



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra pedagogiky

Diplomová práce

Kariérové poradenství na vybraných základních školách v Táboře

Vypracovala: Bc. Eva Virágová
Vedoucí práce: Mgr. Margareta Garabiková Pártlová, Ph.D.

České Budějovice 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské – diplomové – rigorózní – disertační práce, a to v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných ... fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 18. dubna 2023

.....
Eva Virágová

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala Mgr. Margaretě Garabikové Pártlové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a metodickou pomoc při zpracování této diplomové práce. Můj vděk patří též všem respondentkám za ochotu participovat při realizaci výzkumného šetření.

Anotace

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části. V teoretické části práce budou objasněny základní pojmy, které jsou klíčové pro dané téma „kariérového poradenství“. Autorka se stručně zaměří na historii kariérového poradenství u nás a ve světě. Představí kariérového poradce a jeho úkoly. Zacílí se na to, jak je s touto tematikou pracováno v rámci RVP a následně dle vybraných ŠVP.

V praktická části diplomové práce bude autorka hledat odpověď na otázku „Jak funguje kariérové poradenství na vybraných školách v Táboře?“ Uvede na konkrétních příkladech škol a žáků, jak tuto podporu vnímají. Bude provedena analýza školních dokumentů z pohledu kariérového poradenství. Autorka se bude ve svém výzkumu pohybovat v kvalitativním výzkumném designu.

Klíčová slova

kariérové poradenství, kariérový poradce, adolescence, RVP, ŠVP, základní škola, profesní orientace, poradenská pracoviště, Tábor

Annotation

This diploma thesis will be separated into two parts. The fundamental terms that are crucial for the given topic of „career consulting" will be clarified in the theoretical part of the thesis. The author briefly focusses on the history of career consulting in our country and the world. The author introduces the career counsellor and his tasks. The author points out how this subject is being worked on within FEP and then according to selected SEPs. In the practical part of the diploma thesis, the author will be looking for an answer to the question ‘How does career consulting work in selected schools in Tábor?“. The author gives specific examples of schools and pupils and how they perceive support. The author will perform an analysis of school documents from a career consulting perspective. The author will use a qualitative researchable design in her research.

Keywords

career counseling, career counsellor, career counsellor, adolescence, FEP, SEP, elementary school, career orientation, counseling centre, Tábor

Obsah

Úvod.....	9
1 Vymezení kariérového poradenství	12
1.1 Definice kariérového poradenství	12
1.2 Různá chápání kariérového poradenství	13
1.3 Co je a co není kariérové poradenství	14
1.4 Formy kariérového poradenství	15
1.4.1 Skupinové.....	15
1.4.2 Individuální.....	16
1.5 Pozitiva a rizika kariérového poradenství.....	17
1.6 Cíle kariérového poradenství	19
1.6.1 Cíle kariérového poradenství dle ročníků	20
1.7 Komplikace kariérového poradenství.....	21
1.8 Legislativní ukotvení kariérového poradenství v prostředí školy.....	22
2 Kariérový poradce	24
2.1 Role a úkoly kariérového poradce	25
2.2 Schopnosti, dovednosti a vlastnosti kariérového poradce	27
2.3 Kariérový poradce jako kouč	27
2.3.1 Koučování v oblasti poradenství.....	27
3 Historie a současný stav kariérového poradenství	29
3.1 Vznik a počátky kariérového poradenství u nás i ve světě	29
3.1.1 Poradenství v 50. a 60. letech	30
3.1.2 Poradenství v 70. až 90. letech	31
3.1.3 Přelom 20. a 21. století	32
3.2 Současný stav aneb kariérové poradenství v 21. století	32
3.3 Budoucnost trhu práce a kariérového poradenství.....	33
4 Dospívání.....	35
4.1 Faktory ovlivňující volbu povolání	36

4.1.1 Faktory ovlivňující volbu povolání pohledem výzkumů	38
5 Předčasné opouštění vzdělávacího systému	40
6 Zapojení rodičů do kariérového poradenství	44
7 Instituce poskytující kariérové poradenství.....	46
7.1 Školní poradenské pracoviště (ŠPP).....	46
7.2 Školská poradenská zařízení (ŠPZ)	48
7.3 Centrum kariérového poradenství	49
7.4 Informační a poradenské středisko Úřadu práce ČR (IPS)	49
7.5 Další možnosti kariérového poradenství	50
8 Kariérové poradenství v obsahu vzdělávání	51
8.1 Rámcový vzdělávací program	52
8.1.1 Vzdělávací obsah Výchova k volbě povolání.....	53
8.2 Analýza státních vzdělávacích strategií	55
8.3 Učebnice a další metodické materiály	57
8.4 Příklady dobré praxe	59
9 Praktická část	61
9.1 Cíl výzkumného šetření	61
9.2 Výzkumný problém	61
9.3 Výzkumné otázky	61
9.4 Metodika	62
9.5 Metoda sběru dat.....	62
9.6 Výzkumný soubor.....	63
9.7 Charakteristika respondentů.....	63
9.7.1 Respondentka A: ZŠ Husova, Tábor	63
9.7.2 Respondentka B: ZŠ nám. Mikuláše z Husí, Tábor	63
9.7.3 Respondentka C: ZŠ Zborovská, Tábor	63
9.8 Interpretace dat získaných ze strukturovaných rozhovorů	64
9.8.1 Personální zajištění kariérového poradenství na dané základní škole	64
9.8.2 Pojetí a vymezení kariérového poradenství	67

9.8.3 Spolupráce s institucemi poskytující kariérové poradenství.....	76
9.8.4 Získávání a předávání informací	78
9.8.5 Kooperace se zákonnými zástupci žáků.....	82
9.8.6 Žáci ohroženi předčasným ukončením vzdělávání	84
9.8.7 Kariérové poradenství v obsahu vzdělávání	86
9.9 Analýza školních dokumentů z pohledu kariérového poradenství	89
9.9.1 Respondentka A: ZŠ Husova, Tábor	89
9.9.2 Respondentka B: ZŠ nám. Mikuláše z Husi, Tábor	93
9.9.3 Respondentka C: ZŠ Zborovská, Tábor	96
9.10 Odpovědi na dílčí výzkumné otázky	101
9.11 Odpověď na hlavní výzkumnou otázku	104
9.12 Diskuse	111
Závěr	115
Použitá literatura	117
Seznam zkratk	128
Seznam příloh	130
Přílohy	131
Příloha č. 1: Přepis rozhovoru s kariérovou poradkyní ze ZŠ Husova, Tábor	131
Příloha č. 2: Přepis rozhovoru s kariérovou poradkyní ze ZŠ nám. Mikuláše z Husi, Tábor ..	138
Příloha č. 3: Přepis rozhovoru s kariérovou poradkyní ze ZŠ Zborovská, Tábor.....	143
Příloha č. 4: Otázky do rozhovoru	148
Příloha č. 5: Vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání - integrace do Školního vzdělávacího programu pro školní rok 2022/2023 (ZŠ Husova, Tábor).....	150
Příloha 6: Program poradenských služeb ve škole pro školní rok 2022/2023 (ZŠ Zborovská 2696, Tábor).....	154

Úvod

Pro tuto práci bylo zvolené téma, které pro současnou společnost především mladých lidí nabírá na čím dál větší důležitosti. Kariérové poradenství se v poslední době dává nejvíce do souvislosti s volbou dalšího vzdělávání a s přechodem ze školy na trh práce. Je to logické, protože první a jedno z nejzásadnějších rozhodování o budoucí profesi a kariérní dráze se realizuje právě na konci základní školy. Z tohoto důvodu je nutný zájem o kariérové poradenství nadále zvyšovat a hlouběji ho začleňovat do školního prostředí. Do jaké míry je toto přání skutečností se bude tato diplomová práce snažit přiblížit.

Svět kolem nás se proměňuje nezávratnou rychlostí, což lze rovněž říci i o trhu práce. V minulosti platilo, že člověk se ve škole připravil na jednu určitou profesi s cílem jí vykonávat v podobných podmínkách po celý život. Toto v dnešní době již neplatí, protože s měnícím se trhem práce přichází vznik nových profesí reagujících na potřeby dynamického trhu a zánik těch, které se měnícímu světu nedokáží přizpůsobit. Mnoho pozic samozřejmě přetrvává, neustále se přizpůsobuje a rovněž i vyvíjí. Z tohoto důvodu je pro současného člověka nutné zůstat neustále ve střehu a nepřestávat se vzdělávat v oblastech, které jsou po něm v práci požadované. Tento nový dynamický svět s sebou též nese nutnou dávku zodpovědnosti za vlastní práci, stanovování svých cílů a řízení své vlastní kariéry (Pýchová, 2020). „Tato změna evokuje jiný přístup k vlastní práci, kdy lidé spíše hledají takou, která vyhovuje jejich životu, než že by hledali způsob, jak sami zapadnout do zaměstnání.“ (Pýchová, 2020, s. 11).

Důvodem k výběru kariérového poradenství jako tématu mé diplomové práce byla především motivace poznat fungování systému tohoto typu poradenství na základních školách. Toto se současně stalo později i hlavním cílem práce. Mým malým osobním cílem je zároveň porovnat současnou realizaci kariérového poradenství s mně známou realitou, kterou jsem osobně zažila před deseti lety při zakončování povinné školní docházky na jedné z vybraných táborských škol. Získané poznatky z výzkumné části této práce mohou být dále prospěšné dalším kariérovým poradcům při zkvalitňování jejich práce. Současně lze získaná data z výzkumu využít jako inspiraci pro organizaci své agendy kariérového poradce na základní či střední škole.

V teoretické práci byly použité rozličné tuzemské i zahraniční zdroje. Jedna z nejčastěji jmenovaných osob je Miroslav Vosmik věnující se intenzivně aktuálními výchovnému a kariérovému poradenství, který v posledních letech vydal množství knih zaměřujících se na téma kariérového poradenství na úrovni základních a středních škol. Helena Košťálová a Markéta Cudlínová jsou lektorky, které se samostatně i společně intenzivně zabývají kariérovým poradenstvím, přičemž jejich společná metodika Praktický průvodce kariérovým poradenstvím pro 21. století (2015) se stala stěžejní pro tuto diplomovou práci. Mezi další v práci zmíněné

autory zabývající se problematikou kariérového poradenství patří např. Sylvie Navarová (2019), Silvie Pýchová (2020), Petra Drahoňovská (2012), Petr Hladý (2014), Štefan Vendel (2008) či Jana Zapletalová (2006).

Diplomová práce má za cíl zjistit způsob fungování kariérového poradenství na základních školách v Táboře. Rozdělena je na část teoretickou a praktickou. Teoretická část je rozčleněna do osmi hlavních kapitol, které z velké části dále zahrnují další jednotlivé podkapitoly. V první kapitole se práce věnuje vymezení problematice kariérového poradenství, s čímž tedy souvisí různá chápání, formy, pozitiva a rizika, cíle, komplikace a legislativní ukotvení kariérového poradenství jako takového. Další kapitola se již blíže věnuje hlavní postavě kariérového poradenství, kariérovému poradci, na kterého lze nahlížet z pohledu jeho role, úkolů, kompetencí či jako na kouče. Pro kontext celého tématu do teoretické práce rovněž byla zahrnuta kapitola pojednávající o kariérovém poradenství od počátku fungování u nás i ve světě až po jeho budoucnost.

Vzhledem k zaměření práce na základní školy byla do teoretické části rovněž zahrnuta kapitola věnující se dospívání a faktorům ovlivňující volbu budoucího povolání. V návaznosti na podkapitolu o faktorech i z pohledu výzkumů byly do práce zařazeny i kapitoly krátce se soustředící na problematiku předčasného opuštění vzdělávacího systému a na roli a zapojení zákonných zástupců do kariérového poradenství. V rámci kapitoly o institucích poskytující kariérové poradenství ve škole i mimo ni práce pojednává o školním poradenském pracovišti, školských poradenských zařízeních, centrech kariérového poradenství, o službách Úřadu práce ČR a mnohých dalších. Poslední kapitola teoretické části je věnována kariérovému poradenství v obsahu vzdělávání. Podkapitoly se blíže věnují analýze Rámcovému vzdělávacímu programu pro základní vzdělávání, státních vzdělávacích strategií a dalším metodickým materiálům a učebnicím. Pro ukázkou rozsáhlých možností realizace kariérového poradenství do práce byla rovněž začleněna kapitola představující příklady dobré praxe, které mnohdy získaly i Národní cenu kariérového poradenství.

Praktická část diplomové práce se bude zabývat výzkumem, který bude realizován na třech vybraných základních školách v Táboře v Jihočeském kraji. Jako forma výzkumu bude zvoleno kvalitativní šetření zprostředkované skrze strukturované rozhovory s kariérovými poradkyněmi působící na třech konkrétních základních školách. Názvy škol budou v práci explicitně uvedeny a zúčastněné respondentky budou ponechané v anonymitě. Jak již výše bylo nastíněno, tak hlavním cílem práce je prozkoumat způsob fungování kariérového poradenství na základních školách ve městě Tábor. V průběhu výzkumu bude zjištěno, jakým způsobem je personálně zajištěna pozice kariérového poradce, jak je stanovován koncept a cíl kariérového poradenství na škole, s jakými institucemi má škola navázanou spolupráci, jak jsou získávány a dále

předávány informace, jak škola kooperuje s rodiči žáků, jak kariérový poradce vnímá problematiku předčasného opuštění vzdělávání a jak se staví ke kariérovému poradenství v obsahu vzdělávání. V samostatné podkapitole budou blíže představeny vybrané respondentky i základní školy, na kterých působí jako kariérové poradkyně.

Výsledky výzkumu budou analyzovány a získaná data prostřednictvím rozhovorů s kariérovými poradkyněmi budou rozdělena do kategorií dle vybraných okruhů dílčích výzkumných otázek. V následující části práce budou získaná data podrobně interpretována. Součástí diplomové práce je též analýza dokumentů vybraných základních škol se soustředěním na začlenění kariérového poradenství. V další části dojde k zodpovězení dílčích výzkumných otázek a v návaznosti na ně bude nalezena odpověď na hlavní výzkumnou otázku. V závěrečné diskusi budou dány do souvislostí teoretické poznatky, data získaná z rozhovorů a informace načerpané z analýz dostupných dokumentů. Součástí diskuse budou také doporučení a další možné náměty na zlepšení realizace kariérového poradenství ze strany autorky této diplomové práce.

1 Vymezení kariérového poradenství

1.1 Definice kariérového poradenství

Nejčastější využívaná definice zavedená OECD říká, že „kariérové poradenství je systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“. Konkrétně se jedná o aktivity realizované ve školských zařízeních napomáhající žákům ujasnit si vlastní kariérní cíle a více porozumět světu práce (OECD, 2004).

Další definici kariérového poradenství lze najít v Glosáři ELGPN (ELGPN, 2015):

Spektrum činností, které umožňují občanům všech věkových kategorií a v každém okamžiku svého života identifikovat své možnosti, dovednosti a zájmy, dělat smysluplná vzdělávací a profesní rozhodnutí a řídit svou individuální dráhu v oblasti vzdělávání, práce a v dalších situacích, v nichž jsou tyto možnosti a dovednosti získávány a/nebo používány (s. 11).

Na začátku si je také důležité osvětlit rozdíly mezi pojmy, které můžeme v souvislosti s tímto druhem poradenství slyšet. Nejčastěji bývají užívané pojmy *kariérové*, *kariérní* a rovněž můžeme slyšet označení *profesní* poradenství. Z historického hlediska má pojem *kariéra* negativní charakter. I dnes si pod tímto označením představíme jedince, který je schopen jít pro svůj vlastní prospěch i „přes mrtvoly“.

Baumana (1967) tento pohled na kariéru spojuje s nástupem kapitalismu, který znamenal roztržštění tradičních norem. Lidé ze středních a nižších vrstev společnosti mohli najednou získat mnohem vyšší pracovní pozice, než bylo dříve zvykem. V této době se tedy používalo spíše označení *profesní poradenství*. Tento trend začal upadat v 70. letech 20. století. V 80. letech se pojmenování *kariérové poradenství* začalo používat souběžně s *profesním* a časem ho téměř nahradilo.

Výkladový slovník z pedagogiky definuje *profesní poradenství* jako „přípravu na rozhodování o směru vývoje budoucí pracovní kariéry“ (Kolář, 2012, s. 108). V rámci školního prostředí je jeho úkolem „zvyšovat u žáků schopnosti a dovednosti prospěšné ve světě práce, získávání pracovních návyků a pozitivních postojů k práci“ (Kolář, 2012, s. 109). Neméně důležitým prvkem je pak sebepoznávání a chápání vlastních předností a omezení (Kolář, 2012). Lze říci, že se tato výše zmíněná definice téměř shoduje s mnoha definicemi pojmu *kariérové poradenství*.

Chápání kariérového a profesního poradenství jako synonyma podporuje i Pedagogický slovník (Průcha, Walterová, & Mareš, 2009). Dle dostupných zdrojů panuje shoda v tom, že označení *profesní poradenství* je dnešní označení pro poradenství v rámci dospělé s dokončeným

vzděláním. Z důvodu soustředěnosti práce na poradenství na druhém stupni základní školy je proto v celé práci téměř výhradně užíván pojem *kariérové poradenství*, který je i v dnešní době a v dané spojitosti frekventovanější.

1.2 Různá chápání kariérového poradenství

V současné době, i přes 120letou existenci tohoto oboru, neexistuje úplně jednoznačná terminologie tohoto slovního spojení. Podle příručky *Nejste na to sami – Zdroje školního kariérového poradce* (Košťálová & Cudlínová, 2021a) lze pod pojmem *kariérové poradenství* rozumět v užším významu „poskytování individuálních či skupinových konzultací a předávání informací o kariéře“ (Košťálová & Cudlínová, 2021a, s. 7). Oproti tomu ve významu širším se jedná o „soubor veškerých aktivit podporující schopnost volit a řídit vlastní kariéru dráhu, vč. kariérového vzdělávání“ (Košťálová & Cudlínová, 2021a, s. 7). Na českých školách je především realizováno kariérové poradenství v širším slova smyslu, tedy v kombinaci s kariérovým vzděláváním.

Vosmik (2018) ve své odborné publikaci upozorňuje, že kariérové poradenství postaveno především na pomoci jednotlivci při rozhodování o jeho budoucí studijní a profesní dráze s ohledem na jeho předpoklady, zájmy, vize, dovednosti, schopnosti, emoce, hodnoty a cíle. Tento druh poradenství musí neustále hledět do budoucna a zároveň reflektovat aktuální proměny společnosti a její požadavky na profesní uplatnění absolventů.

Silvie Pýchová (2020) upozorňuje na fakt, že slova *kariéra* a *poradenství* v nás mohou vyvolat pocity, že tato určitá forma služby není tak úplně pro nás, aneb: „Já přece nejsem kariérista a poradit od experta na života také nepotřebuji!“ (Pýchová, 2020, s. 12). Jak můžeme vidět na příkladu, tak pojem *kariéra* v nás může evokovat nám povědomé kariéristy toužící šplhat po kariéru žebříčku a poradenství zase experta radícího nám co dělat s celým naším životem a jeho směřováním. Důležité je tedy říci, že kariérové poradenství má pomoci každému člověku k uplatnění svého potenciálu ve složitém a neustále se proměňujícím světě. Kariéra by měla být brána jako celoživotní cesta s ustavičně se měnícími podmínkami ve společnosti a na trhu práce.

V potaz je dobré také vzít i o něco starší pohled na pojetí kariérového poradenství. Zapletalová (& Vaňková, 2006) popisuje tento druh poradenství jako nezbytnou součást poradenských služeb mající za cíl nás provázet na počátku naší studijní a profesní dráhy, ale také i v průběhu našeho života. Postupy kariérového poradenství nás mají směřovat k výběru vhodné školy nebo profese s ohledem na naše schopnosti, předpoklady, očekávání, zájmy apod. Rovněž v sobě integruje řadu informací o typech škol, studijních oborech, přijímacích zkouškách, možnostech odvolání a v neposlední řadě i diagnostické a poradenské služby. V tomto smyslu je tedy

kariérové poradenství pojmáno především jako poradenství pro budoucí směřování s ohledem na současné možnosti trhu práce.

Vendel (2008) oproti ostatním představuje tzv. programový přístup v kariérním poradenství. Kariérní vývoj chápe ve smyslu celoživotním, který probíhá bez ohledu na probíhající, nebo neprobíhající kariérové poradenství, ale aktivity s ním spojené jsou schopny tento vývoj zlepšit a urychlit. Základními oblastmi jako směřujícími body výchovy k povolání a kariérového vývoje jsou: sebepoznání, seznámení se se školami a povoláními a rozhodování o studiu a povolání.

1.3 Co je a co není kariérové poradenství

Vzhledem k jisté rozmanitosti pojmu „kariérové poradenství“ bude vhodné si na začátek ujasnit, co vlastně kariérové poradenství není a jak by ideálně vypadat mělo. Je nutné upozornit na to, že na toto téma by se rozhodně mohly vést dlouhé debaty, a proto je pravděpodobné, že se zde mohou vyskytnout odborníci nebo jedinci z řad kariérových poradců/učitelů, kteří s těmito názory nemusí souznít. Vosmik (2021) se je pokusil i přesto shrnout do několika málo bodů.

„V dnešní době již není cílem kariérového poradenství doporučení vhodné a všestranně vyhovující profese.“ (Tvrdá, 2021, s. 2). Zejména se tedy jedná o pomoc při výchově žáků k volbě vhodného budoucího povolání (Tvrdá, 2021). Dle názoru Vosmika (2021) následně popsané kariérové poradenství nejenže nebude efektivní a k prospěchu žáka, ale takto pojaté poradenské služby mohou dokonce uškodit. Proto je důležité si uvědomit, že kariérové poradenství není jen o hledání té „vyvolené a správné“ střední/vysoké školy, není jen volbou povolání nebo není o předání návodu na stoupání po pomyslném kariérním žebříčku. Kariérové poradenství by zároveň nemělo být pouhou jednorázovou záležitostí, sloužit pouze jako volba povolání, nebo dokonce „zavírat“ cesty, dle názoru poradce, k nedosažitelnému povolání. Rovněž bychom v něm neměli najít přímočarost nebo jednoznačné odpovědi na otázky, které mají několik možností zodpovězení. Tvrdá (2021) dodává, že proces řízení kariéry je tedy dlouhodobý a nejlépe celoživotní proces.

Kariérové poradenství by nám naopak mělo dodávat odvalu realizovat si naše sny, posilovat vnitřní kázeň, vést nás k samopohybu, seberealizaci, samostatnému rozhodování a učit nás umění naslouchání. Kariérový poradce je zde od toho, aby jedincům byl nápomocný v hledání a rovněž i v nacházení cest k sobě a druhým. Pomáhá nám objevovat a poznávat sebe sama i možnosti plynoucí kolem nás, vede nás ke sdílení zkušeností s druhými a probouzí v nás schopnost riskovat, překonávat překážky a také přijímat výzvy (Vosmik, 2021). S tím souvisí koncept tzv. *career management skills* (CMS), který se pojí s cílem současného kariérového poradenství – kladení důrazu na rozvoj kompetencí s cílem identifikovat své dovednosti (Tvrdá, 2021). Konkrétně se jedná o „soubor dovedností, jenž má podpořit mladé osoby, aby se staly

plnohodnotnými a samostatnými občany se schopností vyrovnávat se se změnami, které přináší dnešní doba“ (Tvrdá, 2021, s. 2). Vosmik (2021) a Tvrdá (2021) se shodují na základní dovednosti sebepoznání, sebe prezentace, rozhodování a plánování. Další zásadní a zároveň i související kompetencí je dovednost zjišťování informací o trhu práce, o příležitostech, o požadavcích či aktuálních informací o profesích (Tvrdá, 2021).

1.4 Formy kariérového poradenství

S předchozí kapitolou také souvisejí způsoby samotné realizace kariérového poradenství ve školním prostředí. Nejčastěji jsou ve školách kombinované dvě možnosti realizace, individuální a skupinové. Individuální je častěji praktikováno a podporováno školskými poradenskými zařízeními. Oproti tomu poradenství skupinové je rozšířenější ve školách. V ideálním případě by se mělo jednat o provázanost obou variant, a to s důrazem na individuální kariérové poradenství, které je realizováno přímo kariérovými poradci ve školním prostředí (Vosmik, 2021). V této kapitole budou postupně představeny obě uvedené formy a s nimi i běžně používané metody a formy práce se žáky. Důležité je také podotknout, že poradenství lze také dělit na základě typu kontaktu – tváří v tvář a distanční prostřednictvím telefonu či internetu (Zvariková in Hargašová, 2009).

1.4.1 Skupinové

Skupinové kariérové poradenství lze vnímat jako základní úroveň kariérového poradenství. Tímto jádrem by měli projít všichni jedinci v naší vzdělávací soustavě (Vosmik, 2021). V případě této varianty by se mělo jednat o poskytnutí prostoru pro dotazy, sdílení svých zkušeností, hledání alternativ nebo o zkonstruování a utvrzení se ve vlastní identitě. Pro dosažení těchto bodů by měla být dodržována určitá pravidla, která jdou s nimi ruku v ruce. Automatická by měla být ochrana a respekt vzájemného naslouchání, nevyrušování se navzájem, znalost jmen lidí ve skupině, užívání vhodného jazyku a zaujetí věcného postoje (Vosmik, 2018). Výhodou skupinové formy poradenství může tedy být např. vzájemná motivace členů skupiny, učení se jeden od druhého či získání dovednosti vzájemné pomoci ve skupině. Oproti tomu častou nevýhodou je ostých klientů, nižší sdílnost svých názorů a problémů ostatním členům a obava z negativního hodnocení ze strany skupiny (Slavík & Zounková, 2014).

Dle Vosmika (2021) mezi základní formy lze zařadit rozmanité přednášky, besedy, skupinové práce, projektové vyučování, exkurze nebo třeba i prezentace vlastních nebo skupinových projektů. Langer (2008) rovněž uvádí i méně užívané metody, mezi které patří hraní rolí, brainstorming či případové studie. Prostřednictvím těchto skupinových činností by žáci měli dosáhnout tří základních bodů poznání: sebe sama, trhu práce a způsobů rozvíjení své profesní

dráhy. První bod, poznání sebe sama, klade důraz na sebepojetí žáka a na posílení jeho vlastní sebeúcty. Žák se naučí poznat jaký je, jaké jsou jeho přední vlastnosti, dovednosti, zájmy, postoje, hodnoty, cíle nebo zajímavé rysy osobnosti. I přes rychlou proměnlivost trhu práce a informací o něm, je důležité žákům předat taková sdělení, která budou moci využít během své budoucí vzdělávací a profesní cestě. Třetí bod v sobě zahrnuje výuku žáka v oblasti psaní životopisů, průvodních a motivačních dopisů, inzerátů a odpovědí na ně. Tato témata lze implementovat do řady předmětů, např. do českého jazyka, rodinné výchovy, občanské výchovy. Se žáky lze také trénovat a ukazovat možnosti příprav na pracovní pohovory a sestavování plánů osobního rozvoje (Vosmik, 2018).

Žák musí během svého působení ve vzdělávacích institucích získat „informace o nutných dovednostech pro jednotlivé profese a informace o tom, které školy a vzdělávací programy je nutné absolvovat k získání jednotlivých pracovních pozic“ (Vosmik, 2021, s. 25). Cílem skupinového poradenství je hledat v sobě samém zdroje, potenciál, posilovat své osobní silné stránky a dodávat odvalu k rozhodování. Dále nám pomáhá posilovat a rozvíjet sociální dovednosti a třebit naši schopnost vzájemné komunikace (Vosmik, 2021).

1.4.2 Individuální

Oproti skupinovému poradenství je to individuální časově více náročné a pro mnoho žáků zůstává často nedostupné. Cestu si k němu najdou především ti žáci, kteří pocházejí z rodin s vyšším kulturním a sociálním statusem. Jak bylo již výše nastíněno, měla by být upřednostněna realizace individuálního poradenství v rámci školy. Jedním z hlavních důvodů je již samotná zkušenost kariérového poradce se skupinovým poradenstvím, což si lze vysvětlit jako efektivní předpoklad k vedení poradenstvím na úrovni jednotlivce (Vosmik, 2021). Jedná se o formu velice osobní, protože interakce zde probíhá mezi poradcem a pouze jedním žákem/klientem (Nováková, 2008). Z tohoto důvodu je také základní metodou v individuální procesu poradenský rozhovor neboli interview. V menším množství mohou být také použity různé testy, řešení případových studií či trénink (Vendel, 2008).

Jak ve skupinovém, tak i v individuálním poradenství lze vymezit hlavní zásady, a to konkrétně čtyři. Zásadními principy jsou: spolupracující vztah, mapování a vyjasňování životního prostoru, konstrukce osobního projektu činností a uvážlivé řešení problémů. Prvním bodem je tedy spolupráce neboli participace žáka a poradce na úrovni partnerství. Oba účastníci jsou tedy postaveni na stejné úrovni a poradce si musí vždy dávat pozor na to, aby žákovi nepředbíhal, nebo ho naopak do ničeho netlačil. Pomocí druhé zásady, tedy „mappingem“ žákovi minulosti, přítomnosti a budoucnosti dochází u jedince k uvědomění sociálního umístění a zároveň i pozice ve společnosti. Mapování může být pojato jako kreslení nebo psaní map života. Co se

týká třetí zásady, tak ta má za úkol propojit rozhodování, plánování a jednání pomocí tzv. *mostů a schodů*. Klíčem posledního, čtvrtého, principu je uvědomění si reality problému jako něčeho, co není člověk, ale pouze problém, který je nějakým způsobem vždy řešitelný (Vosmik, 2018).

I v rámci této formy poradenství najdeme určité techniky, které lze použít při praktikování individuálního poradenství. Dle Vosmika (2018) je nutné podotknout, že se jedná o postupy, které nelze využít v rámci druhé formy poradenství, protože při jejich použití by pravděpodobně došlo k narušení vytvořeného bezpečného prostředí. Žákův životní prostor a směřování lze sledovat prostřednictvím dialogické konverzace, mapování životního prostoru, časové osy, experimenty, práce s příběhy nebo vytvářením osobních projektů.

Individuální poradenství v sobě ve srovnání se skupinovým poradenstvím obsahuje možnost širšího individuálního přístupu k žákovi. Jeho záměrem je vytvořit takové bezpečné prostředí mezi poradcem a žákem, ve kterém může dojít ke sdílení svých osobní pocitů a zkušenosti. Je zde také pozorován větší důraz na žákovu konkrétní aktivitu a poradce má i větší možnost navrhnout řešení, která jsou specificky určená pro konkrétní situaci žáka (Vosmik, 2018; Vosmik, 2021). Tato tvrzení lze shrnout do několika výhod, kterými jsou především „navození důvěrného vztahu mezi poradcem a klientem, kladení velkého důrazu na aktivitu klienta a jeho zapojení do procesu a možnost přizpůsobit celý poradenský proces na míru s ohledem na konkrétní problém klienta“ (Nováková, 2008, s. 36). Nevýhodou je pak časová náročnost a riziko ztrát profesionálního nadhledu ze strany poradce (Nováková, 2008).

1.5 Pozitiva a rizika kariérového poradenství

Vosmik (2018) upozorňuje na fakt, že žáci budou mít při tvorbě a potvrzení vlastní identity pravděpodobně potřebu sdílet své zájmy, pocity a názory s vrstevníky ve třídě. Z toho důvodu by měl především třídní učitel ve spolupráci s dalšími poradenskými pracovníky pracovat se žáky na zlepšování vztahů a vytváření pozitivního klimatu ve třídě, čímž se podaří předejít riziku neefektivního kariérového poradenství. Pro aktuálnější a úplné informace by mělo být poradenství vždy kombinováno se službami místního IPS úřadu práce.

Dle Salmonda (2023), webové aplikace na podporu kariérového poradenství na ZŠ, lze stanovit základních pět překážek, které se nejčastěji objevují u žáků při volbě povolání. Konkrétně se jedná o tyto překážky:

1. „málo znám sám sebe;
2. neorientuji se ve světě práce;
3. nevím, co očekávat od střední školy;
4. neplánuji moc dopředu;
5. nevím, co bych v životě chtěl/a“ (Salmondo, 2023, s. 2–3).

U různých forem skupinového poradenství se mohou objevit rozlišná rizika. Během přednášek žáci sice mohou získat podstatné informace, ale zároveň je zde riziko snížené pozornosti. V ideální případě by takovéto přednášky měly být prokládány určitými aktivizujícími činnostmi. U besed nenajdeme problém se špatným soustředěním nebo nezaujetím, ale je zde zase nutnost s přijatými informacemi dále pracovat a rozvíjet je. S čímž mohou pomoci navazující skupinové práce, během kterých si žáci budou sdílet své názory a postoje. Jedním z neefektivnějších forem je projektové vyučování, které je sice časově, organizačně i realizačně náročné, ale v mnohém se tento investovaný čas a úsilí vyplatí. Zásadní součástí kariérového poradenství jsou exkurze mající za cíl ukázat žákům danou profesi, obor apod. v reálném prostředí. Jednou z mála nevýhod je opět časová a organizační náročnost. Na konci projektu, skupinové práce nebo i exkurze by měla následovat prezentace odvedené práce. Zde je nutné upozornit na pravděpodobně jediné riziko, a to, že forma nesmí zvítězit nad obsahem (Vosmik, 2018).

Jak je řečeno výše, tak individuální poradenství je postaveno na čtyřech hlavních zásadách, avšak i ty mohou mít svá rizika. U partnerského vztahu mezi žákem a poradcem může nastat jednoduchý problém, nenavázání tohoto vztahu. Touto příčinou může být např. nedůvěra nebo zkreslené očekávání na straně žáka. Předcházet tomuto stavu lze pouze včasným a srozumitelným vysvětlením funkce a průběhu poradenského procesu. Pokud se partnerský a zároveň i rovnocenný vztah povede navázat, může zde následně nastat problém v oblasti tématu a problému, který žák nebude chtít otevřít. Pokud se žákovi podaří poradci plně otevřít bude se jednat o dlouhodobou cestu spojenou se řadou setkání. Postupně v průběhu těchto setkání bude docházet ke tvorbě osobního projektu činnosti, u čehož je nutné počítat s nutnou dávkou trpělivosti, jak ze strany poradce, tak hlavně ze strany žáka. Během konstrukce projektu činností se budou řešit problémy, které budou potřebovat rovněž i náhled z mnoha úhlů. Během těchto úhlů pohledu a řešení stávajícího problému nesmí docházet ke tvorbě problému nového (Vosmik, 2018).

Nepříznivé faktory a překážky při výchově volby povolání a při poskytování kariérového poradenství lze shrnout do několika málo bodů:

- 1) malá informovanost o trhu práce a jednotlivých povoláních;
- 2) neznalost vzdělávacího systému (struktury, nároky, nabídky...);
- 3) nedostatečný stupeň sebepoznání;
- 4) krátkodobá perspektivní orientace;
- 5) nejasné představy o vlastní budoucnosti (Hladío, 2009; Maršíková et al, 2019)

1.6 Cíle kariérového poradenství

Existuje řada definic kariérového poradenství, které se v mnohém shodují, ale zároveň v nich můžeme spatřit odlišnost v pojetí a zaměření se na žáka. V této části práce bude uvedeno několik takových definic, ve kterých můžeme dané lehce odlišné vnímání najít.

Cílem kariérového poradenství dle Helešice a Henzla (in Zapletalová & Vaňková, 2006) je „vytvoření komplexního systému vzájemně se doplňujících a na sebe navazujících informačních, poradenských a výchovně-vzdělávacích činností vedoucí k podpoře žáků v jejich rozhodování o profesní a vzdělávací orientaci“ (Helešice a Henzla in Zapletalová & Vaňková, 2006, s. 40). Výchovný poradce by tedy žákům měl poskytovat dostatečně a vhodné informace a metodickou pomoc při rozhodování o jejich další vzdělávací a profesní cestě.

Mezi aktivity napomáhající ke splnění tohoto cíle patří, již výše zmíněné, poskytování informací o možnostech, nabídka diagnostických metod a dále pak vlastní poradenství při volbě dalšího vzdělání nebo profesního zaměření. Tyto aktivity by měly žáka vybavit kompetencemi, pomocí kterých se naučí informace a poradenské služby efektivně využívat, jednat samostatně a odpovědně se rozhodovat (Helešic a Henzl in Zapletalová & Vaňková, 2006).

Košťálová a Cudlínová (2021a) pojmají cíl kariérového poradenství v obecném smyslu dosti podobně. Oproti definici cíle Helešice a Henzla zde můžeme najít větší zaměření na samotného žáka a jeho možnosti. Jejich práce se snaží zbavit domnění, že kariérové poradenství je postaveno na radě jedinců, kteří jsou nerozhodní a nevědí, kam mají pokračovat dál ve svém studijním nebo pracovním životě. Cílem kariérového poradenství je tedy naučit žáky vědomě řídit svou kariéru i vzdělávací dráhu. Důležité je žáky naučit dané poskytnuté informace dále využít ve svůj budoucí prospěch na poli vzdělávání a kariéry. Konceptně, dlouhodobě a pro všechny realizované poradenství ve výsledku žákům pomůže se samostatně zorientovat ve svých příležitostech a nabídkách škol/profesi, které budou v souladu s jejich zájmy, vlastnostmi, schopnostmi, potřebami a hodnotami. Kombinace tohoto všeho budoucího absolventa naučí reagovat a přizpůsobovat se měnícímu se světu práce.

Vendel (2008) oproti předchozím představuje programový přístup k volbě povolání, který by měl být z důvodu kariérového vývoje jako souvislého procesu koordinován na všech úrovních vzdělávání. Cílem takto pojatého kariérového poradenství je v základu „podporovat a ulehčovat kariéru vývoj“ (Vendel, 2008, s. 145).

V předešlých odstavcích lze najít shodu především ve vedení jedince k větší samostatnosti a odpovědnosti za své rozhodnutí. Často se zde také opakuje fakt, že žákům není dobré informace pouze předkládat, tedy praktikovat kariérové poradenství v užším smyslu, ale hlavně

naučit je s danými informacemi dále pracovat a využívat je tak ve svůj vlastní prospěch spojený s budoucí vzdělávací a profesní dráhou. Neméně důležité je pak vybavit žáka kompetencemi, které mu pomohou se přizpůsobit měnícímu se trhu práce.

1.6.1 Cíle kariérového poradenství dle ročníků

Kombinace tří, výše zmíněných, klíčových oblastí kariérního vývoje (sebepoznání, seznámení se se školami a povoláními a poznání principů rozhodování se) a aplikace programů kariérní orientace vede k ustanovení potřeb a cílů nacházející se v určité etapě kariérního vývoje (Vendel, 2008).

Kolem období třetí třídy základní školy se začínají objevovat potřeby typu „poznat sebe sama, dosáhnout pocitu zodpovědnosti za sebe, znát nejzákladnější povolání, získat sociální dovednosti a úctu k jiným lidem a jejich práci“ (Vendel, 2008, s. 148). Od čtvrtého do šestého ročníku základní školy se začíná spektrum potřeb rozšiřovat. V tomto období má program za cíl vést žáky k

- „vytváření kladného obrazu o sobě,
- identifikaci s prací jako společensky hodnotnou činností,
- osvojení disciplíny v učení a práci,
- zvyšování vědomosti o pracovní náplni v jednotlivých povoláních,
- rozvoji sociálních dovedností,
- posilování schopností objektivního sebehodnocení
- k úctě k důstojnosti člověka“ (Vendel, 2008, s. 148)

Mezi čtrnáctým a patnáctým rokem života se žáci ocitají v rozhodujícím stádiu svého kariérního vývoje. Čeká je ukončení povinné školní docházky, více přemýšlejí o svém budoucím směřování, jsou přístupni novým myšlenkám a touží po hlubším poznání sebe sama. Mezi cíle programu v této fázi životního vývoje lze zařadit přípravu na rozhodování o povolání, zvýšení dovedností a schopností potřebných ve světě práce, získání pracovních návyků a pozitivních postojů k práci (Vendel, 2008). Obecně lze ale říci, že dovednosti pro řízení kariéry, tzv. *carees management skills* (CMS), by měla základní škola systematicky podporovat nejpozději od 5. ročníku. Žáci díky této včasné intervenci mají dostatek času na utvoření si svých budoucích představ o vlastní vzdělávací a kariérní cestě (Brabec et al, 2016).

Vendel (2008) rovněž ukazuje možné cíle dle jednotlivých ročníků na druhém stupni základní školy. Současně upozorňuje na fakt, že tyto nároky nebudou vyhovující a dostatečné pro všechny žáky. Vždy zde bude potřeba individuálního přístupu, a to především pro nadané žáky nebo pro

žáky s určitou speciální vzdělávací potřebou. Mimo tohoto mohou být dle Vendela (2008) cíle podle ročníků specifikovány následovně:

- 6. ročník (a předtím): získat kladné postoje ke škole a k práci, poznat smysl vzdělání jako přípravy na budoucí povolání;
- 7. ročník: uskutečnit pokusný výběr široké profesní oblasti k bližšímu zkoumání;
- 8. ročník: zúžit volbu na několik konkrétních alternativ, zvážit je rozhodnout se;
- 9. ročník: uskutečnit rozhodnutí (přihlásit se na střední školu).

Důležité je také říci, že okruh Svět práce z RVP ZV je závazný pro 8. a 9. ročník. Realizace těchto témat je možná, ale již od 7. ročníku. Žáci se v rámci této oblasti a nejčastěji jednu hodinu týdně „učí orientovat v pracovních činnostech vybraných profesí, posuzovat své možnosti při rozhodování a volbě vhodného povolání a profesní přípravy, či prezentace své osoby při vstupu na trh práce“ (JHK & JSRLZ, 2019, s. 6).

1.7 Komplikace kariérového poradenství

Řady odborníků se shodují na tom, že kariérové poradenství v českém vzdělávacím systému není plně efektivní. Je vidět mnoho problémů, se kterými se poradenství tohoto typu musí neustále potýkat. Vosmik (2018) uvádí ze začátku pár příkladů problém, které vedou k tomu, že kariérové poradenství nepůsobí rychle a tím pádem není schopno se přizpůsobit měnícímu se trhu práce a společenským podmínkám. Jedná se např. o častý nedostatek poradenských pracovníků v kombinaci s nedostatečnými kompetencemi, nevyužívání poradenských služeb, nedostatek času a prostoru nebo o malou nebo úplně chybějící reflexi.

Existuje několik oblastí, které komplikují současnou situaci kariérového poradenství nejvíce. První komplikaci pojmenoval jako *stále se proměňující nároky na vzdělanostní a oborovou strukturu žáků na středních školách a studentů na vysokých školách*. Pod tímto označením se skrývá nejasná vize budoucnosti ze strany politiků. V pořadí druhou komplikací je tzv. *odkládání rozhodování o profesní dráze žáků na stále pozdější dobu*. Zde můžeme vidět jeden z důvodů popularity gymnázií, pomocí kterého lze volbu své budoucí profesní dráhy odložit o pár let dále. V průběhu let lze také vypočítat pravděpodobný fakt, že mladí lidé dospívají pomaleji než v předešlých letech (Vosmik, 2018). Toto lze podpořit konceptem tzv. *vynořující se dospělosti* J. J. Arnetta (2004). Konkrétně se jedná o vývojovou fázi, ve které se dílčí sociálně definované kroky vedoucí k přechodu do dospělosti oddalují do vyššího věku. Dle Vosmika (2018) i Arnetta (2004) se dotyčný již necítí jako dítě, ale stále oplývá dětinskými představami. Zároveň na straně druhé chce být dospělý a rovněž je na něj ze společnosti vyvíjen tlak na budování své budoucí kariéry.

Třetí a poslední jmenovanou komplikací lze označit jako „nedostatečný prostor pro kariérové poradenství ve školách a školských poradenských zařízeních“ (Vosmik, 2018, s. 18). V tomto případě se jedná především o personální překážku v realizaci kariérového poradenství. Výchovný poradce, který je ve většině případů zároveň i kariérovým poradcem nedává na tyto poradenské služby takový potřebný důraz.

Komplikací pro kariérové poradenství může být také velké množství mýtů s ním spojených. Plzeňské středisko Infokariéra v roce 2021 přišlo s výzkumem a na něj navázanou kampaní zaměřenou na boření mýtů o kariérovém poradenství. Výzkum nazvaný *Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství – bariéry na straně příjemců* ukázal řadu rezerv, které má kariérové poradenství ve vztahu k veřejnosti. Výsledek výzkumu byl následovný:

- „Většina lidí o službách kariérového poradenství skoro nic neví;
- služby KP jsou málo propagovány;
- lidé nevědí, co od služeb KP mají čekat;
- lidé si kariérové poradenství spojují především s výběrem školy či zaměstnání.“ (Poradce PK, 2021).

1.8 Legislativní ukotvení kariérového poradenství v prostředí školy

V ČR můžeme vidět, že různé školy mají odlišný přístup k začleňování aktivit podporující kariérové kompetence. I přes rozsáhlé rozlišení je školní kariérové poradenství v legislativě ukotveno hned několikrát. Pojednává o něm Rámový vzdělávací program pro základní školy (dále RVP ZV), který je součástí tzv. *školského zákona* (Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání) (MŠMT, 2004). Dalším ukotvením kariérového poradenství je vyhláška MŠMT č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních a dále pak ve státních vzdělávacích strategiích (MŠMT, 2005).

Kariérovému vzdělávání se především věnuje vzdělávací oblast Člověk a svět práce, kterou najdeme v RVP ZV. Dle RVP ZV vzdělávací oblast Člověk a svět práce „vede žáky k získání základních uživatelských dovedností v různých oborech lidské činnosti a přispívá k vytváření životní a profesní orientace žáků“ (MŠMT, 2021, s. 101). V podoblasti Svět práce najdeme čtyři vypsání očekávané výstupy závazné pro 8. a 9. ročník.

MŠMT (2021):

- orientuje se v pracovních činnostech vybraných profesí
- posoudí své možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravy
- využije profesní informace a poradenské služby pro výběr vhodného vzdělávání

- prokáže v modelových situacích schopnost prezentace své osoby při vstupu na trh práce (s. 109).

Vzhledem k tomu, že RVP ZV dává jen určitý „rámec“ naplnění určených cílů, si školy mohou vybrat rozdílné způsoby dodržení těchto volně vytyčených met. Zvolené způsoby následně musí uveřejnit ve školním vzdělávacím plánu (dále jen ŠVP). Zde můžeme vidět výše avizovanou odlišnost na různých školách. V současné době bývá běžnou praxí začleňování témat spojených s volbou povolání do občanské výchovy. Obvyklé je také vytvoření samostatného předmětu Svět práce nebo Volba povolání, který je nejčastěji zařazován do rozvrhů posledním ročníkům ZŠ. Žáci se v něm seznámí s realitou světa práce, představí se v něm rozmanitost trhu práce a nabízených profesí a také zde dojde k předání a získání potřebných informací o středních školách a jejich studijních programech (Košťálová & Cudlínová, 2021a).

Druhé významné zakotvení kariérového poradenství představuje vyhláška MŠMT č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Toto nařízení vlády více upřesňuje samotnou náplň práce výchovného poradce soustřeďující se převážně na roli poradenskou a koordinační. V roce 2011 došlo k vydání vyhlášky č. 116/2011 Sb., která poupravila znění původní vyhlášky č. 72/2005 Sb.

Výchovný poradce by dle těchto vyhlášek měl postihnout:

- základní skupinová a individuální šetření k volbě povolání;
- individuální poradenství žákům a jejich zákonným zástupcům spojené s rozhodováním o další vzdělávací a profesní cestě;
- organizaci spolupráce s externími partnery (např. školskými poradenskými zařízeními a úřadem práce);
- metodickou podporu učitelského sboru v oblasti kariérového poradenství;
- koordinaci kariérového vzdělávání a poradenství na škole
- a v neposlední řadě poskytovat kariérové služby pro žáky mající speciální vzdělávací potřeby (č. 72/2005 Sb. 7; Košťálová & Cudlínová, 2021a).

2 Kariérový poradce

Kariérový poradce je klíčová osoba, která se v této problematice vyzná a podílí se na aktivitách spojených s kariérovým poradenstvím. Na začátek je dobré si položit základní otázku: „Je tato pozice a činnosti s ní spojené dané zákonem?“. V současné době není pro výkon pozice kariérového poradce ustanoveno žádné povinné vzdělání, což znamená to, že v Zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání v platném znění (školský zákon) není pozice kariérového poradce ve školství blíže specifikovaná (MŠMT, 2004). Záměrem o tuto pozici má i přesto několik možností. Dosud jedinou formální možností získání odbornosti kariérového poradce je složit kvalifikační zkoušku podle Národní soustavy kvalifikací (NSK). Národní soustava povolání (NSP) za nejvhodnější přípravu k výkonu povolání kariérového poradce považuje bakalářský program v oboru pedagogiky či psychologie. Mezi další možnosti patří přípravný kurz na zkoušku NSK (bez kvalifikační zkoušky), specializační studium pro výchovné poradce, akreditované kurzy v rámci DVPP, bakalářské studium (ČZU Praha), zahraniční studium nebo případně jiné formy vzdělávání (kurzy, konference apod.) (Košťálová & Cudlínová, 2021a; NSP, 2023).

Ředitel na základní škole má vždy určenou osobu, která se kariérovému poradenství věnuje přímo a zpravidla to bývá poradce, který může být označován různě – výchovný, kariérový a někdy i výchovný-kariérový poradce (Drahoňovská & Eliášová, 2011). I přes řadu možných cest vedoucí ke studiu kariérového poradenství, tak nejčastější cestou je studium pro výchovné poradce, pod kterým je zahrnuto i kariérové poradenství (Košťálová & Cudlínová, 2021a).

Toto tvrzení lze potvrdit i výzkumem *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách* z roku 2011, který byl proveden na vybraných základní a středních školách v Praze a v Plzeňském, Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Ze šetření vyplývá fakt, že činnost kariérového poradce je běžně vykonávána souběžně s prací učitele (84 %) a i s prací výchovného poradce (79 %). Z 92 % se právě výchovní poradci věnují kariérovému poradenství nejvíce. Současně tento fakt lze podpořit i tím, že pojetí přípravy a samotná realizace průřezového tématu Člověk a svět práce (68 %) má převažující podíl nad přípravou vlastní výuky (58 %) (Drahoňovská & Eliášová, 2011).

Zapletalová (& Vaňková, 2006) mezi hlavní činnosti kariérového poradce řadí: poskytování informací o dalším vzdělávání s ohledem na stupeň informovanosti žáka; skupinové šetření k volbě povolání; zpracování a interpretaci zájmových dotazníků a testů; individuální šetření k volbě povolání; individuální poradenství; poradenství poskytované rodičům s ohledem na předpoklady a očekávání žáka; spolupráci se školními poradenskými zařízeními; poskytování

informací o využití služeb těchto pracovišť rodičům a žákům; spolupráce s úřady práce a předávání informací o pracovních nabídkách a akcích související s volbou budoucího povolání.

V souvislosti s rolí vzdělavatele, práce zmiňuje tzv. *kariérové kompetence*, které lze rozvíjet realizací kariérového vzdělávání, ať už samostatně v určených vyučovacích hodinách, během třídnických hodin, pomocí projektů nebo integrací do jiných předmětů (Košťálová & Cudlínová, 2021a). Publikace *Praktický průvodce kariérového poradce* (Košťálová & Cudlínová, 2015) říká, že myšlenka kariérových kompetencí „vychází z předpokladu, že v dnešním světě člověk potřebuje celý soubor schopností a dovedností, aby se vyrovnal s nejistou budoucností na trhu práce“ (Košťálová & Cudlínová, 2015, s. 29). Příkladem je zde udávaná schopnost pracovat se změnou, schopnost činit rozhodnutí, sebeřízení či budování osobního života.

Lze tedy shrnout, že mezi nejčastější kariérové kompetence bude patřit schopnost sebeřízení, vyrovnávat se se změnou, činit rozhodnutí, aktivně vyhledávat a posuzovat pracovní příležitosti, dovednost reflektovat svou budoucnost a dnes i velmi žádané digitální kompetence (Košťálová in Pýchová et al., 2020). I přesto Košťálová (& Cudlínová; 2021a) ve své nejnovější publikaci z roku 2021 tyto kompetence představuje ve čtyřech skromných bodech, které jsou dále více rozvedeny. Tyto čtyři hlavní kompetence shrnují výše podrobněji rozepsané.

