

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání

Bakalářská práce

Autor: Aneta Tesařová

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Aneta Tesařová

Specializace v pedagogice

Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání

Název anglicky

Career Guidance and Counselling at Secondary Vocational Education

Cíle práce

Cílem práce je zjistit současný stav kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole. Na základě kvalitativního a kvantitativního šetření budou zjištěny potřeby školy i žáků z pohledu kariérového poradenství a budou navrženy možné inovace v implementaci kariérového poradenství do výuky pro vybranou střední odbornou školu.

Metodika

Nejprve bude provedena rešerše odborné literatury zabývající se problematikou kariérového poradenství, kariérového rozhodování žáků, adolescence a legislativy. V praktické části bude provedeno jak kvalitativní, tak kvantitativní šetření – bude proveden rozhovor s vedením školy a výchovným poradcem a následně dotazníkové šetření mezi žáky 3. a 4. ročníků vybraných oborů, na jejichž základě budou navrženy možné inovace v implementaci průřezového tématu Člověk a svět práce.

Doporučený rozsah práce

dle pravidel pro psaní bakalářských prací

Klíčová slova

kariérové poradenství, střední odborná škola, žáci, průřezové téma, člověk a svět práce

Doporučené zdroje informací

- HLAĎO, P., KVASKOVÁ L., HLOUŠKOVÁ L., LAZAROVÁ B., JEŽEK S., JUHAŇÁK L. a MACEK P. Kariérová adaptabilita: její podoby, proměny, souvislosti a role v životě mladých dospělých procházejících středním odborným vzděláním. Brno: Masarykova univerzita, 2020. ISBN 978-80-210-9666-0.
- MUHIČ, J. a kol. Kariérové poradenství v České republice. Zpráva o stavu v roce 2010. Praha: DZS, centrum Euroguidance, 2011. ISBN: 978-80-87335-29-1.
- SVOBODOVÁ, D. Profesní poradenství: vybrané kapitoly. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015. 160 s. ISBN 978-80-247-5092-7.
- VÁGNEROVÁ, M. Vývojová psychologie: dětství a dospívání. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2153-1.
- VENDEL, Š. Kariérové poradenství. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 29. 5. 2021

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 18. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí práce PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D. za čas, ochotu a odborné rady během psaní bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat vedení Střední pedagogické školy, gymnázia a vyšší odborné školy Karlovy Vary, příspěvkové organizaci za ochotu při realizaci mé praktické části, Mgr. Zuzaně Týnkové za poskytnutý rozhovor a studentům, za vyplnění dotazníku. V neposlední řadě bych ráda poděkovala rodině, partnerovi a kamarádům za podporu.

Abstrakt

Cílem bakalářské práce s názvem Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání bylo zjistit stav kariérového poradenství na dané škole. Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části. Teoretická část bakalářská práce se skládá z rešerše odborné literatury, která vysvětluje základní pojmy, legislativu, rámcové vzdělávací programy a kariérové teorie.

Praktická část bakalářské práce je rozdělena na charakteristiku střední odborné školy a dva typy šetření. Kvalitativní šetření bylo zrealizováno pomocí rozhovoru s výchovnou poradkyní, který zjistil, jak funguje kariérové poradenství a jaké metody výchovná poradkyně využívá při samotném kariérovém poradenství. Kvantitativní šetření bylo uskutečněno elektronickým dotazníkem, který byl rozeslán všem studentům 3. a 4. ročníků, aby zjistil, jak studenti využívají nebo by chtěli využívat kariérové poradenství na jejich škole a jaké mají potřeby v oblasti kariérového poradenství. Z informací na závěr práce byly navrženy inovace a doporučení, které by škola mohla zavést pro zlepšení kariérového poradenství.

Klíčová slova

kariérové poradenství, střední odborná škola, žáci, průřezové téma, člověk a svět práce

Abstract

The task of the bachelor work called Career Guidance and Counselling at Secondary Vocational Education was to ascertain the condition of career consulting at the given school. The bachelor work is divided into two main parts. The theoretical part consists of research of specialized bibliography, which explains the key concepts, legislation, national curricula, and career theories.

The practical part of the bachelor work is divided into a characteristic of the vocational school and two types of survey. The qualitative survey was realized thanks to an interview with a career mistress, which discovered the workings of career consulting and which methods does the career mistress use. The quantitative research was realized thanks to digital research, which was sent to the students of the third and fourth grade (two final grades) to discover how the students use and would like to use the career consulting at their school and what needs do they have regarding the career consulting. Possible innovations and improvements were proposed to the school at the end of the bachelor work.

Keywords

career counselling, vocational school, pupils, cross-curricular topics, man in a world of work

OBSAH

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 Cíl a metodika.....	11
2 Dopady Průmyslu 4.0.....	12
3 Kompetence požadované zaměstnavateli.....	14
4 Poradenství.....	17
4.1 Kariérové poradenství.....	18
4.2 Počátky kariérového poradenství.....	18
4.3 Kariévní vývoj podle Donalda E. Supera.....	19
4.4 Kariévní vývoj podle Johna D. Krumboltze.....	20
4.5 Formy a metody kariérového poradenství.....	20
5 Adolescence.....	23
5.1 Překážky volby povolání adolescentů.....	24
6 Kariérové poradenství ve škole.....	27
6.1 Základní školy.....	28
6.2 Střední školy.....	28
6.3 Člověk a svět práce.....	29
6.4 Poradenské služby ve školách.....	30
6.5 Výchovný poradce.....	31
7 Školská poradenská zařízení.....	33
7.1 Pedagogicko-psychologická poradna (PPP).....	33
7.2 Speciálně pedagogické centrum (SPC).....	33
PRAKTICKÁ ČÁST.....	35
8 Charakteristika střední školy.....	36
9 Charakteristika výzkumného šetření.....	37
9.1 Rozhovor s výchovnou poradkyní.....	38
9.1.1 Shrnutí rozhovoru.....	41
9.2 Dotazníkové šetření.....	42

9.2.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	43
10	Možné inovace a doporučení	59
	ZÁVĚR	61
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	62
	SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	68
	SEZNAM PŘÍLOH.....	69
	PŘÍLOHY	

ÚVOD

Měnící se trh práce je zodpovědný za nároky kladené na jedince, které se neustále zvyšují. Jedinec má proto větší problémy se na trhu práce vyznat a zorientovat. Kariérové poradenství není důležité pouze pro jedince ale také pro stát, kdy poradenství pomáhá před dlouhodobou nezaměstnaností. Právě proto je důležitý rozvoj kariérového poradenství a je zásadní, aby bylo dostupné pro všechny zájemce, kteří chtějí získávat informace o své profesní dráze (Rozvoj kariérového poradenství, 2001).

„Od rozvoje kariérového poradenství ve středním školství si lze slibovat snížení nezaměstnanosti absolventů, snižování počtu předčasných odchodů ze vzdělávání, a naopak vyšší množství žáků, kteří se budou vzdělávat i po úspěšném absolvování aktuálního vzdělávání“ (Rozvoj kariérového poradenství, 2001).

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části. Část teoretická je rešerše literatury od autorů a autorek knih, kteří se zabývají kariérovým poradenstvím, kariérním rozhodování žáků, adolescencí a legislativou jako je např. Muhič, Hlad'o, Vendel a Knotová. Informace jsem také čerpala z webových stránek jako je např. infoabslvent, MŠMT, NUV. Informace jsem dále vyhledávala v legislativách a strategiích, které jsou pro kariérové poradenství důležité jako je Průmysl 4.0 a Iniciativa 2030. Praktická část byla provedena na střední odborné škole, kde jsem uskutečnila rozhovor s výchovnou poradkyní a dotazníkové šetření 3. a 4. ročníků.

Jako jeden z hlavních důvodů, proč jsem si téma kariérového poradenství vybrala je ten, že bych se mu v budoucím povolání ráda věnovala a chtěla bych pomáhat lidem při jejich kariérním rozhodování. Svět práce se neustále mění a pro jedince je čím dál tím těžší se v něm zorientovat a prosadit. Proto si myslím, že kariérové poradenství je a bude velice potřebné zvláště na školách. Z vlastní zkušenosti vím, jak je těžké učinit rozhodnutí, jakým profesním směrem se jedinec má vydat, a právě proto si myslím, že by na každé základní i střední škole měl být kariérový poradce, který žákům a studentům alespoň trochu usnadní rozhodování o jejich budoucí kariéře.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Cílem práce bylo zjistit současný stav kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole. Na základě kvalitativního a kvantitativního šetření byly zjištěny potřeby školy i žáků z pohledu kariérového poradenství a byly navrženy možné inovace v implementaci kariérového poradenství do výuky pro vybranou střední odbornou školu.

Nejprve byla provedena rešerše odborné literatury zabývající se problematikou kariérového poradenství, kariérního rozhodování žáků, adolescence a legislativy. V praktické části bylo provedeno jak kvalitativní, tak kvantitativní šetření – byl proveden rozhovor výchovným poradcem a následně dotazníkové šetření mezi žáky 3. a 4. ročníků vybraných oborů, na jejichž základě byly navrženy možné inovace v implementaci průřezového tématu Člověk a svět práce.

2 Dopady Průmyslu 4.0

Čtvrtá průmyslová revoluce nese myšlenku spojení reálného a virtuálního světa, která bude zodpovědná za řadu změn na trhu práce. Spolu s digitalizací bude přicházet řada nových dovedností, které zaměstnanci budou muset umět k vykonávání profesí. Bude potřeba poradenská pomoc, rekvalifikace a snaha být více tvořivý a flexibilní. Průmysl 4.0 přinese spoustu nových povolání, bude ale také zodpovědný za zánik řady profesí. Přesněji se odhaduje, že v České republice bude ohroženo 50 % pracovních míst. Pozice, které se odhadují jako nejvíce ohrožené, jsou rutinní, jako je např. administrativa. Pracovní místa, která vyžadují kreativitu, sociální inteligenci se odhadují, že budou ohrožena nejméně. Digitalizace umožní práci z domova, díky ní na lepší pracovní místa dosáhnou jedinci, kteří nemají možnost se do práce dopravovat každý den, nebo bydlí daleko od měst, ve kterých se práce nachází (Ministerstvo průmyslu a obchodu, s. 132–142, 2021).

„Průmysl 4.0 sjednocuje fyzické, informační i datové komponenty nejen samotného výrobního prostředí. Propojuje chytré stroje, úložné a logistické systémy a další technologická zařízení do jednoho celku. Plně digitalizovaný automatizovaný systém přináší zásadní zlepšení všech podnikových procesů – od návrhu a výroby, přes řízení logistického řetězce až po zákaznickou podporu a údržbu během životního cyklu produktu, včetně návrhu a realizace inovačních aktivit“ (Jak rozumět konceptu Průmysl, 2021).

Nedílnou součástí návrhu Průmyslu 4.0 je „Chytrá továrna“, která je jedním z hlavních elementů potřebná pro přechod k podnikání, které je automatizované a digitalizované. „Chytrá továrna“ umožňuje přirozenou komunikaci lidí, zdrojů a strojů, zvládne se samostatně řídit a samostatný proces výroby je efektivnější (Jak rozumět konceptu Průmysl, 2021).

Změna na trhu práce je neodmyslitelně spojena se změnou ve vzdělávání. Je potřeba, aby se ve školách dbal větší důraz na rozvíjení studentovy kreativity, kritického myšlení a schopnosti řešit problémy. Důležité kompetence pro absolventa školy budou schopnost umět pracovat s informacemi, sociální dovednosti, umět využít matematické dovednosti atd. Je důležité, aby ve školách pracovali odborníci, kteří budoucím absolventům poskytnou zázemí pro rozvoj již zmiňovaných kompetencí.

Je potřeba začít se ve vzdělávání více věnovat digitálním technologiím. Změny jsou potřeba i ve veškerém vysokoškolském učení, tím že by se zařadil předmět, který vysvětluje hlavní myšlenku Průmyslu 4.0. Nejdůležitější změna by se ale měla odehrávat v inženýrské oblasti. Je potřeba, pro budoucí inženýry připravovat programy, které jsou interdisciplinární a poskytnou informace a znalosti z různých oborů, díky kterým budou noví odborníci připraveni začít fungovat v Průmyslu 4.0 (Ministerstvo průmyslu a obchodu, s. 154–160, 2021).

3 Kompetence požadované zaměstnavateli

„**Kompetence** (lze v překladu používat též pojem způsobilost nebo schopnost) znamenají nejčastěji předpoklady či schopnost vykonávat nějakou činnost či profesi, být v příslušné oblasti kvalifikovaný, mít potřebné vědomosti a dovednosti“ (Kompetence, 2011).

„**Klíčové kompetence** představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti. Jejich výběr a pojetí vychází z hodnot obecně přijímaných ve společnosti a z obecně sdílených představ o tom, které kompetence jedince přispívají k jeho vzdělávání, spokojenému a úspěšnému životu a k posilování funkcí občanské společnosti“ (4 Klíčové kompetence, 2021).

Svobodová (2015, s. 51) uvádí, že „klíčové kompetence představují přenosný a multifunkční soubor vědomostí, dovedností a postojů, které každý člověk potřebuje pro své osobní naplnění a rozvoj, pro zapojení do společnosti a úspěšnou zaměstnatelnost. Základy klíčových kompetencí by měly být osvojeny po ukončení základní povinné školní docházky a měly by vytvářet základ pro další vzdělávání jako součást celoživotního učení“.

Klíčové kompetence se dělí dle RVP (edu, 2021):

- kompetence k učení,
- kompetence k řešení problémů,
- komunikativní kompetence,
- personální a sociální kompetence,
- občanské kompetence a kulturní povědomí,
- kompetence k pracovnímu uplatnění,
- matematické kompetence,
- kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi.

Klíčové kompetence se osvojují v průběhu celého života a ve všech vzdělávacích úrovních, které na sebe navazují. Klíčové kompetence se začínají osvojovat již v předškolním vzdělávání, na základní škole se osvojují klíčové kompetence, které

následně rozvíjejí klíčové kompetence na střední škole. Klíčové kompetence spolu navzájem spolupracují na utváření osobnosti jedince, která je připravena na další vzdělávání, vstup na pracovní trh a na prosazení ve společnosti (4 Klíčové kompetence, 2021).

Pro zaměstnavatele jsou důležité jak klíčové, tak **profesní kompetence**. Rozdíl mezi nimi je prostý. Profesní kompetence se týkají konkrétně daného povolání. Jsou to schopnosti, které absolvent musí mít, aby se uplatnil v daném odvětví. Klíčové kompetence jsou univerzální. Prolínají se ve všech odvětvích, ale i do běžného života. Jestli absolventi chtějí na trhu práce uspět, je důležité, aby dokázali reagovat na měnící se požadavky, které zaměstnavatelé kladou na uchazeče o profesi (Úlovec, 2014, s. 7).

Je třeba také zmínit soft skills a hard skills neboli „měkké“ a „tvrdé“ kompetence. Soft skills jsou přenositelné, uplatníme je v každé pracovní pozici, zatímco hard skills jsou odborné kompetence, většinou je uplatníme jen na konkrétní pracovní pozici. Hard skills se dají naučit ve vzdělávání, je to naše praxe, něco co se učíme v našem oboru. Soft skills jsou především emocionální inteligence, naše empatie, schopnost pracovat v týmu a řešit konflikty. Těžší se naučit jsou soft skills, můžeme je budovat, ale mění se mnohem hůře, právě proto se na ně personalisté při přijímacím pohovoru zaměřují mnohem častěji (Markéta: Hard a soft skills, 2021; Soft skills, 2021; Zaměstnavatelé požadují, 2008).

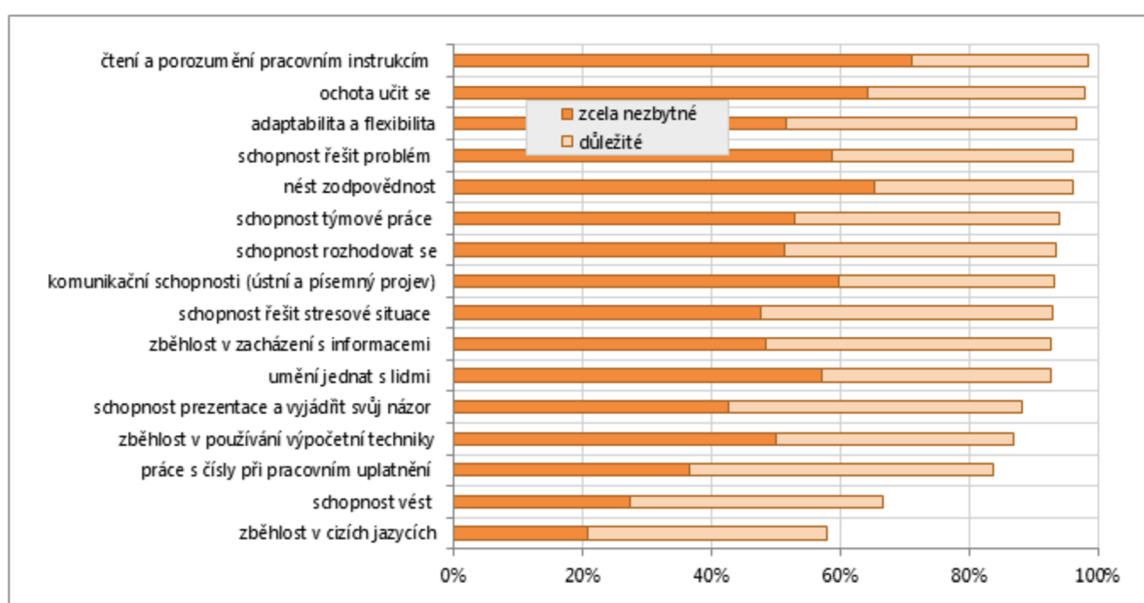
Mezi soft skills patří také tzv. employability skills. Ty jsou ceněny při přijímacím pohovoru a personalisty vyhledávané. Tyto kompetence jedinec může rozvíjet během jeho života. Komunikaci může jedinec rozvíjet v práci v přímé komunikaci se zákazníkem, při přednášení ve třídě, týmovou práci může jedinec rozvíjet během sportování. Za employability skills lze považovat (myfuture, 2022):

- týmová práce,
- komunikace,
- plánování a organizování,
- rozhodování,
- řešení problémů,
- sebeřízení,
- iniciativa.

