

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra profesního a personálního rozvoje**



**Česká  
zemědělská  
univerzita  
v Praze**

**Zkušenosti žáků středních odborných škol s kariérovým  
poradenstvím**

**Bakalářská práce**

**Autor: Michaela Cipiková, DiS.**

**Vedoucí práce: Mgr. Jiří Votava, Ph.D.**

**2023**

# **Zadávací list**

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zkušenosti žáků středních odborných škol s kariérovým poradenstvím“ 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.

Ve Štětí, dne

---

Michaela Cipiková, DiS.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych poděkovala Mgr. Jiřímu Votavovy, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce. Děkuji za veškeré podnětné připomínky, rady a zpětnou vazbu. Děkuji také všem respondentům, kteří mi poskytli informace ke zpracování výzkumného šetření a pedagogickým pracovníkům, díky kterým bylo možné dotazníkové šetření rozmístit mezi respondenty.



## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá zkušenostmi žáků středních odborných škol s kariérovým poradenstvím. Práce je rozdělena do několika kapitol. Teoretická část rozebírá kariérové poradenství a jeho systém v České republice, popisuje základní Desatero kariérového poradenství. Dále se zabývá kariérovým poradenstvím na středních odborných školách, včetně popisu Integrovaného systému kariérového poradenství a představení Strategie vzdělávací politiky 2030+. Teoretická část dále představuje školská poradenská zařízení a Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR. Popisuje kariérového poradce a jeho činnost, formy a metody, které se využívají v kariérovém poradenství a objasňuje pojem absolventů středních odborných škol.

Empirická část ve své podstatě navazuje na teoretickou část – tedy soustřeďuje se na zkušenosti žáků středních odborných škol s kariérovým poradenstvím a získává informace, zda studenti mají představu o tom, co to kariérové poradenství je. V první fázi popisuje charakteristiku výzkumného problému, cíl výzkumu a použitou metodu k vyhodnocení šetření. Následuje dotazníkové šetření a popis zkoumaného souboru. V konečné fázi znázorňuje a popisuje vyhodnocení dotazníkového šetření.

## **Klíčová slova**

kariérové poradenství, kariérový poradce, metody kariérového poradenství, střední odborné vzdělávání

## **Abstract**

The bachelor thesis deals with the experience of pupils of secondary vocational schools with career counseling. The thesis is divided into several chapters. The theoretical part discusses career guidance and its system in the Czech Republic, describes the basic Ten Commandments of Career Guidance. It also deals with career guidance at secondary vocational schools, including a description of the Integrated Career Guidance System and the introduction of the Strategy for Education Policy 2030+. The theoretical part also presents school guidance and counselling facilities and Information and Counselling Centres of the Labour Office of the Czech Republic. It describes the career counsellor and his activities, forms and methods that are used in career counseling and clarifies the concept of graduates of secondary vocational schools.

The empirical part is essentially linked to the theoretical part – it focuses on the experience of pupils of secondary vocational schools with career counselling and obtains information whether students have an idea of what career counselling is. In the first phase, it describes the characteristics of the research problem, the aim of the research and the method used to evaluate the investigation. This is followed by a questionnaire survey and a description of the examined set. In the final phase, it illustrates and describes the evaluation of the questionnaire survey.

## **Keywords**

career counselling, career counsellor, methods of career counselling, secondary vocational education

## OBSAH

ÚVOD .....	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1 Cíl a metodika .....	9
2 Kariérové poradenství .....	10
2.1 Systém kariérového poradenství v České republice .....	10
2.2 Desatero kariérového poradenství .....	11
3.1 Integrovaný systém kariérového poradenství .....	15
3.2 Strategie vzdělávací politiky 2030+ .....	18
3.2.1 Základní pojmy .....	18
3.2.2 Strategické cíle .....	19
3.2.3 Strategické linie .....	20
3.3 Školská poradenská zařízení .....	22
3.3.1 Pedagogicko-psychologické poradny .....	22
3.3.2 Speciálně pedagogická centra .....	23
3.3.3 Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR .....	24
4 Kariérový poradce .....	25
5 Formy a metody kariérového poradenství .....	28
5.1 Formy kariérového poradenství .....	28
5.1.1 Individuální a skupinové poradenství .....	28
5.1.2 Osobní a online poradenství .....	30
5.2 Metody kariérového poradenství .....	30
6 Absolventi středních odborných škol .....	32
PRAKTICKÁ ČÁST	
7 Charakteristika výzkumného problému .....	35
7.1 Cíl výzkumu .....	35
7.2 Popis použité metody .....	35

8 Dotazníkové šetření .....	36
8.1 Výzkumné otázky .....	36
8.2 Popis zkoumaného souboru .....	37
8.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	38
9 Vlastní doporučení .....	60
ZÁVĚR .....	61
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	62
SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ .....	65
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	65
SEZNAM GRAFŮ .....	65
SEZNAM ZKRATEK .....	67
SEZNAM PŘÍLOH.....	68
PŘÍLOHY	

## ÚVOD

Kariérové poradenství je téma, které je v současné době čím dál více probíráno. Jedná se o téma, které jistým způsobem ovlivňuje každého z nás. Ať se jedná o jakýsi sociální status či životní spokojenost. Jedná se o proces, díky kterému má každý jedinec možnost v průběhu svého celého života poznávat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy.

Tato práce se zabývá tématem kariérového poradenství, tedy přesněji kariérovým poradenstvím na středních odborných školách. Toto téma jsem si zvolila, jelikož se domnívám, že pro studenty středních škol je tato oblast velmi důležitá. Na studenty se mnohdy kladou velké nároky na výběr dalšího vzdělávání a životní volby, bohužel ne vždy je každý jedinec na tuto volbu v adolescentním věku připraven. V dnešní době se začínají kariéroví poradci objevovat i na mnoha středních školách, a proto je důležité jedince informovat o tom, že je možné si k nim přijít pro radu a pomoc. Což mnoho studentů ve věku adolescence skutečně nedokáže – tedy přijít a říct si o pomoc.

Tato práce se snaží zaměřit na to, jak kariérové poradenství vypadá, a jak by mělo na středních odborných školách vypadat z pohledu studentů. Cílem práce je zjistit, jaké jsou zkušenosti žáků středních odborných škol s kariérovým poradenstvím a jakým způsobem je možné jejich případné nedostatky a očekávání co nejlépe naplnit.

Teoretická část je členěna do šesti kapitol. První kapitola popisuje cíl a metodiku bakalářské práce. Druhá kapitola popisuje kariéru a kariérové poradenství. Třetí část se zabývá kariérovým poradenstvím na středních odborných školách. Tato část se dále rozděluje na popis školských poradenských pracovišť. Čtvrtá část definuje pojem kariérový poradce. Další kapitola se zaměřuje na formy a metody kariérového poradenství a poslední kapitola popisuje absolventy středních odborných škol.

Empirická část ve své podstatě navazuje na teoretickou část – tedy soustřeďuje se na zkušenosti žáků středních odborných škol s kariérovým poradenstvím a získává informace, zda studenti mají představu o tom, co to kariérové poradenství je, případně zda tuší, kdo je kariérovým poradcem na jejich škole. Empirická část v prvním bodě charakterizuje výzkumný problém, cíl problému a popisuje použitou metodu. Druhá část se zaměřuje na samotné dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo navrhnout opatření pro zlepšení fungování kariérového poradenství. V bakalářské práci bylo provedeno empirické šetření zkušeností žáků středních odborných škol s kariérovým poradenstvím, byly stanoveny oblasti či témata, kterým se nevěnuje dostatečná pozornost, a byla navržena opatření pro zlepšení situace.

V praktické části bakalářské práce byla hledána odpověď na otázku, jaké mají žáci zkušenosti v kariérovém poradenství a představy o jeho fungování, v jakých oblastech očekávají podporu svého kariérového vývoje a kam směřují po ukončení střední školy. Výzkumný vzorek tvořili žáci středních odborných škol v oborech vzdělávání s maturitní zkouškou. Metodou sběru dat byl dotazník vytvořený v projektu Návrh a implementace konceptu a metodiky “career learning“ v odborném vzdělávání, který byl upraven v souladu s cíli práce. Na základě získaných informací a jejich interpretace byla navržena opatření pro zlepšení situace kariérového poradenství na zkoumaných středních školách.

## **2 Kariérové poradenství**

Kariéru lze chápat v užším slova smyslu a v prvotní fázi jako volbu povolání. V širším slova smyslu se jedná o celou životní dráhu člověka. Například Bělohlávek (1994, s. 11) popisuje kariéru jako celoživotní dráhu životem se zaměřením především na profesionální část života, ve které jedinec získává nové zkušenosti a realizuje svůj potenciál.

Samotná definice pojmu kariérového poradenství je velmi náročná a často i sporná, jelikož v současné době lze nalézt velké množství definic sestavených výzkumníky, kteří se touto otázkou zabývají. Z tohoto důvodu není možné používat pouze jednu definici. Na problematiku s vymezením pojmu kariérového poradenství upozorňuje řada odborníků.

Velký podíl na odlišnost názorů komplikuje skutečnost, že v České republice lze s pojmem kariérové poradenství spojovat termíny poradenství pro volbu povolání, profesní poradenství a mnoho dalších. I přes to, že se jedná o podobné či příbuzné pojmy a mohou tedy prvotně působit stejným dojmem, v praxi tomu tak ovšem není. Každý z těchto pojmů definuje odlišné zaměření v rámci poradenství.

Kariérové poradenství lze poskytovat jednak individuální formou, tak i formou skupinového poradenství. Služby kariérového poradenství jsou nabízeny organizacemi i jednotlivci. Kariérové poradenství je nabízeno jednak v rámci školství, kam lze zařadit například výchovné poradce, pedagogicko-psychologické poradny, školní psychology, středoškolské poradny, vysokoškolská kariévní centra a podobně. Dále lze kariérové poradenství nabízet v rámci zaměstnání a sociálních věcí, tedy formou úřadů práce. V neposlední řadě lze tuto službu nabízet také v soukromé sféře. (Svobodová 2015, s. 11)

### **2.1 Systém kariérového poradenství v České republice**

V České republice lze kariérové poradenství poskytovat prostřednictvím dvou systémů. První systém spadá do resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, které se zaměřuje především na pomoc žákům, studentům a případně jejich rodičům při volbě dalšího vzdělávání či při volbě povolání a vstupu na trh práce. V resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je kariérové poradenství poskytováno na základě vyhlášky, přičemž poradenští pracovníci působí přímo na školách v rámci školních poradenských pracovišť.

Druhý systém spadá pod resort Ministerstva práce a sociálních věcí, který se orientuje především na oblasti související s optimální volbou povolání, změnou povolání či kvalifikací. Dále se orientuje na oblasti týkající se ztráty zaměstnání a jeho znovuzískání. Kariérové poradenství v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí je poskytováno prostřednictvím Informačních a poradenských středisek při úřadech práce.

Kariérové poradenství je tedy poskytováno v rámci dvou rozdílných systémů, avšak je zřejmé, že je zde možné nalézt shodu. Jedná se o snahu pomáhat žákům, studentům, ale i jednotlivcům při výběru profesní dráhy. (Hlad'o 2012, s. 50)

## **2.2 Desatero kariérového poradenství**

Každý, kdo se chce stát poradcem a tím vstoupit do procesu kariérového poradenství, by si měl uvědomit, že je potřeba ctít a respektovat etický a profesní kodex. V poradenství sice není přesně stanoven kodex, kterým by se poradci měli řídit, avšak každý poradce by měl být schopen ujasnit si, jak bude ke klientovi přistupovat.

V kariérovém poradenství by měl poradce plnit roli průvodce, který klientovi klade otázky a vzbuzuje v něm motivaci k nalezení odpovědí. Prostřednictvím otevřených otázek a předchozích zkušeností se klient posouvá k novému přístupu života. Z tohoto důvodu je velmi důležité uvědomit si, že každá zkušenost, jak pozitivní, tak i negativní má schopnost posunout jednotlivce vpřed. Je třeba brát na vědomí, že pochybovat je součástí procesu učení. Důležitým bodem je uvědomění si, že chyba má mnohdy větší a hlubší potenciál pro vývoj jednotlivce než „správné“ odpovědi. Strádal a kol. (2013, s. 36-37) sepsali základní pravidla kariérového poradenství, která mohou sloužit jako základní odraz vztahu kariérového poradce a klienta. Tento soubor by měl představovat návrh optimálního stavu.



### **1. Klient (žák) hledá, objevuje, rozhoduje se**

Kariérové poradenství má směřovat k tomu, aby se klient (žák) rozhodl sám. Jeho cílem by nemělo být jen doporučení profesních a vzdělávacích možností, ale především vedení klienta při vlastním objevování.

### **2. Škola by měla hrát v kariérovém poradenství pro mládež hlavní roli**

Ze všech poradenských subjektů je škola žákovi nejbližší. Škola by měla představovat první linii kariérového poradenství. Ostatní poradenské subjekty by svou činností měly na poradenství ve školských zařízeních navazovat.

### **3. Kariérové poradenství ve škole by mělo být provázáno se vzděláváním**

Předmětem vzdělávání by mělo být především:

- motivace k přemýšlení o otázkách svého budoucího života,
- sebepoznání,
- orientace ve světě práce,
- schopnost vyhledávání informací a jejich hodnocení.

### **4. Kariérové poradenství ve škole by mělo být svébytným uceleným okruhem činností odlišených od výchovného poradenství**

- kariérové poradenství se svým obsahem významně odlišuje od výchovného poradenství,
- kariérové poradenství nemůže provádět jen výchovný poradce, ale tým pedagogů.

### **5. Kariérové poradenství ve školství by mělo mít svého hlavního koordinátora**

Náplň práce koordinátora by měla především obsahovat:

- metodickou a informační podporu třídních učitelů v otázkách volby studia,
- komunikaci s jinými poradenskými subjekty,
- zajišťování skupinových návštěv na IPS ÚP ČR,
- komunikaci s rodiči a poradenství pro rodiče,
- zajišťování propagace služeb kariérového poradenství.

## **6. Kariérové poradenství ve škole by mělo směřovat k rodičům**

- kariérové poradenství by mělo být k dispozici rodičům řešícím problémy dalšího studia dětí,
- pomáhat jim při hledání vhodného vzdělávání,
- pomáhat v motivování dětí k volbě povolání a při hledání vhodných informačních zdrojů.

## **7. Kariérové poradenství v IPS Úřadu práce je nezastupitelná**

- poradenství by mělo zohledňovat možnosti profesního uplatnění,
- role IPS ÚP ČR by neměla utrpět zužováním agendy Úřadu práce ČR,
- osvědčenou formou je skupinové poradenství pro každou třídu, nejlépe v průběhu osmého ročníku.

## **8. Pro zájemce by měly být k dispozici psychologické služby**

- psychodiagnostika studijních a profesních předpokladů,
- poradenství pro žáky se specifickými poruchami učení.

## **9. Služby kariérového poradenství by měly klientovi umožnit nekomplikovaný průchod**

- žádný poradce nesmí odmítnout klienta (za předpokladu, že není schopen poskytnout potřebnou podporu, měl by klientovi předat informace, který subjekt je schopen nutnou podporu poskytnout),
- součinnost jednotlivých poradenských subjektů vyžaduje vzájemnou informovanost.

