jedním z podstatných problémů především strukturálně znevýhodněných regionů je, že se jim nedostává kvalifikovaných pracovníků, kteří by mohli být tahouny přispívajícími k jejich rozvoji. Někdy se hovoří až o brain drainu, kdy ti nejschopnější lidé odchází jinam.

V následujícím grafu 1 můžeme vidět, že absolventi vysokých škol pocházející z regionů mimo tradiční velká centra zůstávají v regionech mimo tradiční centra v 62 %; 28 % jich v době šetření bydlelo v Praze a Středočeském kraji, 8 % v Jihomoravském kraji a jen poměrně málo (cca po 1 %) v kraji Moravskoslezském a Olomouckém.

Vliv místa, kde absolventi studovali, na místo bydliště je značný a nepřekvapí, že část absolventů zůstává ve městech, kde vystudovali, nebo v jejich okolí, ačkoli „přitažlivá síla“ těchto měst je různá: zatímco v Praze (nebo Středočeském kraji) zůstává po absolvování bydlet 52 % lidí pocházejících z regionů mimo tradiční centra, kteří zde vystudovali, a v Brně (a Jihomoravském kraji) 34 %, Ostrava (a Moravskoslezský kraj) a Olomouc (a Olomoucký kraj) „zadrží“ jen po 7 % a 4 % absolventů, kteří zde studovali. Zjevně jsou to pracovní příležitosti v těchto regionech, které mají zásadní vliv na takové rozdíly. Co je ale pro téma této studie a pro rozvoj regionů zásadní: plných 84 % z těch, kteří absolvují regionální vysoké školy, tedy o 22 procentních bodů víc ve srovnání se všemi absolventy s původem mimo velká centra, také v regionech zůstává.

Graf 1 "Současné" místo bydliště v závislosti na sídle vystudované školy



Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

Pandemie covid-19 bude mít pravděpodobně dlouhodobý vliv na pracovní trh, také ve smyslu častějšího využívání home office v některých oborech (i když velikost tohoto vlivu je obtížné predikovat). To by odliv lidí z regionů mohlo částečně oslabit.

Z kvalitativní části této studie ale vyplývá, že nejde jen o to, že by ti, kdo nemohou studovat v regionu, ze kterého pocházejí, častěji odešli studovat jinam a nevrátili se. Je zde totiž také nezanedbatelná část lidí, kteří jsou natolik svázaní s regionem, ve kterém vyrostli a kde žijí, že pokud nemají příležitost studovat „doma“, nebudou studovat vůbec. Regionální vysoké školy tak nejsou zásadní jen pro zvyšování úrovně vzdělanosti v regionu, kde působí, ale pro celkovou úroveň vzdělanosti v celé zemi.

3.4 Shoda úrovně současné práce a dosaženého vzdělání¹¹

Pokud absolventi pracují na pozicích, pro něž by stačil nižší stupeň vzdělání, než jaké mají, případně na pozicích, pro něž vysokoškolské vzdělání vůbec není potřebné, část investic do jejich vzdělání v nejširším smyslu zůstává nevyužita. Pozitivně tak můžeme hodnotit především stejnou úroveň, ale z pohledu absolventů i vyšší úroveň práce vůči vzdělání. Vidíme, že mezi absolventy vysokých škol pocházejícími z regionů mimo tradiční centra má plná pětina práci, pro kterou by jim stačilo nižší vzdělání (platí to pro 16 % mužů a 24 % žen), 11 % z nich (mezi muži 8 % a mezi ženami 13 %) dokonce vysokoškolské vzdělání nepotřebuje. Rozdíly mezi muži a ženami jsou tak v této oblasti nezanedbatelné.

Nás ale bude zajímat především vliv sídla absolvované vysoké školy na to, jestli si její absolventi našli práci odpovídající svému vzdělání, a také jak jsou na tom absolventi konkrétních vybraných vysokých škol.

Mezi absolventy pocházejícími z regionů mimo tradiční centra absolventi regionálních vysokých škol nacházejí práci odpovídající (nebo vyšší) úrovně ve srovnání s absolventy vysokých škol v tradičních centrech¹² znatelně méně často (viz „ostatní regiony v ČR“ v grafu 3).

Mezi vybranými vysokými školami (a ve srovnání s absolventy všech škol pocházejících z regionů mimo tradiční centra¹³) se nejlépe daří nacházet práci odpovídající úrovně absolventům Technické univerzity v Liberci, mezi ostatními vybranými vysokými školami v tomto ohledu nejsou zásadní rozdíly. Zajímavé je, že absolventi Vysoké školy polytechnické

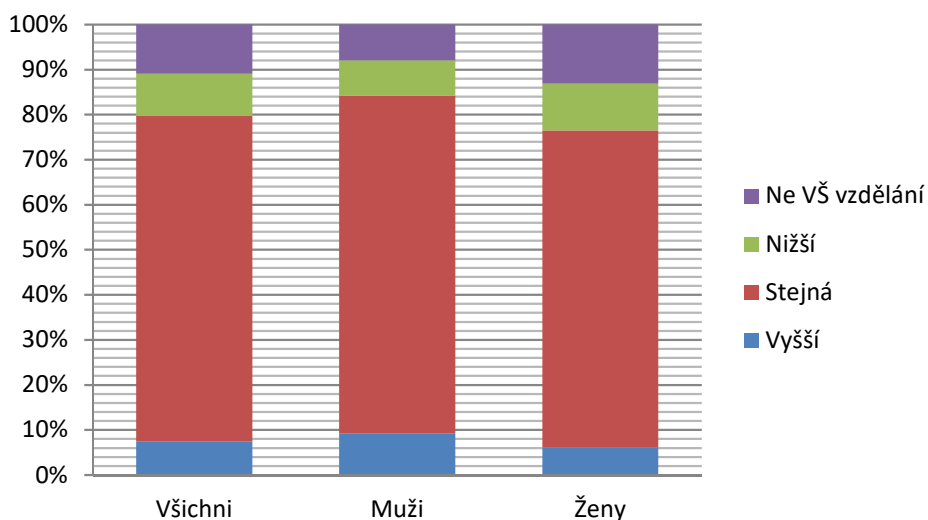
¹¹ Jedná se o shodu (někdy nazývanou také jako vertikální shoda) nevhodnějšího stupně vzdělání pro současnou práci dle posouzení respondenta a dosaženého stupně vzdělání. Respondenti byli tázáni, jaký stupeň vzdělání považují za nevhodnější pro svou současnou práci a jestli by mohli vykonávat svou současnou práci bez vysokoškolského titulu, který získali.

¹² Pro upřesnění, co míníme tradičními velkými centry vysokých škol a co ostatními regiony pro účely této studie viz kapitola 3.1.

¹³ dtto

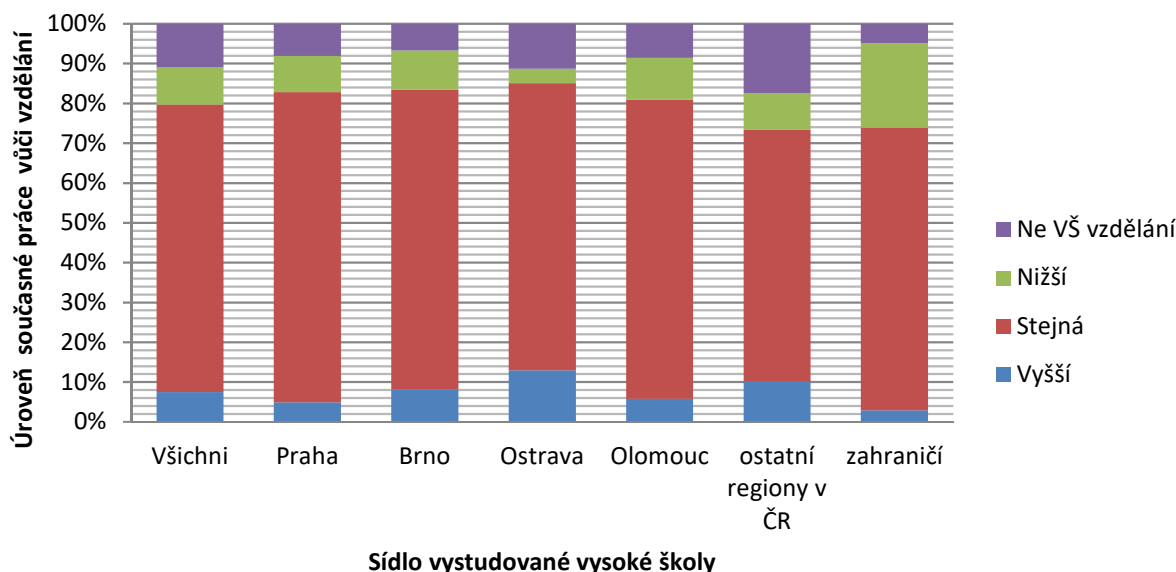
Jihlava ani v jednom případě nepracují na pozici vyžadující vyšší kvalifikaci, ale také mnohem menší podíl z nich ve srovnání s celkem i s absolventy ostatních vybraných škol pracuje na pozici, pro kterou vůbec není potřebné vysokoškolské vzdělání. Obojí pravděpodobně souvisí s tím, že nikdo z nich nemá nižší než magisterské vzdělání.

Graf 2 Shoda úrovně současné práce vůči dosaženému vzdělání - rozdíly podle pohlaví



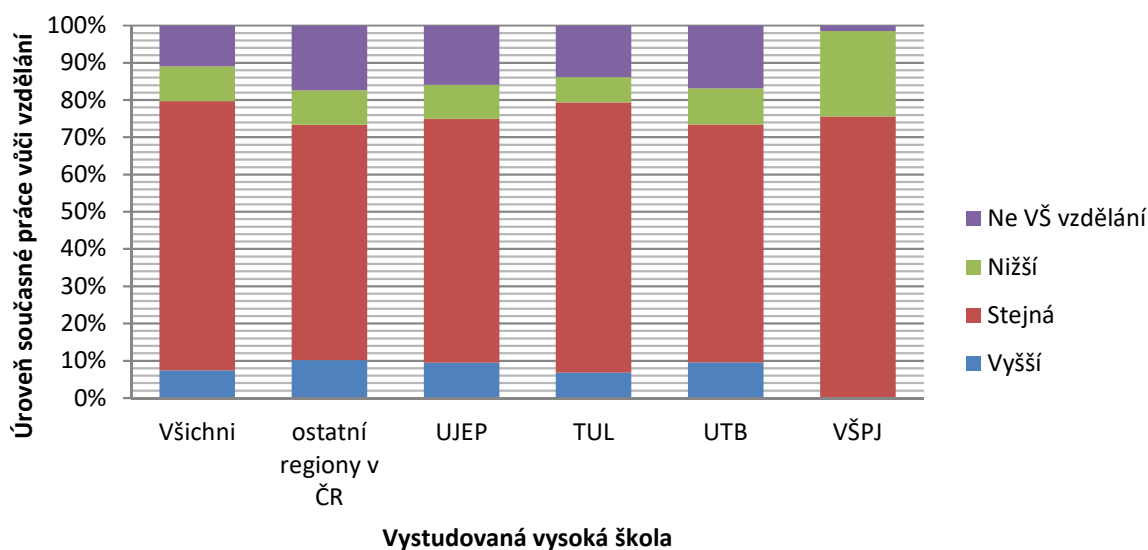
Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

Graf 3 Úroveň "současné" práce vůči vzdělání podle sídla vystudované vysoké školy



Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

Graf 4 Úroveň "současné" práce vůči vzdělání - vybrané vysoké školy



Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

3.4.1 Shoda úrovně současné práce a dosaženého vzdělání¹⁴ - podskupina absolventů žijících v současné době v regionech mimo tradiční centra

V této části studie jsme analyzovali výhradně absolventy, kteří nejen, že pocházeli z regionů mimo tradiční velká centra¹⁵, tedy žili v některém z ostatních regionů České republiky ve věku 16 let, ale zároveň také v době šetření v těchto regionech mimo velká centra žili. Hlavním cílem této části je zjistit, jaký vliv na shodu úrovně současné práce a dosaženého vzdělání má sídlo vystudované vysoké školy samo o sobě, aniž by míra této shody byla ovlivněna tím, ve kterém regionu absolvent v době šetření žil.