Požadavky na kompetence absolventů souvisí s dosažením jejich vzdělání. Zaměstnavatelé, kteří mají zájem o absolventy z vysoké školy, kladou větší nároky na kvalitu jejich kompetencí než u absolventů střední školy s výučním listem (Jaké kompetence u absolventů, 2021).

Následující Graf 1 ukazuje důležitost vybraných kompetencí absolventů pro zaměstnavatele. Z grafu je patrné, že zaměstnavatelé jako nejdůležitější kompetence uvádějí čtení a porozumění pracovním instrukcím, nést zodpovědnost a ochotu učit se.

Graf 1: Hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí zaměstnavateli



Zdroj: Jaké kompetence u absolventů, 2021

4 Poradenství

Jedna z nejznámějších definic pojmu poradenství od Donalda E. Supera „poradenství je pomoc ke svépomoci“ (Freibergová, 2022).

Slavík a Zounková (2014, s. 5) tvrdí, že „poradenství je odborná a specializovaná činnost zaměřená na pomoc lidem v nesnázích krátkodobého i dlouhodobého charakteru“.

Poradenství je činnost, která ukazuje nové směry, cesty, které pomáhají s orientací ve společenském životě. Samotný poradenský proces otevírá klientovi nové možnosti, kterých si sám nevšimne. Odkrývají se nové informace, které vedou k příležitostem v životě v oblasti práce, vzdělání, vzdělávání apod. Důležité je s informacemi pracovat a vložit si je do vědomí jako důležité a cenné vědění (Peavy, 2013, s. 21).

Svobodová (2015, s.11) uvádí, že „poradenství lze definovat jednak ve smyslu vedení klienta (guidance) a jednak ve smyslu konzultování s klientem (counselling). Poradenství ve smyslu guidance má osvětový a výchovný charakter s poskytováním informací a dalších výstupů s cílem, aby klient dokázal samostatně řešit situaci. Poradenství ve smyslu counselling představuje konzultaci pro klienta a odbornou radu s cílem vést klienta k hlubšímu vhledu do problému, jeho příčin a možnosti řešení, má interaktivní a prožitkový charakter a předpokládá vzájemnou komunikaci mezi klientem a poradcem, individuální diagnostikou a poradenskou intervencí“.

Vznik poradenství souvisí se zemědělským poradenstvím. V Irsku v letech 1847-1851 občany sužoval hladomor, za který mohla bramborová plíseň. Díky tomu, že hrabě Sir George Villiers přišel s řešením vzdělávat velké množství malých farmářů se problém podařilo vyřešit. Vzdělávání přineslo nová agrotechnická opatření, díky nimž bramborová plíseň začala mizet. Tento nový způsob zemědělství se postupně začal šířit po celém světě, jako poradenství (Slavík, Zounková, 2014, s. 5).

„Poradenství dnes poskytuje lidem pomoc tak, aby byli schopni plánovat a řídit svůj vlastní život s větší samostatností a kompetencí. Jednotlivci nyní musí převzít větší odpovědnost za svůj kariérní vývoj, včetně toho, že se učí novým dovednostem a vědomostem“ (Vendel, 2008, s. 11).

4.1 Kariérové poradenství

Podle Bělohávka (Hlad'o, 2012, s. 15) je kariéra „dráha životem, a to hlavně profesionálním na níž člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“.

Kariéra nemusí být chápána pouze jako profesní kariéra, ale jako dráha, která probíhá celý jedincův život. Kariéra může být chápána jako celek, který se skládá ze vzdělávání, povolání, zkušeností z profesního, ale i z osobního života jedince (Hlad'o, 2012, s. 15).

Kariérové poradenství je celoživotní proces, který zahrnuje široké spektrum aktivit, které se zaměřují na poznání a rozvoji schopností, dovedností a zájmů. Pomáhá jedinci řídit si svoji individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě v práci. Vede jedince, aby dokázal umět pracovat s informačními zdroji, které jsou volně dostupné a podle nich si utříďovat své myšlenky, rozhodovat se, plánovat a vést svoji kariéru. Poskytuje žákům i rodičům informace, které jsou důležité pro volbu budoucího vzdělávání a povolání. Rozvíjí schopnosti a dovednosti, které jsou potřebné k řízení vlastní kariéry (Kariérové poradenství, 2013; Kariérové poradenství, 2015; 12. Kariérové poradenství a informace, 2001).

Vendel uvádí (2008, s. 50), že „profesní (kariévní) poradenství je odborná pomoc a činnost, která se vykonává během života člověka ve sféře práce, zaměstnání, povolání. Je aplikovaným oborem psychologie. Nachází uplatnění ve školství i na úřadech práce a jinde. Zatímco orientace je vedením sociálním, vedením ve vzdělávání a vedením při výběru povolání, poradenství je osobnější a osobnostně akcentované, uskutečňované výchovnými poradci, školskými psychology, pracovníky úřadů práce, ale také lékaři a jinými odborníky“.

4.2 Počátky kariérového poradenství

Počátky kariérového poradenství spojujeme s průmyslovou revolucí, která byla na přelomu 19.-20. století. Se začátkem průmyslové revoluce nastává přesun obyvatel za prací z vesnic do velkých měst. Práce se mění a specializuje se na konkrétní činnosti. Zavádějí se stroje, mzdy, odděluje se pracovní život od osobního. Pro řadu lidí je

průmyslová revoluce překážka, se kterou si nevědí rady. Právě kvůli tomu vzniká kariérové poradenství, které mělo za úkol pomoci lidem, kteří se nedokážou orientovat v novém systému. Poradci se ze začátku řídili fyzickými rysy jedince, jelikož tehdejší nabídka na trhu práce obsahovala „viditelná“ povolání, pod kterými si dokážeme ihned představit co je náplň práce. Časem se ale poradenství začalo soustředit i na celý komplex jedincových předpokladů pro určité povolání, jako jsou např. schopnosti, dovednosti (Košťálová, Cudlínová, 2015, s.3-4).

Za zakladatele kariérového poradenství je považován **Frank Parsons** a jeho teorie Trait and Factor Theory. Parsons vymezil tři prvky poradenství (Patton, McMahon, 2015, s. 39-40):

- Důkladné poznání sebe samého, svých nadání, schopností, zájmů, zdrojů, omezení a dalších vlastností.
- Znalost požadavků a podmínek úspěchu, výhod a nevýhod, kompenzací, příležitostí a možností v různých pracovních činnostech.
- Správné uvažování o vztazích mezi těmito dvěma skupinami faktů.

Podle těchto základních kategorií se poradci začali v období průmyslové revoluce řídit a s využitím této teorie se dodnes můžeme setkávat (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 5; Patton, McMahon, 2015, s. 39-40).

4.3 Kariéerní vývoj podle Donalda E. Supera

Superova teorie, ve které je hlavní myšlenka sebepojetí jedince (self-concept), věří, že série událostí je volba povolání. Rozdělil svoji teorii na pět stadií a v každém stadiu je důležité, aby jedinec dosáhl hlavního úkolu. **Stadium růstu** je období mezi 4.-13. rokem. Důležitou roli zde zastupuje hra s fantazií a identifikace s rodiči nebo s jedincovými vzory, je důležité, aby si dítě samo vytvářelo určité názory na různá povolání. **Stadium zkoumání** označuje Super jako období mezi 14.-24. rokem. V tomto období je důležité shromažďování informací nejen o sobě ale i o světě práce, a to díky střídání svých zájmů, pracovních oborů. **Stadium budování** jedinec prožívá od 25 do 44 let. Jak již název stadia napovídá jedinec se snaží budovat a rozvíjet kariéru a nalézt stálé pracovní místo. **Stadium udržování** je stadium mezi 45.-65. rokem. Jedinec si v tomto stadiu rekapituluje svou kariéru a přemýšlí nad budoucí.

Stadium odpoutání začíná 65. rokem hlavním milníkem je zde přemýšlení a následný odchod do důchodu. V tomto stadiu jedinec opět rozvíjí sám sebe (Hlad'o, 2012, s. 31-35; Vendel, 2008, s. 31-32).

4.4 Kariérní vývoj podle Johna D. Krumboltze

John D. Krumboltz představil jednu z nejdůležitějších kariérních teorií zaměřenou na obsah i proces. Teorie sociálního učení kariérového rozhodování neboli The social learning theory of career decision-making. Její důležitost spočívá v tom, že Krumboltz nepracuje pouze s jedním typem ovlivňujícího faktoru, ale zaměřuje se na několik ovlivňujících činitelů, které působí na jedincovo kariérní rozhodování. Krumboltz rozlišuje čtyři kategorie faktorů. Pod kategorií **genetická výbava a zvláštní schopnosti** spadá vzhled, pohlaví, zdravotní znevýhodnění nebo třeba etnická příslušnost. Druhá kategorie se nazývá **události a podmínky prostředí**. Krumboltz uvedl dvanáct příkladů, které mohou ovlivnit jedince při jeho rozhodování, mohou být plánované či neplánované např. (Patton, McMahon, 2015, s. 98-99):

- přírodní katastrofy,
- množství a povaha pracovních příležitostí,
- technologický vývoj...

Zkušenosti získané učením je označení pro třetí kategorii. Smysl této kategorie spočívá v tom, že se jedinec snaží využívat své zkušenosti v kariérním rozhodování, které po celý svůj život získal a z kterých se učil. Čtvrtá kategorie se nazývá **dovednosti získané při řešení úkolů**. Pod touto kategorií si můžeme představit výkon jedince, jeho pracovní návyky. Tato kategorie vyplynula ze vzájemného působení již zmíněných tří kategorií (Patton, McMahon, 2015, s. 97-102).

4.5 Formy a metody kariérového poradenství

Většinou se setkáváme s dvojitým rozdělením forem kariérového poradenství. Je jím poradenství skupinové a individuální. **Skupinové poradenství** je velmi závislé na roli poradce neboli lektora, který musí řídit nejen poradenský proces, ale také usměrňovat dynamiku skupiny a vytvořit atmosféru, ve které se každý účastník poradenského procesu bude cítit dobře a bude ochotný na sobě a skupině pracovat. Proto je důležité,

aby poradce byl schopen se orientovat v interpersonálních vztazích a komunikaci. Ve skupinovém poradenství je důležitá týmová práce a motivace jedinců. Je vhodné kombinovat tyto formy, zvláště u skupinového poradenství je na místě zařadit i individuální poradenství, proces to tak ucelí a poradce si může být jistý, že klientovi předal vše, co chtěl (Rozvoj kariérového poradenství, 2021; Langer, 2021).

Jako metody skupinového poradenství můžeme uvést (Slavík, Zounková 2014, s. 13):

- přednáška,
- prezentace,
- řízená diskuse,
- hraní rolí,
- skupinové práce.

Nyní objasním nejzákladnější metody skupinového poradenství, které jsou uvedeny výše.

Průcha (2009, s. 228) uvádí, že „přednáška je forma výuky obvyklá na vysoké škole, při níž vyučující převážně monologickým způsobem objasňuje studentům určité téma v rámci studujícího oboru“.

Slavík a Zounková (2014, s. 13) tvrdí „řízená diskuse patří mezi nejnáročnější formy skupinové práce jednak z hlediska motivace ke stimulaci diskuse, ale také dokonalé znalosti diskutovaného problému do hloubky, která je základnou pro dobrou a přesvědčivou argumentaci. Řídící diskuse ale musí nejen vybízet a svým přístupem diskutující povzbuzovat, ale také citlivě korigovat. Již názvu metody vyplývá, že proces musí být řízený a směřovaný k cíli. Bezbřehá diskuse je nežádoucí. Významným prvkem a dovedností je schopnost dílčích shrnutí a především závěrečné sumarizace názorů a vyslovení závěrů“.

„Prezentace se týká především předání informací, které jsou třeba obsahem posterů či jiných informačních prostředků, kdy prezentující musí mít také hlubokou znalost problematiky, která je v určité zkratce na posteru vyjádřena. Musí být schopen reagovat na dotazy prezentaci sledujících“ (Slavík, Zounková, 2014, s. 13).

Individuální poradenství je omezeno na jednoho klienta a je zde intenzivní interakce mezi poradcem a klientem, je vhodnější pro klienty, kteří před skupinou mají určité bariéry. Metod individuálního poradenství je několik, já zde zmíním ty nejvíce používané (Lukšík, 2021):

- rozhovor,
- pozorování,
- dotazník,
- koučink...

„**Rozhovor** (též interview nebo dotazování) je druhem exploračních metod, při nichž se navozuje přímý komunikační styk se zkoumanými subjekty, které jsou otázkami nebo jinými stimuly podněcovány ke sdělování požadovaných verbálních informací. Je cíleně orientován a připraven. **Pozorování** můžeme charakterizovat jako objektivní sledování činnosti (např. žáků a učitelů) prostřednictvím pozorovatelných jevů“ (Informační systém, 2021).

Koučování neboli **koučink** je jedna z nejdůležitějších metod v profesionálním poradenství. Podle Slavíka a Zounkové (2014, s. 11) je „koučování strukturovaný proces, který může být s výhodou využíván v poradenství, a to jednak při přípravě poradců, ale také v poradenské práci. Konečným záměrem koučování je vyvinout vnitřní a vnější struktury, které lidem pomohou dosáhnout úspěchu. Koučování rozvíjí potenciál lidí a je zaměřeno na objevování, uvědomování si a na volbu. Koučování se nezaměřuje na chyby, které se staly, ale na příležitosti, které přijdou“.

Daňková (2008, s.9) tvrdí, že „základní nástroj koučování nejsou podrobné instrukce, ale základem jsou dobré otázky kouče. Otázky vedou koučovaného k tomu, aby si sám uvědomil, v čem je problém, jaké má možnosti řešení, a aby věc zrealizoval do konce. Koučování je dialog, ve kterém dáváte druhému možnost, aby se zlepšoval“.

Horská (2009, s. 130) zmiňuje, že „koučink jako efektivní nástroj pro řízení změny a sebezměny může žákům napomáhat k lepšímu uvědomění si vlastních předpokladů i reálných šancí na uplatnění na trhu práce, zvyšovat jejich sebevědomí, rozvíjet u nich sebedůvěru a posilovat jejich odolnost vůči zátěži a stresu“.

5 Adolescence

Adolescence neboli dospívání se vyznačuje jako období jedince ve věku 15–22 let, toto období končí dosažením dospělosti, která je pro každého jedince individuální, ale většinou bývá mezi 20. až 22. rokem. Dosažení psychické dospělosti, která se výrazně liší od dosažení 18. roku života, se považuje např. výběr životního partnera, osamostatnění se od rodičů, výběr dalšího studia, výběr povolání, emocionální rovnováha, zařazení se do společnosti a schopnost řešit konflikty. Pro adolescenta jsou ovšem důležité vrstevníci. Jedinec se s nimi ztotožňuje, vytváří si přátele, ale také rozvíjí milostný život (Štefanovič, 1987, s. 275; Vágnerová, 2012, s. 369).

Vágnerová (2012, s. 367) charakterizuje adolescenci jako „období hledání a přehodnocování, v němž má jedinec zvládnout vlastní proměnu, dosáhnout přijatelného sociálního postavení a vytvořit si subjektivně uspokojivou, zralejší formu vlastní identity“.

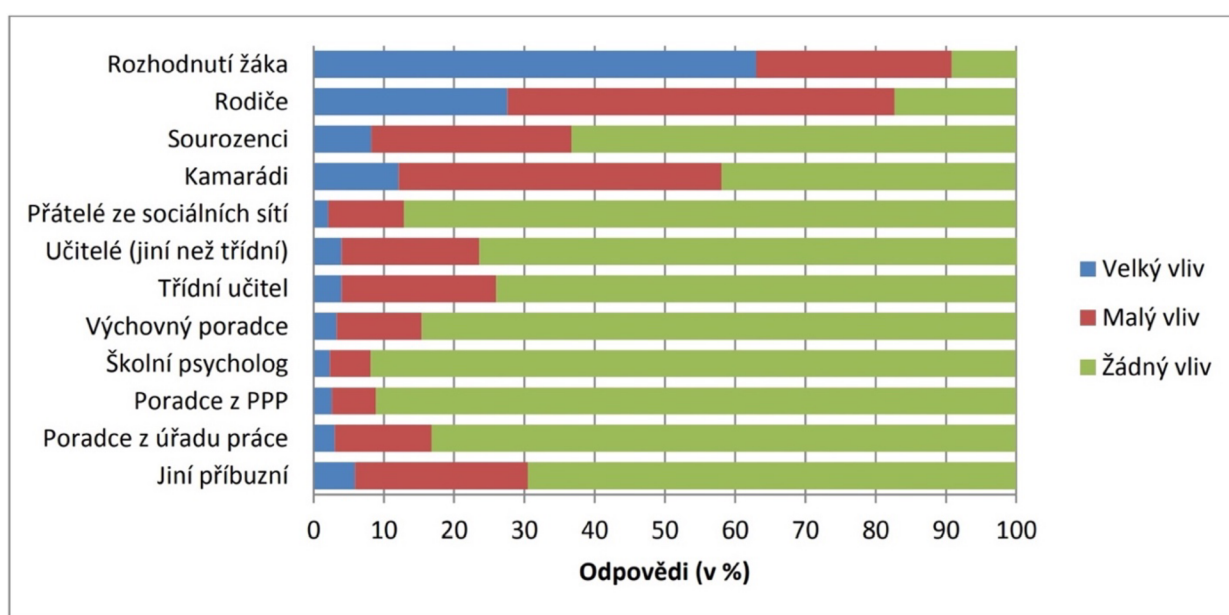
Kariérní zralost je základní předpoklad k volbě povolání. Jedinec, který je kariérně zralý dokáže realizovat vhodná kariérní rozhodování, která jsou přiměřená k jeho věku a k dostatku informací. Kariérní zralost se zvyšuje spolu s věkem, čím starší jedinec, tím by měl být více kariérně zralý. Kariérně zralí by měli být jedinci okolo 14.-15. roku života, to ovšem není podmínkou a velké procento adolescentů v tomto věku kariérní zralosti nedovrší. Na druhé straně kariérní zralosti stojí nezralost, která se projevuje nerozhodností při volbě povolání. V jedincově nerozhodnosti právě napomáhá poradenská pomoc (Vendel, 2008, s. 19-21).