## **10. Kariérové poradenství potřebuje systematickou centrální podporu**

Podpora by měla obsahovat tři základní složky:

- Podpora informační
  - soustředěna do jednoho komplexního systému,
  - doplněna o monitoring, hodnocení a doporučování dalších produktů.
- Podpora vzdělávací
  - e-learning pro základní know-how v jednotlivých tématech,
  - kurzy zaměřené na poradenské dovednosti, komunikaci či specifika klientů,
  - vysokoškolské vzdělávání pro kariérové poradce.
- Podpora metodická
  - pro práci s konkrétními produkty (informační, diagnostické),
  - pro vzdělávání kompetencí pro kariérové rozhodování,
  - pro specifika skupin klientů a podobně.

Tzv. „desatero“ Integrovaného systému kariérového poradenství napomáhá zohledňovat názory, pohledy a přístupy kariérového poradenství jednak z hlediska obsahového, ale i institucionálního. (Strádal a kol. 2013, s. 36-37)

### **3 Kariérové poradenství na středních odborných školách**

V minulosti bylo kariérové poradenství v souvislosti se středními školami nabízeno a realizováno především prostřednictvím výchovných poradců na školách. Postupem času se k činnostem výchovných poradců na školách začali objevovat také pozice kariérových poradců.

#### **3.1 Integrovaný systém kariérového poradenství**

V roce 2013 byl vydán Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství (ISKP), kde se objevil návrh na zlepšení fungování kariérového poradenství na školách s cílem vytvořit samostatnou pozici kariérového poradce, který by v rámci školství působil na školách. V návrhu (2013, s. 8) je brán zřetel na to, že škola by měla mít v kariérovém poradenství hlavní roli. Mělo by se tedy jednat o základní kariérové poradenství, které může ve školství využívat každý žák. Z tohoto faktu vyplývá i jeho náplň, která obsahuje mnoho bodů a doporučení. Jedná se například o vedení rozhovorů se žáky vedoucí k objevení jejich zájmů, poskytování informací o možnostech dalšího studia, pomoc při podávání přihlášek k dalšímu vzdělávání, při komunikaci s nimi a podobně.

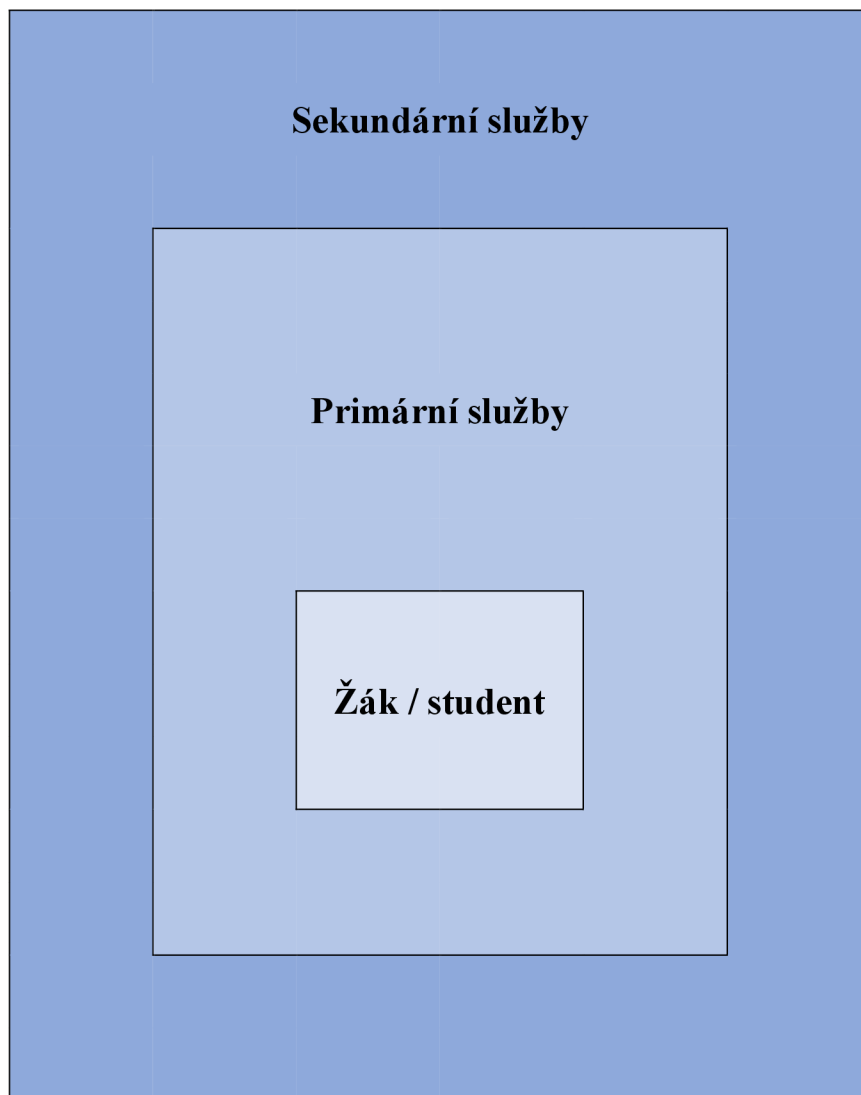
Kariérové poradenství na školách by mělo mít hlavního představitele a koordinátora jakožto hlavního kariérového poradce, kterým může být například výchovný poradce, zástupce ředitele školy, školní psycholog a podobně. Kariérové poradenství na středních odborných školách by mělo být dále podpořeno například besedami, kde by mohli vystupovat například úspěšní absolventi. Besedy by měly vést k posílení emocionální složky ve vzdělání.

Kariérové poradenství na středních odborných školách by mimo studentů mělo směřovat také i k rodičům. Jeho cílem by mělo být motivovat rodiče k rozumnému přístupu při vzdělávací a profesní volbě dítěte.

Škola má v kariérovém poradenství nezastupitelnou roli, jelikož by měla být žákovi nejbližší. Tyto služby by měly být dostupné kdykoliv a jakémukoliv žákovi a měly by vytvořit primární úroveň kariérového poradenství pro studenta. Na primární úroveň mohou poté navazovat úrovně sekundární, které jsou žáky využívány výběrově. Obě tyto úrovně by v konečném celku měly tvořit státem garantované služby kariérového poradenství přístupné všem žákům regionálního školství, viz ukázka č. 1.

*Ukázka č. 1: Státem garantované služby kariérového poradenství – základní verze*

Obrázek č. 1: Primární a sekundární služby – základní verze

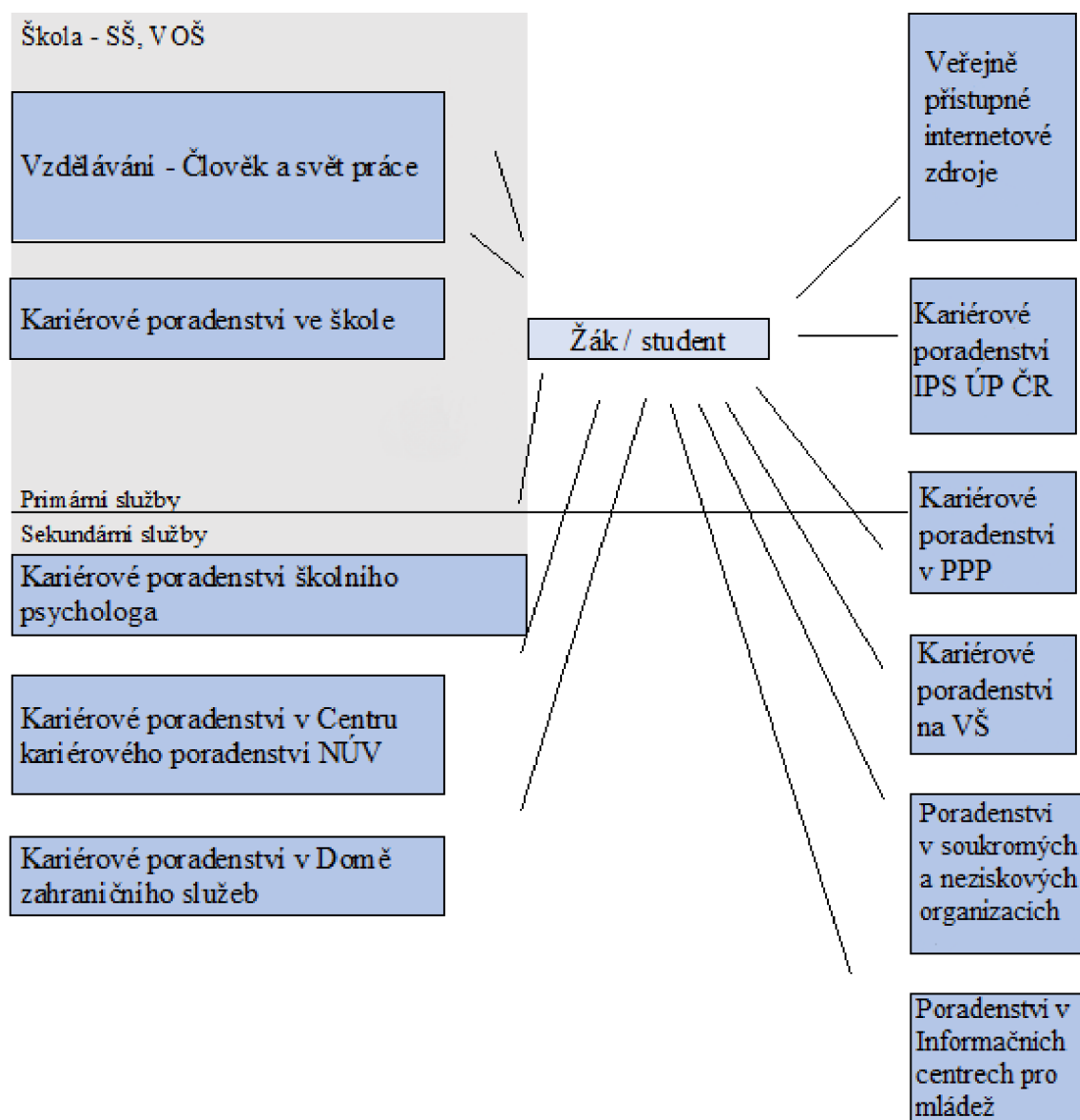


Zdroj: upraveno podle ISKP (2013, s. 17)

V přesnější a podrobnější verzi by měly mít služby kariérového poradenství primární a sekundární úroveň podobu viz ukázka č. 2.

*Ukázka č. 2 Státem garantované služby kariérového poradenství – podrobnější verze*

Obrázek č. 2: Primární a sekundární služby – podrobnější verze



Zdroj: upraveno podle ISKP (2013, s. 17)

## 3.2 Strategie vzdělávací politiky 2030+

Strategie vzdělávací politiky České republiky 2030+ je dokument, který navazuje na Strategii vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. Strategie má za cíl nejen připravit a zajistit vzdělávací systém ČR, ale i řešit problémy, které v českém školství vznikají a přetrvávají. Dokument v sobě zahrnuje body, které jsou potřeba řešit. Jedná se především o oblasti regionálního školství, zájmového a neformálního vzdělávání a celoživotního učení. Strategie 2030+ má dva hlavní cíle, které se zaměřují na proměnu obsahu vzdělávání a na snižování sociálních nerovností ve vzdělávání. Tyto cíle se zaměřují převážně na proměnu vzdělávání, řešení nerovností, podporu pedagogů, zvýšení odborných kapacit a vzájemné spolupráce. (Strategie 2030+ 2020, s. 9)

### 3.2.1 Základní pojmy

Z důvodu přesnosti a srozumitelnosti popisuje dokument Strategie 2030+ základní pojmy. Mezi základní pojmy se řadí učitel – pojem zahrnuje pedagogické pracovníky podle zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících; žák – pojem zahrnuje děti z mateřských, základních, středních a vyšších odborných škol; rodič – pojem zahrnuje zákonné zástupce dítěte/žáka; škola – pojem zahrnuje i školská zařízení.

Mezi rozšiřující pojmy dokument zařazuje a vysvětluje:

- Case management – jedná se o profesionální metodu sociální práce.
- Další vzdělávání – jedná se o vzdělávací aktivity, které nelze chápat jako počáteční vzdělávání.
- Disparita – jedná se o popis kvalitativních a kvantitativních rozdílů v poskytování vzdělávání v úrovni regionů a jednotlivých škol.
- Formální vzdělávání – jedná se o pojem, který se odehrává především ve školách a jeho prostřednictvím lze dosáhnout stupňů vzdělávání (jedná se o základní vzdělávání, střední vzdělávání, střední vzdělávání s výučním listem, střední vzdělávání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělávání na konzervatoři, vyšší odborné vzdělávání a vysokoškolské vzdělávání).
- Formativní hodnocení – jedná se o hodnocení průběžné, které poskytuje žákovi průběžné informace v rámci vzdělávacího procesu a směřuje ho k naplnění stanovených cílů.
- Gramotnost – jedná se o praktické uplatnění znalostí v životních situacích.

- Informální učení – jedná se o proces spontánního získávání znalostí, dovedností a schopností z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině a ve volném čase.
- Kompetence – jedná se o soubor znalostí, dovedností a postojů, které napomáhají k zvládnutí úkolů a situací, do kterých se jedinec dostává ve studiu, v práci i v osobním životě.
- Klíčové kompetence – jedná se o kompetence, které jedinec potřebuje k osobnímu rozvoji, zaměstnatelnosti, sociálnímu začlenění, udržitelnému způsobu života, zvládání životních nároků a podobně.
- Neformální vzdělávání – jedná se o rozvoj znalostí, dovedností a schopností v zařízeních zaměstnavatelů, v soukromých vzdělávacích institucích, ve školských zařízeních, v nestátních neziskových organizacích, uměleckých a jiných kulturních institucích a podobně.
- Pedagogický leader – jedná se o kompetentního pedagoga, který uznává hodnotu vzdělávání a je v souladu s trendy vývoje vzdělávací politiky. Tato osoba zná stav a potřeby školy a má představu o tom, kam směřovat její rozvoj.
- Servisní učení – jedná se o nejpokročilejší stadium zakotveného učení, kdy žáci v rámci výuky pomáhají při řešení problémů.
- Sumativní hodnocení – jedná se o finální hodnocení, které informuje o tom, co žák zvládl na konci určitého období (jedná se například o pololetí či ukončení stupně vzdělávání). (Strategie 2030+ 2020, s. 10–12)

### 3.2.2 Strategické cíle

*„Cílem vzdělávání v následující dekádě je základními a nepostradatelnými kompetencemi vybavená a motivovaný jedinec, který dokáže v co nejvyšší míře využít svůj potenciál v dynamicky se měnícím světě ve prospěch jak svého vlastního rozvoje, tak s ohledem na druhé a ve prospěch celé společnosti.“* (Strategie 2030+ 2020, s.16)

Jak již bylo zmíněno, Strategie 2030+ má dva hlavní cíle zaměřující na proměnu obsahu vzdělávání a na snižování sociálních nerovností ve vzdělávání. Strategický cíl 1 s názvem: Zaměřit vzdělávání více na získávání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život. Strategický cíl 2 nese název: Snižit nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnit maximální rozvoj potenciálu dětí, žáků a studentů.



Strategie zaměřit vzdělávání více na získání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život zahrnuje a popisuje cíle:

- proměny ve společnosti,
- proměny ve vzdělávání,
- inovace obsahu a způsobu vzdělávání,
- rozvoj digitálního vzdělávání,
- provzdušnění učiva,
- zapojení odborníků z praxe,
- kompetenční pojetí kurikula,
- formativní hodnocení,
- digitální technologie,
- občanské vzdělávání,
- ověřování.