Konkrétně se jedná o:

- orientaci v informacích a příležitostech;
- sebezpoznání neboli znalost svých silných a slabých stránek, dovedností a vlastností;
- rozhodování, cíle a plánování;
- schopnost pracovat se změnou (Košťálová & Cudlínová, 2021a).

2.1 Role a úkoly kariérového poradce

Košťálová s Cudlínovou (2021a) soustřeďuje činnost kariérového poradce do třech vzájemně propojených rolí. Konkrétně se jedná o roli kariérového koordinátora neboli leadera, kariérového poradce a kariérového učitele. Role leadera pod sebou skrývá osobu realizující řadu aktivit kariérového poradenství. V realitě školního prostředí se může jednat mimo kariérového nebo výchovného poradce i o zástupce vedení školy nebo koordinátora ŠVP. Oproti tomu role poradce vypomáhá konkrétně rodičům a žákům v uspořádání informací, otevírání nových obzorů a představuje různé souvislosti. Ve škole se může jednat klasicky o kariérového nebo výchovného poradce, ale i o školního psychologa nebo třídního učitele. V neposlední řadě je zde i role vzdělavatele, který v žácích probouzí a dále rozvíjí řadu kompetencí důležitých pro rozvíjející se a proměňující se svět práce. Zařazuje do výuky, ať už v předmětu Člověk a svět práce, v třídnických hodinách nebo v projektech, aktivity podporující kariérové kompetence.

Takovýmto učitele může být rovněž i kariérový nebo výchovný poradce, učitel předmětu Člověk a svět práce, třídní učitel nebo i jiný pedagogický pracovník dané školy. Obecně lze shrnout, že klíčovou rolí kariérového poradce je „vytváření prostoru pro předávání informací a vzájemnou spolupráci“ (Košťálová & Cudlínová, 2021a, s. 35).

IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) v roce 2013 ve své zprávě zdůraznilo několik základních a zásadních úkolů kariérových poradců, mezi ně patří:

- posilování rovnosti příležitostí v současné společnosti;
- pomoc při orientaci v množství nabídek;
- různé formy podpory klientů v rozvoji jejich potenciálu;
- podpora otevřeného prostředí a větší participace všech cílových skupin v rámci veřejného dialogu;
- bez ohledu na profesní zaměření podporovat rozvoj kritického myšlení a aktivní formu občanství (Košťálová in Pýchová et al., 2020).

Ze začátku je nutné vyvést z omylu, že pouze kariérový poradce má na škole zastávat vše spojené s kariérovým poradenstvím a nikoho jiného se to netýká. S tímto názorem se i dnes můžeme v dosti hojném počtu setkat, a proto je důležité uvést fakta na pravou míru. Kariérového poradenství se mohou, ba naopak by se měli zúčastnit další pedagogičtí pracovníci společně s jejich předměty a také i žáci a jejich rodiče. Obecně lze říci, že témata spojená s volbou budoucího povolání by se měla souvisle prolínat v rámci jiných odborných předmětů.

Košťálová (in Pýchová et al., 2020) sumarizuje činnosti kariérového poradce do několika přehledných bodů, které shrnují a doplňují informace popsané výše. Mezi činnosti kariérového poradce tedy patří:

- stanovování cílů aktivit a dohlížení na jejich plnění v rámci školy;
- dohlížení na povinné výstupy kariérového poradenství;
- plánování a koordinace aktivity kariérového poradenství;
- poskytování metodické podpory a doporučení pro tyto aktivity;
- integrace kariérového poradenství do ŠVP;
- vedení a spolupráce s osobami podílející se na kariérovém poradenství ve škole;
- spolupráce s vedením školy i s externími subjekty;
- realizování skupinové i individuální aktivity a konzultace se žáky i jejich rodinami;
- poskytování informací o dalších vzdělávacích možnostech;
- podpora žáků v jejich studijních nebo profesních představách.

2.2 Schopnosti, dovednosti a vlastnosti kariérového poradce

I přes rozmanitost působení kariérových poradců v různých sférách lze shrnout jejich společné rysy, dovednosti, vlastnosti a potřebné schopnosti do několika bodů. Především se jedná o vybavenost odbornými znalostmi, pod kterými si můžeme představit znalost kariérových teorií, dalších sociální věd, pracovního trhu nebo i legislativy (Navarová, 2019). Z praktického hlediska by se měl kariérový poradce umět orientovat v rozsáhlé nabídce pracovního trhu, ve vývoji trhu práce a jeho trendech a zároveň by měl znát i jeho určitá specifika, a to jak toho regionálního, tak i toho globálního. Z nutnosti svého dalšího sebevzdělání by u poradce neměla chybět potřeba vyhledávat možnosti dalšího vzdělávání. Mezi další schopnosti patří např. plánování a koordinace aktivit kariérového poradenství, spolupráce s kolegy a dalšími subjekty mimo školu nebo ovládání různých technik tzv. *poradenského rozhovoru* (viz kapitola 2.3) (Košťálová in Pýchová et al, 2020).

Poradce by také měl být vybaven empatií, trpělivostí, respektem k názorům a osobnostem ostatních, kreativitou se zaměřením na nalézání netradičních přístupů a řešení, schopností reflexe sebe sama a potřebou pracovat na svém seberozvoji. V poradenské praxi by neměl chybět ani individuální přístup ke klientovi, ochota přiznat svou nevědomost a omylnost (Košťálová & Cudlínová, 2015). Zásadními vlastnostmi kariérového poradce je také velmi dobrá schopnost komunikace, kladení otázek, profesionální provázení klientovým vlastním myšlením a umění rozvíjet u žáků schopnost reflektovat své osobní zkušenosti, odhalovat souvislosti a umět je využít v jejich prospěch (Navarová, 2019; Košťálová in Pýchová et al, 2020).

Pro kariérového poradce by mělo být zásadní umět připravit svého klienta tak, aby byl schopný využít nabízených příležitostí. Neméně důležitým cílem je v klientovi probudit větší samostatnost a zodpovědnost (Košťálová & Cudlínová, 2015). „Kariérový poradce je „průvodce. Provází klienta jeho myšlenkami, které strukturuje, a pokud je to užitečné, doplňuje je o další informace.“ (Navarová, 2019, s. 11). Z toho vyplývá důležitost partnerského rovného přístupu mezi kariérovým poradcem a klientem. Oba si jsou rovni a ani jeden z nich by neměl mít navrch.

2.3 Kariérový poradce jako kouč

2.3.1 Koučování v oblasti poradenství

Pojem *koučink* jako takový v současné době označuje a používá se v mnoha různých situacích a oborech. Při pohledu do historie, zjistíme, že koučování jako styl myšlení orientovaného na řešení problému vznikl teprve ve druhé polovině 20. století. První zmínky můžeme nezávisle na sobě najít v USA, Anglii, Švédsku a ve Finsku, odkud následně byl rozšířen do zbytku světa.

Chápání koučovacího přístupu jako neobjektivního je vyvozeno z toho, že neexistuje objektivní realita (Navarová, 2019).

Pojem koučink jako takový je nejčastěji slyšet ve smyslu vedení a podpory dotyčného v jeho rozvoji během nějaké významné životní změny. Pojem koučink lze ve spojitosti s kariérovým poradenstvím definovat jako „vztah, který napomáhá klientovi podniknout konkrétní kroky za účelem dosažení jeho vize, jeho cíle nebo přání“ (Frňková et al, 2020, s. 34). Definice je inspirována ICF (International Coaching Federation), mezinárodní organizací v oblasti koučování.

Princip koučování přehledně shrnuje Seiglová (2019), která ho popisuje jako rozhovor mezi dvěma lidmi konající se za účelem hledání individuálního řešení a rozvoje v profesní a osobnostní rovině. Jedná se o kombinaci individuálního poradenství a zpětné vazby. Posláním kouče je kladení otázek takovým způsobem, aby pomocí odpovědí na ně klient postupně nalézal řešení sám. Navarová (2019) bere v potaz všechny jí dostupné definice a říká, že koučink je „prostor pro rozvoj klientových vlastních schopností, ujasnění si jeho vlastních cílů, nacházení odpovědí na otázky“ (Navarová, 2019, s. 15). K hlavním prvkům koučování se řadí nehodnotící přístup, důvěra spojená s otevřenou komunikací a s pokládáním otevřených otázek, aktivita klienta, aktivní vzájemné naslouchání a v neposlední řadě hlavně stanovení cíle samotné práce (Navarová, 2019).

Koučování dle všeho je tedy do jisté míry přirozený způsob komunikace. Řada z nás může tento styl jednání používat a ani si to neuvědomovat. „Při koučování dáváme druhému to, co v daný okamžik potřebuje – jistotu, pochopení, naději, energii nebo může pomoci naopak „vyhecování“.“ (Daňková, 2013, s. 30).

3 Historie a současný stav kariérového poradenství

Pojetí kariérového poradenství se v průběhu let značně změnilo, a proto je důležité zásadní historické okamžiky uvést do kontextu. Některé historické milníky byly zcela zásadní pro kariérové poradenství, jaké ho známe dnes. V následující kapitole se proto bude práce soustředit na vznik a historii kariérového poradenství. V druhé části pak práce krátce pojedná o současném stavu kariérového poradenství, které je denně praktikováno po celé České republice.

3.1 Vznik a počátky kariérového poradenství u nás i ve světě

Na samotný vznik kariérového poradenství je několik názorů. Kohoutek (2009) pobírá počátek kariérového poradenství více ze široka a zahrnuje do něj úplné prapočátky a první zmínky až ze středověku. Oproti tomu Košťálová s Cudlínovou (2015) datuje počátek kariérového poradenství v době průmyslové revoluce, tedy na přelomu 19. a 20. století. Z důvodu lepšího představení a pochopení vzniku kariérového poradenství se práce rozebírá oba pohledy a plynule navazuje na výklad historického vzniku tohoto typu poradenství u nás.

Kohoutek (2009) tvrdí, že řada minulých poznatků a výroků nevzešla v obecnou platnost, a proto již po staletí s velkou pravděpodobností platí zmínka B. Pascala ze 17. století, který řekl, že „o nejdůležitější záležitosti v životě – volbě povolání – rozhoduje náhoda.“. Z toho lze vyvést fakt, že mnoho lidí kvůli nahodilému nebo nesprávnému výběru povolání obsazuje pozice, které pro ně nejsou vhodné a toto ve výsledku vede k plýtvání intelektuálními silami národa. V návaznosti na potřebu toto změnit na konci 19. století vznikla první myšlenka profesního poradenství.

Jak zmiňuje Košťálová s Cudlínovou (2015), tak se svět v této době se začíná proměňovat, a to především ve spojitosti s průmyslovou revolucí. V mnoha zemích je vidět masivní přesun obyvatel z vesnic do měst a jedinci již nejsou tolik „univerzální“ s řadou praktických dovedností, ale začínají se naopak více specializovat na konkrétní činnosti. Podstatou průmyslové revoluce bylo zavádění strojů do výroby a s tím související minimální potřebné vzdělání, protože v mnoha případech stačilo pouhé krátké a jednoduché zaškolení. Z potřeby lidí v této době, ve které se hroutí stávající hodnoty a je těžké se v ní orientovat, vzniká služba kariérového poradenství mající za cíl umístit především mladé muže na odpovídající pracovní místo. Ze začátku se rozhodovalo o budoucím povolání hlavně na základě fyzických rysů, a až později vzniká celý komplex předpokladů k určitému povolání.

Za zakladatele oboru kariérového poradenství je považován americký profesor Frank Parsons. V roce 1908 F. Parsons představil teorii *Trait and Factory Theory* vycházející ze základního předpokladu, že lidé se liší a tím pádem je nutné jejich potenciál změřit a přiřadit ho ke konkrétnímu povolání (Košťálová & Cudlínová, 2015). V tentýž rok díky němu vznikla rovněž

v Bostonu i první poradna pro volbu povolání. Se vznikem poradny bylo potřeba vytvořit novou pracovní pozici „poradců“, pro které se začaly pořádat přípravné kurzy se základem poznání člověka (sebe) a dané profese. Na území Československa, konkrétně v Brně, vznikla první poradna v roce 1919. Následně v roce 1921 vznikla první poradna i v Čechách, konkrétně v Praze. S tímto také souvisí vznik Psychotechnického ústavu Masarykovy akademie práce, který se později zabýval otázkami volby povolání u dospělých osob (Kohoutek, 2009).

V Československé republice začaly poradny pro volbu povolání vznikat především při úřadech pro péči o mládež. V mnoha případech také vznikly konkrétní specializované poradny pro určitá odvětví a povolání, např. akademické, vojenské aj. Zjišťováním způsobilosti mládeže pro výkon určitého povolání nebo studia se zabýval primárně Rudolf Mudroch, který měl za cíl vyloučit jedince nedisponující potřebnými rozumovými schopnostmi. Poradnami postupem času procházelo čím dál tím více dívek a chlapců, kteří měli zájem se dozvědět směr své budoucí kariéry. Řada šetření byla prováděna přímo na školách a jedno celé takové šetření trvalo 5 až 6 hodin (Kohoutek, 2009).

3.1.1 Poradenství v 50. a 60. letech

Po druhé světové válce, konkrétně v 50. letech, bylo kariérové poradenství dle Kohoutka (2009) považováno za instituci, která brání rozvoji ekonomiky ve státě. Hlavním uváděným důvodem bylo další zkomplikování práce. V této době lze také vidět extrém v oblasti pedagogiky, která určitou dobu přežívala bez znalosti psychiky dítěte, a to především z toho důvodu, protože psychologové byli považováni za něco nežádoucího v oblasti výchovného procesu. Teprve až od konce 50. let se otázce kariérového poradenství začíná opět věnovat potřebná pozornost. Od roku 1957 se proto zakládají první psychologické poradny a již další rok je u nás založena i první česká poválečná dětská psychologická poradna v Brně, která se zabývala dětmi, mládeží i dospělými a rovněž, tedy i pedagogickou, popularizační a publikační činností.

Jak zmiňuje Košťálová a Cudlínová (2015), tak kvůli určitým limitům, a především státnosti, se proto v 50. letech postupně ukazuje model *Trait and Factory Theory* jako málo vyhovující. Do popředí se dostává mnohem dynamičtější přístup, tzv. *Person-Environment Fit*, který přiřazuje konkrétní osobu ke konkrétnímu povolání a bere v potaz rovněž i vzájemný vliv lidí na prostředí a naopak. Hlavním představitelem tohoto modelu je psycholog John L. Holland, který rozlišil celkem šest modelových typů (realistický, investigativní, umělecký, sociální, podnikavý a konformní). Základem je předpoklad preference pracovního prostředí, které je jedinci osobnostně blízké.

Této době se také má tendenci říkat „zlatá éra testování“, což je dáno především tím, že se v tomto období využívalo výhradně testování prostřednictvím testů. V 50. letech byl rovněž

populární nástroj A. Rodgera Seven Point Plan, který již bere v potaz důležitost poradenského rozhovoru a hodnotí člověka prostřednictvím pohovoru. Vendel (2008) také upozorňuje na téma životních rolí a etap, které do této problematiky vnesl Donald E. Super. Američan D. E. Super navrhl konkrétně pět hlavních stádií kariérního vývoje (růst, zkoumání, uskutečnění, udržování a odchod), která jsou odstupňována dle věku. S tímto se pojí pro kariérové poradenství zásadní pojem *kariérní zralosti*, kterým lze rozumět schopnost jedince zvládnout úlohu určitého stádia a následně má možnost přejít do dalšího.

Od roku 1959 se ministerstva školství a kultury začaly zabývat přípravou mládeže pro volbu povolání, což bylo započato následující školní rok na třiceti vybraných školách. Z experimentů vzešla potřeba specializovaného a odborného pracovníky soustředící se problematiku volby povolání v rámci školy. Tímto pracovníkem se stal *výchovný poradce*. Tato nově vytvořená pozice vedla k potřebě vytvoření vysokoškolských programů a později i ke zřízení ústřední komise pro výchovné poradenství. Později v roce 1964 začalo dokonce vycházet periodikum *Výchovný poradce*, které vydávala katedra psychologie na Filozofické fakultě Karlovy univerzity. V průběhu 60. let docházelo k tendenci a zájmu vytvořit jednotnou soustavu institucí psychologického poradenství. V roce 1967 na tento popud Ministerstvo školství ČSR vydalo první instrukce o zřizování krajských odborných psychologických výchovných pracovišť. V závěru této dekády vznikla v Praze Laboratoř sociálního výzkumu mládeže a výchovného poradenství, ze které byl později vybudován Ústav sociálního výzkumu mládeže a výchovného poradenství (Kohoutek, 2009).

3.1.2 Poradenství v 70. až 90. letech

V 70. letech jsou u nás i ve světě vidět velké tlaky nástupu globalizace, vliv nadnárodních firem, poptávka po méně kvalifikovaných zaměstnancích, odklon k individualizaci a velké tendence měnit častěji zaměstnání s cílem posunout se výše na profesním žebříčku. V souvislosti s těmito novými trendy se nutně změnilo i směřování kariérního poradenství, které v této době začíná více respektovat klienta jako individuálního jedince s osobitými přáními i možnostmi (Košťálová & Cudlínová, 2015). Současně s rozvojem individuálního přístupu se začíná více v kariérovém poradenství objevovat i koučink (viz kapitola 2.3).

Ve druhé polovině 20. století se rovněž začínají objevovat názory a pochyby o limitu poradenského procesu a přiřazování pozic jednotlivcům, a to se soustředěním pouze na individuální rozdíly. V návaznosti na tento fakt se začínají objevovat teorie a metody se zaměřením na proces a na především na obsah, které berou v potaz proměnu jedince v čase. Příkladem zaměření na proces může být přístup *Circumscription and Compromise Theory*, která říká, že si jedinec během svého života vytváří jakousi „mapu povolání“. Tato mapa je dle autorky

L. Gottfredson z velké části limitovaná stereotypy neboli okolními prezentacemi vhodnosti a nevhodnosti určitých druhů povolání s ohledem na náš gender nebo sociální postavení (Košťálová & Cudlínová, 2015).

Od roku 1990 je i současný systém pedagogicko-psychologického poradenství tvořen i speciálně poradenskými centry zaměřující se děti a mládež se speciálními potřebami. K řešení aktuálních otázek poradenství v oblasti pedagogicko-psychologické, zajišťování koordinace poradenského systému a dalšího vzdělávání poradenských pracovníků byl v polovině 90. let Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy zřízen Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR. Institut rovněž slouží k přenosu odborných a metodických informací z oblasti poradenství ke konkrétním kariérovým poradcům. Dané informace byly publikovány především ve zpravodaji *Výchovné poradenství* (Kohoutek, 2009).

3.1.3 Přelom 20. a 21. století

V této době se do popředí dostávají především počítačové technologie v kombinaci s využitím internetu a mobilních telefonů. Mezi přední přístup této doby patří teorie *Social Learning Theory od Career Decision Making* od autora J. Krumboltze, kterou je od roku 2002 známá pod názvem *Happenstance Learning Theory*. Tato teorie si klade za cíl naučit klienta být otevřený a vnímavý novým příležitostem, umět rozeznat alternativní cesty a stavět a poučit se ze svých již získaných zkušeností. Podstatou tedy je nebát se zaměřit na rozličné aktivity, nebát se riskovat a prozkoumávat nová zákoutí vědění (Košťálová & Cudlínová, 2015).

3.2 Současný stav aneb kariérové poradenství v 21. století

Z minulosti vyšla řada poučení a vyhodnocení. Z teoretických přístupů vyplynul fakt, že se není nutné držet jednoho přístupu, ale jde spíše o vzájemnou koexistenci několika přístupů. Zároveň je také důležité si všimnout světa kolem nás, a jak se postupně vyvíjí, z čehož vyplývá nutnost poskytování a získávání informací, které jsou aktuální a pro moderní svět potřebné. Pro kariérového poradce by mělo být hlavní umět připravit svého klienta na využití dostupných příležitostí a vést ho k samostatnosti a vlastní zodpovědnosti. Ze všeho výše zmíněného, ale důležitý individuální přístup, protože každý klient je jiný a potřebují si najít i svou vlastní osobitou cestu, jak svého cíle dosáhnout (Košťálová & Cudlínová, 2015).

Současný svět lze charakterizovat několika slovy, a to změnou, příležitostmi a také i nejistotou, které se v posledních dekáдах stávají naší jedinou jistotou. Toto potvrzuje i M. Savickas nazývající dnešní dobu jako tzv. *risk society*. Pod tímto označením se skrývá pocit nestability a žádné jistoty, protože jistotu nenajdeme nikde okolo sebe, ale pouze v sobě samých.

Nároky na jedince se již od počátku 21. století neustále mění a úkolem nás všech je na ně umět reagovat a umět se v nich zorientovat. Na toto vzápětí musí reagovat i kariérové poradenství, které u klientů má za úkol rozvíjet větší flexibilitu a kreativitu. Po celém světě se začínají vznikat a zakládat velmi populární centra inspirace a spolupráce (startupy nebo coworkingová centra) a s nimi související obrovský boom sociálních sítí a obrovská míra sdílení jakýchkoliv informací (Košťálová & Cudlínová, 2015).

Do pracovního prostředí a tím pádem i do oblasti kariérového poradenství čím dál tím více začíná zasahovat technika. Řada kariérních poradců si v současné době do určité míry musí uvědomit, že trh práce bude dříve nebo později ovládnán robotikou, pod kterou si lze představit nejen automatizované stroje, ale také i boty nebo web roboty mající za cíl automatizovat činnosti na internetu. Z toho vyplývá fakt, že mnoho dnešních a hojně obsazených dělnických míst bude v budoucnu nahrazeno automatizovanou výrobou. V daleké nebo možná i v blízké budoucnosti budou pravděpodobně ohroženy i více kvalifikované pozice. S roboty se totiž počítá i v oblasti medicíny nebo třeba i v soudnictví (Košťálová & Cudlínová, 2015).

I přes obrovský rozvoj kariérového poradenství během 20. století je stále v praxi vidět převaha teorií zaměřených na obsah, tzn. přiřazování člověka k povolání. Jedná se o způsob jasný, srozumitelný a hlavně měřitelný, ale bohužel ne vždy prospěšný pro daného jedince a jeho budoucnost (Košťálová & Cudlínová, 2015).

3.3 Budoucnost trhu práce a kariérového poradenství

Pro kariérové poradenství je v dnešní době mnohem více náročné, ale zároveň i zásadním posláním do určité míry některé výše zmíněné prognózy budoucnosti vytvářet. Předpovědi budoucí podoby trhu práce v následujících deseti až dvaceti letech se zabývá nejedna instituce, např. *Careers 2030* sepsala seznam profesí, která by mohla být potřebná i v budoucím světě. Pro někoho jsou překvapivě v seznamu i profese doposud neznámé a neexistující, např. *End of Life Therapist*, *Nostalgist*, *Simplicity Expert* nebo *Telesurgeon* (CST, 2017). Futurista Morris Miselowski předpovídá do roku 2050 mnoho povolání, která si dnes nedokážeme ani v nejmenším představit, jedná se např. o nano medika, kontrolora počasí, transhumanistického designéra/inženýra a o kontrolora kosmického provozu. Obecně lze dle Miselowskiho (Misela) shrnout, že mnoho nových povolání se bude pojít s technologiemi a soustředit se bude především na lidské tělo, konkrétně na zlepšení jeho zdraví a prodloužení lidského života (Misel, 2014). Nadace pro mladé Australany neboli *Foundation for Young Australians* (zkráceně FYA) uvádí, že až 75 % budoucích profesí bude spojeno s vědou, technologiemi, inženýrstvím a matematikou a až 90 % z prací v budoucnu bude požadovat digitální gramotnost na vysoké úrovni (FYA, 2015).

Budoucnost v posledních letech je velmi probírané téma ze všech směrů, což platí i pro svět práce. Britští odborníci z projektu *Futurelab* se pokusili vytvořit tři scénáře podoby a vývoje budoucího světa. První scénář s názvem *individualita* nám představuje svět s důrazem na individuum a jeho individuální hodnoty. Pro druhý scénář bylo zvoleno pojmenování *loajalita*, pod kterou se skrývá předpoklad silné provázanosti na základě smluv mezi státem, organizacemi a jednotlivci. Poslední, třetí, scénář označený slovem *sdílení* popisuje uvědomění si vzácnosti přírodních zdrojů, což bude mít za pozitivní následek spolupráci a větší zodpovědnost za veřejný prostor (Košťálová & Cudlínová, 2015).

Nadace mladých Australanů (angl. *Foundation for Young Australian's*) se pokusila podobu světa v roce 2030 popsat ve zprávě *The New Work Smarts*. Dle této zprávy je pravděpodobné několik bodů změn. Zásadní role v budoucím světě budou hrát automatizace a globalizace, které změní řadu profesí a činností vykonávaných v rámci našich prací. Během následujících let také zanikne a zároveň vznikne mnoho nových pracovních pozic, bude docházet k častějšímu střídání zaměstnání v průběhu života a nové profese budou vyžadovat dovednosti v oblasti vědy, technologií, matematiky a inženýrství. Pracovníci a zájemci o práci v blízké budoucnosti budou tedy potřebovat zvýšit své digitální gramotnost a dovednosti v této oblasti. V kombinaci s obrovským rozmachem digitálních technologií a sociálních sítích zaměstnanci budou velkou pravděpodobností flexibilnější a méně závislí na jednom určeném pracovišti. Tímto se mladým lidem otvírá úplně nový svět naplněný větší svobodou a rovněž i obrovským výběrem profesí, které jim budou pravděpodobně i bližší (FYA, 2017).

4 Dospívání

Toto období mnoho autorů pojmenovává odlišnými termíny. Langmeier a Krejčířová (2006) dělí celé období dospívání na pubescenci (11–15 let) a adolescenci (15–22 let). Pubescence se pak dále větví na fázi prepuberty (11–13 let) a fázi vlastní puberty (13–15 let). Macek (2003) se oproti tomu přiklání k periodizaci chápající adolescenci jako celé období mezi dětstvím a dospělostí. Vzhledem k rozsáhlosti tohoto období zahrnující v sobě označení pro změny probíhající u dítěte a změn odehrávající se v životě dospělého jedince, je toto období dále děleno na tři stručně pojmenované fáze. Jedná se o fáze časně (10–13 let, střední (14–16 let) a pozdní (17–20 let) adolescence, které jsou charakterizovány dosti markantními změnami odehrávající se v životě každého jedince. V neposlední řadě lze dle Vágnerové a Lisé (2021) tuto životní fázi pojmenovat jako *školní rok*, což je období, kdy dítě chodí do základní školy. I u těchto autorek najdeme dělení na tři základní fáze, a to na raný (6–9 let), střední (9–11/12 let) a starší (12–15 let) školní rok. Důležité je také říci, že autorky používají i dělení podobnější výše zmíněným autorům. Jedná se o rozdělení životní etapy dospívání neboli adolescence na dvě fáze, raná adolescence (11–15 let) a pozdní adolescence (15–20 let).

Tato práce se bude dále soustředit především na fázi zahrnující v sobě pobyt dítěte na druhém stupni základní školy, tedy na věk 11/12 až 15 let. Toto období, podle výše uvedeného, můžeme pojmenovat dle Langmeiera a Krejčířové (2006) jako pubescenci, dle Macka (2003) jako kombinaci fáze časně a střední adolescence a dle Vágnerové a Lisé (2021) se bude práce věnovat konkrétně školnímu roku staršímu nebo také rané adolescenci.

Jak již určitě sami víme, tak toto období s sebou nese řadu pozitivních i negativních změn odehrávající se v našem těle i kolem nás. Etapa druhého stupně základní školy s sebou nese charakteristické změny především v oblasti biologické, kognitivní, emocionální a psychosociální (Macek, 2003). V biologické rovině se jedná primárně o změny hormonální, které mají dále vliv na ostatní oblasti změn. Kognitivní transformaci můžeme dle J. Piageta a jeho kognitivní teorie charakterizovat jako období utváření formálních operací, během které se během pobytu na druhém stupni základní školy u dítěte začne postupně ustavovat abstraktní myšlení neboli schopnost představit si něco, co reálně neexistuje, uvažovat hypoteticky, operovat s abstraktními pojmy a hledat alternativ k řešení určitého problému. V kognitivní rovině se také rovněž mění charakteristika krátkodobé i dlouhodobé paměti, zvyšuje se možnost uvažování o variantách řešení a aktuálních eventualitách apod.

V tomto období se také začínají diferencovat emoční zážitky, tedy přibývají vyšší city, narůstá počet jejich druhů a odstínů. Emoční reakce jsou ve fázi dospívání méně přiměřené, nápadnější, intenzivnější, méně předvídatelné, krátkodobé a také i proměnlivé. Jedinci v tomto období mají

nechuť projevovat své city navenek a zažívají pocit, že jejich city jsou výjimečné, což lze také nazvat jako *emoční egocentrismus* (Macek, 2003; Vágnerová & Lisá, 2021). V období prožívající tyto změny se také více dotýčný zaměřuje na sociální podněty a rozvíjí se u něj sociální kognice. Jedná se o orientaci ve výrazech lidského obličeje, zlepšuje se porozumění mentálním stavům jiných lidí a obecně sociální orientace. Jedinec je schopný promítnout své pocity do ostatních nebo propojovat získané poznatky a uvědomovat si jejich hodnotový rozsah. Pro toto období je proto důležitá charakteristická zvýšená sebereflexe, změna sebepojetí, sebehodnocení a vztahového rámce. Pro jedince jsou důležité názory a soudy ostatních, a to především jeho vrstevníků, subjektivně významných osobností a společenských norem. Komunikace s dotýčným v této životní fázi není leckdy jednoduchá (Macek, 2003; Vágnerová & Lisá, 2021).

Nastává zde riziko vzájemného neporozumění rodiče s dítětem. Pro toto období je příznačná uzavřenost, neochota sdílet a slovně popsat své pocity, latentnost, neangažovanost a střet názorů a potřeb rodičů a dětí. Jedinci si také vytvářejí vlastní styl mluvy a komunikují především prostřednictvím sociálních sítí. Součástí této fáze je také tzv. *sociální reorientace*, během které dochází k většímu zaměření na vrstevníky a odstříhnutí od názorů dospělých. Dochází zde k uspokojování nových psychických potřeb pomocí společných aktivit a prožitků a nových zkušeností nesouvisející s dospělými. Dále pak vrstevnická skupina naplňuje potřeby jistoty a bezpečí, akceptovatelnosti, popularity, vlivu, moci a nutnosti nastolit vlastní pravidla odlišující se od pravidel dospělých (Macek, 2003; Vágnerová & Lisá, 2021).

V tomto životním období se postoj ke škole začíná více diferencovat. Mění se motivace k učení a jeho význam pro budoucnost. Úspěšnost ve škole přestává být cílem a dospívající se učí z důvodu dosáhnutí něčeho konkrétního, např. přijetí na vybraný studijní obor. Standardem také je, že dospívající jsou k požadavkům i školním normám kritičtější, než byli dříve, což má za následek neochotu automaticky akceptovat názory a rozhodnutí učitelů. Žáci od učitelů v tomto období požadují stabilitu názorů a emocí, spravedlnost a profesní schopnosti neboli umění vysvětlit a vymezit požadující učivo (Vágnerová & Lisá, 2021).

Ukončení povinné školní docházky je pro dospívajícího jedince důležitým mezníkem. Na konci základní školy je většina žáků motivována k lepším známám a usilujícímu studiu. Všechno úsilí je směřováno k výběru střední školy anebo již přímo k přijímacím zkouškám na střední školu. Při nástupu na střední školu jedince může zažívat stres z nového neznámého prostředí, nových spolužáků nebo i nového nižšího postavení (Vágnerová & Lisá, 2021).

4.1 Faktory ovlivňující volbu povolání

Faktorů ovlivňující volbu povolání u dospívajících jedinců je mnoho, a proto v této části práce bude uvedeno několik autorů, kteří se touto problematikou zabývají. V navazující podkapitole

budou představeny vybrané výzkumy z předešlých let, které budou v závěru shrnuty a porovnány s teoretickým základem.

Z Čačkova (2000) výzkumu vyplynulo několik velmi významných vnějších i vnitřních činitelů ovlivňující volbu povolání. Mezi vnější činitele lze zařadit rodiče, jiné příbuzné, masové komunikační prostředky, školu, přátele a poradenské instituce. V rámci vnějších faktorů se nejčastěji objevovali schopnosti, zájmy, nároky na uplatnění, společenská prestiž povolání, rodinná tradice nebo dojezdová vzdálenost pracoviště. Hlad' a Drahoňovská (2012) konstatují fakt, že na žákově rozhodnutí má vliv řada faktorů, ale ve výsledku je v největší míře vidět působení rodičů a blízkého sociálního okolí.

Rodina, především rodiče, proto zauímají ve většině případů první místo v mnoha výzkumech. S tímto se také pojí styl samotné výchovy, odlišnosti v budoucím pracovním směřování se proto mohou lišit dle toho, zda dítě bylo vychovááno stylem autoritářským, shovívavým, zanedbávajícím, ambivalentním, starostlivými nebo velmi náročným (Fontana, 1997 & Kubička, 1965). V posledních několika letech lze také pozorovat velký vliv ze stran masových komunikačních prostředků, konkrétně se může jednat o naučné knihy, televizní nebo rozhlasové vysílání nebo sociální sítě.

Čačka (2000) také na základě výzkumu bere v potaz roli známých, přátel a vrstevníků. Doba základní školy je v přijímání jejich názorů dosti zlomová, kdy žáci se začínají odpoutávat od rodičů a velkou roli začínají přikládat názorům vrstevníků a přátel. V závěru školní docházky jsou zde již vidět větší shody a spolupráce s rodiči, ať už v oblasti volby povolání, nebo jiných životních oblastí. Hlad' s Drahoňovskou (2012) vyvozuje fakt, že role vrstevníků dle výzkumů spočívá především v poskytování informací. V ostatních případech se mají tendenci v tomto věku nejdříve obracet na rodiče a až pak na vrstevníky.

Škola je obecně považována za instituci mající vliv na rozhodování žáků o jejich budoucí studijní cestě. Tato instituce má prostřednictvím mnoha nástrojů vliv na utváření postoje k práci, k zodpovědné volbě a má v moci pomáhat žákům s vytvořením reálného studijního nebo profesního cíle. Ve výsledku toto vše lze shrnout pod fakt, že škola má za úkol vybavit žáky takovými kompetencemi, které mu pomohou poznat sebe sama, zodpovědně se rozhodovat a získat vlastnost maximálně využívat informace ve svůj vlastní prospěch. I přes všechny snahy z průzkumů vyplývá, že učitelé, výchovní a kariéroví poradci patří mezi ty nejméně vlivné činitele ovlivňující budoucí směřování žáků (Čaček, 1995; Hlad' & Drahoňovská, 2012; Šťastná & Drahoňovská, 2012).

Z pohledu vnitřních faktorů mají velký vliv na budoucí směřování svého dítěte samotné představy rodičů, kteří berou v potaz především hodnotu povolání a pravděpodobnost

úspěšnosti a spokojenosti vlastního dítěte v dané profesní oblasti (Kubička, 1965). Neméně důležité jsou také dosavadní studijní výsledky sloužící jako kritérium pro stupeň vědomostí a dovedností, motivace a zájmy ke studiu, sociální původ, vzdělání rodičů nebo třeba i zdravotní stav (Kubička, 1965; Mezera, 2008).

Oproti tomu Melgosa (1999) faktory ovlivňující volbu povolání rozřazuje do čtyř okruhů – osobnost, prostředí, vzdělání a pracovní příležitosti. Pod první kategorií, osobnost, se skrývají vlastnosti a schopnosti mladého jedince. Každý jedinec rovněž žije v nějakém prostředí, které ho do určité míry ovlivňuje. Jedná se o rodinu, přátele, školu, média a profese, se kterými se během svého života setkává. Pro mnoho z nás jsou rodiče vzor, který buďto chceme, nebo naopak nechceme následovat. Dalším faktorem je vzdělání, které získávají žáci v průběhu celé povinné školní docházky a poskytuje jim tak dostatečnou odbornou způsobilost pro výkon vybraného povolání. Poslední, čtvrtou, oblastí jsou pracovní příležitosti. V ideálním případě by si měl budoucí povolání mladý člověk zvolit dle svých zájmů, osobních předpokladů a schopností.

Důležité je upozornit na zásadní rozdíl v působení matky a otce na budoucí volbu povolání, který spočívá hlavně v načasování. Matky mají oproti otcům tendenci se více angažovat v počáteční fázi a otcové více projevují svůj zájem až v oblasti verifikace (Hlaďo, 2009).

4.1.1 Faktory ovlivňující volbu povolání pohledem výzkumů

Pro porovnání byly vybrány konkrétně dva výzkumy z let 2011 a 2022. První výzkum z roku 2011 byl proveden ve čtyřech krajích ČR (Praha, Plzeňský, Ústecký a Moravskoslezský), a to mezi žáky základních a středních škol se soustředěním na okolnosti výběru vzdělávací či profesní volby vybraných základních a středních škol. Nejnovější výzkum z roku 2022 pojmenovaný *Kam po ZŠ?* byl proveden mezi žáky 9. ročníků Úřadem práce ČR v okrese Vsetín (Dorňáková, 2022; Šťastnová & Drahoňovská, 2012).

V obou průzkumech se na předních příčkách objevil vliv rodiny, především rodičů. Z analýzy z roku 2011 vyplývá, že více než 95 % žáků otázku budoucnosti profesní kariéry s rodiči řeší doma, a v mnoha případech (45,7 %) již od osmého ročníku ZŠ. V posledním ročníku se pak jedná až o 40,4 % žáků. Tyto rady s tímto spojené využívá až 86 % žáků ZŠ (Dorňáková, 2022). Dle Vosmíka (2018) a dalších novější statistik si zásadní otázky ohledně volby povolání klade až 49 % žáků již v průběhu 8. ročníku, v 9. ročníku až 39 %. Vosmik (2018) také bere v potaz účast rodičů, kteří si kladou první zásadní otázky o budoucí profesní dráze svých dětí z 57 % v 8. ročníku a z 33 % v 9. ročníku ZŠ. I přes tato zjištění se většina žáků domnívá, že hlavní slovo při rozhodování o budoucí studijní dráze mají mít oni, a ne rodiče (Dorňáková, 2022; Šťastnová & Drahoňovská, 2012; Vosmik, 2018).

Šetření dále zjistilo, že existuje pouze malý počet žáků (25,3 %), kteří mají tendenci se identifikovat s povoláním svých rodičů. Žáci tedy mají potřebu vykonávat odlišné povolání než jejich rodiče. Toto tvrzení je potvrzeno i výzkumem z roku 2022, který zjistili při odpovědi na otázku: „Kdo se nejvíce podílí na Tvém rozhodnutí o vybraném oboru?“, že žáci z 92 % mají tendenci se rozhodovat podle sebe a pouze z 8 % podle své matky. V jednotkách procent se pak dále objevoval otec (2 %), oba rodiče (1 %) a kamarádi (1 %) (Dorňáková, 2022; Šťastnová & Drahoňovská, 2012).

Ze staršího výzkumu vyplynulo, že žáci nejmenší vliv při rozhodování o budoucím směřování připisují obecně poradenství, školním psychologům a odborníkům na úřadech práce. Jako nejvíce účinná byla vnímána pomoc výchovného poradce, který je přítomen přímo ve škole a pro žáky je to tedy nejdostupnější pomoc v oblasti kariérového poradenství. Při rozhodování proto žáci dle výzkumu nejčastěji ve školním prostředí vyhledávají pomoc odborníků, učitelů nebo školního poradce. Oproti tomu největší vliv měl samotný zájem o dané studium a práci, kterou budou konat s radostí a bude je bavit. Výzkum z roku 2022 podporuje dané tvrzení o zálibách. V šetření na otázku: „Podle jakých faktorů si vybíráš obor?“, se na první příčce objevila odpověď „mé záliby a koníčky“ (67,59 %), na druhém místě „mé osobní vlastnosti a schopnosti“ (61,11 %) a třetí příčku obsadila „vzdálenost školy“ se 45,37 % (Dorňáková, 2022; Šťastnová & Drahoňovská, 2012).

Z těchto dvou výzkumů mající mezi sebou jedenáctiletý rozdíl vyplývá stejný fakt, že na žákovo rozhodnutí sice má do určité míry vliv alespoň jeden rodič, ale ve výsledku se jedince má tendenci rozhodovat podle svého vlastního uvážení. S rodiči žáci svou budoucnost probírají, ale identifikovat se s povoláním rodičů tendenci nemají. Nejvíce o budoucí studijní nebo profesní dráze rozhodují jejich záliby, koníčky a zda je bude dané povolání bavit (98,4 %). Svou roli v této oblasti hrají ovšem i finance, na které myslí až 96,4 % žáků základních škol při výběru budoucího povolání. Co se týká samotného vlivu vrstevníků a přátel, tak, jak již bylo naznačeno v teoretických východiskách výše, vliv zde pozorován je pouze minimální až téměř zanedbatelný (Dorňáková, 2022; Šťastnová & Drahoňovská, 2012).

Na závěr je nutné zmínit a upozornit na fakt: „(...) žáci základních škol nejdou ještě pro zodpovědnou volbu další vzdělávací a profesní dráhy dostatečně zralí, středoškoláci jsou na tom o něco lépe. Je potřeba si uvědomit, že volba není aktem nevratným (...).“ (Vosmik, 2018, s. 72). Jedná se tedy o dlouhodobý proces, během kterého vyvstane řada překážek, se kterými se dotyční hledající svou profesní životní dráhu musí potýkat.

5 Předčasné opouštění vzdělávacího systému

Eurostat (Evropský statistický úřad) nebo také *European Commission* (dále jen EC) zahrnuje do osob předčasně opouštějící vzdělávání jedince ve věku 18–24 let splňující dvě podmínky: ukončené vzdělávání a odbornou přípravu po dosažení nižšího nebo nižšího sekundárního vzdělávání a jedinec se odborné přípravy již vůbec neúčastní (EC, 2017). Podle statistického úřadu v ČR zajišťujícího pro Eurostat (EC) data se jedná o jedince, kteří po základní škole již nepokračují ve studiu na střední škole a taktéž jsou to ti, co na střední školu nastoupili, ale studium nedokončili. Dále se lze také setkat s tzv. *předčasným odchodem ze školy*, kterým lze rozumět odchod ze školy před koncem povinné školní docházky, odchod před dosažením minimální kvalifikace nebo před dokončením střední školy. Přenesené do našeho školního prostředí se jedná o odchod před dokončením devátého ročníku základní školy a o přerušení docházky na střední škole (RSKUK, 2019).

Svobodová (2022) oba pojmy chápe lehce rozdílně. První kategorií, předčasné odchody ze vzdělávání, se rozumí definitivní ukončení a zanechání studia. V případě druhém, předčasný odchod ze škol, se nemusí nutně jednat o úplné zanechání studia, ale dotyčný se ke studiu může ještě vrátit a dokončit ho. I přesto jsou ve většině případů tato dvě pojmenování používána jako synonyma, taktéž se bude dít i v této práci. Dle Němcové (2022) se předčasné odchody ze vzdělávání týkají mladých dospělých ve věku od 18 do 24 s nedokončenou střední školou bez maturity (výuční obory) a nestudující a žáků středních škol s maturitou, kteří odešli během studia nebo nesložili závěrečnou zkoušku (maturitu). Dále se pod tímto označením také skrývají žáci základních škol nepokračující v dalším vzdělávání a těch, kteří nedokončili základní školu.

EC sleduje každoročně data udávající procenta osob, které předčasně ukončily vzdělání a odbornou přípravu ve věku 18 až 25 let. Ve zprávě z roku 2020 pro ČR se ukázalo porovnání mezi roky 2009 a 2019, kdy v roce 2009 těchto osob předčasně opouštějících vzdělávání bylo 5,4 % a o deset let později, v roce 2019, jich bylo již 6,7 %. Stoupající trend potvrzuje i zpráva z roku 2021 pro ČR, která porovnává data z let 2010 a 2020. v roce 2010 bylo zjištěno 4,9 % osob s předčasně ukončeným vzděláváním. O necelé jedno procento, na 7,6 %, stoupl podíl těchto osob v roce 2020. Oproti EU se ČR pohybuje stále pod průměrem minimálně o dvě procenta (EC, 2020; EC, 2021).

Předčasné odchody ze vzdělávání mohou mít řadu možných příčin. Mezi první uváděnou je nedostatečná úroveň čtenářské a matematické gramotnosti, která se může projevit u přijímacích zkoušek nebo u závěrečné maturitní zkoušky. S ohledem na rychlý vývoj digitálních technologií škola přestává stíhat držet krok a žáci se tak raději rozhodnou získat digitální kompetence v zaměstnání nežli ve školním zařízení. S neustále se rozšiřujícím trendem inkluze také mohou

nastat problémy i v této oblasti, např. malá kapacita poskytování poradenských služeb, neznalost problematiky nadaných žáků a nezajištění kompenzací pro žáky se SVP. V současné době, kdy se tvoří nový RVP ZV se dává v oblasti kompetencí velký důraz na podporu kompetencí k podnikavosti, iniciativě a kreativitě, ve kterých může škola bránit nemožností realizovat vlastní nápady a projekty v rámci školy. Mezi další časté příčiny může patřit nevhodná volba oboru nebo stupně vzdělávání, velká náročnost studia, nevhodné vzdělávací metody a strategie výuky, nízká úroveň znalostí pedagogů, zkreslená představa o možnostech a uplatnění nebo nekvalitní vedení žáka ve spolupráci se zaměstnavatelem (P-KAP, 2021).

Zásadním problémem nebo příčinou předčasného odchodu ze vzdělávání může být také nedostatečný rozvoj kariérového poradenství na škole. V tomto ohledu tedy škola pravděpodobně nemá stanovenou a zřízenou pozici školního kariérového poradce a tím pádem možnosti podpory z jeho strany nejsou využity. Pokud je již tato pozice stanovena, tak zde nastává problém v ohledu zaměření, kdy se kariérový poradce má tendenci zaměřovat pouze na poradenství „kam na střední školu“. Na hledání sebe sama, provázení osobním rozvojem, poradenský rozhovor vedoucí k zjištění silných a slabých stránek, motivace k práci na sobě samé často není brán ohled a není na ně čas ani prostor (Růtová & Pokorný & Hausdorfová in P-KAP, 2021). Navarová a Lancová (2019) uvádějí, že kariérové poradenství je z jedním velmi účinných nástrojů prevence předčasných odchodů ze vzdělávání. Zásadní jsou tři úkol – podpora žáků v navázání dalším studiem po ukončení základní školy, podpora volby vhodného oboru a podpora volby nejvhodnější úrovně vzdělávání. Dle Trhlíkové (2015) je kariérové poradenství potřebným nástrojem hlavně ve směru redukce zbytečných ztrát vznikající chybným rozhodnutím pro střední školu a je tedy dobrým nástrojem prevence předčasného pouštění školního systému.

EC (2017):

Předčasný odchod ze vzdělávání představuje překážku hospodářského růstu a zaměstnanosti. Omezuje produktivitu a konkurenceschopnost a je příčinou chudoby a sociálního vyloučení. Se snižujícím se počtem pracovních sil musí Evropa využívat plně své lidské zdroje. Mladým lidem, kteří opustí vzdělávací systém předčasně, chybí dovednosti a kvalifikace. Čelí vyššímu riziku nezaměstnanosti, sociálního vyloučení a chudoby (s. 1)

Samotné předčasné odchody mají i dle uvedené citace řadu dopadů na jedince a na celou společnost. EC (2014) upozorňuje na fakt, že největší následky opuštění školy nejvíce pocítí v první řadě samotný jedinec. Z jeho strany se jedná o risk v podobě nezaměstnanosti, sociálního vyloučení a špatného zdravotního stavu. Podle Steinera (2009) je zde dokonce dvakrát vyšší riziko nezaměstnanosti než u jedince s dokončeným sekundárním vzděláním. Rovněž je pravděpodobné častější střídání pracovních míst, obsazování nižších a méně hodnocených pozic

a práce na částečný úvazek. V neposlední řadě je také důležité podotknout nebezpečí špatného psychického zdraví, antisociální chování a riziko kriminálních aktivit.

Tato problematika se také může pojít s generacemi, a to v tom smyslu, že rodič s nižším vzděláním a socioekonomickým statusem nebude mít možná v budoucnu možnost poskytnout svým dětem dostatečně kvalitní vzdělání. Tento koloběh bude tedy pravděpodobně pokračovat, a i dítě tohoto jedince bude vystaveno riziku předčasného opuštění vzdělávání (EC, 2015).

Němcová (2022) snižující šanci najít zaměstnání, vliv na kariérní postup a výši příjmů osob předčasně opouštějící vzdělávání uvádí do čísel. Pravděpodobnost zaměstnání se liší napříč stupni škol. V případě vzdělávání základního je tato pravděpodobnost 24,1 % a průměrný výdělek bude činit přibližně 65 % průměrné mzdy. U střední školy bez maturity (vyučení) se jedná o snížení na 7,2 % a jedinec s tímto stupněm vzdělávání má možnost dosáhnout na 75 % průměrné mzdy. Velký rozdíl je viděn u střední školy zakončenou maturitní zkouškou, kde pravděpodobnost nezaměstnanosti klesá na 4,6 % a výdělek naopak stoupá na 99 % z průměrné mzdy.

V téměř ve všech bodech se shoduje i Trhlíková (2015), která popisuje fakt, že předčasné odchody ze vzdělávání mají za následek vyšší riziko nezaměstnanosti, sociálního vyčlenění, chudoby, kriminality a tendenci k horšímu fyzickému i psychickému zdraví. Z důvodu komplexnosti důvodů proto musí být na tomto založena i prevence, která by měla být zaměřena na oblast vzdělávání, sociální politiky, závislostního chování, péče o mentální zdraví apod. Měla by být tedy zahrnuta samotná prevence, zároveň i intervence a následně pak kompenzace.

Mimo jiné předčasné opuštění vzdělání má důsledky i ve finanční oblasti. V první řadě se jedná o dopady na celoživotní příjmy jednotlivce, dále pak na úrovni předpokládaných příjmů a výdajů státu vůči jednotlivci a v neposlední řadě rovněž na agregátní úrovni zabývající se přínosy změny vzdělanostní struktury. Dle průzkumů v posledních letech odchází ze škol až dvě třetiny žáků, a to převážně ze sociálně vyloučených lokalit, což má do budoucna velký finanční dopad na veřejný rozpočet (Matoušek, 2018). Bičáková a Kalíšková (2018) uvádějí, že Ministerstvo pro místní rozvoj vyčíslilo náklady na předčasný odchod ze vzdělávání na 13 mil. Kč. Při současných zvyšujících se trendech proto v budoucnu stát jedinci předčasně opouštějící vzdělávání přijdou dosti draho.

Pro společnost toto chování jedince znamená především zvýšení veřejných výdajů, např. na sociální zabezpečení (EC, 2014). S nedostatečným vzděláním se také pojí nepřítomnost dovedností, které jsou potřeba v dnešním měnícím se světě. Z pohledu ekonomiky se zvyšující nezaměstnanost pojí s nižším ekonomickým růstem a nižšími daňovými příjmy. Proti tomu stojí

obrovské výdaje na sociální dávky, které stát v případě nezaměstnanosti jedinců poskytuje. Se vším se pojí vyšší náklady na veřejné služby, jako je zdravotní péče a jiné sociální služby.

Tým individuálního systému *Podpora krajského akčního programu (P-KAP) (2021)* proto sestavil několik hlavních obecných postupů pro boj s těmito popsány problémy. Za zásadní je považován monitoring žáků v průběhu školní docházky, např. změny v chování, docházce a v prospěchu. S tímto podstatně souvisí potřeba funkčního podpůrného systému na úrovni školy, pod kterým si lze představit individuální kariérové poradenství, doučování nebo IVP. Dále je také důležitá spolupráce základních a středních škol před samotným podáním přihlášek, efektivní náborová strategie, prostupnost vzdělávacích cest a v neposlední řadě také atmosféra ve třídě a školní klima (Růtová in P-KAP, 2021).