Dříve byla **kariérová adaptabilita** brána jako podobný pojem, kterým je kariérní zralost. Ovšem kariérní adaptabilita nejen, že souvisí s připraveností a zájmem o budoucím povolání, ale také umožňuje lidem rozvíjet své schopnosti a připravit se na svojí vlastní budoucnost s vědomím, že probíhají neustálé změny. Kariérní adaptabilita je postavena na zvládnání změn, které se dějí v jedincově práci, na odolnosti vůči náročným úkolům a na zvládnání stresu, které jsou součástí práce. Důležitým pilířem kariérní adaptability je míra zvědavosti člověka a jak dokáže vnímat či přehodnocovat své hodnoty a zájmy. Kariérní adaptabilita představuje rovnost mezi jedincem jako osobností a jeho prací. Souvisí s kariérní kontrolou, kde jedinec je sám za sebe a za svoji kariéru zodpovědný, ale i s kariérní zvědavostí, která představuje

informovanost o světě práce, chutí dozvídat se nová fakta a prozkoumávat všechny možnosti týkající se jeho kariéry (Hlad'o, Kvasková, Hloušková a kol., 2020, s. 19-21).

Jedním ze základních znaků dospělosti je výběr dalšího vzdělávání, či profese. Studenti na středních školách mají už větší představu o tom, co by v budoucnu chtěli vykonávat za povolání, nicméně na ně působí mnoho vlivů, které je v tomto rozhodování ovlivňují, ale kdo a jak působí na adolescenty při takto zásadní volbě? Jsou to rodiče, vrstevníci, učitelé atd. Následující graf popisuje, kdo a jak má velký vliv na žáky středních odborných škol při jejich rozhodování o budoucí kariéře. Největší vliv má na žáka jeho vlastní rozhodnutí, rodiče a kamarádi viz Graf 2 (Hlad'o, Drahoňovská, 2021).

Graf 2: Vliv na kariérní rozhodování adolescentů



Zdroj: Hlad'o, Drahoňovská, 2021

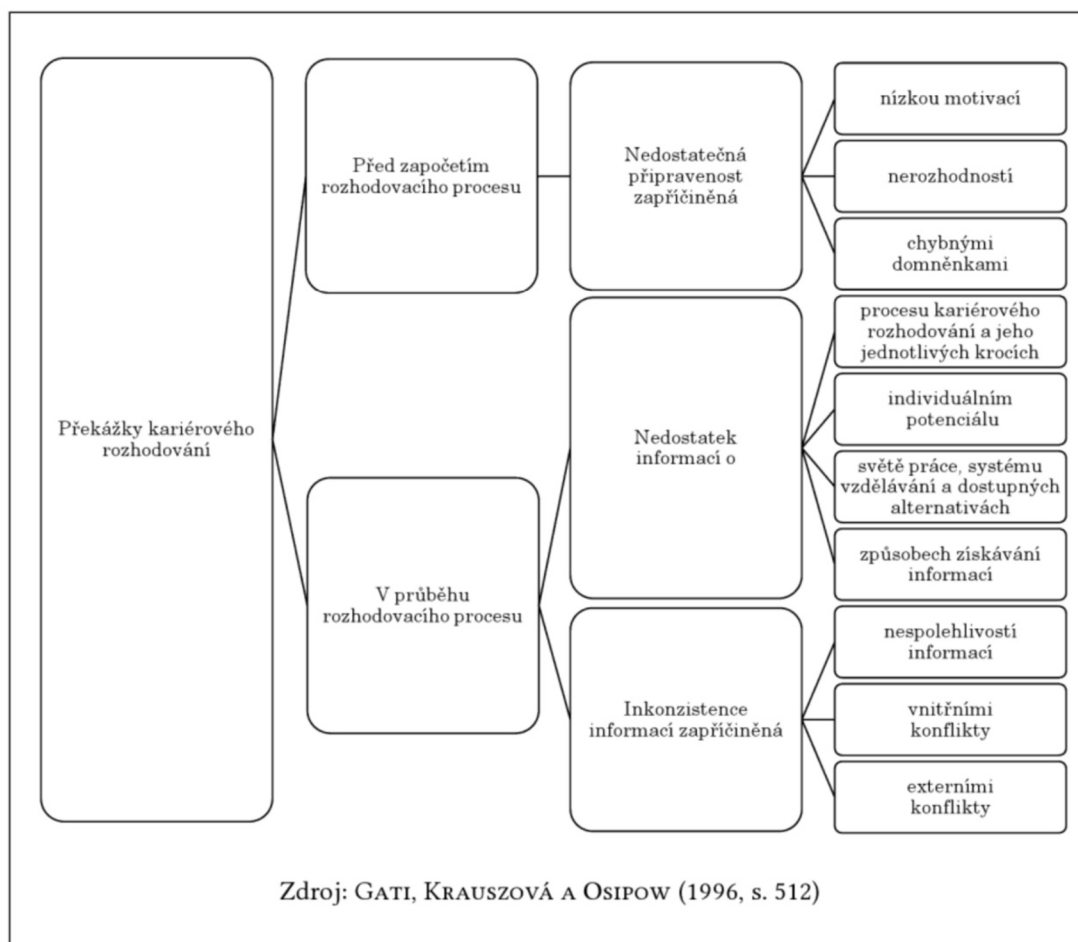
5.1 Překážky volby povolání adolescentů

Volba povolání je, jak již bylo zmíněno, důležitý mezník života každého z nás. K volbě povolání je důležité, aby jedinec dosáhl kariérní zralosti a aby byl schopen se na trhu práce orientovat a prosadit. K volbě povolání patří také překážky, které je

potřeba zmínit. Gati, Krauszová a Osipow představili Taxonomii překážek volby povolání, která zahrnuje tři hlavní problémy (Hlad'o, 2012, s. 46):

- nedostatečnou připravenost pro volbu povolání,
- nedostatek informací,
- inkonzistenci kariérových informací.

Obrázek 1: Překážky volby povolání



Zdroj: Hlad'o, 2012, s. 47

Nedostatečnou připravenost pro volbu povolání můžeme charakterizovat chybnými domněnkami jedince, jedinec si myslí, že pro něj je perfektní povolání, které splňuje veškerá jeho přání. Zahrnuje také nízkou motivaci jednice k rozhodnutí volby povolání a neschopností se sám rozhodovat, vyhýbání se závazkům a hledání podpory a rad při vlastním rozhodování. **Nedostatek informací** o světě práce, o tom, jaké má jedinec možnosti a jaké jsou jeho přednosti a slabiny, o vzdělávacím systému, a hlavně o tom,

jak si sám může vyhledávat informace. **Inkonzistence informací** je zkreslení vlastních domněnek o našich silných a slabých stránkách. Informace o vzdělávacím systému o našich zájmech mohou být nespolehlivé. Tato kategorie může také zahrnovat konflikty, a to externí nebo interní. Do interních konfliktů patří např. jedincova neochota přistupovat na kompromisy a do externích můžeme řadit neshodu mezi jedincem a jeho sociálním okolím (Hlad'o, 2012, s. 46-47).

6 Kariérové poradenství ve škole

Snahu posílit kariérové poradenství ve školách se snaží Iniciativa 2030, která klade důraz na práci mezi žákem a jeho budoucí kariérou. Školám a pedagogům bude pomáhat na jejím neustálém rozvoji, aby bylo na škole kvalitní kariérové poradenství, které následně pomůže studentům. Hlavním cílem jsou zde pedagogové, a to především proto, aby se žákem uměli pracovat, podporovat ho a motivovat v jeho profesních rozhodováních. Zabránit předčasnému ukončení studia a pomáhat studentovi hledat obor ideálně pro něj, aby nemusel přestupovat z oboru na obor (Fryč, Matušková, Katzová a kol., 2021, s. 37).

Hlad'o (2012, s. 52) tvrdí, že „škola zaujímá při profesní orientaci žáků klíčovou úlohu a přisuzuje se jí integrativní role. Škola je v každodenním přímém kontaktu se žáky a spolu s rodiči má o žácích nejvíce informací. Jejím hlavním posláním je připravit žáky pro zodpovědné rozhodování o další studijní a profesní orientaci a naučit je objektivně posuzovat všechny faktory, které mohou tuto volbu ovlivňovat“.

Poradenské služby ve školách by se měly neustále vylepšovat. Žáci středních a základních škol přistupují zodpovědně ke své budoucí kariéře, inspirují se v rodině, u svých kamarádů a žáci středních škol i v regionu, kde si zjišťují nezaměstnanost určitých povolání. Ovšem jako nejmenší zdroj informací a nejméně účinnou pomoc studenti základních i středních škol připisují právě odbornému poradenství, které jim je poskytováno. O tom, že žáci o poradenství nevědí ukazuje to, že necelých 8 % studentů na střední škole využilo poradenství od mimoškolních poradců jako jsou např. na úřadu práce. Třetina žáků středních i základních škol totiž ani netuší, že mohou využít služby právě od mimoškolních poradců (Žáci přistupují, 2021).

Kariérové poradenství ve školách by nemělo probíhat pouze formou přednášky, nebo exkurzí jako je nyní zvykem. Je důležité, aby na sobě žáci pracovali, rozvíjeli své portfolio, objevovali své silné stránky již od začátku školní docházky až po dokončení střední školy a díky tomu se lépe orientovali a utřídili si myšlenky, které jim následně pomohou v kariéřním rozhodování. Učitelé by se měli snažit propojovat předměty s reálnou praxí ze světa práce, aby žáci dokázali uplatnit a propojit naučené vědomosti a dovednosti s reálným životem a využívat je v praxi. Dále by měli podporovat žáky v tom, že nejen studijní výsledky jsou důležité, ale také osobností

vlastnosti a charakteristiky žáka, které jedinec může postupně rozvíjet a uplatnit je v společenském životě (Brabec, Kreislová, Zábranová, 2021, s.5-7).

6.1 Základní školy

Poradenství na prvním stupni základních škol se vyskytuje velmi málo, nebo se s ním často ani nesečkáme, spíše se s ním setkáváme ve vyšších ročnících základní školy a to hlavně kvůli výběru vhodné střední školy. Výběr střední školy je velmi důležitý milník pro budoucí pracovní uplatnění. Většinou je poradenství při rozhodování zařazeno do již existujícího předmětu anebo je zde zvláštní samostatný předmět. Poradenství se poskytuje i formou osobních konzultací, a to při konkrétní volbě budoucího vzdělávání, či povolání před koncem povinné docházky. Poradenství na základních školách se především zaměřuje na uvědomění si sebe sama (Kariérové poradenství, 2009, s.14).

6.2 Střední školy

Kariérové poradenství na středních školách můžeme rozdělit podle typu středních škol. Na všeobecných středních školách se kariérovému poradenství věnuje více a snaží se připravovat žáky na výběr terciálního vzdělávání, je zaměřeno na přípravu na přijímací řízení a bohužel se často zapomíná na žáky, kteří nechtějí ve vzdělávání pokračovat a kteří rovnou chtějí vkročit na trh práce. Na středních odborných školách se kariérové poradenství vyskytuje výrazně méně než na všeobecných středních školách a to proto, že se předpokládá, že žáci již svou kariéru učinili. Zapomíná se ale, že dnes jsou na středních odborných školách programy, které mohou být široce zaměřeny a připravují na řadu odlišných povolání a tím pádem se i na středních odborných školách vyskytují studenti, kteří kariérové poradenství potřebují (Kariérové poradenství, 2009 s. 14).

6.3 Člověk a svět práce

Podle Muhiče a kol. (2011, s. 15) je „významným mezníkem v přípravě žáků a studentů k přechodu do světa dospělých se stalo zařazení vzdělávací oblasti Člověk a svět práce do vzdělávacích programů základních a středních škol“.

Člověk a svět práce je velmi důležité průřezové téma ve vzdělávání. Přípravuje žáky, aby uspěli a dokázali se lépe orientovat ve světě práce. Průřezové téma posiluje studentovy dovednosti, znalosti, schopnosti a informace, které jsou potřebné, k lepšímu uplatnění na trhu práce. Žáci jsou schopni se díky průřezovému tématu orientovat v právních normách, dokážou správně a rychle reagovat na měnící se trh práce, mají základy finanční gramotnosti, umějí spolupracovat a znají sami sebe, díky praktickým nácvikům, které průřezové téma obsahuje (Szebestová, Bezchlebová, 2012, s. 55-57).

Jako jeden z hlavních cílů, který je vymezen rámcovým vzdělávacím programem se považuje příprava absolventa, který bude schopen se orientovat, udržet se a vyniknout v životě a na trhu práce, poskytuje také informace o základních pracovních právech, které by měl znát každý absolvent. Kvůli tomu existuje průřezové téma Člověk a svět práce, které pomáhá uskutečnit všeobecné vzdělávací cíle, přidává k odborným znalostem obraz o tom, jak svět práce funguje, jak se v něm orientovat a jak se v něm prosadit. Průřezové téma Člověk a svět práce předává také informace studentům o dalším vzdělávání a o jejich budoucí kariéře. Hlavním cílem průřezového tématu je, aby žáci byli schopni (Rámcový vzdělávací program, 2010, s. 71-72):

- Být zodpovědni za vlastní život a motivování se celoživotně vzdělávat.
- Dokázat se orientovat ve světě práce.
- Zvládnout vyhledávat informace o své profesní kariéře a mít kritické myšlení.
- Umět vystupovat písemně ale i verbálně před potenciálními zaměstnavateli.
- Znat základní právní předpisy, práva a povinnosti pracovního poměru.
- Mít základní informace soukromého podnikání.

Vybrané příklady obsahu průřezového tématu (Rámcový vzdělávací program, 2010, s. 72-73):

- charakteristické znaky práce, mzda, pracovní doba,
- trh práce, požadavky zaměstnavatelů,
- nutnost celoživotního učení, profesní vzdělávání, možnost rekvalifikace,
- psaní životopisů, odpovědi na inzeráty,
- pracovní smlouva, pracovní poměr,
- podpora nezaměstnaných,
- práce s informačními zdroji při vyhledávání pracovních příležitostí.

6.4 Poradenské služby ve školách

Dle vyhlášky 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních „poradenské služby ve školách a školských poradenských zařízeních jsou poskytovány dětem, žákům, studentům, jejich zákonným zástupcům, školám a školským zařízením. Školská poradenská zařízení a školy poskytují bezplatně standardní poradenské služby“ (72/2005 Sb., 2010).

Poradenské služby ve školách jsou bezplatné. Služby se nejčastěji zabývají primární prevencí rizikovým chováním, prevencí školní neúspěšnosti, podporou a pomocí při volbě budoucího vzdělávání a povolání a poskytování informací, které by žáci ohledně své budoucí životní dráhy měli znát. Zodpovědnost za poskytování poradenských služeb ve škole má ředitel školy anebo pracovník, který byl pověřen. Samotný poradenský proces má na starosti výchovný poradce a školní metodik prevence. Ve školách může vznikat školní poradenské pracoviště, které má na starosti tým, který se skládá z výchovného poradce, školního metodika prevence, nebo také školního speciálního pedagoga a školního psychologa, občas se zde můžou vyskytovat i třídní učitelé, či učitelé výchovných předmětů, jako je na příklad občanská výchova (Knotová, 2014, s. 15-16).