Strategie snížit nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnění maximálního rozvoje potenciálu dětí, žáků a studentů zahrnuje a popisuje cíle:

- regionální disparity,
- společenské vzdělávání,
- individualizace výuky,
- pedagogické práce školy,
- vnější diferenciaci,
- zažít úspěch,
- předškolní vzdělávání,
- spolupráce s rodinou. (Strategie 2030+ 2020, s. 16-20)

### **3.2.3 Strategické linie**

Další kapitolou, kterou se dokument Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ zabývá jsou strategické linie. Celkem se jedná o pět strategických linií, kdy si každá strategie klade jiný cíl. Strategická linie 1: Proměna obsahu, způsobů a hodnocení vzdělávání; Strategická linie 2: Rovný přístup ke kvalitnímu vzdělávání; Strategická linie 3: Podpora pedagogických pracovníků; Strategická linie 4: Zvýšení odborných kapacit důvěry a vzájemné spolupráce; Strategická linie 5: Zvýšení financování a zajištění jeho stability. (Strategie 2030+ 2020, s. 22)

Strategická linie 1 si klade za cíl rozvíjet vzdělávací systém a popisuje následující:

- proměna obsahu, metod a forem vzdělávání,
- inovace ve vzdělávání,
- hodnocení ve vzdělávání,
- digitální vzdělávání,
- občanské vzdělávání,
- bezpeční prostředí ve školách, rozvoj participace a autonomie,
- odborné vzdělávání ve středních a vyšších odborných školách,
- neformální vzdělávání a celoživotní vzdělávání. (Strategie 2030+ 2020, s. 25-26)

Strategická linie 2 si klade za cíl posílení rovného přístupu ke vzdělávání a popisuje následující:

- omezení vnější diference školství,
- disparity a segregace,
- case-management a meziřesortní spolupráce. (Strategie 2030+ 2020, s. 43-44)

Strategická linie 3 se zaměřuje na to, aby školy byly schopny naplňovat potřeby žáků a komunit, což rozděluje následovně:

- systém komplexní profesní přípravy a podpory,
- podpora pedagogické práce škol. (Strategie 2030+ 2020, s. 51-52)

Strategická linie 4 si klade za cíl zvýšení odborných kapacit důvěry a vzájemné spolupráce:

- koncentrace odborných kapacit,
- lepší využití a zvýšení relevance a kvality vzdělávacího výzkumu,
- snižování nepedagogické zátěže škol,
- posílení informovanosti, komunikace a spolupráce. (Strategie 2030+ 2020, s. 57)

Strategická linie 5 se zabývá zajištěním financování v rámci jednotlivých strategických linií. (Strategie 2030+ 2020, s. 65)

### **3.3 Školská poradenská zařízení**

Školská poradenská zařízení jsou především orientovaná na pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra. Tato zařízení mohou navštěvovat žáci spolu se svými zákonnými zástupci na vlastní žádost, případně na žádost školy. Poradny a centra mohou být součástí školních zařízení či mohou existovat i samostatně. Školní poradenské pracoviště naopak musí mít v rámci fungování každé školní zařízení. V zastoupení školních poradenských pracovišť nalezneme výchovného poradce a školního metodika prevence, kteří úzce spolupracují s třídními učiteli. (Vosmik 2018, s. 20)

Povinností každé školy je zpracovat program poradenských služeb, který specifikuje činnosti poradenských pracovníků. V rámci programu je určen koordinátor školního poradenského pracoviště, který zabezpečuje spolupráci dané školy se školským poradenským zařízením. V rámci správného fungování kariérového poradenství je vhodné, aby školská zařízení spolupracovala i s dalšími institucemi. Jedná se především o úřady práce, které poradenství nabízí prostřednictvím programu „Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR“.

Paragraf 116 školského zákona, tedy zákon č. 561/2004 Sb. definuje činnost školských poradenských zařízení jako informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou. Jedná se o poskytování odborné speciálně pedagogické a pedagogicko-psychologické služby a preventivně výchovné péče. Školská poradenská zařízení úzce spolupracují s orgány sociálně-právní ochrany dětí a orgány zaměřující se na péči o mládež a rodinu.

#### **3.3.1 Pedagogicko-psychologické poradny**

Pedagogicko-psychologické poradny jsou zřizovány podle zákona č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě a služby poskytují na základě školského zákona č. 561/2004 Sb., vyhlášky š. 116/2011 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních a řídí se vyhláškou č. 147/2001 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných.

Služby pedagogicko-psychologických poraden jsou určeny dětem zhruba od tří let (tedy nástupem do mateřské školy), žákům a studentům po dobu před ukončením středního

či vyššího odborného vzdělávání. Pedagogicko-psychologické poradny mohou poskytovat služby také rodičům, pedagogům a školám.

Mezi hlavní činnosti pedagogicko-psychologických poraden se řadí diagnostika, intervence, nápravná péče a prevence. Služby jsou poskytovány prostřednictvím individuálních či skupinových sezení, která mají za cíl pomáhat při problémech s vývojem osobnosti dítěte, žáka či studenta. Mezi pracovníky PPP se řadí především psychologové, speciální pedagogové a případně i sociální pracovníci.

Mezi standardní činnosti pedagogicko-psychologických poraden lze zařadit například:

- poskytování komplexní psychologické, speciálně pedagogické a sociální diagnostiky,
- poskytování psychologické a speciálně pedagogické poradenské činnosti se zaměřením na vývoj a rozvoj osobnosti a sebepoznání,
- zajišťování poradenských služeb psychologů a speciálních pedagogů školám, které si tyto činnosti nezřizují samostatně a podobně.

(Knotová a kol. 2014, s. 18–19)

### **3.3.2 Speciálně pedagogická centra**

Speciálně pedagogická centra jsou zřizována na základě školského zákona č. 561/2004 Sb., vyhlášky č. 116/2011 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních a dle vyhlášky č. 147/2011 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných.

Činnost speciálně pedagogických center je zaměřena na podporu klientů obvykle ve věku od tří do devatenácti let a pomoc poskytují žákům se zdravotním postižením a žákům se zdravotním znevýhodněním, kteří jsou integrováni v běžném školství. Jedná se tedy o děti a mládež se zrakovým, sluchovým, tělesným, mentálním či kombinovaným postižením. Speciálně pedagogická centra nabízejí své služby prostřednictvím odborných pracovníků ambulantně či v terénu během návštěv v prostředí klienta. Jedná se především o prostředí, kde klient žije (například rodina, instituce) či školní prostředí.

Mezi standartní činnosti speciálně pedagogických center lze zařadit například:

- depistáž klientů se zdravotním postižením,
- zpracování speciálně pedagogické, psychologické a sociální diagnostiky,
- činnosti poradenské, konzultační, terapeutické a metodické pro klienty, jejich rodiče nebo osoby odpovědné za výchovu a podobně.

(Knotová a kol. 2014, s. 19–20)

### **3.3.3 Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR**

Informační a poradenská střediska ÚP neboli IPS Úřadu práce ČR poskytují služby žákům základních škol, studentům a absolventům středních škol, vyšších odborných škol i veřejnosti. IPS provádí individuální i skupinové poradenství související s volbou povolání a následným uplatněním v praxi.

Kariérové poradenství IPS Úřadu práce ČR by mělo přispívat k lepšímu zohledňování mezi profesním uplatněním a profesní dráhou klienta. Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství (2013, s. 11) popisuje náplň IPS v souvislosti s kariérovým poradenstvím a školním zařízením následovně:

- vedení rozhovorů se žáky vedoucí k objevování jejich zájmů,
- společné hledání se žákem vhodných směrů vzdělávací a profesní orientace,
- poskytování informací o možnostech dalšího vzdělávání a podobně.

## 4 Kariérový poradce

Definice profese kariérového poradce jakožto taková je velice náročná a ve své podstatě i hůře dohledatelná. Například Národní soustavy povolání definuje kariérového poradce následovně: „*Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.*“ (NSP, 2022)

Národní soustava povolání dále definuje základní pracovní činnosti kariérového poradce, kterými jsou například:

- Provádění základní kariérové diagnostiky a poradenství.
- Volba vhodných kariérových nástrojů k hodnocení a sebehodnocení.
- Nácvik dovedností.
- Komunikace s partnery a poskytovateli kariérového poradenství v sektoru veřejném, neziskovém, soukromém i komerčním.
- Zpracovávání doporučení na řešení klientova uplatnění u zaměstnavatele a podobně.

Jedná se o profesi, která vyžaduje velké nároky na psychickou odolnost jedince, jelikož práce poradce s sebou nese velkou míru zodpovědnosti. Osoba, která chce vykonávat profesi poradce musí ovládat svou objektivitu, musí být vždy připravena řešit a vypořádat se s řadou možných komplikací, které mohou vzniknout v jakékoliv chvíli v průběhu poradenského procesu bez ohledu na to, zda se jedná o jednoho klienta či skupinové sezení.

Například Gabura, Pružinská (1995, s. 70) k definici poradce připisují, že poradce k výkonu své práce nevlastní a neovládá žádné nástroje ani pracovní pomůcky, jelikož on sám je daným nástrojem pro výkon povolání. Z toho lze odvodit, že poradce by měl být člověkem vyrovnaným, který si uvědomuje svůj potenciál, možnosti i postavení. Je nutné, aby si člověk před výběrem této profese uvědomil, zda se skutečně chce poradcem stát, a zda je na to připraven po stránce psychické.

Kariérový poradce jakožto povolání vzniklo v České republice až v roce 2017, avšak do Národní soustavy povolání byl zahrnut již v roce 2013. V původní verzi byly připraveny čtyři pozice, tedy poradci pro nezaměstnanost, vzdělávací a profesní dráhu, pro ohrožené a znevýhodněné skupiny obyvatel a rozvoj lidských zdrojů. V roce 2017 došlo k aktualizaci a vznikl pouze pojem kariérový poradce, který se rozvětvil do profesní a vzdělávací dráhy a pro znevýhodněné skupiny obyvatel.

V rámci školství lze kariérového poradce popsat jako osobu, jejíž hlavním cílem je vést žáky a studenty k samostatnosti a zodpovědnosti a podporovat je v rámci vlastního rozhodování. Kariérový poradce by měl u žáků a studentů rozvíjet schopnost pro řízení jejich kariéry. Činnost kariérového poradce ve školství popisuje Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských pracovištích.

Vendel (2008, s. 96-98) tvrdí, že práci poradce v kariérovém poradenství lze považovat za jeden z nejdůležitějších bodů v celoživotním vývoji klienta. Podobně jako ostatní poradenství má i to kariérové předpoklad k dosažení pokroku u klienta, a to dodržáním čtyř základních podmínek:

- kladný vztah – poradce by měl klienta respektovat za všech okolností, tedy bez ohledu na klientův věk, pohlaví, národnost a podobně,
- upřímnost – poradce je ke klientovi upřímný za jakýkoliv podmínek,
- kongruence – poradce je ve shodě v rámci tónu hlasu, řeči těla a podobně,
- empatie – poradce vždy chápe a respektuje pocity a zájmy klienta.

Do odborné kvalifikace kariérového poradce je nutné zařadit alespoň základní znalosti psychologie, respektive psychologie zaměřenou především na teorii osobnosti a znalostí poradenských metod. Kariérový poradce by měl mít dobré komunikační schopnosti a schopnost vést rozhovor s klienty bez vyvolání konfliktů. Nedílnou součástí dobré komunikace je schopnost vhodně formulovat otázky, aby poradce klienta dovedl k odpovědím na řešení problému. (Drapela 1995, s. 8)

Již z výše uvedeného je jasné, že kariérové poradenství využívá poznatky z oblasti psychologie a každý z kariérových poradců vychází z teorií kariérního vývoje. Na tuto oblast se zaměřuje například Drapel (1995), který poradenský proces člení do čtyř fází:

### **1. Seznámení a vytvoření kladného vztahu s klientem**

Vytvoření kladného vztahu s klientem a vhodné atmosféry je zásadním bodem pro správné fungování poradenského procesu. Je nezbytné, aby poradce v klientovi vytvořil pocit bezpečí a důvěry.

### **2. Diagnóza klientova problému**

Poradce navazuje na první fázi poradenského procesu a prohlubuje vzájemný vztah mezi ním a klientem. Poznatky získává například prostřednictvím rozhovorů formou otevřených otázek, testů a dotazníků. Cílem této fáze je, aby poradce v klientovi odhalil problém a stimuloval v něm schopnosti a dovednosti. V této fázi dále poradce podporuje klienta v sebepoznání a poskytuje mu informace o dalších možnostech.

### **3. Cíl a alternativní řešení**

V této fázi se jedná o celkový souhrn získaných informací a poznatků za účelem definování cíle poradenského procesu. Poradce identifikuje klientův problém a potenciál a pomáhá mu při hledání optimálních řešení a možnostech profesního uplatnění.

### **4. Rozhodnutí a zhodnocení výsledku**

Poradce nechává klientovi prostor pro samostatnost, tedy pro svá rozhodnutí a profesní volbu. Poradce klienta podporuje a umožňuje mu zhodnotit jeho rozhodnutí. (Drapela 1995, s. 11–13).



## **5 Formy a metody kariérového poradenství**

### **5.1 Formy kariérového poradenství**

V rámci kariérového poradenství využívají kariéroví poradci řadu metod a postupů, které vycházejí z jejich profesního zaměření. Forem kariérového poradenství existuje mnoho, a tudíž není možné, aby se všichni odborníci shodovali. Autoři se často rozcházejí v názorech, jaké podoby poradenství mohou být. I přes jasné neshody autorů je možné, tedy ve většině případů tvrdit, že shoda v názorech odborníků by se mohla nalézt v případě, že se zaměříme na formy kariérového poradenství například z hlediska počtu účastníků. V tomto případě lze kariérové poradenství rozdělit na formu individuálního poradenství a skupinového poradenství. Dále je možné tvrdit, že lze využívat také poradenství formou face to face a prostřednictvím informačních a komunikačních technologií. V tomto případě by se jednalo o formu osobního poradenství a online poradenství.