Na závěr je také vhodné zmínit další pohled na danou problematiku. Dle Vosmika (2018) může být předčasné opuštění vzdělávání také spojeno s tzv. „nesprávnou“ volbou, Tímto slovním spojením lze rozumět volbu studia, která neodpovídá jeho schopnostem a zájmům a mnohdy je nad jeho vlastní síly. Často se také stává, že žák pociťuje nezájem a nenaplnění vybraným oborem a případně také žák mohl nastoupit na školu, na které se necítí dobře.

6 Zapojení rodičů do kariérového poradenství

Pracovní trh se v průběhu let se dosti mění a jinak tomu nebylo ani v posledních desetiletích. Předchozí generace našich rodičů a prarodičů se nemuseli potýkat s takovými rychlými změnami jako čekají dnešní i budoucí zaměstnanci. V minulosti bylo běžné, že jedno zaměstnání bylo „na celý život“. Toto dnes již neplatí a jedinci figurující na pracovním trhu mají své pozice tendenci v průběhu let střídat.

V kapitola 4.1.1 se práce zabývala výzkumy pojednávajících o faktorech ovlivňujících volbu povolání dospívajících. Na základě nich se dalo vyzorovat, že vliv rodičů se na dětech v dosti velké míře v určitých oblastech podepisuje. Rodinu nebo tedy konkrétně rodiče lze uvést jako jeden z nejčastějších zdrojů kariérových rad a až po nich následuje internet a jiné online zdroje. I přesto se podle EKS, poradenské organizaci, a jejího výzkumu z roku 2021 až 70 % rodičů se cítilo být nepřipraveno poradit svým dětem s volbou budoucího povolání a sami si dohledávali informace až v potřebnou dobu. Pouze méně než 40 % rodičů se cítilo být připraveno zodpovědně pomoci svým dětem v rozhodování a podpořit je v jejich volbě (Clark & Blake in Košťálová & Cudlínová, 2021b).

Z dalšího výzkumu v roce 2012 vyplynulo významné zjištění, že žáci při rozhodování o své profesní budoucnosti mají dosti nerealistické představy o světě práce, svých studijních možnostech a nejsou schopni reflektovat své vlastní zájmy a kompetence. Tyto všechny faktory mnoho dětí vede k tomu, že si jdou pro radu za svými rodiči. S tímto souvisí další podstatný výsledek výzkumu, a to ten, že ani rodiče nejsou schopni adekvátně zhodnotit schopnosti svých vlastních dětí a nemají dostatek poznatků o dostupných možnostech, které by mohli svým dětem nabídnout. Vše uvedené ve výsledku může vést k nevhodně zvolené budoucí studijní nebo pracovní dráze (Hladě & Drahoňovská, 2012).

Škola, a především kariérový poradce působící ve školském zařízení má několik možností, jak zapojit rodiče žáků do rozhodování o budoucí studijní nebo pracovní dráze. Nejčastěji bývá volena forma přednášky. Na nich mají rodiče možnost se dozvědět aktuální informace ze světa práce a jak se v něm orientovat. Škola má také příležitost po domluvě s vybranými institucemi uspořádat různé workshopy nebo projektové dny, které ukážou rodičům jejich roli v tomto poradenství a dozví se, jak s touto nově nabitou rolí pracovat. Kariéroví poradci na některých základních školách rodiče zapojí do jednodenního projektu, během kterého děti mají příležitost navštívit jejich různá pracoviště a vyzkoušet si, jak svět práce v reálu opravdu vypadá a funguje (Šnepfenbergová, 2018).

Úkolem školního kariérového poradce by tedy mělo být roli rodiče jako poradce pro budoucí studijní nebo profesní dráhu co nejvíce usnadnit. Důležité je podotknout, že doba kariérového poradenství, od dob, kdy rodiče dnešních dětí absolvovali povinnou školní docházku, se dosti změnila. Mnoho rodičů se s tímto typem poradenství za dob svých studií při nejhorsím nemělo šanci ani setkat. Pro kariérového poradce je proto důležité rodičům žáků představit, jak kariérové poradenství na škole funguje a jak jim konkrétně může být nápomocné. (EKS, 2021).

Ze strany kariérového poradce je pro rodiče také nutné vytvořit jakýsi prostor pro sdílení. Pod tímto označením si můžeme představit celou řadu možností. EKS (2021) zmiňuje několik nápadů, mezi které patří vyčlenění místa na webových stránkách školy, pravidelný prostor na třídních schůzkách nebo shromažďování výstupů spojených s kariérovými aktivitami do portfolia žáka, která jsou s rodiči průběžně sdílena a prodiskutována. Nutné je totiž brát u žáka v potaz nejen jeho zájmy a studijní výsledky, ale především jeho hodnoty, potřeby a osobnostní předpoklady.

V neposlední řadě je vhodné rodičům nabídnout podporu, která jim bude nejvíce vyhovovat, tedy bude „šitá na míru“. Podpora se může skládat z prostého předání informací a aktuálních trendů ze světa práce, což rodičům pomůže v roli poradce získat větší jistotu a lepší orientaci. Jak již bylo řečeno výše, tak rodiče si mnohdy nejsou z velké části v roli poradce moc jisti, neví kde hledat informace nebo se ve světě práce téměř neorientují. Průzkum ukázal, že rodiče o tuto nově nabitou roli zájem mají, a proto jim je dobré ze strany kariérového poradce vyjít vstříc. V posledních letech většina rodičů dává přednost večerní besedám a přednáškám (EKS, 2021). Madzinová (in Pýchová et al., 2020) také navrhuje několik zásad a oblastí, na kterých se kariérový poradce může zaměřit. Nutné je se zaměřit na vytvoření takových podmínek a prostoru, mezi rodičem a dítětem, ve kterém se nebude dítě bát svěřit a přijít si za rodičem pro radu. Jako prospěšné se také ukázalo sdílení svých zkušeností ze strany rodiče, když on byl v tom obdobném věku a obdobné pozici, jako je v současnosti jeho vlastní dítě.

Na závěr je také nutné představit názor, který ve společnosti převládá, a to, že rodiče se o budoucí směřování svých dětí příliš nezajímají a mají požadavky v této oblasti pouze vůči škole. Jak již zde bylo řečeno, většina rodičů pro své děti chce přirozeně jen to nejlepší a o jejich budoucnost se zajímají, ale v drtivé většině nevědí, jak se k této nové roli poradce postavit. Mnohdy také rodiče vycházejí ze svých zkušeností, které jsou často negativního rázu a na své potomky mívají nároky, které pro ně nejsou splnitelné a neodpovídají realitě. Při poradenském rozhovoru je proto dobré se předem domluvit na čem konkrétním budou všichni tři zúčastnění pracovat a kam budou směřovat. Tato spolupráce by měla probíhat tak, aby nedocházelo k mylným představám a ke zkreslení reality daného žáka (Madzinová in Pýchová et al, 2020).

7 Instituce poskytující kariérové poradenství

Žáci na konci povinné školní docházky volí své budoucí směřování, které pravděpodobně ovlivní celý jejich budoucí život. Při rozhodování o svém budoucím vzdělávání či povolání se často potřebují na někoho obrátit, říci si o rady, znát názor někoho jiného a zároveň získat co nejvíce potřebných a vhodných informací. V průběhu celé školní docházky by se žáci měli naučit získávat tyto informace z ověřených zdrojů a následně je rovněž umět i roztřídit na důležité a ostatní.

Žáci při svém rozhodování proto potřebují určitý systém podpory, který mají šanci kdykoliv použít a obrátit se na odborníka, který jim s jejich volbou odborně poradí. Systém služeb kariérového poradenství je zajišťován státem. Služby související s volbou povolání jsou garantovány dvěma resorty, Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) a Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Jejich odlišnost spočívá především v oblasti volby metod, technik, zaměření a míře konkrétnosti. MŠMT zřizuje a koordinuje všechny níže jmenované instituce, a to kormě Informačního a poradenského střediska Úřadu práce ČR, který je pod záštitou MPSV (Hladío, 2008).

V roce 2020 vyhláška č. 607/2020 Sb., změnila vyhlášku č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních a zároveň novelizovala vyhlášku č. 197/2016 Sb. z roku 2016, a to s platností od 1. ledna 2021. Dle této vyhlášky mohou být služby kariérového poradenství poskytovány jednotlivými pracovníky školních poradenských pracovišť, dále mohou být prováděny v pedagogicko-psychologických poradnách, speciálně pedagogických centrech. Poradenství pro volbu povolání mohou být poskytována rovněž neziskovými organizacemi nebo jinými soukromými institucemi s platnou licencí a potřebným odborným vzděláním kariérového poradce.

7.1 Školní poradenské pracoviště (ŠPP)

V rámci školního poradenského pracoviště (dále jen ŠPP) figuruje několik stěžejních odborníků. ŠPP je povinně zřizováno dle školského zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Koncepce je dále dána vyhláškou č. 607/2020 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních (příloha k vyhlášce č. 72/2005 Sb.). Dle tohoto se ŠPP musí povinně skládat z výchovného poradce a metodikem prevence. Nepovinnou součástí je dále školní psycholog, speciální pedagog a kariérový poradce. Jeho úkolem je podporovat všechny žáky dané školy; metodicky podporovat učitele; spolupracovat se zákonnými zástupci; spolupracovat s jinými školskými zařízeními, tvořit, realizovat a vyhodnocovat preventivní programy, preventivně působit proti

rizikového chování, včasně intervenovat a v rovněž také poskytovat kariérové poradenství. Za jeho zřízení a fungování je odpovědný ředitel konkrétní školy (MŠMT, 2020; MŠMT, 2004).

Kariérové poradenství je na základních školách poskytováno především výchovným poradcem. V minimálních případech je funkce kariérového poradce přidělena samostatné osobě, která má za úkol se věnovat výhradně této agendě poradenství. Ve vztahu k volbě povolání má výchovný poradce za úkol se věnovat informační činnosti se zaměřením na výběr následujícího studia či přímé přípravě na povolání žáků. Standardní činnosti výchovného poradce jsou vymezené ve vyhlášce č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, a to konkrétně v příloze č. 3.

Výchovný či kariérový poradce má povinnost předávat žákům informace o typech škol, požadavcích přijetí, koordinovat spolupráci se školskými poradenskými zařízeními či poskytovat poradenství žákům a zákonným zástupcům. Další činností výchovného poradce je administrativa, která zahrnuje sběr přihlášek, výdej zápisových lístku atd. Mezi činnosti poradce patří rovněž organizace různých exkurzí, odborných přednášek, besed a koordinace skupinových návštěv informačního poradenského střediska Úřadu práce ČR. Důležité je více také zdůraznit spolupráci se školskými poradenskými zařízeními (speciálně pedagogické centrum, pedagogicko-psychologická poradna a středisko výchovné péče) nastávající v momentě zajišťování poradenských služeb, která přesahují kompetence školy (Hladío, 2008; Zapletalová, 2006).

Výchovný poradce a metodik prevence úzce spolupracují zejména s třídními učiteli, které metodicky vedou. Jednotliví pedagogičtí pracovníci mohou témata spojená s volbou povolání začleňovat do svých tematických plánů. Vzájemná mezipředmětová propojenost je pro fungování kariérového poradenství dosti podstatná (Vosmik, 2018).

Kariérové poradenství v rámci ŠPP nemusí zajišťovat pouze výchovný poradce, ale i jiné osoby figurující ve ŠPP. Školní psycholog může v rámci tohoto poradenství provádět tzv. pedagogicko-psychologickou diagnostiku související s profesní orientací žáka. V závislosti na této diagnostice probíhá spolupráce s učiteli vyučující předměty, ve kterých jsou zařazena témata a učivo související s volbou povolání. Oproti výchovnému poradci má školní psycholog příležitost žákovi poskytnout individuální konzultace s větším časovým rozsahem. Rovněž také může konzultovat jednotlivé případy volby, a to především u žáků s obtížemi v oblasti sociálního a ekonomického zázemí v rámci rodiny. Není dobré opomenout ani speciálního pedagoga, který může poskytovat kariérové poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami a žákům se specifickými poruchami učení (Hladío, 2008; Zapletalová, 2006).

V rámci základních škol je nejčastěji realizováno skupinové kariérové poradenství. Žákům v tomto typu poradenství jsou zadávány různé testy zaměřené na výkon, vyhodnocení učebního

stylu a techniky učení. Dále jsou zde realizovány i dotazníky s cílem posoudit osobní profil žáka a dotazníky pro školu a pro rodiče. V kariérovém poradenství by se měl žák také naučit sám sebe ohodnotit a kriticky pohlízet na svou práci, a proto jsou žákům rovněž předkládány sebehodnotící dotazníky. Žáci následně po nebo i v průběhu aktivit skupinového poradenství mohou využít možnost individuální konzultace s výchovným poradcem, školním psychologem nebo speciálním pedagogem (Perlínová, 2021).

7.2 Školská poradenská zařízení (ŠPZ)

Školské poradenské zařízení (dále jen ŠPZ) se skládá z pedagogicko-psychologické poradny (dále jen PPP) a speciálně pedagogického centra (dále jen SPC). Jedná se o poradenské služby, které jsou bezplatné a poskytují se na žádost zákonných zástupců dítěte. Škola nemá právo se oficiálně a individuálně obrátit na ŠPZ. V případě identifikování výchovného či vzdělávacího problému musí o potřebě návštěvy ŠPZ přesvědčit zákonného zástupce daného žáka, který následně může z tohoto podnětu využít služby PPP nebo SPC, a to dle zjištěného problému (Čadová & Baslerová, 2015).

PPP se podílí na vzdělání jedince v případě, že je proces vzdělávání nějakým způsobem znesnadněn. Poradna má právo na základě platné legislativy provést komplexní psychologickou, speciálněpedagogickou a sociální diagnostiku na základě, které jsou zjištěné příčiny poruch. V PPP se pracuje s jedinci, kterým byly zjištěny specifické poruchy učení. Dále zde docházejí jedinci potýkající se s nerovnoměrným vývojem, se sociálně znevýhodněným prostředím, s lehčími zdravotními komplikacemi, s poruchami chování atd. Z důvodu rozsáhlé a odborné diagnostiky v PPP pracuje tým odborných pracovníků, který je tvořen psychologem, speciálním pedagogem a sociální pracovnící (Čadová & Baslerová, 2015).

SPC se zaměřují na poskytování pomoci a poradenství žákům s jedním nebo více typy postižení. Dle jednotlivých typů jsou centra zaměřená na tělesné, mentální, zrakové, sluchové postižení, vady řeči a autismus. I zde se nachází odborný tým skládající se z psychologa, speciálního pedagoga a sociální pracovníce. Tito pracovníci mají za úkol zajišťovat včasnou intervenci již od 3 let dítěte a řešit náročné výchovné a vzdělávací situace spojené s postižením (Čadová & Baslerová, 2015).

Mimo jiné se tato zařízení věnují i poskytování poradenství zaměřené na profesní a kariérové poradenství. PPP běžně provádí poradenství v oblasti profesní orientace a řešení komplexní problematiky školního neúspěchu, pod který si lze představit pomoc s vývojem v osobní a sociální sféře. Oproti tomu SPC díky intenzivnější práci s jedincem po delší dobu vytváří již konkrétní vhodné podmínky, způsoby a formy vzdělávání. Díky těmto postupům se snaží

připravit jedince, jak na vhodnou volbu vzdělávacího zařízení, tak později i na uplatnění na trhu práce (Čadová & Baslerová, 2015).

Dle Průchové a kolektivu autorů (2022) jsou nejčastějšími formami kariérového poradenství v rámci ŠPZ individuální konzultace se žákem či jeho zákonným zástupcem, ve spolupráci se školou je to dále skupinový screening studijních předpokladů a doporučení k úpravě podmínek u přijímacího řízení na střední školu a následně i u jejího ukončování (Průchová et al, 2022). Kariérové poradenství u jedince s určitým zdravotním postižením je soustředěno na vymezení silných a slabých stránek jeho osobnosti. ŠPZ vedou své klienty k tomu, aby uměli využít své schopnosti a nebáli se zúžitkovat nabízenou podporu a pomoc od řady organizací a institucí. V rámci studia mají žáci možnost své nedostatky díky ŠPZ kompenzovat, ať už díky podpůrnému opatření z PPP či jiné podpory ze SPC (Průchová et al., 2022).

7.3 Centrum kariérového poradenství

Centrum kariérového poradenství může mít mnoho podob. Žáci i jejich zákonní zástupci jej vyhledávají nejčastěji za cílem využít jiné poradenské služby mimo školu. Jedná se o bezplatné poradenství, se kterým se v rámci naší republiky lze setkat běžně na půdě vysokých škol. V České republice má 26 vysokých škol při sobě zřízená i centra kariérového poradenství. Anonymní a také bezplatné kariérové poradenství poskytuje Národní ústav pro vzdělávání, které je dostupně žákům a studentům, ale i dospělým osobám chtějící změnit své dosavadní zaměstnání nebo zaměření. Tato, a i jiná centra se zaměřují na pomoc při rozhodování o studiu na střední škole, řešení řady potíží v průběhu studia, formální (střední škola) i neformální (ověřování dovedností z praxe) vzdělávání dospělých a obecnou problematiku v oblasti kariérového poradenství. Nelze opomenout ani organizaci vzdělávání pedagogů pro výuku Úvod do světa práce. Na stránkách npi.cz lze najít mnoho materiálů v elektronické podobě, které v sobě zahrnují informace o typech středních škol a o všech dostupných oborech (NPI, 2022; Vosmik, 2018).

7.4 Informační a poradenské středisko Úřadu práce ČR (IPS)

Informační a poradenské středisko při Úřadu práce ČR (dále jen IPS) je zřizováno a koordinováno Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV). Za cíl má shromažďovat a dále pak poskytovat aktuální informace o typech a učebních oborech středních, vyšších odborných a vysokých škol, podmínkách a průběhu přijímacího řízení, informace o požadavcích na jednotlivá povolání, možnostech uplatnění absolventů na trhu práce atd. Z tohoto lze vyvodit, že služby jsou ze strany IPS poskytovány široké veřejnosti. Je poskytováno poradenství

individuálního i skupinového typu pro žáky všech stupňů škol, které je zaměřeno na volbu budoucího profesního směřování a na následné uplatnění v praxi (Úřad práce ČR, 2020).

V rámci výuky a exkurze lze využít řada materiálů, které IPS vydává a poskytuje. Přes počítačový program lze umožnit vyhledávání informací o školách a jejich oborech v celé České republice. Do vyučování předmětu Volba povolání lze zařadit krátké informativní filmy o pracovních činnostech vybraných profesí. IPS také nabízí možnost videoklipů s návody, jak postupovat v průběhu přijímacího řízení na již konkrétní pracovní pozici (Vosmik, 2018). Na místních úřadech se má možnost výchovný či kariérový poradce se žáky objednat na testování profesních zájmů probíhající rovněž přes počítačový program. Další možností jsou besedy se zaměřením na problematiku vstupu na trh práce či možnosti dalšího vyššího studia (Úřad práce ČR, 2020).

7.5 Další možnosti kariérového poradenství

Kariérové poradenství nabízí i regionální centra zřizovaná krajem, jako je např. *Kariéra v Plzni, Centrum vzdělávání v Brně, Krajské centrum v Olomouckém kraji, Zkola – Průvodce kariérou ve Zlíně* (CE, 2017). V rámci Středočeského kraje a pod záštitou Evropské unie a MŠMT je provozováno *Centrum kariérového poradenství*, které MŠMT udává jako příklad dobré praxe. Centrum nabízí služby v oblasti volby povolání pro žáky a studenty, ale také možnost dalšího vzdělávání a služby určené výchovným a kariérovým poradcům (VISK, 2022).

Za Jihočeský kraj lze vyzdvihnout organizaci *Impuls pro kariéru a praxi*, která je realizována Jihočeskou hospodářskou komorou (JHK). V jejich nabídce najdeme mentoring KP, workshopy pro žáky i učitele, poskytování informací o volných pracovních místech a situaci na trhu práce. Asistenční centrum má dle *Implementace Krajského akčního plánu Jihočeského kraje (2018)* vést „k podpoře kariérového poradenství prostřednictvím vytvoření zázemí pro výměnu zkušeností výchovných a kariérových poradců a jejich metodického vedení“ (Jihočeský kraj, 2018). Pro každou obec kraje je vždy přidělen jeden specialista, který má za úkol koordinovat spolupráci se školami, žáky, rodiči a pedagogy z dané obce. Na webových stránkách *impulsprokarieru.cz* jsou dostupné veškeré informace. V nabídce lze najít i možnost absolvování zájmového testu pro žáky přes online službu *Salmondo*, který se zpřístupňuje přes výchovného poradce konkrétní školy (JHK, 2022).

V rámci Jihočeského kraje, konkrétně v Českých Budějovicích, také rovněž působí odborná organizace *Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů* (dále jen JSRLZ). I v tomto případě se na jejím vzniku podílela v roce 2005 Jihočeská hospodářská komora. Cílem je zajištění komunikace a spolupráce napříč regionálními aktéry na trhu práce tak, aby realizace konkrétních aktivit byla v souladu s potřebami Jihočeského kraje (JSRLZ, 2022a). V rámci podpory

kariérového poradenství pro žáky a studenty úzce spolupracuje s výše zmíněným asistenčním centrem Impuls pro kariéru a praxi či Úřadem práce ČR (JSRLZ, 2022b).

Nejznámější a zároveň i nejvýznamnější nezisková organizace věnující se oblasti kariérového poradenství je pravděpodobně *Euroguidance* působící při Národním pedagogickém institutu (NPI). Jedná se o evropskou síť jejíž vznik iniciovala Evropská komise. Původním a rovněž i současným účelem je sladit různorodé přístupy k realizaci poradenství v Evropě. Stěžejním cílem je výměna zkušeností se zaváděním a realizací kariérového poradenství v rámci evropských zemí (EC, 2021a). Každým rokem jsou pořadatelem Národní ceny kariérového poradenství, která má za cíl podpořit rozvoj poradenství v oblasti školství, shromažďovat příklady dobré praxe a inspirovat se tak navzájem napříč celou Českou republikou (EC, 2021b).

Na závěr je také důležité zmínit tzv. *Informační centra pro mládež* (dále jen ICM), která jsou zřizována MŠMT a mají za cíl poskytovat služby žákům, studentům, pedagogům, ale také i široké veřejnosti. I v tomto případě se jedná o bezplatné a anonymní poskytování informací a poradenství v oblasti kariéry. Kvalita služeb a poskytování správných, ověřených a objektivních informací je zaručeno certifikací ICM (MŠMT, 2019). V rámci Jihočeského kraje se několik ICM nachází, v práci bude zmíněno významné a dosti aktivní centrum v Českých Budějovicích zveřejňující na svých webových stránkách *icmcb.cz* řadu informací z oblasti kariérového poradenství (ICM ČB, 2022).

Na závěr by se neměla opomenout *Česká asociace kariérového poradenství* sdružující kariérové a profesní poradce, mentory, kouče a další zájemce o poradenství v oblasti kariéry a dalšího vzdělávání. Služby jsou asociací poskytovány poradcům a rovněž i široké veřejnosti. Pod záštitou této organizace byla do roku 2018 vyhlašována cena nazvaná *Moudrá sova*, kterou mohl získat kariérový poradce za nejzajímavější a nejpřínosnější příklad dobré praxe (ČAKP, 2017).

8 Kariérové poradenství v obsahu vzdělávání

Kariérové poradenství je v rámci českých zákonů ukotveno na dvou místech. Prvním místem je vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských zařízeních, konkrétně v oblasti popisu náplně práce výchovného poradce. Pro tuto část práce je zásadní druhé ukotvení v zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 4, kde je konkrétně součástí Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání v kapitole nazvané Člověk a svět práce (viz kapitola 1.8).

8.1 Rámcový vzdělávací program

Rámcový vzdělávací program (dále jen RVP) představuje státní úroveň v systému kurikulárních dokumentů. RVP jsou sestaveny pro každou jednotlivou etapu vzdělávání – předškolní, základní a střední. Mimo státní úroveň existuje rovněž úroveň školní, kterou představuje Školní vzdělávací program (dále jen ŠVP), na jehož základě se uskutečňuje vzdělávání na konkrétních školách. V obou případech se ze zákona jedná o veřejné dokumenty, tedy musí být volně přístupné pedagogické i široké veřejnosti (MŠMT, 2021).

Kariérové poradenství je zahrnuto v rámci vzdělávací oblasti Člověk a svět práce. Tato oblast dle MŠMT „postihuje široké spektrum pracovních činností a technologií, vede žáky k získání základních uživatelských dovedností v různých oborech lidské činnosti a přispívá k vytváření životní a profesní orientace žáků“ (MŠMT, 2021, s. 109). Obsah Člověka svět práce je realizován na obou stupních základní školy. Na prvním stupni je vzdělávací obor Člověk a svět práce konkrétně rozdělen na čtyři tematické celky – Práce s drobným materiálem, Konstrukční činnosti, Pěstitelské práce, Příprava pokrmů. Druhým stupněm se prolíná celkem osm tematických celků – Práce s technickými materiály, Design a konstruování, Pěstitelské práce a chovatelství a Provoz a údržba domácnosti, Příprava pokrmů, Práce s laboratorní technikou, Využití digitálních technologií a Svět práce. Oproti druhému stupni jsou školy na stupni prvním povinny zařadit všechny tematické celky. Na druhém stupni základních škol je povinný pouze celek Svět práce (MŠMT, 2021).

Obsah tematického celku Svět práce se zařazuje z pravidla ve vyšších ročnících (osmý a devátý ročník) a jeho náplň bývá často součástí samostatného předmětu nazvaného např. Volba povolání, Výchova k volbě povolání, Svět práce apod. (Hladě, 2014). „V rámcovém učebním plánu je pro okruh Svět práce vymezena minimální časová dotace 5 hodin na 1. stupni a 3 hodiny na 2. stupni. V praxi to pak znamená, že se např. okruhu Svět práce věnují 1 vyučovací hodinu týdně.“ (JHK & JSRLZ, 2019, s. 6). Učivo může být také rozděleno do více vyučovacích předmětů, které ho mohou vhodně do svých osnov zařadit, např. Praktické činnosti, Občanská výchova, Etická výchova apod. Základní školy mají také možnost si vytvořit vlastní koncepci přípravy žáků v této oblasti. Obsah ostatních nepovinných celků je zařazen dle možností a potřeby konkrétní školy (Hladě, 2014).

S možností realizace již od sedmého, ale závazný pro osmý a devátý ročník je tematický okruh nazvaný Svět práce. Lze ho charakterizovat jako okruh, který „přináší žákům komplexní informace z oblasti světa práce a vzdělávání, učí je s nimi pracovat a na jejich základě se správně a samostatně rozhodovat o volbě povolání“ (Hladě, 2014, s. 27).

Stejně jako pro ostatní vzdělávací oblasti, tak i pro tuto jsou stanovené tzv. očekávané výstupy, které jsou zaměřené především prakticky a nastavené tak, aby byly v běžném životě využitelné a ověřitelné (MŠMT, 2021). Samostatně a odděleně jsou stanoveny výstupy pro žáky s podpůrnými opatřeními. Standardní očekávané výstupy dle MŠMT (2021) jsou celkově čtyři:

- ČSP-9-8-01 orientuje se v pracovních činnostech vybraných profesí;
- ČSP-9-8-02 posoudí své možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravě;
- ČSP-9-8-03 využije profesní informace a poradenské služby pro výběr vhodného vzdělávání;
- ČSP-9-8-04 prokáže v modelových situacích schopnost prezentace své osoby při vstupu na trh práce (s. 117).

Učivo zahrnované do vzdělávacího oboru Svět práce je rozděleno do pěti bodů, které jsou dále konkretizovány. Jedná se o učivo týkající se trhu práce, volby profesní orientace, možnosti vzdělávání, zaměstnání a podnikání. Učivo je dále rozvedeno do konkrétních užších témat, které by měly být začleněny v rámci výuky na druhém stupni ZŠ (MŠMT, 2021).

V metodické příručce k tématu *Člověk a svět práce* (2020) dávají autoři do popředí dvě stěžejní oblasti, které jsou potřebné pro volbu budoucího povolání, a i následné fungování v rámci dané profese. Jedná se o oblast sebepoznání a sebe prezentace. Frňková (2020) společně s dalšími autory pod sebepoznání zahrnuje řadu dalších podoblastí, např. sebereflexi, zpětnou vazbu, učební styly či poznání svých silných a slabých stránek. Autoři pro pojem sebe prezentace zahrnuli nácvik na přijímací pohovor, využití pracovního portfolia a sociálních sítí (Frňková et al, 2020).

Cílem, ke kterému tento tematický okruh směřuje, je naučit žáky se orientovat v pracovních činnostech vybraných profesí, ve svých možnostech při volbě budoucí profesní dráhy a vhodně se naučit využít informace a poradenské služby. Rovněž zde najdeme zaměření na sebepoznání se sebe prezentování, které žákům pomůže prokázat své schopnosti v modelových situacích a schopnost prezentovat svou osobu při vstupu na trh práce (Hlad'o, 2014).

8.1.1 Vzdělávací obsah Výchova k volbě povolání

Od 1. září roku 2002 vzešel v platnost Metodický pokyn k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do vzdělávacích programů pro základní vzdělávání. Díky tomuto rozhodnutí dostali výchovní a kariéroví poradci příležitost si vytvořit plán specificky určený a zaměřený na volbu budoucího povolání či vzdělávání. K zavedení došlo díky pohybu v mnohých profesích, ke změnám na trhu práce a ke zvyšující se nezaměstnanosti mladých lidí, absolventů základních a středních škol. Z průzkumů bylo zjištěno, že hlavním důvodem neúspěšnosti mladých lidí na trhu práce je „nedostatečná připravenost na odpovědné rozhodování o volbě profesní dráhy

a nízká schopnost realisticky hodnotit existující možnosti profesního uplatnění na trhu práce“ (MŠMT, 2001, s. 1).

K implementaci metodického pokynu napomohlo i přijetí strategického dokumentu vzdělávání, tzv. Bílé knihy – Národní program rozvoje v České republice z roku 2001, který nabyl své účinnosti přijetím zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním a vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) (MŠMT, 2004). Hlavním úsilím bylo „vytvoření takových vzdělávacích programů na školách, které by zajišťovaly přípravu jedinců na plnohodnotný život v 21. století“ (Horáčková, 2012, s. 8).

MŠMT (2001) v pokynech vymezuje tematické okruhy umožňují mezi sebou vhodnou kombinovatelnost. Konkrétně se jedná o okruhy:

1. sebezpoznání,
2. rozhodování,
3. akční plánování,
4. adaptace na životní změny,
5. možnosti absolventa základní školy,
6. informační základna pro volbu povolání,
7. orientace v důležitých profesních informacích,
8. rovnost příležitostí na trhu práce,
9. svět práce a dospělosti.

Hlavním cílem zavedení Volby k povolání do vzdělávacích programů bylo a je zprostředkovat žákům zásadní znalosti a dovednosti vztahující se k jejich budoucí profesní dráze, uplatnění na trhu práce a obecně k vyznání se ve světě profesí. Neméně důležitým cílem je žáky vybavit vhodnými kompetencemi potřebnými při rozhodování o jejich studijní a pracovní budoucnosti, např. umět si plánovat významné životní kroky, stanovovat si reálné životní cíle, realisticky nahlížet na vlastní osobnost či uvědomit si svou vlastní odpovědnost vůči budoucímu rozhodnutí (MŠMT, 2001).

Ředitel školy má na výběr několik možností, jak témata ze vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do výuky zařadit. Zapojena může být pomocí začlenění do již stávajícího předmětu, který s danou problematikou úzce souvisí, např. praktické činnosti, občanská výchova či rodinná výchova. Dále pak zapojením do volitelných předmětů nebo pomocí vytvoření samostatného vyučovacího předmětu. Existuje rovněž několik forem, jak při hodinách s touto tematikou pracovat se žáky. Jedná se např. o práci s informačními materiály, práce s inzeráty, vyplňování speciálních testů, sestavování životopisů, psaní motivačních dopisů, dramatizace modelových situací odehrávající se během pohovoru či přijímacího řízení apod. Běžné bývají individuální

rozhovory se žáky a rodiči a návštěvy odborných institucí zabývající se problematikou kariérového poradenství, např. Úřad práce ČR, PPP, konkrétní střední školy, Centrum kariérového poradenství (Šeborová, 2017).

8.2 Analýza státních vzdělávacích strategií

Z důvodu důležitosti těchto dokumentů pro budoucí směřování vzdělávání v ČR tato práce stručně shrne pojetí kariérového poradenství ve státních vzdělávacích strategiích. Konkrétně se bude jednat o analýzu Národního programu vzdělávání z roku 2001 (tzv. Bílou knihu), Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007, Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 a současné Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+.

Tzv. Bílá kniha schválená v roce 2001 na období pěti až deseti let a měla být průběžně vyhodnocována. Vyhodnocena byla pouze jednou, a to v letech 2008 až 2009 a platná byla až do schválení následující strategie v roce 2013. Vzdělávání v tomto dokumentu je pojato jako celoživotní, tedy zahrnující všechny fáze jedincova života. Dále se jedná o zaměření na osobní rozvoj, zapojení jedince do společnosti, přípravu na pracovní život. Poslední zmíněné má být spojeno se zvyšováním flexibility a adaptability, tvořivosti, iniciativy a samostatnosti jedince, čehož lze docílit rozvíjením všeobecného a odborného vzdělávání. Snahu o splnění cíle „zapojení jedince do společností“ lze vidět v podpoře užšího propojení školského systému se sektorem dalšího vzdělávání, s politikou zaměstnanosti a se sociální politikou (MŠMT, 2001).

Zapojení kariérového poradenství v rámci Národního programu ČR z roku 2001 lze považovat za počátek budoucího rozvinutého poradenství o volbě dalšího vzdělávání a profesního zaměření. MŠMT (2001) již v tomto dokumentu upozorňuje na potřebu realizace spolupráce se sociálními partnery, pod které zařazuje zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců na vybraných, místních i regionálních, úrovních. V celé této strategii je podpoře kariérového poradenství dáván menší prostor, ale i přesto je dle MŠMT (2001) považováno za nezbytné opatření. Proto by témata spojená s profesní orientací a úvodem do světa práce měla být součástí kurikula.

V roce 2007 byla schválena Strategie celoživotního učení ČR. Ihned v úvodu strategie je zmíněn fakt, který říká, že „stěžejním pilířem úspěchu pro Českou republiku je zejména schopnost našich obyvatel obstát na globálním, rychle se měnícím trhu práce“ (MŠMT, 2007, s. 5). Podle tohoto dokumentu je celoživotní vzdělávání důležité z toho důvodu, protože je schopno umožnit jedincům rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním. Vzhledem k požadavku úspěchu na globálním trhu práce je proto potřeba směřovat vzdělávání v ČR směrem k otevřenosti, flexibilitě, uznávání neformálního vzdělávání a ke zvyšování nároků na profesní mobilitu jedince (MŠMT, 2007).

Dokument vyzývá rovněž ke snadnějšímu a propracovanějšímu přechodu mezi jednotlivými sektory vzdělávání. Zásadním bodem pro rozvoj kariérového poradenství na školách je pojmenování potřeby vytvoření komplexního informačního a poradenského systému, který je dostupný celé populaci, a to v průběhu celého života. Je zde také vidět apel na rozvíjení školních pracovišť praktikující poradenskou činnost a pomoc přímo ve školních zařízeních (MŠMT, 2007).

V pořadí třetí strategií a klíčovým dokumentem české vzdělávací politiky je Strategie vzdělávací politiky do roku 2020 schválená v roce 2014. Mezi stanovené průřezové priority patří snižování nerovností ve vzdělávání, podpora kvalitní výuky a vzdělavatele jako její klíčový předpoklad a odpovědné a efektivní řízení vzdělávacího systému (MŠMT, 2014).

V návaznosti na předešlou strategii z roku 2007 je i zde vidět potřeba vytvářet vhodné podmínky pro dlouhodobou uplatnitelnost absolventů a rovněž také jejich přechod ze školního prostředí na trh práce. S tím také souvisí fakt, že je potřeba vytvářet takové podmínky, aby dotyčným nebránili v budoucnu při zájmu o doplnění, zvýšení nebo rozšíření vzdělání. V rámci poradenských služeb strategie apeluje na posílení nabídky individualizovaných služeb tak, aby reagovaly na individuální potřeby žáků. I v tomto dokumentu MŠMT upozorňuje na dostatečné a dostupné kariérové poradenství na školách, u kterého je nutné průběžně zlepšovat kvalitu. Kariérové poradenství je v této strategii pojato s důrazem na zlepšování dostupnosti a jeho kvality a na rozvoj dovedností potřebných pro řízení vlastní profesní dráhy (MŠMT, 2014).

Současná Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ byla schválena vládou v roce 2020. Hlavním cílem této strategie je „modernizovat vzdělávání tak, aby děti i dospělí obstáli v dynamickém a neustále se měnícím světě 21. století. (...)“ (MŠMT, 2020, s. 3). Mezi strategické cíle patří zaměřit vzdělávání na získávání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život a stejně jako v předešlé strategii z roku 2014 zde najdeme požadavek snížit nerovnosti v přístupu ke vzdělávání (MŠMT, 2020).

Ve strategii je zahrnuta potřeba prevence a snížení počtu žáků předčasně opouštějící systém vzdělávání. Toto souvisí s větší nutností vytvářet vhodné podmínky pro ještě snazší přechod absolventů do vyššího stupně vzdělávání nebo přímo do praxe. V rámci osobního rozvoje jedince je zde zahrnuta schopnost zvolit si vzdělávací dráhu a připravit se na povolání. Mezi hlavními úkoly Strategie 2030+ lze proto vidět požadavek posílení kariérového poradenství na středních školách, a to v kombinaci se spoluprací se zaměstnavateli (MŠMT, 2020).

Po analýze všech předešlých strategií vzdělávání lze říci, že prvky kariérového poradenství jsou nejsilněji zastoupeny ve Strategii celoživotního vzdělávání z roku 2007. Přesto i v Bílé knize z roku 2001 můžeme pozorovat nadčasové prvky v systému vzdělávání ladící s definicí a pojetím vzdělávání a poradenství jako celoživotní cesty. Ve strategiích z let 2014 a 2020 je kariérové

poradenství pojmáno o něco méně komplexněji, a proto zde najdeme prvky kariérového poradenství pouze jako doplňky jiných priorit (Pýchova, 2021). Na závěr je důležité zmínit, že tyto vydané strategie nemají garanci splnění. Jedná se pouze o návrhy a možnosti realizace daných prvků v praxi. Toto ukotvení kariérového poradenství v těchto dokumentech tedy neznamená a nijak nevypovídá o stavu implementace na školní úrovni. Řada zde vyjmenovaných cílů a požadavků spojených s poradenstvím pro budoucí vzdělávací nebo profesní směřování nebyla ve skutečnosti nikdy uvedena v praxi (Pýchová, 2021).

8.3 Učebnice a další metodické materiály

Základní školy se při tvorbě ŠVP mohou řídit nejen RVP ZV, ale mohou se rovněž inspirovat různými metodickými příručkami a ve výuce využít dostupné učebnice volby povolání. Vhodné je také žákům ukázat nepřeborné možnosti internetu a zjišťování informací v online prostoru. Z průzkumu z roku 2018 vyplývá, že až 92,9 % žáků z devátých ročníku si zjišťuje informace o středních školách na internetu. Což vede k potvrzení toho, že internet je v současné digitální době jedním z nejdůležitějších zdrojů informací pro většinu uchazečů o střední školy (Košíková, 2018).

Učebnic věnující se tématu budoucí volby povolání není bohužel na trhu mnoho. V návaznosti na tento fakt se řada poradců působící na základních školách shoduje v tom, že učebnice v rámci hodin téměř nepoužívá. Mezi dostupné učebnice se řadí publikace *Praktické činnosti Člověk a svět práce* (2016) od J. Strádala, *Moje volba: pracovní učebnice pro žáky 8. a 9. tříd ZŠ: rámcově vzdělávací program - Svět práce* od J. Blažkové z roku 2006 nebo *Volba povolání* z roku 1999. K poslední zmíněné publikaci byl vytvořen i pracovní sešit *Volba povolání: pracovní sešit* (1999).

Jedna z možností realizace záživnější výuky vzdělávací oblasti Člověk a svět práce je projektová výuka, která vede žáky k větší samostatnosti a k vyřešení daného problému s pomocí vlastních schopností. Metodická příručka *Volba povolání bez předsudků* nabízí mnoho zajímavých pojetí projektové výuky. Lze zde najít mnoho zajímavých a poučných aktivit vedoucí žáky k zamyšlení nad genderovými stereotypy, které mohou a bohužel s velkou pravděpodobností i budou ovlivňovat jejich budoucí volbu profese či vzdělání (Babanová et al., 2014).

Další vhodnou aktivitou s velmi dobrými ohlasy je také vedení si žákovského portfolia. Žáci si do něj mohou ukládat své výstupy z učení, kterými jsou nejčastěji různé pracovní listy, výstupy z aktivit, testy, dotazníky, dokumentace vlastních výsledků, zpětná vazba od jiných osob či kopie slohových prací související s volbou povolání. Důležité je říci, že neexistuje jeden přesně daný obsah portfolia, protože vše záleží především na kariérovém poradci a na možnostech výuky. Samotné portfolio má řadu funkcí, ale především slouží žákovi k mapování sebe sama, svých

dovedností a schopností a ke shromažďování důkazů své odvedené práce (JHK & JSRLZ, 2019; Tvrdá, 2021).

Pro větší oživení hodin spojených s volbou povolání je dobré do výuky zařadit didaktické hry. Poradci či učitelé mohou inspiraci hledat v řadě metodických příruček, např. *Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy* (2007) od Mrázkové, Šikulové a Wedlichové, *Kroky k povolání* (2014) od Hladá a Michalové či *Metodika motivace k řemeslu ve volbě povolání žáků* (2010) od Henzla a Wedlichové. Řadu dalších publikovaných metodik, aktivit pro práci se skupinou, karet, deskových her a seznam praktických webových stránek shromažďuje a pravidelně aktualizuje PPP a SPC Královéhradeckého kraje na svých stránkách www.poradenstvihk.cz v sekci *Pro školní kariérové poradce*. Nápadů a již přímo zpracovaných příprav do hodiny nabízí publikace *Volba povolání: praktické náměty pro výuku tematického okruhu Svět práce* od nakladatelství Raabe.

Mezi další metodiky může patřit kniha *Připravte děti na život – Soft skills pro každého, Můj strom dovedností vhodný pro 1. až 5 ročníky* nebo *Slabikář neformálního vzdělávání* sloužící k rozvíjení všeobecných kompetencí (práce v týmu, efektivní komunikace, příprava na pracovní pohovor apod.). Dobrým příkladem mohou být tři publikace od autorek Košťálové a Cudlínové: *Nejste na to sami – Zdroje školního kariérového poradce* (2021), *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století* (2020) a *Cesta za horizont kariérového poradenství: Kritická reflexe v praxi* (2021). Tyto publikace mají za úkol pomoci v usnadnění práce kariérovému poradci a poskytnout možnosti způsobů konání této profese na základní škole. Dalšími autory věnující se problematice Volba povolání je M. Vosmik a S. Navarová, např. *Inkluze a kariérové poradenství* (2018), *Kurz skupinového kariérového poradenství* (2021), *Rozvoj kariérového poradce* (2019) a *Diagnostika v kariérovém poradenství* (2019).

Tvrdá (2021) ve své publikaci *Příručka kariérového poradce* představuje řadu online nástrojů, které lze široce využít v rámci školního prostředí rozdělených do několika bodů. V bodě nazvaném *informace o školách, povoláních* lze nalézt odkaz na řadu stránek, např. *Můj život po škole* (mujzivotposkole.cz), *Infoabsolvent* (infoabsolvent.cz), *Atlas školství* (atlasskolstvi.cz), *Kariérko.cz*, *Czechitas* či *Ceremat*. Nabídka *videomedailonky povolání* pod sebou skrývá stránky: *Řemeslo je cool* (remeslojecool.cz), *Řemeslo má respekt* (remeslomarespekt.msk.cz), *Řemeslo nenahradíš* (prima.iprima.cz/remeslo-nenahradis) či *Welcome to the Jungle – Job Battle*. Velmi prospěšný výčet nabízí bod *testovací nástroje*, který nabízí stránku *Emiero test* (emiero.cz), *Test Znas.se* (znas.se/test-osobnosti), *Test silných stránek* (testmojeplus.cz), *Dotazník volby povolání* (hogrefe.cz/dvp), *Kompetence pro trh práce* (mamnato.cz), *RegioAdvisor* (regio-advisor.cz), *Salmondo* (salmondo.cz), *Komposyt – poradenské hry* (komposyt.sk). Pro větší provázanost s trhem práce je v publikaci také sestavena stejnojmenná nabídka zahrnující Národní soustavu

povolání (nsp.cz), MS Pakt zaměstnanosti (mspakt.cz), Úřad práce (mpsv.cz), Europass a Professia (životopisy a motivační dopisy), Start na trh práce (strartnatrhprace.cz) a také různé pracovní postály (práce.cz, pracezarohem.cz atd.).

Mezi další vhodné metodické materiály mohou být řazeny i tzv. kariérní karty, které jsou vhodné pro rozvoj sebezpoznání a schopnosti vyjádřit své vlastní emoce. Příkladem mohou být karty *Kiwi*, karty *STAVY*, *Pexeso STAVY*, *Karty motivace a představy*, *Karty světa hodnot*, *Karty moře emocí*, *Karty s příběhem*, *Karty Silné stránky*, *JOBBKORT*, *KARIÉROVÉ KARTY – střední školu si vybíráš TY* soustředící se na řadu různých témat a odvětví kariérového poradenství a výchovy k volbě povolání. V souvislosti s kartami také nelze opomenout deskové hry, které zábavnou formou mohou žákům představit svět práce. Jedná se např. o hru *Cesta životem – zaměstnání nebo podnikání?* či *Vzhůru do světa povolání* (Tvrdá, 2021).

8.4 Příklady dobré praxe

V práci bylo uvedena řada způsobů a možností začlenění tématu Volby povolání do vyučování či možnosti práce kariérového poradce se žáky v rámci základní školy. V této oblasti lze proto vyzdvihnout několik příkladů dobré praxe, které byly v mnohých případech dokonce oceněny i Národní cenou kariérového poradenství (dále jen NCKP). V rámci této akce organizované Centrem Euroguidance (NPI) lze získat buďto hlavní cenu či cenu zvláštního uznání. Ocenění je odbornou porotou udělováno již od roku 2010 a vyhlašováno na evropské konferenci sítě Euroguidance ke konci roku. Všechny vítězné i nevítezné přihlášené příspěvky jsou pak každoročně v následujících měsících publikovány ve sborníku (CE, 2023).

Vzhledem k celosvětové pandemii Covid-19 byly v roce 2020 především oceňovány příspěvky využívající online prostředí. Jedná se např. o webinář *On-line nástroje (nejen) pro školní kariérové poradenství* či webovou aplikaci *Můj život po škole*. Oceněné příspěvky v tomto roce byly dosti zaměřené na žáky základních škol, jako je *Kariérový čtyřlístek pro žáky 8. tříd z Děčína*, *Pracovní listy pro kariérové poradce do škol* a desková hra *Vzhůru do světa povolání*. V rámci Jihočeské kraje získala zvláštní ocenění Jihočeská hospodářská komora za rámec pro nastavení systému kariérového poradenství na základní škole. Oceněná byla také metodická příručka *Člověk a svět práce (2020)* od Jihomoravského centra pro mezinárodní mobilitu (JCMM) a *Kariérové poradenství na každý pád (2020)* od kolektivu autorek. Hlavní cenu získala facebooková skupina: *Kariéroví poradci, koučové, lektori a další nadšenci CZ&SK* (CE, 2020).

V roce 2021 se rozdalo celkem pět hlavních cen a osm cen zvláštního uznání. Vítězné představovaly rozvoj poradenství v ostravských školách, podporu kariérových poradců, popularizaci kariérového poradenství, systémový rozvoj kariérového poradenství a vzdělávání na základních školách na Vysočině či podporu spolupráce kariérových center vysokých škol.

Oceněny cenou zvláštního uznání byly také příspěvky zaměřené na žáky základních škol, např. MAS Šternbersko získalo cenu za interaktivní program pro žáky základních škol nebo město Děčín bylo oceněno za rozvoj systému kariérového poradenství na základních školách. V souvislosti s globálním rozvojem technologií byly také vyzdvihnuty platformy *karienko.cz* a on-line peer nástroj *Jaknavysokou.cz* (CE, 2021).

Vítězné příspěvky z listopadu 2022 se zaměřují především na žáky středních škol a na sdružování kariérových poradců. Hlavní cenu tento rok se zaměřením na střední školy získala např. Obchodní akademie a střední zdravotnická škola Blansko za příspěvek *Tvorba školní koncepce kariérového poradenství se zavedením žákovského portfolia* nebo Krajské centrum vzdělávání a jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Plzeň, Infokariéra za příspěvek *Stínování jako možnost zažít práci snů*. Jediná hlavní cena soustředující se na základní školu byla udělena Asociaci výchovných poradců a Národnímu vzdělávacímu fondu za příspěvek *C-game: Hrou k první volbě povolání* (NPI, 2022). Dle Asociace výchovných poradců je cílem projektu vyvinout hru pro žáky závěrečných ročníků základních škol ovlivňující jejich uvědomění si své profesní orientace a budoucího kariérového rozhodování. Jedná se o hru, během které si žáci staví své vlastní fiktivní město a v průběhu tohoto se postupně seznamují s různými povoláními a rozšiřují si povědomí o trhu práce (AVP, 2022). Cenu zvláštního uznání v souvislosti s válkou na Ukrajině letos získalo Kariérní centrum Masarykovy univerzity za příspěvek *Kariérní poradenství pro uprchlíky z Ukrajiny* (CE, 2022).

9 Praktická část

9.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem výzkumu je zjistit způsob fungování kariérového poradenství v rámci základních škol v okrese Tábor. Na tuto problematiku bude nahlíženo z několika pohledů, které byly popsány v teoretické části práce. Hlavním důvodem celého výzkumu je představit tři pohledy na práci kariérového poradce v rámci školního poradenského pracoviště na klasické základní škole, protože zvláště v této neustále měnící se době je zásadní dětem ukázat rozsáhlé možnosti pro jejich budoucí studijní i profesní život.

9.2 Výzkumný problém

Pro potřeby této práce byl zvolen výzkumný problém deskriptivního neboli popisného charakteru, který má za cíl popsat situaci, stav či výskyt určitého jevu (Gavora, 2010). Hlavním výzkumným problémem je popis způsobu fungování kariérového poradenství na třech vybraných základních školách v Táboře realizovaného prostřednictvím výchovného či kariérového poradce.

9.3 Výzkumné otázky

Na základě dříve stanoveného hlavního výzkumného cíle byla formulována hlavní výzkumná otázka a následně z ní vycházející dílčí výzkumné otázky (DVO), na něž byly získány odpovědi prostřednictvím řady tazatelských otázek (TO) pojící se s tématem a cílem dílčí výzkumné otázky (viz Příloha č. 4).

Hlavní výzkumná otázka:

Jak funguje kariérové poradenství na vybraných školách v Táboře?

Sedm dílčích výzkumných otázek (DVO):

- DVO I. *Jaké je personální zajištění kariérového poradenství na vybrané základní škole v Táboře?*
- DVO II. *Jakým způsobem je pojato kariérové poradenství na vybrané základní škole v Táboře?*
- DVO III. *S jakými subjekty vybraná základní škola v Táboře spolupracuje a jak vybraní respondenti spolupráci reflektují?*
- DVO IV. *Jakým způsobem kariérový poradce na dané základní škole v Táboře získává potřebné informace z oblasti kariérového poradenství?*

- DVO V. *Jsou do procesu kariérového poradenství na dané základní škole v Táboře zapojováni zákonní zástupci žáků? Pokud ano, jakým způsobem je toto zapojení realizováno?*
- DVO VI. *Jakým způsobem je na vybrané škole v Táboře zajištěna péče o žáky ohrožené předčasným ukončením vzdělávání?*
- DVO VII. *Jak kariérový poradce reflektuje kariérové poradenství v obsahu vzdělávání?*

9.4 Metodika

V návaznosti na teoretickou část a vzhledem k povaze diplomové práce bylo provedeno kvalitativní výzkumné šetření na základě strukturovaného rozhovoru se třemi kariérovými poradkyněmi působících na základních školách v Táboře. Důvod volby tohoto typu výzkumu lze shrnout následovně: „Síla kvalitativních dat spočívá v tom, že jsou přirozeně uspořádaná a popisují každodenní život. Vyznačují se lokální zakotveností a nejsou vytrhována z kontextu.“ (Hendl, 2016, s. 165).