6.5 Výchovní poradce

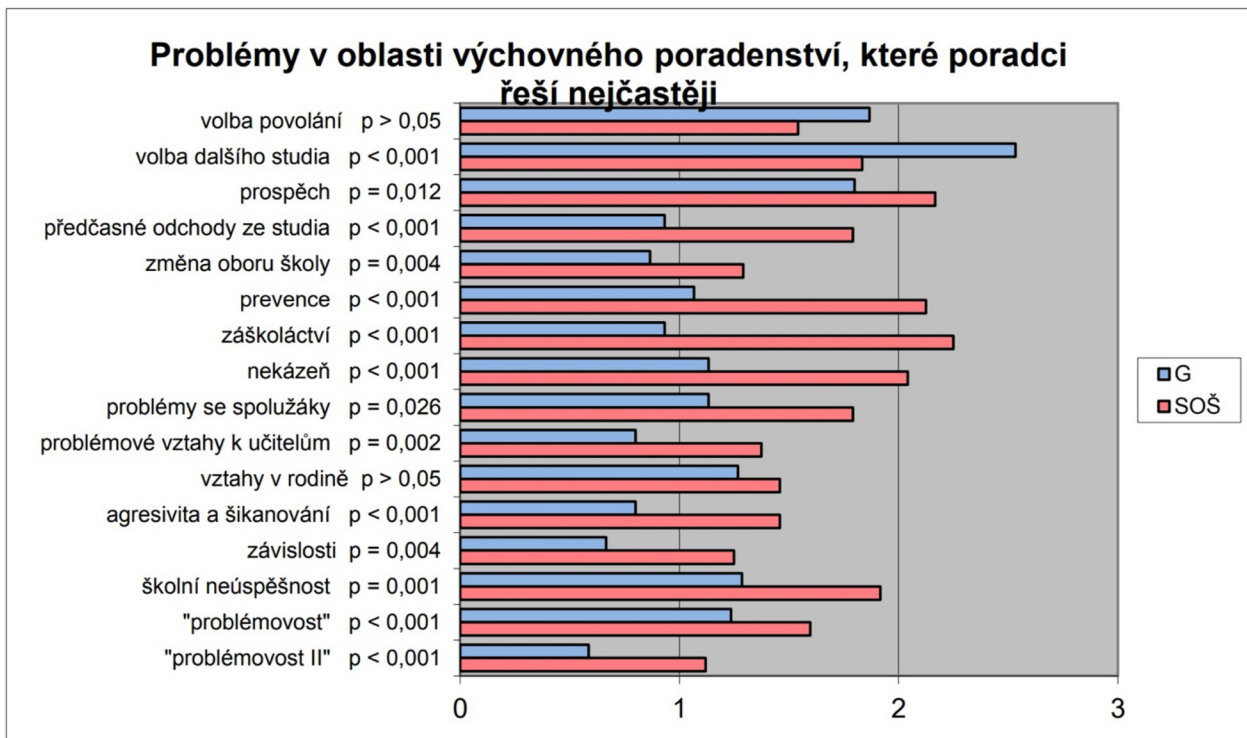
Výchovní poradce musí být přítomen na každé základní a střední škole. K jeho hlavní náplni práce patří informovanost, kterou získává z pedagogicko-psychologické poradny a aktuálnost, jak se vyvíjí trh práce od informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání. Zkušený pedagog, který zprostředkovává práci výchovního poradce, poskytuje rodičům a žákům podporu při volbě dalšího povolání, výběr vhodné střední školy, exkurzí na veletrhy středních škol a při problémech, které během výuky nastávají. Spolupracuje jak se třídními učiteli během řešení problémů, tak i s rodiči, školním psychologem a metodikem prevence (Muhič a kol., 2011, s. 16).

Dle vyhlášky 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních výchovní poradce zajišťuje (72/2005 Sb., 2010):

- prevenci školní neúspěšnosti,
- podpůrné opatření pro žáky se speciálními vzdělávacími potřeby a nadanými žáky,
- intervenci při akutních problémech u jednotlivých žáků a třídních kolektivů,
- kariérové poradenství spojující vzdělávací, informační a poradenskou podporu k vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšímu profesnímu uplatnění,
- spolupráci školy při poskytování poradenských služeb se školskými poradenskými zařízeními,
- apod.

Následující Graf 3 je z empirické studie, která probíhala v roce 2011-2014. Ukazuje, jaké problémy nejčastěji výchovní poradci řeší na gymnáziích a středních odborných školách. Z grafu vychází, že na střední odborné škole výchovní poradce nejčastěji řeší záškoláctví, prospěch studentů, prevenci a nekázeň (Ehlová, 2021, s. 10).

Graf 3: Problémy v oblasti výchovného poradenství



Zdroj: Ehlová, 2021, s. 10

7 Školská poradenská zařízení

Knotová (2014, s.17) uvádí, že „paragraf 116 školského zákona (zákon č. 561/2004 Sb.) definuje činnost školských poradenských zařízení jako informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou. Poskytují odborné speciálněpedagogické a pedagogicko-psychologické služby, preventivně výchovnou péči a napomáhají při volbě vhodného vzdělávání dětí, žáků nebo studentů a při přípravě na budoucí povolání“.

Dle vyhlášky 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních školská poradenská zařízení v ČR jsou (72/2005 Sb., 2010):

- pedagogicko-psychologická poradna,
- speciálně pedagogické centrum.

7.1 Pedagogicko-psychologická poradna (PPP)

„Pedagogicko-psychologické poradny se participují na vzdělávacím procesu, a to zvláště v těch případech, kdy je tento vzdělávací proces nějakým způsobem znesnadněn. Hlavní součástí činnosti PPP je přímá práce s dětmi a žáky škol a školských zařízení ve věku od 3 let do ukončení středního, resp. vyššího odborného vzdělání a s jejich rodiči, a to zejména formou individuální péče, ale i formou skupinové práce. Na základě doporučení PPP je volena nebo upravována vzdělávací cesta žáků“ (Školská poradenská zařízení, 2021).

„PPP poskytuje poradenské služby žákům se zvýšeným rizikem školní neúspěšnosti nebo vzniku problémů v osobnostním a sociálním vývoji, jejich zákonným zástupcům a pedagogickým pracovníkům vzdělávající tyto žáky, poskytuje poradenské služby zaměřené na vyjasňování osobních perspektiv žáků“ (Muhič a kol., 2011 s.11).

7.2 Speciálně pedagogické centrum (SPC)

Ve speciálně pedagogickém centru spolu tvoří tým, skupina odborníků jako je psycholog, sociální pracovník a speciální pedagog. Hlavní náplní práce profesionálů v SPC je integrace a pomoc klientům po stránce psychologické a speciálně pedagogické. Podporuje klienty s různými problémy jako je např. pomáhání klientům, kteří se většinou pohybují ve věku 3-19 let, se zdravotním postižením, kteří kvůli

těžkým a kombinovaným postižením mají problém se školní docházkou a integrace žáků do školských zařízení. Pracovníci v SPC spolupracují se školami, s jinými odborníky, školskými zařízeními a s rodinami. Týmy v SPC se mohou skládat i z jiných odborníků, podle toho, jaký druh a stupeň postižení klienta sužuje (Školská poradenská zařízení, 2021).

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce je rozdělena na dvě části šetření. První část je šetření kvalitativní, kterým je rozhovor s výchovnou poradkyní na střední škole. Druhá část je kvantitativní šetření, které bylo realizováno pomocí dotazníkového šetření.

8 Charakteristika střední školy

Praktická část byla realizována na Střední pedagogické škole, gymnáziu a vyšší odborné škole v Karlových Varech, příspěvkové organizaci. Kapacita střední školy je 600 studentů a kapacita vyšší odborné školy je 176 studentů (Výroční zpráva, 2022).

Škola má 4 obory (ŠVP, 2022):

79-41-K/41 Gymnázium se zaměřením na tělesnou výchovu

Obecné vzdělávání na gymnáziu připravuje absolventy především na další studium na vysokých školách. Vzdělání mají absolventi také v oblasti sportu a etiky. Jelikož se na gymnázium hlásí řada aktivních sportovců reprezentující různé sportovní kluby je možnost zažádání o individuální vzdělávací plán.

75-31-M/01 Předškolní a mimoškolní pedagogika

Absolvent má nejen všeobecné, ale také pedagogické, psychologické, hudební a pěvecké vzdělání. Studium na oboru předškolní a mimoškolní pedagogika připravuje na budoucí praxi v pedagogické oblasti, či na další vzdělávání ve stejném oboru nebo podobného zaměření.

75-41-M/01 Sociální činnost

Absolvent z oboru sociální činnost má řadu kompetencí z oblasti ekonomie, pedagogiky, psychologie, ale hlavní jeho kompetencí je sociální oblast. Absolvent může dále pokračovat ve studiu v podobném oboru, ale díky odborné praxi je připraven pracovat v sociálních službách. Absolvent je také způsobilý k výkonu administrativní práce ve státní správě.

78-42-M/03 Pedagogické lyceum

Kompetence, které absolvent po dostudování oboru má jsou především všeobecné, pedagogické, psychologické. Student, který absolvuje obor pedagogické lyceum je především připravený na další stejně oborové vzdělávání nebo mu podobné.

9 Charakteristika výzkumného šetření

Dle Průchy (2009, s. 250) je **rozhovor** „výzkumný prostředek používaný při dotazování, spočívající v přímé ústní komunikaci výzkumného pracovníka s respondentem či informantem. Je zaznamenán na magnetofon či jinak a pak analyzován z hlediska obsahu rozhovoru, chování respondentů aj“.

Rozhovor s výchovnou poradkyní Mgr. Zuzanou Týnkovou jsem realizovala jako první, abych zjistila stav kariérového poradenství na střední škole a následně mohla sestavit dotazník z informací, které jsem z rozhovoru získala, pro studenty 3. a 4. ročníku. Rozhovor se uskutečnil dne 29. listopadu 2021.

Průcha (2009, s. 58) tvrdí, že **dotazník** je „výzkumný a diagnostický prostředek ke shromažďování informací prostřednictvím dotazování osob. Podstatou je soubor otázek nebo výroků zkonstruovaných podle kritérií vědecké metodologie, předkládaný v písemné formě. Objektivnost získaných výsledků závisí významně na formulaci otázek, výběru respondentů a způsobu zadávání dotazníku“.

Dotazníkové šetření bylo zrealizováno pomocí online dotazníku Microsoft Forms v únoru 2022. Dotazník jsem poslala zástupkyni ředitele, která dotazník přes školní email rozeslala studentům. Kvůli výběru elektronického dotazníku byl dotazník rozeslán do všech tříd 3. a 4. ročníků, aby počet odpovědí byl co nejvyšší. Celkový počet studentů, kterým byl dotazník zaslán byl 222. Počet studentů, kteří odpověděli je 72, návratnost je tedy 32,4 %. Dotazník byl předem konzultovaný s vedoucí práce.

9.1 Rozhovor s výchovnou poradkyní

Výzkumné otázky pro rozhovor s výchovnou poradkyní:

- Jak probíhá kariérové poradenství na dané škole?
- O jaký druh aktivit mají žáci zájem?
- Co za témata žáci nejčastěji s poradcem řeší?
- Jaké jsou potřeby poradce v oblasti dalšího rozvoje KP na jeho škole?

Na výzkumné otázky jsem sestavila dílčí otázky do rozhovoru, které mi měly pomoci pochopit, jak probíhá kariérové poradenství na dané škole. Otázky byly předem připravené a konzultované s vedoucím práce.

1. Jak dlouho vykonáváte kariérové poradenství?

„Tak kariérové poradenství dělám od roku 2018.“

2. Máte nějaké speciální vzdělání k vykonávání kariérového poradenství?

„Na Univerzitě Karlově na Filozofické fakultě katedře pedagogika jsem si dodělala specializované studium pro výchovného poradce dvouleté, jinak mám vystudované poradenství a pedagogiku.“

3. Vzděláváte se průběžně, popřípadě kde hledáte informace o kariérovém poradenství, metodách apod.?

„Určitě se průběžně vzdělávám a vzhledem k tomu, že se v dalším povolání věnujeme dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků, tak si i aktivně vyhledávám lektory, které potom sama navštívím, jinak už jsem před tím měla absolvovaných, vzhledem k tomu, že vyučuji pedagogiku a psychologii, spoustu seminářů, které se k tomu vázaly. Jinak, co se týče kariérového poradenství, tak vyhledávám hlavně, co nám přijde do mailu, protože přichází samy. Víím, že krajský úřad tady toho dělá hodně, KARIPO se to nazývá, takže tam jsem taky něco absolvovala a jinak na internetu taky spousta zdrojů.“

4. V jakém ročníku doporučujete/realizujete kariérové poradenství?

„Od prvního ročníku v podstatě ale cíleně se tomu věnujeme od 3. ročníku.“

5. Propagujete/nabízíte žákům kariérové poradenství, pokud ano jak?

„Nabízíme určitě, jednak děláme přednášky a besedy, co se týče toho, tak jsme tady měli z Univerzity Karlovy UK point, tak tady byla paní, která v podstatě žákům říkala, jak se mohou dostat a motivovala je proto, aby vstoupili na Univerzitu Karlovu. Potom jsme tady měli, co se týče besed, Bakala Foundation, který tady povídali, a chci si je znovu pozvat, o tom, jaká je možnost studovat v zahraničí. Jinak samozřejmě se tady potom ještě ukazují různé další organizace, které jsou třeba na Karlovarsku a které říkají dětem, co a jak mohou udělat. Policie ČR, teď jedním s vězením, že tam můžou taky vykonávat práci výchovného poradce a já sama dělám na přelomu listopadu/prosince, tak jim vysvětluji, jakým způsobem podat přihlášky a co můžou udělat a případně jsme spolupracovali i s domem zahraniční spolupráce ohledně stáží. Dělán buď přednášky a potom samozřejmě dochází individuálně, takže tam jim nabídnu i individuální možnost, aby sem zašli a cíleně společně hledáme. Jinak mám spoustu testů, které si tady můžou udělat, testy struktura zájmů buď na počítači, nebo v papírové podobě.“

6. Zasahuje vedení do kariérového poradenství, pokud ano jak?

„Ne, nechává mi volnou ruku.“

7. Spolupracujete i s dalšími učiteli ve škole?

„Třídám spíš přeposílám informace a pokud se dozvím nějaký zájem, tak na to reaguji. Ale spíš ne.“

8. Probíhá ve škole skupinové poradenství a v jaké formě?

„Přednášky, besedy.“

9. O jaké aktivity mají žáci zájem během individuálního poradenství?

„Testy, struktura zájmů, tak to určitě a potom konzultace, jak vyplnit přihlášky, jaké jsou jejich možnosti, diskutujeme o tom, jaká je možnost přihlásit se, zorientovat se vůbec na stránkách webových škol, protože to někdy bývá šílenost.“

10. S jakým problémem za Vámi studenti nejčastěji přicházejí?

„V oblasti kariérového poradenství asi, že neví, co chtějí, neví, kam dál, nedokážou se rozhodnout na jakou školu jít, protože nemají vyhraněné zájmy.“

11. Jak přesně probíhá individuální poradenství?

„Přijdou, domluvíme si konzultaci nejdříve, abychom na sebe měli čas. Udělají si test, který je automaticky počítačem zpracovaný, takže víme, na co navázat, potom jim nabídnu možnosti škol, případně používáme ještě v rámci skupinového poradenství karty, určujeme si hodnoty. Nejčastější metody jsou tedy testy, rozhovor, karty (Storytelling).“

12. Kolik přibližně žáků přijde na individuální poradenství?

„Docela hodně, akorát teď to nedokážu říct konkrétně, protože v loni byla specifická situace, jinak jich ale přijde tak 20.“

13. Udržujete kontakt s bývalými studenty, zvete si je do školy jako příklady, kam mohu pokračovat stávající studenti?

„Byla bych moc ráda, kdyby tomu tak bylo, ale já ty kontakty ještě nemám, tak doufám, že se to podaří, ale zatím to tak neděláme. Ale pokud tomu je, tak je to tak nahodile, že vím, kdo kde pracuje, a tak tam jedeme na exkurzi.“

14. Máte nějaké materiály/strategie/dokumenty podle kterých postupujete během poradenství?

„Na základě struktury jednotlivých dotazníků, ať už struktury zájmů, nebo Emiera, tak vedu strukturovaný rozhovor. Potom mám testy, kde jsem vystudovala metodiku semináře Hogrefe. Ale strategie ne. Je to velice individuální, já si myslím, že každý žák potřebuje něco úplně jiného, nejedu podle nějaké jasné struktury, ale spíš podle individuální potřeby.“

15. Spolupracujete s nějakým externím odborníkem/institucí?

„Spolupracujeme s Bakala Foundation, UK point, Policie ČR, vězení, síť mateřských a základních škol se kterými spolupracujeme i na základě praxe, takže spousta žáků se tam uchytí jako učitelé, vychovatelé. Potom i s PPP, SPC.“

16. Je něco, co byste k poradenství potřebovala a na škole to není?

„Čas. Peněz je ve školství teď dost na pomůcky, takže pokud já potřebuji, tak těch pomůcek je dostatek. Co nám jediné chybí a s čím se teď setkávám, je nejenom můj čas ale i čas studentů, protože třeba čtvrtáky opravdu nechtějí uvolňovat z maturitních předmětů a oni už ani tady nechtějí zůstat déle, takže je strašně těžké to skloubit tak, abych já nevstupovala do hodin učitelů a pustili mi je a zároveň oni tu potřebu mají, takže je to někdy boj, kdo z koho.“

17. Nebylo by lepší, kdyby zde byl samotný kariérový poradce?

„Já vím, že se tady to dlouho diskutovalo, s tím, že ale kariérový poradci nemají to dvouleté povinné vzdělávání, jako výchovní poradci a výchovní poradci se tak dlouho obávali o svou práci. Teď v současné době po covidu, když vidím, kolik žáků má psychických problémů a já tady opravdu trávím několik hodin denně ještě s tím, že je tady uklidňuji po panických atakách a úzkostech, řešíme deprese, sociální fobie, tak teď momentálně opravdu mi nezbyvá moc prostoru a času proto, abych se věnovala ještě kariérovému poradenství. Takže teď momentálně ano, ale co se týče doby před covidem, tak si myslím, že se to dá zvládnout.“

9.1.1 Shrnutí rozhovoru

Během rozhovoru šlo vidět, že výchovná poradkyně se o kariérové poradenství aktivně zajímá a snaží se ze všech sil studentům pomáhat. Ovšem jak sama řekla, chybí čas a jako výchovný poradce se studenty teď musí řešit i psychické problémy, které jsou pro ně přednější. Výchovná poradkyně na škole realizuje základní aktivity jako jsou: besedy, exkurze a individuální poradenství. Již před samotným rozhovorem jsem zastávala názor, že na každé škole by měl být zvlášť výchovný a kariérový poradce. Sice jde vidět, že výchovná poradkyně kariérové poradenství na této škole zvládá, ale myslím si, že samostatný kariérový poradce by měl více času na přípravu různých přednášek, exkurzí apod.

9.2 Dotazníkové šetření

Před samotným dotazníkovým šetřením na škole byla realizována **pilotáž** dotazníku. Průcha (2014, s. 117) uvádí, „pilotáž, tj. ověření dotazníku na malém vzorku respondentů ke zjištění srozumitelnosti položek a času nutného k vyplnění“. Dotazník byl zaslán pěti kamarádům, v tomto případě respondentům, aby bylo zjištěno, zdali je dotazník srozumitelný a funguje, jak má. Po následné konzultaci s kamarády byl dotazník připraven na samotné dotazníkové šetření ve zkoumané škole.