V případě, že by se jednalo o tyto formy kariérového poradenství, existuje možnost je vzájemně kombinovat. Tedy kombinace individuálního a skupinového poradenství může mít mnohdy pro klienta větší dopad než v případě zvolení pouze jedné formy. (Zvariková 2009, s. 226-227)

#### **5.1.1 Individuální a skupinové poradenství**

Individuální poradenství lze považovat za velmi osobní, jelikož se jedná o přímou interakci, která vzniká mezi poradcem a klientem. Jedná se ve své podstatě o nejrozšířenější formu kariérového poradenství. Mezi základní výhody individuálního poradenství lze zařadit především navození důvěrného vztahu mezi klientem a poradcem. Za nevýhody naopak lze považovat časovou náročnost spojenou s rizikem, že poradce postupem času ztratí profesionální nadhled. (Gabura 1995, s. 25)

Za základ individuálního poradenství lze považovat rozhovor neboli interview. Poradenský rozhovor probíhá formou kladení otázek, výměnou informací a pozorování mimoslovních gest klienta. Proces rozhovoru je pod vedením poradce, avšak obsah je určován klientem. Klient sám sebe představí a informuje o záležitostech, které ho vedou k řešení. Poradce má za úkol klást vhodně zvolené otázky, podporuje klienta v jednání a rozhodování a v neposlední řadě poskytuje zpětnou vazbu. Poradenský

rozhovor je obvykle polostrukturovaný a trvá přibližně 50-60 minut. (Jigau a kol. 2007, s. 207-208)

Poradce během rozhovoru využívá mnoho komunikačních technik. Nejčastěji se jedná například o empatické naslouchání, dotazování, parafrázování, objasňování, kladení otázek a podobně. Využívání těchto různých komunikačních technik zefektivňuje poradenský proces, tudíž je nutné, aby poradce ke sledování vzájemné výměny informací přemýšlel i o tom, jaké další komunikační techniky bude v návaznosti na rozhovor využívat. (Freibergová a Maříková 2013, s. 42-43)

Druhou formou kariérového poradenství je výše zmíněné skupinové poradenství. Skupiny se obvykle dělí podle počtu členů na malé, střední a velké. Malé skupiny mají obvykle 3-15 členů, střední skupiny 16-30 členů a velké skupiny zahrnují více než 30 členů (Gabura 1995, s. 90). Skupinové poradenství probíhá prostřednictvím interakce mezi účastníky a poradcem, ale také vzájemně mezi samotnými účastníky. V tomto procesu dochází k vytváření vztahových vazeb mezi jednotlivými účastníky, případně i mezi klienty a poradcem. Tyto vztahy mohou zpravidla mít jak pozitivní, tak i negativní dopad. Z tohoto důvodu je důležité, aby poradce byl schopen minimalizovat možné konflikty a snažil se o vytvoření příjemného a podpůrného prostředí. (Schneiderová 2008, s. 26-27)

Výhoda skupinového poradenství je například v tom, že se členové skupiny mohou vzájemně motivovat, učit se jeden od druhého a vzájemně si poskytovat pomoc. Dále také umožňuje situaci vidět z více pohledů a tím pádem umožňuje i stimulační v různých situacích, což nabízí realizovat aktivity, které v rámci individuálního poradenství nelze praktikovat. Nevýhodou skupinového poradenství je otevřenost a větší počet účastníků. V klientově případě může dojít k ostychu při sdělování názorů a problémů před ostatními členy skupiny. Mezi nejčastější metody skupinového poradenství lze zařadit například přednášku, diskusi či prezentaci. Mezi méně časté lze zařadit hraní rolí, brainstorming či případové studie. (Slavík a Zounková 2014, s. 12-13)

### **5.1.2 Osobní a online poradenství**

Osobní poradenství je poskytováno v přímé interakci mezi poradcem a klientem či v interakci mezi poradcem a skupinou v daném místě a čase. Tudíž není potřeba využívat informační a komunikační technologie pro kontakt. Za výhodu osobního poradenství lze považovat možnost ovlivňování poradenského procesu mimoslovní komunikací a dochází k přirozenějšímu chování a jednání než při online poradenství. (Sklenářová 2011, s. 19-20)

Online poradenství je poskytováno prostřednictvím informačních a komunikačních technologií, kterými jsou například notebooky, mobilní telefony, tablety a podobně. Využívání těchto technologií se stává čím dál více využívaným nástrojem pro poskytování poradenství. Online poradenství může mít podobu individuálního poradenství, které je vhodné využít především pro klienty, kteří z různých důvodů nejsou schopni navštívit poradce osobně. Za výhodu online poradenství lze považovat především dostupnost těchto služeb. Nevýhodou může být naopak neosobní kontakt, který může způsobit těžší propojení mezi poradcem a klientem. (Sklenářová 2011, s. 17-18)

## **5.2 Metody kariérového poradenství**

Implementace správných metod kariérového poradenství vhodným způsobem je důležité, pokud se chcete v profesi kariérového poradce dále rozvíjet. Metod kariérového poradenství existuje mnoho.

Pre-couselling je metoda, kterou lze nazvat v českém jazyce jako předběžné/průběžné poradenství. Jedná se o metodu, která pomáhá poradci získat informace o klientovi (například o jeho cílech a obavách).

Metoda budování vztahů je důležitá, jelikož zde dochází k odstranění bariér komunikace. Cílem této metody je vytvoření vzájemné důvěry mezi poradcem a klientem.

Career Assessment neboli hodnocení kariéry je metoda, která slouží k analýze dovedností, schopností a předpokladů klienta. Správná forma této metody napomáhá poradci nasměrovat klienta k jeho dokonalé kariéře.

Metoda 360° zpětná vazba probíhá formou on-line dotazníků a je možné ji upravovat dle přání a požadavků klienta. Prostřednictvím vhodně zvolených otázek v dotazníku je možné získat užitečnou zpětnou vazbu, která slouží jako jedna ze složek sebepoznání.

Tato metoda může sloužit také k objevování dříve nerealizovaných zájmů klienta. (Ivana Šterbova, DiS.)

Metoda kariérové kotvy spočívá v tom, že se jedná o soubor hodnot, norem a motivů klienta, které jsou klíčové pro jeho kariéerní rozvoj a profesní uplatnění na trhu práce. Tato testová metoda pomáhá zmapovat pracovní motivaci klienta, odhalit osobní priority a kritéria při volbě povolání, určovat priority u profesních cílů a pomáhá při plánování pracovní kariéry. Kariéerní kotvy popsal švýcarský psycholog Edgar H. Schein. (Ing. Zdena Hendrychová 2020)

Koučování probíhá formou povzbudivé spolupráce mezi koučem a koučovaným. Je zaměřeno na výsledek a podporuje koučovaného k tomu, aby ke svým závěrům došel sám. Při koučování je důležité, aby se mezi klientem a koučem vytvořil důvěryhodný vztah. (Ing. Jan Uhříček 2020)

Myšlenková mapa je metoda, která slouží jako pomůcka při přemýšlení, srovnání myšlenek, vytváření úkolů či stanovení si priorit. Velkou výhodou myšlenkové mapy je vizualizace, která klientovi pomáhá při orientaci v tématu a zapamatování obsahu. Myšlenková mapa je velmi nenáročná na její tvorbu, ve své podstatě klientovi stačí papír a pastelky. (Ivana Šterbová, DiS. 2020)

Metoda životní mapy neboli mapa životního prostoru je metoda, která se zaměřuje na minulost, tedy na to „co bylo“ v klientově životě. Klient objevuje, analyzuje a popisuje situace, ve kterých se nacházel a jaké mají tyto situace dopady na jeho přítomný život. Životní mapa je vhodná pro všechny, kteří mají zájem změnit své životní postoje a přístupy. Při kreslení mapy se klient vrací do určitého období. Klient si metodou uvědomí propojení minulosti a přítomnosti, díky čemuž dochází ke změnám situace. (Ing. Zdena Hendrychová 2020)

## 6 Absolventi středních odborných škol

Informační systém infoabsolvent (online) konstatuje, že po ukončení studia středních odborných škol je nutné, aby se absolventi rozhodli, zda budou pokračovat ve studiu na vysoké škole, vyšší odborné škole či zda zvolí cestu vstupu na trh práce. Absolventi středních odborných škol mívají obvykle velký zájem o pokračování ve studiu. Studenti středních odborných škol jeví menší zájem o studium na vyšších odborných školách, většinou se jedná obvykle o 11 % absolventů, kteří se dostaví k přijímacímu řízení. Větší zájem studenti jeví o studium na vysoké škole, kam se na přijímací řízení dostaví zhruba 70 % absolventů.

Je jasné, že mladí lidé se statusem absolvent hledají na trhu práce uplatnění velmi obtížně, jelikož jsou oproti konkurenci značně znevýhodněni. Ve své podstatě jsou na trhu práce považováni za rizikovou skupinu, protože obvykle nemají dostatečné praktické zkušenosti či pracovní návyky. I přes jasný fakt, že uplatnění absolventa na trhu práce by se mělo odvíjet od jejich vzdělanostní úrovně, tedy čím vyšší vzdělání, tím vyšší šance, bez značných kontaktů lze považovat orientaci na trhu práce za značně složitou. Dalším důležitým bodem při snaze absolventa zařadit se na trh práce je region, ve kterém má snahu se uplatnit, jelikož každý region má své odlišné a specifické podmínky pro uplatnění.

Vojtěch, Úlovcová, Trhlíková (2008, s. 12) definují pojem absolvent dle staršího přístupu následovně: *„Podle definice MPSV odpovídající zákoníku práce patří mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání ti uchazeči, jejichž celková (kumulovaná) doba zaměstnání v pracovním nebo podobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let. To znamená, že mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání nejsou zahrnováni pouze absolventi do dvou let po ukončení studia, ale i mnoho dalších, kteří absolvovali před více lety, dokud se jim „nepodařilo odpracovat“ dva roky. Tato definice zkreslovala a zkresluje údaje o nezaměstnanosti absolventů.“*

Vojtěch, Úlovcová, Trhlíková (2008, s.12) definují pojem absolvent dle novějšího přístupu následovně: *„Podle definice zákona o zaměstnanosti patří mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání pouze ti uchazeči, kteří jsou nejvýše dva roky od úspěšného ukončení školy. Podle této definice je vykazovaný počet absolventů – uchazečů.“*

Střední odborné školy definuje Národní ústav pro vzdělávání (online): „*Střední odborné školy jsou jedním z druhů středních škol, které poskytují počáteční odborné vzdělávání a připravují žáky pro přímé uplatnění se na trhu práce. Vzdělávání v SOŠ se uskutečňuje ve čtyřletých vzdělávacích programech ukončených maturitní zkouškou.*“

Národní ústav pro vzdělávání dále popisuje, že jednou z možností, kterou absolventi středních odborných škol mají je výběr dalšího vzdělávání. V tomto případě mohou volit mezi vyšší odbornou školou a školou vysokou. Vyšší odborné vzdělávání obvykle rozvíjí a prohlubuje znalosti a dovednosti, které student získal studiem ve středním vzdělávání. Dále poskytuje všeobecné a odborné vzdělávání a praktickou přípravu pro výkon povolání. Standardní délka studia středního odborného vzdělávání činí 3 roky včetně odborné praxe. Výjimku tvoří zdravotnické obory vzdělávání, jejichž délka studia se prodlužuje až na 3,5 roku.

Dle zákona č. 111/1998Sb jsou vysoké školy nejvyšším článkem vzdělávací soustavy. Klíčovou úlohou vysokých škol je vědecký, kulturní, sociální a ekonomický rozvoj společnosti. V České republice se vysoké školy dělí na univerzitní a neuniverzitní. Vysoké školy univerzitního typu mohou uskutečňovat všechny typy studijních programů. Vysoké školy neuniverzitního typu mohou uskutečňovat především bakalářské studijní programy a vysoké školy nabízí studijní program bakalářský, magisterský či doktorský.

Světlík (1996, s. 79) definuje vysoké školy následovně: „*Vysoká škola je vysokoškolská instituce, která má akreditovaný alespoň jeden magisterský program a vykonává akademickou tvůrčí činnost. Může se členit na fakulty, vysokoškolské ústavy, pedagogická a vědecká pracoviště. Jako vysokoškolská instituce má výhradní právo udělovat akademické tituly. Státní vysoké školy zřizuje stát zákonem, nestátní vysoká škola může být zřízena právníkou osobou. Akademickými orgány vysoké školy jsou akademický senát vysoké školy a vědecká nebo umělecká rada vysoké školy.*“

V případě, že se absolvent rozhodne v nepokračování ve vzdělávání, je nutné najít si zaměstnání. Jelikož již výše zmíněné vypovídá o tom, že uchycení absolventa na trhu práce je značně složitý proces, další variantou pro absolventa je úřad práce.

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce poskytuje informační služby v oblasti pracovních možností a informuje o situacích na trhu práce. Služby poskytuje individuálně

či skupinově v oblastech volby povolání, možnostech při rekvalifikaci, zprostředkovává vhodné zaměstnání a podobně. Úřady práce jsou povinné sdělovat zájemci o zaměstnání a uchazeči o zaměstnání jeho základní práva a povinnosti, které z jejich vztahu plynou. Úřad práce dále pomáhá studentům a absolventům prostřednictvím Informačního poradenského střediska. (Úřad práce, online)

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 7 Charakteristika výzkumného problému

V praktické části své práce jsem se soustředila na výzkum, který se zaměřoval na zkušenosti žáků středních odborných škol s kariérovým poradenstvím. Pro své vyhodnocení jsem zvolila kvantitativní výzkum, jelikož se domnívám, že detailně popíše daný jev. V kapitole je vymezen cíl výzkumného šetření, metodika výzkumného šetření a výzkumný soubor.

### 7.1 Cíl výzkumu

Sběr dat byl proveden na středních odborných školách v Ústeckém a Středočeském kraji. Cílovou skupinu tvořili žáci od druhých až po maturitní ročníky. Učitelé jednotlivých tříd byli předem seznámeni s důvody výzkumu a otázky v dotazníkovém šetření měli předem k dispozici. Dále jim byli poskytnuty informace ohledně anonymity a instrukce k vyplnění dotazníku.

### 7.2 Popis použité metody

K získání informací a k zajištění stanoveného cíle byla použita jedna výzkumná metoda – dotazník. Dotazníkové šetření jsem si vybrala především proto, že zmapuje během krátké doby velké množství informací. Jedná se o řízený rozhovor, který vyžaduje písemné odpovědi. Velkou výhodou dotazníkového šetření je, že je časově nenáročný. Důležitým bodem při sestavování dotazníku je promyšlení cílů, které mají být šetřením docíleny, a tudíž je nutná správná volba a sestavení otázek.

Ve školských zařízeních bylo provedeno dotazníkové šetření, které respondentům předkládalo celkem 21 otázek. Otázky byly rozděleny na otázky s výběrem jedné odpovědi, více odpovědí, otázky s otevřenou odpovědí a otázky na bázi Likertovy škály.



## 8 Dotazníkové šetření

Pro dosažení výsledku praktické části bylo použito již zmíněné dotazníkové šetření. Dotazník byl předán vyučujícím pedagogům, kteří jej předali studentům k vyplnění. Studenti dostali dotazník jednak online formou, tak i v tištěné formě. Obě verze jsem si připravila, jelikož jsem si vědoma toho, že ne každý pedagog podporuje online verze, případně se v dané chvíli nemusí se studenty nacházet v IT učebně, a tudíž by mohl být přístup k počítači omezen. Pro jistotu jsem tedy měla připravené obě verze. Online verze dotazníku byla samozřejmě využita více, ve své podstatě skoro ve všech případech.

Nejprve jsem kontaktovala školská zařízení, zda by byla možnost vyplnění dotazníku z jejich strany a z jakého důvodu o vyplnění žádám. Následně jsem se domlouvala na osobní schůzce, kde jsem pedagogům předala dotazník a informace ohledně vyplnění. V mnoha případech jsem mohla být součástí vyučovací hodiny, kde studenti dotazník vyplňovali. Pouze jednou se mi stalo, že pedagog s mou účastí nesouhlasil a informace o vyplnění mi sdělil později.

### 8.1 Výzkumné otázky

Jak již bylo zmíněno dotazník obsahoval otázky na téma „zkušenosti žáků středních odborných škol s kariérovým poradenstvím“. Jednalo se o 21 otázek viz níže:

1. Uveďte, prosím, své pohlaví.
2. Jaký obor studujete?
3. V jakém jste ročníku?
4. Kolik Vám je let?
5. Setkal/a jste se někdy s pojmem kariérové poradenství?
6. Co si představujete pod pojmem kariérového poradenství?
7. Víte, kdo má ve Vaší škole na starost kariérové poradenství?
8. Jaké aktivity jste absolvoval/a v rámci přípravy pro výběr dalšího vzdělávání či pro výběr povolání?
9. S jakými formami kariérového poradenství jste se setkal/a při přípravě pro výběr vzdělávání či pro výběr povolání?
10. S jakými metodami kariérového poradenství jste se setkal/a při přípravě pro výběr vzdělávání či pro výběr povolání?
11. S jakými tématy jste se ve vyučování setkal/a?