9.5 Metoda sběru dat

Jako metoda sběru dat byl zvolen strukturovaný rozhovor, který se řadí mezi nejpoužívanější metody kvalitativního výzkumu. Rozhovory byly vedeny celkem se třemi kariérovými poradkyněmi prostřednictvím tazatelských otázek, které vedly k zodpovězení dílčí a následně i hlavní výzkumné otázky. V rozhovoru se pomocí jednotlivých výzkumných otázek zjišťovala personální zajištění, pojetí kariérového poradenství, způsob spolupráce s externími institucemi a získávání a předávání informací žákům. V návaznosti na teoretickou část práce rozhovor zahrnoval otázky týkající se žáků ohrožených předčasným ukončením vzděláváním, kariérového poradenství v obsahu vzdělávání a úrovně kooperace se zákonnými zástupci žáků.

Všechny rozhovory neprobíhaly stejnou formou. Dva rozhovory byly provedeny prezenčně na daných školách, kde kariérové poradkyně působí (respondentka A, respondentka C). Jeden rozhovor byl z časových důvodů proveden online formou přes platformu Microsoft Teams (respondentka B). Dvě respondentky souhlasily s pořízením audio záznamu a pouze jedna respondentka (respondentka C) záznam na diktafon odmítla, a proto z tohoto rozhovoru byl pořízen pouze zápis bez audio nahrávky. Přepisy všech rozhovorů jsou k nahlédnutí v přílohách (viz Příloha č. 1; Příloha č. 2; Příloha č. 3).

V návaznosti na provedené rozhovory byly prozkoumány všechny dostupné dokumenty vybraných škol, ve kterých lze téma kariérového poradenství nalézt. Jako základ výzkumu byly použity především školní vzdělávací programy a výroční zprávy, které v určitých případech byly doplněny dalšími přidruženými a souvisejícími dokumenty pojednávající o kariérovém poradenství a výchově k volbě povolání.

9.6 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor je tvořen třemi respondentkami, kariérovými poradkyněmi působící na třech různých základních školách v Táboře. Pro zachování jisté anonymity nebudou v práci zmíněna jejich jména, ale pouze názvy školy, na kterých působí. Pro přehlednost budou respondentky označovány prvními třemi písmeny abecedy (A, B, C).

9.7 Charakteristika respondentů

9.7.1 Respondentka A: ZŠ Husova, Tábor

První respondentka je zároveň výchovnou i kariérovou poradkyní na základní škole Husova ve městě Tábor. Dle Výroční zprávy z roku 2021/2022 (Zamrzla, 2022a) tuto základní školu současně navštěvuje 761 žáků ve věku od 6 do 16 let a celková kapacita školy dle ŠVP (Zamrzla, 2022b) je 960 žáků. Respondentka A má vysokoškolské vzdělání a na pozici učitelky působí již dvacet let. Pro výkon funkce výchovné a kariérové poradkyně absolvovala studium zaměřené na výchovné poradenství na Pedagogické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Roli výchovné a kariérové poradkyně převzala po předchozí kolegyni ve školním roce 2016/2017, tedy před sedmi lety. Mimo ji v rámci školního poradenského pracoviště dále působí školní psycholog, metodička prevence a speciální pedagožka. Mimo vykonávání funkce výchovné poradkyně respondentka A vyučuje Přírodopis, Výchovu ke zdraví a v neposlední řadě také předmět Volba povolání, který navazuje na její působení v oblasti kariérového poradenství.

9.7.2 Respondentka B: ZŠ nám. Mikuláše z Husi, Tábor

V pořadí druhá respondentka zastává funkci kariérové poradkyně na základní škole náměstí Mikuláše z Husi v Táboře. Tuto základní školu dle nejnovější dostupné Výroční zprávy ze školního roku 2020/2021 (Křemen, 2021) navštěvovalo 357 žáků ve věku od 6 do 16 let, celková kapacita školy je 720 žáků. Respondentka B je vysokoškolsky vzdělaná a ve školství působí již dvacet čtyři let. Pro vykonávání funkce výchovné a kariérové poradkyně dále vystudovala dvouletý kurz pro výchovné a kariérové poradce na Filosofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Na pozici výchovné poradkyně působí již více než dvacet dva let. Školní poradenské pracoviště mimo jí zahrnuje také další výchovnou poradkyni, metodičku prevence a školního psychologa. Současně vyučuje také předmět Ruský jazyk, Hudební výchovu, Tělesnou výchovu a Pracovní činnosti. V rámci posledního zmíněného jsou začleněna témata spjatá s výchovou k volbě povolání.

9.7.3 Respondentka C: ZŠ Zborovská, Tábor

Třetí respondentka funkci výchovné poradkyně zastává na základní škole Zborovská v Táboře. Tato základní škola v letošním školním roce 2022/2023 dle Výroční zprávy ze školního roku 2021/2022 (Vašíček, 2022) čítá současně 834 žáků ve věku 6 až 16 let, celková kapacita školy je

pak 1100 žáků. Respondentka C má absolvované vysokoškolské vzdělání v oboru matematika a fyzika, oba předměty vyučuje i v současnosti. Na pozici pedagožky na základní škole působí již od roku 1991. Funkci výchovné poradkyně vykonává díky dvouletému studiu na výchovného poradce na Pedagogické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. V návaznosti na výkon funkce kariérové poradkyně respondentka dále absolvovala různé související kurzy v řádu několika desítek hodin. Roli výchovné poradkyně na této škole zastává již minimálně deset let, osm let aprobovaně. Mimo výchovného poradce školní poradenské pracoviště také dále zahrnuje metodičku prevence, školní psychologku a speciálního pedagoga.

Tabulka č. 1: přehled respondentů

Označení respondenta	Pohlaví	Profese (funkce)	Základní škola	Délka praxe ve školství a doby výkonu funkce VP/KP
respondentka A	žena	Př, VkZ a Pč (Vp) VP/KP na 1. a 2. stupni ZŠ	Tábor, Husova 1570	20 let ve školství 6 let jako VP/KP
respondentka B	žena	Rj, Hv, Tv a Pč KP na 2. stupni ZŠ	Tábor, nám. Mikuláše z Husi 45	26 let ve školství 22 let jako VP/KP
respondentka C	žena	Ma a Fy VP/KP na 2. stupni ZŠ	Tábor, Zborovská 2696	32 let ve školství 10 let jako VP/KP

9.8 Interpretace dat získaných ze strukturovaných rozhovorů

Data získaná prostřednictvím tří strukturovaných rozhovorů byla pro větší přehlednost rozdělena do sedmi kategorií podle okruhů dílčích výzkumných otázek, které jsou položeny v kapitole 9.3. K jednotlivým dílčím výzkumným otázkám byly na základě jejich stanovených cílů přiřazeny další související tzv. tazatelské podotázky, které vedou ke zjištění odpovědi na nadřazenou dílčí výzkumnou otázku. Všem respondentkám byly položeny vždy totožné otázky (viz Příloha č. 4), které nebyly ze strany vedoucí rozhovoru nijak dále doplňovány a obohacovány dalšími otázkami či poznámkami.

9.8.1 Personální zajištění kariérového poradenství na dané základní škole

Pod tento okruh byly zařazeny konkrétně tři tazatelské otázky vedoucí k zodpovězení jim nadřazené jedné dílčí výzkumné otázky: „Jaké je personální zajištění kariérového poradenství na vybrané základní škole v Táboře?“. Cílem této části je zjistit základní informace o kariérové poradkyni a o personálním zajištění kariérového poradenství na vybrané základní škole v Táboře.

Dílčí výzkumní otázka I.

DVO I. *Jaké je personální zajištění kariérového poradenství na vybrané základní škole v Táboře?*

Tazatelské otázky okruhu č. 1

TO 1. Jak dlouho vykonáváte práci pedagožky na základní škole? Jaké předměty vyučujete?

První položená tazatelská otázka má za cíl zjistit dobu praxe a předměty, které respondentky na základních školách vyučují.

Všechny respondentky mají více než dvacet let praxe ve školství, primárně v rámci druhého stupně základní školy. Respondentka A práci pedagožky vykonává dle jejích slov minimálně dvacet let a respondentka B uvedla dvacet šest let. Nejdéle ve školství působí respondentka C, která se na výuce žáků podílí již od roku 1991, tedy 32 let.

Kombinaci společenskovedních a přírodovědných předmětů vyučuje respondentka A, která se na základní škole Husova podílí na výuce Přírodopisu, Výchovy ke zdraví a jako jediná pedagožka na druhém stupni vyučuje část zaměřující se na volbu povolání. Předmět Volba povolání je zařazen v rámci předmětu Pracovní činnosti pouze v devátém ročníku.

Pouze přírodovědné předměty vyučuje Respondentka C ze Zborovská Tábor, která na škole působí jako učitelka předmětů Matematika a Fyzika. Dříve vyučovala rovněž předmět Pracovní činnosti pro osmé a deváté ročníky zaměřený na svět práce, ale z důvodu nedostatku učitelů fyziky musela tento předmět přenechat svým kolegům.

Respondentka B ze základní školy nám. Mikuláše z Husi v Táboře se soustředí primárně na výuku předmětu Ruský jazyka. Mimo to také vyučuje Hudební výchovu, Tělesnou výchovu a v současně také i Pracovní činnosti, v jehož rámci jsou opět zařazena témata spojená s kariérovým poradenstvím pro vyšší ročníky základních škol.

TO 2. Jak je na vaší škole personálně zajištěna pozice kariérového poradce? Kdo a v jakém rozsahu ji vykonává?

Druhá tazatelská otázka z tohoto okruhu se zaměřuje na popis pozice kariérového poradce z personálního pohledu a dále také z hlediska rozsahu účasti na této agendě.

Všechny tři respondentky působí na daných základních školách jako výchovné poradkyně, které v rozdílné míře mají pro sebou i agendu kariérového poradce. Respondentka A je příkladem kombinace obou těchto funkcí, současně spravuje agendu výchovné i kariérové poradkyně. V minulosti tyto dvě pozice byly rozdělené mezi dvě osoby, ale v posledních několika letech z důvodu jednodušší organizace si respondentka A celou agendu spravuje kompletně sama. Pozici kariérového poradce tedy vykonává ve stoprocentním rozsahu s přesně vymezeným časem na administrativu a další povinnosti.

Oproti tomu na základní škole nám. Mikuláše z Husí praktikují již výše zmíněné rozdělení funkcí výchovného poradce mezi dvě osoby. Respondentka B tedy na této škole vykonává pouze pozici kariérové poradkyně a její kolegyně má na starosti zbytek agendy výchovného poradce. Z rozhovoru tedy vyplynulo, že respondentka má v režii celé kariérové poradenství sama, a tedy vykonává tuto pozici v plném, stoprocentním, rozsahu.

Třetí respondentka C je rovněž výchovnou poradkyní, ale s tím rozdílem, že se o sféru kariérového poradenství v poslední letech dělí s jinými kolegy. Rozdělení nastává v oblasti výuky předmětu Svět práce, ve kterém jsou se žáky probírána témata spojená s výchovou k volbě povolání a obecně s kariérovým poradenstvím. Tento krok byl nutný vzhledem k nedostatečným kapacitám učitelů Fyziky v posledních pár letech na této škole. Kolegům jsou z její strany předávány všechny materiály a rovněž mají možnost s ní cokoliv ohledně výuky tohoto předmětu konzultovat.

TO 3. Jak jste se k vykonávání této pozice dostala? Máte absolvované vzdělávání pro kariérové poradce? Jak dlouho na této pozici figurujete?

Poslední tazatelská otázka z tohoto okruhu má za cíl zjistit základní informace o době výkonu pozice, absolvovaném vzdělání a způsobu obsazení pozice kariérového poradce.

Všechny respondentky se shodly na tom, že tuto pozici před lety obsadily na základě žádosti ze strany vedení školy, konkrétně přímo ze strany ředitele či ředitelky dané základní školy. Respondentka A dostala příležitost vykonávat obě funkce kariérového i výchovného poradce v jedné osobě přímo od ředitele. Respondentka B chvíli po ukončení studia obdržela stejnou nabídku, ale pouze se zaměřením na kariérového poradce. V neposlední řadě respondentka C uvedla, že byla oslovena vedením školy a začala ji vykonávat téměř okamžitě, tedy ještě před samotným vystudováním kurzu. Ze začátku se soustředila především na výchovné poradenství a postupně se začala věnovat i realizaci kariérového poradenství.

V oblasti vzdělání všechny respondentky shodně uvedly absolvovaný kurz na výchovného poradce v řádu 250 hodin, v jehož rámci je zahrnuto i kariérového poradenství. Respondentka A uvedla vystudované výchovné poradenství na Pedagogické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Jak respondentka A sama uvedla, tak žádné další zvláštní vzdělání nepodstoupila. Stejněho dvouletého kurzu se zúčastnila i Respondentka C. Oproti předchozím respondentka B absolvovala dvouletý kurz na Filosofické fakultě Karlovy univerzity v Praze, který byl pojmenován jako „Kurz pro výchovné a kariérové poradce“. Všechny zúčastněné také shodně uvedly, že dále v návaznosti na výkon funkce kariérové poradkyně absolvovaly různá školení, semináře apod.

Každá z respondentek ve funkci kariérové poradkyně působí různý počet let. Nejdéle tuto pozici vykovává respondentka B, která vykovává momentálně dvaadvacátým rokem. Další v pořadí je respondentka C s počtem deseti let a nejkratší dobu se výchovnému a kariérovému poradenství věnuje respondentka A, která uvedla dobu šesti let.

9.8.2 Pojetí a vymezení kariérového poradenství

Součástí okruhu zaměřující se na vymezení kariérového poradenství na dané základní škole je osm tazatelských otázek, které mají za cíl zjistit pojetí a cíl kariérového poradenství na vybrané základní škole v Táboře. Tyto vybrané otázky vedou k zodpovězení dílčí výzkumné otázky: „Jakým způsobem je pojato kariérové poradenství na vybrané základní škole v Táboře?“.

Dílčí výzkumní otázka II.

DVO II. Jakým způsobem je pojato kariérové poradenství na vybrané základní škole v Táboře?

Tazatelské otázky okruhu č. 2

TO 1. Co vše je na vaší škole pod koncept kariérového poradenství zahrnováno? Jaký je cíl poskytování kariérového poradenství na škole a kdo jej stanovuje?

Cílem této otázky je zjistit koncept a cíl kariérového poradenství na vybraných základních školách a dále, kdo se na jeho stanovování podílí.

Respondentka A uvedla, že koncepce kariérového poradenství na jejich škole pod sebe zahrnuje primárně výuku předmětu Pracovní činnosti v devátém ročníku, který se v posledním ročníku zaměřuje na výchovu volby k povolání. V rámci jednoho roku jsou žákům předán všechny důležité informace, absolvované různé akce a v neposlední řadě podané přihlášky na střední školy. V případě potřeby respondentka nepřijatým žákům pomůže se sepsáním odvolání, s vyplněním a podáním přihlášek ke druhému kole přijímacích zkoušek na střední školy. Takto respondentka A popsala obecný koncept či záměr kariérového poradenství na základní škole Husova v Táboře. Zároveň dodala, že témata spojená s volbou povolání jsou rovněž začleněna v ostatních předmětech, které tuto možnost zahrnutí umožňují.

Hlavním myšlenkou neboli koncepcí je dle respondentky B provést žáky posledních ročníků samotným rozhodováním o jejich budoucím vzdělání a obecně jim pomoci s vybráním vhodného zaměření na základě jejich dovedností, schopností a i znalostí. I na základní škole Zborovská je v posledním ročníku realizován předmět Volba povolání, kde žáci od učitele dostanou veškeré důležité informace související s přijetím a nástupem na střední školy.

Na ZŠ Zborovská, kde roly kariérové poradkyně zastává respondentka C je na základě RVP a vzdělávací oblasti Svět práce realizovaný předmět zabývající se toto problematikou, konkrétně

se jedná o 8. a 9. ročník. Hlavní myšlenkou je žákům pomoci se sebezpoznáním a poznáním svých možností, což jim dle respondentky může pomoci v nalezení jejich budoucí cesty. Dále je žákům zásadní představit střední školy, poradit s rozhodováním a výběrem školy, pomoci vyplnit přihlášky a také jim pomoci s přípravou na přijímací zkoušky. Respondentka C také upozornila, že tato témata a obecně problematika kariérového poradenství se prolíná do téměř všech předmětů. Důvodem tohoto propojení je rozmanitost pro žáky a nevědomost ze strany školy a učitelů, kam konkrétní žák má v plánu jít.

Druhá část otázky se týkala již samotného cíle poskytování kariérového poradenství na škole a zároveň, kdo tento cíl stanovuje. Nejméně svou odpověď rozvedla respondentka B, která ji zároveň propojila s odpovědí na otázku ohledně konceptu. Obecně lze říci, že cílem kariérového poradenství na základní škole nám. Mikuláše z Husi je především pomoci žákům rozhodnout se ohledně své budoucí vzdělávací či profesní dráhy a s tím související i pomoc s vyplněním a podáním přihlášek na vybrané střední školy.

Podobná odpověď na tuto otázku byla získána i od respondentka C, která uvedla, že hlavním cílem je žáky nasměrovat k poznání jejich možností a následně na základě jejich poznání svých schopností, dovedností a znalostí jim pomoci s výběrem vhodné střední školy. S tímto také souvisí představení vybraných středních škol, jaké jsou v návaznosti na jejich poznání možnosti oborů a v neposlední řadě také pomoc s podáním a vyplněním přihlášek.

Respondentka A hlavní cíl kariérového poradenství na jejich škole představila poměrně rozsáhle. Jedná se primárně o přihlášení žáků devátých, případně i osmých, ročníků na střední školy a pomoc v orientaci obecně v rámci problematiky volby budoucího vzdělávání či profesní dráhy. Respondentka rovněž uvedla, že cílem je žáky i jejich rodiče podpořit v zájmu získávat informace a radit jim v oblasti dokumentů, které mají vyplnit a následně odevzdat. Stejně jako předchozí respondentky i tato uvedla, že v rámci povinného předmětu zaměřeného na tuto problematiku mají žáci příležitost se zamyslet nad vlastními možnostmi a rozhodnout se jakým směrem by mohli po ukončení povinné školní docházky pokračovat dále.

Všechny respondentky shodně uvedly, že tyto jimi představené cíle kariérového poradenství na jejich školách stanovují především ony jakožto kariérové poradkyně. Respondentka A v rozhovoru sdělila, že na stanovování cíle se podílí již několik let celé ŠPP a vedení školy v čele s ředitelem. Respondentka B ve své odpovědi zdůraznila mimo sebe zapojení i výchovné poradkyně a vedení školy, ředitele a zástupce ředitele. Respondentka C připsala účast na tvorbě kariérové poradkyni, výchovnému poradci a obecně vedení školy.

TO 2. Kdy se žáky začínáte realizovat aktivity v oblasti kariérového poradenství? Jaká kariérová témata jsou ve výuce probírána?

Tato tazatelská otázka je zaměřena na zjištění počátku realizace a podoby aktivit vedoucích k výchově k volbě povolání a obecně k realizaci kariérového poradenství na dané základní škole.

Z rozhovoru s respondentkou B a následně i s respondentkou C vyplynulo, že školy nám. Mikuláše z Husi a Zborovská pod jejich vedením začínají téma kariérového poradenství plně realizovat již od 8. ročníku. Respondentka A uvedla, že konkrétní předmět zaměřený na výchovu k volbě povolání je v komplexní podobě realizován až od devátého ročníku. Zároveň kromě respondentky A uvedly zúčastněné uskutečňování určitých forem výchovy k volbě povolání již od začátku povinné školní docházky. Respondentka B upozornila na to, že cílevědomé a pevně nastavené je toto téma až od druhého stupně základní školy. V nižších ročnících se jedná primárně o návštěvy a prezentace profesí ze strany osob, které je vykonávají. Prováděné aktivity začleňující problematiku kariérového poradenství v průběhu celé školní docházky uvedla rovněž i respondentka C. Respondentka A připustila občasně exkurze na střední školy již v rámci 8. ročníku s cílem poznat fungování výuky a nabídku oborů.

Všechny respondentky nezávisle na sobě uvedly v první řadě témata spojená se sebezpoznání a obecně témata převzata ze vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP. Respondentka A přímo v rozhovoru vyjmenovala konkrétní témata, která jsou součástí tematického plánu pro devátý ročník na základní škole Husova. Mezi základní témata, která po sebou dále skrývají další patří: Sebezpoznání, Člověk a práce, Volba střední školy a Průvodce světem povolání. Příkladem může být první méně rozsáhlá jmenovaná oblast, jejíž rámci respondentka vyjmenovala následující podtémata: osobnost, osobnostní předpoklad, kompetence, osobnostní a kvalifikační potenciál jedince a rozhodování, cíle a co umí, předpoklady a zájmy.

Také respondentka B uvedla témata spojená především se sebezpoznáním, s jejichž začlenění do výuky učitelům napomáhá aplikace Salmondo. Tuto aplikaci mají žáci možnost využívat již od osmého ročníku. Jako další témata byla v rozhovoru uvedena ta spojená s ukázáním možností zaměstnání, činnosti spojené se zaměstnáním a způsoby vyhledávání informací. Respondentka rovněž upozornila na fakt, že celý tematický plán výchovy k volbě povolání pro osmé a deváté ročníky je postaven především na tématech převzatých z tematického okruhu Svět práce z RVP.

Zásadní a rovněž i závazná témata jsou dle respondentky C z velké části převzatá ze vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP. Respondentka v rozhovoru vyzdvihla témata spojená s poznáním různých pracovních pozic či profesí, fungováním trhu práce a představením možností získat informace spojené s budoucí volbou střední školy v rámci i mimo školní zařízení.

TO 3. Jak je na vaší škole realizován obsah vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP pro základní školy? O jaké aktivity se konkrétně jedná?

Třetí otázka z tohoto okruhu se zaměřuje na zjištění realizace vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání (RVP ZV). Otázka se konkrétně zajímá o realizaci oblasti Svět práce, která bývá zpravidla uskutečňována od 8. do 9. ročníku základní školy.

Respondentka A v rozhovoru vyjmenovala přímo témata ze vzdělávací oblasti Svět práce v RVP, které škola má zároveň zařazené i ve svém tematickém plánu. Jedná se o témata spojená se sebepoznáním, získáváním informací, schopností sebe prezentace a v neposlední řadě také s informacemi o trhu práce. V rámci tematického plánu respondentka zdůraznila, že tyto uvedené témata má škola podrobněji rozpracovaná do témat Sebeoznání, Člověk a práce, Volba střední školy a Průvodce světem povolání. Jejich realizace probíhá v předmětu Volba povolání, který je v zařazen v rozvrhu devátých ročníků jednou týdně pod předmětem Pracovní činnosti. Zbylé okruhy ze vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP jsou zařazeny v nižších ročnících v rámci předmětu Pracovní činnosti, např. se jedná o práci s médii a technologií, vaření, pěstování, práce na zahradě a školní dílny.

S tímto sdělením korespondují informace získané z rozhovoru s respondentkou B a respondentkou C. První jmenovaná explicitně v rozhovoru nevedla přesná témata zařazená v tematickém plánu, ale dle uvedeného se jedná o témata postavená na tematickém okruhu Svět práce. Respondentka B zároveň uvedla, že témata jsou probírána v rámci předmětu Volba povolání od osmé do devátého ročníku, a to jednu hodinu týdně. I v tomto případě je předmět zařazený pod Pracovní činnosti. Respondentka C v rozhovoru uvedla realizaci témat ze Světa práce od osmého do devátého ročníku. Oproti předchozím dvou, respondentka C uvedla, že model jedné vyučovací hodiny každý týden po celý školní rok v minulosti rovněž fungoval, ale v posledních několika letech se v rozvrzích žáků objevuje pouze jedna hodina týdně, a to jen v jednom pololetí v osmých a devátých ročnících.

V návaznosti na tento fakt, respondentka C v rozhovoru popsala, že aktivit se v rámci jedné 45minutové hodiny příliš mnoho nestíhá. Dle ní se hodina převážně skládá z dotazů žáků a reakcí učitele na ně a až po této části většinou následuje nějaká forma aktivity či práce s pracovními listy. Během vyučování si žáci také mají možnost vyplnit různé profesní, kariérové a zájmové testy, které jim mohou pomoci s ukázáním nějakého směru.

Respondentka B konkrétně uvedla i aktivity, ve kterých se žáci seznamují s profesemi, s katalogem typových pozic a jaká pozice, co vykonává. Žáci jsou dle respondentky seznamováni i s možnostmi vzdělávání na středních školách, a to převážně se školami nacházející se v našem regionu či v dobré dojezdové vzdálenosti. V oblasti sebepoznání byly jmenovány aktivity typu – co by chtěli dělat; jak, s kým a v jakém prostředí by chtěli pracovat. Tyto aktivity jsou dle

respondentky často realizované formou skupinové, individuální či hromadné práce. Mezi používané metody lze na základě celého rozhovoru zařadit rozhovor, hraní rolí, brainstorming či další didaktické hry.

Oproti předchozím, respondentka A popsala využití dalších aktivit. Jedná se o zařazení dramatické výchovy do předmětu Volba povolání a zpracovávání dlouhodobějších projektů, jejichž výsledky žáci následně v hodinách prezentují. Mezi ty běžné respondentka zařadila práci s pracovními listy a další aktivity odehrávající se ve skupinách či pouze ve dvojicích.

Mezi konkrétní zdroje, ze kterých lze čerpat vyjmenované testy či uvedené pracovní listy respondentka C řadí webové stránky infoabsolvent.cz, atlasskolstvi.cz a nsp.cz (Národní soustava povolání). Na poslední zmíněné si mají žáci příležitost ověřit své kompetence, dovednosti a i schopnosti. Stránka je následně napojena na infoabsolvent.cz, kde si lze v návaznosti na výsledky vyhledat konkrétní střední školu. Respondentka A tyto zdroje rovněž využívá a v rozhovoru je doplnila i o stránku proskoly.cz, kterou žákům i jejich rodičům doporučuje již při zářijové schůzce. Základní škola nám. Mikuláše z Husi jako jediná využívá online aplikaci Salmondo, která je placená a žáci si na ní mají možnost udělat řadu testů napomáhající k rozhodování o výběru střední školy. Respondentka C si je existence Salmonda vědoma, ale dle jejích názoru je to na ní moc komplikované a zabírá to více času, než si může dovolit.

Všechny vybrané respondentky také organizují či pouze doporučují různé na výchovu k volbě povolání zaměřené výstavy, veletrhy, burzy, besedy, exkurze či prezentace středních škol. Shoda padla rovněž v konkrétních akcích, např. Burza škol v Táboře, Vzdělání a řemeslo v Českých Budějovicích, přednášky a besedy od ÚP.

TO 4. Jaké konkrétní formy a metody práce používáte v rámci kariérového poradenství? Jak je výuka propojena s realitou na trhu práce?

Cílem čtvrté otázky je zjistit používané formy a metody práce používané ve výuce zaměřené na výchovu k volbě povolání. Další částí otázky se týká propojení výuky a reality trhu práce.

Používané metody a formy se napříč rozhovory s vybranými respondentkami v mnohém podobaly a lišily zároveň. Ze všech třech rozhovorů vyplynul fakt, že nejrozšířenější organizační forma práce je v tomto ohledu hromadná neboli frontální výuka. Respondentka A a respondentka B zmínily rovněž skupinovou a týmovou formu práce. Oproti tomu respondentka C a její výuka je držena převážně v úrovni frontální a samostatné organizační formě.

V oblasti metod respondentka A uvedla práci s pracovním sešitem a pracovními listy z různých příruček. Pracovní sešity dotýká se žáky používá minimálně. Respondentka se dle jejích slov

spíše snaží, aby výuka probíhala formou rozhovoru, dialogů, prezentací a prací na sebezpoznání. Žáci jsou zapojováni více do výuka, a proto se je nesnaží držet pouze v lavicích a učit se cokoliv nazpaměť. Na toto lze navázat dalším sdělením, které se týká toho, že se žáky respondentka nepíše žádné testy a hodnotí je pouze na základě práce v hodině a jejich výstupů z nich.

Realizované aktivity jsou dle respondentka A drženy převážně v osobnostní rovině. V rozhovoru bylo uvedeno několik aktivit, které se žáky respondentka realizuje, např. podle písmen svého jména si zkusí vymyslet své kladné vlastnosti, což vede žáky k tomu, aby se naučili hodnotit nejen záporně, ale především i kladně. Mezi další uvedené patří tvorba podnikového loga, tvorba svého profilu (Můj profil) – vyjádření sebe sama prostřednictvím čehokoliv a vymyšlení loga firmy.

Respondentka B v oblasti kariérového poradenství používá převážně metodu rozhovoru a konzultací. V hodinách jsou dle respondentky používané různé aktivity a práce s pracovními listy, které má respondentka k dispozici z různých pracovních sešitů, učebnic či webových stránek. Zároveň byly v rozhovoru poměrně dosti vyzdvihované skupinové aktivity, které žáky vedou k uvědomení si své role v rámci skupiny. Dle respondentky se na základě chování a pocitů z práce ve skupině lépe následně vyhodnocují možnosti dalšího vzdělávání.

Mezi běžné aktivity používané respondentkou C patří převážně vyhledávání na internetu, práce s informacemi a absolvování kariérových, zájmových a profesních testů. Respondentka dle jejích slov vede žáky především k tomu, aby se naučili informace zjistit sami a také s nimi i dále pracovat. Žáci se v hodinách naučí najít informace o středních školách, povoláních a dalších možnostech, které pro ně mohou být prospěšné při rozhodování o dalším studiu.

Druhou část otázky explicitně rozpověděla pouze respondentka B, která uvedla v současné době dosti omezené propojení s trhem práce. V jejím případě se nejčastěji jedná s trhem práce v podobě prezentací, na kterých vybrané osoby prezentují své současné či minulé povolání. V hodinách si se žáky současně povídá o profesích jejich rodičů a prarodičů, aby viděli rozmanitost různých profesí. Respondentka tyto aktivity hodnotí jako přínosné. Z rozhovoru u ostatních respondentek i přesto vyplynulo, že všechny vybrané základní školy absolvují různé besedy, přednášky, výstavy, veletrhy, burzy, prohlídky škol či pracovišť. Respondentka A a respondentka C dle dostupných informací tyto typy akcí nepořádají a snaží se žákům zprostředkovat své zkušenosti s různými typy povolání, které měly šanci za svůj život poznat.

V rozhovoru respondentka A rovněž uvedla několik publikací, ze který čerpá a mnohdy z nich využívá pracovní listy. Jedná se o publikace: Příprava na povolání, Volba povolání, Volba povolání – pracovní sešit a Pracovní činnosti: Člověk a svět práce. Respondentka dále čerpá z řad online portálů, jako je rvp.cz.

TO 5. *Probíhají na škole skupinové kariérové aktivity? Co je jejich náplní a cílem?*

Pátá tazatelská otázka se zaměřuje na poznání realizace a použití aktivit řadící se do skupinového kariérového poradenství.

Všechny dotazované respondentky uvedly, že skupinové kariérové aktivity realizované v rámci školní docházky jsou, ale liší se jejich úroveň, míra a způsob uskutečňování. Na základě rozhovorů lze také generalizovat fakt, že většina těchto skupinových aktivit zaměřujících se na volbu povolání je realizována v rámci hodiny, které jsou k tomu přímo určené. V případě základní školy Husova a nám. Mikuláše z Husi se jedná o předmět pojmenovaný jako Volba povolání konající se v rámci předmětu Pracovní činnosti. Základní školy Zborovská má předmět pojmenovaný jako Svět práce, který je v rozvrhu žáků postaven samostatně.

Respondentka A tedy uvedla aktivity realizované v rámci předmětu Volba povolání a následně do skupinových aktivit konající se v mnoha případech mimo školu zařadila různé besedy, exkurze, veletrhy a prohlídky středních škol. V rozhovoru respondentka upozornila na to, že vzhledem k její vytíženosti je ráda, že zvládá organizovat tento předmět, individuální kariérové poradenství, výchovné poradenství a další aktivity s její rolí spojené. Cokoliv organizovat v menších skupinkách dle jejího názoru v tuto chvíli i kvůli velkému počtu žákům není možné.

S tímto názorem koresponduje i sdělení respondentky C, která jako jediná uvedla, že realizace skupinových aktivit probíhá i neprobíhá zároveň. Dle jejích slov v tomto ohledu velmi záleží na zvolené místnosti, času a počtu dětí. V rámci předmětu Svět práce určité aktivity ve skupinách realizované jsou, ale jedná se o velmi malou míru jejich začlenění.

I respondentka B v rozhovoru sdělila, že převážné množství skupinových aktivit probíhá v rámci předmětu Volba povolání. Stejně jako u respondentky A i zde byly zařazeny do tohoto druhu aktivit i besedy, exkurze, burzy, výstavy, prohlídky středních škol a návštěvy veletrhů. Respondentka B jako jediná uvedla, že skupinové aktivity jsou hlavní náplní konceptu kariérového poradenství na jejich základní škole. V rozhovoru byly uvedeny aktivity zaměřující se na poznání sebe sama a uvědomění si svých možností, dovedností a schopností. Za hlavní cíl v tomto směru je považováno uvědomění si na straně žáka, zda se ve skupině cítí či necítí dobře, jak se mu ve skupině pracuje a zda je žák vůdčí osobností, nebo se naopak nechává vést a pracuje raději sám. V návaznosti na průběh aktivity a jeho pocity je pak jednodušší vyhodnotit směřování.

TO 6. *Máte na škole možnost poskytovat individuální konzultace? Kolik lidí a kdo je přibližně využívá?*

Oproti předchozí je cílem této tazatelské otázky zjistit podobu a četnost realizace individuálního kariérového poradenství.

V odpovědi na první část otázky se shodly všechny vybrané respondentky. Zásadní odlišnost se objevuje převážně v odpovědích na druhou část této otázky. Na základní škole Husova, kde působí respondentka A z rozhovoru vyplynulo, že individuální konzultace poskytované jsou a žáci je tedy mají příležitost po předchozí domluvě využít. Respondentka uvedla, že o tento druh poradenství nemají zájem tolik žáci, ale především jejich rodiče. Jejich velká obliba nastává v době podávání přihlášek, tedy kolem měsíce února. Hlavním cílem rodičů je získat radu, zda jejich dítě má šanci se na danou střední školu dostat či nikoliv. Dle slov respondentky řada rodičů své děti přeceňuje a často toto končí neúspěchem u přijímacích zkoušek. Zájem je tedy ze strany žáků minimální a v určitém období se zvyšuje zájem především u rodičů žáků.

Téměř opačná situace se odehrává na základní škole Zborovská. Respondentka C v rozhovoru uvedla, že individuální konzultace či poradenství je poměrně hojně využívanou službou. Tuto možnost využívají sami žáci, ale často si individuální schůzku domlouvají i rodiče. Dle respondentky je ideální formou schůzka, které se účastní rodiče i jejich dítě. Dotyčná zastává takový názor, že dítě by nemělo být odstaveno od rozhodování obecně, zvláště když se jedná o jeho budoucnost. Hlavní motivací domluvit si schůzku je získat radu s vyplněním přihlášky a získat odlišný pohled na výběrem střední školy. Zájem o možnost individuální schůzky se dle respondentky pochybuje kolem 50 % ze všech tříd devátých ročníků.

Dle slov respondentky B jsou na základní škole nám. Mikuláše z Husi individuální schůzky velmi populární. Většina rodin, a to žáků i jejich rodičů využívá konzultace realizované prostřednictvím online platformy Microsoft Teams, kde má kariérová poradkyně vytvořený team, ve kterém jsou přidáni všichni žáci končící daný rok povinnou školní docházkou. Jedná se o způsob, který většinou vyhovuje a respondentka má možnost na dotaz či schůzku reagovat poměrně rychle. Zúčastněná sama uvádí následovně: „Z jejich strany stačí napsat zprávu na Teamsy a já jím pak tak do hodiny odpovídám či volám. Pro ty rodiče i pro ty děti je to asi nejsnadnější cesta konzultací, protože málokdo má dnes čas přijít reálně do školy a sjednat si se mnou schůzku.“. I přesto jsou schůzky ve škole pro někoho pohodlnější, respondentka uvádí, že prezenční konzultace realizované v rámci školy využívá přibližně 10 až 20 % žáků a rodičů.

Důležité je podotknout, že na všech vybraných základních školách jsou dle respondentek konané pravidelné zářijové či listopadové schůzky rodičů dětí končící povinnou školní docházkou. V rámci nich jsou všichni přítomní rodiče informováni o důležitých termínech, dokumentech a možnostech pro jejich děti. Respondentka A v rozhovoru dodala, že rodičům ještě nabízí konzultace v poradně Profitestů, kde bude dětem vytvořeno kompletní portfolio jejich možností. Respondentka B jakožto kariérová poradkyně tuto schůzku již několik let zprostředkovává online přes Microsoft Teams, a to v měsíci listopad.

TO 7. *Jak je pojato kariérové poradenství v příslušných dokumentech vaší školy?*

Cílem této předposlední tazatelské otázky z tohoto okruhu je zjistit pojetí kariérového poradenství v dostupných dokumentech dané základní školy, na které respondentka působí.

Témata spojené s kariérovým poradenstvím mají na základě informací získaných z rozhovorů s respondentkami všechny vybrané školy začleněné v rámci školních vzdělávacích programů (dále jen ŠVP). Respondentka A dále uvedla dokument *Výchova k volbě povolání*, což je dle jejího popisu speciální tematický plán, který není veřejně přístupný na stránkách školy. V rámci něho jsou uvedeny mezipředmětové vztahy, tedy je v něm rozepsáno vše, co z výchovy k volbě povolání je realizováno v ostatních předmětech. Respondentka B uvedla, že jiný, speciální, dokument věnující se této problematice škola neseписuje a nevydává. V neposlední řadě respondentka C v rozhovoru sdělila, že kariérové poradenství je primárně sepsáno na stránkách školy v sekci ŠPP.

Všechny dostupné dokumenty popisující realizaci kariérového poradenství na vybraných základních školách budou dále podrobněji rozebrány v samostatné kapitole 9.9 Analýza školních dokumentů z pohledu kariérového poradenství.

TO 8. *Jakými problémy se nejčastěji jako poradce v rámci kariérového poradenství zabýváte?*

Poslední, sedmá, tazatelská otázka k první dílčí výzkumné otázce se zajímá o nejčastější a nejrozšířenější problémy kariérových poradců při vykonávání jejich agendy.

Respondentka A v rámci své odpovědi na tuto otázku uvedla nezáměr rodičů i žáků a s tím i spojené neustálé opakování věcí, které byly již několikrát řečeny. Rodiče i žáci mají všechny informace o dokumentech, akcích i termínech volně dostupné ve společné „místnosti“ na Edupage. Zásadní problém pak nastává s dodáním vyplněných dokumentů do předem daného termínu. Většina dokumentů je tedy dodávána zpravidla pozdě a v řadě případů i špatně vyplněná. Stejný problém pak nastává i u vyplňování a odevzdávání přihlášek na střední školy, které jsou opět v mnoha případech odevzdávány na poslední chvíli.

S podobným problémem se potýká i respondentka C, která rovněž vyzdvihla především překážky u vyplňování přihlášek na střední školy. Následně s tím souvisí i komplikovaná a někdy i pouze jednostranná komunikace s vedením středních škol a s táborským úřadem práce, který škole zajišťuje různé akce a podává podstatné informace.

Jako jediná se respondentka B nepotýká s problémy související s vyplněním přihlášek na střední školy. Respondentka má vytvořený systém, který těmto střetům předchází. Jedná se o využití Microsoft Teams, kam jí rodiče mají do určitého data zaslat veškeré podklady potřebné k vyplnění přihlášky. Následně z její strany jsou přihlášky vyplněny, vytisknuty a již hotové

předány konkrétním žákům. Jediný problém, který respondentka jmenovala, souvisí s pochopením systému přijímacího řízení. Rodiče i děti se často a opakovaně doptávají na základní informace, např. počet možných podaných přihlášek, kde přihlášky vezmou a jak samotné přijímací řízení probíhá. Respondentka tyto drobné překážky bere jako běžné a k této práci automaticky patří.

9.8.3 Spolupráce s institucemi poskytující kariérové poradenství

V rámci třetího okruhu lze nalézt tři tazatelské otázky, které se zaměřují na popis spolupráce s institucemi napomáhající žáků s volbou budoucího vzdělávání či zaměstnání. Zvolené otázky se snaží odpovědět na dílčí výzkumnou otázku: „S jakými subjekty vybraná základní škola v Táboře spolupracuje a jak vybraní respondenti spolupráci reflektují?“. Cílem je zjistit charakteristiku spolupráce školy s dalšími institucemi poskytující kariérové poradenství pro ZŠ.

Dílčí výzkumní otázka III. *S jakými subjekty vybraná základní škola v Táboře spolupracuje a jak vybraní respondenti spolupráci reflektují?*

Tazatelské otázky okruhu č. 3

TO 1. Jak byste charakterizovala spolupráci s vedením školy v problematice kariérového poradenství?

Cílem první tazatelské otázky z tohoto okruhu je zjistit základní charakteristiku spolupráce v rámci dané základní školy, na které kariérová poradkyně působí.

Všechny respondentky shodně uvedly, že spolupráci s vedením školy charakterizují jako velmi kladnou. Respondentka A je sama součástí vedení školy jako druhý zástupce ředitele. Jako zástupkyně si řadu potřebných věcí má možnost zařídit sama a pan ředitel se pak podílí především na podpisu přihlášek a tvorbě určité základní koncepce kariérového poradenství. Respondentka B ocenila rovněž i spolupráci ze strany svých kolegů, kteří se o toto téma aktivně zajímají a snaží se ho začlenit do své výuky. Sdílený názor na realizaci kariérového poradenství s vedením uvedla rovněž i respondentka C. Zmíněna byla také kladná kooperace ŠPP jako celku, kde je možnost vše konzultovat a navzájem si poradit.

TO 2. Spolupracujete v oblasti kariérového poradenství s některými poradenskými centry? Jaké konkrétní aktivity z nabídky jiných subjektů v rámci kariérového poradenství využíváte?

Tato tazatelská otázka má za cíl zjistit způsoby a formy spolupráce s externími subjekty, např. s různými poradenskými centry a institucemi věnující se problematice kariérového poradenství.

Napříč všemi třemi rozhovory s respondentkami byly zmiňovány téměř shodné subjekty, se kterými mají dané základní školy uzavřenou určitou formu spolupráce v oblasti kariérového

poradenství. Všechny respondentky aktivně spolupracující s táborskými či jinými jihočeskými pobočkami pedagogicko-psychologické poradny (dále jen PPP) a speciálně poradenského centra (dále jen SPC). Nejčastěji však byla uváděna pobočka PPP přímo ve městě Tábor a SPC v Týnu nad Vltavou, které je zaměřeno na logopedické vady a poruchy. Respondentka A uvedla, že v případě SPC se jedná o spolupráci maximálně v řádu desítky žáků. Respondentka B upozornila na fakt, že PPP nabízí individuální poradenství i těm, kteří nejsou stálými klienty poradny.

Další zmíněnou institucí všemi respondentkami byl Úřad práce ČR (dále jen ÚP). Respondentka B uvedla, že konkrétně na pobočku v Táboře žáci s ní nebo kolegy docházejí na besedy a také jim tam představují další možnosti individuálního kariérového poradenství mimo školu. Oproti tomu Respondentka C uvedla, že návštěvy a nabídku besed již od doby pandemie nevyužívají. Žáci tam jsou z její strany pouze odkazováni a služby ÚP jsou jim doporučovány, protože dle názoru respondentky C tam pracovníci mají mnohem větší přehled o středních školách a často mívají i mnohem více informací, které se žáky mohou sdílet. Respondentka A uvedla, že besedy od ÚP a možnost realizace testů zájmů a vlastností také již několik let nevyužívají, v tomto případě se jedná i řadu let před pandemií covidu 19.

Respondentka A mimo tyto frekventované instituce uvedla ještě spolupráci s Informačním Systémem o uplatnění Absolventů (zkráceně ISA+), který je dostupný na webu infoabsolvent.cz. Na začátku školního roku je také z její strany nabízena konzultace v poradně Pofitestů, kde bude žáků zhotoveno kompletní portfolio jejich možností. Dále respondentka vyzdvihla spolupráci s online platformou proskoly.cz, kam mají žáci od školy umožněný přístup k řadě testům.

Respondentka A:

Dříve jsme navštěvovali i testy na Úřadu práce, ale protože byly hodně zaměřené na zájmy, a ne tak úplně na možnosti, dětem vycházel třeba kosmonaut a tak, tak to jsme zrušili, ale s ÚP dále samozřejmě komunikují. Z mého pohledu je ten test na proskoly.cz orientačně mnohem lepší než ten na ÚP.

Respondentka B dále uvedla spolupráci s online službou Salmondo. Mimo konkrétní instituce věnující se kariérovému poradenství respondentka také vyzdvihla individuální spolupráci s jednotlivci, kteří jsou ochotni přijít do školy za žáky a povyprávět jim o své profesi a zkušenosti s ní. Proti tomu se staví respondentka C, která z časových a kapacitních hledisek nemá možnost do školy kohokoliv zvát.

TO 3. Jaké Vámi realizované nebo pouze známé aktivity považujete za příklad dobré praxe?

V návaznosti na kapitolu z teoretické části (kapitola 8.4) je cílem této otázky zjistit, zda vybrané respondentky realizují či znají nějaké aktivity, které považují za příklad dobré praxe.

Respondentka B a respondentka C si ani po určité době nevybavily žádný konkrétní příklad dobré praxe, který se jim vryl do paměti a rády by ho realizovaly znovu. Jediné, co respondentka B opět uvedla, byla spolupráce s jedinci z různých profesí. Oproti tomu respondentka C oceňuje existenci jednotlivých webových stránek, které žákům často pomáhají v rozhodování o jejich dalším vzdělávání.

Respondentka A za příklad dobré praxe považuje projektový den či celodenní exkurzi pro deváté ročníky realizovaný na Střední škole průmyslové Tábor a na Střední zdravotnické škole Tábor. Dle popisu respondentky se jedná o nabídku aktivit ze strany zmíněných středních škol, které představují výuky v jednotlivých oborech. Kurzy či hodiny se týkají např. práce v různých odborných programovacích softwarech, žáci si vyzkouší programovací jazyk nebo výuku celou realizovanou prostřednictvím brýlí pro virtuální realitu. Žáci jsou zpravidla rozděleni do dvou skupiny, ve kterých tyto připravené hodiny absolvují. Součástí dne je i prohlídka školy, představení studijních oborů a oběd, po kterém si žáci kurzy prostrídají.

9.8.4 Získávání a předávání informací

Čtvrtý okruh rozhovoru v sobě zahrnuje čtyři rozsáhlejší tazatelské otázky s cílem zjistit způsob získávání potřebných a aktuálních informací z oblasti kariérového poradenství, využívání informačních kanálů a metodik určených pro kariérové poradce na základní škole. Tyto vybrané otázky vedou k odpovědi na dílčí výzkumnou otázku: „Jakým způsobem kariérový poradce na dané základní škole v Táboře získává potřebné informace z oblasti kariérového poradenství?“.

Dílčí výzkumná otázka IV.

DVO IV. Jakým způsobem kariérový poradce na dané základní škole v Táboře získává potřebné informace z oblasti kariérového poradenství?

Tazatelské otázky z okruhu č. 4

TO 1. Kde Vy sama získáváte potřebné aktuální informace? Jaké využíváte informační zdroje?

Cílem této tazatelské otázky je zjistit původ a konkrétní zdroje, ze kterých respondenti čerpají aktuální informace.

V rámci odpovědi na tuto otázku se zdroje aktuálních informací mezi respondentkami dosti lišily. Jediným zdrojem, na kterém se shodly všechny respondentky jsou informace získávané přímo ze stránek středních škol či od jejich vedení. Z rozhovorů vyplynulo, že se dle jejich názorů jedná o zdroj, který přináší jim i žákům potřebné aktuální informace, které jsou často dostačující a tzv. „z první ruky“.

Co se týká hlavního zdroje informací, tak respondentky A i C uvedly shodně stránky Cermatu. Tyto nejaktuálnější, hlavní a ověřené informace, především o přijímacím zřízení, využívají a dále zprostředkovávají žákům a rodičům velmi často. Oproti tomu respondentka B uvedla jako hlavní a nejdůležitější zdroj MŠMT, jak webové stránky, tak i informace zasílané ředitelům škol, které jsou dále předávané kariérovým/výchovným poradcům.

Respondentkou B a rovněž i respondentkou C byla zmíněna online platforma Atlas školství (www.atlasskolství.cz). Tato stránka i její tištěná podoba je všemi respondentkami několikrát zmiňována v průběhu každého rozhovoru. Brožury Atlasy školství pro Jihočeský kraj jsou ÚP zasílány na školy a následně předávány dále žákům. Mimo jiné byla respondentkou C vyzdvihnuta i online stránka infoabsolvent.cz.

Dalšími jmenovanými zdroji ze strany respondentky A byl ÚP v Táboře či PPP v Táboře a Českých Budějovicích, na které se dotyčná zpravidla několikrát za školního rok obrací se žádostí o určité informace. Respondentka C k PPP dodala i získávání informací od SPC v Týně nad Vltavou. Obě tyto poradny respondentkám poskytují informace o přijímacím řízení pro žáky s platným podpůrným opatřením.

TO 2. Používáte při své práci kariérového poradce v současné době nějakou metodiku, návod, zdroj informací? Uveďte, prosím, jakou.

Cílem této tazatelské otázky bylo zjistit četnost využití dostupných metodik a návodů mezi vybranými respondenty.

Ze všech provedených rozhovorů vyplynulo, že ani jedna z vyzpovídaných respondentek aktivně nevyužívá žádnou z dostupných metodik. Tyto různé příručky vlastní z minulých let, a to primárně proto, že jim jsou zasílané z Jihočeské hospodářské komory. Respondentky pravidelně dostávají a zřídka využívají knihu Rukověť výchovného poradce.

Respondentka A a respondentka B shodně uvedly, že stále mají k dispozici několik čísel časopisu Školní poradenství v praxi. Respondentka B využívá několik málo starších čísel k připomínce určitých informací, ale o aktivní odběr se v tomto případě již nejedná. Oproti tomu respondentka A zmíněný časopis občas odebírá a využívá ho pro získání nových informací, výsledků výzkumů či pro získání nových nápadů do výuky spojené s volbou povolání.

Respondentka A si později ještě vzpomněla na realizované semináře a exkurze pro kariérové poradce od Jihočeské hospodářské komory. Jako příklad uvedla exkurzi do tábořského podniku Brisk, kde mělo několik kariérových poradců příležitost si prohlédnout prostředí a fungování firmy. Získané pocity a informace z těchto exkurzí a seminářů mohou poradci dále zprostředkovat žákům i svým kolegům.

V závěru odpovědi na tuto otázku respondentky uvedly, že stěžejní informace jsou pro ně dostupné na již zmíněných stránkách Cermatu, MŠMT, Atlasu školství, infoabsolvent.cz atd. Nejaktuálnější informace všechny získávají dále primárně od středních škol, PPP, SPC a ÚP.

TO 3. Jakým způsobem jsou v oblasti kariérového poskytovány informace dále? Jaké využíváte informační kanály (informace o nabídce škol/studijních oborech, o aktivitách a možnostech využití podpory v oblasti volby povolání apod.)?

Třetí tazatelská otázka má za cíl zjistit způsoby zprostředkování informací o kariérovém poradenství a využívané informační kanály.