Výzkumné otázky pro dotazníkové šetření:

- Znájí žáci kariérového poradce a jeho aktivity na škole?
- Jak probíhá kariérové poradenství na dané škole?
- O jaký typ aktivit mají žáci zájem v oblasti kariérového poradenství?
- Jaké jsou potřeby žáků v oblasti kariérového poradenství?

Výzkumné otázky byly rozvedeny do položek, ze kterých jsem následně sestavila dotazník. Položky v dotazníku byly především typu uzavřených neboli strukturovaných položek. Uzavřené položky jsou výhodné v tom, že se vyhodnocují snáz nežli položky otevřené neboli nestrukturované, která se mi v dotazníku vyskytla pouze jednou. Hlavní rozdíl mezi zmíněnými jednotlivými položkami je ten, že uzavřené položky respondent vybírá, nebo je seřazuje, kdežto u otevřené položky respondent musí odpověď sám vymyslet a zaznamenat do dotazníku (Chráška, 2016, s. 160).

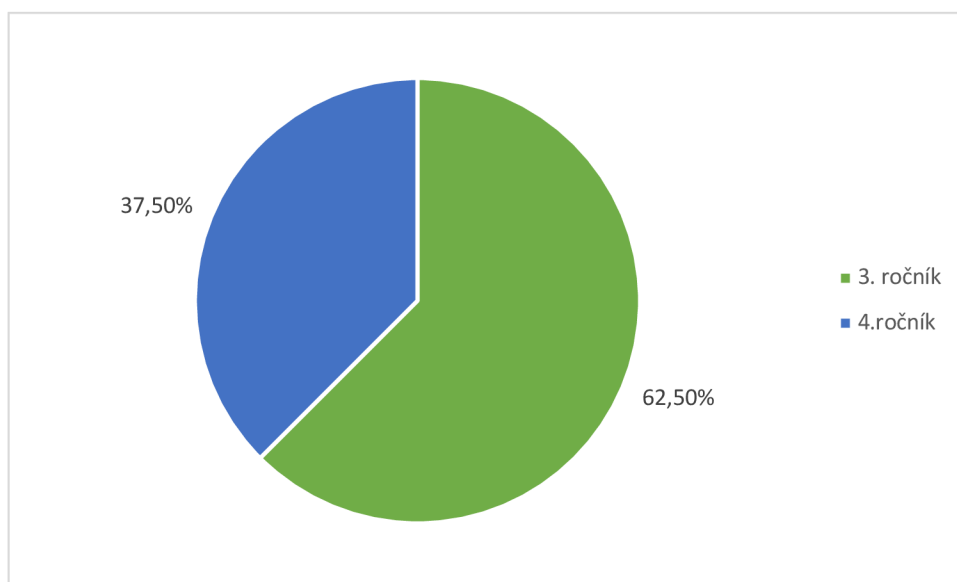
9.2.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazník byl rozdělen na dvě hlavní sekce. První sekce byla tvořena z uzavřených typů položek a jedné otevřené.

1. Otázka: V jakém jste ročníku?

Na následujícím grafu vidíme, že více žáků bylo ze 3. ročníků, přesněji ze třetích ročníků bylo 45 žáků čili 62,5 % odpovědí a ze 4. ročníků bylo 27 studentů neboli 37,5 % (viz Graf 4).

Graf 4: Ročníkové zastoupení

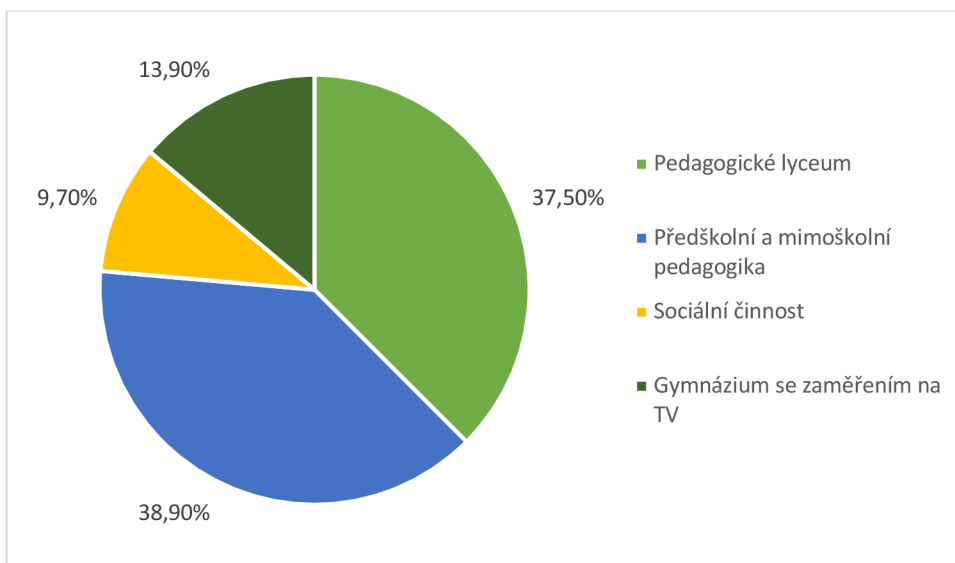


Zdroj: Vlastní zpracování

2. Otázka: Jaký obor studujete?

Největší zastoupení měli studenti z předškolní a mimoškolní pedagogiky, zúčastnilo se 28 žáků neboli 38,9 % a z oboru pedagogického lycea odpovědělo 27 studentů což je 37,5 %. Méně, přesněji 10 studentů odpovědělo z gymnázia se zaměřením na tělesnou výchovu což je 13,9 % a nejmenší zastoupení měl obor sociální činnost, kde dotazník vyplnilo pouze 7 studentů neboli 9,7 % (viz Graf 5).

Graf 5: Oborové zastoupení

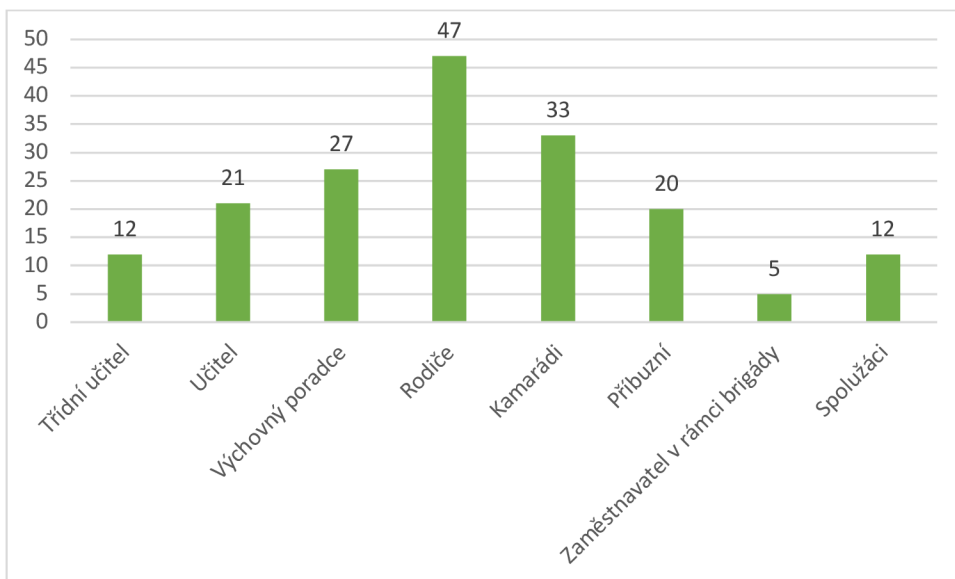


Zdroj: Vlastní zpracování

3. Otázka: Na koho byste se obrátil/a ohledně rady s Vaším budoucím povoláním?

Studenti mohli vybrat jednu až více odpovědí, ke komu by si šli pro rady/informace. Většinou studenti označili 1-3 odpovědi. Studenti by se nejčastěji obrátili na rodiče, kamarády a výchovného poradce (viz Graf 6).

Graf 6: Za kým by studenti šli pro radu ohledně budoucího povolání

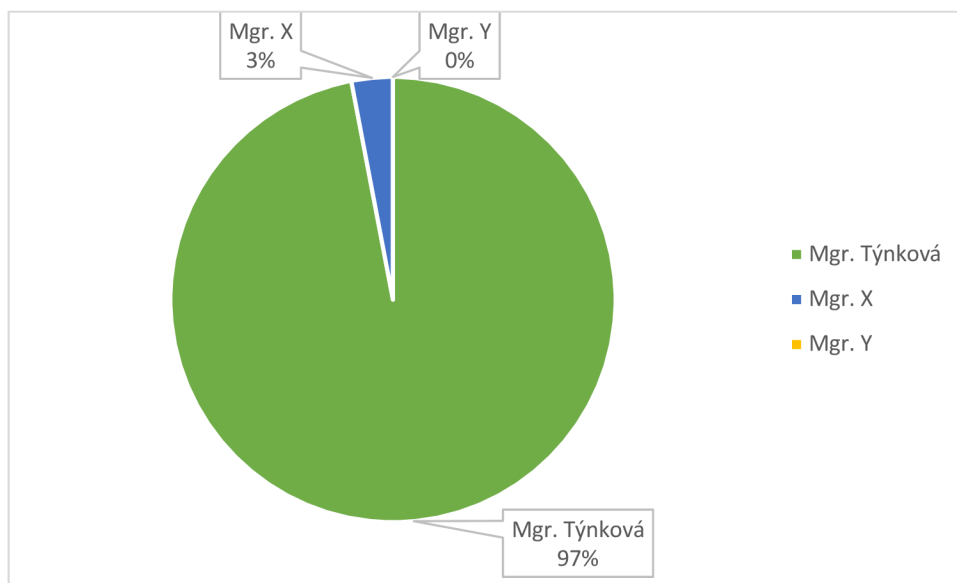


Zdroj: Vlastní zpracování

4. Otázka: Víte, kdo je na Vaší škole výchovný poradce?

V dotazníku pro studenty byla možnost výběru ze tří jmen. Kvůli ochraně osobních údajů jsem jména učitelů, se kterými nebyl proveden rozhovor, označila jako Mgr. X a Mgr. Y. Velkou radost mi udělalo to, že až na dva respondenty tedy 3 %, skoro všichni neboli 97 % věděli, že na jejich škole je výchovnou poradkyní Mgr. Zuzana Týnková (viz Graf 7).

Graf 7: Jméno výchovného poradce

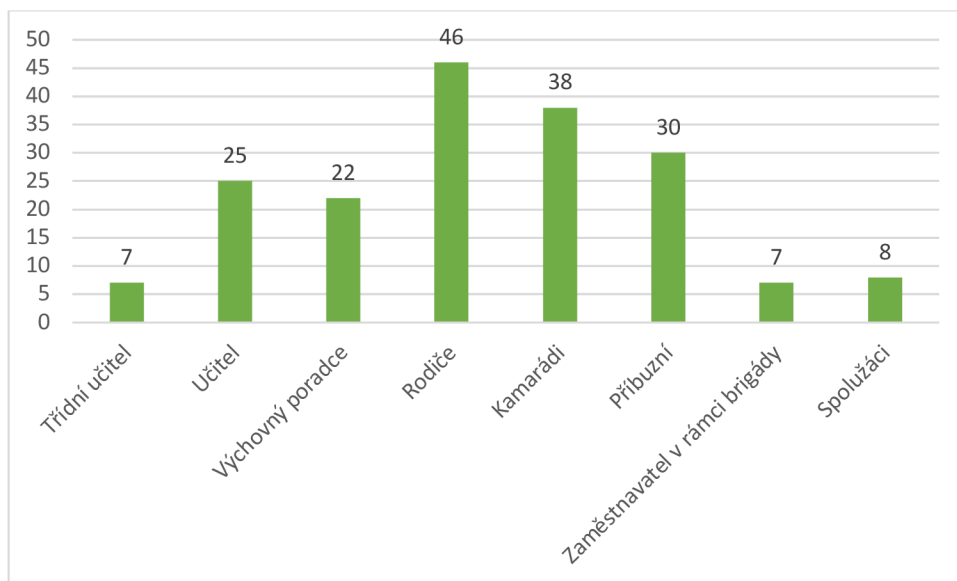


Zdroj: Vlastní zpracování

5. Otázka: Od koho jste již dostal/a nějaké rady ohledně vašeho budoucího povolání?

Studenti mohli vybrat jednu až více odpovědí. Z následujícího grafu, jde vidět, že nejvíce rad o své budoucí kariéře studenti dostali od rodičů, kamarádů a příbuzných (viz Graf 8).

Graf 8: Od koho již studenti dostali rady ohledně budoucího povolání

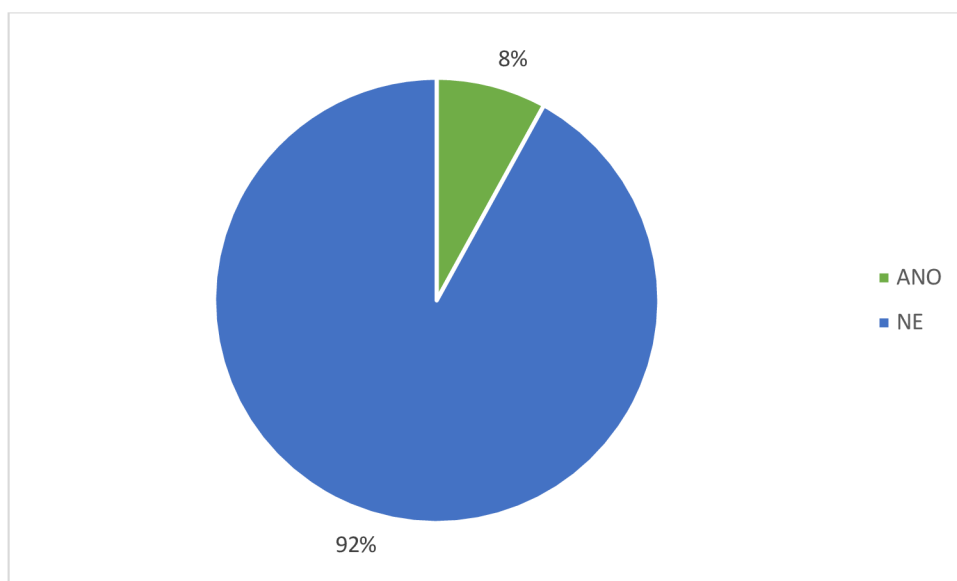


Zdroj: Vlastní zpracování

6. Otázka: Zúčastnil/a jste se někdy ve Vaší škole individuálního poradenství/konzultace ohledně Vašeho budoucího vzdělávání/povolání?

Šestá otázka zjišťovala, jak velké procento studentů se již zúčastnilo individuálního poradenství na jejich střední odborné škole. Z grafu jde vidět, že velké procento žáků se individuálního poradenství nezúčastnilo, přesněji 92 % neboli 66 žáků. Pouhých 6 žáků čili 8 % se účastnilo individuálního poradenství o jejich budoucí profesní kariéře (viz Graf 9).

Graf 9: Účast individuálního poradenství studentů ve škole



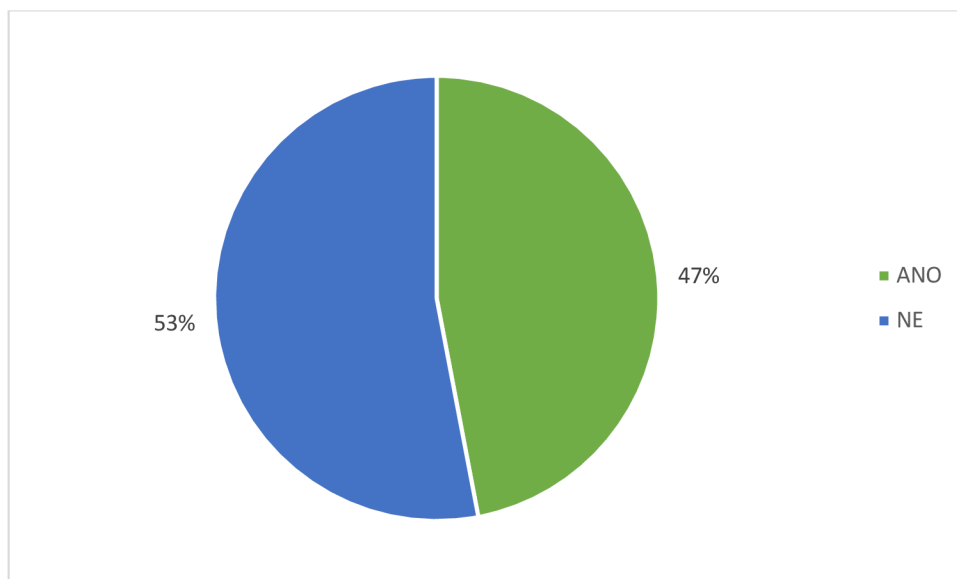
Zdroj: Vlastní zpracování

Šestá otázka byla větvená, pokud respondent uvedl, že se individuálního poradenství již účastnil dotazník ho přesměroval na další otázku, ale pokud respondent odpověděl, že se ještě neúčastnil individuálního poradenství, dotazník ho automaticky přesměroval na otázku:

7. Otázka: Chtěl/a byste se účastnit individuálního poradenství na Vaší škole?

Zájem o individuální poradenství projevila necelá polovina respondentů přesněji 31 studentů, což jak na grafu můžeme vidět je 47 %. Naopak 53 % neboli 35 studentů nemá zájem o individuální poradenství (viz Graf 10).