12. Myslíte si, že Vás škola připravuje na budoucí pracovní život?
13. Jste spokojeni s volbou Vašeho vzdělávání?
14. Jste spokojeni s volbou této školy obecně?
15. S kým se radíte o výběru Vašeho budoucího povolání?
16. Jak hodnotíte svou připravenost na budoucí povolání?
17. Znáte nějakou internetovou stránku, která poskytuje informace o kariérovém poradenství?
18. Znáte nějakou internetovou stránku, která poskytuje informace o možnostech dalšího studia?
19. Znáte nějakou internetovou stránku, která poskytuje informace o požadavcích na konkrétní povolání?
20. Jak jste spokojený/á s Vaší informovaností o možnostech dalšího vzdělávání?
21. Jak jste spokojený/a s Vaší informovaností o možnostech budoucího pracovního uplatnění?

Dotazník má spíše formu obecných otázek, jelikož cílem mého šetření bylo zjištění, zda mají studenti vůbec nějaký přehled a informovanost o kariérovém poradenství. Jistě by bylo možné položit více otázek či více konkrétní otázky, avšak by dle mého názoru byly již v rozporu se stanoveným cílem. Celý dotazník s výběrem odpovědí příkládám jako přílohu č.1: Ukázka formuláře dotazníku.

## **8.2 Popis zkoumaného souboru**

Chrátka (2016, s.7) definuje základní zkoumaný soubor jako všechny prvky, které patří do zkoumané skupiny. V případě tohoto výzkumného šetření se jedná o osoby zhruba ve věku 15–18 let žijící v České republice. Finální výsledek tvořilo 98 respondentů. Zkoumaný soubor tvořila cílová skupina žáků středních odborných škol. Studenti byli osloveni skrz odpovědné pedagogy, tím byla zajištěna reprezentativnost zkoumaného souboru.

### 8.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Následující kapitola se zaměřuje na vyhodnocení dotazníkového šetření. Kapitola se skládá z otázek dotazníku. Otázky doplňují grafy, které jsou vytvořené na základě odpovědí respondentů.

*Otázka č. 1: Uveďte prosím své pohlaví.*

Graf č. 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Ze zkoumaného souboru odpovědělo celkem 57 % žen a 43 % mužů. Je tedy jasné, že z celkového počtu 98 respondentů odpovědělo celkem 56 žen a 42 mužů.

Otázka č. 2: Jaký obor studujete?

Graf č. 2: Obor vzdělávání

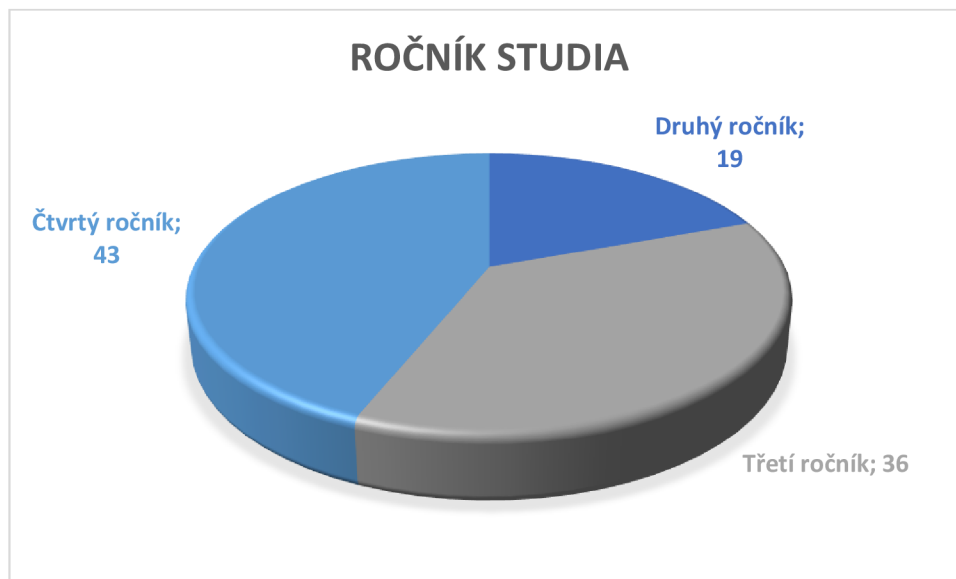


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Druhá otázka se zaměřovala na obor vzdělávání studentů středních odborných škol. Pro účely výzkumu byly vybrány tři střední odborné školy, které se svým zaměřením vzdělávání odlišují. Jedná se o střední odbornou školu se zaměřením na předškolní a mimoškolní pedagogiku, zde odpovědělo celkem 25 studentů. Druhé školské zařízení je zaměřeno na obor ekonomika a podnikání, zde odpovědělo celkem 47 studentů. Třetí oslovený vzorek tvořily studenti, kteří se zaměřují na obor obalová technika a grafický design, zde odpovědělo celkem 26 studentů.

Otázka č. 3: V jakém jste ročníku?

Graf č. 3: Ročník studia

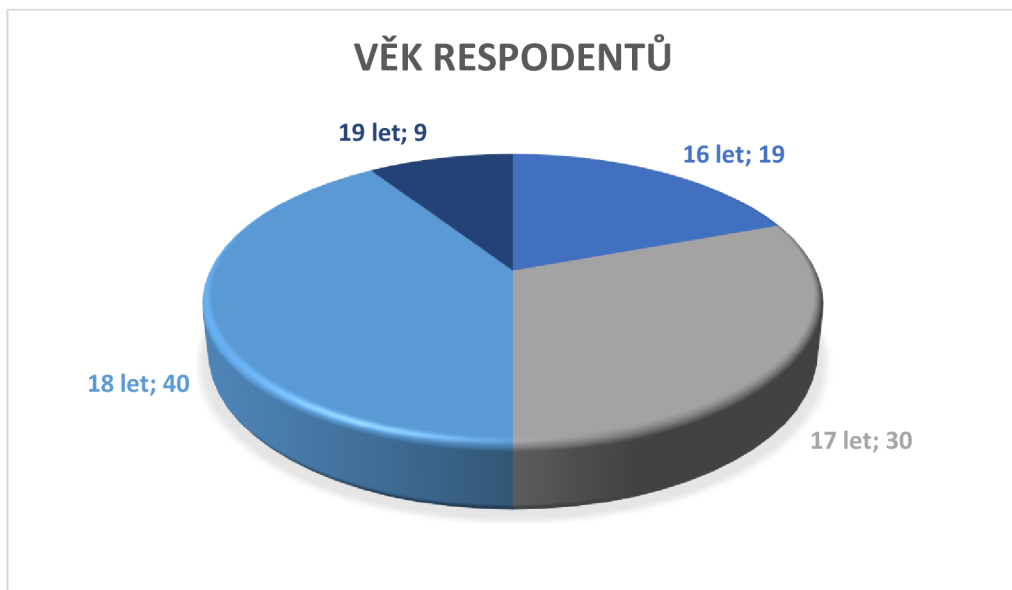


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka „V jakém jste ročníku“ směřovala po domluvě s pedagogy (kteří dotazník zprostředkovali) ke studentům druhým, třetím a čtvrtým ročníkům. Důvodem byl především fakt, že studenti prvních ročníků nemají ve své podstatě žádné zkušenosti s kariérovým poradenstvím. Dotazník byl zasílán a vyplňován v období druhého pololetí, tím pádem studenti prvních ročníků studují střední školu teprve půl roku. Z tohoto důvodu nemají zatím velké možnosti se s kariérovým poradenstvím setkat. Z grafu je zřejmé, že na dotazník odpovědělo celkem 19 studentů z druhého ročníku, 36 studentů z třetího ročníku a největší položku tvořili studenti čtvrtých ročníků s celkovým počtem 43 odpovědí.

Otázka č. 4: Kolik Vám je let?

Graf č. 4: Věk respondentů



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Graf č. 4 vypovídá o věku respondentů. Dle odpovědí byla věková hranice studentů 16 až 18 let. Největší složku tvořili respondenti ve věku 18 let a nejmenší respondenti ve věku 19 let. Odpovědi respondentů, z kterých graf vznikl se odráží od grafu číslo 3, kde je jasný soulad věku respondentů a ročníku, který studují.

Otázka č. 5: Setkal/a jste se někdy s pojmem kariérové poradenství?

Graf č. 5: Znalost pojmu kariérové poradenství

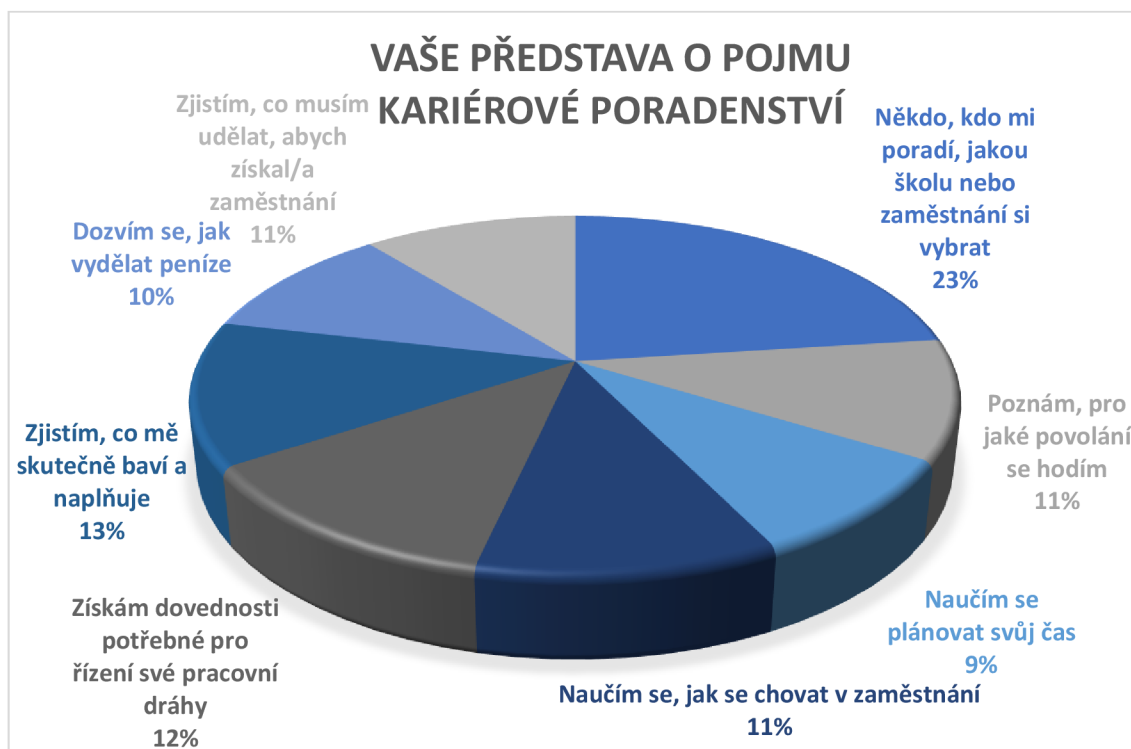


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 5 se zaměřovala na informaci, zda se studenti někdy setkali s pojmem kariérového poradenství. Celkem 73 respondentů odpovědělo, že se s pojmem kariérového poradenství setkali, 20 respondentů odpovědělo, že se s pojmem neseťkalo a 5 respondentů odpovědělo, že neví. Pravděpodobnost, že si nepamatují, zda jsem se s tématem setkala je dle mého názoru politováníhodná, avšak dle výpovědí respondentů to možné je.

Otázka č. 6: Co si představujete pod pojmem kariérového poradenství?

Graf č. 6: Vaše představa o pojmu kariérové poradenství



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Graf č. 6 znázorňuje informace o tom, co si studenti středních odborných škol představují pod pojmem kariérové poradenství. Otázka byla vytvořena formou výběru možností z odpovědí, včetně bodu, kdy respondenti mohli dodat vlastní odpověď, k čemuž bohužel nedošlo. Z výzkumu vyplývá, že odpovědi respondentů od největšího počtu po nejmenší jsou:

- Někdo, kdo mi poradí, jakou školu nebo zaměstnání si vybrat – celkem 85 odpovědí, tedy 23 % respondentů.
- Zjistím, co mě skutečně baví a naplňuje – celkem 48 odpovědí, tedy 13 % respondentů.
- Získám dovednosti potřebné pro řízení své pracovní dráhy – celkem 45 odpovědí, tedy 12 % respondentů.
- Poznám, pro jaké povolání se hodím – celkem 40 odpovědí, tedy 11 % respondentů.
- Naučím se, jak se chovat v zaměstnání – celkem 40 odpovědí, tedy 11 % respondentů.



- Zjistím, co musím udělat, abych získal/a zaměstnání – celkem 40 odpovědí, tedy 11 % respondentů.
- Dozvim se, jak vydělat peníze – celkem 39 odpovědí, tedy 10 % respondentů.
- Naučím se plánovat svůj čas – celkem 33 odpovědí, tedy 9 % respondentů.

*Otázka č. 7: Víte, kdo má ve Vaší škole na starost kariérové poradenství?*

Graf č. 7: Víte, kdo má na starost kariérové poradenství ve Vaší škole

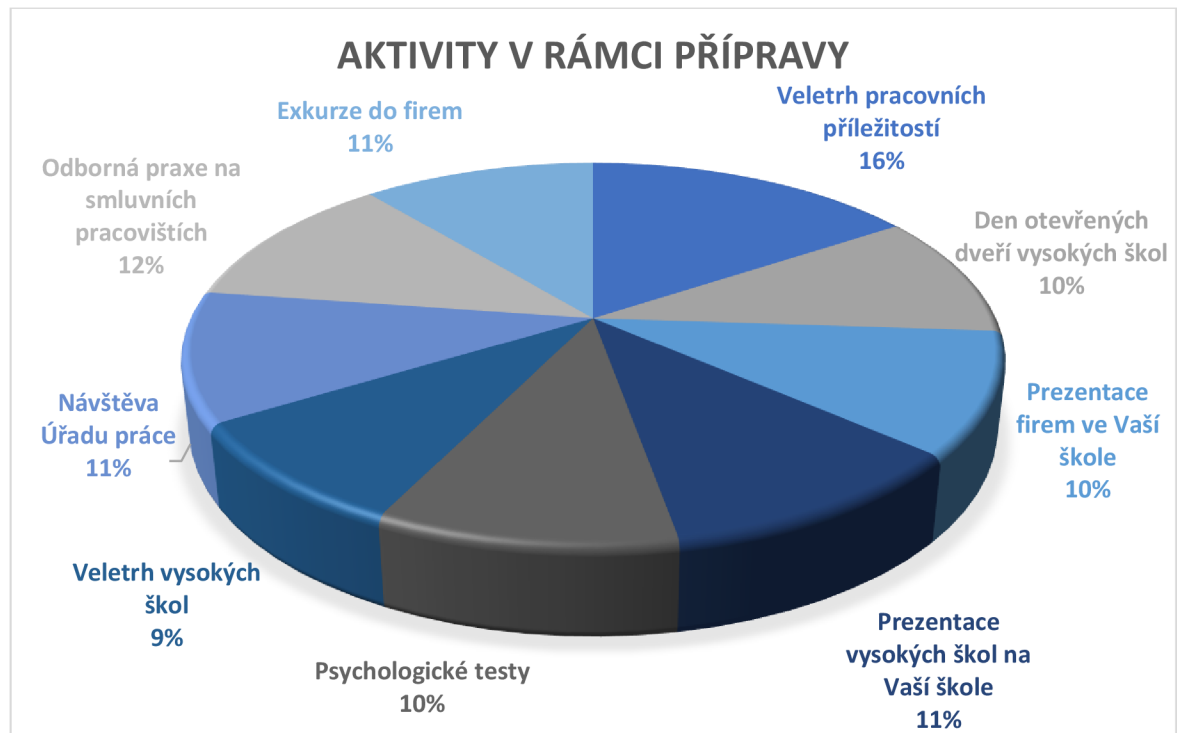


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 7 se zaměřovala na to, zda studenti mají ponětí o tom, kdo má na starost kariérové poradenství ve škole, kde studují, respektive, kdo je zde kariérovým poradcem. Na otázku odpovědělo „Ano, vím“, celkem 70 studentů. Zbýlých 29 studentů odpovědělo, že neví, kdo má v jejich škole na starost kariérové poradenství.