Z odpovědí na tuto otázku vyšel fakt, že hlavní informačním kanálem jsou především různé online platformy a servery, které má škola i její žáci kdykoliv k dispozici. Respondentka B a C shodně uvedly, že běžně důležité a obecně základní informace k přijímacímu řízení a jiným akcím běžně zveřejňují na internetových stránkách své školy. V obou případech je lze nalézt pod tlačítkem „přijímací řízení“ či „školní poradenské pracoviště“. Respondentka A ke sdělení informací internetové stránky nevyužívá.

Respondentky A i C v rozhovoru uvedly, že pro zprostředkování informací používají elektronickou třídnici Edupage, do které mají přístup žáci i jejich zákonní zástupci. Respondentka A má se žáky a rodiči devátých ročníků v Edupage vytvořenou místnost, v jejíž rámci mají dostupné všechny potřebné informace, dokumenty, odkazy aj. Zároveň jim prostřednictvím hromadného chatu či emailu je schopna přes tuto online třídnici přeposlat další aktuální informace o akcích spojených s volbou povolání (informace o školách, dny otevřených dveří, besedy, exkurze, veletrhy). Respondentka C v rozhovoru uvedla, že Edupage využívá méně a soustředí informace primárně na stránky školy a důvěrnější věci přeposílá přes email.

Oproti předešlým, respondentka B jako informační kanál využívá především Microsoft Teams. V rámci Teamsů má respondentka vytvořený team, ve kterém jsou zahrnuti všichni devátáci a žáci vycházející z nižších ročníků. Zde mají žáci i jejich rodiče uveřejněné a volně přístupné všechny informace o dnech otevřených dveří, o středních školách a jejich studijních oborech, o možnostech různých akcí a také jaké mají možnosti kariérového poradenství mimo školu.

Všechny zúčastněné shodně uvedly, že pořádají pravidelnou podzimní schůzku pro rodiče. Na této schůzce jsou všem zákonným zástupcům žáků devátých ročníků a případně i žákům z nižších ročníků předány všechny základní potřebné informace související s volbou budoucího vzdělávání či povolání. Hlavní odlišnost je ve formě konání, protože respondentka B tuto schůzku koná zásadně ve večerních hodinách prostřednictvím Microsoft Teams.

Respondentka A uvedla, že na zářijové prezenční schůzce rodičům sděluje informace o předání Atlasu školství od ÚP a práce s ním, představí jim možnost konzultace od Profitesty a stránku proskoly.cz a rodiče žáků s Podpůrným opatřením upozorní na možnost přezkoušení v PPP. Rovněž jim řekne o Burze škol v Táboře a o akci Vzdělání a řemeslo v Českých Budějovicích. V neposlední řadě od respondentky dostanou přístup na stránky, na kterých najdou všechny přijímací testy i s výsledky od roku 2015. Na závěr je vždy upozorní na talentové přijímací zkoušky s datem podání do konce listopadu daného roku.

Respondentky B i C se v řadě podaných informací shodovaly s respondentkou A. Rovněž na této schůzce rodičům sdělují ty nejzásadnější informace a nechávají jim velký prostor pro dotazy, které rodiče především k přijímacímu řízení mají. Jedná se primárně o informace spojené s přijímacím řízením, talentovými přijímacími zkouškami, možností různých internetových stránek a také informace o nabídkách poradenství mimo školu (PPP, SPC, ÚP apod.).

Respondentka C v rozhovoru explicitně uvedla, že ona i další kantoři vedou své žáky k tomu, aby byli především aktivní sami. Škola a ani ona sama dle jejích slov nemá prostor organizovat různé besedy a akce. Z její strany jsou žákům tyto informace předány prostřednictvím internetových stránek či v písemné podobě. Na stránkách školy jsou pro potřeby žáků i rodičů každý rok pravidelně vystavované potřebné vzory, návody, vysvětlivky i zákony, podle kterých si mohou informace dohledat a přihlášku vyplnit sami. Dle jejích slov se žákům se rozhodla žákům netisknout celé přihlášky, ale pouze od ní dostanou papír s „hlavičkou“. Respondentka C uvedla následující: „Podle naší školy je toto starost rodiny a ne školy“. Rodiče ji mají možnost kdykoliv telefonicky či prostřednictvím emailu kontaktovat a s čímkoliv se poradit.

TO 4. Mají žáci o problematiku kariérového poradenství zájem? Vidíte z jejich strany spolupráci nebo spíše nezájem?

Poslední tazatelská otázka z tohoto bloku byla zařazena s cílem zjistit zájem žáků o služby kariérového poradce či o poradenství jako celek.

Rovněž i v rámci této otázky se naskytly poměrně velké rozdíly mezi pociťování zájmu či nezájmu ze strany žáků o kariérové poradenství na dané základní škole. Respondentka A přímo uvedla, že ze strany žáků vidí poměrně velký nezájem. Řada žáků má dle jejího názoru a pozorování svou budoucnost a výběr střední školy „nalinkovaný“ předem od rodičů, a proto nemají zájem si zjišťovat další informace, které by stejně nevyužili. V ojedinělých případech si žáci, rodiče či celá rodina u respondentky sjedná schůzku, ale dle respondentky se jedná o jednotky procent.

Proti tomu stojí tvrzení respondenty B, která uvedla, že dle jejího vyřízení pozoruje o kariérové poradenství na jejích škole poměrně velký zájem. Žáci i jejich zákonní zástupci se aktivně zapojují.

Jejich zájem vidí převážně v oblasti individuálních i skupinových konzultacích, na kterých se společně soustředí na reálné možnosti jejich dětí. Respondentka C v rozhovoru uvedla, že zájem pociťuje primárně v oblasti individuálních konzultací, a to ze strany rodičů i žáků. Rodiče často využívají konzultace prostřednictvím telefonních rozhovorů, ve kterých se doptávají na své děti a jejich možnosti. Základní informace jsou veřejně dostupné na stránkách školy v záložce Přijímací řízení, a proto při opakovaných dotazech odkazuje tímto směrem. Jak již bylo řečeno výše, tak na škole panuje přesvědčení, že zájem mají mít především sami žáci a jejich rodiče.

9.8.5 Kooperace se zákonnými zástupci žáků

Okruh čítající pouze dvě základní tazatelské otázky soustředící se na kooperaci zákonných zástupců v oblasti kariérového poradenství odpovídající na pátou dílčí výzkumnou otázku: „Jsou do procesu kariérového poradenství na dané základní škole v Táboře zapojováni zákonní zástupci žáků? Pokud ano, jakým způsobem je toto zapojení realizováno?“. Cílem této části je zjistit, jakým způsobem jsou do procesu kariérového poradenství zapojováni zákonní zástupci žáků.

Dílčí výzkumná otázka V.

DVO V. Jsou do procesu kariérového poradenství na dané základní škole v Táboře zapojováni zákonní zástupci žáků? Pokud ano, jakým způsobem je toto zapojení realizováno?

Tazatelské otázky z okruhu č. 5

TO 1. Zapojujete do aktivit a obecně procesu kariérového poradenství rodiče? Pokud ano, jakým způsobem (metody, formy)? Pokud ne, proč tomu tak je?

Tato první tazatelská otázka má za cíl zjistit míru zapojení zákonných zástupců do procesu kariérového poradenství či také volby povolání. Zároveň je zde cílem představit realizované metody a formy spolupráce a rovněž i důvody případné nespolupráce.

Ze všech třech rozhovorů vyplynulo, že zákonní zástupci do procesu volby povolání zapojeni jsou, ale hlavní odlišnost je vidět v samotné míře či stupni jejich začlenění. Respondentka B oproti ostatním respondentkám rodiče jako jediná přiznala, že se rodiče do procesu kariérového poradenství snaží opravdu aktivně zapojit. V tomto případě se jedná převážně o nástroj Salmondo, prostřednictvím kterého vedou učitelé žáky k tomu, aby své výsledky z testů a projektů sdíleli nejen s učitelským sborem, ale především s rodiči. Rodina tímto získá přehled o schopnostech svého dítěte a často toto vede k diskusi a k nabytí většího zájmu o témata spojená s kariérovým poradenstvím. Dále respondentka B uvedla, že rodiče zapojuje již od první třídy v oblasti prezentace vlastní profese. Rodiče jsou o účast v tomto projektu zpravidla žádáni každý rok. Respondentka rovněž uvedla, že mimo rodiče žáků mají domluvené další osoby, které do školy pravidelně dochází svou profesí a její náplň představit.

Proti tomu přístup lze postavit odpověď respondentky A, která přiznala fakt, že zákonné zástupce se již po letitém snažení aktivně do procesu kariérového poradenství zapojit nesnaží. V minulosti byly pořádány besedy a semináře spojené s volbou povolání, ale v posledních několika letech malého zájmu škola svou snahu do určité míry vzdala. S rodiči na škole Husova nepořádají ani akci či projekt, kdy by si zvala rodiče do škol se žádostí o prezentaci svého zaměstnání. Z rozhovoru vyplynulo, že rodiče na tuto akci v dnešní době nemají čas a z jejich strany není vidět ani zájem. Respondentka A uvedla, že s rodiči i přesto aktivně komunikuje a kdykoliv mají možnost se na ní s čímkoliv obrátit, a to písemně, telefonicky či osobně. Převážně se jedná o komunikaci přes online třídnici Edupage, v době konání rodičovských schůzek či je zde možnost organizace individuální konzultace s dítětem.

Na velmi podobné či až totožné bázi probíhá spolupráce i na škole Zborovská. Během rozhovoru respondentka C uvedla, že rodiče do procesu kariérového poradenství zapojuje primárně prostřednictvím dětí. Zákonné zástupce žáků do žádných akcí násilně nenutí, což je hlavně dáno nedostatkem času, prostoru i zájmu z jejich strany. Komunikace tedy dle respondentky C probíhá především osobně v podobě prezenčních individuálních schůzek s dětmi a přes telefon, který je v posledních letech využíván ve většině případech. Na závěr respondentka uvedla: „Dětem říkám, že skrz je si mohou někdy rodič plnit své sny, ale je důležité, aby se primárně ohlížely na své dovednosti, schopnosti a sny.“

TO 2. Jaké jsou vaše zkušenosti se zapojením rodičů? Jak hodnotíte spolupráci s rodiči?

Cílem druhé a poslední tazatelské otázky z tohoto okruhu je zjistit zkušenost se zapojením rodičů do procesu kariérového poradenství, a jak tuto spolupráci hodnotí samy respondentky.

I přestože respondentky, kromě respondentka B, uvedly převážně menší zájem o zapojení zákonných zástupců do procesu kariérového poradenství, tak v odpovědích na tuto otázku je zájem rodičů hodnocen ve všech případech kladně. Respondentka A i v odpovědi na tuto otázku fakt, že rodiče se starají intenzivně, ale zajímají se pouze minimálně. Zájem je z jejich strany vidět primárně v oblasti vyplnění a podání přihlášek na střední školy. Dle respondentky je to dáno tím, že žáci i jejich rodiče jsou si vědomi toho, že žádné informace vyhledávat a shromažďovat nemusí a vše dostanou již připravené. Respondentka na závěru uvedla toto: „Takže spolupráci hodnotím kladně, ale tedy bez aktivního zapojení.“

Respondentka B a respondentka C svou odpověď příliš nerozvedly, ale obě shodně uvedly, že si na spolupráci s rodiči nemohou v rámci možností ztěžovat. Respondentka B vyzdvihla opět nástroj Salmondo, který dle jejích slov je tomuto procesu velmi nápomocný. Respondentka C oceňuje primárně zájem o telefonické či osobní konzultace a je vděčná, že rodiče si na její názory do této doby nikdy neztěžovali.

9.8.6 Žáci ohroženi předčasným ukončením vzdělávání

Předposlední okruh obsahuje opět pouze dvě tazatelské otázky, které mají za cíl zjistit, zda a případně, jak kariérový poradce pracuje se žáky ohrožené předčasným ukončením vzdělávání. Tyto dvě poměrně obsáhlé otázky vedou k odpovědi na dílčí výzkumnou otázku: „Jakým způsobem je na vybrané škole v Táboře zajištěna péče o žáky ohrožené předčasným ukončením vzdělávání?“.

Dílčí výzkumní otázka VI.

DVO VI. Jakým způsobem je na vybrané škole v Táboře zajištěna péče o žáky ohrožené předčasným ukončením vzdělávání?

Tazatelské otázky z okruhu č. 6

TO 1. Koho považujete za žáka ohroženého předčasným ukončením vzdělávání a podle jakých kritérií žáky do této kategorie zařazujete nebo byste zařadila?

Cílem této tazatelské otázky je zjistit koncept žáka ohroženého předčasným ukončením vzdělávání na dané základní škole a dle jakých kritérií jsou tito žáci do této kategorie zařazováni.

V případě této tazatelské otázky se odpovědi lišily napříč respondentkami pouze minimálně. Všechny respondentky se shodly na to, že to jsou ve většině případech žáci, kteří nemají doma dobré rodinné a sociální zázemí, malou či žádnou podporu, nechutenství vůči školství a učení a příklad v tom, že rodiče pracují. Tento stav se pak odráží na jejich výkonech a na nepravidelné docházce do školy. Respondentka A i respondentka B uvedly, že se často jedná o žáky, kteří vycházejí z osmého ročníku. Respondentka A uvedla, že v minulosti se několikrát stalo, že z jejich školy vycházel žák i ze sedmého ročníku, tedy neprospěl jednou na prvním a jednou na druhém stupni. Dle respondentky je tyto žáky velmi obtížné umístit do středního vzdělávání, což je dáno primárně nedokončenou povinnou školní docházkou.

Respondentka B také uvedla, že z jejich školy nám. Mikuláše z Husi někdy vycházejí žáci s dokončenou povinnou školní docházkou již v osmého ročníku. Tito žáci pak následně nejčastěji nastupují na učňovské obory, což respondentka nepovažuje za ohrožené dítě, protože pokud se vyučí, tak to není problém a práci následně pravděpodobně dostanou. Za primárně ohrožené a problematické žáky považuje ty, kteří povinnou školní docházku dokončí, podají si přihlášku na střední školu a pak se rozhodnou nikam nejít a zaregistrovat se na pracovním úřadu. Respondentce B se za její dobu působení v roli kariérové poradkyně toto stalo pouze jednou.

Na toto lze navázat odpovědí respondentky A, která s těmito případy má o trochu početnější zkušenost. Dle jejích slov se občas na jejich základní škole tento případ nepodání přihlášky či

nenastoupení na žádnou střední školu objeví. V minulém roce tuto situaci respondentka řešila se žákem, který se rozhodl nepodávat v devátém ročníku žádné přihlášky a rovnou se přihlásit na pracovní úřad. V tomto bodě si respondentka jakožto výchovná a kariérová poradkyně nechala od rodičů podepsat dokument potvrzující, že rodiče i dítě se rozhodli v daném školním roce nepodávat žádnou přihlášku na střední školu.

Dle názoru respondentky C toto téma v první řadě nepatří do procesu a problematiky kariérového poradenství. Na základě této poznámky respondentka odpověděla následovně: „No, jsou to žáci, kteří ukončují docházku v nižším ročníku, než je ten devátý, ale tak to je dáno zákonem. ... Obecně jsou to děti, které nemají dobré rodinné a sociální zázemí, protože rodiče se o své děti nezajímají.“.

TO 2. Jakým způsobem jsou přizpůsobované aktivity kariérového poradenství pro tyto žáky? Přistupujete nějakým způsobem specificky i k rodičům daných žáků?

V návaznosti na první otázku má tato za cíl zjistit možné přizpůsobení aktivit spojených s procesem kariérového poradenství pro žáky ohrožené předčasným opuštěním vzdělávání. Zároveň se tato tazatelská otázka soustředí na zjištění případného specifického přístupu k rodičům žáka vycházejícího z nižšího ročníku základní školy.

Všechny respondentky v odpovědi na tuto otázku uvedly téměř shodné odpovědi. Respondentka A v rozhovoru uvedla, že aktivity spojené s procesem volby povolání jako takové přizpůsobené těmto žákům nejsou. Dáno je to tím, že škola Husova má předmět volba povolání (pracovní činnosti) zařazený až v devátém ročníku a žáci vycházející z osmého či sedmého ročníku v tuto dobu mají dle rozvrhu vlastní výuku. V této souvislosti respondentka A sdělila, že tito žáci a jejich rodiče mají pouze povinné individuální konzultace.

Respondentka B aktivity nějak speciálně rovněž nepřizpůsobuje, a to ze stejného důvodu jako respondentka A, v době konaných aktivit se žáky devátých ročníků mají ostatní žáci mají svou výuku jiných předmětů. Předmět Volba povolání má škola zařazený již v osmém ročníku, a tak jim většina informací může být předána i v rámci něho. Žáky vycházející z nižšího ročníku respondentka jakožto organizátorka kariérového poradenství zařazuje do teamu devátých ročníků na Microsoft Teams. Běžně žáky ohrožené předčasným ukončením vzdělávání vede k častějším individuálním konzultacím, na kterých společně diskutují dostupné možnosti a povídají si o tom, v čem by mohl být jedinec v budoucnu dostupný.

Respondentka C v rozhovoru rovněž uvedla minimální přizpůsobení aktivit žákům ohroženým předčasným opuštěním vzdělávání, ale s tím rozdílem, že v rámci základní školy Zborovská mají předmět zařazený již v osmém ročníku. Žáci díky tomu i přes časnější odchod ze školy dostanou

všechny potřebné informace v rámci předmětu Svět práce. Respondentka se žáky následně spolupracuje prostřednictvím individuálních konzultací, které iniciuje především přes rodiče, protože dle jejích slov je toto primárně jejich starost a je na nich, aby se zajímali o své dítě.

V návaznosti na svou odpověď respondentka A v rámci rozhovoru popsala dodatečně i postup v případě odchodu žáků z osmého ročníku. Jako výchovná poradkyně na podzim rodičům tohoto dítěte opouštějící vzdělávání v nižším, než devátém ročníku zasílá dopis se žádostí o prodloužení povinné školní docházky. V případě dobrého prospěchu a školní docházky je běžné, že k prodloužení povinné školní docházky dojde. V opačném případě, zamítnutí či nepodání žádosti, respondentka uvádí potíže se zabezpečením těchto dětí, a to primárně v oblasti informací a jejich umístění na střední školu.

9.8.7 Kariérové poradenství v obsahu vzdělávání

Závěrečný okruh rozhovoru soustředící se na problematiku volby povolání v obsahu vzdělávání pod sebou skrývá čtyři tazatelské otázky. Celý tento okruh otázek vede ke zjištění odpovědi na poslední dílčí výzkumnou otázku: „Jak kariérový poradce reflektuje kariérové poradenství v obsahu vzdělávání?“. Cílem této části je zjistit pohled kariérového poradce na zapojení kariérového poradenství v dokumentech pojednávající o obsahu vzdělávání na základních školách.

Dílčí výzkumná otázka VII.

DVO VII. Jak kariérový poradce reflektuje kariérové poradenství v obsahu vzdělávání?

Tazatelské otázky z okruhu č. 7

TO 1. Je dle Vašeho názoru kariérové poradenství v rámci povinné školní docházky dostačující? Jaký je Váš pohled na začlenění kariérového poradenství v rámci RVP?

Tato tazatelská otázka se zaměřuje na názor respondenta na začlenění kariérového poradenství v rámci povinné školní docházky a také obecně v RVP.

Pohledy všech respondentek na začlenění kariérového poradenství v rámci povinné školní docházky se se napříč odpověďmi dosti lišily. Z rozhovoru s respondentkou A vyplynulo, že realizace témat ze vzdělávacího obsahu Svět práce v průběhu jednoho roku je plně dostačující. Začátek v osmém ročníku by byl dle respondentky zbytečný, protože děti v tomto věku jsou na toto rozhodnutí poměrně málo zralé. V tomto bodě by rozhodnutí rodičů pravděpodobně mělo větší váhu než v devátém ročníku, kdy si jsou žáci ve svém rozhodnutí více jisti.

S tímto názorem do jisté míry koresponduje pohled respondentky C, která ho rovněž považuje za dostatečný. Dotyčná dále dodala, že dle jejího názoru by vzdělávací oblast Svět práce vůbec

nemusela být v povinném RVP. Opět zde bylo upozorněno na sdílený názor s vedením školy, že problematika volby povolání a další procesy kariérového poradenství jsou především záležitostí rodiny. Proti těmto pohledům lze postavit názor respondentky B, které přijde koncepce kariérového poradenství na základních školách, ale i v rámci dalších vzdělávacích institucí či společnosti nedostatečný. Z odpovědi na tuto tazatelskou otázku vyplynulo, že respondentka vidí hlavní problém ve všeobecné odtrženosti lidstva od fungování mnohého, primárně od reality. Respondentka B konkrétně uvedla následující: „Spousta těch dětí neví, co jak vzniká, jak se co vyrábí a kde se to vůbec bere. Tím pádem neví to, že někdo konkrétní to někde vyrábí nebo pěstuje.“.

TO 2. Z řad odborných analýz vyplývá, že vliv kariérového poradenství na rozhodování žáků o profesní budoucnosti je spíše malý. Jak by podle Vás bylo možné tuto situaci změnit, tak aby bylo pojmato více efektivněji?

V návaznosti na několik zmínek v teoretické části o vlivu rodičů na proces volby povolání má tato otázka za úkol zjistit povědomí o tomto tématu u respondentů. Zároveň má tato otázka za cíl zjistit návrhy, které by mohl pomoci k zefektivnění kariérového poradenství na základních školách.

Ze všech třech rozhovorů vyplynulo, že respondentky jsou se základními výsledky analýz obeznámené a uvědomující si minimální vliv školy na rozhodování žáka o budoucí volbě povolání. Hlavní vliv v procesu kariérového poradenství všechny respondentky shodně připisují rodině, především rodičům.

Dle zkušenosti respondentky A platí to, že když rozhodne rodič, tak s tím žák moc nezmůže. Jakožto kariérová poradkyně může říct svůj názor, ale často tento pohled ze strany rodičů není brán v potaz. K tomu se váže fakt, že i přestože se škola snaží, tak žáci o aktivity spojené s volbou povolání (exkurze, besedy, hromadné návštěvy veletrhů atd.) nemají zájem. Ve většině případů se stává, že žáci tyto akce berou pouze jako volno od klasického rozvrhu a užívají si pobyt mimo školu. Jen minimum žáků, dle respondentky A, má z těchto aktivit konající se mimo prostředí školy nějaký přínos. Vliv rodiny podle respondentky není špatný, ale žáci by měli mít příležitost dostat se i k jinému pohledu na věc.

S tímto sdělením do jisté míry koresponduje názor respondentky B, která rovněž zásadní vliv rodiny na budoucí vzdělávání svých dětí nepovažuje za špatný. Na základě zkušeností respondentka míní, že by provázení volbou povolání mohlo být o dost efektivnější. Dle ní je otázkou, jakým směrem by se tato oblast měla vydat. Již v předchozích otázkách respondentka uváděla problém odtrženosti dětí od světa práce. Respondentka B proto uvádí, že v tomto případě by mohlo pomoci začlenění dětí do tohoto světa a ukázat jim reálné pracovní prostředí.

Respondentka C svou odpověď na tuto otázku odpověděla velmi okrajově a k odborným analýzám se vyjádřila poměrně střídavě. Dle jejího názoru by stačilo přenést větší zodpovědnost na zákonné zástupce žáků, tedy obecně na rodinu.

TO 3. Je dle Vašeho názoru kariérové poradenství dostatečně začleněno ve strategiích vzdělávání?

Cílem této otázky bylo zjistit povědomí respondentů o strategiích vzdělávání v oblasti zpracované problematiky kariérového poradenství na základních školách.

Respondentky se i v rámci této otázky sdílejí poměrně podobný názor na začlenění výchovy k volbě povolání ve strategiích vzdělávání. Respondentkám tato otázka byla ústně doplněna kontextem teoretické části práce, která se v kapitole 8.2 Analýza státních vzdělávacích strategií zabývá analýzou všech strategií napříč roky. Konkrétně se jedná o Národní program vzdělávání z roku 2001 (tzv. Bílou knihu), Strategii celoživotního učení ČR z roku 2007, Strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2020 a o současnou Strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2030+.

Respondentka A a respondentka C v rozhovoru uvedly, že dle jejich názoru jim téma kariérového poradenství přijde ve strategiích zpracováno dostatečně. Dle názoru respondentky C je toto téma na několika řádcích rozvinuto uspokojivě. Současně uvedla důraz na několikaleté vyzdvihovávání rovného přístupu ke vzdělávání, který je ve strategiích mnohokrát zdůrazňován.

Oproti předchozím, respondentka B přiznala, že své znalosti a přehled v této oblasti má do jisté míry omezené. O začlenění kariérového poradenství ve strategiích vzdělávání ví pouze z doslechu od svých kolegů. Dle názoru jiných pedagogů je výchova k volbě povolání a obecně problematika kariérového poradenství na všech stupních školství podstatně opomíjenou věcí a ve strategiích tedy není tolik rozebírána.

TO 4. Jaké kompetence neboli vlastnosti, schopnosti a dovednosti jsou ke kvalitně zvládnuté práci kariérového poradce, dle Vašeho názoru, potřebné? A jaké chcete dále rozvíjet?

Poslední otázka z tohoto okruhu i celkově z celého rozhovoru měla za cíl toto téma uzavřít a zjistit, zda respondenti považují nějaké kompetence (vlastnosti, schopnosti a dovednosti) za stěžejní pro práci kariérového poradce na základní škole. Druhá doplňující otázka je dále zaměřena na to, zda respondenti mají za cíl nějaké tyto kompetence nadále rozvíjet či získávat.

Nejstručnější odpověď uvedla respondentka C, která za zásadní vlastnosti, schopnosti a dovednosti považuje především trpělivost, zvládnutou komunikaci s lidmi a umění vést lidi. Jedna z nejdůležitějších schopností je umět zjišťovat, shromažďovat a předávat dále informace, které žáci potřebují pro vedení k co nejvhodnější volbě budoucí střední školy či profese. Respondentka A za velmi důležitý základ své role kariérové poradkyně považuje umění

komunikovat s dětmi i jejich rodiči. V dnešní digitální době, kdy je vše především dostupné v online podobě je dle respondentky nutné neustále rozvíjet kompetenci práce s počítačem a umění vyhledávání na něm.

Nejvíce vlastností, dovedností a schopností se snažila vyjmenovat respondentka B. Mezi nejdůležitější kompetence respondentka řadí obecně komunikaci, empatii, schopnost pozorovat a neustále se učit novým věcem. Nelze také opomenout umění být po celou dobu „v obraze“, a to převážně v oblasti nových a aktuálních oborů. Kariérový poradce by se dle respondentky měl neustále zajímat o novinky, které souvisí se světem výchovy k volbě povolání či obecně s kariérovým poradenstvím. V neposlední řadě je zásadní tyto informace umět předat srozumitelně žáků, pro které je toto téma v dané době aktuální.

Všechny respondentky se také nezávisle na sobě shodly na tom, že po letech zkušeností nemají potřebu a ani příležitost další kompetence dále rozvíjet či získávat. Respondentka A na závěr rozhovoru sdílela svůj názor na studium kariérového poradenství, které dle ní není pro výkon této role zcela podstatný. Z jejího pohledu se v dnešní době dá převážná většina věcí dohledat a zjistit i bez dalšího studia na vysoké škole. Respondentka B na závěr rozhovoru uvedla: „Já si obecně myslím, že jsem jich za ty dlouhé roky získala mnoho a další podle mě snad již nejsou potřeba.“

9.9 Analýza školních dokumentů z pohledu kariérového poradenství

V následující části práce budou analyzovány vybrané dokumenty obsahující témata spojená s problematikou kariérového poradenství na vybraných základních školách v Táboře. Konkrétně se bude jednat o školní vzdělávací programy, výroční zprávy a další dokumenty dostupné na internetových stránkách škol. Mimo jiné budou prozkoumány dokumenty poskytnuty respondentkami, které nejsou volně přístupné veřejnosti. Všechny uvedené i využití dokumenty byly se souhlasem respondentek poskytnuty k potřebám analýzy v rámci této diplomové práce. V průběhu analýzy dojde současně k porovnání dat získaných z rozhovorů s informacemi získanými z dostupných dokumentů ze všech třech vybraných základních škol.

9.9.1 Respondentka A: ZŠ Husova, Tábor

Školní vzdělávací program

Základní škola Husova ve městě Tábor má na svých internetových stránkách dostupný Školní vzdělávací program (dále jen ŠVP) zveřejněný v září roku 2022. Program obsahuje základní identifikační údaje, charakteristiku školy a ŠVP, školní učební plán, učební osnovy a také kapitoly o hodnocení žáků a autoevaluaci školy. Poslední částí jsou aktualizace ŠVP a další úpravy od roku 2008 až do současnosti. V rámci ŠVP bylo zjištěna pouze základní zmínka o výchově k volbě

povolání, a to v kapitole nazvané *Zaměření školy a její priority*. Konkrétně se jedná o několika řádkové upozornění na to, že škola má detailně zpracovanou koncepci výchovně vzdělávacího procesu v řadě oblastí formou tzv. speciálních tematických plánů. Mezi tyto speciální plány patří mimo minimálního preventivního programu a koncepce výuky cizích jazyků i výchova k volbě povolání. V návaznosti na toto sdělení zde tento plán není blíže popsán ani není obsažen v přílohách (Zamrzla, 2022b).

V rozhovoru respondentka A uvedla, že předmět Volba povolání zařazený pod Pracovními činnostmi je vyučován v rámci devátých ročníků jednou týdně po celý školní rok. S tímto tvrzením korespondují tabulky znázorňující školní učební plán pro druhý stupeň pro třídy s rozšířenou výukou jazyků (dále jen RVJ) i pro ty běžné (Zamrzla, 2022b). Z tabulek lze vyčíst, že předmět Pracovní činnosti je zařazený pod vzdělávací oblastí Člověk a svět práce. V kombinaci RVP a ŠVP je přiřazena dotace čtyř hodin u běžných tříd a 3 hodiny u tříd s RVJ na celý druhý stupeň. Žáci ve třídách s RVJ mají tento předmět vynechaný v rámci sedmého ročníku. Zároveň z celého dokumentu ani této konkrétní tabulky nelze vyčíst, že hodina přidělená v devátém ročníku je realizována odlišně. Samotné potvrzení lze najít až níže v kapitole Poznámky k učebnímu plánu, kde je u předmětu Pracovní činnosti uvedeno následovně: „V 9. ročníku realizujeme tematický okruh Svět práce.“ (Zamrzla, 2022b, s. 33). Tímto lze tedy potvrdit tvrzení respondentky A uvedené v rozhovoru z prosince 2022.

Výroční zpráva o činnosti

Dalším dokumentem, který byl pro potřeby analýzy vybrán je Výroční zpráva o činnosti školy za školní rok 2021/2022. Spis obsahuje základní údaje o škole, přehled oborů vzdělávání, personální zabezpečení školy, výsledky zápisu a vzdělávání žáků, vyhodnocení cílů ŠVP, informace o preventivních programech, DVPP, aktivity a prezentace školy, výsledky činnosti ČŠI a údaje o hospodaření školy. V celém dokumentu není jediná zmínka o problematice kariérového poradenství a realizaci aktivit spojených s výchovou k volbě povolání či s předmětem Volby povolání realizovaný v devátém ročníku (Zamrzla, 2022a).

Speciální tematický plán: Vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání

Na základě rozhovoru s respondentkou A byl výše avizovaný speciální tematický plán poskytnut k prostudování a k provedení analýzy. Dokument nese název *Vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání: integrace do školního vzdělávacího programu pro školní rok 2022/2023* (viz Příloha č. 5). Již na základě pojmenování lze říci, že daný dokument je pro každý školní rok pravidelně aktualizován. Dokument uvádí, že mimo Člověk a svět práce je vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání dále zařazena do oblasti Člověk a společnost, Člověk a příroda, Jazyk a jazyková komunikace a Informační a komunikační technologie. V rámci základní školy Husova jsou tato

témata zařazována konkrétně v 7. až 9. ročníku v přemetech Svět práce, Občanská výchova, Pracovní činnosti, Výchova ke zdraví, Fyzika, Chemie, Český jazyk a literatura, Informatika, Technické činnosti, Domácnost, Zeměpis, Globální výchova, Finanční gramotnost.

Nejvýznamnější postavení má dle dokumentu tato vzdělávací oblast v předmětu Pracovní činnosti – Svět práce. Zařazen je konkrétně od školního roku 2010/2011 v devátých ročnících s jedno hodinovou týdenní dotací. Tomuto tvrzení v bodě pojmenování předmětu oponují informace získané prostřednictvím rozhovoru s respondentku A, která po celou dobu konání předmět označuje jako Volbu povolání. Vzhledem k získaným datům přímo od respondentky zůstane předmět v přepisu rozhovoru i v interpretaci dat označený jako Volba povolání.

Další část dokumentu se věnuje již konkrétně cílům a obsahu Výchovy k volbě povolání v ŠVP. Zkrácené lze říci, že hlavním cílem je vést žáky k osvojení všeobecných i odborných znalostí, dovedností potřebných pro vytvoření reálného obrazu o světě vzdělávání a práce. Žáci jsou dle dostupných informací rovněž motivováni k celoživotnímu učení jakožto předpokladu lepší uplatnitelnosti a flexibility na trhu práce.

Z pohledu tohoto dokumentu má škola za úkol poskytnout žákům dostatek informací a poradenství s cílem je vést k racionálnímu kariérovému rozhodování. V současné době se pedagogové na této škole mají soustředit primárně na propagaci nedostatečně obsazených technických a přírodovědných oborů. Zároveň je nutné vést žáky k reálnému a objektivnímu hodnocení svých šancí na trhu práce, a to v konfrontaci s reálnými požadavky povolání a osobnostních předpokladů. Na základě dat získaných z rozhovoru lze říci, že uvedený koncept a cíle kariérového poradenství na této škole korespondují s informacemi uvedenými v tomto dokumentu. Respondentka A v rozhovoru uvedla soustředění primárně na složku sebepoznání a sebeprezentování, což se ve velké míře shoduje se sdělením výše.

Z části věnující se časovému rozvržení tematického plánu lze vyčíst, že v rámci prvního a druhého pololetí je vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání realizována v období čtyřiceti hodin. Z velké části, konkrétně třicet vyučovacích hodin, je věnováno předmětu Svět práce. Zbývají hodiny jsou rozpočítané mezi různé besedy, exkurze, zájmové testy od ÚP, testy profesní orientace v PPP České Budějovice a další hodiny Českého jazyka a literatury, Občanské výchovy a Finanční gramotnosti. V dokumentu je tedy uvedeno, že žáci devátého ročníku mají vyhrazený čas na absolvování zájmových testů od ÚP a také testů profesní orientace od PPP. V rozhovoru respondentka ale uvedla, že nabízené testy od ÚP škola již nevyužívá, protože žákům nepřinášely podstatné a potřebné informace. V případě testů zaměřené na profesní orientaci respondentka sdělila, že návštěvu centra „Profitestů“ doporučuje rodičům na zářijové schůzce jakožto doplňkovou službu mimo ŠPP.

V dokumentu jsou rovněž explicitně uvedené realizované exkurze navázané na vyučovací předmět Chemie, Fyzika a Pracovní činnosti. Jedná se o exkurze související s tématy kariérového poradenství, ale jsou realizované a organizované vyučujícími jiných předmětů. Uvedená je exkurze např. do Čističky odpadních vod v Táboře, JETE či vodní elektrárny Štěchovice. Jejich reálnou realizaci nelze plně posoudit, protože sama respondentka se v rámci rozhovoru o těchto akcích nezmiňuje a uvádí pouze propojení témat s dalšími vyučovacími předměty.

Dále jsou zde uvedené akce typu Burza středních škol, učilišť a SPV v Táboře a Vzdělání a řemeslo konané v Českých Budějovicích. V dokumentu jsou akce uvedené jako dobrovolné a zajištěné zákonnými zástupci žáků mimo agendu školy. Žákům jsou tyto informace ze strany školy zprostředkovány prostřednictvím výchovné poradkyně, třídních učitelů a webu školy. Toto tvrzení plně koresponduje se sdělení uvedeném v rozhovoru.

Dokument dále jmenuje spolupráci s institucemi, organizacemi a středními školami, mezi které řadí ÚP v Táboře a PPP České Budějovice s pracovištěm v Táboře. I v tomto bodě lze říci, že se data z rozhovoru shodují s informacemi získanými z dokumentu. Dále jsou zde uvedeny metodické materiály: Volba – metodická příručka od V. Horské a H. Zemánkové; Praktické činnosti pro 6. a 9. ročník základních škol od J. Strádala; web školy; web Průvodce světem povolání; icm.cz; nuov.cz; atlasskolstvi.cz. Mimo jiné jsou to také katalogy a přehledy škol jako je Atlas školství a Přehled středních škol okresu Tábor, které jsou distribuované ÚP. Do velké míry poskytnuté informace z rozhovoru s respondentkou se sdělením v dokumentu souhlasí a v mnohém se navzájem i doplňují.

Zpravodaj ZŠ a MŠ Tábor

Dalším dokumentem popisující existenci ŠPP je každoročně vydávaný Zpravodaj (ZŠ a MŠ Tábor, 2022, Husova). V rámci této brožury lze nalézt několik odstavců věnující se krátce cílům ŠPP, spolupracím s PPP a pracovní náplni výchovného/kariérového poradce, školního psychologa a školního metodika prevence. Tento Zpravodaj je všem žákům rozdáván na začátku každého školního roku a zároveň je dostupný i v online podobě na webu školy. V této brožuře primárně určené rodičům jsou uvedené základní informace o všem, co souvisí s provozem školy a s pohybem žáků v prostředí školních budov (ZŠ a MŠ Tábor, 2022).

Závěr k analýze dostupných dokumentů

Po analýze všech dostupných písemností je nutné upozornit na fakt, že v rámci veřejně přístupných dokumentů lze o kariérovém poradenství či o realizaci výchovy k volbě povolání nalézt minimum informací. Toto se týká převážně ŠVP a Výroční zprávy, které problematiku budoucí volby povolání a poskytované kariérové služby nezmiňují téměř vůbec. Primárně se

tomuto tématu věnuje dokument nazvaný *Vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání: integrace do Školního vzdělávacího programu pro školní rok 2022/2023*, který rozebírá problematiku kariérového poradenství a realizaci témat s tím spojená do dopodrobna. Zároveň jsou zde uvedené mezipředmětové vztahy a s tím související konkrétní akce konané vyučujícími jiných předmětů, než je Volba povolání. V neposlední řadě je důležité uvést, že většina informací uvedených v dokumentu korespondovala s daty získanými z rozhovoru. Pouze v určitých oblastech, jako je pojmenování předmětu či realizace zájmových testů od ÚP se data lišila. Nutné je také podotknout, že část dat z rozhovoru s informacemi získanými z dostupných dokumentů nebylo možná porovnat. Některá uvedená data v žádném dokumentu nebyla písemně zaznamenána.

9.9.2 Respondentka B: ZŠ nám. Mikuláše z Husi, Tábor

Školní vzdělávací program

Základním dokumentem zveřejněným na internetových stránkách školy je ŠVP, který je dle dostupných informací platný od září 2007. Dokument je téměř pravidelně aktualizován, poslední aktualizace proběhla v září roku 2018. Jeho obsahem jsou základní údaje o škole, charakteristika školy a ŠVP, průřezová témata, učební plány, charakteristika vzdělávacích obsahů a vyučovacích předmětů a pravidla pro hodnocení žáků (Křemen, 2018).

V rámci celého ŠVP jsou v kapitolách o charakteristice vzdělávacích obsahů a jednotlivých vyučovacích předmětů uvedeny rozsáhlé mezipředmětové vztahy. Tematický okruh pojmenovaný jako Volba povolání je jmenován primárně ve vzdělávací oblasti Jazyk a jazyková komunikace na druhém stupni základní školy, konkrétně v předmětech Český jazyk, Anglický jazyk, Francouzský jazyk, Ruský jazyk a Německý jazyk. Mimo jiné lze témata spojená s kariérovým poradenstvím najít i v rámci předmětu Prvouka na prvním stupni (Křemen, 2018).

Nejvýznamnější postavení má dle ŠVP problematika kariérového poradenství a výchova k volbě povolání v rámci vzdělávací oblasti Člověk a svět práce, která je na základní škole nám. Mikuláše z Husi v Táboře realizována v předmětu Pracovní činnosti. Tento předmět je začleněn po celý druhý stupeň a v průběhu ročníků se liší svým zaměřením. V šestém ročníku jsou zařazené dle ŠVP pěstelské práce a chovatelství, v sedmém práce s technickými materiály, v osmém příprava pokrmů a v devátém následně svět práce a práce s technickými materiály. Ve všech ročnících je stanovená časová dotace na jednu hodinu týdně po celý školní rok. Zde lze vidět zásadní nesrovnalost mezi informacemi popsány v ŠVP a daty získanými z rozhovoru s respondentkou B. Dotyčná v rozhovoru uvedla, že témata ze vzdělávacího obsahu Svět práce jsou realizována již od osmého ročníku v předmětu Pracovní činnosti. Dokument přitom tvrdí, že témata jsou

zařazována až do posledního, devátého, ročníku základní školy, a to společně s prací s technickými materiály (Křemen, 2018).

Na toto lze navázat zařazenými tématy v předmětu Pracovní činnosti související s výchovou k volbě povolání. Ze vzdělávacího oblasti Svět práce je v ŠVP uvedeno pouze čtvero učivo zaměřující se konkrétně na trh práce, možnosti vzdělávání, zaměstnání a podnikání a elektronické práce. Zbylé učivo je zaměřeno na práci s technickým materiálem (Křemen, 2018). V rozhovoru respondentka uvedla témata ze Světa práce, která lze pod toto vypsání učivo z velké části zařadit. Zúčastněná rovněž sděluje, že se podstatnou část hodin žáci věnují tématům pojící se se sebepoznávání, což v rámci ŠVP explicitně uvedeno není.

V ŠVP je rovněž uvedeno, že hlavním cílem realizace předmětu Pracovní činnosti se zaměřením na výchovu k volbě povolání je „získání orientace v různých oborech lidské činnosti, formách fyzické a duševní práce a osvojení potřebných poznatků a dovedností významných pro volbu vlastního profesního zaměření a pro další životní a profesní orientaci“ (Křemen, 2018, s. 483). Tento cíl je plněn prostřednictvím klasické výuky v rámci základní školy nám. Mikuláše z Husí v Táboře a mimo jiné také formou exkurzí. I v této oblasti korespondují informace ze ŠVP s daty získanými v rozhovoru s respondentkou B, ve kterém dotyčná uvedla mnohem konkrétnější koncepci, cíle i exkurze a další akce, kterých se se škola po celý školní rok zúčastňuje.

Výroční zpráva o činnosti školy

Dalším analyzovaným dokumentem se stala veřejně přístupná *Výroční zpráva o činnosti školy za školní rok 2021/2022*. Po podrobném prozkoumání nebylo zjištěno žádné začlenění témat pojících se ke kariérovému poradenství, evaluaci ŠPP či výchově k volbě povolání. Zpráva se věnuje převážně základním přehledům týkající se zaměstnanců, počtu žáků a výsledkům vzdělávání. Zároveň je v rámci tohoto dokumentu zveřejněna zpráva o plnění preventivního programu 2020/2021. Dále je zde uvedený seznam akcí spojených s DVPP, v jehož rámci lze najít dvě akce dle názvu spojené s kariérovým poradenstvím. Jedná se o webinář O komunikaci a kariéřním vzdělávání od AC Impuls a o akci Úvod do kariéřního poradenství organizovanou Středočeským krajem, které se zúčastnili dva pedagogičtí pracovníci (Křemen, 2021).

Program poradenských služeb

Jediné místo, kde je plně popsána náplň ŠPP, tedy i kariérového poradce jsou internetové stránky školy. Vše je podrobně popsáno v Programu poradenských služeb ZŠ a MŠ Tábor, náměstí Mikuláše z Husí 45, který je dostupný konkrétně v sekci pojmenované *Školní poradenské pracoviště*, a to pod tlačítkem *Výchovný poradce*. Na této stránce lze najít sepsané kontakty na všechny poradenské pracovníky figurující v rámci ŠPP i další pracovníky podílející se na

poradenských službách. Stránka je veřejně přístupná všem, a proto se žáci i jejich rodiče mohou kdykoliv znovu ujistit o řadě informací, např. o času konzultačních hodin či telefonním čísle.

Současně jsou zde popsány činnosti jednotlivých pracovníků ŠPP. Kariérová poradkyně zde má u svého jména a funkce uvedeno následující: (...) vykonává všechny práce spojené s volbou povolání, zápis do 1. třídy, spolupráce s PPP a ÚP a dalšími institucemi zabývající se danou problematikou“ (Věžník, 2022). V dalším bodě je sepsána její náplň práce zahrnující spolupráci v rámci ŠPP, předávání informací spojených s dalším vzděláváním a o Burze středních škol v Táboře, Vzdělávání a řemeslu v Českých Budějovicích a o dnech otevřených dveří. Další body zahrnují různou formu spolupráce se SŠ, s ÚP, SPC a PPP. Zároveň má kariérová poradkyně na starosti zápisy prvních tříd, vydávání zápisových lístků, tisknutí přihlášek ke studiu a zajišťování pomoci při vyhledávání škol a organizaci kol přijímacích zkoušek na střední školy (Věžník, 2022).

Mezi její další povinnosti jsou na základě dokumentu také zařazeny práce konzultační, poradenské a intervenční. Dle respondentky se tento okruh v oblasti kariérového poradenství týká především individuálních konzultací s rodiči a se žáky. Role kariérové poradkyně také čítá metodickou práci a vzdělávací činnost. V rámci kariérového poradenství toto znamená především participace na přípravě přijímacího řízení k dalšímu vzdělávání na střední škole a další metodická pomoc žákům a jejich zákonným zástupcům. Na základě rozhovoru s respondentkou lze uvést, že všechna zde získaná data plně korespondují s informacemi popsány v dokumentu *Program poradenských služeb* (Věžník, 2022).

Na závěr analýzy tohoto dokumentu je důležité podotknout, že na konci dokumentu či soupisu na internetových stránkách jsou uvedené Přílohy, které nejsou nikde veřejně dostupné. Jedná se např. o *Plán výchovného poradce pro školní rok 2022/2023* či o *Strategii předcházení školní neúspěšnosti 2022/23*. Respondentka B byla požádána o jejich sdílení pro potřeby této diplomové práce, ale ani po delší době dokumenty nebyly poskytnuty pro potřeby analýzy či veřejně zpřístupněny na internetových stránkách školy (Věžník, 2022).

Další dokumenty

Další dokumenty zveřejněné na internetových stránkách školy související s činností kariérové poradkyně lze nalézt pod tlačítkem *Informace pro 9. třídu*. Zde respondentka prostřednictvím svého kolegy zveřejňuje všechny zásadní dokumenty spojené s přijímacím řízením. Od září roku 2022 se zde nachází dokumenty od MŠMT *Sdělení o termínech, Přijímací řízení pro uchazeče o Gymnázium se sportovní přípravou* a dokument pojmenovaný *Celková informace k přijímacímu řízení na SŠ*. Zde tedy žáci i jejich rodiče mají příležitost zjistit základní informace o přijímacím řízení a o jeho termínech (Věžník, 2022).

Závěr k analýze dostupných dokumentů

Na závěr nutné podotknout, že i v případě analýzy dokumentů základní školy nám. Mikuláše z Husí v Táboře a sdělením respondentky B jsou mírné neshody. Jedná se primárně o nesrovnalost v oblasti začlenění tematického okruhu Svět práce, který je dle respondentky realizovaný již od osmého ročníku. V rámci ŠVP je oproti tomu uvedena uskutečňování těchto témat až v posledním, devátém, ročníku základní školy. V dalších bodech, jako byla témata hodin, počet hodin, spolupráce a DVPP informace korespondovali s daty z rozhovoru. Pro hlubší analýzu by bylo vhodné prostudovat nedoložené přílohy, které se pojí k *Programu poradenských služeb*. I v tomto případě nelze porovnat většinu dat získaných z rozhovoru s informacemi z dostupných a analyzovaných dokumentů. Dáno je to především tím, že podstatná data uvedená během z rozhovoru nejsou v poskytnutých spisech explicitně uvedená.

9.9.3 Respondentka C: ZŠ Zborovská, Tábor

Školní vzdělávací program

S platností od roku 2019 je na internetových stránkách základní školy zveřejněný kompletní ŠVP. Tento základní dokument obsahuje kapitoly obsahující identifikační údaje, charakteristiku ŠVP, výchovné a vzdělávací strategie, charakteristiku školy a učební plán a osnovy rozdělené na základě vzdělávacích oblastí z RVP ZV. Přímo v kapitole charakterizující školu je poprvé a také naposledy uvedeno, že na ZŠ Zborovská je mimo výchovného poradce a metodika prevence obsazena i pozice poradce pro volbu povolání. Koncept či cíle kariérového poradenství na škole v rámci dokumentu popsány blíže nejsou (Vašíček, 2019).

Téměř v rámci všech vzdělávacích oblastech a jejich vzdělávacích oborech je nějakým způsobem zahrnut cíl spojený s volbou povolání. Konkrétně se jedná o získávání aktivních znalostí či poznání cíle a smyslu výuky cizího jazyka v rámci výkonu svého budoucího povolání. Obecně témata spojená s výchovou k volbě povolání se po analýze ŠVP prolínají prvním i druhým stupněm (Vašíček, 2019).

Na toto lze navázat charakteristikou předmětu Pracovní činnosti, v jehož rámci byl dle slov respondentky C měla být zařazena i témata pojící se s výchovou k volbě povolání a obecně s kariérovým poradenstvím. Z uvedeného učebního plánu lze vyčíst, že v průběhu celé povinné školní docházky mají žáci vždy zařazenou jednu hodinu týdně po celý školní rok (Vašíček, 2019). Tento fakt lze potvrdit i učebním plánem zveřejněným na stránkách školy pro školní rok 2019/2020. Z něho lze vyčíst, že pro předmět Pracovní činnosti je vždy vyhrazena pro každý ročník jedna hodina týdně (ZŠ Tábor, Zborovská, 2019). V případě druhého stupně jsou v rámci tohoto předmětu zařazeny následující okruhy: Pěstitelské práce a chovatelství, Práce

s technickými materiály, Svět práce, Design a konstruování, Příprava pokrmů a Provoz a údržba domácnosti (Vašíček, 2019).

Vzhledem k zaměření této práce je nutné se více zaměřit na poslední dva ročníky, pro které je realizace tematického okruhu Svět práce dle RVP závazná. Respondentka v rozhovoru uvedla, že obsah tohoto okruhu je začleněn v rámci osmého a devátého ročníku, a to konkrétně po jedné hodině týdně pouze v jednom pololetí v každém ročníku. Informace uvedené v ŠVP sice vypovídají o tom, že tematický okruh Svět práce ve výuce realizován je, ale explicitně je zařazen pouze v osmém ročníku. Společně s tématy spojenými s volbou povolání by se v osmém ročníku měli žáci naučit tématům obsaženým v tematickém okruhu Provoz a údržba domácnosti.

Dle ŠVP jsou v rámci devátého ročníku zařazeny okruhy poučující žáky o designu a konstruování, o provozu a údržbě domácnosti, o přípravě pokrmů a o konstrukčních činnostech. Z tohoto lze odvodit fakt, že v dokumentu realizace okruhu Svět práce v devátém ročníku není explicitně zmíněna. Respondentka v rozhovoru uvádí, že témata ze tohoto okruhu jsou začleněna ve dvou posledních ročnících druhého stupně. Současně je v rozhovoru uvedeno, že pro potřeby realizace okruhu Svět práce byl před lety vytvořen samostatný předmět Svět práce. V ŠVP ani v učebním plánu z roku 2019/2020 tento předmět explicitně uveden není. V tomto bodě tedy informace ze ŠVP a učebního plánu nekorespondují s daty z rozhovoru.

Zároveň je v ŠVP uvedeno, že hodina týdně vyčleněná pro Pracovní činnosti je čerpána z disponibilních hodin. Toto zjištění lze potvrdit značkou *0+1 týdně* uvedenou u devátého ročníku. U obou ročníků je také uvedena značka *P* (1 týdně, *P*; 0+1 týdně, *P*), což vypovídá o tom, že předmět je realizovaný pravidelně po celý školní rok (Vašíček, 2019). I v tomto bodě proto nelze potvrdit sdělení respondentky C v rozhovoru provedeného v prosinci 2022. Respondentka po celou dobu tvrdí, že předmět Svět práce je uskutečňován pouze v jedno pololetí v osmém i devátém ročníku, což je dle jejího názoru plně dostačující.