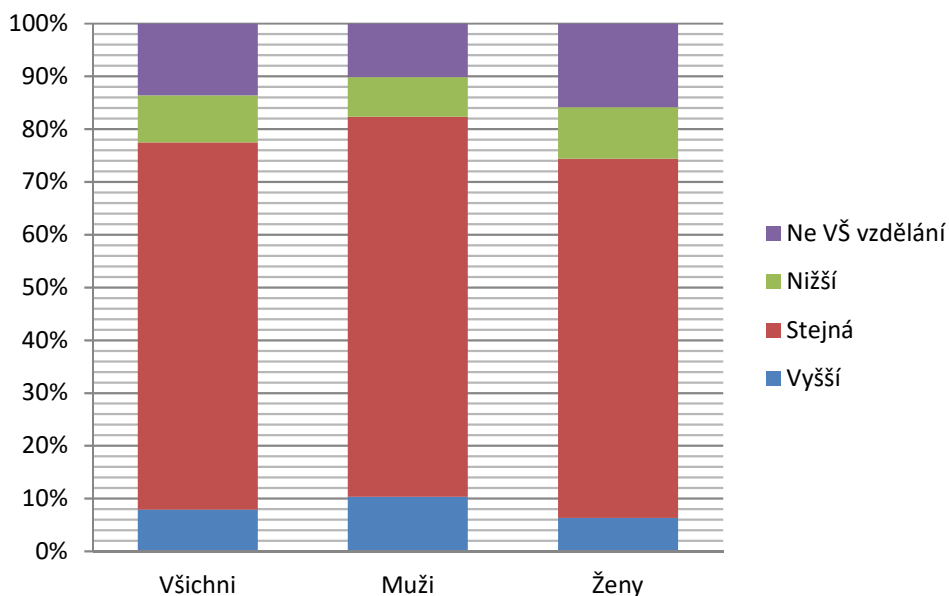
V základním porovnání můžeme vidět, že i tady platí, že muži nacházejí pracovní uplatnění na pozici odpovídající jejich kvalifikaci častěji než ženy.

Pokud bychom chtěli porovnávat všechny absolventy pocházející z regionů mimo velká centra s touto podskupinou, která v regionech mimo velká centra zároveň také žila v době šetření, vidíme, že absolventi žijící mimo velká centra nacházejí práci na odpovídající úrovni o něco méně často, i když se jedná o relativně malý rozdíl: 2 procentní body, což platí shodně pro celou tuto podskupinu, tak také pro obě podskupiny mužů i žen.

¹⁴ Jedná se o shodu (někdy nazývanou také jako vertikální shoda) stupně vzdělání nejvhodnějšího pro současnou práci dle posouzení respondenta a dosaženého stupně vzdělání. Respondenti byli tázáni, jaký stupeň vzdělání považují za nejvhodnější pro svou současnou práci a jestli by mohli mít svou současnou práci bez vysokoškolského titulu, který získali.

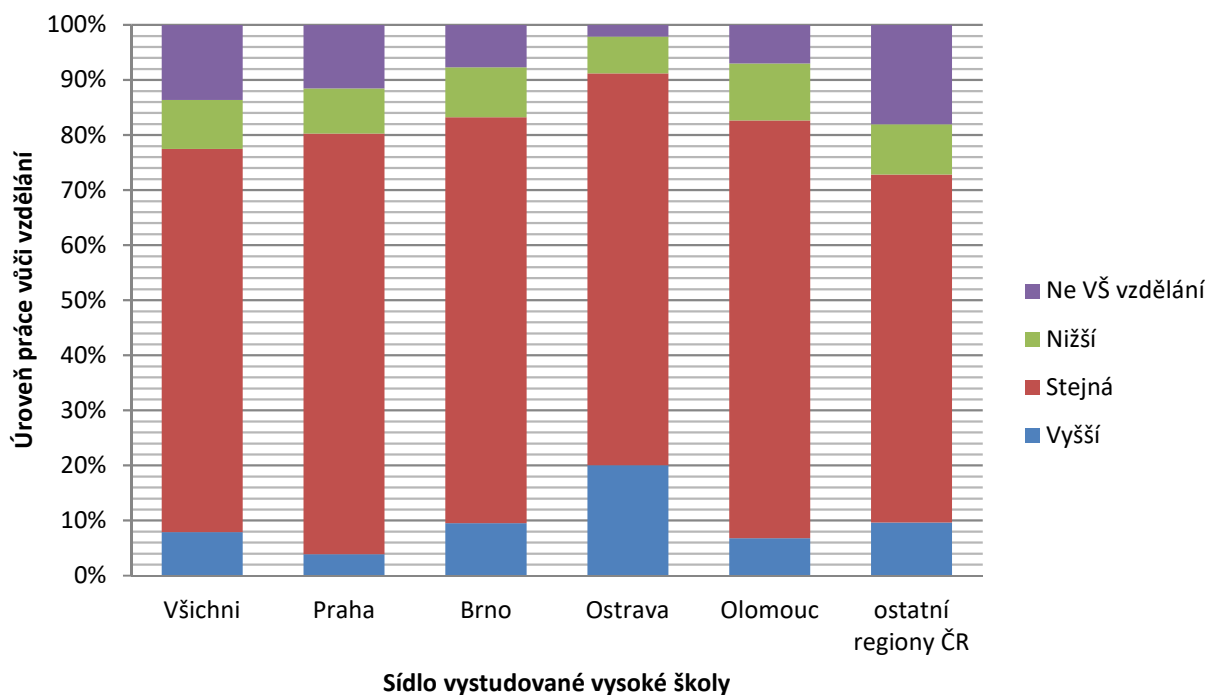
¹⁵ Pro upřesnění, co míníme tradičními velkými centry vysokých škol a co ostatními regiony pro účely této studie viz kapitola 3.1.

Graf 5 Shoda úrovně současné práce vůči dosaženému vzdělání - absolventi žijící v době šetření v regionech mimo velká centra - rozdíly podle pohlaví



Do této analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie) a zároveň v regionech mimo tradiční velká centra žili také v době šetření.

Graf 6 Shoda úrovně současné práce vůči dosaženému vzdělání podle sídla vystudované vysoké školy - absolventi žijící v době šetření v regionech mimo velká centra



Do této analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie) a zároveň v regionech mimo tradiční velká centra žili také v době šetření.

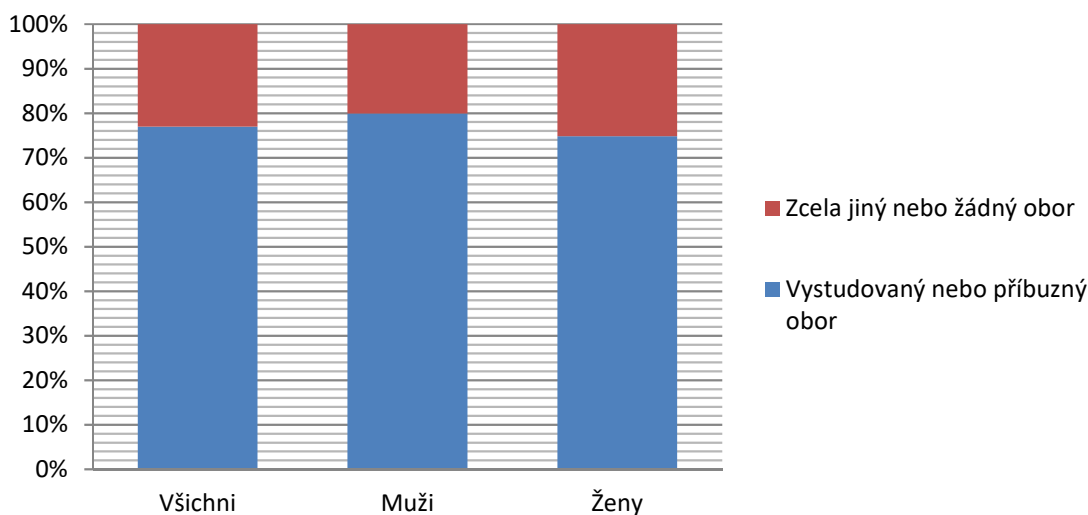
Pro absolventy pocházející z krajů mimo velká centra a zároveň v těchto krajích žijící v době šetření také platí, že práci odpovídající nebo vyšší úrovně nacházejí o něco méně často než ti, kteří studovali v tradičních centrech. Práci, pro kterou stačí nižší úroveň vysokoškolského vzdělání, než jaké respondenti dosáhli, nebo pro ni není vysokoškolské vzdělání vůbec potřebné, má 23 % z nich, ale v případě absolventů regionálních vysokých škol je to 27 % oproti 20 % absolventů pražských, 17 % brněnských, 17 % olomouckých a pouhým 9 % ostravských vysokých škol.

3.5 Shoda oboru současné práce a vystudovaného oboru¹⁶

Absence shody práce a vystudovaného oboru bývá trochu výzkumně podceňovaná (viz např. Robst; 2008, 2007, 1995), nicméně pro využití studií nabytých kompetencí je často podstatná.

Mezi absolventy vysokých škol pocházejících z krajů mimo tradiční velká centra¹⁷ našlo uplatnění ve vystudovaném oboru 77 % z nich. I tady jsou mezi muži a ženami určité rozdíly, kdy mimo vystudovaný obor pracuje pětina mužů a čtvrtina žen.

Graf 7 Shoda oboru současné práce a vystudovaného oboru - rozdíly podle pohlaví



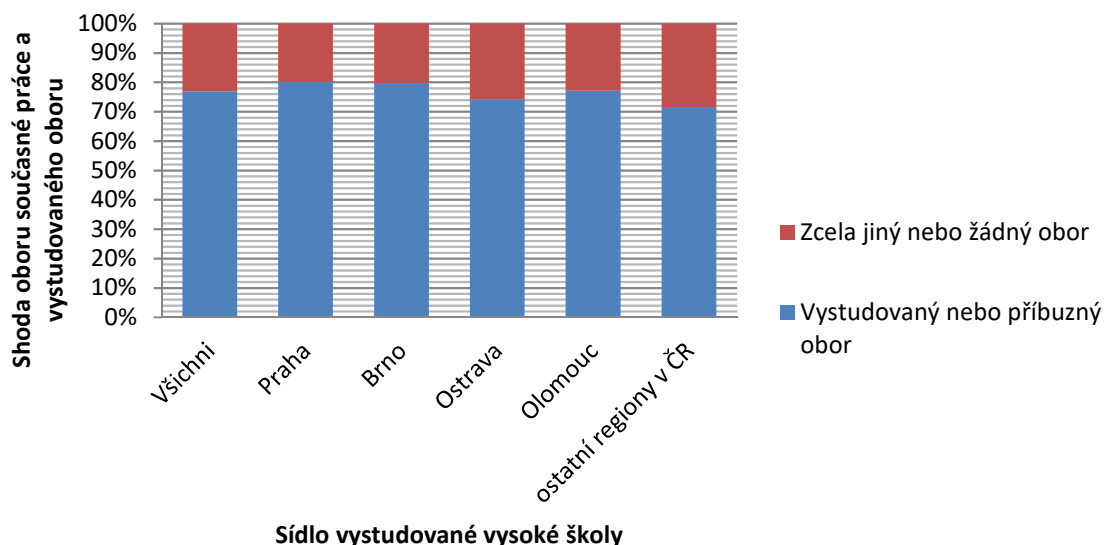
Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

¹⁶ Jedná se o shodu (někdy nazývanou také jako horizontální shoda) oboru vzdělání nejvhodnějšího pro současnou práci dle posouzení respondenta. Respondenti byli tázáni, jaký obor studia považují za nejvhodnější pro svou současnou práci. Shoda v tomto případě zahrnuje dvě možnosti: výhradně vystudovaný obor a vystudovaný nebo příbuzný obor.

¹⁷ Pro upřesnění, co míníme tradičními velkými centry vysokých škol a co ostatními regiony pro účely této studie viz kapitola 3.1.