Otázka č. 8: Jaké aktivity jste absolvoval/a v rámci přípravy pro výběr dalšího vzdělávání či pro výběr povolání?

Graf č. 8: Aktivity v rámci přípravy



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

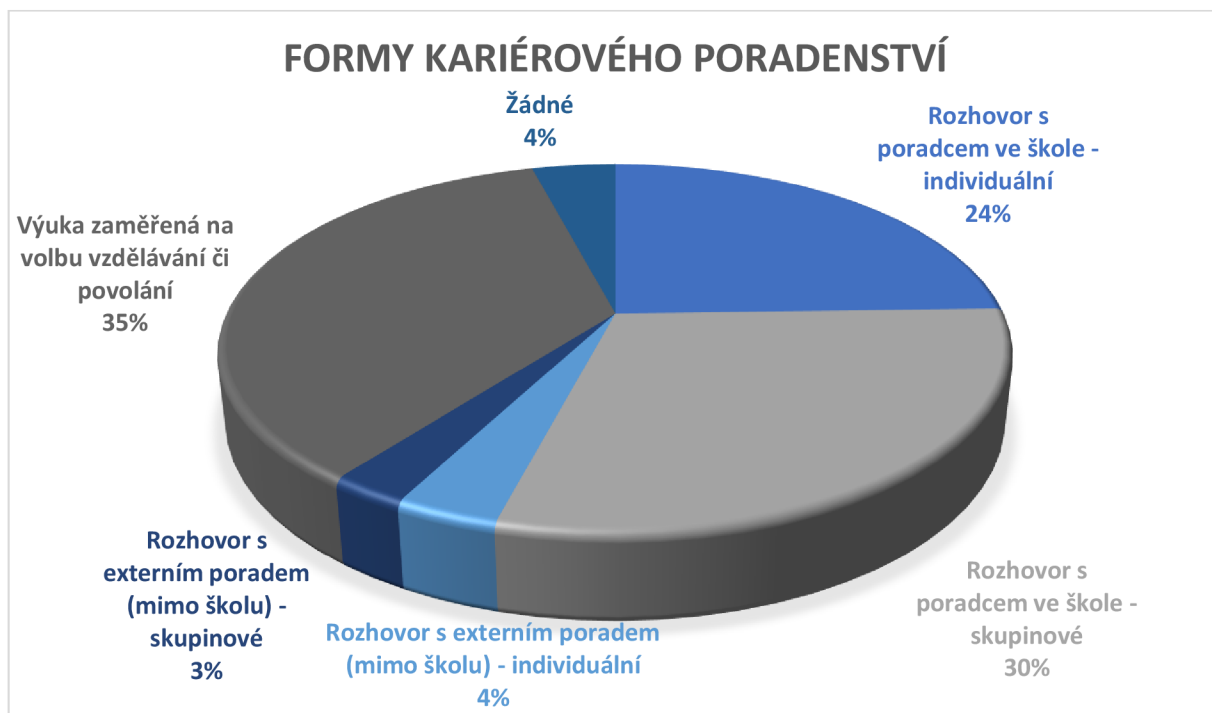
Graf č. 8 vyznačuje jaké aktivity v rámci přípravy pro výběr dalšího vzdělávání či pro výběr povolání studenti absolvovali. Otázka se skládala z možností výběru odpovědí, včetně volné odpovědi, kde respondenti měli možnost doplnit vlastní odpověď, čehož bohužel nikdo nevyužil. Z výzkumu vyplývá, že odpovědi respondentů od největšího počtu po nejmenší jsou:

- Veletrh pracovních příležitostí – celkem 70 odpovědí, tedy 16 % respondentů.
- Odborná praxe na smluvních pracovištích – celkem 52 odpovědí, tedy 12 % respondentů.
- Návštěva Úřadu práce – celkem 49 odpovědí, tedy 11 % respondentů.
- Exkurze do firem – celkem 49 odpovědí, tedy 11 % respondentů.
- Prezentace vysokých škol na Vaší škole – celkem 48 odpovědí, tedy 11 % respondentů.
- Den otevřených dveří vysokých škol – celkem 46 odpovědí, tedy 10 % respondentů.

- Prezentace firem ve Vaší škole – celkem 46 odpovědí, tedy 10 % respondentů.
- Psychologické testy – celkem 45 odpovědí, tedy 10 % respondentů.
- Veletrh vysokých škol – celkem 40 odpovědí, tedy 9 % respondentů.

Otázka č. 9: S jakými formami kariérového poradenství jste se setkal/a při přípravě pro výběr vzdělávání či pro výběr povolání?

Graf č. 9: Formy kariérového poradenství

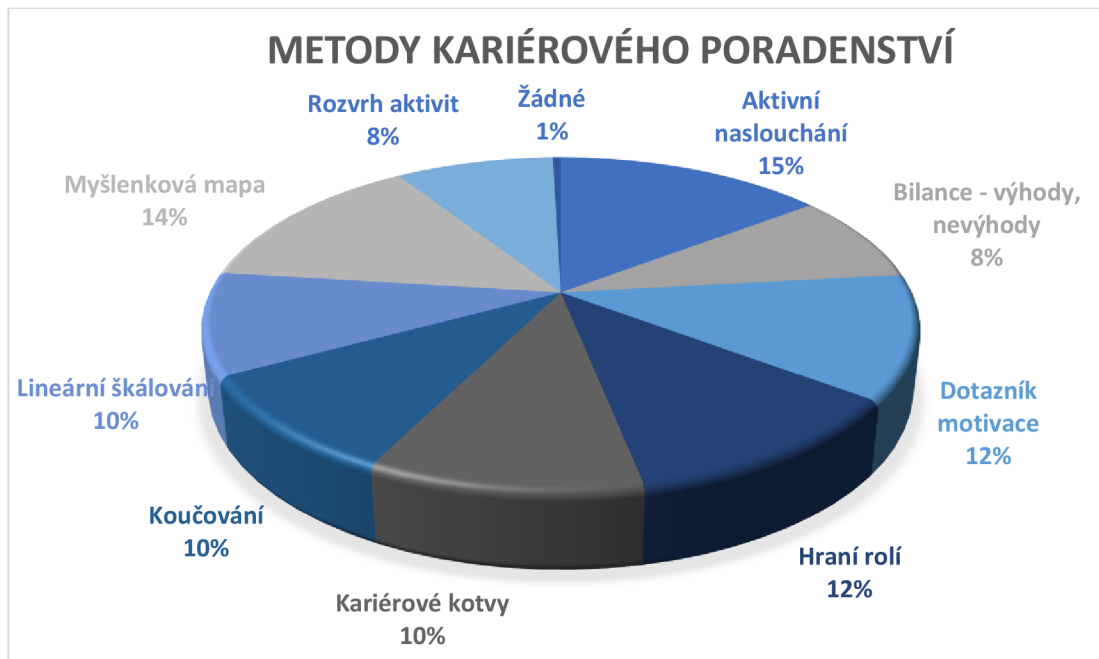


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 9 se zaměřovala na to, s jakými formami kariérového poradenství se studenti středních odborných škol setkali při přípravě pro výběr vzdělávání či pro výběr povolání. Respondenti měli na výběr z několika možností. Největší složku zabrala „Výuka zaměřená na volbu vzdělávání či povolání“ celkem 78 odpovědí (35 % respondentů), „Rozhovor s poradcem ve škole – skupinové“ celkem 65 odpovědí (30 % respondentů), „Rozhovor s poradcem ve škole – individuální“ celkem 54 odpovědí (24 %), „Žádné“ celkem 9 odpovědí (4 % respondentů), „Rozhovor s externím poradcem (mimo školy) – individuální“ celkem 8 odpovědí (4 % respondentů) a „Rozhovor s externím poradcem (mimo školy) – skupinové“ celkem 6 odpovědí (3 % respondentů).

Otázka č. 10: S jakými metodami kariérového poradenství jste se setkal/a při přípravě pro výběr vzdělávání či pro výběr povolání?

Graf č. 10: Metody kariérového poradenství



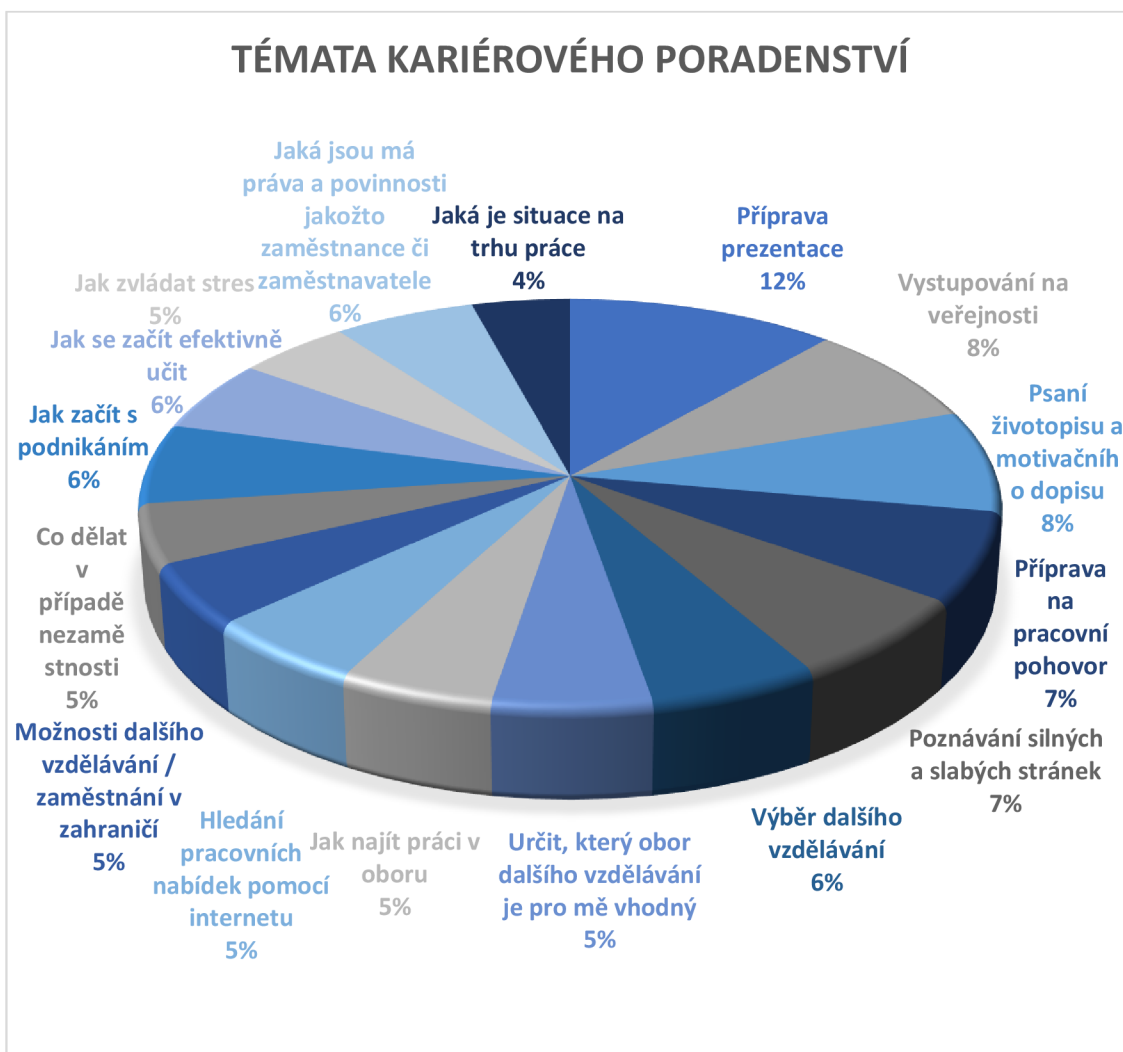
Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Graf č. 10 je založen na stejném principu jako otázka č. 9. Rozdílem zde je, že se již nezkoumají formy kariérového poradenství, ale metody. Tedy s jakými metodami kariérového poradenství se studenti středních odborných škol setkali při přípravě pro výběr vzdělávání či pro výběr povolání. Z výzkumu vyplývá, že odpovědi respondentů jsou od největší složky po nejmenší následovné.

- Aktivní naslouchání – celkem 68 odpovědí (15 % respondentů).
- Myšlenková mapa – celkem 65 odpovědí (14 % respondentů).
- Dotazník motivace – celkem 56 odpovědí (12 % respondentů).
- Hraní rolí – celkem 54 odpovědí (12 % respondentů).
- Kariérové kotvy – celkem 49 odpovědí (10 % respondentů).
- Lineární škálování – celkem 46 odpovědí (10 % respondentů).
- Koučování – celkem 45 odpovědí (10 % respondentů)
- Bilance – výhody, nevýhody – celkem 40 odpovědí (8 % respondentů).
- Rozvrh aktivit – celkem 40 odpovědí (8 % respondentů).
- Žádné – celkem 2 odpovědi (1 % respondentů).

Otázka č. 11: S jakými tématy jste se ve vyučování setkal/a?

Graf č. 11: Témata kariérového poradenství



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 11 se zaměřovala na to, s jakými tématy se studenti středních odborných škol setkali v průběhu vyučování. Respondenti měli na výběr z několika možností. Z výzkumu vyplývá, že odpovědi respondentů od největšího počtu po nejmenší jsou:

- Příprava prezentace – celkem 93 odpovědí (12 % respondentů).
- Vystupování na veřejnosti – celkem 66 odpovědí (8 % respondentů).
- Psaní životopisu a motivačního dopisu – celkem 65 odpovědí (8 % respondentů).
- Příprava na pracovní pohovor – celkem 57 odpovědí (7 % respondentů).
- Poznávání silných a slabých stránek – celkem 54 odpovědí (7 % respondentů).
- Jak začít s podnikáním – celkem 51 odpovědí (6 % respondentů).

- Jaká jsou má práva a povinnosti jakožto zaměstnance či zaměstnavatele – celkem 49 odpovědí (6 % respondentů).
- Výběr dalšího vzdělávání – celkem 46 odpovědí (6 % respondentů).
- Jak se začít efektivně učit – celkem 46 odpovědí (6 % respondentů).
- Hledání pracovních nabídek pomocí internetu – celkem 44 odpovědí (5 % respondentů).
- Určit, který obor dalšího vzdělávání je pro mě vhodný – celkem 43 odpovědí (5 % respondentů).
- Jak najít práci v oboru – celkem 42 odpovědí (5 % respondentů).
- Možnosti dalšího vzdělávání / zaměstnání v zahraničí – celkem 39 odpovědí (5 % respondentů).
- Jak zvládat stres – celkem 39 odpovědí (5 % respondentů).
- Co dělat v případě nezaměstnanosti – celkem 38 odpovědí (5 % respondentů).
- Jaká je situace na trhu práce – celkem 34 odpovědí (4 % respondentů).