V souvislosti s tazatelskými otázkami týkající se spolupráce s institucemi mimo školní prostředí byla provedena analýza i v tomto okruhu. Respondentka uvedla ihned několik institucí, se kterými aktivně spolupracuje, např. PPP, SPC či ÚP. Kromě ÚP dokument ŠVP uvádí spolupráci s PPP, SPC, psychology a dalšími organizacemi, institucemi a zájmovými sdruženími. V případě PPP České Budějovice bylo uvedeno konkrétně pracoviště v Táboře (Vašíček, 2019).

Výroční zpráva o činnosti školy

Nejaktuálnějším dokumentem dostupným na internetových stránkách této základní školy je *Výroční zpráva o činnosti školy ve školním roce 2021/2022*. Spis obsahuje základní údaje

o škole a stručné přehledy o oborech vzdělávání, o přijímacím řízení, o personálním obsazení, o prevenci sociálně patologických jevů, o DVPP, o výsledcích a aktivitách žáků i školy obecně.

Dle zprávy během uběhlého školního roku nebyly realizovány žádné aktivity věnující se problematice kariérového poradenství či výchově k volbě povolání. Určitá evaluace ŠPP jako celku je zmíněna v kapitole o prevenci sociálně patologických jevů a rizikového chování. Již dle názvu lze odvodit, že tato část dokumentu popisuje primárně agendu výchovného než kariérového poradce. V tomto bodě lze upozornit pouze na zde uvedenou spolupráci s PPP pracovištěm v Táboře, se kterým v případě některých žáků s podpurným opatřením komunikuje i kariérový poradce.

Program poradenských služeb ve škole

Tento dokument pojmenovaný jako *Program poradenských služeb, Základní škola Tábor, Zborovská 2696, školní rok 2022/2023* (viz Příloha č. 6) není volně dostupný veřejnost na webových stránkách školy. Po dotázání v průběhu rozhovoru byl respondentkou poskytnut k provedení analýzy a bylo povoleno ho použít pro potřeby této diplomové práce.

Dokument se skládá z několika kapitol věnující se poradenským službám v rámci školy. První kapitola nese název *Školní poradenské služby*, kde je řečeno, že tyto služby jsou v rámci školy zajištěné ŠPP. V případě této školy se jedná o výchovného poradce, školního metodika prevence, školního psychologa a školního speciálního pedagoga. Všechny tyto pozice jsou v současnosti dle internetových stránek zastoupeny. Jediný problém je, že školní psycholog ani jeho kompetence či role nejsou uvedené v sekci ŠPP na stránkách školy, což na první dojem vede k tomu, že škola žádného psychologa v současnosti nezaměstnává. Jediná zmínka je o školní psycholožce uvedena v sekci *Telefonní seznam školy*, kde je na dotyčnou uvedeno telefonní číslo a emailová adresa.

Druhá kapitola nazvaná *Pracovníci školního poradenského pracoviště* se již konkrétněji věnuje jednotlivým pracovníkům. Pracovníci jsou zde rozděleni na poradenské a na ty, kteří se na poradenských službách podílejí (třídní učitelé, další pedagogičtí pracovníci, učitelé občanské výchovy). Do první skupiny dokument řadí výchovného poradce, školní metodičku prevence, školní psycholožku a školního speciálního pedagoga. Pro potřeby práce bude uvedena pouze činnost výchovného poradce, který „se věnuje ve spolupráci s učiteli (třídními učiteli) a s rodiči žáků plnění úkolů pedagogického poradenství v oblasti výchovy, vzdělávání a profesní orientace“. Zároveň je ke každé pozici následně připojena příloha konkretizující roli a kompetence daného pracovníka ŠPP. Příloha výchovného poradce upřesňující profesní orientaci bude rozebrána níže v této kapitole.

Následující kapitola blíže specifikuje poskytované služby a je pojmenovaná jako *Program poradenských služeb ve škole*. Z poskytovaných poradenských služeb budou opět vybrány pouze ty, které souvisí s kariérovým poradenstvím. Jedná se tedy především o bod, který říká následující: „kariérové poradenství spojující vzdělávací, informační a poradenskou podporu k vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšímu profesnímu uplatnění“. Dále se s kariérovým poradenstvím do jisté míry pojít bod o prevenci školní neúspěšnosti, o spolupráci mezi školou a zákonnými zástupci a rovněž o spolupráci školy a ŠPZ při poskytování poradenských služeb.

V pořadí čtvrtá kapitola *Časová dostupnost služeb poradenských pracovníků* školy hovoří o stanovených konzultačních hodinách pro potřeby žáků a rodičů. Následující kapitoly, pátá a šestá, *Práce s informacemi důvěrnými daty* a *Informovanost o poradenských službách školy* jsou těmi posledními z tohoto dokumentu, které souvisejí přímo s fungováním ŠPP.

Na závěr bude provedena analýza první přílohy nazvaná *Příloha č. 1 k programu poradenských služeb*, která se týká standardní činnosti výchovného poradce v oblasti profesní orientace. Mezi činnosti poradenské dokument řadí:

- koordinaci mezi hlavními oblastmi kariérového poradenství;
- základní skupinové i individuální šetření k volbě povolání;
- administraci, spolupráci se ŠPZ, SVP a návštěvu IPS ÚP;
- individuální poradenství žáků i zákonným zástupcům žáků;
- šetření žáků, diagnostiku, spolupráci s ŠPZ, příprava podmínek pro vzdělávání a poskytování služeb žáků se SVP.

Další bod se týká činnosti metodické a informační, která zahrnuje např. pomoc v otázkách kariérového rozhodování, tvorbu a vyhodnocování IVP či práci s nadanými a mimořádně nadanými žáky. Dále se jedná o předávání odborných informací z oblasti kariérového poradenství, poskytování informací o přijímacím řízení na střední školy či vedení záznamů o činnosti výchovného poradce. Další přílohy se věnují ostatním pracovníkům ŠPP. Konkrétně v příloze popisující činnosti školní psycholožky lze najít určité body související s kariérovým poradenstvím. Konkrétně jde o obecný bod nesoucí název „kariérové poradenství u žáků“. Dále se k této problematice může také pojit bod pojednávající o prevenci školního neúspěchu.

Poslední stránka dokumentu uvedená jako Strategie předcházení školní neúspěšnosti vymezuje, jak škola chápe tuto problematiku. Program poradenských služeb konkrétně říká, že školní neúspěšnost „bývá důsledkem individuálních rozdílů v osobnosti žáků, v jejich výkonnosti, motivace i jejich rodinné výchově. Školní neúspěšnost je situace, kdy žák má špatný prospěch a tento fakt nesouvisí s intelektovými schopnostmi žáka.“. Tyto informace rovněž potvrzují tvrzení respondentky C uvedené v rozhovoru. V závěru Programu je uvedeno, tyto uvedené

strategie ze strany školy i rodiny zamezí předčasným odchodům žáků ze základního vzdělávání z nižších ročníků, tedy ze sedmé a z osmé třídy základní školy.

Internetové stránky základní školy: Pracovníci školního poradenského pracoviště

Základní škole má základní údaje o ŠPP uvedené primárně na webových stránkách, které jsou žákům i jejich rodičům kdykoliv volně přístupné. Dotyční si v sekci *Studenti a rodiče* a dále pod tlačítkem *Školní poradenské pracoviště* mohou najít základní informace o pracovnících ŠPP, kterými jsou v tomto případě výchovná a kariérová poradkyně v jedné osobně, metodička prevence pro 1. stupeň, školní psycholožka a speciální pedagog (ZŠ Tábor, Zborovská, 2022). Důležité je znovu upozornit na fakt, že základní škola zaměstnává i školní psycholožku, na kterou lze najít kontakt pouze v *Telefonní seznamu školy*.

Všichni, kdo potřebují zde najdou na pracovníky kontakt, konzultační hodiny, kancelář, email, telefon a kontakt na Edupage. Současně je na této stránce u každé pozice uvedeno, s jakou problematikou se žáci i rodiče na pracovníky ŠPP mohou obracet. V sekci *Kariérové poradenství* je uveden pouze jeden skromný bod, který zní následovně: „Podání základních informací ohledně přijímacího řízení, přihlášky na SŠ, zápisový lístek.“ (ZŠ Tábor, Zborovská, 2022).

Internetové stránky základní školy: Formuláře k přijímacímu řízení

Výchovná poradkyně v rozhovoru uvedla, že všechny základní i další důležité dokumenty zpřístupňuje volně k dispozici na webových stránkách školy. Tyto přílohy lze nalézt v sekci *Přijímací řízení – informace*, konkrétně se jedná o *Formuláře k přijímacímu řízení*. Zde lze najít aktuální informace o přijímacím řízení pro školní rok 2022/2023, což je např. sdělení o termínech, požadavky ke zkoušce z českého jazyka a matematiky, obory vzdělávání, přehled oborů SŠ v okrese Tábor, přihlášky na SŠ, vzor vyplněné přihlášky a vzor zápisového lístku. Další dokumenty se rovněž pojí s přijímacím řízením a jedná se o různé vyhlášky a výňatky ze zákonů či vysvětlivky k přihláškám (ZŠ Tábor, Zborovská, 2022).

Závěr k analýze dostupných dokumentů

Závěrem je důležité upozornit na některé neshody mezi daty získanými od respondentky v průběhu rozhovoru a informacemi získanými z dostupných dokumentů. Zásadní bodem je nesrovnalost v dokumentu ŠVP a tvrzením respondentky v oblasti počtu hodin předmětu *Pracovní činnosti*. Respondentka C v rozhovoru uvedla, že pro témata z tematického okruhu *Svět práce* má škola vytvořený samostatný předmět *Svět práce*. Oproti tomu v ŠVP je uveden pouze předmět *Pracovní činnosti*, ve kterém jsou tato témata v osmém ročníku probírána. Na toto lze navázat další nesrovnalostí, a to v ohledu rozdělení tematického okruhu mezi osmým a devátým ročníkem. Ze ŠVP bylo zjištěno, že tematický okruh *Svět práce* z RVP je začleněn pouze v osmém

ročníku. Oproti tomu respondentka v rozhovoru sdělila, že tento okruh je uskutečňován v osmém i devátém ročníku. Realizace rovněž dle zúčastněné probíhá v každém ročníku pouze v jednom pololetí, což v ŠVP není. Objevuje se zde značka P, která znamená pravidelné opakování předmětu po celý školní rok.

Dále je také nutné upozornit, že většina získaných informací nemohla být porovnána s daty z rozhovoru. Dáno je to tím, že většina dat zprostředkovaných v rozhovoru s respondentkou C nejsou v žádném dostupném dokumentu explicitně uvedena. Důvodem může být existence starší verze ŠVP z roku 2019. Na úplný závěr je vhodné upozornit, že v ostatních analyzovaných bodech jako je spolupráce s PPP, role a kompetence kariérového poradce či probíraná témata byla data s informacemi shodná.

9.10 Odpovědi na dílčí výzkumné otázky

Odpověď na dílčí výzkumnou otázku I.

Kariérové poradenství na všech vybraných školách je zajištěno výchovnými poradkyněmi. Všechny respondentky tedy mají vystudovaný obor Výchovné poradenství v Českých Budějovicích či Praze. Respondentka A zastává funkci výchovné a kariérové poradkyně, respondentka B se věnuje pouze sféře kariérového poradenství a respondentka C zastává také obě role, ale v oblasti profesní orientace se o výuku předmětu Svět práce dělí s dalšími pedagogickými kolegy. Tuto roli respondentky obsadily na základě žádosti ze strany vedení školy. Na pozici výchovné poradkyně respondentka A působí šest let, respondentka B dvacet dva let a respondentka C deset let.

Zúčastněné na základních školách rovněž zastávají i role pedagožek, a to v poměrně odlišných sférách. Respondentka A je ve školství již dvacet let a vyučuje předměty Přírodopis, Výchova ke zdraví a Pracovní činnosti – Volba povolání. Respondentka B na škole působí jako učitelka Ruského jazyka, Hudební výchovy, Tělesné výchovy a Pracovních činností – Volba povolání, a to již dvacet šest let. Respondentka C se ve školství pohybuje již 32 let a primárně se soustředí na výuku Fyziky a Matematiky.

Odpověď na dílčí výzkumnou otázku II.

Všechny respondentky nezávisle na sobě uvedly, že pod koncept kariérového poradenství na jejich škole řadí primárně výuku předmětu Pracovní činnosti v devátém ročníku, kde jsou tato témata spojená s výchovou k volbě povolání zahrnuta. Další myšlenkou je žáky provést rozhodováním o jejich budoucnosti, pomoci jim se sebepoznání a poznáním svých možností. Cíle jsou stanovovány v kombinaci – kariérová poradkyně a vedení školy. Hlavním společným cílem

všech respondentek je provést žáky i jejich rodiče problematikou volby budoucího vzdělávání či povolání a žáky posledních ročníků přihlásit na střední školy.

Pro splnění těchto cílů a naplnění koncepce kariérového poradenství respondentky realizují předmětu Volba povolání či Svět práce, který je možný realizovat již od osmé třídy. Tuto možnost začlenění této problematiky již v osmém využíla respondentka B s jednou hodinou týdně od osmého do devátého ročníku celý školní rok a respondentka C s jednou hodinou pouze v jednom pololetí v osmém i devátém ročníku. Oproti tomu respondentka A uvedla realizaci témat až v devátém ročníku jednou týdně po celý školní rok. Témata jsou primárně převzata ze vzdělávací oblasti Člověk a svět práce (Svět práce). Jedná se zde o důraz na sebepoznání, propojení s trhem práce, volbu střední školy a práci s informacemi. Probírána jsou převážně v předmětu Pracovní činnosti.

Mezi aktivity směřující ke splnění cílů respondentky zařadily práci s informacemi, práce s pracovními listy, prezentace, sebepoznávací aktivity a respondentka A uvedla rovněž zapojení prvků dramatické výchovy. Pouze respondentka B ve své výuce využívá online aplikaci Salmondo. Mezi použité metody lze zařadit práci s pracovními listy, projekty, prezentace, hraní rolí, rozhovor, dialog či brainstorming. Nejčastěji je zařazována frontální, skupinová či týmová a samostatná organizační forma výuky. Na základě získaných dat lze říci, že výuka je obecně málo propojena s realitou trhem práce. Většinou se jedná o realizaci různých exkurzí na SŠ, besed či seminářů. Jediná respondentka B uvedla začlenění prezentací osob s různým povoláním v rámci vyučování.

Na škole probíhají současně skupinové i individuální kariérové aktivity. Mezi ty skupinové respondentky zařadily hlavně realizaci předmětu Volba povolání či Svět práce a následně exkurze, besedy či semináře. Individuální konzultace na školách fungují, ale liší se jejich míra. Respondentka A uvedla malý zájem o ně, respondentka B vyzdvihla rozsáhlé využití konzultací přes Microsoft Teams a respondentka C sdělila, že je o tento způsob poradenství poměrně velký zájem. Primární zájem projevují rodiče žáků, na čemž se v rozhovorech shodly všechny respondentky. Nezájem o kariérové poradenství všechny respondentky uvádí jako zásadní problém, se kterým se pravidelně setkávají. Dále se pak jedná o nepochopení systému přijímacího řízení, nedodržování termínu či problém s vyplněním potřebných dokumentů.

Kariérové poradenství je v rámci dostupných dokumentů ve vybraných školách zastoupeno většinou velmi okrajově. V ŠVP a výročních zprávách o něm lze nalézt pouze minimální či žádnou zmínku. Nejvíce informací je zpravidla dostupných přímo na internetových stránkách škol, což neplatí pouze pro školu Husova, která má vytvořený speciální tematický plán Výchova k volbě

povolání a pro ZŠ Zborovská, která má zpracovaný dokument pojednávající o programu ŠPP. Ani jeden z těchto dokumentů není veřejně přístupný na stránkách školy.

Odpověď na dílčí výzkumnou otázku III.

Všechny vybrané základní školy v Táboře realizují poměrně stejné spolupráce napříč různými institucemi v okrese Tábor či České Budějovice. Respondentky shodně uvedly spolupráci s IPS ÚP, PPP pracoviště Tábor a SPC v Týně nad Vltavou. ZŠ Husova také rovněž koordinuje spolupráci s Informačním Systémem o uplatnění Absolventů (zkráceně ISA+) dostupným na webu infoabsolvent.cz a poradnou profesní orientace (Profitesty) v Táboře. Za příklad dobré praxe respondentky uvedly jednu či žádnou aktivitu již realizovanou nebo pouze známou. Respondentka C uvedla spolupráci s osobami prezentujícím u nich na škole své zkušenosti ze své profese a respondentka A vyzdvihla projektový den realizovaný na zdravotnické a na průmyslové střední škole v Táboře.

Odpověď na dílčí výzkumnou otázku IV.

Informace jsou dle dostupných dat získávány různými způsoby a napříč rozhovory se podané informace liší. Všechny zúčastněné se shodly pouze na využití stránek středních škol, Atlasu školství a infoabsolvent.cz. Respondentka A nejčastěji využívá stránky Cermatu a dále také ÚP či PPP. Respondentka B uvedla jako hlavní zdroj stránky MŠMT a respondentka C stránky Cermatu. S tímto je nutné upozornit na fakt, že respondentky v současné době aktivně nevyužívají žádnou metodiku. Jediná respondentka A nepravidelně odebírá časopis Školní poradenství v praxi a navštěvuje semináře pro kariérové poradce organizované JHK. Takto získané informace jsou dále žákům zprostředkovány nejčastěji během předmětu Pracovní činnosti – Volba povolání/Svět práce a také prostřednictvím internetových stránek. Respondentka A nejvíce využívá komunikaci přes Edupage a respondentka B zase přes Microsoft Teams. Pro rodiče jsou rovněž organizované schůzky, zpravidla se konají na podzim v prvním pololetí devátého ročníku. Žáci i přesto nemají o problematiku kariérového poradenství velký zájem a s tím souvisí i poměrně malá spolupráce z jejich strany.

Odpověď na dílčí výzkumnou otázku V.

Rodiče do procesu kariérového poradenství zapojeni jsou, ale odlišnost napříč školami nastává v oblasti míry a způsobu. Největší snahu zapojit rodiče má respondentka B, která zapojení realizuje primárně prostřednictvím aplikace Salmondo. Respondentka A se je do procesu zapojit dříve snažila, ale po nezájmu se od této strategie oprostila a s rodiči dále aktivně komunikuje přes Edupage a nabízí možnost prezenčních individuálních schůzek. Na stejném principu funguje spolupráce mezi rodiči i na ZŠ Zborovská, kde rodiče rovněž nejsou aktivně zapojeni

a komunikace s nimi probíhá přes telefon či formou osobních schůzek. I přes menší zájem a zapojení rodičů, respondentky spolupráci hodnotí kladně a ve většině případů i bezproblémově.

Odpověď na dílčí výzkumnou otázku VI.

Péče o žáky ohroženým předčasným opuštěním vzdělávání na všech vybraných školách je zajištěna na dosti podobné bázi. Za ohroženého jedince předčasným opuštěním povinné školní docházky považují respondentky toho žáka, který vychází ze sedmého či osmého ročníku či žáka vycházející z devátého ročníku s nepodanými přihláškami a s cílem nenastoupit na SŠ. Všechny zúčastněné se shodly na tom, že dotyčný nemá vhodné rodinné a sociální zázemí, malou či žádnou podporu, vzor v rodině či nechutenství vůči škole. V návaznosti na realizaci kariérového poradenství respondentky uvedly, že aktivity pro tyto žáky jsou přizpůsobované pouze minimálně. Respondentky A i B mají zavedené povinné individuální konzultace a respondentka B je dále ještě zařazuje do teamu na Microsoft Teams, kde jsou dostupné všechny informace.

Odpověď na dílčí výzkumnou otázku VII.

Všechny respondentky začlenění kariérového poradenství v RVP i ve strategiích vzdělávání reflektují jako dostatečné. Respondentka B dodala, že by bylo vhodné žáky více začlenit do svět práce a reality pracovního trhu. Zároveň si na základě zkušeností i různých výzkumů uvědomují velký vliv rodičů, který pouze v určitém ohledu považují za mírně problematický. Jedná se např. o nucení dítěte na gymnázium či plnění snů rodičů prostřednictvím jejich dětí.

V závěru se respondentky shodly na několika málo kompetencích, které by měla mít každá kariérová poradkyně na základní škole. Nejčastěji jmenovaná byla trpělivost, schopnost komunikace s lidmi a také umění vyhledávat a dále zprostředkovat informace. Respondentka A dále doplnila schopnost pohybovat se a orientovat se v online prostředí. Další doplnila respondentka B, která uvedla empatii a schopnost pozorovat, neustále se učit novým věcem a zajímat se o novinky ze světa práce a kariérového poradenství.

9.11 Odpověď na hlavní výzkumnou otázku

Hlavní výzkumná otázka:

Jak funguje kariérové poradenství na vybraných školách v Táboře?

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jakým způsobem funguje kariérové poradenství na třech vybraných základních školách v Táboře.

Respondentka A: ZŠ Husova

První vybranou školou k analýze fungování kariérového poradenství byla základní škola Husova v Táboře, za kterou na tazatelské otázky odpovídala respondentka A, která figuruje ve školství minimálně dvacet let a vyučuje Přírodopis, Výchovu ke zdraví a Pracovní činnosti – Volbu povolání. Na základě žádosti ze strany ředitele si dostudovala v Českých Budějovicích výchovné poradenství a v současnosti je výchovnou a kariérovou poradkyní šest let.

Základním konceptem kariérového poradenství na škole je výuka Pracovních činností v devátém ročníku zahrnující témata z tematického okruhu Svět práce, v jejímž rámci jsou žákům předány všechny potřebné informace, absolvované exkurze a podávány přihlášky na SŠ. Cílem kariérového poradenství na škole je primárně přihlášení žáků na SŠ, pomoci v orientaci problematiky volby povolání, podpora v zájmu získávat informace a poradenská činnost spojená s profesní orientací.

Aktivity s tímto spojené jsou na škole realizované v komplexní podobě až v devátém ročníku a jedná se o témata Sebepoznání, Člověk a práce, Volba střední školy a Průvodce světem povolání. Témata jsou sestavena na základě vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP, tematický okruh Svět práce. Realizace těchto témat probíhá v rámci předmětu Volba povolání, který mají žáci devátého ročníku jednou týdně po celý školní rok. Mezi prováděné aktivity respondentka řadí hraní rolí, zpracování dlouhodobějších projektů, prezentování, práce s pracovními listy, sebepoznávací samostatné i skupinové práce. Dále se jedná o různé semináře, besedy a exkurze na SŠ, ostatní akce mimo školu doporučuje absolvovat s rodiči. Mezi základní formy práce patří frontální, skupinová a týmová výuka. Rozhovor, dialog, tvorba prezentací, práce s pracovními listy a sešitem a mnoho aktivit na sebepoznání lze zařadit pod metody práce. Realita trhu práce je s výukou propojena minimálně, a to prostřednictvím exkurzí či předávání zkušeností ze strany poradkyně.

Skupinové aktivity na škole probíhají primárně v hodinách Volby povolání a dále pak mimo školu formou besed, seminářů či exkurzí na SŠ. Respondentka rovněž poskytuje individuální poradenství, o které mají zájem především rodiče v době podávání přihlášek na SŠ. Žáci o konzultace tohoto typu příliš zájem nejeví. Na což lze navázat tím, že primární uvedeným problémem ze strany respondentky je nezájem žáků i rodičů o tuto problematiku či schopnost vyplňovat dokumenty a odevzdávat je v daném termínu.

Co se týká kariérového poradenství v dostupných dokumentech, tak v této oblasti má škola k dispozici ŠVP, Výroční zprávu, speciální tematický plán Výchova k volbě povolání a Zpravodaj. Tyto dokumenty obsahují problematiku kariérového poradenství v minimální množství, avšak

výjimkou je speciální tematický plán, který popisuje výchovu k volbě povolání dosti dopodrobna a mnoho zde obsažených informací korespondovalo s daty získanými v rozhovoru.

Základní škola Husova spolupracuje v této oblasti s ÚP, PPP v Táboře, SPC v Týně nad Vltavou. Dále se jedná o spolupráci s ISA+ či poradnou profesní orientace (Profitesty). Za příklad dobré praxe respondentka považuje projektové dny realizované na zdravotnické a průmyslové SŠ, kde si žáci vyzkouší výuku různých předmětů.

Zásadní informace získává respondentka přímo od SŠ a dále z Cermatu, ÚP či z PPP a SPC. Na základě toho lze uvést fakt, že respondentka aktivně nevyužívá žádnou metodiku, pouze po předchozí nabídce absolvuje semináře pro kariérové poradce organizované JHK. Občasně rovněž odebírá časopis Školní poradenství v praxi. Všechny získané informace jsou dále zprostředkované žáků především v průběhu vyučování a dále přes Edupage. Pro rodiče žáků devátých ročníků je pravidelně organizována informační schůzka, na které jsou předány všechny potřebné dokumenty a informace. Jak již bylo do jisté míry řečeno, tak obecným problémem je nezájem žáků i rodičů o problematiku výchovy k volbě povolání.

Zákonní zástupci žáků jsou do procesu kariérového poradenství zapojováni na škole Husova minimálně. Dle zkušeností a ohlasů o toto zapojení rodiče žáků nemají zájem, ale i přesto s rodiči dotyčná aktivně komunikuje, o všem je informuje a pravidelně nabízí možnost individuálních konzultací. Z jejich strany je vidět zájem primárně v oblasti vyplnění a podání přihlášek na SŠ.

Základní škola se se žáky ohroženými předčasným ukončením vzdělávání musí potýkat pouze ve velmi omezené množství. Respondentka do této kategorie řadí žáky vycházející z osmého ročníku, kteří nemají dobré rodinné a sociální zázemí, příklad v rodičích, malou či žádnou podporu a nechutenství vůči škole obecně. Aktivity těmto žákům nejsou přizpůsobeny téměř vůbec. Tito žáci mají povinné pouze individuální schůzky a informace jim jsou předávány rovněž individuálně.

Respondentka kariérové poradenství v obsahu vzdělávání i ve strategiích vzdělávání reflektuje jako dostatečné a rovněž si uvědomuje na základě zkušeností i analýz, že největší vliv na rozhodování o škole má rodina, v čemž nevidí moc velký problém. V určitých případech by se i přesto měli žáci dostat i k jinému úhlu pohledu, než je úhel rodičů. S tím také souvisí úhel pohledu kariérové poradkyně, která za zásadní dovednosti, vlastnosti a schopnosti považuje umění komunikovat se žáky i s rodiči, umění práce na počítači a umět vyhledávat zdroje. Další kompetence zúčastněná rozvíjet neplánuje.

Závěrem lze tedy říci, že respondentka A má v rámci kariérového poradenství zavedený svůj systém, který již roky funguje. Toto lze také vyhodnotit např. na základě malé zkušenosti se žáky

ohroženými ukončením povinné školní docházky v nižším ročníku. Z rozhovoru vyplynulo, že většinu oblastí má kariérová poradkyně velmi dobře pokrytých. Škola má pro kariérové poradenství stanovený srozumitelný koncept a splnitelný cíl. Respondentka využívá řadu různorodých aktivit, metod a forem výuky ke zprostředkování důležitých informací o sobě sama či konkrétně o světě práce. Zdroji jí jsou ověřené internetové stránky typu Cermat. V oblasti spolupráce ZŠ spolupracuje se základními a potřebnými institucemi, které jsou dány jejich zaměřením a rovněž jsou doporučovány i MŠMT.

Největší mezery se po provedení rozhovoru objevily v oblasti spolupráce se zákonnými zástupci, na kterou by na ZŠ Husova mohla být brána větší zřetel, než je v současnosti a také v propojení výuky s realitou na trhu práce, která se zdá být od školního prostředí odtržena. Současně je nutné vyzdvihnout rozmanitost tematického plánu pro předmět Volba povolání či aktivit, které jsou v hodinách realizované.

Respondentka B: ZŠ nám. Mikuláše z Husi

Druhou vybranou základní školou se stala ZŠ nám. Mikuláše z Husi, za kterou na otázky ohledně kariérového poradenství zodpovídala respondentka B působící ve školství dvacet šest let. Konkrétně vyučuje Ruský jazyk, Hudební výchovu, Tělesnou výchovu a Pracovní činnosti – Volbu povolání. Na základě žádosti ze strany ředitele si dostudovala v Praze výchovné poradenství a v současnosti je kariérovou poradkyní dvacet dva let.

Konceptem kariérového poradenství na škole zahrnuje primárně výuku Pracovních činností v osmém a devátém ročníku zahrnující témata z tematického okruhu Svět práce, v jehož rámci žáci obdrží všechny související informace s přijetím a nástupem na SŠ. Cílem kariérového poradenství této školy je pomoci žákům rozhodnout se ohledně své budoucí vzdělávací či profesní dráhy a poskytnout pomoc s vyplněním a podáním přihlášek na SŠ.

Aktivity s tímto spojené jsou na škole realizované v komplexní podobě v osmém a devátém ročníku a jedná se o témata zaměřená na sebepoznávání a další, která jsou sestavena na základě vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP (Svět práce). Realizace těchto témat probíhá v rámci předmětu Volba povolání, který mají žáci osmého a devátého ročníku jednou týdně po celý školní rok. Respondentka mezi aktivity řadí práci s pracovními listy, sebepoznávací samostatné i skupinové práce, využití aplikace Salmondo a aktivity na vyhledávání informací či s činnostmi spojenými se zaměstnáním. Dále se jedná o různé semináře, besedy a exkurze na střední školy a ostatní akce mimo školu (Burza SŠ a Vzdělání a řemeslo). Mezi základní formy práce patří frontální, skupinová a týmová výuka. Rozhovor, dialog, práce s pracovními listy a řada aktivit na sebepoznání lze zařadit mezi používané metody práce. Realita trhu práce je s výukou propojena

prostřednictvím exkurzí a předáváním zkušeností ze strany dobrovolníků prezentující své povolání žákům v hodinách.

Skupinové aktivity na škole probíhají primárně v hodinách Volby povolání a dále pak mimo školu formou besed, seminářů či exkurzí na SŠ. Individuální poradenství je na škole poskytováno a je o něj velký zájem ze stran žáků i rodičů. Nejčastějším problémem je stále opakování základních informací a nepochopení systému přijímacího řízení.

Co se týká kariérového poradenství v dostupných dokumentech, tak v této oblasti má škola k dispozici ŠVP, Výroční zprávu a následně pouze informace na internetových stránkách v podobě Programu ŠPP. Tyto dokumenty obsahují problematiku kariérového poradenství v omezeném množství, nejpodrobněji je tato oblast popsána na webových stránkách školy.

ZŠ nám. Mikuláše z Husi spolupracuje v této oblasti s ÚP, PPP v Táboře, SPC v Týně nad Vltavou. Za příklad dobré praxe respondentka považuje prezentace osob mimo školu vyprávějící žákům o svých zkušenostech se současným či předchozím povoláním.

Respondentka většinu informací získává přímo od středních škol a dále z MŠMT, ÚP, PPP a SPC. Na základě toho lze uvést fakt, že respondentka aktivně nevyužívá žádnou metodiku. Všechny získané informace jsou dále zprostředkovány žákům v průběhu vyučování a dále prostřednictvím internetových stránek. Pro rodiče žáků devátých ročníků je pravidelně organizována informační schůzka, v jejímž rámci jsou předány potřebné dokumenty a informace. Respondentka o problematiku kariérového poradenství pozoruje poměrně velký zájem, a to z řad žáků i rodičů. Nejčastěji jsou využívány individuální konzultaci přes Microsoft Teams.

Zákonní zástupci žáků jsou do procesu kariérového poradenství zapojováni na škole primárně prostřednictvím aplikace Salmondo, kde rodiče vidí výsledky testů svých dětí. Rodina je do tohoto procesu zapojována již od první třídy pomocí prezentací vlastní profese. Zkušenost se zapojením rodičů má respondentka kladnou a dosud se nesešla se žádnou větší stížností.

Základní škola se se žáky ohroženými předčasným ukončením vzdělávání musí potýkat pouze v téměř žádné míře. Do této kategorie jsou školou zařazeni žáci vycházející z osmého ročníku, kteří nemají vhodné rodinné a sociální zázemí, vzor v rodičích, malou či žádnou podporu a nechutenství vůči vzdělávání. Aktivity těmto žákům nejsou přizpůsobeny téměř vůbec. Žáci jsou přidáni do týmu na Microsoft Teams, kde mají dostupné stejné informace jako žáci devátých ročníků a dále jsou s nimi uskutečňovány individuální prezenční či online schůzky či jim jsou předány informace již během výuky Volby povolání v osmém ročníku.

Respondentka kariérové poradenství v obsahu vzdělávání i ve strategiích vzdělávání příliš nesleduje, ale na základě reakcí svých kolegů ho reflektuje jako dostatečné. Jediné, co by dle ní

stálo za zvážení, je rozšíření propojení výuky s realitou pracovního trhu. Dále si také uvědomuje na základě zkušeností i analýz, že největší vliv na rozhodování o škole má rodina, v čemž nevidí žádný problém, ba naopak. S tím také souvisí úhel pohledu kariérové poradkyně na potřebné kompetence, mezi které řadí umění komunikace, empatii a schopnost pozorovat a neustále se učit novým věcem. V neposlední řadě je zásadní umět získávat a dále předávat informace žáků i jejich rodičům. Respondentka další kompetence zúčastněná rozvíjet neplánuje.

Dle slov respondentky, minimálního množství předčasně ohrožených žáků na škole a také dle zájmu žáků o kariérové poradenství na ZŠ nám. Mikuláše z Husi lze soudit, že kariérové poradenství na této škole je funkční. Škola má na základě slov respondentky stanovený cíl, který je splnitelný a koncept kariérového poradenství, který je dostatečně srozumitelný a koresponduje s cíli školy. Výchovná poradkyně má pod sebou pouze agendu kariérového poradce, což vede k větší soustředěnosti na témata a s tím spojené i akce, které žákům rozšíří jejich obzory o svět práce i mimo školní prostředí. Škola má zařazená témata i s průběžnými akcemi již od začátku povinné školní docházky a také aktivně spolupracuje a zapojuje zákonné zástupce žáků do problematiky výchovy k volbě povolání. Zároveň na škole je i do jisté míry propojenost s realitou pracovního prostředí, a to prostřednictvím prezentací osob z praxe a řady exkurzí. Dále je nutné vyzdvihnout možnost přístupu do aplikace Salmondo, která žákům pomáhá k hlubšímu sebepoznání a také k otevření tohoto tématu v rámci rodinného prostředí.

Mezery lze naopak nalézt primárně ve zpracovaných dokumentech, kde je tato oblast začleněna velmi v omezené míře. Veřejnosti není tedy přístupný žádný speciální tematický plán či spis popisující podrobnější činnost ŠPP se soustředěním na kariérové poradenství.

Respondentka C: ZŠ Zborovská

ZŠ Zborovská se stala třetí vybranou základní školou, za kterou ohledně kariérového poradenství zodpovídala otázky respondentka B, která ve školství figuruje třicet dva let a vyučuje Fyziku a Matematiku a v minulosti vyučovala Pracovní činnosti – Svět práce. Na základě žádosti ze strany ředitele si dostudovala v Českých Budějovicích výchovné poradenství a v současnosti je výchovnou poradkyní deset let.

V případě konceptu kariérového poradenství na škole se jedná primárně o výuku předmětu Svět práce (Pracovní činnosti) v osmém a devátém ročníku zahrnující témata z tematického okruhu Svět práce, v jehož rámci jsou žákům předány informace související s přijetím a nástupem na SŠ. Další myšlenkou je žákům pomoci se sebepoznáním a poznáním svých možností. Cílem kariérového poradenství na této škole je nasměrovat žáky k poznání jejich možností a následně na tomto základě jim pomoci s výběrem a přijetím na vhodnou SŠ.

Kariéerně zaměřené aktivity jsou na škole realizované v komplexní podobě od osmého do devátého ročníku a jedná se o témata zaměřená na sebepoznávání a další, která jsou sestavena na základě vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP, tematický okruh Svět práce. Realizace těchto témat probíhá v rámci předmětu Svět práce, který mají žáci v osmém a devátém ročníku jednou týdně pouze v jednom pololetí. Respondentka mezi aktivity řadí práci s pracovními listy, vyhledávání na internetu, profesní a zájmové testy a aktivity na vyhledávání informací. Dále se jedná o absolvování různých seminářů, besed a exkurzí na SŠ a ostatní akce mimo školu (Burza SŠ a Vzdělání a řemeslo) jsou rovněž doporučeny k návštěvě. Mezi formy práce patří častá frontální a občasná skupinová výuka. Rozhovor, dialog, práce s pracovními listy a možnost vyplnění různých testů patří mezi běžně používané metody práce. Realita trhu práce je s výukou propojena ve velmi omezené míře, tedy pouze prostřednictvím zkušeností pedagogického sboru.

Skupinové aktivity na škole probíhají primárně v hodinách Svět práce a dále pak velmi omezeně mimo školu formou besed, seminářů či exkurzí na SŠ. Individuální poradenství je na škole poskytováno a je o něj velký zájem ze stran žáků i rodičů, kteří ho využívají prezenčně i telefonicky. Nejčastějším problémem je stálé opakování základních informací, překážky u vyplňování přihlášek na SŠ a jednostranná komunikace s ÚP či vedením SŠ.

Co se týká kariérového poradenství v dostupných dokumentech, tak v této oblasti má škola k dispozici ŠVP, Výroční zprávu a následně Program ŠPP, který není jediný volně dostupný. Tyto dokumenty obsahují problematiku kariérového poradenství v omezeném množství, nejpodrobněji je tato oblast popsána v neveřejném dokumentu a na webových stránkách školy. ZŠ Zborovská spolupracuje v oblasti výchova k volbě povolání s ÚP, PPP v Táboře, SPC v Týně nad Vltavou. Za příklad dobré praxe respondentka nepovažuje žádnou absolvovanou či známou aktivitu.

Respondentka většinu informací získává přímo od SŠ a dále z Cermatu, ÚP, PPP a SPC. Na základě toho lze uvést fakt, že respondentka aktivně nevyužívá žádnou metodiku. Všechny získané informace jsou dále zprostředkované žákům v průběhu vyučování, prostřednictvím internetových stránek a Edupage. Pro rodiče žáků devátých ročníků je pravidelně organizována informační schůzka, v jejímž rámci jsou předány potřebné dokumenty a informace. Respondentka o problematiku kariérového poradenství pozoruje poměrně velký zájem, a to z řad žáků i rodičů. Nejčastěji jsou využívány individuální konzultace přes telefon.

Zákonní zástupci žáků jsou do procesu kariérového poradenství zapojováni na škole primárně prostřednictvím svých dětí. Rodina do ničeho tlačena není a zároveň ze strany školy nejsou organizované žádné akce, kterých by se mohla zúčastnit. Komunikace dle respondentky probíhá

především přes telefonní hovory. Zkušenost se zapojením rodičům má respondentka kladnou a dosud se nesečkala se stížností na svou realizaci poradenství.

ZŠ Zborovská se se žáky ohroženými předčasným ukončením vzdělávání téměř nepotýká. Do této kategorie jsou školou zařazeni žáci vycházející z osmého ročníku, kteří nemají vhodné rodinné a sociální zázemí, vzor v rodičích, malou či žádnou podporu a nechuť vůči vzdělávání. Aktivitky těmto žákům nejsou přizpůsobeny téměř vůbec, což je dáno zařazením předmětu Svět práce již v osmém ročníku. Žákům jsou dále pouze doporučeny individuální konzultace iniciované přes rodiče.

Respondentka kariérové poradenství v obsahu vzdělávání i ve strategiích hodnotí jako dostatečné. Na základě zkušeností i analýz si uvědomuje, že největší vliv na rozhodování o škole má rodina, v čemž nevidí žádný problém, ba naopak se dle jejího názoru jedná především o věc rodiny. S tím také souvisí úhel pohledu kariérové poradkyně na potřebné kompetence, mezi které řadí trpělivost, umění komunikace, schopnost vést lidi a umět zjišťovat, shromažďovat a předávat informace dále. Další kompetence zúčastněná rozvíjet neplánuje.

Závěrem lze říci, že na ZŠ Zborovská kariérové poradenství funguje, ale v mnohých oblastech po analýze dat byly nalezeny poměrně velké mezery. Škola kariérovému poradenství věnuje pouze omezenou pozornost, což lze vidět ve sděleních respondentky, ve kterých říká, že výchova k volbě povolání by měla být převážnou doménou rodiny. Právě na rodiče by měla být přenesena většina odpovědnosti v mnoha ohledech kariérového poradenství, na čemž se dle slov respondentky s ní shoduje i vedení školy. ZŠ má také poměrně malý zájem o propojení reality světa práce se školním prostředím, což je nejlépe vidět v minimální organizaci akcí mimo školní prostředí a v nezájmu je do výchovy k volbě povolání více začlenit.

Mimo jiné má ale škola stanovený smysluplný a splnitelný cíl a naplnitelný koncept kariérového poradenství. Spolupráce s externími subjekty by mohla být hlubší, ale se základními organizacemi typu ÚP, PPP, SPC funkční spolupráce dle respondentky navázána je. Zároveň má škola velmi omezenou zkušenost se žáky ohroženými předčasných odchodech ze vzdělávání, což podporuje naopak funkčnost tohoto poradenství. Strategii, koncept i cíle má základní škola podrobně zpracovanou ve zvláštním dokumentu *Program ŠPP*. Zároveň si dává záležet na zveřejňování zásadních dokumentů na internetových stránkách školy, které napomáhají žákům i jejich rodičům v lepší orientaci v systému přijímacího řízení na SŠ.

9.12 Diskuse

Diskuse bude provedena na základě informací z teoretické části diplomové práce, podrobné analýzy dat získaných z rozhovorů s respondentkami a rovněž i analýzy veřejně dostupných či dodatečně poskytnutých dokumentů vytvořených vybranými základními školami V Táboře.

Během výzkumného šetření bylo objeveno mnoha zajímavých zjištění a také nedostatků zároveň.

Za jeden z nedostatků lze považovat personální zajištění kariérového poradenství. Z rozhovorů vyplynulo, že role výchovného poradce rozdělena mezi dvě osoby pokrývající jednotlivě agendu výchovného a kariérového poradenství má u respondentky B potenciál v mnoha oblastech. Z rozhovoru vyplynulo mnoho faktorů potvrzující výhody rozdělených rolí. Tato respondentka jako jediná ze zúčastněných dává na výchovu k volbě povolání opravdu velký důraz. Zájem o kariérové poradenství je vidět především v organizovaných aktivitách, ve snaze propojit realitu trhu práce s výukou a v organizaci řady mimoškolních exkurzí či jiných akcí, které zbylé zúčastněné respondentky doporučují k návštěvě s rodiči. ZŠ nám. Mikuláše z Husi rovněž jako jediná vybraná škola aktivně využívá online placenou aplikaci Salmondo vedoucí žáky primárně k sebezpoznání svých zájmů, schopností a osobnosti prostřednictvím různorodých online aktivit. Zbylé dvě respondentky se primárně spoléhají na výuku předmětu Pracovní činnosti – Volba povolání/Svět práce.

Překážka v úspěšném kariérovém poradenství může být také viděna v nedostatečném rozvíjení kariérových poradkyň. Všechny respondentky v rozhovorech shodně uvedly, že během své práce aktivně nepoužívají žádnou metodiku určenou pro kariérové poradce. Mezi zdroje, ze kterých dotyčné čerpají informace související s přijímacím řízením, patří webové stránky středních škol, Cermatu, MŠMT a dále se jedná o informace z PPP, SPC a ÚP. Z rozhovoru vyplynulo, že zúčastněné se primárně zajímají o zdroje, které jsou zásadní pro získání informací související s přijímacím řízením. S tímto také souvisí omezený okruh institucí a organizací, se kterými ZŠ spolupracují v naplňování cílů kariérového poradenství. Ani jedna respondentka se dle dostupných dat z rozhovorů aktivně nezajímá o nové a aktuální trendy hýbající světem kariérového poradenství, mezi které lze zařadit i vítězné projekty či realizace výchovy k volbě povolání v Národní ceně kariérového poradenství. Některé tyto projekty by šly realizovat i v prostředí vybraných škol a také by mohly napomoci ke zvýšení zájmu a rozšíření povědomí o nutnosti výchovy k volbě povolání.

Problém může být rovněž spatřován v poměrně malém začlenění kariérového poradenství v dokumentech vybraných škol a v jejich nedostupnosti široké veřejnosti. Vybrané základní školy v Táboře mají k dispozici internetové stránky, na kterých veřejnost může najít více či méně informací o kariérovém poradenství na dané škole. Ve volně dostupných dokumentech (ŠVP a výroční zprávy) je pouze omezená míra informací, které o realizaci kariérového poradenství vypovídají opravdu málo. ZŠ Husova na svých stránkách má volně dostupné nutné základní dokumenty typu ŠVP, Výroční zpráva o činnosti školy za poslední školní rok a Zpravodaj, ale již zde nelze najít konkrétnější informace o ŠPP ani o realizaci kariérovém poradenství. Tyto

informace se nacházejí pouze ve speciálním tematickém plánu Výchova k volbě povolání, který je dostupný v rámci online třídnice Edupage, a to pouze pro pedagogické pracovníky.

Dosti podobně je na tom ZŠ Zborovská, která má na stránkách dostupné stejné dokumenty. Mimo tyto spisy lze také najít zkrácený program ŠPP, kontakty a konzultační hodiny pracovníků ŠPP. I tato ZŠ má k dispozici speciální dokument, Program ŠPP, který popisuje činnosti a další kompetence jednotlivých pracovníků ŠPP. Ani tento dokument není nikde volně k prostudování, ale je dostupný pouze v tištěné podobě u výchovné poradkyně. Poměrně dost informací má k dispozici na stránkách školy ZŠ nám. Mikuláše z Husi, která zde má zveřejněný konkrétní Program ŠPP i s dalšími náležitostmi, ŠVP a výroční zprávy z minulých školních roků. Dle informací na stránkách pod Programem ŠPP by se dalo předpokládat, že má škola k dispozici zpracované přílohy, které na program navazují. Tyto dokumenty, např. o prevenci školní neúspěšnosti a další, nikde dostupné nejsou a ani po žádosti o jejich poskytnutí k potřebám této diplomové práce k nim přístup umožněn nebyl.

Nedostatečný zájem žáků o kariérové poradenství může být považován také za jednu z překážek ovlivňující podobu kariérového poradenství na vybraných základních školách. Dle názorů respondentek by ke zvýšení tohoto zájmu mohlo pomoci hlubší a širší propojení školy s reálným pracovním prostředím a realitou na trhu práce. Respondentka B tuto problematiku popsala jako „odtrženost žáků i celé společnosti od fungování mnohého kolem nás“, což si lze také vysvětlit jako odpojení škol od svět práce v obecném slova smyslu. Rovněž by také dle respondentek mohlo pomoci hlouběji zapojit rodiče do procesu kariérového poradenství na školách a zvýšit tak jejich zájem. Dále by také mohli pomoci různé organizace pořádající pro žáky ZŠ různé akce osvětlující více problematiku volby povolání či rozsáhlejší využívání výukových metod, které žáky zaujmou a budou mít následně větší potřebu se o své budoucí směřování o něco více zajímat.

Pro hladší fungování poradenství na vybraných školách by bylo také vhodné vyřešit základní problémy, na které si zúčastněné ztěžují, dle jejich slov, i několik let. Respondentky mezi běžné problémy související s kariérovým poradenstvím, které musí na denním pořádku řešit, zahrnuly konkrétně tři základní překážky. Prvním je nezájem žáků a rodičů o toto téma. Jediná respondentka A uvedla velký nezájem rodičů o problematiku výchovy k volbě povolání. Jako řešení by mohlo posloužit ve větším množství než doposud organizovat pro rodiče různé akce, besedy či semináře, které by jim tuto oblast více přiblížily. Podle EKS (2021) je také vhodné vytvořit prostor pro sdílení, což může znamenat vyčlenění místa na webových stránkách školy, pravidelný prostor na třídních schůzkách nebo shromažďování výstupů spojených s kariérovými aktivitami do portfolia žáka.

Dalším zmíněným problémem ze strany respondentek byly nesnáze s přihláškami, konkrétně s jejich vyplněním a podáním. V současné době mají žáci možnost podat v prvním kole přijímacího řízení dvě přihlášky na střední školy. Na každou školu je vždy zaslán jeden kompletně vyplněný tiskopis s příloženými ověřenými známkami či ověřenou kopií vysvědčení. Podány mohou být osobně či doporučenou poštou pouze v písemné podobě. Jedním z nabízených dlouhodobějších řešení by mohlo být vyplňování i podávání přihlášek elektronickou formou, což by usnadnilo mnoho práce obou stranám a zároveň by se předešlo většině problémů s jejich vyplňováním. Okamžitým řešením pro zúčastněné základní školy by mohlo být umístění tiskopisu přihlášky, vyplněného vzoru a vysvětlivek k dokumentům na webové stránky, které jsou všem kdykoliv k dispozici. Toto řešení má téměř v plné míře zavedená ZŠ Zborovská. ZŠ Husova tyto dokumenty pravidelně dle informací respondentky vkládá do vytvořené „místnosti“ na Edupage a respondentka B ze ZŠ nám. Mikuláše z Husi je uveřejňuje v teamu na Microsoft Teams.

V neposlední řadě byl často zmiňován problém s častým opakováním základních informací, které rodičům i žákům byly několikrát řečeny, poslány či předány v papírové podobě. Zde se nabízí velmi jednoduché řešení, které využívá rovněž i řada internetových obchodů. Jedná se o vytvoření sekce Otázky a odpovědi na stránkách školy, která by obsahovala nejběžnější otázky a odpovědi týkající se systému přijímacího řízení a obecně kariérového poradenství. Tímto by se z velké části předešlo nadbytečným dotazům ze strany rodičů a žáků. Respondentky by jednoduše mohly odkázat na internetové stránky školy, kde by byly všechny základní otázky hromadně zodpovězeny během několika málo minut.

Doporučením pro vybrané základní školy by bylo dále aktivně pokračovat v realizaci kariérového poradenství. Mezi mírné úpravy lze zařadit úpravu personálního zajištění kariérového poradce či rozšíření spolupráce s dalšími organizacemi a institucemi poskytující služby spojené s kariérovým poradenství pro základní školy. S tímto také souvisí větší zájem vybraných kariérových poradkyň o aktuální trendy v této oblasti a snaha o širší zapojení zákonných zástupců žáků do procesu výchovy k volbě povolání. V neposlední řadě je nutné umístit doporučení související s hlubším začleněním problematiky kariérového poradenství do dokumentů třech vybraných základních škol a zároveň i jejich větší dostupnost veřejnosti. Řady dalších doporučení, s konkrétními návrhy na úpravy i s jejich možnými realizacemi kariérového poradenství na třech zvolených táborských základních školách jsou podrobněji rozepsány výše v této kapitole.

Závěr

V úvodu i v průběhu celé práce bylo několikrát řečeno, že kariérové poradenství je v posledních několika letech dáváno nejčastěji do souvislosti s volbou střední či vysoké školy a s přechodem ze vzdělávání na trh práce. Nutné je upozornit žáky na fakt, že kariérového poradenství není důležité jen při těchto přechodech, ale je zásadním jim ukázat, že existuje kariérové poradenství i mimo školní prostředí. V současném dynamické a globalizované světě je totiž velmi pravděpodobné, že ho budou v budoucnu potřebovat i oni sami. Kariérové poradenství v 21. století lze proto do určité míry brát jako cestu k lepšímu pochopení a orientaci ve stávajícím dynamickém světě práce.