Graf 10: Zájem o účast individuálního poradenství na škole

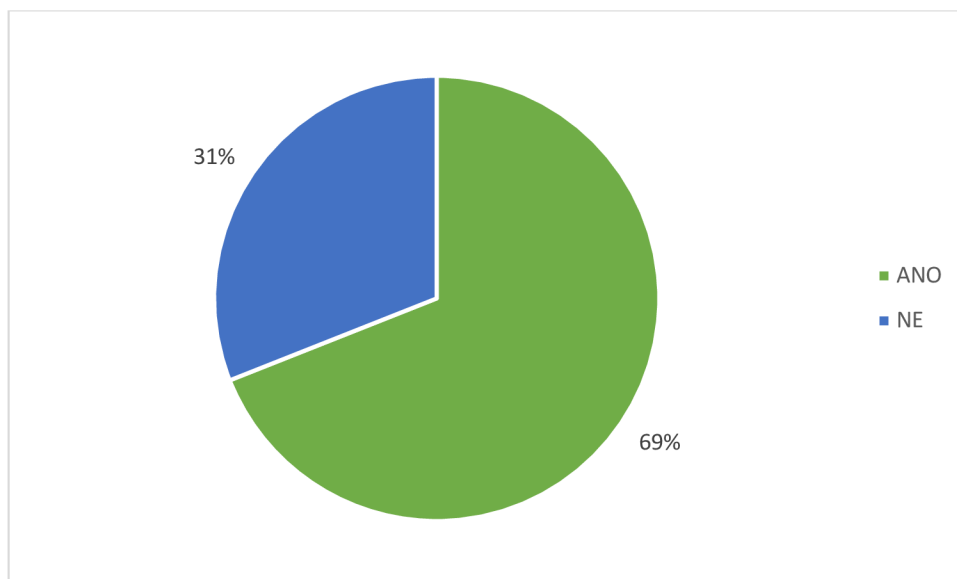


Zdroj: Vlastní zpracování

8. Otázka: Dělal/a jste někdy ve škole osobnostní test, který Vám pomůže odhalit Vaše zájmy či jiné testy, které souvisí s Vaším budoucím vzděláním/povoláním?

50 studentů čili 69 % již někdy ve svojí škole vyplňovalo osobnostní test zájmů či jiné testy, které souvisí s jejich budoucím vzděláním/povoláním. Ovšem 31 % neboli 22 žáků žádný takový osobnostní test nevyplňovalo. Mám radost, že vyšší procento studentů test dělalo, protože si myslím, že může velmi pomoci při rozhodování žáka o jeho budoucí kariéře (viz Graf 11).

Graf 11: Vyplňování osobnostních testů zájmů



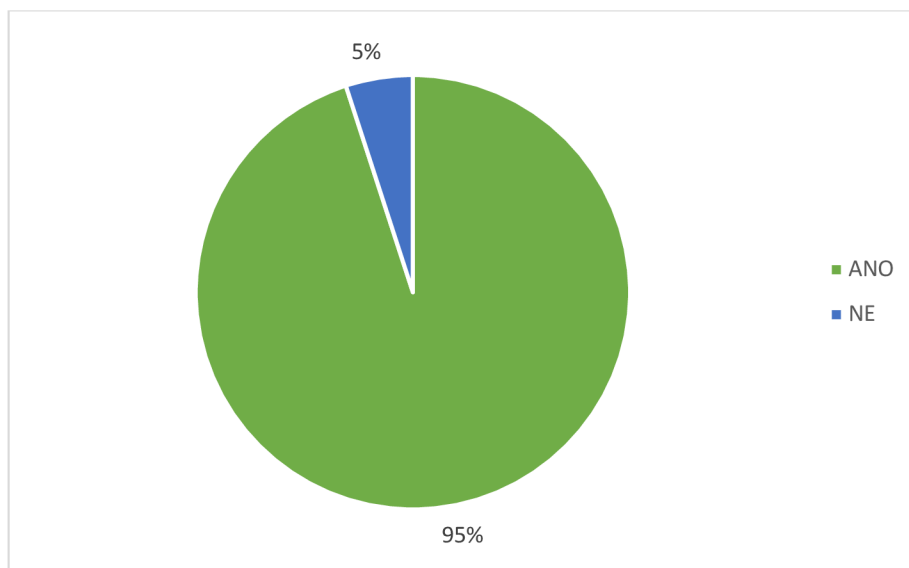
Zdroj: Vlastní zpracování

Osmá otázka byla opět větvená. Studenti, kteří uvedli, že osobnostní test již vyplňovali přešli na další dotazníkovou položku. Ale 31 % studentů bylo přesměrováno na otázku:

9. Otázka: Měl/a byste zájem si ve škole vyplnit osobnostní test, který Vám pomůže odhalit Vaše zájmy či jiné testy, které souvisí s Vaším budoucím vzděláním/povoláním?

Z odpovědí je jasné, že skoro celá většina neboli 95 % žáků by mělo zájem o vyplnění osobnostních testů či jiných testů, které souvisí s jejich budoucím vzděláním/povoláním. Pouze jeden respondent čili 5 % zájem nemá (viz Graf 12).

Graf 12: Zájem o vyplnění osobnostních testů zájmů

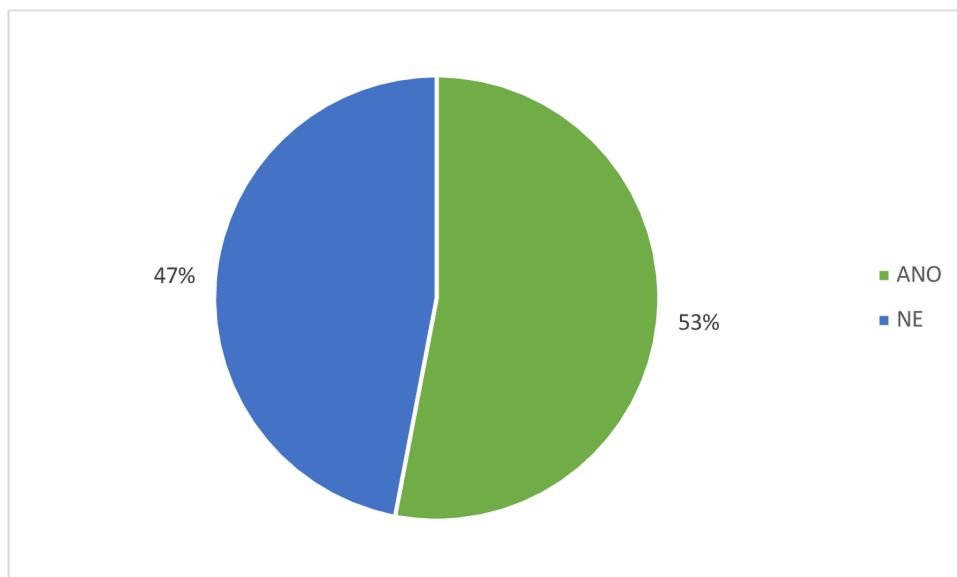


Zdroj: Vlastní zpracování

10. Otázka: Zúčastnil jste se někdy na Vaší škole besedy s odborníkem?

Z grafu vyplývá, že besed s odborníkem se účastnilo 53 % čili 38 studentů a naopak 34 žáků neboli 47 % se takové besedy nezúčastnilo (viz Grafu 13).

Graf 13: Účast na besedě s odborníkem

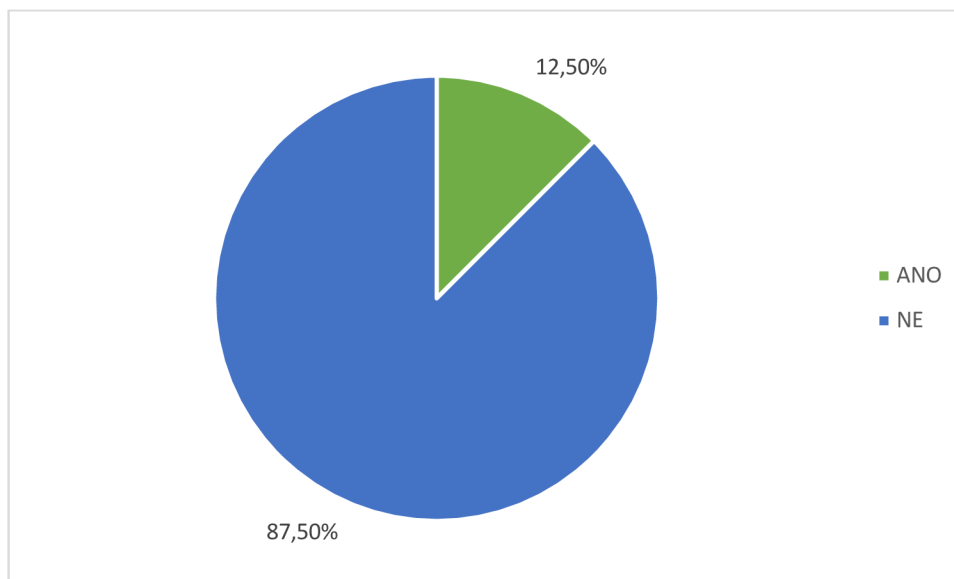


Zdroj: Vlastní zpracování

11. Otázka: Zúčastnil jste se někdy na Vaší škole přednášek se zaměstnavateli?

Přednášek se zaměstnavateli se účastnilo pouhých 12,5 % neboli 9 studentů, naopak 87,5 % neboli 63 respondentů se neúčastnilo přednášek se zaměstnavateli (viz Graf 14).

Graf 14: Účast na přednáškách se zaměstnavateli

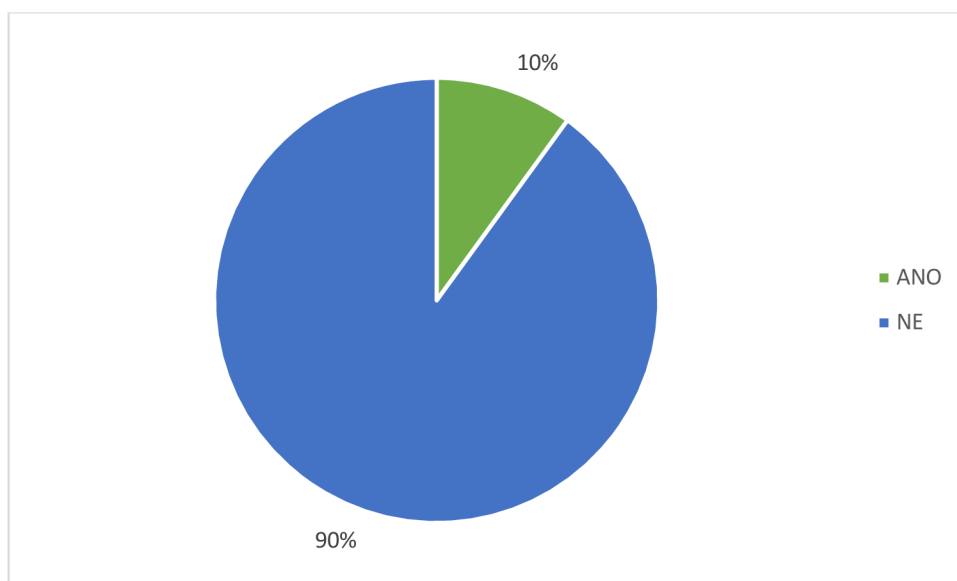


Zdroj: Vlastní zpracování

12. Otázka: Zúčastnil jste se někdy s Vaší školou exkurzí do firem?

Následující Graf 15 ukazuje, že 90 % studentů se nezúčastnilo exkurzí do firem, zbylých 10 % se exkurzí zúčastnilo. 90 % studentů se mi zdá jako vysoké číslo a i když žáci navštěvují během své praxe školská zařízení, tak si myslím, že by bylo vhodné navštívit i nějaké jiné firmy/zařízení, které nejsou školské, aby žáci měli větší povědomí a přehled, čím by se v budoucnu mohli zabývat.

Graf 15: Účast na exkurzích do firem

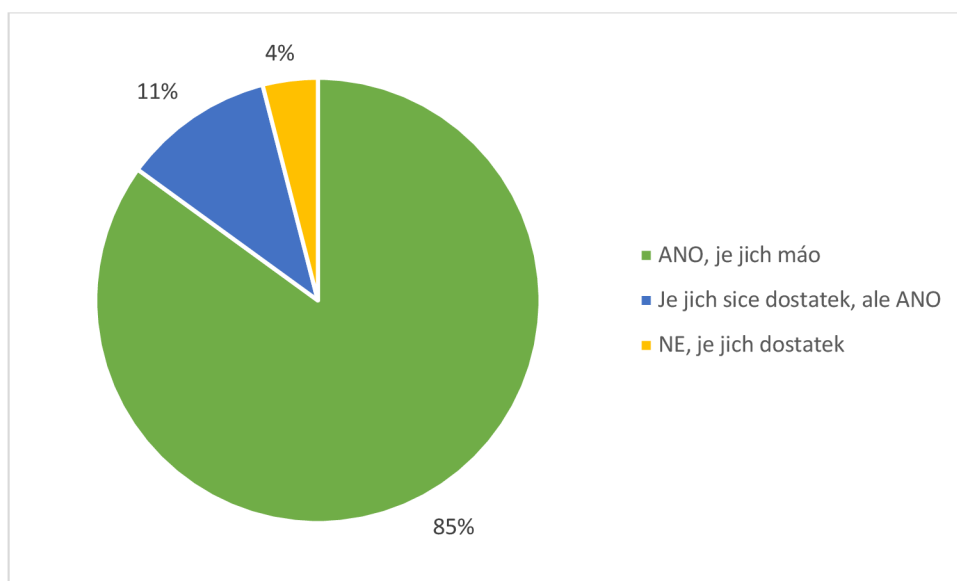


Zdroj: Vlastní zpracování

13. Otázka: Chtěl/a byste na Vaší škole více přednášek, exkurzí ohledně Vašich možností dalšího studia?

Z odpovědí je jasné, že studentům schází přednášky, exkurze ohledně jejich možností dalšího studia. 85 % neboli 61 studentů zastává názoru, že je přednášek málo a má o ně zájem. 11 % čili 8 studentů si myslí, že jich je dostatek, ale i přesto by ocenili více přednášek/exkurzí, kde mohou získat nové informace, které mohou být nápomocné v jejich budoucí kariérním rozhodování. A 3 studenti neboli 4 % o další exkurze nebo přednášky zájem nemá, protože zastávají názoru, že jich je dostatek (viz Graf 16).

Graf 16: Zájem o více exkurzí, přednášek



Zdroj: Vlastní zpracování

14. Otázka: V jaké oblasti byste chtěl/a dostat více informací prostřednictvím přednášek, individuálního poradenství?

Dvanáctá otázka byla jediná otevřená otázka v celém dotazníku. Studenti měli napsat oblast, o které jim chybí informace a chtěli by se o ní více dozvědět. Vybrala jsem nejčastěji se opakující odpovědi.

„Přihlášení na VŠ, trh práce, finanční gramotnost.“

„Jak se uplatit na trhu práce a dostatečné informace, co pro to musím udělat.“

„Jak si vybrat správnou VŠ.“

„Finanční gramotnost.“

„Jak zvládnout přijímací zkoušky na VŠ.“

„Důkladně vysvětlit všechny informace o VŠ, včetně cen, spokojenosti studentů VŠ, co mohu vše dělat po vystudování daných oborů po střední i vysoké škole.“

„Ohledně přípravy na VŠ a přijímacího řízení, ubytování a strava studentů, jak se lze připravovat na přijímací řízení, a hlavně vysvětlit, jak to funguje na VŠ a rozdíl mezi VŠ a SŠ př. volitelné předměty, jiné vyuč. dny apod.“

„Jak nejlépe poznat sám sebe a své zájmy.“

„Jak najít volné pracovní pozice.“

„Co dělat, když nezvládneme maturitu.“

„Zda se mi VŠ vůbec vyplatí např. s tím že student by rád začal podnikat.“

„O studiu v zahraničí, o dalších povolání (jiných než pedagogických).“

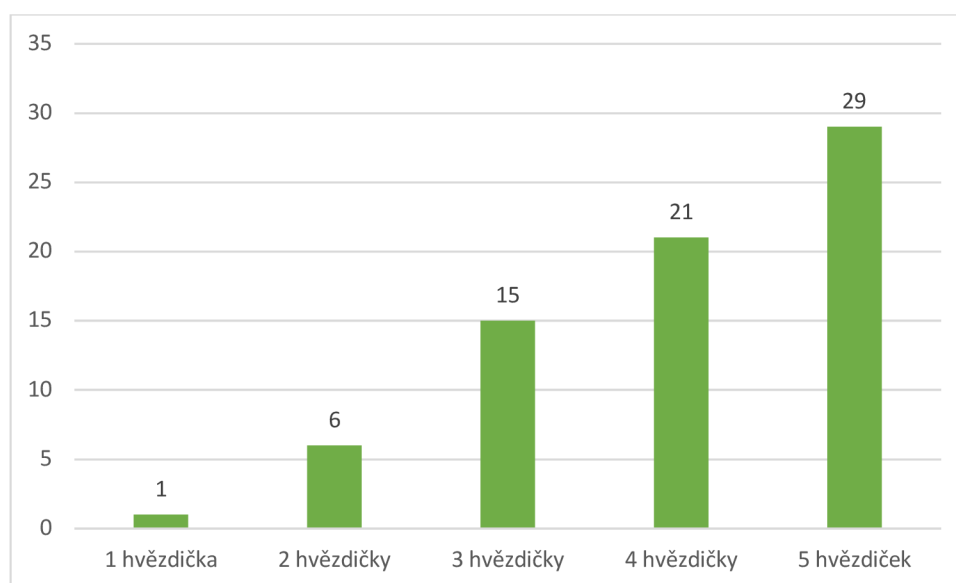
„Jak začít s prací.“

Druhá sekce dotazníku byla vytvořena, aby byly zjištěny potřeby studentů a typy aktivit o které mají studenti zájem v oblasti kariérového poradenství. Otázky byly vytvořené tak, aby ke každé oblasti žáci udělili určitý počet hvězdiček podle toho, jaký mají zájem o danou problematiku od jedné hvězdičky (zájem nemají vůbec) do pěti hvězdiček (zájem mají veliký).