Otázka č. 12: *Myslíte si, že Vás škola připravuje na budoucí pracovní život?*

Graf č. 12: Připravenost na budoucí pracovní život

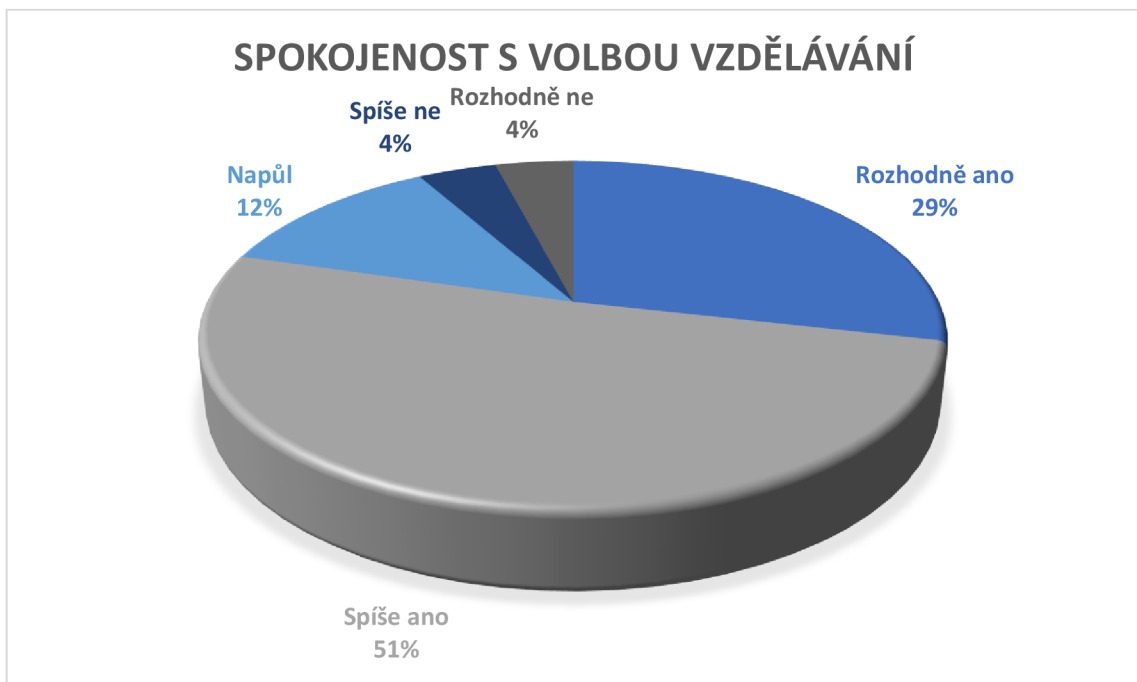


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 12 byla sestavena na bázi Likertovy škály, kde respondenti vybíraly na ose celkem z pěti možností. Jedná se možnosti od „rozhodně ano“ k „rozhodně ne“. Dle výsledku výzkumu odpovědělo celkem 50 % respondentů „spíše ano“, celkem 20 % respondentů „rozhodně ano“, celkem 16 respondentů „napůl“, celkem 10 % respondentů „spíše ne“ a celkem 4 % respondentů odpovědělo „rozhodně ne“.

Otázka č. 13: Jste spokojeni s volbou Vašeho vzdělávání?

Graf č. 13: Spokojenost s volbou vzdělávání



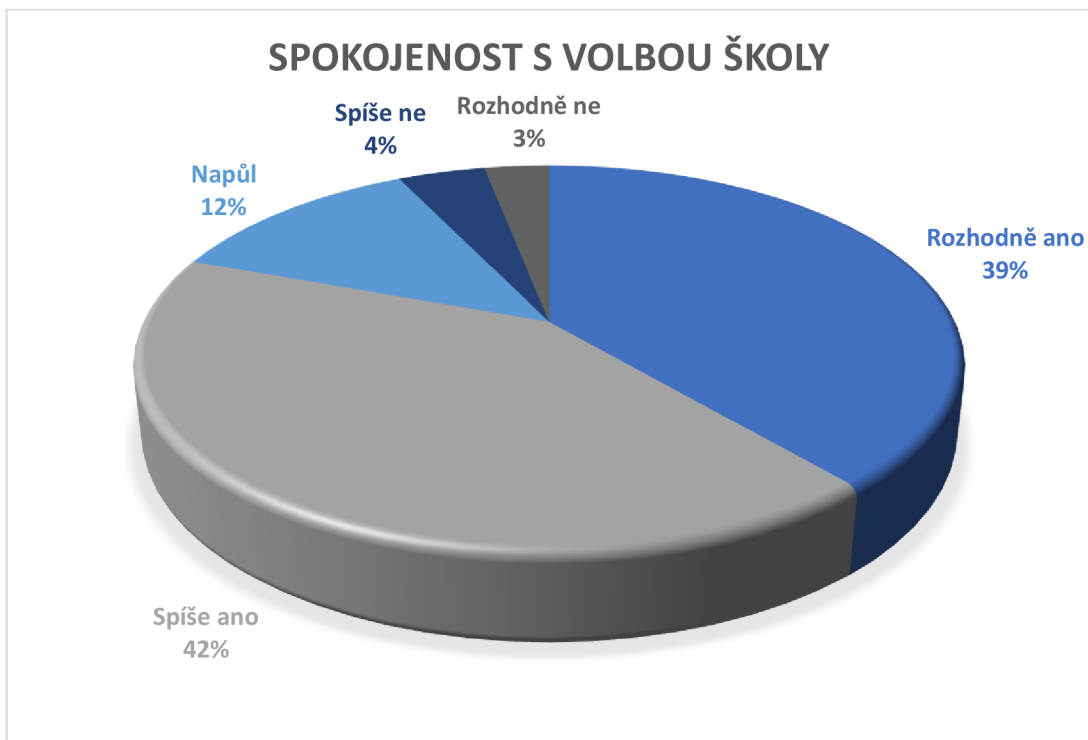
Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 13 směřovala na dotaz, zda jsou studenti spokojeni s volbou jejich vzdělávání. Otázka byla podána na způsob Likertovy škály, z čehož vyšlo, že 51 % respondentů je spíše spokojeno s volbou vzdělávání, 29 % respondentů je rozhodně spokojeno s volbou vzdělávání, 12 % respondentů je spíše něco mezi, 4 % respondentů jsou spíše spokojeni s volbou vzdělávání a 4 % respondentů rozhodně nejsou spokojeni s volbou svého vzdělávání.



Otázka č. 14: Jste spokojeni s volbou této školy obecně?

Graf č. 14: Spokojenost s volbou školy

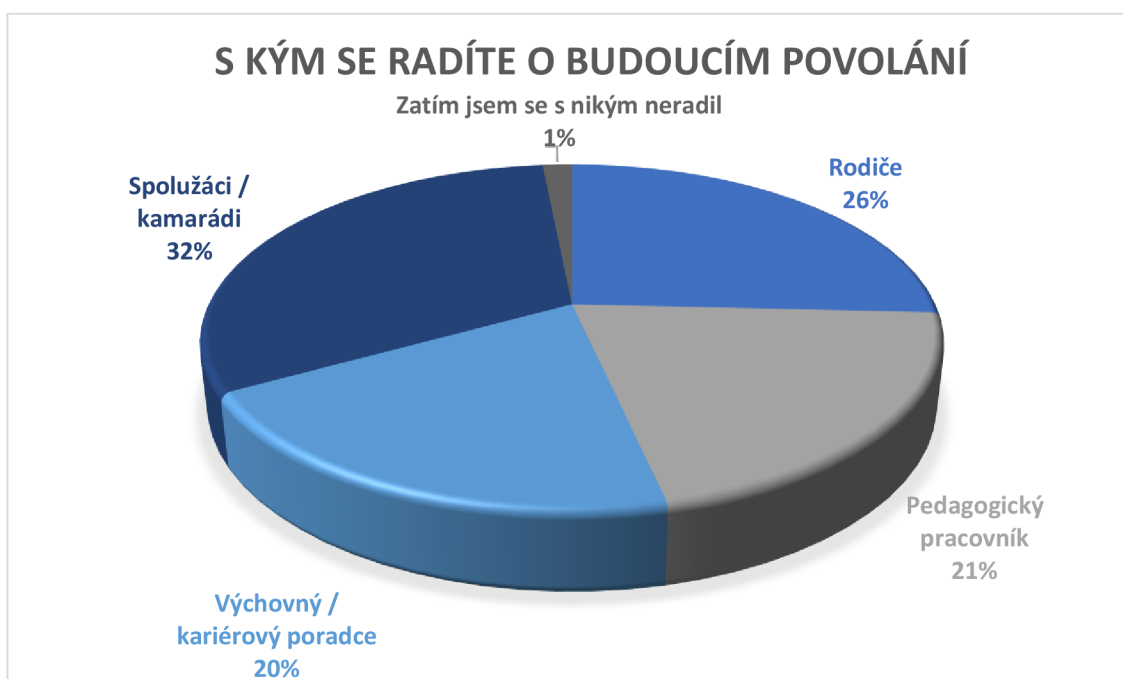


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 14 se zajímala o spokojenost studentů s výběrem školy. Otázka byla na stejném principu jako předchozí, tedy dle Likertovy škály. Odpovědi byly následující, tedy 42 % respondentů odpovědělo spíše ano, 39 % respondentů odpovědělo rozhodně ano, 12 % respondentů odpovědělo napůl, 4 % respondentů odpovědělo spíše ne a 3 % respondentů odpovědělo rozhodně ne.

Otázka č. 15: S kým se radíte o výběru Vašeho budoucího povolání?

Graf č. 15: S kým se radíte o budoucím povolání

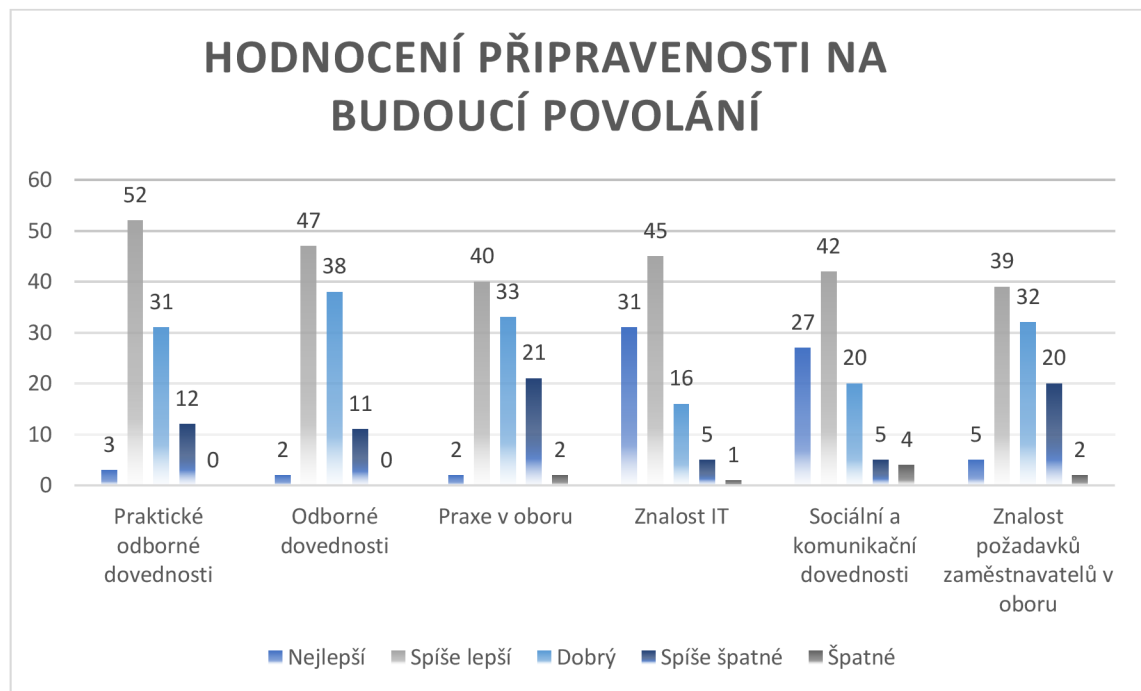


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Graf č. 15 znázorňuje informaci o tom, s kým se respondenti radí o výběru budoucího povolání. Respondenti měli na výběr z několika možností. Největší složku zde tvořili „Spolužáci / kamarádi“ s celkovým počtem 82 odpovědí (32 %), „Rodiče“ s celkovým počtem 67 odpovědí (26 %), „Pedagogický pracovník“ s celkovým počtem 54 odpovědí (21 %), „Výchovný / kariérový poradce“ s celkovým počtem 53 odpovědí (20 %) a odpověď „Zatím jsem se s nikým neradil“ zvolili celkem 4 respondenti (1 %).

Otázka č. 16: Jak hodnotíte svou připravenost na budoucí povolání?

Graf č. 16: Hodnocení připravenosti na budoucí povolání



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 16 byla zaměřena na sebehodnocení připravenosti na budoucí povolání. Byla vytvořena tabulka s jednotlivými body. V každé oblasti se měl respondent ohodnotit na škále 1 – 5, kdy 1 = nejlepší a 5 = špatné. Z výsledků lze vidět, že respondenti odpovídali nejvíce „spíše lepší“ a nejméně „špatné“ ve všech oblastech.

*Otázka č. 17: Znáte nějakou internetovou stránku, která poskytuje informace o kariérovém poradenství?*

Graf č. 17: Znalost internetové stránky o kariérovém poradenství



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Graf č. 17 znázorňuje, zda respondenti znají nějakou internetovou stránku, která poskytuje informace o kariérovém poradenství. Většina respondentů odpověděla, že ano, celkem 59 %, zbylých 41 % odpovědělo, že neznají.

*Otázka č. 18: Znáte nějakou internetovou stránku, která poskytuje informace o možnostech dalšího vzdělávání?*

Graf č. 18: Znalost internetové stránky o možnostech dalšího vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Graf č. 18 znázorňuje, zda respondenti znají nějakou internetovou stránku, která poskytuje informace o možnostech dalšího vzdělávání. Většina respondentů odpověděla „ano“ celkem 61 %, zbylých 39 % odpovědělo „ne“.