Diplomová práce se zabývá problematikou fungování kariérového poradenství na základních školách. V teoretické části došlo k vysvětlení samotného pojmu kariérového poradenství a kariérového poradce a dále byla představena problematika historie kariérového poradenství s návazností na současnost a budoucnost, předčasného odchodu žáků ze vzdělávání a kooperace se zákonnými zástupci žáků. Mimo jiné také byly podrobně rozebrány instituce a jejich funkce pojící se k tomuto typu poradenství či byly blíže prozkoumány dokumenty typu RVP a strategie vzdělávání vzhledem ke kariérovému poradenství. V rámci této části práce bylo téma maximálně přiblíženo a jednotlivá témata posloužila jako podklad pro praktickou část.

Hlavním cílem diplomové práce bylo zjistit současný způsob fungování kariérového poradenství na třech vybraných základních školách v Táboře. Výzkumné otázky měly za úkol zodpovědět hlavní výzkumnou otázku zjišťující, jak funguje kariérové poradenství na vybraných základních školách v Táboře.

Z výzkumu vyplynulo, že všechny kariérové poradkyně na daných základních školách v rámci výuky, kariérové poradenství uskutečňují. Podle dostupných dat se koncept kariérového poradenství ukázal na všech školách ve většině oblastech funkční a nastavené cíle splnitelné. V rozvrzích žáků osmých a devátých tříd lze na všech základních školách najít stanovený předmět pro tuto problematiku. V souvislosti s tímto mají zároveň všechny školy větší či menší míru domluvených spoluprací s institucemi a organizacemi prostřednictvím, který organizují různé akce spojené s kariérovým poradenstvím.

Výzkumné šetření rovněž ukázalo určité faktory negativně ovlivňující samotnou realizaci kariérového poradenství na těchto základních školách. Mezi první lze zařadit malý zájem žáků o tento typ poradenství či nedostatečnou časovou dotaci pro realizaci větší míry akcí a jiných aktivit napomáhající žáků k rozhodnutí o jejich budoucnosti. Dalším možným faktorem může být také nedostatečné personální zajištění agendy kariérového poradce či poměrně malé zapojení

zákoných zástupců žáků do procesu výchovy k volbě povolání. Obecně lze říci, že klíčová rozhodnutí většiny mladých lidí jsou ovlivněna především rodinnými tradicemi a dále pak přáteli, vzory či médii. Pro kariérové poradce je zásadní s těmito fakty umět pracovat a brát je při realizaci kariérového poradenství v potaz.

Závěrem lze k provedenému výzkumu tedy jen říci, že stanovený cíl diplomové práce byl splněn. Prostřednictvím rozhovorů byl zjištěn způsob fungování kariérového poradenství na třech vybraných základních školách v Táboře. V sekcích Odpověď na hlavní výzkumnou otázku a Diskuse je fungování kariérového poradenství na ZŠ Husova, ZŠ nám. Mikuláše z Husi a ZŠ Zborovská představeno a dopodrobna rozepsáno. V těchto kapitolách bylo současně upozorněno na několik nedostatků a v návaznosti na ně bylo doporučeno určité možné zlepšení realizace procesu kariérového poradenství na těchto zúčastněných školách.

Výsledky této diplomové práce mohou sloužit jako inspirace dalším kariérovým poradcům v realizaci kariérového poradenství na jejich škole. Současně by dosažené výsledky výzkumu mohly posloužit jako podnět k odstranění zjištěných nedostatků či k dodržování postupů, které se zúčastněným kariérovým poradkyním za roky praxe osvědčily. Pro budoucí vývoj tohoto tématu by mohla být vhodná realizace rozšířeného rozhovoru o další témata s větším počtem respondentů, kterými by byli další kariéroví poradci působící na základních školách v Táboře.

Na závěr celé diplomové práce je nutné upozornit na několik málo faktů. V několika posledních letech se na kariérové poradenství ze strany MŠMT a dalších institucí dává čím dál tím menší důraz, přestože se na globální a evropské úrovni jeho role zdůrazňuje a posiluje. Obecně lze říci, že v České republice téma kariérového poradenství mezi aktéry české vzdělávací politiky příliš nerezonuje. Tomuto stavu nepomohla pravděpodobně ani pandemie covidu-19, která na trh práce měla viditelný vliv. Účinek lze nejvíce vidět v oblasti urychlení automatizace a digitalizace, což opět vede k posílení nejistoty uplatnění lidí na trhu práce. I přes cíl Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ modernizovat vzdělávání a pomoci tak mladým lidem snadněji ustát neustále se měnící svět, důraz soustředící se na rozvoj kariérového poradenství na základních školách zde uveden téměř není (Pýchová, 2021).

Závěrem lze tedy vyslovit přání jehož podstatou je zdůrazňování potřeby kariérového poradenství mezi mladými lidmi, kteří se za několik málo let budou muset pravděpodobně několikrát za svůj život potýkat s neustále proměňujícím se světem práce.

Použitá literatura

BAUMAN, Z. (1967). *Kariéra*. Praha: Mladá fronta.

BIČÁKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. (2018). *The Low-skilled in The Czech Republic*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR.

ČAČKA, O. (2000). *Psychologie duševního vývoje dětí a dospívajících s faktory optimalizace*. Brno: Doplněk.

DAŇKOVÁ, M. (2013). *Koučování. Kdy, jak a proč*. 2. akt. vydání. Praha: Grada.

FONTANA, J. (1997). *Psychologie ve školní praxi: Příručka pro učitele*. Praha: Portál.

FRŇKOVÁ, P., HEINZ, V., KIRCHNEROVÁ, V., SKLENÁŘOVÁ, D., ŠNEPFENBERGEROVÁ, P. & TĚTHALOVÁ, M. ... VYDRA, V. (2020). *Metodická příručka k tématu Člověk a svět práce*. JCOMM, z.s.p.o.

GALLWEY, T. (2004). *Tajemství vysoké pracovní výkonnosti: Metoda Inner game*. Management Press

GAVORA, P. (2010). *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido.

HENDL, J. (2016). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.

HLAĎO, P., & DRAHOŇOVSKÁ, P. (2012). *Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků i jejich rodičů: Analýza vlivů sociálního okolí a využívání informačních zdrojů na základě dotazníkového šetření*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.

HORÁČKOVÁ, M. (2012). *Tvorba školního vzdělávacího programu*. Brno: Mendelova univerzita v Brně.

HORSKÁ, V. (2009). *Koučování ve školní praxi*. Praha: Grada.

KOLÁŘ, Z. (2012). *Výkladový slovník z pedagogiky*. Praha: Grada.

KOŠTÁLOVÁ, H. (2020). *Koho, co?*. In Kariérové poradenství na každý pád. Praha: Wolters Kluwer ČR.

KOŠTÁLOVÁ, H. (2020). *Koho, čeho?*. In Kariérové poradenství na každý pád. Praha: Wolters Kluwer ČR.

KUBIČKA, L. (1963). *Uvažujete o povolání svého dítěte?*. Praha: SPN.

- LANGMEIER, J. & KREJČÍŘOVÁ, D. (2006). *Vývojová psychologie (2. akt. vyd.)*. Praha: Grada.
- MACEK, P. (2003). *Adolescence*. Praha: Portál.
- MADZINOVÁ, D. (2020). *O kom, o čem?*. In *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer ČR.
- MELGOSA, J. (1999). *Žít naplno*. Praha: Advent-Orion.
- MEZERA, A. (2008). *Pro jaké povolání se hodím?: Jak si vybrat střední a vyšší odbornou školu a snad i budoucí povolání*. Brno: Computer Press.
- NAVAROVÁ, S & LANCOVÁ, M. (2018). *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe.
- NAVAROVÁ, S. (2010). *Efektivita kariérového koučinku*. Příspěvek na konferenci Aktuální otázky pedagogiky, psychologie a výchovného poradenství VI. Pardubice.
- NAVAROVÁ, S. (2019). *Rozvoj kariérového poradce*. Praha: Raabe.
- OECD. (2004). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., & MAREŠ, J. (2009). *Pedagogický slovník*. Praha: Portál.
- PRŮCHOVÁ, P., LAMAČOVÁ, K., MLYNARCZYKOVÁ, M., SLOVÁKOVÁ, P., ŠANDEROVÁ, K., PÍSKOVÁ, J. ... KORANDOVÁ, V. (2022). *Kariérové poradenství ve školských poradenských zařízeních pro žáky s poruchami autistického spektra*. Praha: MŠMT.
- PŘINOSILOVÁ, D. (2007). *Diagnostika ve speciální pedagogice. Texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido.
- PÝCHOVÁ, S., KOŠTÁLOVÁ, H., DRAHOŇOVSKÁ, P. & MADZIOVÁ, D. (2020). *Kariérové poradenství na každý pád*. Wolters Kluwer ČR.
- SEIGLOVÁ, D. (2019). *Konec školní nudy: Didaktické metody pro 21. století*. Praha: Grada.
- SLAVÍK, M. & ZOUNKOVÁ, J. (2014). *Poradenství. Textová studijní podpora*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství.
- TRHLÍKOVÁ, (2015). *Prevence a intervence předčasných odchodů ze středních škol: příručka opatření*. Praha: NÚV.
- VÁGNEROVÁ, M. & LISÁ, L. (2021). *Vývojová psychologie*. Praha: Karolinum.
- VENDEL, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada.
- VOSMIK, M. (2018). *Inkluze a kariérové poradenství*. Praha: Raabe.

VOSMIK, M. (2021). *Kurz skupinového kariérového poradenství na školách*. Praha: Raabe.

ZAPLETALOVÁ, J. & VAŇKOVÁ, H. (2006). *Kariérové poradenství - přítomnost a budoucnost*. IPPP ČR.

ZVARIKOVÁ, M. (2009). *Ty a tvá kariéra*. In HERGOŠOVÁ, M., *Skupinové poradenství*. Praha: Grada Publishing a.s.

Dokumenty Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy:

MŠMT. (2001). *Metodický pokyn k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do vzdělávacích programů pro základní vzdělávání, čj. 19485/2001-22*. Praha: MŠMT. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/metodicky-pokyn-k-zarazeni-vzdelavaci-oblasti-vychova-k-volbe-povolani-do-vzdelavacich-programu-pro-zakladni-vzdelavani-cj-19458-2001-22>.

MŠMT. (2002). *Bílá kniha – Národní program rozvoje vzdělávání v ČR*. Dostupné online: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/bila-kniha-narodni-program-rozvojevzdelani-v-cr>.

MŠMT. (2007). *Strategie celoživotního učení ČR*. Dostupné online: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>.

MŠMT. (2014). *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*. Dostupné online: https://www.msmt.cz/uploads/Strategie_2020_web.pdf.

MŠMT. (2020). *Strategie vzdělávací politiky 2030+*. Dostupné online: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>.

MŠMT. (2021). *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání (RVP ZV)*. Praha: MŠMT. Dostupné z: <https://revize.edu.cz/files/rvp-zv-2021.pdf>.

Zákony a vyhlášky:

MŠMT. (2004). *Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*. Praha: MŠMT. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>.

MŠMT. (2005). *Vyhláška č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních*. Praha: MŠMT. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72/zneni-20210101>.

MŠMT. (2011). *Vyhláška č. 116/2011 Sb., kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních*. Praha: MŠMT. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-116>.

MŠMT. (2016). *Vyhláška č. 197/2016 Sb., kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další vyhlášky*. Praha: MŠMT. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-197>.

MŠMT. (2020). *Vyhláška č. 607/2020 Sb., kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů*. Praha: MŠMT. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-607>.

Tuzemské online zdroje:

ASOCIACE VÝCHOVNÝCH PORADCŮ, Z.S. (2022). *Mezinárodní projekt programu ERASMUS+ C-Game: Hra kariérového poradenství ve městě plném povolání*. Praha: AVP. Dostupné z: <http://www.asociacevp.cz/linky-odkazy-zdroje/projekt/>.

BABANOVÁ, A., HAUSENBLASOVÁ, J., KOLÁŘOVÁ, J., KROBOVÁ, T. & SMETÁČKOVÁ, I. (2014). *Volba povolání bez předsudků: Metodika projektového dne pro základní školy*. Praha: Gender Studies, o.p. s.. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/volba_povolani_bez_predsudku_1.pdf.

BRABEC, J., KREISLOVÁ, B. & ZÁBRANOVÁ, L. (2016). *Jak efektivně zavést kariérové poradenství do škol*. Plzeň: Informačně vzdělávací středisko Plzeňského kraje. Dostupné z: <http://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/metodicke-materialy/soubory/manualinfokarieraupraveno2.pdf>.

CENTRUM EUROGUIDANCE (CE). (2017). *Člověče, porad' se!*. Praha: Centrum Euroguidance. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/publikace/clovece-porad-se.pdf>.

CENTRUM EUROGUIDANCE (CE). (2020). *Národní cena kariérového poradenství 2020: Sborník soutěžních příspěvků z České republiky*. Praha: NPI. Dostupné z: https://drive.google.com/file/d/1FUNoKAXclscUb4QWCo9vabBDLIU_GdoM/view.

CENTRUM EUROGUIDANCE (CE). (2021). *Národní cena kariérového poradenství 2021: Sborník soutěžních příspěvků z České republiky*. Praha: NPI. Dostupné z: <https://drive.google.com/file/d/1VXp0VwsF8B0ELz-RSLDzfU7-DSvD7Zl2/view>.

- CENTRUM EUROGUIDANCE (CE). (2021a). *O Euroguidance*. Praha: NPI. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/o-euroguidance.html>.
- CENTRUM EUROGUIDANCE (CE). (2021b). *Příklady dobré praxe – NCKP*. Praha: NPI. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/priklady-dobre-praxe.html>.
- CENTRUM EUROGUIDANCE (CE). (2022). *Příklady dobré praxe – NCKP*. Praha: NPI. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/priklady-dobre-praxe.html>.
- CENTRUM EUROGUIDANCE (CE). (2022, 6. prosinec). *Vyhlášení výsledků Národní ceny kariérového poradenství 2022*. Praha: NPI. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/novinky/2022/oceneni2022.html>.
- CLARK, L. & BLAKE, H. (2021). *Jak zapojit rodiče do kariérového rozhodování jejich dětí*. In *Cesta za horizont kariérového poradenství. Kritická reflexe v praxi*. Praha: EKS. Dostupné z: https://ekskurzy.cz/sites/default/files/publikace/ke_stazeni/EKS_Cesta_za_horizont_CZ.pdf.
- ČADOVÁ, E. & BASLEROVÁ, P. (2015). *Školská poradenská zařízení a jejich činnost v oblasti podpůrných opatření*. In *Katalog podpůrných opatření: obecná část*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Dostupné z: <http://katalogpo.upol.cz/wp-content/uploads/katalog-vseobecny.pdf>.
- ČESKÁ ASOCIACE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ (ČAKP). (2017). *O nás*. Praha: ČAKP z.s. Dostupné z: <https://www.cakp.cz/o-nas2/>.
- DORŇÁKOVÁ, R. (2022). *Kam po ZŠ?. Průzkum mezi žáky 9. tříd*. Vsetín: ÚP. Dostupné z: <http://burzavsetin.cz/wp-content/uploads/2022/01/Kam-po-Z%C5%A0-pr%C5%AFzkum-mez-dev%C3%A1%C5%A5%C3%A1ky-2022.pdf>.
- DRAHOŇOVSKÁ, P. & ELIÁŠOVÁ, I. (2011). *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách*. Praha: NÚV. Dostupné z: https://www.infoabsolvent.cz/Temata/Download?Soubor=F-9.0.65-Vo_Analyza_prace_a_potreb_poradc%C2%A7_v_pblasti_karieroveho_poradenstvi_na_skolach.pdf.
- EKS, Z. S. (2021, 14. září). *Tři tipy, jak podpořit rodiče během kariérového rozhodování jejich dětí*. Otrokovice: pruvodcekarierou.zkola.cz. Dostupné z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/tipy-jak-podporit-rodice-behem-karieroveho-rozhodovani-jejich-deti/>.
- ELGPN (2015). *ELGPN Glosář*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Dostupné z: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/czech/elgpn-glosar/>.

GALOVÁ, J., HAŠKOVÁ, K., MUSILOVÁ, A., PETERKOVÁ, J., STOJAROVÁ, V. & TOMANOVÁ, L. (2020). *Průvodce pro (školní) kariérového poradce*. Zlín: Centrum kariérového poradenství Zlínského kraje. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/docs/clanky/dokumenty/12613/pruvodce-pro-skolni-karierove-poradce.pdf>.

HLAĎO, P. (2008). *Svět práce a volba povolání: Studijní text pro učitele*. Brno: Masarykova univerzita. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/ped/jaro2009/TE2BP_SVP/um/Svet_prace_-_finalni_verze.pdf.

HLAĎO, P. (2009). *Volba další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny*. Brno: Masarykova univerzita. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/ymucd/Disertacni_prace_Hlado.pdf.

HLAĎO, P. (2014). *Příručka k volbě povolání aneb Co by měl znát výchovný poradce na základní škole*. Jihlava: Vysočina Education. Dostupné z: http://www.vys-edu.cz/assets/File.ashx?id_org=600139&id_dokumenty=5847.

INFORMAČNÍ CENTRUM PRO MLÁDEŽ ČESKÉ BUDĚJOVICE (ICM ČB). (2022). *ICM – O nás*. České Budějovice: RADAMBUK-Rada dětí a mládeže Jihočeského kraje z.s. Dostupné z: <http://www.icmcb.cz/>.

JIHOČESKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA (JHK) & JIHOČESKÁ SPOLEČNOST PRO ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ (JSRLZ). (2019). *Metodický postup pro poskytování kariérového poradenství se zaměřením na 2. stupeň základních škol*. České Budějovice: Jihočeská hospodářská komora. Dostupné z: <https://www.jhk.cz/download/5dea0ba1dc3b3306435398.pdf>.

JIHOČESKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA (JHK). (2022). *Impuls pro kariéru a praxi*. České Budějovice: JHK. Dostupné z: <https://www.impulsprokarieru.cz/>.

JIHOČESKÁ SPOLEČNOST PRO ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ (JSRLZ). (2022a). *O nás*. České Budějovice: JSRLZ. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/o-nas/>.

JIHOČESKÁ SPOLEČNOST PRO ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ (JSRLZ). (2022b). *Kariérové poradenství*. České Budějovice: JSRLZ. Dostupné z: <https://www.jsrlz.cz/karierove-poradenstvi-2/>.

JIHOČESKÝ KRAJ. (2018). *Implementace Krajského akčního plánu Jihočeského kraje: Asistenční centrum „Impuls pro kariéru a praxi“*. České Budějovice: Jihočeský kraj. Dostupné z: <https://ikap.kraj-jihocesky.cz/cs/asistencni-centrum-impuls-pro-karieru-praxi>.

KOHOUTEK, R. (2009). *Historie a současnost kariérového poradenství na základních a středních školách České republiky*. In *Obecné otázky výchovy ke zdraví. Škola a zdraví pro 21. století*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. Dostupné z:

https://www.ped.muni.cz/z21/knihy/2009/31/31/texty/obecne_otazky_vychovy_ke_zdravi.pdf.

KOŠÍKOVÁ, A. (2018). *Průzkum NZ: 93 % deváťáků hledá informace o středních školách na internetu již dnes*. Brno: Než zazvoní, s.r.o. Dostupné z: <https://www.nezazvoni.cz/devataci-web-socialni-site/>.

KOŠŤÁLOVÁ H. & CUDLÍNOVÁ, M. (2015). *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Evropská kontaktní skupina (EKS). Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/nastroje-a-metodologie/prakticky-pruvodce.pdf>.

KOŠŤÁLOVÁ H. & CUDLÍNOVÁ, M. (2021a). *Nejste na to sami. Zdroje školního kariérového poradce*. Jihočeská hospodářská komora. Dostupné z: https://www.impulsprokarieru.cz/uploads/media///Karierove_poradenstvi/6172b2ca93e38064568406.pdf.

KOŠŤÁLOVÁ H. & CUDLÍNOVÁ, M. (2021b). *Cesta za horizont kariérového poradenství. Kritická reflexe v praxi*. Praha: EKS. Dostupné z: https://ekskurzy.cz/sites/default/files/publikace/ke_stazeni/EKS_Cesta_za_horizont_CZ.pdf.

LANGER, T. (2008). *Techniky skupinového poradenství*. Praha: Centrum pro vědu, Univerzita Jana Amose Komenského Praha. Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf.

MARŠÍKOVÁ, K., LUNGOVÁ, M., MACHÁČKOVÁ, V., OSTROWSKI, R, ZBRÁNKOVÁ, M., ZAHRADNÍ, J. ... TANDLEROVÁ, K. (2019). *Přeshraniční profesní orientace a kariérové poradenství v Euroregionu Neisse-Nisa-Nysa*. Liberec: SŠ a MŠ, Liberec, Na Bojišti 15. Dostupné z: https://c77563334a.clvaw-cdnwnd.com/816fa55d073732c185be211791cd678f/200002003-d85abd85ad/PUBLIKACE_Presharnicni_Cj.pdf.

MATOUŠEK, R. (2018). *Finanční dopady předčasných odchodů ze vzdělávání pro stát a jednotlivce*. Praha: Odbor pro sociální začleňování (Agentura) Úřadu vlády ČR. Dostupné z: https://www.socialni-zaclenovani.cz/wp-content/uploads/Financni_dopady_predcasnych_odchodu.pdf.

MŠMT. (2019). *Informační centra pro mládež*. Praha: MŠMT. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mladez/informacni-centra-pro-mladez>.

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ (NSP). (2023). *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu*. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-vzd>.

- NĚMCOVÁ, M. (2022, 14. červenec). *Předčasné odchody ze vzdělávání: co znamenají a jak je řešit?*. Praha: ZKOLA. Dostupné z: <https://www.zkola.cz/predcasne-odchody-ze-vzdelavani-co-znamenaji-a-jak-je-resit/>.
- Nováková, E. (2008). *Poradenství a skupinová práce s uchazeči o zaměstnání do 25 let věku, kterým má být na úřadech práce věnována zvýšená péče*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/po6pb/diplomova_prace_-_vse.pdf.
- PERLÍNOVÁ, A. (2021, 21. leden). *Kariérové poradenství u žáků s poruchou autistického spektra*. Praha: autismport.cz. Dostupné z: <https://autismport.cz/o-autistickem-spektru/detail/karierove-poradenstvi-u-zaku-s-poruchou-autistickeho-spektra>.
- PODPORA KRAJSKÉHO AKČNÍHO PLÁNOVÁNÍ (P-KAP). (2021). *Předčasné odchody ze vzdělávání ve vztahu k oblastem intervence krajského akčního plánování (KAP)*. Praha: NPI. Dostupné z: <https://www.edu.cz/wp-content/uploads/2021/05/Predcasne-odchody-ze-vzdelavani-dokument-P-KAP.pdf>.
- PORADCE PK. (2021, 27. červenec). *I kariérové poradenství bojuje s dezinformacemi: poznejte nejčastější mýty a pomozte je bořit*. Plzeň: PoradcePK.cz. Dostupné z: <https://www.poradcevpk.cz/page/myty-a-fakta-v-karierovem-poradenstvi-pomozme-borit-predsudky-a->.
- PÝCHOVÁ, S. (2021). *Kariérové poradenství ve strategiích vzdělávací politiky České republiky*. In: *Kariérové poradenství v teorii a praxi* [online], str. 6-15. Dostupné online: https://www.euroguidance.sk/document/casopis/19/02_KPJ_1-2021_19_Pychova.pdf.
- REGIONÁLNÍ STÁLÁ KONFERENCE ÚSTECKÉHO KRAJE (RSKUK). (2019). *Monitoring předčasných odchodů ze vzdělávání*. Ústí nad Labem: RSKUK. Dostupné z: <https://rskuk.cz/monitoring-predcasnych-odchodu-ze-vzdelavani>.
- RŮTOVÁ, E., POKORNÝ, P. & HAUSDORFOVÁ, M. (2021). *Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání*. In *Předčasné odchody ze vzdělávání ve vztahu k oblastem intervence krajského akčního plánování (KAP)*. Praha: NPI. Dostupné z: <https://www.edu.cz/wp-content/uploads/2021/05/Predcasne-odchody-ze-vzdelavani-dokument-P-KAP.pdf>.
- SALMONDO. (2023). *5 překážek u žáků při volbě povolání a jak je překonat*. Praha: Salmondo CZ, s.r.o. Dostupné z: <https://www.salmondo.cz/assets/images/E-booky/PDF/e-book-5-prekazek.pdf>.

SVOBODOVÁ, A. (2022, leden). *O čem mluvíme, když mluvíme o předčasných odchodech ze vzdělávání – část I.* In Školní poradenství v praxi (příspěvek v časopise). Praha: Školní poradenství v praxi. Dostupné z: <https://vzdelavanivsem.cz/pages/files/P%25C5%2599ed%25C4%258Dasn%25C3%25A9%20odchody%20-%20012022.pdf>.

ŠEBOROVÁ, V. (2017). *Koncepce výchovy k volbě povolání.* Rožnov pod Radhoštěm: ZŠ 5. května. Dostupné z: https://www.zs5kveten.cz/sites/default/files/2018-08/koncepce-volba_povolani_2017_0.pdf.

ŠNEPFENBERGOVÁ, P. (2018). *Příklady dobré praxe na školách v Jihomoravském kraji – Už máš místo? Kariérové poradenství na víceletém gymnáziu.* In Spolupráce pro budoucnost: Konference o kariérovém poradenství Brno. Sborník příspěvků 2018. Brno: Centrum Vzdělávání všem. Dostupné z: https://vzdelavanivsem.cz/files/files/Sbornik_konference.pdf.

ŠŤASTNOVÁ, P & DRAHOŇOVSKÁ, P. (2012). *Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo pracovní kariéru.* Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/AnalyzaKP_ZSaSS_pro_www.pdf.

TVRDÁ, K. (2021). *Příručka kariérního poradce: 1. část Kariérové poradenství. Podpůrný dokument pro výchovné a kariérové poradce ze školského prostředí.* Ostrava. Dostupné z: <https://kvk.mujizivotposkole.cz/assets/files/p%25C5%99%25C3%ADru%25C4%8Dka%20KVK.pdf>.

ÚŘAD PRÁCE ČR. (2020). *Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR (IPS).* Praha: MPSV. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/informacni-a-poradenska-strediska-uradu-prace-cr>.

VZDĚLÁVACÍ INSTITUT STŘEDOČESKÉHO KRAJE (VISK). (2022). *Centrum kariérového poradenství.* Praha: VISK. Dostupné z: <https://visk.cz/8-centrum-karieroveho-poradenstvi>.

Zahraniční online zdroje:

EUROPEAN COMMISSION (EC). (2015). *Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures.* Eurydice and Cedefop Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1b66bb9e-7d3e-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>.

EUROPEAN COMMISSION (EC). (2017). *Evropský semestr – tematický přehled: Osoby předčasně odcházející ze vzdělávání.* Luxembourg: EC. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic_factsheet_early-school-leavers_cs.pdf.

EUROPEAN COMMISSION (EC). (2020). *Education and Training Monitor 2020: Czechia*.

Luxembourg: EC. Dostupné z: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2020/countries/czechia.html>.

EUROPEAN COMMISSION (EC). (2021). *Education and Training Monitor 2021: Czechia*.

Luxembourg: EC. Dostupné z: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2021/en/czechia.html>.

FOUNDATION FOR YOUNG AUSTRALIANS (FYA). (2015). *How are young people faring in the transition from school to work?*. Austrálie: FYA. Dostupné z:

<https://www.fya.org.au/app/uploads/2021/09/How-young-people-are-faring-report-card-2015.pdf>.

FOUNDATION FOR YOUNG AUSTRALIANS (FYA). (2017). *The New Work Smarts. Thriving in the New Work Order*. Austrálie: FYA. Dostupné z:

https://www.fya.org.au/app/uploads/2021/09/FYA_TheNewWorkSmarts_July2017.pdf.

GRIFFITHS, K. E., & CAMPBELL, M. A. (2009). *Discovering, applying and integrating: The process of learning in coaching*. str. 16–30. Oxford Brookes University: International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. Dostupné online:

<https://eprints.qut.edu.au/26601/10/26601.pdf>.

MISEL, M. (2014, 24. duben). *Futurist Morris Miselowski predicts the jobs we'll be doing in 2050*. Austrálie: morrisfuturist.com. Dostupné z:

<https://www.morrisfuturist.com/futurist-morris-miselowski-predicts-jobs-well-2050-news-com-au/>.

STEINER, M. (2009). *Early School Leaving und Schulversagen im österreichischen*

Bildungssystem. Dostupné z: https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:1aaf36ab-3e53-40b1-baae-4224324a714a/nbb_2009_b2_b01_24146.pdf.

THE CANADIAN SCHOLARSHIP TRUST. (2017). *The Canadian Scholarship Trust Plan. Careers 2030*. Austrálie. Dostupné z:

<https://www.cstsavings.ca/blog/#tab-2>.

Školní vzdělávací programy, výroční zprávy a další dokumenty pro obsahovou analýzu

ZŠ a MŠ Tábor, Husova 1570

ZAMRZLA, P. (2022a). *Výroční zpráva o činnosti školy za školní rok 2021/2022*. Tábor: ZŠ a MŠ

Tábor, Husova 1570. Dostupné z:

<http://www.zshusovata.cz/prilohapdf/vyrocnizprava%202021%2022.pdf>.

ZAMRZLA, P. (2022b). *Školní vzdělávací program pro základní vzdělávání, 14. verze – září 2022.*

Tábor: ZŠ a MŠ Tábor, Husova 1570. Dostupné z:

[http://www.zshusovata.cz/prilohapdf/Svp%20zS%20husova%2014.%20verze%20\(zari%202022\).pdf](http://www.zshusovata.cz/prilohapdf/Svp%20zS%20husova%2014.%20verze%20(zari%202022).pdf).

ZŠ A MŠ TÁBOR, HUSOVA. (2022) *Zpravodaj 2022–2023.* ZŠ a MŠ Tábor, Husova 1570.

Dostupné z: <http://www.zshusovata.cz/prilohapdf/zpravodaj%2022%2023.pdf>.

ZŠ a MŠ Tábor, nám. Mikuláše z Husi 45

KŘEMEN, L. (2018). *Školní vzdělávací program pro základní vzdělávání: Naše škola.* ZŠ a MŠ

Tábor, nám. Mikuláše z Husi 45. Dostupné z: <http://www.zsmikulasezhusi.cz/index.php/uredni-deska/svp/skolni-vzdelavaci-program/svp-zs-19-2018-pdf/detail>.

KŘEMEN, L. (2021). *Výroční zpráva o činnosti školy 2020/2021.* ZŠ a MŠ Tábor, nám. Mikuláše

z Husi 45. Dostupné z: <http://www.zsmikulasezhusi.cz/index.php/uredni-deska/vyrocnizprava/vyrocnizpravy/vyrocnizprava-o-cinnosti-skoly-2020-2021-pdf/stahnout>.

VĚŽNÍK, R. (2021, 7. září). *Program poradenských služeb ZŠ a MŠ Tábor, náměstí Mikuláše z*

Husi 45. ZŠ a MŠ Tábor, nám. Mikuláše z Husi 45. Dostupné z:

<http://www.zsmikulasezhusi.cz/index.php/pro-rodice-a-deti/skolni-poradenske-pracoviste/vychovny-poradce/1505-program-poradenskych-sluzeb-zs-a-ms-tabor-namesti-mikulase-z-husi-45>.

ZŠ Tábor, Zborovská 2696

VAŠÍČEK, P. (2019). *Školní vzdělávací program Základní školy Tábor, Zborovská 2696.* ZŠ Tábor,

Zborovská 2696. Dostupné z: <https://www.zstabor.cz/www/zstabor/fs/svp-od-1.9.2019.pdf>.

VAŠÍČEK, P. (2022). *Výroční zpráva o činnosti školy, školní rok 2021/2022.* ZŠ Tábor, Zborovská

2696. Dostupné z: <https://www.zstabor.cz/www/zstabor/fs/vyrocnizprava-2021-2022.pdf>.

ZŠ TÁBOR, ZBOROVSKÁ. (2019). *Učební plán 2019–2020.* ZŠ Tábor, Zborovská 2696. Dostupné

z: <https://www.zstabor.cz/www/zstabor/fs/ucebni-plan-2019-2020.pdf>.

ZŠ TÁBOR, ZBOROVSKÁ. (2020). *Pracovníci školního poradenského pracoviště.* ZŠ Tábor,

Zborovská 2696. Dostupné z: <https://www.zstabor.cz/studenti-a-rodice/skolni-poradenske-pracoviste/>.

ZŠ TÁBOR, ZBOROVSKÁ. (2022). *Formuláře k přijímacímu řízení.* ZŠ Tábor, Zborovská 2696.

Dostupné z: <https://www.zstabor.cz/studenti-a-rodice/prijimaci-rizeni-informace/>.

Seznam zkratek

angl. - anglicky

AVP - Asociace výchovných poradců

CE - Centrum Euroguidance

CST - Canadian Scholarship Trust

ČR - Česká republika

ČZU - Česká zemědělská univerzita

DVPP - další vzdělávání pedagogických pracovníků

EC - European Commission

ELGPN - The European Lifelong Guidance Policy Network (Evropská síť politik celoživotního poradenství)

et al - kolektiv autorů

EU - Evropská unie

Eurostat - Evropský statistický úřad

FYA - Foundation of Young Austalians's

IAEVG - International Association for Educational and Vocational Guidance

ICF - International Coaching Federation (Mezinárodní koučinková federace)

ICM - Informační centrum pro mládež

IPS (ÚP) - Informační a poradenské středisko (úřadu práce)

IVP – individuální vzdělávací plán

JCMM - Jihomoravské centrum pro mezinárodní mobilitu

JHK - Jihočeská hospodářská komora

JSRLZ - Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NPI - Národní pedagogický institut

NSK - Národní soustava kvalifikací

PPP - Pedagogicko-psychologická poradna

RVP ZV - Rámcový vzdělávací program pro základní školy

s. - strana

Sb. - sbírky

SPC - Speciálně pedagogické centrum

SŠ - střední škola

SVP - speciální vzdělávací potřeby

ŠVP - Školní vzdělávací plán

VISK - Vzdělávací institut Středočeského kraje

ZŠ - základní škola

Seznam příloh

Příloha č. 1: Přepis rozhovoru s kariérovou poradkyní ze ZŠ Husova, Tábor

Příloha č. 2: Přepis rozhovoru s kariérovou poradkyní ze ZŠ nám. Mikuláše z Husi, Tábor

Příloha č. 3: Přepis rozhovoru s kariérovou poradkyní ze ZŠ Zborovská, Tábor

Příloha č. 4: Otázky do rozhovoru

Příloha č. 5: Vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání - integrace do Školního vzdělávacího programu pro školní rok 2022/2023 (ZŠ Husova, Tábor)

Příloha č. 6: Program poradenských služeb ve škole pro školní rok 2022/2023 (ZŠ Zborovská, Tábor)

Přílohy

Příloha č. 1: Přepis rozhovoru s kariérovou poradkyní ze ZŠ Husova, Tábor

Rozhovor byl veden výzkumníkem prezenčně v prostředí základní školy Husova v Táboře. Po předchozím souhlasu respondentky byl z rozhovoru pořízen audio záznam, ze kterého byl následně pořízen přepis.

Datum realizace rozhovoru: 7. prosince 2022.

Délka rozhovoru: 37 minut.

1. Personální zajištění kariérového poradenství na dané základní škole

1) Jak dlouho vykonáváte práci pedagožky na základní škole? Jaké předměty vyučujete?

Práci pedagožky vykonávám přibližně 20 let a vyučuju přírodopis, volbu povolání a výchovu ke zdraví.

3) Jak je na vaší škole personálně zajištěna pozice kariérového poradce? Kdo a v jakém rozsahu ji vykonává?

Vykonávám jí já, jako výchovný poradce, a to ve 100% rozsahu. V minulosti se tato pozice dělila mezi dvě paní učitelky, ale postupem času jsem zjistila, že mi vyhovuje si celou agendu zpravovat sama.

4) Jak jste se k vykonávání této pozice dostala? Máte absolvované vzdělávání pro kariérové poradce? Jak dlouho na této pozici figurujete?

Tuto pozici vykonávám přibližně 6 let a dostala jsem se k tomu díky panu řediteli, který mě oslovil s možností vykonávat výchovného poradce. Již v minulosti to tady tak fungovalo, že výchovný poradce dělá zároveň i poradce kariérového. A co se týká toho vzdělání, tak zvláštní vzdělání na to nemám, mám tedy vzdělání jen na výchovné poradenství v Českých Budějovicích.

2. Pojetí a vymezení kariérového poradenství

1) Co vše je na vaší škole pod koncept kariérového poradenství zahrnováno? Jaký je cíl poskytování kariérového poradenství na škole a kdo jej stanovuje?

V devátém ročníku máme hodinu týdně pod pracovníma činnostma volbu povolání, která je prioritně směřovaná k tomu, aby s dětma prošla ten devátý ročník. V průběhu roku ode mě dostanou žáci všechny informace a abychom úspěšně podali a vyplnili všechny přihlášky a podali je. V případě potřeby s nimi udělám i odvolání a pokud se nedostanou ani na odvolání, tak v druhém kole přijímacího řízení vytisknu další přihlášky a v podstatě, aby na konci roku byli všichni umístěni na střední škole. Toto je takový náš obecný koncept kariérového poradenství u nás.

A tedy hlavním cílem z mé strany je přihlásit je na ty střední školy, protože pro ty děti to není jednoduché se v tom zorientovat. Není to jednoduché ani pro rodiče, a to i přestože jsou ty informace všude a veřejně dostupný, tak i tak potřebují podporu ze školy a je potřeba je celoročně navádět co mají udělat, co vyplnit a co odevzdat. V předmětu máme také čas na to,

aby se zamysleli nad tím, jaký možnosti mají a jakým směrem by chtěli po základní škole směřovat dál.

Cíl kariérového poradenství stanovuje již několik let ŠPP. Momentálně fungujeme podle tematického plánu pro volbu povolání, který sestavovala minulá kolegyně, která měla volbu povolání a já to svým způsobem dodržuji, tak jak to je daná. Celý plán vychází z toho, tak jak je a z ŠVP, z průřezových témata.

2) Kdy se žáky začínáte realizovat aktivity v oblasti kariérového poradenství? Jaká kariérová témata jsou ve výuce probírána?

Začínáme v září, v devátém ročníku, ale s tím, že v osmém ročníku mají občas nějakou exkurzi na střední průmyslovou školu, aby viděli, jak ty školy fungují. Základními tématy jsou Sebeznání; Člověk a práce; Volba střední školy, Průvodce světem povolání a pak tam jsou různá rozsáhlá podtémata. Pro příklad mohu uvést podtémata z první části pojmenovanou Sebeznání, do které mám zařazená témata: osobnost, osobnostní předpoklad, kompetence; osobnostní a kvalifikační potenciál jedince a rozhodování, cíle a, co umí, předpoklady a zájmy. Další témata jsou pak o něco více rozsáhlejší.

3) Jak je na vaší škole realizován obsah vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP pro základní školy? O jaké aktivity se konkrétně jedná?

Tak to souvisí s předchozí otázkou, protože v rámci oblasti Svět práce v RVP jsou myslím témata typu orientace v profesích a jejich činnostech, změřením na ty jejich možnosti tedy nějaké sebeznání, získávání informací a pak nějaká schopnost sebe prezentace a informace o trhu práce. Toto my máme trochu více podrobněji zpracované v teď řečeném tematickém plánu, a tedy znovu se jedná o témata Sebeznání, Člověk a práce; Volba střední školy a Průvodce světem povolání. Pak tedy v rámci předmětu Pracovní činnosti zařazujeme zbytek oblastí z této oblasti Člověk a svět práce, jako je práce s médii, technologiemi, vaření, pěstování, práce na zahradě a kluci chodí do dílen a tam mají příležitost si cokoli vytvořit.

Často používáme různé pracovní listy, různé aktivity na daná témata, snažíme se zapojit i dramatickou výchovu, žáci prezentují, mají vlastní dlouhodobější projekty. Škola také organizuje různé besedy, přednášky, prezentace škol nebo třeba exkurze na střední školu průmyslu a pak ještě na střední školu zdravotnickou.

Dále jim nabízím v rámci orientace svých možností, tak online platformu proskoly.cz, kam mají žáci od školy přístup. Na téhle stránce si žáci mají možnost udělat různé testy, které jim mohou napovědět v jejich možnostech a dalším směřování. Dříve jsme navštěvovali i testy na Úřadu práce, ale protože byly hodně zaměřené na zájmy, a ne tak úplně na možnosti, dětem vycházel třeba kosmonaut a tak, tak to jsme zrušili, ale s ÚP dále samozřejmě komunikují. Z mého pohledu je ten test na proskoly.cz orientačně mnohem lepší než ten na ÚP.

4) Jaké konkrétní formy a metody práce používáte v rámci kariérového poradenství? Jak je výuka propojena s realitou na trhu práce?

Máme tedy pracovní sešit, ale ten moc nepoužíváme a snažíme se, aby všechno bylo formou nějakého rozhovoru, pracovních listů, dialogů, prezentací a práce na svém sebeznání. Snažíme se nesedět a učit se. Začínám v té osobnostní rovině, kde si děti vyzkouší např. podle písmen svého jména snaží vymyslet své kladné vlastnosti, protože sebehodnotit se kladně je pro ně mnohem složitější než se hodnotit záporně, protože to jim jde moc dobře. Další aktivitou je

tvorba svého podnikového loga. Dělalí jsme také tvorbu svého profilu (aktivita Můj profil), což znamená, že na čtvrtku mají vyjádřit sebe sama nějakým způsobem. Mohou použít fotky, kreslení a znázornit co je baví, co by chtěli dělat a jakou mají rádi barvu, jaké jsou znamení, oblíbené knihy.

Dále tedy děláme třeba logo firmy, která musí být vymyšlená, a ne již existující. Používám sešit Volba povolování – pracovní listy a z toho mám vybrané jenom některý, protože hodně mi z toho přijde pro mladší děti. Třeba používám pracovní listy na sebehodnocení, kladné a záporné stránky toho, čeho se obávám. Toto je sice poměrně stará záležitost, tak deset let určitě a pak tedy používám ještě jeden pracovní sešit, který se jmenuje Příprava na povolání a z toho máme taky vybrané jenom něco, co se mi zrovna hodí. K dispozici mám také ještě učebnici Praktické činnosti zaměřené na témata z oblasti Člověk a svět práce, ale do té v poslední době zabředávám jen málo. Jinak pak když potřebuji něco konkrétního, tak hledám na internetu, např. na stránkách rvp.cz a dalších.

Ony děti i v té deváté třídě dokážou všechno dobře vyplnit a tak, ale problém nastává v té době, když o tom mají mluvit a prezentovat sami sebe. Takže když já do té hodiny nastupuju, tak jim říkám, že to bude hlavně o tom, abychom mezi sebou komunikovali a aby oni dokázali sami o sobě, o svých názorech apod. něco říct. Není to o tom, že se učíme něco nazpaměť, což také znamená, že testy s nimi vůbec nepíšu a hodnotím je na základě práce z hodiny.

5) Probíhají na škole skupinové kariérové aktivity? Co je jejich náplní a cílem?

Skupinové aktivity u nás probíhají jen po těch třídách v devátých ročnících a pak teda ty různé besedy, exkurze a tak. Něco tvořit po menších skupinkách je pro mě bohužel nemyslitelné, protože při takém množství dětí jsem ráda, že zvládám organizovat ty pracovní činnosti, a ještě k tomu výchovné poradenství.

6) Máte na škole možnost poskytovat individuální konzultace? Kolik lidí a kdo je přibližně využívá?

O individuální konzultace mají především rodiče, zvláště když přijde na „lámání chleba“ v tom únoru a budou se podávat přihlášky. Někteří rodiče pak přijdou na konzultace s tím, že chtějí poradit. Já už vlastně v září nabízím rodičům možnost konzultace v poradně Profitestů, kde oni jim udělají kompletní portfolio jejich možností kam a jakým způsobem se mohou obrátit. Ode mě chtějí poradit rodiče ve směru, zda na to jejich dítě má nebo nemá. Naopak je druhá skupina rodičů, kteří přeceňují sílu svých dětí a já v dnešní době to musím těmto rodičům odkývat a já nemám jejich přání komentovat. Já vím, že některé děti na to nemají a ty přijímačky neudělají a podle svých zkušeností vím, že to tak i ve většině případech dopadne.

7) Jak je pojato kariérové poradenství v příslušných dokumentech vaší školy?

Kariérové poradenství máme popsáno v rámci ŠVP, ze kterého vychází tedy ten tematický plán, o kterém jsme tady už mluvily. Pak v rámci portfolia, co mám jako výchovný poradce, tak v tom, ale to není veřejně přístupné. A pak vlastně máme dokument pojmenovaný Výchova k volbě povolání, což je takový speciální tematický plán. V něm je tedy rozepsaný, co vlastně dělají v jiných předmětech od šestky do devítky.

8) Jakými problémy se nejčastěji jako poradce v rámci kariérového poradenství zabýváte?

Upřímně? Všechno jim řeknu desetkrát, rodičům to napíšu všechno na Edupage, dostanou stránky, kde je to všechno napsané, a i tak to opakuji stále donekonečna. Děti mé v téhle době už ve škole pořádně neposlouchají, nebo to vypustí a ty rodiče si to pak ani nepřečtou. Když já potom chci něco vyplněného do určitého datumu a vždycky tak třetina to buď mít nebude nebo to budou mít vyplněné špatně. Hlavně to je tedy nezám. V dnešní době mají opravdu všechno naservírované od září, ale stejně nic. Pak všichni honí všechno na poslední chvíli, a ještě k tomu špatně.

3. Spolupráce a instituce poskytující kariérové poradenství

1) Jak byste charakterizovala spolupráci s vedením školy v problematice kariérového poradenství?

Vzhledem k tomu, že já jsem součástí vedení školy jako druhá zástupkyně ředitele, tak bych spolupráci charakterizovala jako vynikající. Většinu si tedy zařizují sama a pan ředitel mi pak tedy podepisuje přihlášky. Takže ji hodnotím jako velmi kladnou a vstřícnou.

2) Spolupracujete v oblasti kariérového poradenství s některými poradenskými centry? Jaké konkrétní aktivity z nabídky jiných subjektů v rámci kariérového poradenství využíváte?

Jak jsem již říkala, tak to je tedy Pedagogicko-psychologická poradna, Profitesty, Úřad práce Tábor. Některé děti spadají pro SPC Týn na Vltavou, to jsou logopedické poruchy a vady, ale to se většinou jedná o maximálně dva jedince v celém devátém ročníku.

3) Jaké Vámi realizované nebo pouze známé aktivity považujete za příklad dobré praxe?

Za to bych považovala jakoby projektový den/celodenní exkurzi pro deváté ročníky na Střední průmyslovou školu strojní a stavební v Táboře a na Střední zdravotnickou školu Tábor. Obě školy každý rok v září posílají nabídku aktivit, mezi kterými si žáci mohou vybrat. Jedná se o celodenní akci, kdy žáci hned ráno jdou na danou školu, účastní se vybraných hodin a vyzkouší si různé činnosti z různých oborů. Součástí je také oběd a po něm se pokračuje v odpoledních kurzech/hodinách, ve kterých se žáci postupně prostřídají. Jedná se např. o práci v různých programovacích programech, práci s roboty, výuku prostřednictvím brýlí pro virtuální realitu atd.

4. Získávání a předávání informací

1) Kde Vy sama získáváte potřebné aktuální informace? Jaké využíváte informační zdroje?

Nejaktuálnější informace jsou na Cermatu, takže to je základ, ze kterého mám hlavní informace. Potom komunikuju s Úřadem práce v Táboře a v podstatě s Pedagogicko-psychologickou poradnou v Táboře.

2) Používáte při své práci kariérového poradce v současné době nějakou metodiku, návod nebo jiný zdroj informací? Uveďte, prosím, jakou.

Ne, při své práci nepoužívám žádnou metodiku. Vlastním tedy Školní poradenství v praxi, tam občas nějaké věci jsou. Pak tedy pravidelně dostávám a zřídka používám knihu Rukověť výchovného poradce. Pro mě je zásadní Cermat a pak pracovní listy.

Ještě vlastně Jihočeská komora dělá občas semináře v rámci kariérových poradců. Vždycky přijde nabídka na nějakou exkurzi třeba. Byli jsme třeba v Brisku na exkurzi, jak to tam funguje a jak to tam probíhá, abychom pak dětem byli schopni zprostředkovat, jak to tam vypadá a tak.

Dřív sem chodili různé střední školy s prezentacemi lákat na svoje školy, např. z Obchodní akademie, z Gymnázia ze Soběslavi, ze SSJS a tak podobně. Covidem to všechno bohužel skončilo a teď nechodí nikdo. Od škol teď chodí jenom informace, které žákům pak přeposílám na Edupage.

3) Jakým způsobem jsou v oblasti kariérového poskytování informace dále? Jaké využíváte informační kanály (informace o nabídce škol/studijních oborech, o aktivitách a možnostech využití podpory v oblasti volby povolání apod.)?

Nejčastěji využívám zprostředkování informací pomocí Edupage, kde mám se žáky vytvořenou skupinu/místoprostředí, kam jim všechno dávám. Rodičům a žákům také přeposílám emailem informace o školách, o dnech otevřených dveří a tak. Co se týká informací rodičům, tak na první schůzce v září obejdu všechny devítky a předám jim všechny informace. Říkám jim, že žáci dostanou Atlas školství od ÚP pro Jihočeský kraj a že na stránkách najdou celou republiku. Dětem pak později v hodině ukážu, jak se s tím pracuje. Dále je upozorním na Profitesty a na stránku proskoly.cz. V případě, pokud mají jejich děti podpůrné opatření, tak mají možnost si na podzim dojít do poradny na přezkoušení. Rodičům také řeknu o Burze škol, která každoročně probíhá v Univerzitě v Táboře a předám jim informace o akci Vzdělání a řemeslu v Českých Budějovicích. Dále ode mě dostanou stránky, na kterých jsou všechny testy k přijímacímu řízení od roku 2015 i s výsledky a s postupem. V neposlední řadě také dostanou informace o přípravných kurzech od SCIO, které si mohou zakoupit.

Na té první rodičovské schůzce je také informuji o talentových zkouškách, protože na přijímačky s talentem se musí dávat papíry do 30. listopadu, tak aby to nikdo nepropásl. Pak zodpovídám jejich dotazy a případně pak dostávám dotazy přes Edupage. Jen výjimečně se stává, že si rodiče sjednají schůzku, ale jinak všechny informace dostávají pak děti v hodinách nebo rodiče před Edupage.

4) Mají žáci o problematiku kariérového poradenství zájem? Vidíte z jejich strany spolupráci nebo spíše nezájem?

Vidím spíše nezájem. Někteří to mají nalinkované od rodičů, kam půjdou na střední školu a nic jiného podstatě nepřichází v úvahu a někdo se občas na něco zeptá. Aktivní zájem z jejich strany ale nevidím.

5. Kooperace se zákonnými zástupci žáků

1) Zapojujete do aktivit a obecně procesu kariérového poradenství rodiče? Pokud ano, jakým způsobem? Pokud ne, proč tomu tak je?

Aktivně je nezapojuju, aby do školy chodili říkat jaké povolání vykonávají a jaké to má výhody. V dnešní době na to rodiče úplně nemají čas a z velké části ani zájem. Komunikuji s nimi převážně přes Edupage, prostřednictvím rodičovských schůzek nebo pak je možnost organizace individuálních konzultací s dítětem.

2) Jaké jsou vaše zkušenosti se zapojením rodičů? Jak hodnotíte spolupráci s rodiči?

Rodiče se intenzivně starají a zajímají pouze minimálně a jejich hlavní zájem je v oblasti vyplnění a podání přihlášek. Ví, že informace dostanou a že je aktivně nikde vyhledávat nemusí. Takže spolupráci hodnotím kladně, ale tedy bez aktivního zapojení.

6. Žáci ohroženi předčasným ukončením vzdělávání

1) Koho považujete za žáka ohroženého předčasným ukončením vzdělávání a podle jakých kritérií žáky do této kategorie zařazujete nebo byste zařadila?

U nás to jsou žáci, kteří vycházejí většinou ze sedmého ročníku, což jsou ti, co propadli jednou na první a jednou na druhém stupni. Tento případěch se ale již dlouho nestal. Většinou to jsou žáci, kteří nemají doma sociální zázemí, nikdo je nepodporuje a jejich výkony jsou na nejhorších stupních. Takového žáka umístit do středního vzdělávání je velmi náročné, protože ho nikdo prostě nechce a nemá ukončenou povinnou střední docházku.