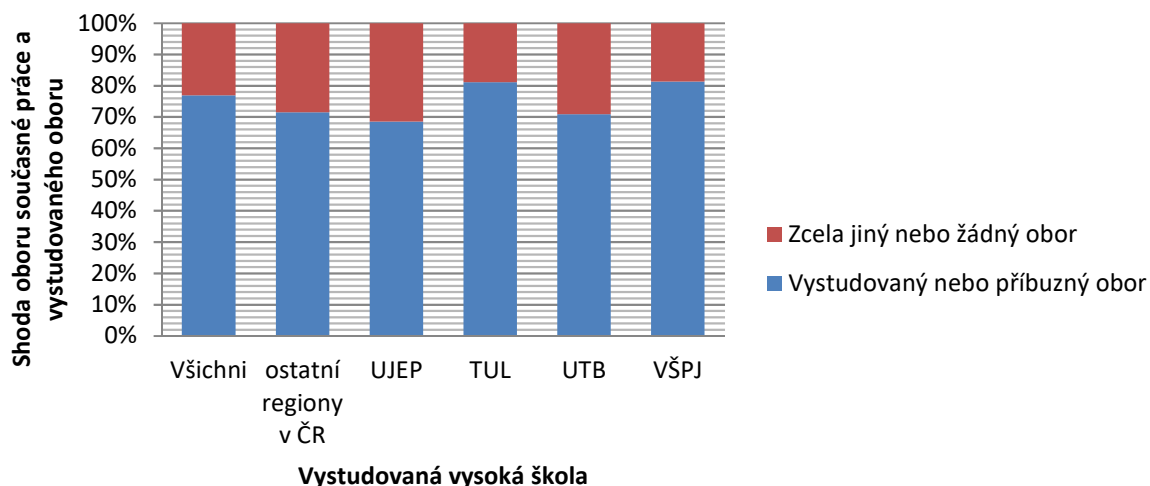
Pokud porovnáme z tohoto hlediska absolventy škol s ohledem na jejich sídlo, vidíme, že i zde rozdíly jsou: mimo vystudovaný obor pracuje 20 % absolventů pražských a brněnských škol, 22 % olomouckých a 26 % ostravských, v případě absolventů vysokých škol v ostatních regionech je to 28 % (viz graf 8).

Graf 8 Shoda oboru "současné" práce a vystudovaného oboru podle sídla vystudované vysoké školy



Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

Graf 9 Shoda oboru současné práce a vystudovaného oboru - vybrané vysoké školy



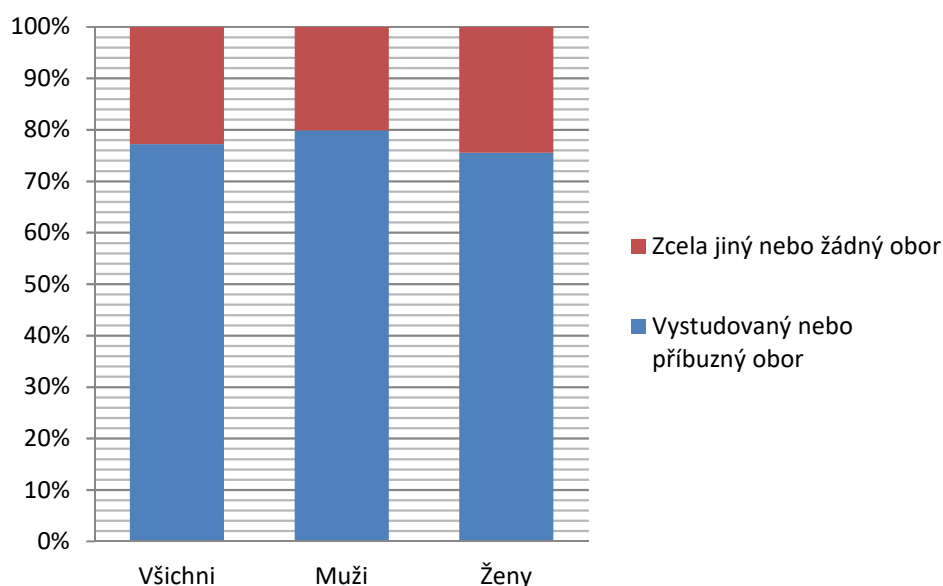
Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

Práci ve vystudovaném oboru také relativně častěji – v 81 % - našli absolventi Technické univerzity v Liberci a Vysoké školy polytechnické Jihlava, mimo obor naopak pracuje 32 % absolventů Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a 29 % absolventů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

3.5.1 Shoda oboru současné práce a vystudovaného oboru¹⁸ - podskupina absolventů žijících v současné době v regionech mimo tradiční centra

V této části analýzy jsme se zabývali výhradně absolventy, kteří nejen že pocházeli z regionů mimo tradiční velká centra¹⁹, ale zároveň také v době šetření v těchto regionech žili. Hlavním cílem této části je zjistit, jaký vliv má sídlo vystudované vysoké školy samo o sobě na shodu oboru současné práce a vystudovaného oboru, aniž by míra této shody byla ovlivněna tím, ve kterém regionu absolvent v době šetření žil.

Graf 10 Shoda oboru současné práce a vystudovaného oboru - absolventi žijící v době šetření v regionech mimo velká centra - rozdíly podle pohlaví



Do této analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie) a zároveň v regionech mimo tradiční velká centra žili také v době šetření.

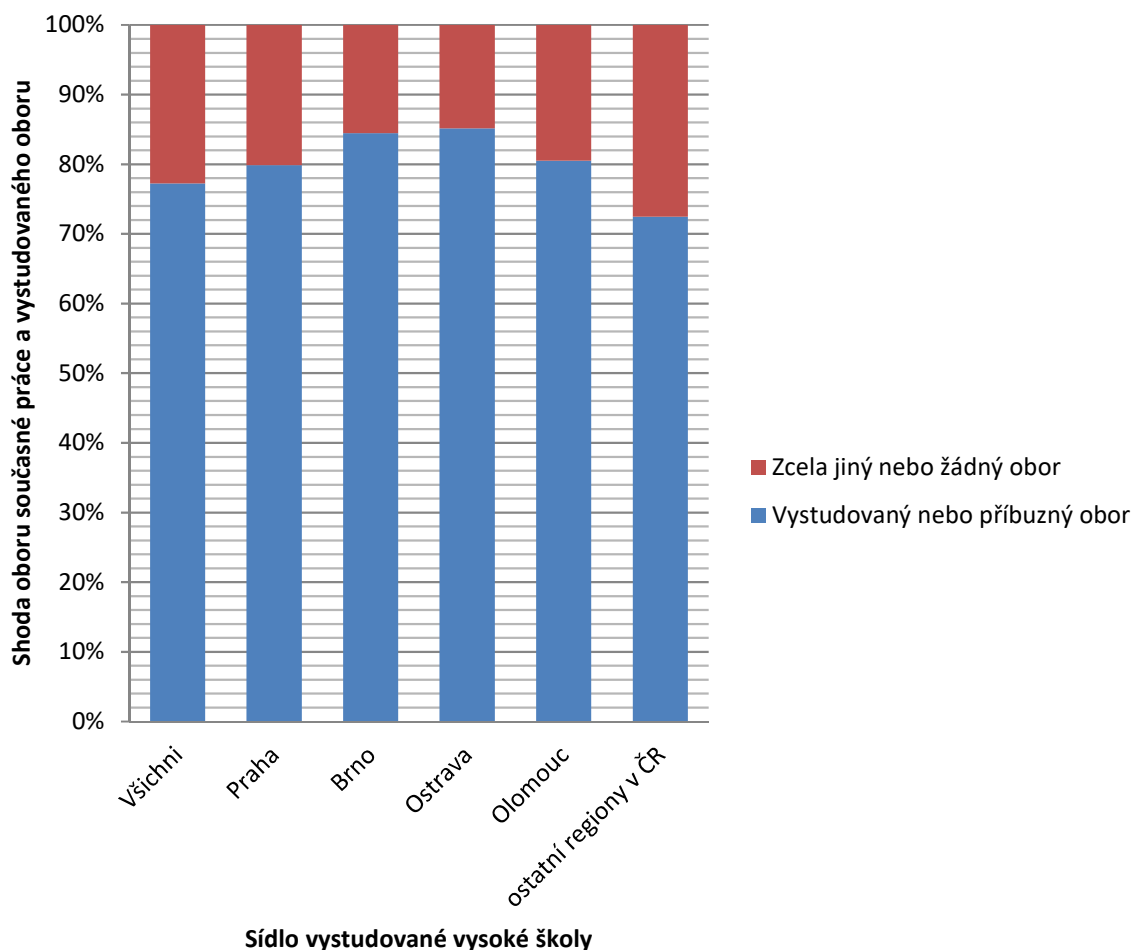
¹⁸ Jedná se o shodu (někdy nazývanou také jako horizontální shoda) oboru vzdělání nejvhodnějšího pro současnou práci dle posouzení respondenta. Respondenti byli tázáni, jaký obor studia považují za nejvhodnější pro svou současnou práci. Shoda v tomto případě zahrnuje dvě možnosti: výhradně vystudovaný obor a vystudovaný nebo příbuzný obor.

¹⁹ Pro upřesnění, co míníme tradičními velkými centry vysokých škol a co ostatními regiony pro účely této studie viz kapitola 3.1.

I zde můžeme konstatovat, že pro ženy je nalezení práce odpovídající vystudovanému oboru poněkud obtížnější než pro muže, podařilo se to třem čtvrtinám z nich oproti čtyřem pětinaám mužů. To je prakticky shodný výsledek jako v případě všech absolventů vysokých škol pocházejících z regionů mimo tradiční velká centra, tedy včetně těch, kteří po absolvování vysokých škol ve velkých centrech žijí.

Co se týče vlivu sídla absolvované vysoké školy na nalezení práce ve vystudovaném nebo příbuzném oboru, zdá se, že absolventi regionálních vysokých škol takovou práci nacházejí o něco méně často než absolventi škol sídlících v tradičních centrech. Podařilo se to 72 % z nich, oproti 84-85 % absolventů brněnských a ostravských vysokých škol a 80 % absolventů pražských a olomouckých vysokých škol.

Graf 11 Shoda oboru současné práce a vystudovaného oboru podle sídla vystudované vysoké školy - absolventi žijící v době šetření v regionech mimo velká centra



Do této analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie) a zároveň v regionech mimo tradiční velká centra žili také v době šetření.

3.6 Výše „současného“ příjmu

Absolventi vysokých škol byli během šetření tázáni také na výši příjmů. Někteří z respondentů tuto otázku považují za citlivou a část z nich na ni proto neodpovídá. Nejde však o příliš vysoký podíl, jen okolo 6 % z nich, a nejsou tu velké odlišnosti. Pokud respondenty rozdělíme s ohledem na to, ve kterém městě studovali vysokou školu, ve všech případech se podíl těch, kteří výši svého příjmu nechtěli sdělovat, pohyboval okolo 4-7 %.

Další analýzy se tak budou věnovat pouze těm 94 % respondentů, kteří svou výši příjmu uvedli.

Následující tři grafy, tedy grafy č. 12 – 14, ukazují rozložení příjmů všech absolventů pocházejících z regionů mimo velká centra²⁰: nejprve v závislosti na pohlaví, potom v závislosti na sídle vystudované vysoké školy a poté konkrétně pro vybrané regionální vysoké školy. Tabulka č. 7 v závěru této podkapitoly (3.5) pak zobrazuje tutéž skutečnost poněkud jiným způsobem a umožňuje přehledné srovnání vybraných kvantilů²¹ v jediné tabulce.

Ze srovnání v této tabulce (kde můžeme vidět medián, první a třetí kvartil i oba krajní decily²² příjmu všech absolventů, odděleně mužů a žen, odděleně podle sídla absolvované vysoké školy a také pro čtyři vybrané vysoké školy) mimo jiné vyplývá, že ačkoli absolventi pražských vysokých škol mají vyšší příjmy než absolventi vysokých škol se sídlem ve všech ostatních regionech, silnějším prediktorem vyššího příjmu ve srovnání s absolvováním pražské vysoké školy je mužské pohlaví. Vyšší medián příjmu než průměrný mají kromě mužů a absolventů vysokých škol se sídlem v Praze také absolventi brněnských vysokých škol a absolventi Vysoké školy polytechnické Jihlava.

Pokud bychom se chtěli zaměřit na to, ve kterých skupinách absolventů hrozí nejnižší příjmy, pak nejnižší hodnotu 1. kvartilu najdeme mezi ženami, absolventy vysokých škol se sídlem jinde než v Praze nebo v Brně a z konkrétních vybraných vysokých škol také mezi absolventy Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a Univerzity Tomáše Bati v Liberci. Nejnižší hodnotu 1. decilu pak najdeme u absolventů Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.