15. Otázka: Jaké jsou Vaše možnosti pracovního uplatnění po vystudování této střední školy

V první oblasti je průměrný zájem 79,8 % neboli 3,99 hvězdičky. 69 % respondentů volilo čtvrtou nebo pátou hvězdičku. Jelikož je průměrný zájem vyšší než 50 %, tak studenti mají zájem, se o možnostech pracovního uplatnění po vystudování své školy dozvědět více (viz. Graf 17).

Graf 17: Možnosti pracovního uplatnění po vystudování

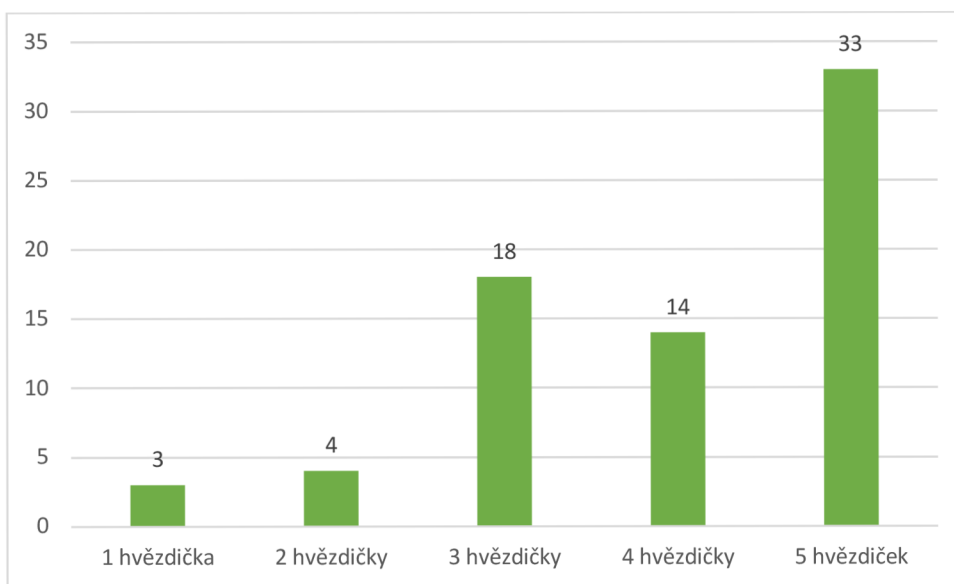


Zdroj: Vlastní zpracování

16. Otázka: Jak napsat životopis, motivační dopis

Průměrný zájem o aktivitu, jak napsat životopis či motivační dopis je 79,4 % neboli 3,97 hvězdiček. Opět je průměrný zájem vyšší, tudíž by se respondenti chtěli o tématu dozvědět více (viz Graf 18).

Graf 18: Jak napsat životopis, motivační dopis

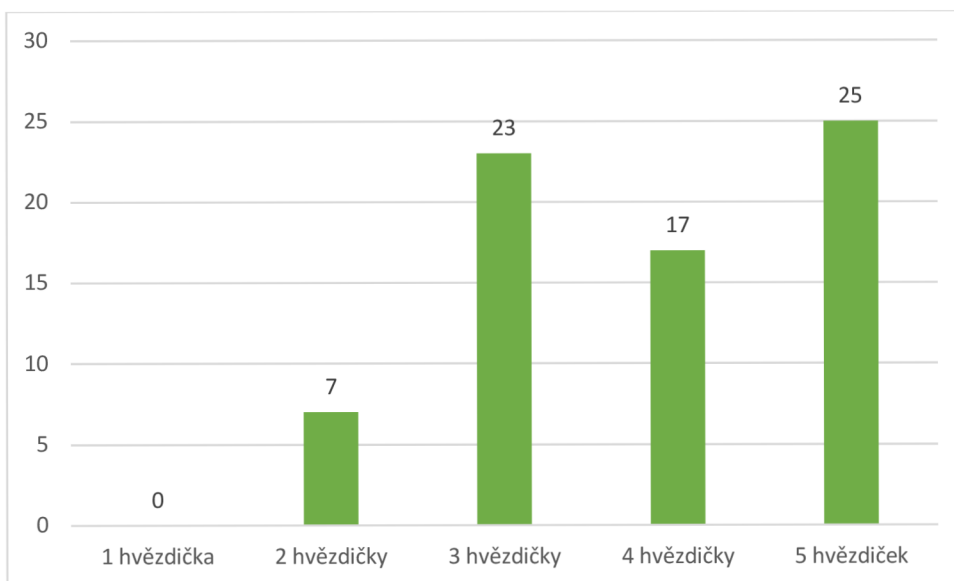


Zdroj: Vlastní zpracování

17. Otázka: O jaké kompetence mají zaměstnavatelé zájem

Průměrný zájem, aby se studenti dozvěděli, o jaké kompetence mají zaměstnavatelé zájem je. Přesněji to je 76,6 % neboli 3,83 hvězdiček (viz Graf 19).

Graf 19: O jaké kompetence mají zaměstnavatel zájem

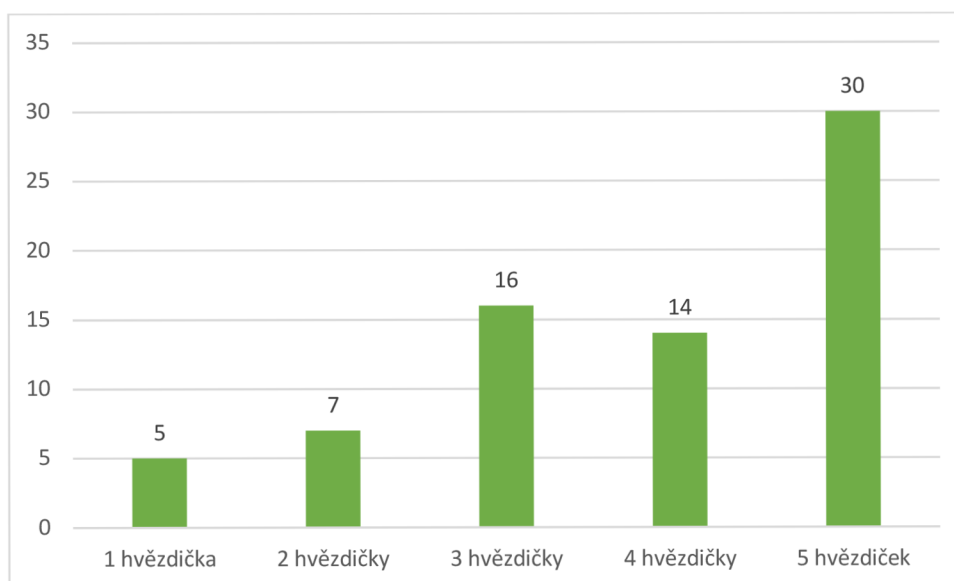


Zdroj: Vlastní zpracování

18. Otázka: Jaké jsou mé zájmy a ve kterých vynikám

Průměrný zájem studentů dozvědět se více o jejich zájmech, ve kterých vynikají (viz Graf 20), je 75,8 % neboli 3,79 hvězdiček. 61 % žáků hodnotilo téma mezi čtyřmi až pěti hvězdičkami.

Graf 20: Jaké jsou mé zájmy a ve kterých vynikám

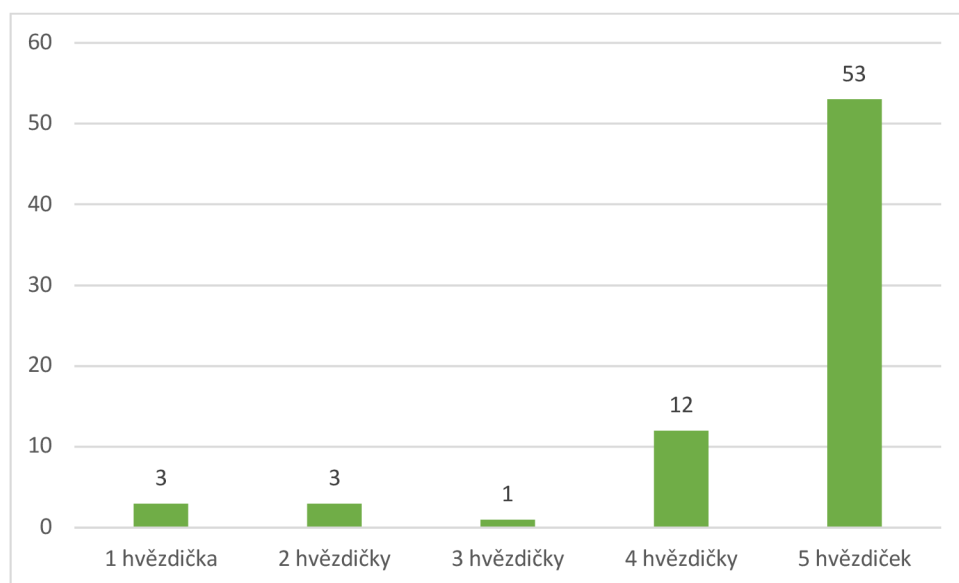


Zdroj: Vlastní zpracování

19. Otázka: Informace o vysokých školách (jak vyplnit přihlášku na VŠ, jak si vybrat VŠ)

O informacích o vysokých školách studenti projevili největší průměrný zájem neboli 90,2 % čili 4,51 hvězdiček. 90 % žáků volilo mezi dvěma maximálními odpověďmi. Zájem dozvědět se nové informace o vysokých školách studentů je vysoký (viz Graf 21).

Graf 21: Informace o vysokých školách

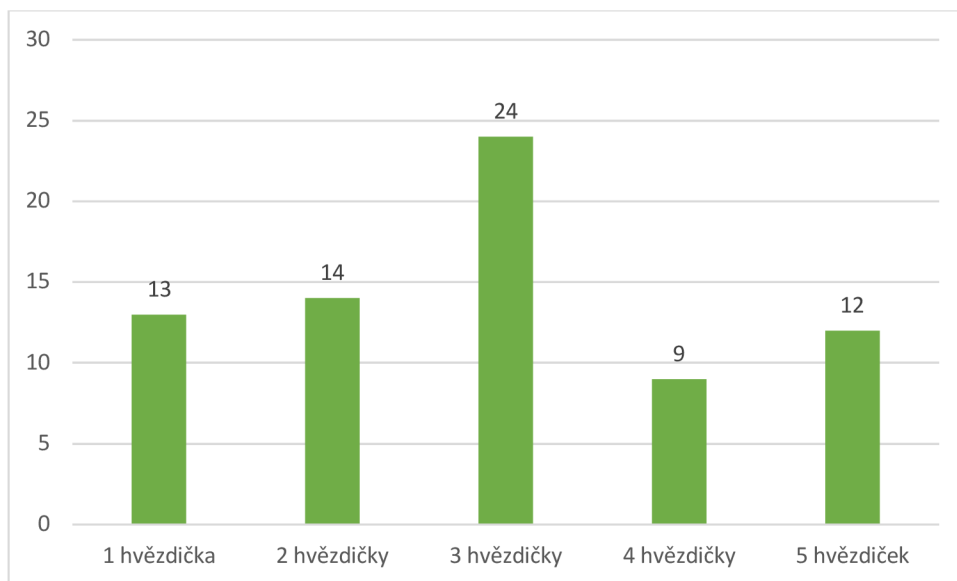


Zdroj: Vlastní zpracování

20. Otázka: Na jakou vysokou školu šli moji starší spolužáci z této školy

O tuto problematiku studenti projevili nejmenší zájem ze všech témat v tomto oddílu. Průměrný zájem je 58,0 %, ale dle grafu vidíme, že více se studenti nakláněli k jedné až třem hvězdičkám. Čtyři nebo pět hvězdiček zvolilo pouze 29 % respondentů (viz Graf 22).

Graf 22: Na jakou vysokou školu šli starší spolužáci

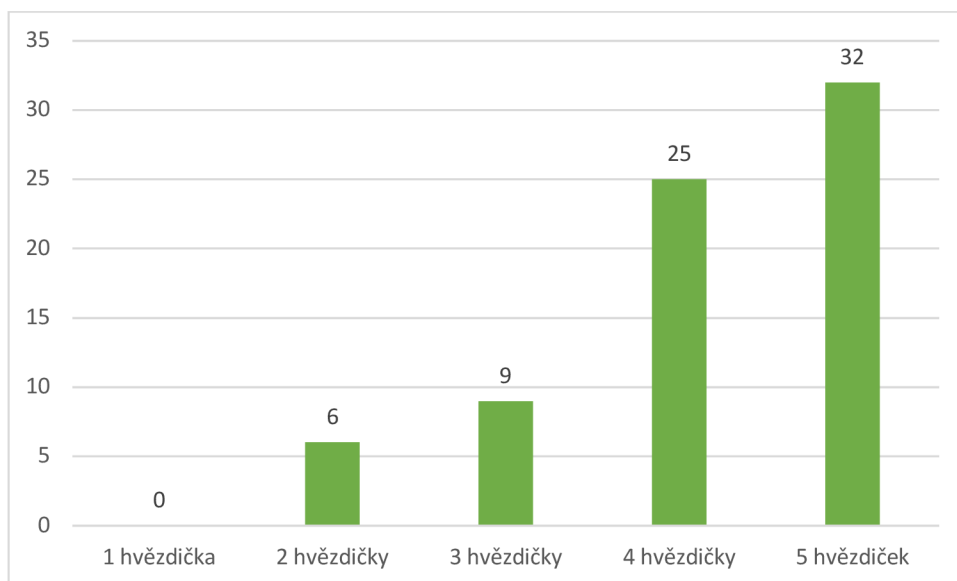


Zdroj: Vlastní zpracování

21. Otázka: Kde hledat informace o školách, povoláních

Průměrný zájem o tom, kde hledat informace o školách a povoláních je 83,0 %. 79 % studentů zvolilo 4 nebo 5 hvězdiček, což nasvědčuje, že žáci by chtěli poznat informační zdroje, kde hledat nové informace (viz Graf 23).

Graf 23: Kde hledat informace o školách, povoláních



Zdroj: Vlastní zpracování

10 Možné inovace a doporučení

Z rozhovoru s výchovnou poradkyní bylo zjištěno, že teď na kariérové poradenství není kvůli pandemii Covid - 19 dostatek času. Výchovná poradkyně zmínila, že musí upřednostňovat psychické problémy studentů, které vznikly za doby online výuky, a proto na kariérové poradenství není tolik času, který by si přála. Proto doporučuji přijmout alespoň na dobu určitou nového pedagoga s kvalifikací výchovného poradce, nebo nejlépe kariérového poradce, aby měl dostatek času se věnovat studentům a jejich kariérní dráze. Pokud by z finančního hlediska nebylo možné přijetí nového kolegy, doporučila bych propagovat možnost návštěvy informačního poradenského střediska pro volbu a změnu povolání.

Jelikož 47 % studentů by se rádo chtělo zúčastnit individuálního poradenství o budoucím vzdělávání/povolání doporučila bych větší propagaci možnosti individuální návštěvy výchovné poradkyně, ať už formou plakátu, vyvěšeného na nástěnce vedle rozvrhů, nebo zmínění třídního učitele v hodině o možnosti návštěvy poradce.

Dle preferencí studentů, zjištěných v dotazníkovém šetření, navrhuji přednášku výchovné poradkyně, kterou by mohli navštívit v aule všichni studenti ze 3. a 4. ročníků místo nematuritního předmětu. Přednáška by byla o tom, jak podat přihlášku na VŠ, jaký je rozdíl mezi SŠ a VŠ, jaký je studentský život na VŠ, kde je možnost se ubytovat a jak zacházet s financemi na VŠ. Na přednášku by mohl přijít jakýkoliv bývalý student, se kterým by se výchovná poradkyně domluvila a mohl by říct své zkušenosti o VŠ, bydlení v novém městě a celkově o studentském životě.

V otevřené otázce v dotazníku byla spousta názorů žáků, kteří nechtějí pokračovat ve studiu, nebo se bojí, že nezvládnou maturitu anebo by chtěli pracovat v zahraničí. Proto bych na konci prvního pololetí pro studenty 4. ročníků doporučila přednášku s odborníkem z informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání, jak a kde hledat práci, jak se uplatnit na trhu práce, jaké jsou možnosti studentů po absolvování školy.

Jako další inovaci bych navrhla besedu pro studenty 3. a 4. ročníků, místo nematuritního předmětu s pracovníky z personálního oddělení, aby žákům přiblížili,

o jaké kompetence mají zaměstnavatelé zájem, na jaké kompetence se oni, jako personalisté zaměřují, jak napsat správně životopis nebo motivační dopis, jak se připravit na pohovor, jak na něm uspět a kde hledat práci.

Jelikož studenti v dotazníkovém šetření projeví zájem, že by rádi dostali více rad, kde hledat informace o vysokých školách, nebo co dělat po vystudování střední školy, tak bych doporučila, na webových stránkách školy udělat rozcestník, který by studenty dovedl na stránku plnou odkazů, kde se mohou dozvědět více informací, které je zajímají. Webové stránky bych doporučila např. infoabslovnet.cz, jobs.cz, vysokeskoly.cz, europass.cz, profesiadays.cz, nsp.cz, kampungaturite.cz...

ZÁVĚR

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části. Teoretická část je rešerše literatury, která vysvětluje základní pojmy, teorie, průřezové téma Člověk a svět práce a jak by kariérové poradenství mělo na školách fungovat. V praktické části zjišťuji stav kariérového poradenství na střední odborné škole pomocí kvalitativního a kvantitativního šetření.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit stav kariérové poradenství na dané střední odborné škole. Pomocí kvantitativního a kvalitativního šetření bylo cíle dosaženo. Na výzkumné otázky, které byly předem stanovené, byly nalezeny odpovědi pomocí dotazníkového šetření a rozhovoru s výchovnou poradkyní.