*Otázka č. 19: Znáte nějakou internetovou stránku, která poskytuje informace o požadavcích na konkrétní povolání?*

Graf č. 19: Znalost internetové stránky o požadavcích na konkrétní povolání

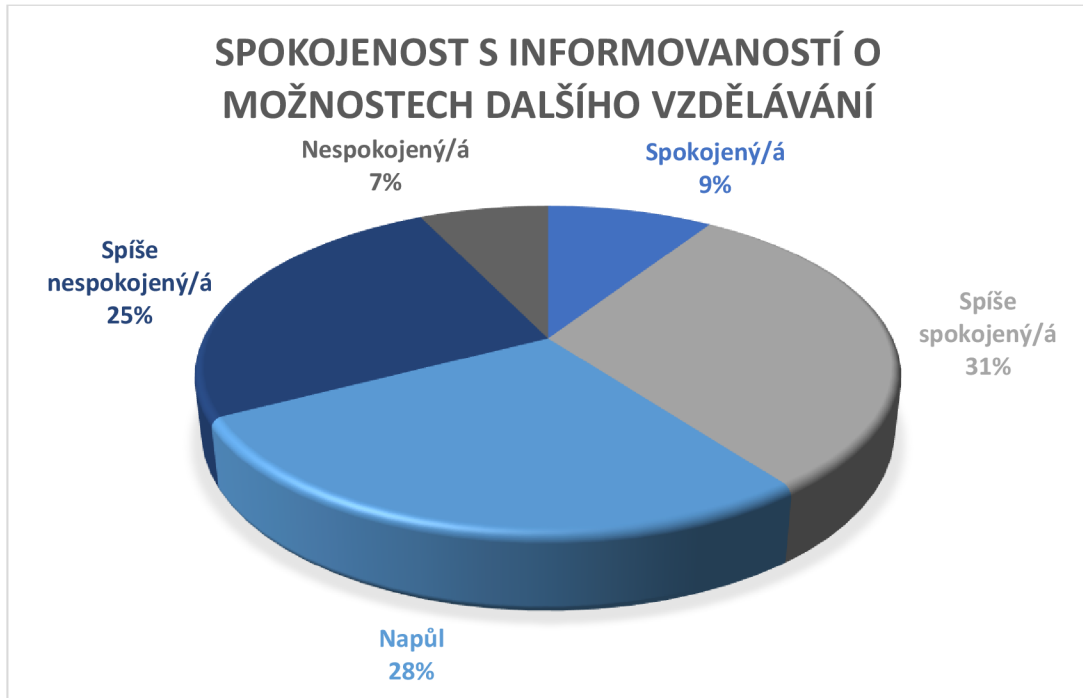


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 19 odkazovala respondenty na dotaz, zda znají nějakou internetovou stránku, která poskytuje informace o požadavcích na konkrétní povolání. V tomto bodě se odpovědi rozdělily na přesnou polovinu, kdy 50 % respondentů odpovědělo ano a 50 % respondentů odpovědělo ne.

Otázka č. 20: Jak jste spokojený/á s Vaší informovaností o možnostech dalšího vzdělávání?

Graf č. 20: Spokojenost s informovaností o možnostech dalšího vzdělávání



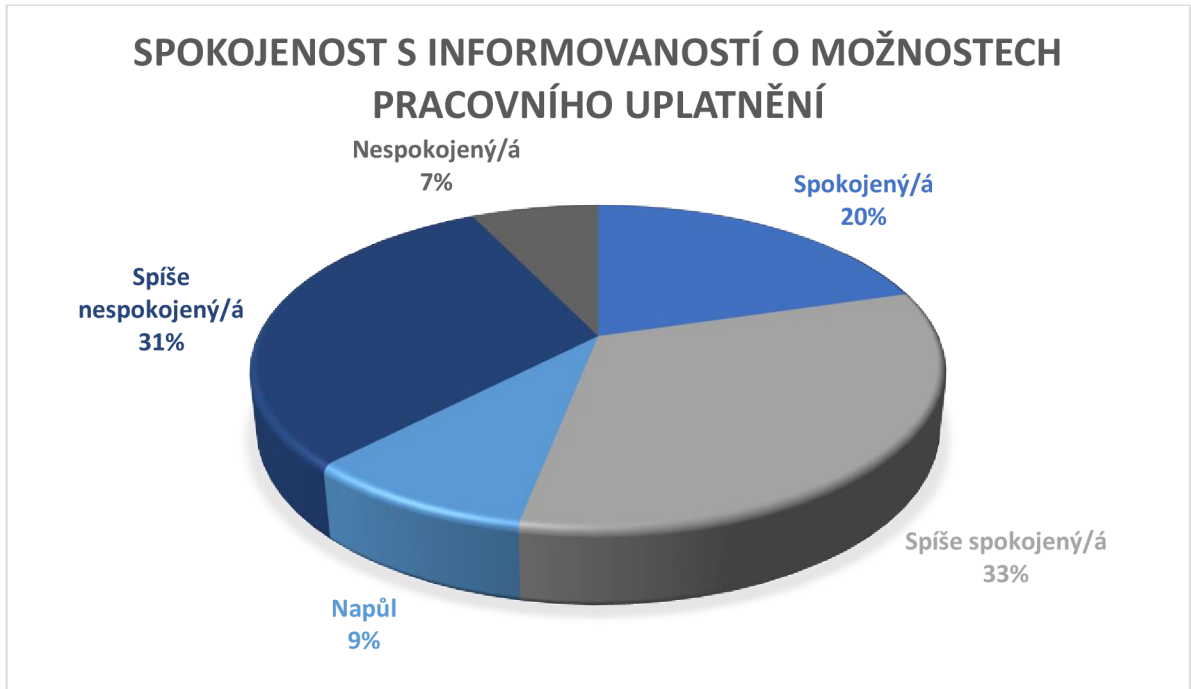
Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 20 směřovala respondenty na jejich spokojenost s informovaností o možnostech dalšího vzdělávání. Respondenti měli na výběr ze škály 1–5, kdy hranice 1 značí „spokojený/a“ a hranice 5 značí „nespokojený/á“. Výsledky výzkumu lze zaznamenat následovně:

- Spokojený/á – celkem 9 odpovědí, tedy 9 % respondentů.
- Spíše spokojený/á – celkem 30 odpovědí, tedy 31 % respondentů.
- Napůl – celkem 27 odpovědí, tedy 28 % respondentů.
- Spíše nespokojený/á – celkem 25 odpovědí, tedy 25 % respondentů.
- Nespokojený/á – celkem 7 odpovědí, tedy 7 % respondentů.

Otázka č. 21: Jak jste spokojený/á s Vaší informovaností o možnostech pracovního uplatnění?

Graf č. 21: Spokojenost s informovaností o možnostech pracovního uplatnění



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Poslední otázka směřovala na informaci, jak jsou respondenti spokojeni s jejich informovaností o možnostech pracovního uplatnění. Opět bylo na výběr ze škály 1-5, kdy hranice 1 znázorňovala odpověď „spokojený/á“ a hranice 5 znázorňovala odpověď „nespokojený/á“. Výsledky výzkumu lze zaznamenat následovně:

- Spokojený/á – celkem 20 odpovědí, tedy 20 % respondentů.
- Spíše spokojený/á – celkem 32 odpovědí, tedy 33 % respondentů.
- Napůl – celkem 9 odpovědí, tedy 9 % respondentů.
- Spíše nespokojený/á – celkem 30 odpovědí, tedy 31 % respondentů.
- Nespokojený/á – celkem 7 odpovědí, tedy 7 % respondentů.



## 9 Vlastní doporučení

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda a jaké zkušenosti mají studenti středních odborných škol s kariérovým poradenstvím. Výzkumný prvek tvořili studenti druhých, třetích a čtvrtých ročníků ze třech různých středních odborných škol s jiným zaměřením oboru. Z výzkumného šetření vyplývá, že většina studentů má nejen ponětí o tom, co je to kariérové poradenství, ale mají s ním i jisté zkušenosti.

Z výzkumného šetření vyplývá, že většina studentů se s kariérovým poradenstvím setkala v rámci výuky či prostřednictvím konzultace se školním kariérovým poradcem. U těchto studentů lze předpokládat, že se s kariérovým poradcem setkali z iniciativy školy. Menší část se s kariérovým poradenstvím setkala i mimo, tedy z vlastní iniciativy.

Celkové vyhodnocení dotazníkového šetření hodnotím kladně. Velkým překvapením bylo, že studenti opravdu mají zkušenosti s kariérovým poradenstvím, natož, že jejich zkušenosti budou takto rozsáhlé. Je zřejmé, že kariérové poradenství v některých školách je více rozsáhlé než v jiných. Avšak dle vybraného vzorku respondentů se lze domnívat, že zde je jasná snaha středních škol o inkluzi kariérového poradenství do jejich zařízení. Důležitým bodem je skutečnost, že je nezbytné kariérové poradenství dále podporovat a směřovat ho nadále mezi studenty, pokud možno i ve větším rozsahu. Domnívám se, že stanovené cíle bakalářské práce se mi podařilo naplnit.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce s názvem „Zkušenosti žáků středních odborných škol s kariérovým poradenstvím,“ se zabývala názory a postoji studentů středních odborných škol vůči kariérovému poradenství. Teoretická část byla primárně zaměřena na informace o tom, co to vlastně kariérové poradenství je a čím se zabývá, kdo je to kariérový poradce či tématem kariérové poradenství na středních odborných školách. Práce se dále zabývala tím, jaké mohou být formy a metody kariérového poradenství.

Vágnerová (2005, s. 321) upozorňuje na fakt, že žáci nejen v adolescentním věku mají tendence usilovat o získání práv a svobody rozhodování, avšak povinnost a odpovědnost, které se s takovým chováním pojí, přijímají velmi neochotně. Je nezbytné, aby rozhodování tohoto charakteru bylo podpořeno dospělou osobou, která dokáže studentům pomoci ujasnit si, čemu se chtějí v budoucnosti věnovat a pomoc jim se zodpovědně rozhodnout o dalších krocích. Touto osobou může být právě kariérový poradce.

Výše zmiňované je především proto, že je velmi často poukazováno na to, že přechod mezi základní a střední školou je velmi komplikovaný a často bývá počátečním faktorem, který může vyvolávat komplikace způsobené špatným rozhodnutím v rámci kariérové volby. Přejít ze základní školy na střední vzdělávání je samozřejmě velmi důležitým bodem v rámci kariérového poradenství, avšak často se kvůli tomu zapomíná na studenty středních škol, kteří tuto volbu musí absolvovat také. Jedná se o volbu přechodu ze střední školy na vysokou školu, vyšší odbornou školu, do zaměstnání a podobně. Tudíž i student střední školy často potřebuje radu „zkušenějších“, v opačném případě mnohdy vybírá cestu jednodušší, neboť má strach z neúspěchu či nepodpory svého okolí.

V rámci dotazníkového šetření byli studenti vybraných středních odborných škol a ročníků dotazováni na jejich zkušenosti s kariérovým poradenstvím. Přesněji, zda se s tímto pojmem již setkali, zda mají povědomí o tom, kdo má na starost kariérové poradenství na škole, kde studují, zda absolvovali nějaké aktivity v rámci poradenství či jaké znají formy a metody kariérového poradenství. Kladně hodnotím zjištění, že většina studentů má povědomí o tomto oboru, komunikují s kariérovým poradcem ať již s tím školním, tak i s externím pracovníkem, vyzkoušeli si mnohé aktivity či metody v rámci kariérového poradenství. Domnívám se tedy, že stanovené cíle bakalářské práce se mi podařilo naplnit.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. 1. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X.

DRAPELA, Victor J. *Vybrané poradenské směry*. 1. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7184-011-4.

FREIBERGOVÁ, Zuzana a Pavlína MAŘÍKOVÁ. *Zprostředkování zaměstnání a poradenství pro uchazeče o zaměstnání realizované Úřadem práce České republiky*. Praha: Středisko podpory poradenských služeb, Národní vzdělávací fond, 2013. ISBN 978-80-86728-62-9.

FRYČ, Jindřich a kol. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. 1. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2020. ISBN 978-80-87601-46-4.

GABURA, Ján a Jana PRUŽINSKÁ. *Poradenský proces*. 1. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 1995. ISBN 80-85850-10-9.

HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů – Poznátky z teorií a výzkumů*. 1. Praha: Konvoj, 2012. ISBN 978-80-7302-164-1.

HARGAŠOVÁ, Marta a kol. *Skupinové poradenství: Ty a tvá kariéra (Mária Zvariková)*. 1. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-2642-7.

CHRÁSTKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu*. 2. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5326-3.

JIGAU, Mihai. *CAREER COUNSELLING: COMPENDIUM OF METHODS AND TECHNIQUES*. 1. Bucharest: AFIR, 2007. ISBN 973-7714-29-6.

KNOTOVÁ, Dana a kol. *Školní poradenství*. 1. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4502-2.

SCHNEIDEROVÁ, Anna. *Základy poradenství*. 2. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-80-7368-523-2.

- SLAVÍK, Milan a Jana ZOUNKOVÁ. *Poradenství: Textová studijní opora*. 1. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. ISBN 978-80-213-2482-4.
- SVĚTLÍK, Jaroslav. *Marketing školy*. 1. Zlín: EKKA, 1996. ISBN 80-902200-8-8.
- SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství*. 1. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5092-7.
- ÚLOVCOVÁ, Helena a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. 1. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. ISBN 978-80-87063-21-7.
- VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem 2022/2023*. 8. Praha: ANAG, 2022. ISBN 978-80-7554-370-7.
- VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I*. 2. Praha: Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-0956-0.
- VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. 1. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.
- VESELSKÝ, Pavel. *Internetové poradenství v praxi – kvalita a budoucnost: Poradenství přes internet, nebo osobně? A co svépomocné poradny? (Sklenářová Kristýna)*. 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-3028-7.
- VOSMIK, Miroslav. *Inkluze kariérového poradenství*. 2. Praha: Raabe, 2018. ISBN 9788074963575.

## **ELEKTRONICKÉ ZDROJE**

*JOBHUB: Metody kariérového poradenství* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: <https://katalog.job-hub.cz/methods>

*Národní soustava povolání* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/>

*Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2022 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/>

STRÁDAL, Jiří a kol. *Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství* [online]. Praha: NÚV, 2013 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/vystupy/navrh-koncepce-integrovaneho-systemu-karieroveho-poradenstvi.html>

*Úřad práce ČR* [online]. Praha: Úřad práce ČR, 2022 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/web/cz/informacni\\_poradenske\\_stredisko\\_praha](https://www.uradprace.cz/web/cz/informacni_poradenske_stredisko_praha)

## **SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ**

### **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek č. 1: Primární a sekundární služby – základní verze, strana 16

Obrázek č. 2: Primární a sekundární služby – podrobnější verze, strana 17

### **SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 1: Pohlaví respondentů, strana 38

Graf č. 2: Obor vzdělávání, strana 39

Graf č. 3: Ročník studia, strana 40

Graf č. 4: Věk respondentů, strana 41

Graf č. 5: Znalost pojmu kariérové poradenství, strana 42

Graf č. 6: Vaše představa o pojmu kariérové poradenství, strana 43

Graf č. 7: Víte, kdo má na starost kariérové poradenství ve Vaší škole, strana 44

Graf č. 8: Aktivity v rámci přípravy, strana 45

Graf č. 9: Formy kariérového poradenství, strana 46

Graf č. 10: Metody kariérového poradenství, strana 47

Graf č. 11: Témata kariérového poradenství, strana 48

Graf č. 12: Připravenost na budoucí pracovní život, strana 50

Graf č. 13: Spokojenost s volbou vzdělávání, strana 51

Graf č. 14: Spokojenost s volbou školy, strana 52

Graf č. 15: S kým se radíte o budoucím povolání, strana 53

Graf č. 16: Hodnocení připravenosti na budoucí povolání, strana 54

Graf č. 17: Znalost internetové stránky o kariérovém poradenství, strana 55

Graf č. 18: Znalost internetové stránky o možnostech dalšího vzdělávání, strana 56

Graf č. 19: Znalost internetové stránky o požadavcích na konkrétní povolání, strana 57

Graf č. 20: Spokojenost s informovaností o možnostech dalšího vzdělávání, strana 58

Graf č. 21: Spokojenost s informovaností o možnostech pracovního uplatnění, strana 59

## **SEZNAM ZKRATEK**

IPS ÚP ČR – Informační a poradenská střediska úřadu práce České republiky

PPP – Pedagogicko-psychologická poradna

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

SOŠ – Střední odborná škola

IT – Informační technologie



## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1: Ukázka formuláře dotazníku.