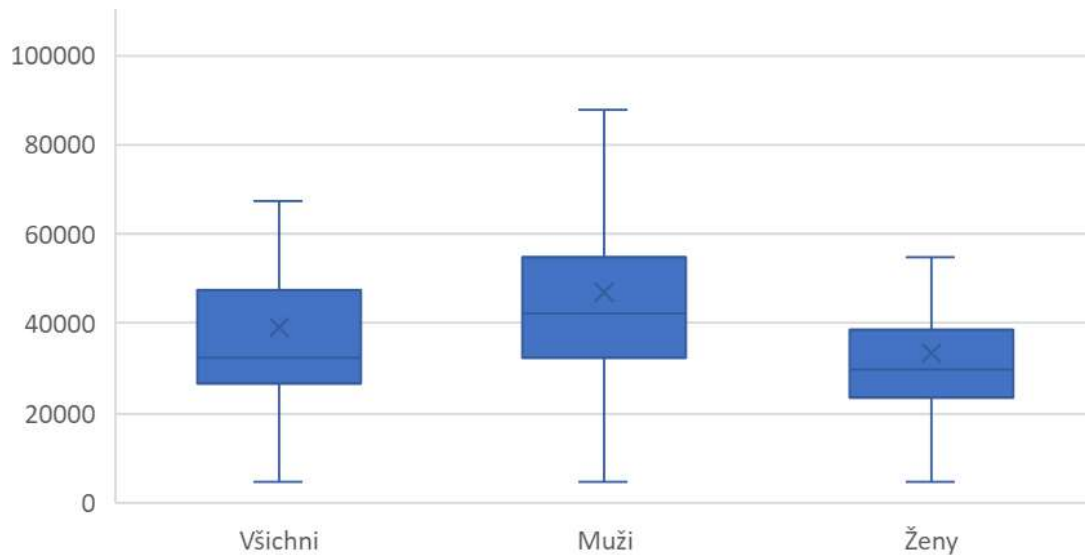
²⁰ Pro upřesnění, co míníme tradičními velkými centry vysokých škol a co ostatními regiony pro účely této studie viz kapitola 3.1.

²¹ Kvantil je statistický termín: kvantily jsou hodnoty, které dělí datový soubor dat seřazených podle velikosti na několik stejně velkých částí. Například medián je střední hodnotou dělící soubor na dvě části se stejným počtem prvků, kvantily jej dělí na čtyři části se stejným počtem prvků, decily na deset částí se stejným počtem prvků a percentily na sto částí se stejným počtem prvků. V této studii jsme se v příjmech absolventů zaměřili kromě střední hodnoty – mediánu - také na 1. a 3. kvartil, tedy hodnotu oddělující čtvrtinu absolventů s nejvyššími a nejnižšími příjmy a 1. a 9. decil, tedy hodnotu oddělující desetinu absolventů s nejvyššími a nejnižšími příjmy.

²² dtto

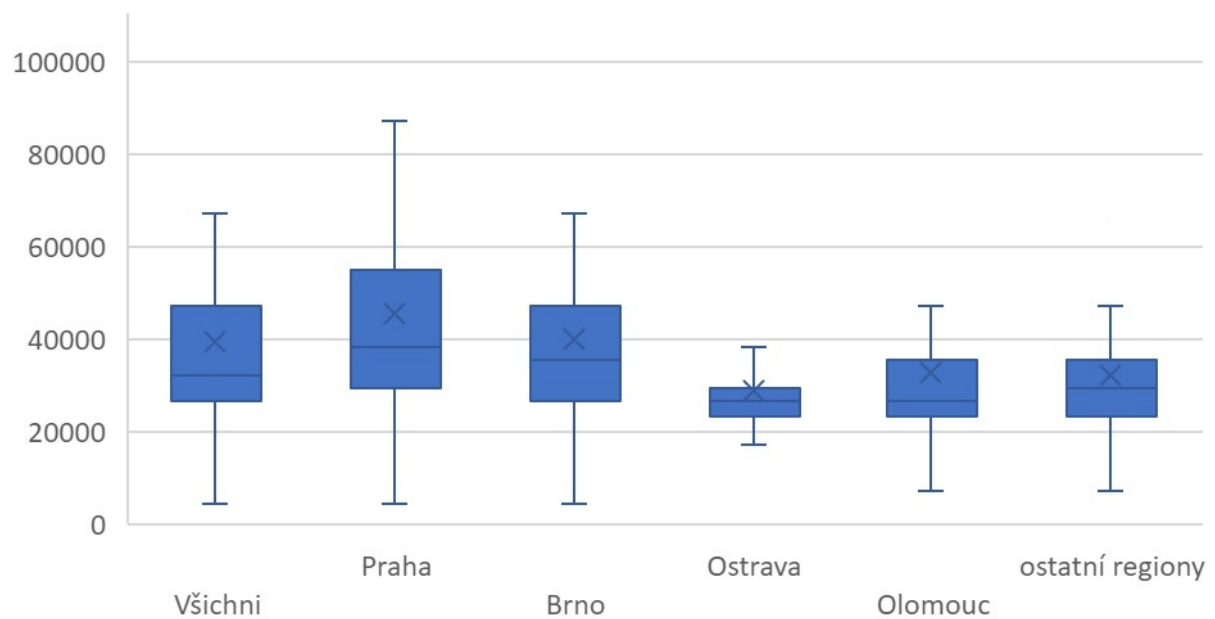
Pokud by nás zajímaly naopak šance na nejvyšší příjmy, pak nejvyšší hodnotu 3. kvartilu vidíme u mužů a absolventů pražských vysokých škol, totéž platí pro nejvyšší hodnotu 9. decilu.

Graf 12 Rozložení výše současných příjmů podle pohlaví



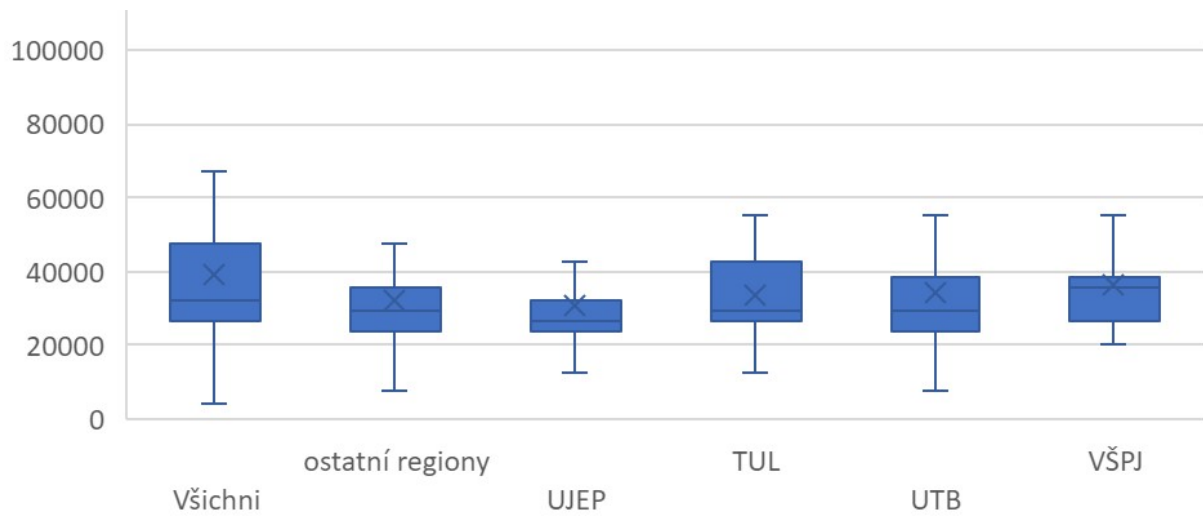
Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

Graf 13 Rozložení výše současného příjmu podle sídla vystudované školy



Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

Graf 14 Rozložení výše příjmu - vybrané vysoké školy



Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

Tabulka 7 Porovnání příjmu u různých skupin respondentů - vybrané kvantily²³

	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
Všichni	19 001 - 22 000 Kč	25 001 - 28 000 Kč	31 001 - 34 000 Kč	45 001 - 50 000 Kč	60 001 - 75 000 Kč
Muži	25 001 - 28 000 Kč	31 001 - 34 000 Kč	40 001 - 45 000 Kč	50 001 - 60 000 Kč	75 001 - 100 000 Kč
Ženy	19 001 - 22 000 Kč	22 001 - 25 000 Kč	28 001 - 31 000 Kč	37 001 - 40 000 Kč	50 001 - 60 000 Kč
Praha	22 001 - 25 000 Kč	28 001 - 31 000 Kč	37 001 - 40 000 Kč	50 001 - 60 000 Kč	75 001 - 100 000 Kč
Brno	22 001 - 25 000 Kč	25 001 - 28 000 Kč	34 001 - 37 000 Kč	45 001 - 50 000 Kč	60 001 - 75 000 Kč
Ostrava	19 001 - 22 000 Kč	22 001 - 25 000 Kč	25 001 - 28 000 Kč	28 001 - 31 000 Kč	37 001 - 40 000 Kč
Olomouc	19 001 - 22 000 Kč	22 001 - 25 000 Kč	25 001 - 28 000 Kč	34 001 - 37 000 Kč	45 001 - 50 000 Kč
Ostatní regiony	19 001 - 22 000 Kč	22 001 - 25 000 Kč	28 001 - 31 000 Kč	34 001 - 37 000 Kč	45 001 - 50 000 Kč
UJEP	15 001 - 19 000 Kč	22 001 - 25 000 Kč	25 001 - 28 000 Kč	31 001 - 34 000 Kč	45 001 - 50 000 Kč
TUL	19 001 - 22 000 Kč	25 001 - 28 000 Kč	28 001 - 31 000 Kč	40 001 - 45 000 Kč	45 001 - 50 000 Kč
UTB	19 001 - 22 000 Kč	22 001 - 25 000 Kč	28 001 - 31 000 Kč	37 001 - 40 000 Kč	50 001 - 60 000 Kč
VŠPJ	22 001 - 25 000 Kč	25 001 - 28 000 Kč	34 001 - 37 000 Kč	37 001 - 40 000 Kč	50 001 - 60 000 Kč

Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

²³ Kvantil je statistický termín: kvantily jsou hodnoty, které dělí datový soubor dat seřazených podle velikosti na několik stejně velkých částí. Například medián je střední hodnotou dělí soubor na dvě části se stejným počtem prvků, kvartily jej dělí na čtyři části se stejným počtem prvků, decily na deset částí se stejným počtem prvků a percentily na sto částí se stejným počtem prvků. V této studii jsme se v příjmech absolventů zaměřili kromě střední hodnoty – mediánu také na 1. a 3. kvartil, tedy hodnotu oddělující čtvrtinu absolventů s nejvyššími a nejnižšími příjmy a 1. a 9. decil, tedy hodnotu oddělující desetinu absolventů s nejvyššími a nejnižšími příjmy.

3.7 Současná práce absolventů dle klasifikace zaměstnání

V této části studie věnujeme pozornost zaměstnání absolventů vysokých škol s původem v regionech mimo tradiční velká centra²⁴ s ohledem na klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO²⁵. Konkrétně se zabýváme zaměstnáním absolventů z hlediska hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO, dělíci zaměstnání na 10 základních skupin:

1. Zákonodárci a řídicí pracovníci
2. Specialisté
3. Techničtí a odborní pracovníci
4. Úředníci
5. Pracovníci ve službách a prodeji
6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7. Řemeslníci a opraváři
8. Obsluha strojů a zařízení, montéři
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
10. Zaměstnanci v ozbrojených silách

Z pohledu rozdělení do těchto skupin je pro uplatnění vysokoškolského vzdělání absolventů nejpodstatnější zejména jejich podíl ve skupině 2 – specialisté, pro kterou je typické nutné vysokoškolské vzdělání, případně ve skupině 3 – techničtí a odborní pracovníci, vyžadující typicky terciární vzdělání, i když ne nutně vysokoškolské.

Uplatnit kompetence nabyté vysokoškolským studiem je jistě možné i v zaměstnání, které patří do skupiny 1 – zákonodárci a řídicí pracovníci. V tomto případě však interpretace není tak jednoznačná. Jednak na takových pracovních pozicích obecně lidé pracují častěji až delší dobu po absolvování vysoké školy a tento podíl by tak byl zajímavější spíše s delším časovým odstupem od absolutoria. Zároveň ale platí, že se jedná o pracovní pozice s dosti různou úrovní potřebných kompetencí. Typické je pro tuto skupinu rovněž nevysokoškolské terciární vzdělání, pro některé pracovní pozice však může stačit vzdělání nižší.