Z rozhovoru bylo zjištěno, jak kariérové poradenství na škole funguje a jaké metody výchovná poradkyně využívá, realizuje základní aktivity jako jsou: besedy, exkurze a individuální poradenství. Výchovná poradkyně se aktivně zajímá o kariérní poradenství a snaží se studentům, co nejvíce pomoci při jejich rozhodování, bohužel není na kariérové poradenství tolik času, který by si přála, a proto jsem v inovacích doporučila škole přijetí kariérového poradce, který by měl dostatek času se žákům a jejich profesním rozhodováním věnovat.

Dotazník, který byl rozeslán studentům 3. a 4. ročníků odhalil, zda studenti znají kariérového poradce a jaké jsou jejich potřeby v oblasti kariérového poradenství a co jim na škole chybí v aktivitách pro jejich kariérní rozvoj. Studenti by chtěli získat více informací o vysokých školách, o jaké kompetence mají zaměstnavatelé zájem, jak psát motivační dopis a životopis a chtěli by více exkurzí ohledně dalšího studia. Pomocí výsledků dotazníkového šetření byly navrženy inovace a doporučení, které by mohli studentům pomoci v jejich rozhodování o své profesní kariéře.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

DAŇKOVÁ, Michaela. *Koučování: kdy, jak a proč: [rady pro všechny manažery]*. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2047-0.

HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj, 2012. Monografie (Konvoj). ISBN 978-80-7302-164-1.

HLAĎO, Petr., KVASKOVÁ Lucia., HLOUŠKOVÁ Lenka., LAZAROVÁ Bohumíra., JEŽEK Stanislav., JUHAŇÁK Libor a MACEK Petr. *Kariérová adaptabilita: její podoby, proměny, souvislosti a role v životě mladých dospělých procházejících středním odborným vzděláváním*. Brno: Masarykova univerzita, 2020. ISBN 978-80-210-9666-0.

HORSKÁ, Viola. *Koučování ve školní praxi*. Praha: Grada, 2009. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2450-8.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.

KNOTOVÁ, Dana. *Školní poradenství*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4502-2.

KOŠTÁLOVÁ, Helena a Markéta CUDLÍNOVÁ. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN 978-80-87993-01-9.

LUKŠÍK, Tomáš. *Poradenství: neuveřejněné přednášky*. Akademický rok 2020/2021. Česká zemědělská univerzita v Praze. Institut vzdělávání a poradenství.

MUHIČ, Jasmin. a kol. *Kariérové poradenství v České republice. Zpráva o stavu v roce 2010*. Praha: DZS, centrum Euroguidance, 2011. ISBN: 978-80-87335-29-1.

PATTON, Wendy a Mary MCMAHON. *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. ISBN 978-80-88153-04-7.

- PEAVY, R. Vance. *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. ISBN 978-80-87335-55-0.
- PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.
- PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.
- SLAVÍK, Milan a Jana ZOUNKOVÁ. *Poradenství: textová studijní opora*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. ISBN 978-80-213-2482-4.
- SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015. 160 s. ISBN 978-80-247-5092-7.
- SZEBESTOVÁ, Zdeňka a Mária BEZCHLEBOVÁ. *Průřezová témata ve výuce žáků odborných škol*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012. ISBN 978-80-87063-39-2.
- ŠTEFANOVIČ, Jozef. *Psychológia: Učeb. pre stred. zdrav. šk. 2.*, preprac. vyd. Martin, 1987.
- VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. Vydání druhé, doplněné a přepracované. Praha: Karolinum, 2012. 531 stran. ISBN 978-80-246-2153-1.
- VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

12. *Kariérové poradenství a informace*, Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). *Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání)* [online]. Copyright © 2001 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/eqavet/12-karierove-poradenstvi-a-informace>

4 *Klíčové kompetence – DIGIFOLIO. Domů - DIGIFOLIO* [online]. [cit. 30.06.2021]. Dostupné z: <https://digifolio.rvp.cz/view/view.php?id=10842>

72/2005 Sb. *Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 15.02.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>

BRABEC, Jan. KREISLOVÁ, Barbora a ZÁBRANOVÁ, Lucie. *Jak efektivně zavést kariérové poradenství do škol.* [online]. [8.9.2021]. Dostupné z: <http://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/metodicke-materialy/soubory/manualinfokarieraupraveno2.pdf>

edu.cz – *Jednotný portál vzdělávání* [online]. Copyright ©G [cit. 30.06.2021]. Dostupné z: https://www.edu.cz/wp-content/uploads/2020/08/75-41-E01_Pecovatelske_sluzby_2020_zari.pdf

EHLOVÁ, Marcela. *Školní poradenské služby na středních školách poskytované výchovnými poradci* [online]. [cit. 22.12.2021]. Dostupné z: <https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/67780/Článek%20Ehlová%20Pedagogika.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých.* Národní vzdělávací fond [online]. Copyright © [cit. 18.03.2022]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospele.pdf>

FRYČ, Jindřich. MATUŠKOVÁ, Zuzana. KATZOVÁ, Pavla a kol. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+.* [online]. [8.9.2021]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/54104/>

HLAĎO, Petr a Petra DRAHOŇOVSKÁ. *Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků i jejich rodičů*, Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání) [online]. Copyright © [cit. 16.08.2021]. Dostupné

z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/KP_Volba_zaci_rodice_pro_www.pdf

Informační systém [online]. Copyright ©a [cit. 02.08.2021]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/fsp/podzim2008/d015/PDS_metody.pdf

Jak rozumět konceptu Průmysl 4.0. Svaz průmyslu a dopravy České Republiky [online]. Copyright © Copyright [cit. 26.05.2021]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/z-hospodarske-politiky/12973-jak-rozumet-konceptu-prumysl-4-0>

Jaké kompetence u absolventů očekávají zaměstnavatelé v sektoru informací, financí a vzdělávání | Infoabsolvent.cz. Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce | Infoabsolvent.cz [online] [10.7.2021]. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-18/Jake-kompetence-u-absolventu-ocekavaji-/26>

Kariérové poradenství | Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola. Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola [online]. Copyright © 2015, INFO KARIÉRA [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: <https://www.infokariera.cz/karierove-poradenstvi>

Kariérové poradenství, MŠMT ČR. MŠMT ČR [online]. Copyright ©2013 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

Kariérové poradenství: Příručka pro tvůrce politiky [online]. Dům zahraničních služeb Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ve spolupráci s Národním ústavem pro odborné vzdělávání, 2009 [cit. 2022-03-15]. ISBN 978-80-87335-00-0. Dostupné z: https://books.google.cz/books?id=3TdcaSnz-T4C&pg=RA3-PR2&dq=kariérové+poradenstv%C3%AD&hl=cs&sa=X&ved=2ahUKEwjD38bPpO_vAhXLIYsKHfIKCfUQ6AEwBXoECAYQAg#v=onepage&q&f=false

Kompetence, ManagementMania.com. [online]. Copyright © 2011 [cit. 30.06.2021].
Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/kompetence>

LANGER, Tomáš. *Techniky skupinového poradenství*. [online] [2.8.2021]
Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf

Markéta: Hard a soft skills > Kariérko.cz. Úvodní stránka > Kariérko.cz [online]
[11.7.2021]. Dostupné z: <https://karierko.cz/clanek/clanek-ocima-studentu/marketa-hard-a-soft-skills/>

Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. Copyright © [cit. 31.10.2021]. Dostupné
z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/658713/priloha001.pdf>

Myfuture. Australia's National Career Information Service. [online]. [1.3.2022].
Dostupné z: <https://myfuture.edu.au/career-articles/details/what-are-employability-skills>

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání 78 – 42 – M/03 Pedagogické lyceum
[online]. Karlovy Vary: MŠMT, 2010 [cit. 2021-06-10]. Dostupné z:
[https://www.pedgym-](https://www.pedgym-kv.cz/images/soubory/RVP_7842M03_Pedagogicke_lyceum.pdf)
[kv.cz/images/soubory/RVP_7842M03_Pedagogicke_lyceum.pdf](https://www.pedgym-kv.cz/images/soubory/RVP_7842M03_Pedagogicke_lyceum.pdf)

Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání,
Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání).
[online]. Copyright © 2001 [cit. 08.02.2022]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/p-](http://www.nuv.cz/p-kap/rozvoj-karieroveho-poradenstvi)
[kap/rozvoj-karieroveho-poradenstvi](http://www.nuv.cz/p-kap/rozvoj-karieroveho-poradenstvi)

Rozvoj kariérového poradenství včetně předčasných odchodů ze vzdělání, Národní
pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání) [online].
Copyright © [cit. 02.08.2021]. Dostupné
z: [http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/Karipo_IV_podrobne_pojeti_oblast](http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/Karipo_IV_podrobne_pojeti_oblasti_intervence.pdf)
[i_intervence.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/Karipo_IV_podrobne_pojeti_oblasti_intervence.pdf)

Soft Skills: What Are They?. The Balance Careers [online] [11.7.2021]. Dostupné
z: <https://www.thebalancecareers.com/what-are-soft-skills-2060852>

Střední pedagogická škola, gymnázium a vyšší odborná škola Karlovy Vary, příspěvková organizace | AtlasŠkolství.cz. Vysoké školy, střední školy, ZŠ a jazykové
školy v celé ČR [online]. Copyright © P.F. art, spol. s r. o. [cit. 05.01.2022]. Dostupné

z: <https://www.atlasskolstvi.cz/ss428-stredni-pedagogicka-skola-gymnazium-a-vyssi-odborna-skola-karlovy-vary-prispevkova-organizace>

Školská poradenská zařízení (ŠPZ), Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání) [online]. Copyright © [cit. 17.08.2021]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/pedagogicko-psychologicke-poradenstvi/skolska-poradenska-zarizeni>

ŠVP a učební plány – PEDGYM-KV. Vítejte - PEDGYM-KV [online]. [19.2.2022]. Dostupné z: <https://www.pedgym-kv.cz/index.php/skola/svp-a-ucebni-plany>

ÚLOVEC, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004–2013* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014 [cit. 10.7.2021]. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-93&NazevSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->

Výroční zpráva o činnosti školy ve školním roce 2018–2019. [online]. [7.3.2022]. Dostupné z: https://www.pedgym-kv.cz/images/dokumenty/Vyrocní_zprava_2018_2019.pdf

Zaměstnavatelé požadují od zaměstnanců schopnost týmové práce, komunikaci a spolehlivost, Národní ústav odborného vzdělávání. Národní ústav odborného vzdělávání [online]. Copyright © 2008 QCM [cit. 11.07.2021]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/kurikulum/zamestnavatele-pozaduji-od-zamestnancu-schopnost-tymove>

Žáci přistupují ke své budoucnosti zodpovědně, Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání) [online]. Copyright © [cit. 17.08.2021]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vystupy/zaci-pristupuji-ke-sve-budoucnosti-zodpovedne>

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obrázek 1: Překážky volby povolání	25
Graf 1: Hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí zaměstnavateli	16
Graf 2: Vliv na kariérní rozhodování adolescentů	24
Graf 3: Problémy v oblasti výchovného poradenství	32
Graf 4: Ročníkové zastoupení	43
Graf 5: Oborové zastoupení	44
Graf 6: Za kým by studenti šli pro radu ohledně budoucího povolání	44
Graf 7: Jméno výchovného poradce	45
Graf 8: Od koho již studenti dostali rady ohledně budoucího povolání	46
Graf 9: Účast individuálního poradenství studentů ve škole	47
Graf 10: Zájem o účast individuálního poradenství na škole	48
Graf 11: Vyplňování osobnostních testů zájmů	49
Graf 12: Zájem o vyplnění osobnostních testů zájmů	50
Graf 13: Účast na besedě s odborníkem	50
Graf 14: Účast na přednáškách se zaměstnavateli	51
Graf 15: Účast na exkurzích do firem	52
Graf 16: Zájem o více exkurzí, přednášek	53
Graf 17: Možnosti pracovního uplatnění po vystudování	54
Graf 18: Jak napsat životopis, motivační dopis	55
Graf 19: O jaké kompetence mají zaměstnavatel zájem	56
Graf 20: Jaké jsou mé zájmy a ve kterých vynikám	56
Graf 21: Informace o vysokých školách	57
Graf 22: Na jakou vysokou školu šli starší spolužáci	58
Graf 23: Kde hledat informace o školách, povoláních	58

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Otázky pro výchovnou poradkyni

Příloha č. 2 - Vzor dotazníku

PŘÍLOHA Č. 1

Otázky pro výchovnou poradkyni

Otázky pro výchovnou poradkyni

1. Jak dlouho vykonáváte kariérové poradenství?
2. Máte nějaké speciální vzdělání k vykonávání kariérového poradenství?
3. Vzděláváte se průběžně popřípadě kde hledáte informace o kariérovém poradenství, metodách apod.?
4. V jakém ročníku doporučujete/realizujete kariérové poradenství?
5. Propagujete/nabízíte žákům kariérové poradenství, pokud ano jak?
6. Zasahuje vedení do kariérového poradenství, pokud ano jak?
7. Spolupracujete i s dalšími učiteli ve škole?
8. Probíhá ve škole skupinové poradenství a v jaké formě?
9. O jaké aktivity mají žáci zájem během individuálního poradenství?
10. S jakým problémem za Vámi studenti nejčastěji přicházejí?
11. Jak přesně probíhá individuální poradenství?
12. Kolik přibližně žáků přijde na individuální poradenství?
13. Udržujete kontakt s bývalými studenty, zvete si je do školy jako příklady, kam mohou pokračovat stávající studenti?
14. Máte nějaké materiály/strategie/dokumenty podle kterých postupujete během poradenství?
15. Spolupracujete s nějakým externím odborníkem/institucí?
16. Je něco, co byste k poradenství potřebovala a na škole to není?
17. Nebylo by lepší, kdyby zde byl samotný kariérový poradce?

PŘÍLOHA Č. 2

Vzor dotazníku

Kariérové poradenství na Vaší škole

Dobrý den, jmenuji si Aneta Tesařová a jsem bývalou studentkou vaší školy. Studuji třetí ročník oboru poradenství v odborném vzdělávání na ČZU. Píši bakalářskou práci na téma Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání a vyplněním tohoto dotazníku mi velice pomůžete :). Otázky jsou zcela ANONYMNÍ a dotazník máte za 5 minut hotový. Předem děkuji za vyplnění pravdivých informací.

1. V jakém jste ročníku?

3. ročník

4. ročník

2. Jaký obor studujete?

Pedagogické lyceum

Předškolní a mimoškolní pedagogika

Sociální činnost

Gymnázium se zaměřením na TV

3. Na koho byste se obrátil/a ohledně rady s Vaším budoucím povoláním?

Označte jednu či více odpovědí

Třídní učitel

Učitel

Výchovný poradce ve škole

Rodiče

Kamarádi

Příbuzní

Zaměstnavatelé v rámci brigády

Spolužáci

4. Víte, kdo je na Vaší škole výchovný poradce?

Mgr. Týnková

Mgr. X

Mgr. Y

5. Od koho jste již dostal/a nějaké rady ohledně vašeho budoucího povolání?

Označte jednu či více odpovědí

Třídní učitel

Učitel

Výchovný poradce ve škole

Rodiče

Kamarádi

Příbuzní

Zaměstnavatelé v rámci brigády

Spolužáci

6. Zúčastnil/a jste se někdy ve Vaší škole individuálního poradenství/konzultace ohledně Vašeho budoucího vzdělávání/povolání?

individuální poradenství = Vy a učitel, samostatná konzultace, rozhovor s výchovným poradcem

ANO

NE

Pokud respondent odpověděl „NE“, byl přesměrovaný na otázku:

7. Chtěl/a byste se účastnit individuálního poradenství na Vaší škole?

individuální poradenství = Vy a učitel, samostatná konzultace, rozhovor s výchovným poradcem

ANO

NE

8. Dělal/a jste někdy ve škole osobnostní test, který Vám pomůže odhalit Vaše zájmy či jiné testy, které souvisí s Vaším budoucím vzděláváním/povoláním?

ANO

NE

Pokud respondent odpověděl „NE“, byl přesměrovaný na otázku:

9. Měl/a byste zájem si ve škole vyplnit osobnostní test, který Vám pomůže odhalit Vaše zájmy či jiné testy, které souvisí s Vaším budoucím vzděláváním/povoláním?

ANO

NE

10. Zúčastnil/a jste se někdy na Vaší škole besedy s odborníkem?

ANO

NE

11. Zúčastnil/a jste se někdy na Vaší škole přednášek se zaměstnavateli?

ANO

NE

12. Zúčastnil/a jste se někdy s Vaší školou exkurze do firem?

ANO

NE

13. Chtěl/a byste na Vaší škole více přednášek, exkurzí ohledně Vašich možností dalšího studia?

ANO

NE

14. V jaké oblasti byste chtěl/a dostat více informací prostřednictvím přednášek, individuálního poradenství?

Např. Jak se přihlásit na VŠ, jak se uplatnit na trhu práce...

.....

Na škále od 1 do 5 udělte, o kterém tématu byste se chtěli dozvědět více

15. Jaké jsou Vaše možnosti pracovního uplatnění po vystudování této střední školy

1 - zájem nemám vůbec

5 - zájem mám veliký



16. Jak napsat životopis, motivační dopis

1 - zájem nemám vůbec

5 - zájem mám veliký



17. O jaké kompetence mají zaměstnavatelé zájem

1 - zájem nemám vůbec

5 - zájem mám veliký



18. Jaké jsou mé zájmy a ve kterých vynikám

1 - zájem nemám vůbec

5 - zájem mám veliký



6. Informace o vysokých školách (jak vyplnit přihlášku na VŠ, jak si vybrat VŠ)

1 - zájem nemám vůbec

5 - zájem mám veliký



7. Na jakou vysokou školu šli moji starší spolužáci z této školy

1 - zájem nemám vůbec

5 - zájem mám veliký



8. Kde hledat informace o školách, povoláních

1 - zájem nemám vůbec

5 - zájem mám veliký