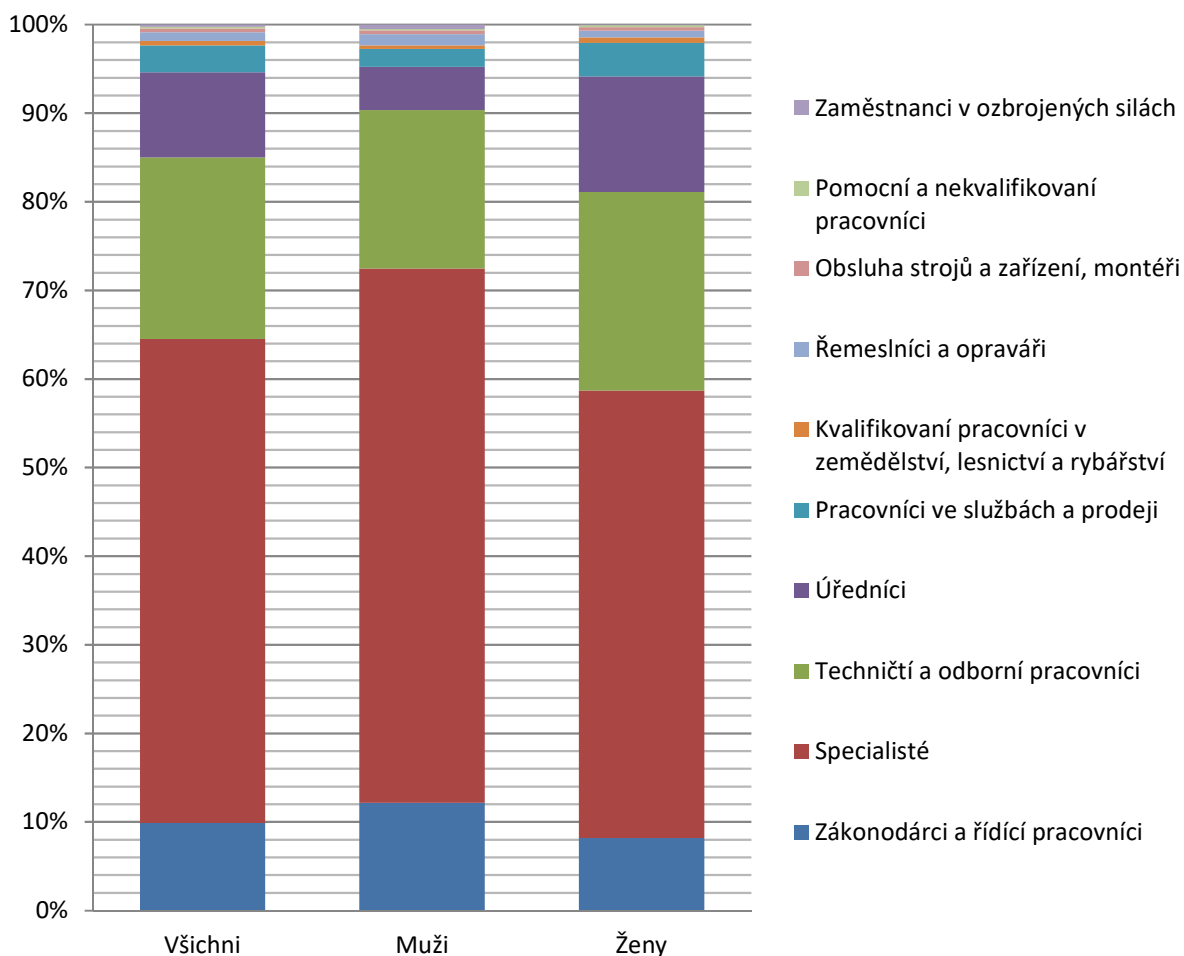
Zjednodušeně z pohledu klasifikace CZ-ISCO lze říci, že zaměstnání ve skupinách 4-9 s vyšší pravděpodobností indikuje, že pro ně není potřebné terciární vzdělání a zde pracující absolventi vysokých škol tak budou mít menší šanci zde uplatnit své kompetence, ačkoli pro skupiny 4-5 to platí v mnohem menší míře, neboť se v posledních cca 10 letech proměnila kvalifikační náročnost těchto profesí a výrazně narostl také podíl vysokoškoláků mezi nimi.

²⁴ Pro upřesnění, co míníme tradičními velkými centry vysokých škol a co ostatními regiony pro účely této studie viz kapitola 3.1.

²⁵ Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO odráží dva hlavní principy: druh vykonávané práce (pracovní místo) a potřebnou úroveň znalostí. Vychází z principů mezinárodní klasifikace ISCO-08. Více informací ke klasifikaci CZ-ISCO je k dispozici na https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-

I v případě této analýzy je patrný vliv pohlaví: v zaměstnání patřícím do 2. skupiny (specialisté) pracují tři pětiny mužů a přibližně polovina žen, v zaměstnání patřícím do 3. skupiny (techničtí a odborní pracovníci) pracuje 18 % mužů a 22 % žen. Ve skupinách 4-9, pak pracuje 15 % mužů a 19 % žen. Zřejmý je také vyšší podíl mužů pracujících v zaměstnáních patřících do 1. skupiny (zákonodárci a řídicí pracovníci).

Graf 15 Zaměstnání absolventů dle klasifikace CZ-ISCO - rozdělení podle pohlaví

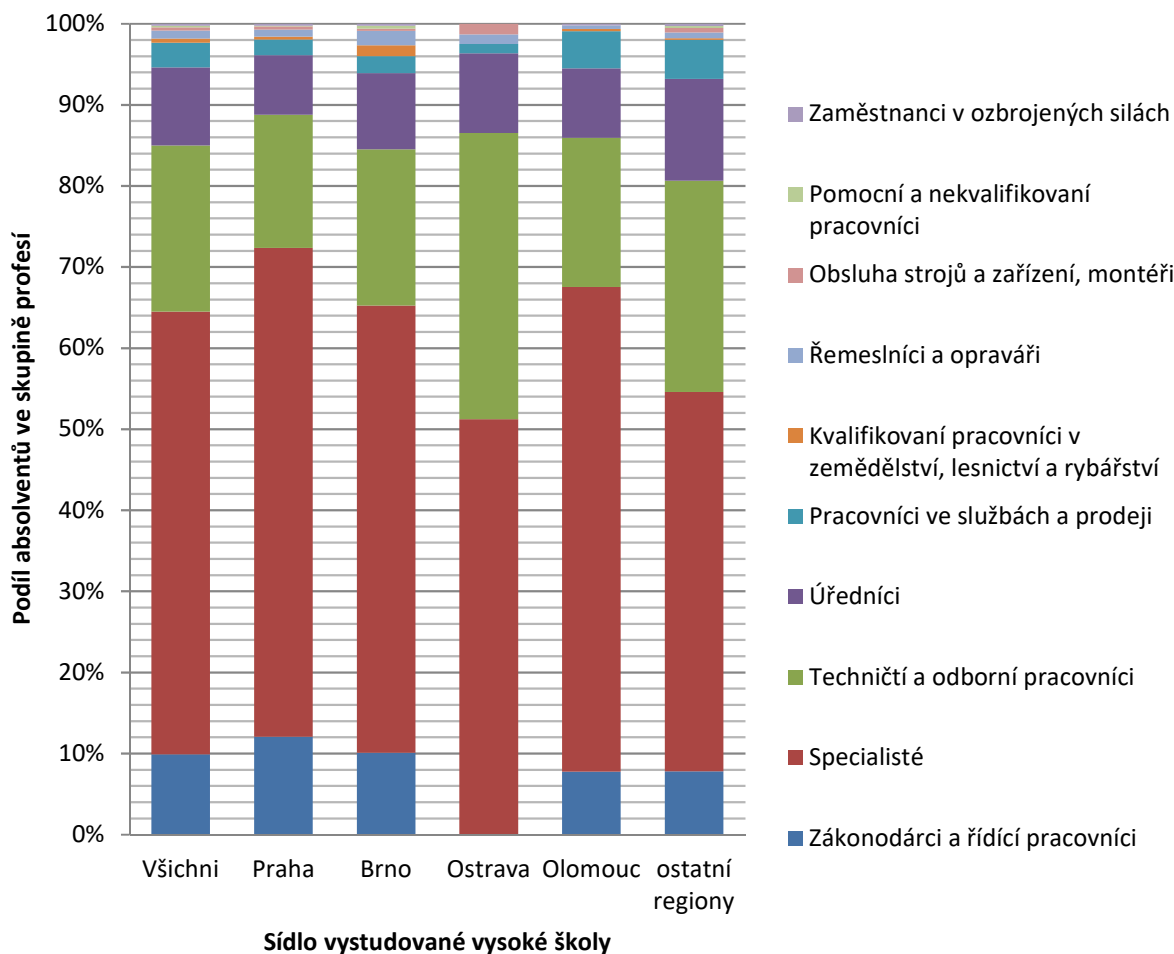


Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

Rozdělíme-li absolventy do skupin podle sídla vysoké školy, kterou vystudovali, skupinami s největším, třípětinovým podílem respondentů zaměstnaných ve skupině 2 (specialisté) budou absolventi pražských a olomouckých vysokých škol, mezi brněnskými absolventy je to 55 %, mezi ostravskými 51 % a mezi absolventy vysokých škol z ostatních regionů 47 %. Ve skupinách 4-9 pracuje 15 % respondentů: 11 % mezi absolventy pražských vysokých škol, po 14 % mezi absolventy ostravských a olomouckých vysokých škol, 15 % absolventů

brněnských vysokých škol a 19 % absolventů vysokých škol mimo tradiční centra. Za zmínku stojí i nejvyšší podíl zaměstnanců pracujících ve skupině 1 (zákonodárci a řídicí pracovníci) mezi absolventy pražských vysokých škol a naopak jejich absence mezi absolventy ostravských vysokých škol.

Graf 16 Zaměstnání absolventů dle klasifikace CZ-ISCO podle sídla vystudované vysoké školy



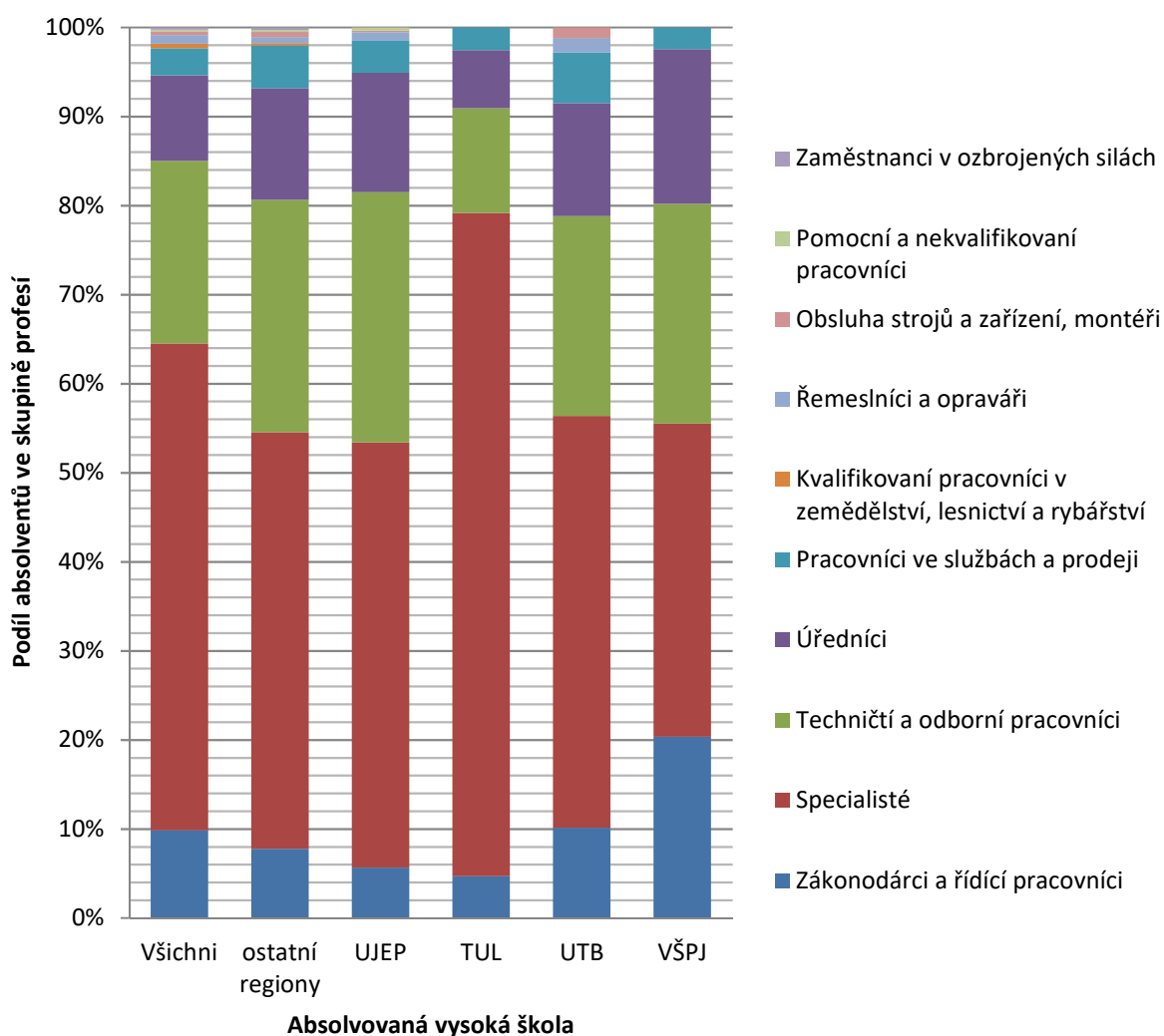
Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

Při pohledu na konkrétní vybrané vysoké školy z ostatních regionů²⁶ pracuje zdaleka nejvyšší podíl absolventů na pracovních pozicích odpovídajících skupině 2 (specialisté): zaměstnání odpovídající skupině 2 má 74 % absolventů Technické univerzity v Liberci, 47, resp. 46 %

²⁶ Pro upřesnění, co míníme tradičními velkými centry vysokých škol a co ostatními regiony pro účely této studie viz kapitola 3.1.

absolventů Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a 35 % absolventů Vysoké školy polytechnické Jihlava. Na poslední jmenované vysoké škole je třeba vzít také v úvahu mimořádně vysoký podíl absolventů pracujících na pozicích odpovídajících 1. skupině (zákonodárci a řídicí pracovníci), kterých je 20 %. Celkem na pozicích ve skupině 1 pracuje 10 % absolventů a v případě vysokých škol mimo tradiční centra 8 % absolventů. Ve skupinách 4-9 pracuje 9 % absolventů Technické univerzity v Liberci a mezi 18-21 % absolventů ostatních tří sledovaných regionálních vysokých škol.

Graf 17 Zaměstnání absolventů dle klasifikace CZ-ISCO - vybrané vysoké školy



Do analýzy jsou zahrnuti absolventi vysokých škol, kteří žili ve věku 16 let v regionech mimo tradiční velká centra vysokých škol (podrobněji viz kap. 3.1 této studie).

4 Pohledem praxe (kvalitativní část)

4.1 Zaměření a témata kvalitativní části

Hlavním cílem kvalitativní části bylo zjistit konkrétní praktickou zkušenost zástupců firem v regionech mimo velká tradiční centra s absolventy vysokých škol a se spoluprací s vysokými školami.

S pomocí Svazu průmyslu a dopravy České republiky a Hospodářské komory České republiky jsme oslovili firmy konkrétně ve třech krajích: Libereckém, Zlínském a kraji Vysočina.²⁷ Podařilo se nám získat v celkem šestnácti polostrukturovaných rozhovorech²⁸ informace o zkušenostech s regionálními vysokými školami a jejich absolventy i studenty především od personálních ředitelů a personalistů celkem patnácti soukromých firem²⁹ různé velikosti a působících v různých odvětvích a jedné příspěvkové organizace (pro jednoduchost budeme v dalším textu mluvit o firmách, budeme však mít v tomto případě na mysli i tuto jednu příspěvkovou organizaci).

Šestnáct rozhovorů se zástupci firem bylo doplněno dalšími dvěma rozhovory se zástupci Hospodářské komory ČR ze Zlínského kraje a z kraje Vysočina a aktuálním záznamem z konference serveru Euractiv.cz „Vysočině chybí odborníci - co s tím“³⁰, který nám umožnil informace z jednotlivých rozhovorů doplnit o širší pohled na jeden z regionů a získat tak ucelenější představu včetně dalších souvisejících témat.

Zajímaly nás především zkušenosti firem v těchto oblastech:

- spolupráce s vysokou školou / vysokými školami při vytváření profilu absolventa,
- spolupráce s vysokou školou / vysokými školami při vytváření studijního oboru/programu,
- spolupráce při výzkumu (např. na projektech TA ČR),
- spolupráce při výuce,

²⁷ Původním záměrem bylo vést rozhovory také se zástupci firem z Ústeckého kraje, ti ale nakonec mezi respondenty chybí. Nicméně některé z firem, s jejichž zástupci jsme hovořili, sídlí na Českolipsku, tedy v oblasti přibližně uprostřed mezi Libercem a Ústím nad Labem. Tyto firmy tak mají zkušenosti zároveň s absolventy Technické univerzity v Liberci i Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem.

²⁸ Vzhledem k epidemiologické situaci šlo o rozhovory na dálku – v 15 případech o online rozhovory prostřednictvím MS Teams, v 1 případě o telefonický rozhovor, v délce nejčastěji mezi 30-45 minutami. Více o polostrukturovaných rozhovorech např. v Hendl, 2005.

²⁹ Konkrétně šlo ve 12 případech o personální ředitele / vedoucí personálních úseků / HR manažery, 1 personalistku, 1 pracovníka na pozici training coordinator, 1 pracovníci na pozici learning and development advisor a jednoho ředitele.

³⁰ Jednalo se o kompletní nesestříhaný nezveřejněný záznam online konference z podzimu 2020. Panelisty konference byli Šárka Kubátová, ředitelka krajského úřadu Práce v kraji Vysočina, Iveta Frišová, vedoucí odboru regionálního rozvoje krajského úřadu kraje Vysočina, Václav Báča, rektor VŠPJ, Ivo Běhan, předseda dozorčí rady Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR a regionální zástupce pro kraj Vysočina a Roman Bence, předseda regionální rady Českomoravské konfederace odborových svazů. Pro případné zájemce je krátký sestřih z této konference k dispozici například zde: <https://euractiv.cz/section/evropske-finance/video/video-vysocine-chybi-odbornici-pomoci-mohou-evropske-projekty/>.

- praxe/stáže, které u nich studenti absolvují,
- ale také jakákoli jiná spolupráce, se kterou firmy mají zkušenosti (případně o kterou by potenciálně stáli).

Konkrétně jsme se podle reálných zkušeností firem ptali na to, jaké hlavní přínosy jim spolupráce s vysokou školou nebo vysokými školami přináší, případně jaké hlavní přínosy předpokládají. Zajímalo nás, ve kterých oblastech mají dobré zkušenosti a s čím, kde naopak vidí překážky a potíže, a jestli vnímají, co konkrétně by mohlo situaci zlepšit.

Firem, které s vysokou školou nebo vysokými školami nespolupracovaly (případně nespolupracovaly v některé oblasti), jsme se ptali, jestli by o takovou spolupráci měli zájem, a pokud ano, v jaké podobě a proč, a také co vedlo k tomu, že k takové spolupráci dosud nedošlo. Pokud by firmy zájem spolupracovat s vysokými školami neměly, chtěli jsme zjistit, co je důvodem nezájmu. Neměli jsme ale příležitost, s takovou firmou jsme se během prováděných rozhovorů nesetkali.

Dále nás zajímala konkrétní zkušenost firem se studenty (při praxích a stážích) a absolventy regionálních, ale i jiných vysokých škol, případně otázka, jestli vidí nějaké rozdíly mezi absolventy regionálních vysokých škol a škol ve velkých centrech nebo rozdíly podle jednotlivých oborů. Zajímalo nás dále, jestli oni sami vnímají nějakou „konkurenční výhodu“, ať už reálnou a využívanou nebo jen potenciální, vysokých škol v krajích, kde působí, oproti vysokým školám v tradičních velkých centrech.

Chtěli jsme vědět, jestli mají potíž získat absolventy nějakých konkrétních oborů nebo s nějakými konkrétními kvalifikacemi a kompetencemi, a pokud ano, jestli o tom diskutují s vysokými školami a s jakým výsledkem. Během prvních rozhovorů se ukázalo pro některé zejména menší firmy významné téma „multioborů“ – tedy studijních oborů, kde by absolventi získali kombinaci dosti odlišných kompetencí z velmi různých oborů studovaných v „multioboru“, třeba i na dvou různých fakultách (např. kombinace technického a ekonomického vzdělání pro manažery zejména menších firem a některé obchodníky). V následujících rozhovorech jsme pak zjišťovali, jestli by absolventi takových „multioborů“ byli zajímaví i pro další firmy.

4.2 Zjištění z rozhovorů

Tuto část studie věnujeme zjištěním z rozhovorů se zástupci firem. *Pro ilustraci a plastičtější představu sem vkládáme i několik z výroků, které během rozhovorů zazněly.*

Naším prvním zjištěním bylo, že firmy mají o spolupráci s vysokými školami upřímný nepředstíraný zájem. Velmi ochotně svolily k rozhovorům³¹ navzdory pro ně náročné době konce kalendářního roku³², který pro většinu z nich byl velmi obtížný z důvodů spojených s pandemií covid-19, a pro některé navíc i z dalších důvodů, jakými jsou například náročná situace v oboru i bez ohledu na epidemii. Bylo zjevné, že je to pro ně důležité téma, že se spolupráci s vysokými školami naprostá většina z nich aktivně věnuje a zbývající se jí chtějí věnovat, což znamená věnovat spolupráci s vysokými školami svůj čas, síly, i finance.³³

Existují samozřejmě rozdíly dané velikostí firem, jejich oborem, vzestupem nebo potížemi odvětví, v němž působí, tím, jestli se samotné firmě daří a úspěšně expanduje, nebo se snaží udržet v době klesající poptávky a zároveň nutných velkých investic. I nepříliš velké firmy čelící poměrně značným problémům však mají zájem do spolupráce s vysokými školami investovat svůj čas a síly.

Je zjevné, že **jednoznačně nejsilnější motivací firem ke spolupráci s vysokými školami je možnost najít pro sebe vhodné budoucí zaměstnance**. Především u větších a úspěšnějších firem jde také o rozšíření povědomí, posílení jména společnosti, u některých z těch velmi úspěšných a dostatečně silných je pak možné vidět i altruistické důvody projevované např. i ve formě finanční podpory vybraných talentovaných studentů bez jakýchkoli závazků a jakékoli spolupráce s firmou. **Další významnou motivací** firem spolupracovat s vysokými školami je, že zde vidí potenciál pro **inovace**, inovativní myšlení.

„V našem oboru rozhodují lidé ve věku 40-50 let. Uvědomují si, že stávajícím způsobem už to nejde, ale zároveň vnímají, že nutná změna je hrozbou pro jejich zažité věci, ulpělá ega a živůtky. Není to jen o tom, jestli a jak spolupracovat s vysokou školou, ale je to o tom mnohem vědoměji reflektovat situaci...

...uvědomění, že stávající způsob už neumožňuje dál úspěšně fungovat a je nutné otevřít prostor pro nutné inovace...

Je to nutnost, příležitost a hrozba.“

Pokud jde o **překážky spolupráce**, zaznamenali jsme dvě dominantní:

1. Vně firmy jde především o **obtížné navázání spolupráce, případně její udržení**; zvláště menší firmy nemohou věnovat příliš velké úsilí zjišťování, koho mají oslovit, kdo je kompetentní k tomu s nimi komunikovat, častá je zkušenost, že kvalita spolupráce a komunikace závisí na konkrétních lidech a i dobrá a úspěšná spolupráce může skončit například s odchodem některé zaměstnankyně vysoké školy na mateřskou dovolenou. Opakovaně jsme slyšeli, že s některou fakultou téže školy je komunikace výborná a s jinou se

³¹ Osloveno bylo celkem 17 firem a všechny s rozhovorem souhlasily, jen v jednom případě pak rozhovor nakonec neproběhl ani ve třetím termínu z důvodu velké zaneprázdněnosti personalistky.

³² První rozhovor proběhl dne 19. listopadu, ostatních 15 rozhovorů se zástupci firem mezi 27. listopadem a 10. prosincem.

³³ Určitou ilustrací může být naše setkání s firmou, která vysoké škole platila za jakousi „rámcovou smlouvu“ o spolupráci, ačkoli v daném čase reálně ke spolupráci s touto vysokou školou vůbec nedocházelo.

ji nedaří navázat, někde vážně i spolupráce a komunikace mezi fakultami, ač je potřebná. Od větších a úspěšných firem s výraznou aktivitou směrem ke studentům a mladým lidem jsme také slyšeli o zkušenostech typu domluvy konkrétní spolupráce s vysokou školou, třeba i velkého rozsahu, případně až „megalomanské“, včetně příslibu značných investovaných finančních prostředků, ale nakonec vše usnulo a vyšumělo bez jakéhokoli dopadu.

2. Uvnitř některých, zejména menších firem může být zájem o spolupráci s vysokými školami skutečný, avšak tyto firmy **nemusejí nacházet** pod proudem každodenních úkolů a tlakem především na ekonomický úspěch nebo alespoň udržitelnost **dostatek síly a času s aktivitami k zahájení** takové **spolupráce** skutečně začít. V takovém případě by velmi pomohlo například i

„Registrujeme spíše zájem jednotlivých pedagogů, než zájem vysokých škol spolupracovat systematicky a také spolupráci systematicky vyhodnocovat.“

jen jednoduché povzbuzení, oslovení školou, jasné sdělení, na koho se mohou obrátit a v čem je možné spolupracovat. V jednom konkrétním případě, ač to nebylo naším záměrem, způsobil takovou aktivizaci firmy už jen náš telefonát. V této konkrétní firmě nám řekli, že spolupráci s vysokou školou chtěli navázat už dávno, dlouhodobě o tom mluvili, ale „nedokázali se rozhoupat“. Jen jednoduchý rozhovor a pár dotazů, jaká spolupráce by pro ně měla smysl a co jim brání, vedl k tomu, že se tímto tématem začali systematictěji zabývat.

V případě některých malých a středních firem, kterých je nejvíce, pak často platí, že mají velký zájem spolupracovat s vysokými školami, je pro ně ale nereálné dojíždět pravidelně do stovky kilometrů vzdálené vysoké školy. Je proto žádoucí regionální vysoké školy podporovat v intenzivním oslovování a spolupráci i s malými a středně velkými firmami v regionu, cca do 30-50 km.

„Někteří ti mladí lidé jsou tak svázaní s tím místem, tak srostlí s tím regionem, ve kterém se narodili a vyrostli, že prostě nepůjdou studovat dál než 30 km od domu. Ale přitom nejsou nijak málo schopní a je třeba, aby měli dobrou kvalifikaci.“

Setkali jsme se ale, byť méně často, i s relativně menšími firmami, které i poměrně značnou vzdálenost od vysoké školy nepovažují za překážku a jsou schopné spolupracovat. Bez ohledu na velikost firmy je samozřejmě obtížné i zajištění praxe nebo stáží pro studenty vzdálených škol, byť k nim v jednotlivých případech dochází³⁴. Některé úspěšné větší firmy, které k tomu mají dostatečné prostředky, aktivně usilují o spolupráci s vysokými školami i za hranicemi republiky, ať už jde fakulty například v relativně blízké Žilíně, ale případně i ve velmi vzdálených zemích.

³⁴ Setkali jsme se i s možností ubytování. Jiným inspirativním případem byla roční praxe studenta britské vysoké školy, který po tříletém převážně teoretickém studiu vykonával rok praxi/stáž v jedné z oslovených českých firem a následně v dalším roce své praktické roční působení dále zpracovává na mateřské vysoké škole v závěrečné práci. (Za zmínku stojí i to, že britská škola předpokládala, že roční stáž/praxe nebude zahrnovat odměnu za práci studenta, firma však považovala za svou povinnost studentovi zaplatit za práci, kterou pro ně během praxe vykonával.)

Jednou z podstatných připomínek z praxe je, že většina firem spadá do kategorie malých a středních firem. Pro některé z nich (např. s 10 – 15 zaměstnanci) je zásadní, aby jejich

„Nejcennější na trhu jsou obchodníci. Možná je potřeba víc podporovat obchodní dovednosti u techniků. Anebo přímo vytvořit obor obchodník ve strojírenství?“

zaměstnanci zvládli například 8-10 zcela různých rolí, resp. profesí. Takové firmy mnohem častěji než úzce specializované odborníky potřebují velmi všestranně připravené absolventy. Tyto firmy by přivítaly, kdyby vznikaly výrazně multidisciplinární studijní programy ve spolupráci několika různých fakult. Multidisciplinarita a všestrannost jsou

obzvláště podstatné pro samotné podnikatele – vlastníky malých a středních firem. Je zde proto předpoklad, že vhodně zaměřené multidisciplinární studijní programy by mohly ve větší míře přispívat k připravenosti absolventů k samostatnému podnikání a tím k vytváření dalších pracovních míst a dalšímu rozvoji regionu.

Většina firem, s jejichž zástupci jsme hovořili, umožňuje studentům, aby u nich získávali praxi, pořádají stáže (často placené). Typickým způsobem spolupráce s vysokou školou je z jejich pohledu spolupráce související s vytvářením závěrečných prací. Charakteristické podle vyjádření mnoha firem je, že komunikují se studenty napřímo, bez aktivní účasti školy: studenti sami vyhledávají firmy pro svou praxi a případně firmy samy vyhledávají studenty, aby u nich absolvovali stáž. Některé vysoké školy však svým studentům například doporučí firmy v oboru, které je vhodné oslovit. Podstatná většina firem, s nimiž jsme hovořili, také zaměstnává absolventy.

„Máme pro studenty připravené dlouhé a dobré praxe. Kromě bakalářských profesních škol to ale vysoké školy vůbec nezajímá. Přitom studentům to hodně pomůže, aby pracovali dobře.“

Ptali jsme se proto zástupců firem, jestli pozorují nějaké rozdíly mezi studenty a absolventy, kteří studují nebo vystudovali regionální vysokou školu v místě, kde firma působí, nebo vysokou školu v některém z tradičních velkých center, zejména s ohledem na jejich kompetence, připravenost pro praxi, případně na rozdíly mezi obory. Nejčastěji zaměstnavatelé odpovídali, že mezi studenty a absolventy jsou samozřejmě rozdíly, jsou však individuální, nezaznamenali žádné obecné rozdíly mezi studenty a absolventy podobných oborů dané tím, jestli studují nebo studovali v místě nebo jinde. Setkali jsme se však i s názorem, že nejtalentovanější studenti odcházejí do tradičních škol ve velkých centrech, i s názorem, že absolventi tradičních škol z velkých center mají častěji požadavky neúměrné jejich skutečnému (případně potenciálnímu) přínosu pro firmu.

Pokud jde o to, jestli firmy nacházejí dostatek absolventů s potřebnou kvalifikací a jestli na toto téma komunikují s vysokými školami, setkali jsme se s velmi rozličnými situacemi: někde spolupráce funguje zcela ideálně až vzorově: firmy dlouhodobě spolupracují na vytváření profilu absolventa, systematicky jej aktualizují, spoluvytvářejí studijní program, případně jejich odborníci na vysokých školách i sami vyučují, zároveň u nich probíhají dobře

promyšlené praxe. Některé firmy mají jednoduše štěstí, že jsou v regionu, kde je dostatek absolventů oborů, které potřebují, a s kompetencemi, které jim vyhovují, aniž by pro to potřebovali cokoli aktivně dělat.³⁵ Jiní zástupci firem naopak konstatovali, že jejich potřeby jsou natolik specifické, že není možné předpokládat, aby absolventi vysokých škol ovládali to, co potřebují. Považují proto za samozřejmost, že svým mladým zaměstnancům poskytnou specifický způsob vzdělání a výchovány. V této oblasti jsme na straně firem nenarazili na žádnou zásadní nespokojenost, firemní uvažování zřejmě vede k přizpůsobení se takové situaci, jaká je. Nicméně na příkladu firem a škol, mezi nimiž probíhá skvělá spolupráce, je vidět, že je zde velký prostor pro zlepšení u těch ostatních.

Některé z oslovených firem mají zkušenosti se spoluprací při výzkumu nebo vývoji, a to různého druhu, od velmi kvalitní spolupráce při vývoji nových špičkových technologií, sdílení know-how i zázemí, až po například účast v projektech TA ČR, kterou firmy považovaly za zcela formální a neužitečnou a souhlasily s ní především s ohledem na udržení a rozvinutí spolupráce v jiných, pro ně smysluplných oblastech. Mnohé z firem zaujala možnost spolupráce v týmech, jejichž členy by byli odborníci z vysokých škol, jejich vlastní odborníci a studenti.

„Technik, který skončí v akademickém sektoru, je pro mě ztracený člověk.“

³⁵ Příkladem může být třeba gumárenské a plastikářské odvětví ve Zlínském kraji. Ve stejném regionu se však podle zástupců firem obzvláště obtížně shánějí absolventi strojírenských oborů. (To by asi bylo možné konstatovat i jinde v ČR, je však rozdíl v tom, ve kterém kraji je možné – a v jakém objemu, strojírenské obory studovat.)

5 Závěr

Cílem studie bylo lepší pochopení významu regionálních vysokých škol pro regiony, v nichž působí, přínosu pro jejich ekonomiku a společnost.

V kvantitativní části studie jsme se zabývali výhradně absolventy, pocházejícími z regionů mimo tradiční velká centra, tedy těmi, kteří žili ve věku 16 let v následujících krajích: Jihočeském, Plzeňském, Karlovarském, Ústeckém, Libereckém, Královéhradeckém, Pardubickém, Vysočině a Zlínském. Do studie tudíž vůbec nebyli zahrnuti absolventi, kteří měli ve věku 16 let bydliště v Praze nebo Středočeském kraji, Jihomoravském kraji, Olomouckém kraji a Moravskoslezském kraji³⁶.

Potvrdila se první hypotéza, že absolventi regionálních vysokých škol zůstávají v kraji, ve kterém žili ve věku 16 let, častěji ve srovnání s absolventy, kteří odešli studovat na vysoké školy v tradičních velkých centrech. (Z absolventů pocházejících z regionů mimo tradiční centra³⁷ v nich žilo v době šetření 84 % absolventů regionálních vysokých škol, což je o 22 procentních bodů více ve srovnání s celou touto skupinou absolventů, zatímco se sem vrátilo například jen 51 % těch, kteří odešli studovat do Brna, a pouhých 47 % těch, kteří odešli studovat do Prahy). Přítomnost většího množství vzdělaných lidí v regionech pak přirozeně může přispívat k jejich všestrannému rozvoji.

Naopak se **nepotvrdila druhá hypotéza, že absolventi regionálních vysokých škol mají častěji kvalifikaci odpovídající struktuře pracovních míst v regionu**, zatímco absolventi, kteří studovali jinde, zde uplatnění odpovídající jejich kvalifikaci tak často nenajdou. **Výsledky studie potvrzují opak.** Při porovnání absolventů pocházejících z regionů mimo velká centra³⁸ a zároveň v těchto regionech žijících v době šetření podle sídla školy, kterou vystudovali, se ukazuje, že práci odpovídající nebo vyšší kvalifikační úrovně si absolventi regionálních vysokých škol nacházejí poněkud méně často: v 63 %, což je o 7 procentních bodů méně ve srovnání s touto podskupinou absolventů jako celkem. O něco méně často pracují také v oboru, který vystudovali: v 72 % oproti 77 % všech absolventů v této skupině.

Absolventi regionálních vysokých škol zároveň mají poněkud nižší příjmy než lidé pocházející z regionů mimo tradiční centra³⁹, kteří odešli studovat na vysoké školy do Prahy, Brna, Ostravy nebo Olomouce, a nepatrně nižší je i kvalifikační náročnost jejich profesí z pohledu klasifikace CZ-ISCO.⁴⁰

³⁶ Pro upřesnění, co míníme tradičními velkými centry vysokých škol a co ostatními regiony pro účely této studie viz kapitola 3.1.

³⁷ dtto

³⁸ dtto

³⁹ dtto

⁴⁰ Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO odráží dva hlavní principy: druh vykonávané práce (pracovní místo) a potřebnou úroveň znalostí. Vychází z principů mezinárodní klasifikace ISCO-08. Více informací ke klasifikaci CZ-ISCO je k dispozici na https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-

Výsledky kvalitativní části studie však zároveň naznačují, že je zde značný nevyužitý potenciál možné spolupráce s firmami působícími v regionech. Dobré nastavení takové spolupráce by pak mohlo mimo jiné vést ke zlepšení některých charakteristik, v nichž mají absolventi regionálních vysokých škol poněkud horší výsledky.

Velmi pozitivním zjištěním studie je, že **firmy v regionech** mimo tradiční velká centra vysokých škol **mají o spolupráci s vysokými školami velký zájem**, ať už se jedná o firmy velké s několika tisíci zaměstnanců, střední, nebo i malé s méně než sto zaměstnanci. Zejména ty větší a úspěšné jsou schopné a ochotné této spolupráci věnovat i poměrně značné úsilí i finanční zdroje, někdy i zcela altruistickou pomoc, například v podobě finanční podpory talentovaných studentů bez jakéhokoli závazku pro tyto studenty. To představuje ohromný – a zřejmě z podstatné části nevyužitý potenciál, který by mohl přispět k rozvoji regionů, v nichž se školy nachází.

Objevili jsme **několik základních a opakujících se témat**, z nichž některá se týkají výslovně vysokých škol v regionech mimo tradiční centra a některá jsou naopak univerzální, nicméně prostředí regionů v okolí těchto nepříliš velkých vysokých škol by mohlo být vhodným prostředím pro ověřování funkčnosti různých způsobů podpory spolupráce mezi vysokými školami a firmami, které by v některých případech mohly být později přenositelné i na vysoké školy obecně. Z nich vycházejí následující doporučení:

- Je vhodné **podporovat** udržení a **další rozšiřování působení vysokých škol** - zejména nyní máme na mysli výuku, a to včetně celoživotního vzdělávání⁴¹ - **mimo tradiční regiony** minimálně z těchto důvodů:
 - někteří studenti jsou natolik spjatí s místem, kde vyrostli, že nejsou ochotní se kvůli studiu z regionu, kde bydlí, vzdálit na více než několik málo desítek kilometrů, případně to některým z nich neumožňuje životní situace (to platí více v případě netradičních studentů a celoživotního vzdělávání); dobré vzdělání je však nutné pro zvýšení kvality jejich životů i kvality životů v regionu jako celku;
 - výuka v místě se může lépe a snadněji přizpůsobovat konkrétním potřebám regionu, což platí už na úrovni vytváření a pravidelné aktualizace profilu absolventa a studijních oborů⁴², zvláště dobře patrné je to pak v případě dobře promyšlené praxe;

⁴¹ Z tohoto pohledu tedy jde o rozšiřování možnosti vysokoškolského studia do dalších měst, která jsou vzdálena od stávajících škol, třeba i regionálních, více než několik málo desítek kilometrů (může jít například o 30-50 km, také v závislosti na možnosti dopravního spojení; někde se může jednat ale více o psychologickou hranici vnímanou některými lidmi v regionu).

⁴² Důležité je konkrétní zaměření na potřeby regionu i v takových studijních oborech, kde to nemusí být na první pohled patrné, jakými jsou třeba zdravotně sociální obory.

- přítomnost vysoké školy v regionech mimo tradiční centra přináší příležitosti pro mnohostrannou spolupráci s vysokou školou přínosnou pro všechny zúčastněné a tím přispívá ke kvalitě života v regionu studentům, zaměstnancům a případně přímo i nepřímo dalším lidem, kteří v regionu žijí⁴³;
- ani nové možnosti distančních forem výuky, které se v důsledku pandemie budou rozvíjet rychleji a rozmanitěji, než bylo ještě před rokem představitelné, však nemohou nahradit přímou přítomnost výukových možností v regionech, protože je to právě spojeno s přítomností lidí, kteří se zapojují do tvorby komunit vzdělávajících, vzdělávaných a dalších, kteří vstupují do souvisejících interakcí.

V tomto případě lze mimo informační a morální podpory doporučit i finanční podporu dalšího regionálního rozšiřování výuky tak, aby bylo možné vysokoškolské (či případně širěji terciární vzdělání) získat i v dalších městech, v nichž to dosud možné nebylo. (Stanovení konkrétních regionů, v nichž specificky podporovat udržení a rozšiřování vysokoškolského/terciárního vzdělávání, formy tohoto rozšiřování⁴⁴ a konkrétní výše finanční podpory není cílem a je mimo možnosti této studie).

- Je vhodné **podporovat spolupráci menších regionálních vysokých škol a vysokých škol ve velkých centrech** v případech, kdy je pro rozvoj v regionech **potřeba** specifické **know-how** (přístupné pouze velkým univerzitám) rozšířit do těchto regionů, vhodnou cestou je pak využití zázemí místních vysokých škol (nebo jejich poboček); taková spolupráce pomůže potřebnému rozšíření know-how v regionu mnohem efektivnějším způsobem z důvodu odstranění dvojí bariéry: geografické i psychologické.⁴⁵ Vhodným způsobem podpory by mohlo být například vytvoření a udržování platformy pro spolupráci a sdílení dobré praxe včetně doprovodné informační kampaně.
- Je evidentní, že firmy mají velký zájem a často i velký entuziasmus pro spolupráci s vysokými školami. Využívání tohoto faktu a mnohem častější a **intenzivnější spolupráce vysokých škol a firem** by za dobře nastavených podmínek byly **přínosné** pro všechny strany i společnost jako celek.⁴⁶ Jsou tady ale značné **bariéry, bránící**

⁴³ Příkladem může být projekt, kdy a) studenti dělají výzkum – rozhovory s klienty čerpajícími sociální služby, výsledkem jsou podstatné výstupy pro další práci profesionálů v oboru a přímé vytváření aplikací, které pracovníkům pomohou s diagnostikou; b) studenti různých oborů i fakult společně pracují na komplexním projektu nebo spolupracují na vytvoření, výrobě i prodeji nějakého produktu, start-upu nebo samostatném projektu zastřešeném nějakou firmou.

⁴⁴ Formou v tomto smyslu může být například podpora vzniku nových poboček nebo jiných působišť existujících vysokých škol nebo i vzniku nových škol.

⁴⁵ Výrazně to platí při potřebě doplnění vzdělání v kurzech celoživotního vzdělávání

⁴⁶ Mnoho příkladů dobré spolupráce lze najít ve výstupech projektu PERIF, které jsou dostupné online na adresách <https://www.csvs.cz/blog/2018/04/info-perif-v-hep/> a <http://www.perifproject.eu/projekt-cz/>,

této **spolupráci**. Některé z nich by mohly být odstraněné s poměrně nízkými náklady ze strany státu. Šlo by v první řadě o podporu a usnadnění komunikace firem a obecně jakýchkoli dalších potenciálních partnerů s vysokými školami. Regionální vysoké školy by mohly být vhodným místem pro zjišťování, které nástroje nejlépe (a za nízkých nákladů) pomáhají tyto bariéry odstranit. Mohlo by jít o podporu vysokých škol k vlastnímu nastavení:

- takové strategie a takových mechanismů, které by umožnily snadné navázání komunikace (včetně koordinované komunikace s několika fakultami zároveň) ze strany potenciálních zájemců o spolupráci včetně firem,
- mechanismů pro aktivní a efektivní oslovování firem za účelem navázání nebo rozšíření spolupráce.

Navazující součástí podpory v této oblasti by mělo být sdílení dobré praxe, specificky v případě:

- spolupráce vysokých škol a firem, kde taková spolupráce probíhá velmi kvalitně a systematicky od spolupráce na vytváření profilu absolventa a obsahu kurikula přes výuku praktiků na vysokých školách až po dobře promyšlené praxe ve firmách,
 - spolupráce na výzkumu nebo vývoji a vytváření smíšených týmů složených z odborníků z vysokých škol, odborníků z praxe a studentů.
- Je vhodné začít a podporovat diskuzi o možnostech vytváření multidisciplinárních studijních programů (rovněž jako jedné z forem podpory profesních studijních programů) i ve spolupráci různých fakult zaměřených na osvojení velmi různých kompetencí potřebných pro zaměstnance a manažery především malých firem, a to v kombinacích oborů vhodně zvolených s využitím znalosti potřeb regionu, zejména v regionálních vysokých školách mimo tradiční centra.

6 Limity studie

Mezi základní limity této studie patří nevyhnutelné zjednodušení a zkreslení v případě stanovení, co je regionální vysoká škola, a při volbě, které regiony budeme považovat pro účely studie za tradiční centra vysokých škol. Zároveň jsou konkrétní jednotlivé regiony i regionální vysoké školy velmi odlišné, v důsledku zobecnění se pak specifika nutně ztrácí.

Dostí obtížným se ukázalo být porovnání kvalifikace absolventů ve vztahu ke struktuře pracovních míst v regionu s ohledem na region, ze kterého pocházejí, zároveň region, kde

vystudovali, a zároveň region, kde žili v době šetření. Původním záměrem bylo porovnat strukturu pracovních míst v jednotlivých regionech dle dat Českého statistického úřadu a přiřadit je ke konkrétním skupinám absolventů. Nezdálo se však, že by z takového porovnání plynuly jednoduše srozumitelné závěry. Proto jsme dali přednost využití odpovědí respondentů šetření Absolvent 2018⁴⁷ na otázky shody úrovně současné práce a dosaženého vzdělání (někdy nazývané jako vertikální shoda) a shody oboru současné práce a vystudovaného oboru (někdy nazývané jako horizontální shoda). Jedná se o velmi dobrý způsob zjištění, jehož nevýhodou je však přirozeně subjektivní hodnocení, které proto může být vychýlené.

Omezením studie je také volba konkrétních regionálních vysokých škol. Je nutné vnímat tuto volbu spíše jako ilustrativní, jedná se o velmi různé školy působící ve velmi odlišném prostředí, takže není možné je jednoduše porovnávat. Obzvláště patrné je to v případě Vysoké školy polytechnické Jihlava, kdy mezi respondenty šetření Absolvent 2018⁴⁸ byli pouze takoví absolventi této školy, kteří později absolvovali navazující magisterské studium na jiné škole.⁴⁹

Někteří z respondentů také odmítají odpovídat na otázky týkající se výše příjmů (v případě cílové skupiny této studie šlo o 6 % respondentů), což může vést ke zkreslení.

Dalším omezením je volba firem, s jejichž zástupci jsme vedli rozhovory: ty pocházely pouze ze tří regionů: Libereckého a Zlínského kraje a Vysočiny. Mohou nám tak mimo jiné unikat případná témata podstatná pro další regiony.

Cílem této studie bylo lepší poznání významu regionálních vysokých škol pro regiony. Ještě vhodnější by však z hlediska poznání vlivu na regiony mimo tradiční velká centra vzdělávání bylo rozšíření na terciární vzdělávání, tedy zahrnutím vzdělání poskytovaného vyššími odbornými školami. Takové rozšíření by bylo obzvláště přínosné v případě uvažování o kvalifikační struktuře potřebné v krajích, především v případě profesí, ve kterých pracují jak absolventi vysokých škol, tak absolventi vyšších odborných škol. Do budoucna lze tedy doporučit šetření absolventů vysokých škol rozšířit také na absolventy vyšších odborných škol tak, aby i o nich byly k dispozici srovnatelné informace.

⁴⁷ Souhrnná zpráva z šetření je k dispozici na https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2019/11/Absolvent_2018_souhrnna_zprava_final_13.pdf

⁴⁸ dtto

⁴⁹ Vysoká škola polytechnická Jihlava nabízí magisterské studium jen ve velmi omezené míře.

7 Zdroje

CSVŠ a SVP PedF UK. 2018. *Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018*. Dostupné z https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2019/11/Absolvent_2018_souhrnna_zprava_final_13.pdf

CSVŠ. 2019. *Spolupráce vysokých škol a praxe ve vzdělávací činnosti: bariéry a možnosti dalšího rozvoje*. Dostupné online z <https://www.csvs.cz/studie/>

ČSÚ. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)*. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-

Hendl, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2016. ISBN 9788026209829.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2020. *Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021*. [online]. Praha: MŠMT. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer-ministerstva-pro-oblast-vs-na-obdobi-od>

PERIF – výstupy z projektu - dostupné online na adresách <https://www.csvs.cz/blog/2018/04/info-perif-v-hep/> a <http://www.perifproject.eu/projekt-cz/>

Robst, J. 2008. Overeducation and college major: Expanding the definition of mismatch between schooling and jobs, in *The Manchester School*, Vol. 76, No. 4 (July), pp. 349–368.

Robst, J. 2007. Education and job match: The relatedness of college major and work, in *Economics of Education Review*, Vol. 26, No. 4, pp. 397–407.

Robst, J. 1995. College quality and overeducation, in *Economics of Education Review*, Vol. 14, No. 3, pp. 221–228.