Letos budeme mít žáka, který bude vycházet z osmého ročníku a opět zde máme stejné důvody, sociální zázemí a nechutenství vůči střední škole. Rovněž zde občas máme případ žáky v devátém ročníku, který si nebude podávat žádné přihlášky na střední školu a půjde rovnou na pracovní úřad. Minulý rok se mi stalo totéž a já si v tuto chvíli od rodičům nechávám podepsat, že nebudou v tomto školním roce podávat přihlášku na žádnou střední školu.

2) Jakým způsobem jsou přizpůsobované aktivity kariérového poradenství pro tyto žáky? Přistupujete nějakým způsobem specificky i k rodičům daných žáků?

Rodiče ode mě dostanou informace přes Edupage a aktivity jako takové jim přizpůsobené nejsou, protože když mám hodiny Volba povolání, tak oni mají vlastní rozvrh. Samozřejmě jsou zde povinné individuální konzultace, ale toť vlastně veškeré přizpůsobení.

Na podzim dělám ještě jednu věc. Děti, které vycházejí z osmého ročníku, takže zasílám rodičům dopis/žádost o prodloužení povinné školní docházky. U některých dětí dojde k prodloužení, což je hlavně v případě, že mají dobrou docházku a známky. Na druhou stranu jsou děti, u kterých nedojde k tomu, že prodloužíme povinnou školní docházku a končí v osmé třídě. To znamená, že musím zabezpečit i tyto děti, aby měly všechny informace, co by později dostaly v té deváté třídě v rámci předmětu Volba povolání. Dále tedy ony mohou podat přihlášky a někam odešly.

7. Kariérové poradenství v obsahu vzdělávání

1) Je dle Vašeho názoru kariérové poradenství v rámci povinné školní docházky dostačující? Jaký je Váš pohled na začlenění kariérového poradenství v rámci RVP?

Myslím si, že dostatečné je a ten jeden rok úplně stačí. Kdyby se začínalo už na začátku osmičky, tak ty děti jdou hrozně nezralý a vůbec neví. Já jim můžu něco nabídnout, ale většinou je rozhodnutí na rodičích.

2) Z řad odborných analýz vyplývá, že vliv kariérového poradenství na rozhodování žáků o profesní budoucnosti je spíše malý. Jak by podle Vás bylo možné tuto situaci změnit, tak aby kariérové poradenství bylo pojato více efektivněji?

No tak to vůbec nevím, protože když se rodič rozhodne, tak přes to bohužel vlak nejde. Možná by bylo hezké s nimi chodit na exkurze, aby viděly taky něco jiného, ale ty děti to dneska

nezajímá. Jejich hlavní záměr je „ulít“ se ze školy, ale aby z toho měly nějaký přínos, tak to by pravděpodobně nastalo je v minimálních případech.

3) Je dle Vašeho názoru kariérové poradenství dostatečně začleněno ve strategiích vzdělávání?

Já si myslím, že ano. Co se týká té volby povolání, tak spoustu věcí se dá zařadit v průběhu celého druhého stupně, např. do Výchovy ke zdraví, Občanské výchovy nebo třeba do Českého jazyka v rámci slohu nebo literatury.

4) Jaké kompetence neboli vlastnosti, schopnosti a dovednosti jsou, dle Vašeho názoru, potřebné ke kvalitně zvládnuté práci kariérového poradce? A jaké chcete dále rozvíjet?

Já si myslím, že nejdůležitější je umět komunikovat s těma dětma, to je prostě základ, na kterém to všechno stojí. Také je kompetencí umět s počítačem a umět vyhledávat, protože dneska je všechno online. Rozvíjet se v plánu úplně nemám, protože dle mého názoru studium pro kariérové poradce není zásadní a všechny informace se dnes již dají najít i bez dalšího studování někde na vysoké škole.

Příloha č. 2: Přepis rozhovoru s kariérovou poradkyní ze ZŠ nám. Mikuláše z Husi, Tábor

Rozhovor byl veden výzkumníkem a probíhal online formou přes platformu Microsoft Teams. Z rozhovoru byl se souhlasem respondentky pořízen audio záznam, na jehož základě byl pořízen přepis.

Datum realizace rozhovoru: 12. prosince 2022.

Délka rozhovoru: 34 minut.

1. Personální zajištění kariérového poradenství na dané základní škole

1) Jak dlouho vykonáváte práci pedagožky na základní škole? Jaké předměty vyučujete?

Práci učitelky praktikuji již 24 let a učím ruštinu, hudebku, tělák a občas pracovky.

2) Jak je na vaší škole personálně zajištěna pozice kariérového poradce? Kdo a v jakém rozsahu ji vykonává?

Vykonávám ji já, já jsem výchovný poradce. Na naší škole jsou celkově dva výchovní poradci a máme rozdělený ty sféry a já mám tedy jenom to kariérové poradenství. A vykonávám ji tedy ve 100% rozsahu. Já dělám opravdu všechno, protože se mi to osvědčilo a vím co ty děti chtějí. Třeba první a druhý týden vydávám i zápisové lístky a oni se mnou musí všichni komunikovat individuálně a také máme možnost tam případně provést i nějakou změnu.

3) Jak jste se k vykonávání této pozice dostala? Máte absolvované vzdělávání pro kariérové poradce? Jak dlouho na této pozici figurujete?

Dodělávala jsem si dvouleté studium na Filosofické fakultě v Praze. Byl to kurz pro výchovné a kariérové poradce, ale tím názvem toho kurzu si úplně jistá už nejsem. A tuto pozici vykonávám tak 21 až 22 let. Pan ředitel mi tuto nabídku poskytl nedlouho po mém nástupu na školu. Byly to asi dva roky po tom, co jsem ukončila magistra na pedáku.

2. Pojetí a vymezení kariérového poradenství

1) Co vše je na vaší škole pod koncept kariérového poradenství zahrnováno? Jaký je cíl poskytování kariérového poradenství na škole a kdo jej stanovuje?

Tak ten hlavní koncept a cíl kariérka na naší základce je hlavně pomoci dětem se rozhodnout, a hlavně jim ukázat, jak se vyplňují přihlášky na střední školy. Provést je tím rozhodování a přijímacím řízením. Dělán já, co mohu a deváťáci mají pak tu Volbu povolání.

2) Kdy se žáky začínáte realizovat aktivity v oblasti kariérového poradenství? Jaká kariérová témata jsou ve výuce probírána?

Tak u nás to probíhá už od těch maličkejch, ale nebere se to nějak cílevědomě a není to nějak nastavené. Ale je to spíš to, že za nimi do školy chodí různé profese a povídají jim o tom, a to se tedy děje teda už na prvním stupni.

Jinak co se týká toho konkrétního, tak to začínám tak kolem té osmičky. Máme aplikaci Salmondo a tam mají spoustu sebezpůsobovacích nástrojů, který mohou využívat. Toto využívají v osmičce a devítce. Pak nejvíce se tomu věnujeme v té devítce.

Témata tam jsou zaměřená na sebezpoznání, sebezprezentování, ukázání možností zaměstnání, jaké činnosti jsou s nimi spojené, jak si vyhledat informace a tak dále. Prostě je to postavené na tématech, která jsou v té vzdělávací oblasti Člověk a svět práce, převážně teda Svět práce pro osmičky a devítky.

3) Jak je na vaší škole realizován obsah vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP pro základní školy? O jaké aktivity se konkrétně jedná?

Jedná se o všechno možné. V rámci předmětu Volba povolání mají různé aktivity, ve kterých se seznamují s tím, jaké profese jsou, seznamují se s katalogem typových pozic a jaká pozice co vykonává. Pak tam jsou ty věci, co se týkají sebezpoznání – co by chtěli dělat, jak by chtěli pracovat, s kým by chtěli pracovat, v jakém prostředí a tak. Pak je tam seznamování s možnostmi vzdělání na středních školách, seznámení se středníma škola a učilištěma v regionu. Jako škola, také absolvujeme výstavy jako je Burza školy v Táboře, Vzdělání a řemeslo v Českých Budějicích.

4) Jaké konkrétní formy a metody práce používáte v rámci kariérového poradenství? Jak je výuka propojena s realitou na trhu práce?

Tak používám hodně metodu rozhovoru, aktivit, konzultací. V rámci hodiny používám i pracovní listy a další materiály, které mám k dispozici. Hodně dělají skupinové činnosti, kdy mají nějaký úkol a vlastně z toho vyplývá kdo byl vůdčí a jak se v tom cítil. Z toho jsou pak další výstupy, na kterých lze vidět, do kterých pozic se samy děti staví, jak se v nich cítí a na základě toho jde i lépe vyhodnotit, co by v budoucnu mohly i dělat.

Propojení s trhem práce je momentálně hodně omezené. Návštěvy nějakých podniků a podobně je v hodně malé míře. Spíše se nám daří někoho zlanřit na to, aby dětem povyprávěl o svém povolání. Hodně si povídáme, jaké dělají profese jejich rodiče, prarodiče a vůbec po těch rodinách, aby děti viděly tu rozmanitost, a protože to často bývá velký přísnost.

5) Probíhají na škole skupinové kariérové aktivity? Co je jejich náplní a cílem?

Tak ty u nás probíhají v rámci těch hodin Volba povolání. Dál by se do toho mohly zařadit i ty společné návštěvy besed, burz a výstav. Vesměs je to teda hlavní náplň naše pojetí kariérového poradenství. Děti se v rámci těch skupin snaží poznat sebe sama a uvědomit si, jaké mají možnosti, dovednosti a schopnosti. Cílem v tomhle směru je hlavně to, aby si samy děti poznaly jak dobře nebo nedobře se cítí v té skupině, jak se jim pracovalo, jestli tomu šéfovali, nebo jestli se nechali vést a zda by raději ten úkol dělaly samy. Poznat, jestli v té skupině jsou rády a poznat sebe s ohledem na to, kde bych chtěla, mohl a měl pracovat.

6) Máte na škole možnost poskytovat individuální konzultace? Kolik lidí a kdo je přibližně využívá?

Tuto možnost na škole máme pro děti i pro rodiče. Žáků to využívá tak 10 nebo 20 %. To jsou ty případy, kdy si žáci aktivně mě vyhledají a domluví si schůzku. Dost často to funguje u nás tak, že já dělám v listopadu o přijímacím řízení, která je takhle přes Teamsy. Většinou se na ní připojí tak sedmdesát rodin a tam řeknu všechny informace, které mě napadnou. Je spousta lidí, kteří

se pak ještě ptají a jakou dobu ještě s nimi rozprávím po té celkové schůzce. Pak už to jsou takové individuální schůzky online, které využívá mnohem větší procento rodičů.

Pokud individuální konzultace budeme brát i přístup všech do jedné vytvořené skupiny na Teamsech, tak to využívají hodně. Z jejich strany stačí napsat zprávu na Teamsy a já jim pak tak do hodiny odpovídám či volám. Pro ty rodiče i pro ty děti je to asi nejsnadnější cesta konzultací, protože málokdo má dnes čas přijít reálně do školy a sjednat si se mnou schůzku.

Takže celkově jde asi říct, že ty individuální konzultace u nás „frčí“ mnohem víc. Ve škole to pak tedy využívají o tom méně, takhle je to pro ně jednodušší a i příjemnější.

7) Jak je pojato kariérové poradenství v příslušných dokumentech vaší školy?

Máme to v rámci ŠVP a žádný jiný speciální dokument na to nemáme. A v ŠVP je to pak postavené na RVP, Svět práce pro devítky a osmičky.

8) Jakými problémy se nejčastěji jako poradce v rámci kariérového poradenství zabýváte?

Ani úplně nevím, co by bylo takovým nejčastějším problémem. U nás nejsou problémy ani s vyplněním přihlášek, protože mě rodiče napíší na Teamsy všechny potřebné poklady, já to potom vyplním a vytisknu. Takže v téhle oblasti se nic takového většinou neděje.

Někdo má pak problém s pochopením toho systému, ptají se často a opakovaně a tak. Třeba kolik si přihlášek mohou dát, jak to probíhá a kde je vezmou. Neberu je jako závažné, ale takové ty běžné, které k téhle práci holt patří a hned se řeší.

3. Spolupráce a instituce poskytující kariérové poradenství

1) Jak byste charakterizovala spolupráci s vedením školy v problematice kariérového poradenství?

No určitě jako super spolupráci, a to jak ze strany pana ředitele, tak i ze stran svých kolegů.

2) Spolupracujete v oblasti kariérového poradenství s některými poradenskými centry? Jaké konkrétní aktivity z nabídky jiných subjektů v rámci kariérového poradenství využíváte?

Spolupracujeme s Úřadem práce ČR, konkrétně s pobočkou v Táboře. Tam chodíme na besedy a tam jim ukazují i ty možnosti toho individuálního kariérového poradenství mimo školu. To individuální poradenství nabízí i pedagogicko-psychologická poradna, a to i pro ty, kteří nejsou klienty poradny. To bývá asi nejčastější no.

3) Jaké vámi realizované nebo pouze známé aktivity považujete za příklad dobré praxe?

No momentálně mě asi žádný dobrý příklad praxe nenapadá. Samozřejmě ty besedy jsou fajn, ty děti to baví a myslím si, že si z toho i hodně odnášejí. No a pak do toho mohou patřit i ty návštěvy lidí z různých profesí v naší škole.

4. Získávání a předávání informací

1) Kde Vy sama získáváte potřebné aktuální informace? Jaké využíváte informační zdroje?

Nejvíce využívám stránky MŠMT a z ministerstva školství nám chodí všechny novinky, které přes pana ředitele dostává do ruky já. To je tedy podle mě ten nejhlavnější a nejdůležitější zdroj. Co se týká těch středních škol, tak tam získáváme potřebné aktuální informace na stránkách škol. Důležité jsou také stránky Atlasu školství, který dostáváme od úřadu práce i v tištěné podobě.

2) Používáte při své práci kariérového poradce v současné době nějakou metodiku, návod nebo jiný zdroj informací? Uveďte, prosím, jakou.

No to já asi nic nepoužívám aktivně. Něco mi chodí o Jihočeské komory, ale nějak to moc nepoužívám. Škola jednu dobu odebírala časopis Školní poradenství v praxi, ale již ho nevedeme.

Já se prostě hlavně držím těch informací na stránkách MŠMT a informací, které oni nám aktivně posílají do školy. Jinak potom Cermat, ten taky poskytuje info o přijímacím řízení.

3) Jakým způsobem jsou v oblasti kariérového poskytovány informace dále? Jaké využíváte informační kanály (informace o nabídce škol/studijních oborech, o aktivitách a možnostech využití podpory v oblasti volby povolání apod.)?

Tak to jsou tedy naše internetové stránky školy. Pak tedy hlavně ty Teamsy, kde mám vytvořený team, do kterého jsou zahrnuti všichni deváťáci a plus i žáci, kteří vycházejí z nižších ročníků. Všechny informace o dnech otevřených dveří, o studijních oborech, o středních školách, o tom co mohou využít za akce, jaké jsou možnosti kariérového poradenství mimo školu (úřad práce, PPP), tak to mají na těch Teamsech.

4) Mají žáci o problematiku kariérového poradenství zájem? Vidíte z jejich strany spolupráci nebo spíše nezájem?

Já teda z jejich strany vidím spíše zájem. Žáci i rodiče se do skupinových prací, konzultací a dalších akcí aktivně zapojují. Obě strany mě, jak již bylo řečeno, aktivně kontaktují a zajímají se.

5. Kooperace se zákonnými zástupci žáků

1) Zapojujete do aktivit a obecně procesu kariérového poradenství rodiče? Pokud ano, jakým způsobem? Pokud ne, proč tomu tak je?

Snažíme se rodiče aktivně zapojit. Zvláště v rámci toho nástroje Salmondo, kde se ty děti snažíme vést k tomu, aby sdíleli výsledky nejen s kantorem, ale především s těma rodičema. Rodiče poté bývají po nahlédnutí mile překvapeni, co všechno se o těch svých dětem dovídají a vede je to k tomu, aby si o tom s dětmi i více povídali.

2) Jaké jsou vaše zkušenosti se zapojením rodičů? Jak hodnotíte spolupráci s rodiči?

Tak zkušenost s jejich zapojením mám dobrou, čemuž právě třeba napomáhá to Salmondo.

6. Žáci ohrožení předčasným ukončením vzdělávání

1) Koho považujete za žáka ohroženého předčasným ukončením vzdělávání a podle jakých kritérií žáky do této kategorie zařazujete nebo byste zařadila?

Zařadila bych tam žáky, kteří nemají zájem a příklad v tom, že třeba rodiče pracují. Žáci z naší školy někdy vycházejí z osmičky, protože mají dokončenou povinnou školní docházku již v této době. A ti odcházejí poté na učňáky, což já neberu jako ohrožené dítě, protože oni se třeba vyučí, a to není problém. Za problematický považuji ty, kteří si sice podají přihlášku, ale pak nikam nejdou a míří tak rovnou na pracák.

Za těch dvacet let se mi stalo snad pouze jednou, že jeden žák se rozhodl vůbec po devítce nepodávat žádnou přihlášku. Jeho cíl byl se rovnou zapsat na pracovní úřad, a tak mu toho podle jeho slov vyhovovalo.

2) Jakým způsobem jsou přizpůsobované aktivity kariérového poradenství pro tyto žáky? Přistupujete nějakým způsobem specificky i k rodičům daných žáků?

Spíše během té individuální konzultace probíráme možnosti, které jsou pro takového případy dostupné. Zvažujeme tedy co mohlo být pro něj vhodné a v čem by mohl být v budoucnu úspěšný. Žáky vycházejí z osmičky pak tedy zařazujeme i do těch schůzek v Teamsech, kam jsou přidáni navíc k deváťákům.

7. Kariérové poradenství v obsahu vzdělávání

1) Je dle Vašeho názoru kariérové poradenství v rámci povinné školní docházky dostačující? Jaký je Váš pohled na začlenění kariérového poradenství v rámci RVP?

Nejen žáci, ale obecně lidstvo je všeobecně odtrženo od fungování mnohého, hlavně od reality. Spousta těch dětí neví, co jak vzniká, jak se co vyrábí a kde se to vůbec bere. Tím pádem neví to, že někdo konkrétní to někde vyrábí nebo pěstuje.

Celkově mi to koncepčně přijde nedostatečné, nejen v rámci základní školy, ale celkově ve společnosti. Sama nevím, co by bylo pro to dobrý, ale ta odtrženost je podle mě ten hlavní problém.

2) Z řad odborných analýz vyplývá, že vliv kariérového poradenství na rozhodování žáků o profesní budoucnosti je spíše malý. Jak by podle Vás bylo možné tuto situaci změnit, tak aby kariérové poradenství bylo pojato více efektivněji?

Jak jsem již říkala, ta nevědomost nějakých procesů, pozic, profesí je z mého pohledu velký problém. Ale současný vliv má stále rodina, což já nepovažuji za špatné. No, a to provázení volbou povolání by rozhodně mohlo být efektivnější. Otázka je, zda by to mělo jít směrem jako v Německu, kde oni již v průběhu té základky chodí na praxe do továren. V Čechách ty naše děti do tohoto prostředí holt nikdo nevezme.

Asi by bylo vhodnější ty naše děti opravdu zapojit do té práce, aby ony samy viděly, jak to reálně funguje. Třeba by to něčemu prospělo, ale já sama nevím.

3) Je dle Vašeho názoru kariérové poradenství dostatečně začleněno ve strategiích vzdělávání?

Bohužel já toto nemohou moc posoudit, ale co vím z doslechu, tak tam toho o tom kariérovém poradenstvím mnoho není.

4) Jaké kompetence neboli vlastnosti, schopnosti a dovednosti jsou, dle Vašeho názoru, potřebné ke kvalitně zvládnuté práci kariérového poradce? A jaké chcete dále rozvíjet?

Tak určité je to komunikace, empatie, schopnost pozorovat, schopnost furt se učit novým věcem, být furt v obraze, být v obraze s novými a aktuálními oborami a tak. Tak je tam hlavně vědět a aktivně se zajímat o ty všechny novinky, které přichází a umět je předávat dětem.

Důležité je umět tím vším provádět ty rodiče a děti, tak jak oni potřebují. Reagovat na jejich potřeby a hledat pro ně vhodné řešení, které je co nejvíce na míru. A dále asi žádné kompetence, vlastnosti a schopnosti asi rozvíjet nechci. Já si obecně myslím, že jsem jich za ty dlouhé roky získala mnoho a další podle mě snad již nejsou potřeba.

Příloha č. 3: Přepis rozhovoru s kariérovou poradkyní ze ZŠ Zborovská, Tábor

Rozhovor byl veden výzkumníkem prezenčně v prostředí základní školy Zborovská v Táboře. Respondentka odmítla pořízení audio záznamu. Přepis byl sepsán na základě poznámek pořízených v průběhu rozhovoru.

Datum realizace rozhovoru: 15. prosince 2022.

Délka rozhovoru: 40 minut.

1. Personální zajištění kariérového poradenství na dané základní škole

1) Jak dlouho vykonáváte práci pedagožky na základní škole? Jaké předměty vyučujete?

Vystudovala jsem v roce 1991 a vyučuji matematiku a fyziku.

2) Jak je na vaší škole personálně zajištěna pozice kariérového poradce? Kdo a v jakém rozsahu ji vykonává?

Tato pozice je zajištěna výchovným poradcem, tedy mnou. No a dříve jsem to dělala všechno sama, ale v posledních letech jsem se musela vrátit k fyzice a tím pádem ji nevykonávám sama, ale předávám jim všechny své materiály. Vesměs se s ostatními dělím v rámci kariérového poradenství jen v oblasti výuky předmětu Svět práce.

3) Jak jste se k vykonávání této pozice dostala? Máte absolvované vzdělávání pro kariérové poradce? Jak dlouho na této pozici figurujete?

Mám absolvovaný kurz na pedagogické fakultě na výchovného poradce, konkrétně 250 hodin, které jsou ze zákona povinné. Pak jsem ještě podstoupila různá školení, která byla zaměřena na kariérového poradce, což bylo také v řádu několika desítek hodin.

No a tuhle pozici vykonávám již určitě deset let, protože já jsem to začala dělat, než jsem to měla vystudované.

2. Pojetí a vymezení kariérového poradenství

1) Co vše je na vaší škole pod konceptem kariérového poradenství zahrnováno? Jaký je cíl poskytování kariérového poradenství na škole a kdo jej stanovuje?

Na naší škole se tedy logicky prolíná do všech předmětů, protože my nevíme, kam dále to dítě půjde. Tak je tam zahrnuto všechno, co je stanovené v rámci RVP Svět práce, který je tedy závazný pro 8. a 9. ročník. Jedná se o nějaké sebepoznání, poznání svých možností, představení možností středních škol, pomoc s výběrem školy, pomoc s vyplněním přihlášek, pomoc s přípravou na přijímačky a tak dále.

Cílem je to dítě hlavně nasměrovat k poznání jejich možností, protože já to tomu dítěti nemohou říct přesně, kam má jít. Také aby se dokázali žáci rozhodnout co a jak a jaké také mají možnosti oborů. No a cíl stanovuje především rodič a ne škola. Jinak tedy lze říci, že ho stavuje především kariérový poradce a výchovný poradce v kombinaci s vedením školy.

2) Kdy se žáky začínáte realizovat aktivity v oblasti kariérového poradenství? Jaká kariérová témata jsou ve výuce probírána?

Aktivit se realizují u nás v průběhu celé školní docházky, a to již od první třídy. Se žáky téma kariérového poradenství jako takové začínáme realizovat už v 8. ročníku a je to jedna hodina týdně v jednom pololetí. Zde jsou zapojena témata z RVP z oblasti Člověk a svět práce, ale jinak to jsou témata spojená s poznáním různých pracovních pozic, profesí, fungování trhu práce a možnostech získat informace i mimo školu.

3) Jak je na vaší škole realizován obsah vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP pro základní školy? O jaké aktivity se konkrétně jedná?

Tady ta témata začínáme realizovat tedy již v 8. ročníku na druhém stupni. Dříve hodinu Svět práce měli jednu hodinu týdně po celý školní rok, ale v posledních několika letech je to už pouze hodina týdně během jednoho pololetí pro osmičku i pro devítku.

Bohužel to tedy znamená, že se aktivit v rámci té 45minutové hodiny moc nestihne. Hodina se u nás skládá především z různých reakcí na jejich dotazy a pak tedy stíháme i nějaké ty aktivity nebo pracovní listy. Také používáme různé kariérové a zájmové testy, které žákům mohou ukázat určité směřování.

Konkrétně používám stránky infoabsolvent.cz a atlasskolství.cz. Jinak o Salmondo vím, ale nepoužíváme ho, protože je to na nás moc komplikované a nemáme na to čas. Prospěšná je také stránka Národní soustava povolání (nsp.cz), kde si žáci mohou zjistit svoje kompetence, dovednosti a pak i schopnosti. Je to všechno pěkně propojené až do toho infoabsolventu.cz, kde vyhledají už i konkrétní školu.

4) Jaké konkrétní formy a metody práce používáte v rámci kariérového poradenství? Jak je výuka propojena s realitou na trhu práce?

Používáme kariérové, zájmové a profesní testy, také se učí vyhledávat informace, jak vypadají různá povolání, zkusí si také různé vyhledávání informací o středních školách a tak podobně. Je to všechno zaměřené na to, aby se naučili si ty informace získat sami a taky aby s nimi uměli i dále pracovat.

5) Probíhají na škole skupinové kariérové aktivity? Co je jejich náplní a cílem?

No ty u nás probíhají i neprobíhají zároveň. Zde záleží hodně na zvolené místnosti, času a tak dále. Žáci občas nějaké skupinové aktivity zaměřené na témata spojená s kariérovým poradenstvím dělají, ale moc jich bohužel není.

6) Máte na škole možnost poskytovat individuální konzultace? Kolik lidí a kdo je přibližně využívá?

Individuální konzultace u nás probíhají poměrně často. Hodně za mnou chodí děti samy anebo pak si domluví schůzku a chodí na ně i s rodiči. Ty schůzky s rodiči, a hlavně i dětmi mám asi nejraději, protože dítě by podle mě nemělo být odstaveno od rozhodování. Úplně nejsem schopna říci kolik, ale více jak polovina deváťáku to bude rozhodně. Ono se to dost liší roku od roku.

Konzultace se většinou týkají výběru školy a pak častější bývají konzultace ohledně vyplnění přihlášky. On takový obecný problém je, že lidé nečtou a nečtou hlavně vysvětlivky. Hodně se jim plete datum narození dítěte a datum narození rodiče, což do teď nechápu, proč to tam je.

V září máme také společnou schůzku rodičů deváťáků, kde jsou informováni o všech důležitých věcech, které s tím souvisí. Hlavně se jedná o termíny, různé papíry informace o možnostech pro jejich děti.

7) Jak je pojato kariérové poradenství v příslušných dokumentech vaší školy?

Podle vyhlášky je kariérové poradenství zahrnuto v rámci školního poradenského pracoviště, které je zkráceně popsáno na stránkách naší školy. Jinak kariérové poradenství je obecně zahrnuto v Programu poradenských služeb ve škole, konkrétně kdo a co dělá.

8) Jakými problémy se nejčastěji jako poradce v rámci kariérového poradenství zabýváte?

Problém bývají tedy s vyplněním samotných přihlášek na střední školy. Jinak obecně na to poradenství mají podle mě vliv i výchovné problémy a záškoláctví. Na což navazují pak pouze lehké problémy v komunikaci s úřady, jako je OSPOS, ÚP, soud či Policie ČR. Ale to s kariérovým poradenstvím souvisí pouze okrajově.

No jinak bývá někdy komplikovaná komunikace se středními školami (s vedením školy) a pak také s táborským úřadem práce.

3. Spolupráce a instituce poskytující kariérové poradenství

1) Jak byste charakterizovala spolupráci s vedením školy v problematice kariérového poradenství?

Vedení školy mě podporuje a na vedení kariérového poradenství máme stejný názor, takže bych ho charakterizovala dobře a důvěrně. My i jako školské poradenské zařízení spolu fungujeme moc dobře, spolupracujeme spolu, hodně věcí konzultujeme a navzájem si radíme.

2) Spolupracujete v oblasti kariérového poradenství s některými poradenskými centry? Jaké konkrétní aktivity z nabídky jiných subjektů v rámci kariérového poradenství využíváte?

Nejčastěji to jsou ty úřady práce a pak to SPC a PPP. Hromadné návštěvy, návštěvy besedy a rozřazovacích testů již od covidu neděláme, ale žáky tam neustále odkazují, protože ty lidé tam mají mnohem větší přehled o středních školách. No a ty testy zájmů a dovedností, které se tam dělají byly dříve k mání na internetu – Průvodce světem povolání, ale dnes již nejsou, a proto používáme testy jiné, které jsou dostupné online.

Vzhledem k naší časové tísně si do školy ani nikoho nezveme, protože jsem i základní škola sportovní a ty sporty nám zabírají také hodně času.

3) Jaké Vámi realizované nebo pouze známé aktivity považujete za příklad dobré praxe?

Tak na tuto otázku mě žádná odpověď nenapadá a bohužel si nevybavuji nějaké aktivity, které bych považovala za dobrou praxi. Jedině to mohou být ty jednotlivé stránky, ze kterých získávám informace, ale to už nejsou aktivity.

4. Získávání a předávání informací

1) Kde Vy sama získáváte potřebné aktuální informace? Jaké využíváte informační zdroje?

Dost informací čerpám ze stránek infoabsolvent.cz a atlasskolstvi.cz. Poslední dobou jsou velmi dobré informace na stránkách Cermatu. Pak jsou tedy ty informace přímo ze středních škol. Tyto zdroje jsou podle mě úplně dostačující.

Také komunikuji s SPC Týn nad Vltavou a s Pedagogicko-psychologickou poradnou v Táboře, která mi poskytuje informace o přijímacím řízení pro žáky s Doporučením.

2) Používáte při své práci kariérového poradce v současné době nějakou metodiku, návod nebo jiný zdroj informací? Uveďte, prosím, jakou.

Metodiky nepoužívám žádnou, na to už jsem asi moc stará a s mými zkušenostmi to asi už nemám úplně zapotřebí. A ty zdroje informací jsou pořád stejné – infoabsolvent.cz, atlasskolstvi.cz, nsp.cz, cermat.cz, Úřad práce ČR, SPC, PPP.

3) Jakým způsobem jsou v oblasti kariérového poskytovány informace dále? Jaké využíváte informační kanály (informace o nabídce škol/studijních oborech, o aktivitách a možnostech využití podpory v oblasti volby povolání apod.)?

Používám tedy ty online platformy a zdroje – infoabsolvent.cz, atlasskolstvi.cz, nsp.cz. Atlas školství jim poskytují také v papírové podobě, ale pouze pro Jihočeský kraj. Pak jim předávám a přeposílám různé nabídky od středních školy a s tím i jejich prospekty a informace o studijních oborech. Žáci mají všechno dostupné na stránkách školy a pak jim hromadně občas něco přeposílám přes Edupage.

Já i ostatní kantoři vedeme žáky k tomu, aby byli aktivní sami. Škola nemá prostor na to, aby organizovala návštěvy středních škol, burzy středních škol a výstavu Vzdělání a řemeslo v Českých Budějovicích. Já je žákům doporučím, řeknu jim datumy a potřebné informace, ale aktivní musí už být sami. Podle naší školy je toto starost rodiny a ne školy.

Jinak žákům ani jako kariérový poradce již netisknu celé přihlášky, ale pouze hlavičku a ostatní si musí vyplnit sami. Na stránkách školy mají ode mě vystavené všechny potřebné vzory, návody, vysvětlivky atd., které mohou použít a podle nich přihlášku vyplnit. Víím, že některé školy jim tisknou a vyplněné přihlášky, ale to já už odmítám dělat a nechávám to jejich vlastní zodpovědnosti. Dříve to tak u nás fungovalo, ale rodiče ani děti neposlušovali, tak ať je to teď na nich.

Celý postup je takový, že ode mě dostanou s pololetním vysvědčením připravenou přihlášku s hlavičkou školy, kde mají z druhé strany potvrzený prospěch a zápisový lístek jim dávám až později. Rodiče mohou kdykoliv zavolat, já jim poradím, ale nic za ně již dělat nebudu.

4) Mají žáci o problematiku kariérového poradenství zájem? Vidíte z jejich strany spolupráci nebo spíše nezájem?

Tak zájem je hlavně o individuální konzultace, a to ze strany rodičů i žáků. Vzhledem k tomu, že na stránkách školy v záložce Přijímací řízení mají uvedené všechny informace, vzory, vysvětlivky, požadavky zákony a vyhlášky, tak se snažíme, aby měli zájem především sami.

5. Kooperace se zákonnými zástupci žáků

1) Zapojujete do aktivit a obecně procesu kariérového poradenství rodiče? Pokud ano, jakým způsobem? Pokud ne, proč tomu tak je?

Rodiče do kariérového poradenství zapojují spíše přes děti, než že bych sama je do něčeho cpala. Dětem říkám, že skrz je si mohou někdy rodič plnit své sny, ale je důležité, aby se primárně ohlížely na své dovednosti, schopnosti a sny. Některým rodičům se to líbit může a nemusí, ale zatím jsem se s žádným problémem nesetkala. Obecně lze říct, že nejvíce spolupracujeme osobně a hlavně telefonicky.

2) Jaké jsou vaše zkušenosti se zapojením rodičů? Jak hodnotíte spolupráci s rodiči?

Vzhledem k tomu, že na mě zatím žádný rodič pro moje názory a předané informace ještě nepřišel, tak hádám, že zatím dobré. Rodiče se snaží na schůzky chodit a mají také zájem i o ty individuální konzultace, což považuji za důležité.

6. Žáci ohrožení předčasným ukončením vzdělávání

1) Koho považujete za žáka ohroženého předčasným ukončením vzdělávání a podle jakých kritérií žáky do této kategorie zařazujete nebo byste zařadila?

No, jsou to žáci, kteří ukončují docházku v nižším ročníku, než je ten devátý, ale tak to je dáno zákonem. Všechno máme popsáno v dokumentu Strategie školní neúspěšnosti. Obecně jsou to děti, které nemají dobré rodinné a sociální zázemí, protože rodiče se o své děti nezajímají.

2) Jakým způsobem jsou přizpůsobované aktivity kariérového poradenství pro tyto žáky? Přistupujete nějakým způsobem specificky i k rodičům daných žáků?

Aktivity specificky nijak nepřizpůsobujeme, což je také dáno tím, že předmět Svět práce máme zařazený již v osmičce, kde jim tedy všechny potřebné informace můžeme říci. Pak se jedná o individuální konzultace, které iniciuju převážně přes rodiče, aby se i oni zajímali o své dítě.

7. Kariérové poradenství v obsahu vzdělávání

1) Je dle Vašeho názoru kariérové poradenství v rámci povinné školní docházky dostačující? Jaký je Váš pohled na začlenění kariérového poradenství v rámci RVP?

Já ho považuji za rozhodně dostačující. Podle mě by oblast Svět práce nemusela být ani v povinné vzdělávacím programu, protože za mě je to hlavně otázka rodiny.

2) Z řad odborných analýz vyplývá, že vliv kariérového poradenství na rozhodování žáků o profesní budoucnosti je spíše malý. Jak by podle Vás bylo možné tuto situaci změnit, tak aby kariérové poradenství bylo pojato více efektivněji?

Já bych větší zodpovědnost za kariérové poradenství přenesla více na jejich rodiče a obecně na rodinu.

3) Je dle Vašeho názoru kariérové poradenství dostatečně začleněno ve strategiích vzdělávání?

Podle mě těch několik řádek ke kariérovému poradenství úplně stačí. Tam se hlavně probírá ta rovnost přístupu ke vzdělávání, která se probírá již desítky let.

4) Jaké kompetence neboli vlastnosti, schopnosti a dovednosti jsou, dle Vašeho názoru, potřebné ke kvalitně zvládnuté práci kariérového poradce? A jaké chcete dále rozvíjet?

Hlavně je to otázka trpělivosti, komunikace, vedení lidí a pak také dovednost zjišťování informací. No a rozvíjet už asi radši nechci nic.

Příloha č. 4: Otázky do rozhovoru

1. Personální zajištění kariérového poradenství na dané základní škole

- 1) *Jak dlouho vykonáváte práci pedagožky na základní škole? Jaké předměty vyučujete?*
- 2) *Jak je na vaší škole personálně zajištěna pozice kariérového poradce? Kdo a v jakém rozsahu ji vykonává?*
- 3) *Jak jste se k vykonávání této pozice dostala? Máte absolvované vzdělávání pro kariérové poradce? Jak dlouho na této pozici figurujete?*

2. Pojetí a vymezení kariérového poradenství

- 1) *Co vše je na vaší škole pod koncept kariérového poradenství zahrnováno? Jaký je cíl poskytování kariérového poradenství na škole a kdo jej stanovuje?*
- 2) *Kdy se žáky začínáte realizovat aktivity v oblasti kariérového poradenství? Jaká kariérová témata jsou ve výuce probírána?*
- 3) *Jak je na vaší škole realizován obsah vzdělávací oblasti Člověk a svět práce z RVP pro základní školy? O jaké aktivity se konkrétně jedná?*
- 4) *Jaké konkrétní formy a metody práce používáte v rámci kariérového poradenství? Jak je výuka propojena s realitou na trhu práce?*
- 5) *Probíhají na škole skupinové kariérové aktivity? Co je jejich náplní a cílem?*
- 6) *Máte na škole možnost poskytovat individuální konzultace? Kolik lidí a kdo je přibližně využívá?*
- 7) *Jak je pojato kariérové poradenství v příslušných dokumentech vaší školy?*
- 8) *Jakými problémy se nejčastěji jako poradce v rámci kariérového poradenství zabýváte?*

3. Spolupráce a instituce poskytující kariérové poradenství

- 1) *Jak byste charakterizovala spolupráci s vedením školy v problematice kariérového poradenství?*
- 2) *Spolupracujete v oblasti kariérového poradenství s některými poradenskými centry? Jaké konkrétní aktivity z nabídky jiných subjektů v rámci kariérového poradenství využíváte?*
- 3) *Jaké Vámi realizované nebo pouze známé aktivity považujete za příklad dobré praxe?*

4. Získávání a předávání informací

- 1) *Kde Vy sama získáváte potřebné aktuální informace? Jaké využíváte informační zdroje?*
- 2) *Používáte při své práci kariérového poradce v současné době nějakou metodiku, návod nebo jiný zdroj informací? Uveďte, prosím, jakou.*

3) *Jakým způsobem jsou v oblasti kariérového poskytovány informace dále? Jaké využíváte informační kanály (informace o nabídce škol/studijních oborech, o aktivitách a možnostech využití podpory v oblasti volby povolání apod.)?*

4) *Mají žáci o problematiku kariérového poradenství zájem? Vidíte z jejich strany spolupráci nebo spíše nezájem?*

5. Kooperace se zákonnými zástupci žáků

1) *Zapojujete do aktivit a obecně procesu kariérového poradenství rodiče? Pokud ano, jakým způsobem? Pokud ne, proč tomu tak je?*

2) *Jaké jsou vaše zkušenosti se zapojením rodičů? Jak hodnotíte spolupráci s rodiči?*

6. Žáci ohrožení předčasným ukončením vzdělávání

1) *Koho považujete za žáka ohroženého předčasným ukončením vzdělávání a podle jakých kritérií žáky do této kategorie zařazujete nebo byste zařadila?*

2) *Jakým způsobem jsou přizpůsobované aktivity kariérového poradenství pro tyto žáky? Přístupujete nějakým způsobem specificky i k rodičům daných žáků?*

7. Kariérové poradenství v obsahu vzdělávání

1) *Je dle Vašeho názoru kariérové poradenství v rámci povinné školní docházky dostačující? Jaký je Váš pohled na začlenění kariérového poradenství v rámci RVP?*

2) *Z řad odborných analýz vyplývá, že vliv kariérového poradenství na rozhodování žáků o profesní budoucnosti je spíše malý. Jak by podle Vás bylo možné tuto situaci změnit, tak aby kariérové poradenství bylo pojato více efektivněji?*

3) *Je dle Vašeho názoru kariérové poradenství dostatečně začleněno ve strategiích vzdělávání?*

4) *Jaké kompetence neboli vlastnosti, schopnosti a dovednosti jsou, dle Vašeho názoru, potřebné ke kvalitně zvládnuté práci kariérového poradce? A jaké chcete dále rozvíjet?*

Příloha č. 5: Vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání - integrace do Školního vzdělávacího programu pro školní rok 2022/2023 (ZŠ Husova, Tábor)

1

Vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání

- integrace do Školního vzdělávacího programu pro školní rok 2022/2023

I.

- zpracování dle Metodického pokynu MŠMT ČR, č.j. 19485/2001-22
- rozsah – 60 vyučovacích hodin

Vzdělávací obsah vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání je stěžejně zařazen v ŠVP do 5 vzdělávacích oblastí a jejich vzdělávacích oborů: Člověk a společnost, Člověk a příroda, Člověk a svět práce, Jazyk a jazyková komunikace, Informační a komunikační technologie a na naší škole jsou realizovány především ve vyučovacích předmětech 7. - 9. roč. Svět práce, Občanská výchova, Pracovní činnosti, Výchova ke zdraví, Fyzika, Chemie, Český jazyk a literatura, Informatika, Technické činnosti, Domácnost, Zeměpis, Globální výchova, Finanční gramotnost.

Významné postavení má výchova k volbě povolání ve vyučovacím předmětu Pracovní činnosti - Svět práce, jež je ve Školním vzdělávacím programu naší školy zařazen v 9. ročníku a od školního roku 2010/2011 je tedy vyučován v týdenní dotaci 1 hod. ve všech 9. třídách.

Výchova k volbě povolání se realizuje, rozvíjí a je kompatibilní se vzdělávacími oblastmi a vzdělávacími obory především v průřezových tématech Osobnostní a sociální výchova, Výchova demokratického občana, Výchova k myšlení v evropských a globálních souvislostech aj. (viz tematické plány ŠVP jednotlivých vyučovacích předmětů). Je nedílnou sekundární součástí socializačních a preventivních programů naší školy.

II. Cíle a obsah vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání ve školním vzdělávacím programu

V rámci primárního vzdělávání věnuje naše škola pozornost systematické přípravě budoucích absolventů na jejich vstup a působení ve světě práce.

Cílem výchovně vzdělávacího procesu a poradenského působení v oblasti Výchova k volbě povolání je vedení žáků k osvojení nezbytného kompendia všeobecných i odborných znalostí, dovedností a poskytnutí reálného obrazu o světě vzdělávání a práce, seznámení s faktory důležitými pro volbu povolání a vzdělávací dráhy a především - vybavení kompetencemi nezbytnými pro celoživotní cílevědomé rozhodování o vlastní vzdělávací a profesní dráze, stejně jako motivace k celoživotnímu učení coby nezbytnému předpokladu celoživotní uplatnitelnosti, flexibility a mobility na trhu práce.

Působení naší školy se realizuje v rovině vzdělávání, poskytování informací a poradenství (informačních a pedagogicko-psychologických služeb); všechny tyto složky se logicky doplňují a sledují cíl: vybavit žáka základními kompetencemi pro celoživotní cílevědomé kariérové rozhodování.

Aktuálně se pedagogové zaměřují na propagaci technických a přírodovědných oborů a jejich preferencí na současném pracovním trhu. Je potřeba profesní orientaci vhodně vést tak, aby si naši žáci nevolili obory, které nemají budoucnost. U žáků podporovat zaměření jejich profi-volby na technické učební obory a seznamovat je s aktuálními stipendijními programy, vést mladistvé k objektivnímu hodnocení svých osobních šancí na trhu práce v souladu s reálnými požadavky vybraného povolání a v konfrontaci s vlastními osobnostními předpoklady.

III/ Časové rozvržení tematického plánu

- **7. roč.** - 1. a 2. pololetí – **10 hodin** (4 hod. exkurze, 3 hod. Občanská výchova, 1 hod. Výchova ke zdraví, 1 hod. ČJ – životopis, charakteristika - vystižení povahy člověka, jeho schopností, zájmů, 1 Pracovní činnosti)
- **8. roč.** – 1. a 2. pololetí – **10 hodin** (4 hod. exkurze, 2 hod. Občanská výchova, 1 hod. Výchova ke zdraví, 1hod. ČJ – verbální komunikace, úvaha s uplatněním vlastních zkušeností, názorů a postojů žáků, výklad, výtah), 1 hod. Pracovní činnosti, 1 Technické činnosti (VIII. C, - chlapci), 1 Domácnost (VIII. C - dívky),
- **9. roč.** – 1. a 2. pololetí – **40 hodin** (z toho 30 vyuč. hod. Svět práce - viz tematický plán), 10 hod. beseda, exkurze, Fg, Čj, Inf. (4 hod. – testy profesní orientace (PPP České Budějovice, Pracoviště Tábor), testy předpokladů podle zájmů žáka - ÚP Tábor - IPS, 4 hod. exkurze, 1 hod. ČJ - diskuze, popř. charakteristika, jednoduchá úvaha, popis, 1hod. – Fg, 1 hod. Informatika.

III/ Obsahové rozvržení tematických okruhů

- 1) ve vyučovacích předmětech Občanská výchova, Výchova ke zdraví 7. - 8. roč.
 - standardy pro jednotlivé ročníky- cykličnost, kompatibilita a variabilita tematických celků v kompetenci vyučujících daných předmětů a v jejich kooperaci
 - 4 tematické okruhy – viz Metodická příručka (V. Horská, H. Zemánková a kol., Volba, Most, Hněvín 2000)

TEMATICKÉ CELKY	ROČNÍKY		
	7.	8.	9.
Sebezpoznání	Časová disponibilita je v kompetenci vyučujících Ov a Vz v 7. – 9. roč. – viz tematické učební plány pro školní rok 2010- 2011 ve spolupráci s vých. poradkyní		
Rozhodování			
Akční plánování			
Adaptace na životní změny			
Celkem		3	3

2) exkurze

- zajistí, v návaznosti na učební osnovy svého vyučovacího předmětu volí a organizují vyučující Ch, F, Pě, Z dle zájmu, nabídky firem, institucí atp. – např. Čistička odpadních vod, JETE, vodní elektrárna Štěchovice aj.
- účast na profi – akci Burza středních škol, učilišť a SPV (19. 10. 2022) - hotel Palcát Tábor, která seznámí žáky 8. a 9. tříd ZŠ a jejich rodiče s možnostmi dalšího studia při přípravě na budoucí povolání – žáci získají přehled o středních školách, učilištích a středisek praktické výchovy nejen z Jihočeského kraje (zajistí vých. poradkyně školy – prezentace akce ve škole – spolupráce s třídními učiteli 8. – 9. ročníků a vyučujícími OV)
 - pro žáky 8. a 9. ročníků – účast dobrovolná
 - informační zajištěnost - vých. poradkyně., tříd. učitelé, web školy

- Vzdělání a řemeslo – prezentace středních škol Jihočeského kraje - České Budějovice – 3. 11. - 5. 11. 2022 – pro žáky 9. ročníku – návštěva této akce bude nabídnuta žákům 9. roč. a jejich zákonným zástupcům prostřednictvím informačního materiálu předaného každému žákovi a stvrzeného zápisem do žák. knížky – informační samostatnost žáka v přístupu k jeho osobní profi - volbě - žáci 8. roč. - informace o této prezentaci prostřednictvím školních vývěsek (nástěnka vých. poradenství) a třídních učitelů - informovanost zajistí vých. poradkyně a třídní učitelé 8., 9. roč., web školy

IV. Spolupráce s institucemi, organizacemi, středními školami

- Úřad práce v Táboře (Informační a poradenské středisko) od šk. roku 2005/2006 předal kompetence psychologického vyšetření k profesní orientaci u vycházejících žáků základních škol PPP České Budějovice, pracovišti Tábor.
- Úřad práce Tábor – (IPS) – komplexní profesní, individuální poradenství dle zájmu jednotlivců – kontakty zveřejněny na nástěnce VP
- PPP České Budějovice, Pracoviště Tábor, DP – ON Tábor – profi orientace pro žáky s poruchami chování a učení s dalšími speciálně vzdělávacími potřebami, profi -volba pro žáky 9. roč. (nabídku zajistí vých. poradkyně)
- PPP České Budějovice, Pracoviště Tábor – profesní testy pro žáky 9. roč. – uskutečněné dle nabídky PPP (září – 2022 – dle individuálního zájmu žáků a jejich zák. zástupců - ve škol. roce 2022/2023 zákonný zástupce objednává své dítě osobně v PPP (zajištění plně v kompetenci zák. zástupců dítěte) – zápis v žákovské knížce zajišťuje výchovný poradce.
 - - příprava na přijímací zkoušky středních škol - Scio, o.p.s – Cermat - internetové kurzy a další produkty (z českého jazyka, matematiky a kurz obecných studijních předpokladů) – propagaci, nabídku zajistí vých. poradkyně., vyučující ČJ, M a dalších naukových předmětů - dle zájmu žáků 9. roč. ve školním roce 2022/2023 v Jihočeském kraji a v tábořském regionu
- prezentace informačních materiálů středních škol v naší škole – nástěnka vých. poradenství, třídy 9. roč.

V. Metodické a pracovní materiály

1. pro žáky a pedagogy

- V. Horská, H. Zemánková a kol., Volba povolání – pracovní sešit, Most, Hněvín 1999 - pracovní listy zvolené pro práci v hodinách zajišťují vyučující Pč 9. roč., Ov kopírováním, žáci si povinně tyto prac. listy zakládají do osobních portfolií, jejichž kontrolu zpětnovazebně zajistí vyučující
- J. Strádal, Praktické činnosti pro 6. – 9. roč. základních škol, Fortuna Praha, 2009
- V. Horská, H. Zemánková a kol., Volba – Metod. příručka, Most, Hněvín 2000

2. další didaktické materiály zvolené jednotlivými vyučujícími Pč 9. roč., Ov

3. využití a nabídka internetové profí – informovanosti žáků i rodičů

- web školy - ŠPP
 - Průvodce světem povolání (PSP) -<http://www.gwo.cz>
 - informace o více než 600 povoláních formou textu, fotografií a zvukových dialogů
 - nabízí způsoby, jak si vybrat nejvhodnější povolání podle zájmů, dovedností a řady dalších kritérií (např. dotazník dovedností, výběr povolání podle vyučovacích předmětů, výběr povolání podle předmětu práce aj.)
 - umožňuje získat informace a užitečné návody o tom, jak úspěšně vstoupit na trh práce
 - Informační centrum pro mládež – [http:// www.icm. cz](http://www.icm.cz)
 - e- nabídka středních škol ČR
-
- databáze Národního ústavu odborného vzdělávání (<http://www.nuov.cz>) - možnost vyhledávání podle oborů i krajů.
 - Atlas školství (<http://www.atlasskolstvi.cz>) - vzdělávací nabídka škol členěná podle krajů
 - Registr Ústavu pro informace ve vzdělávání - možnost vyhledávání podle oborů i krajů (<http://founder.uiv.cz/registr/vybskolr.asp>)

5. katalogy a přehledy středních škol – Atlas školství, Přehled středních škol okresu Tábor (předané škole ÚP Tábor) – distribuci do tříd 9. roč. realizuje vých. poradkyně → informace vyučující tř. učitelům 9. ročníku.

Zpracovala Mgr. Kateřina Fialová, vých. poradkyně

Příloha 6: Program poradenských služeb ve škole pro školní rok 2022/2023 (ZŠ Zborovská 2696, Tábor)

Základní škola Tábor, Zborovská 2696, školní rok 2022/2023

Program poradenských služeb ve škole

Poskytování poradenských služeb ve škole se řídí zákonem č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 561/2004 Sb., § 16 - § 18 (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, vyhláškou č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných v aktuálním znění.

1. Školní poradenské služby

Za poskytování školních poradenských služeb odpovídá ředitel školy. Ředitel školy zodpovídá také za vytvoření programu poradenských služeb, za vytvoření preventivního programu školy, dále se podílí na zajištění výchovného poradenství.

Školní poradenské služby jsou zajišťovány školním poradenským pracovištěm.

Poradenské služby ve škole jsou zajišťovány výchovným poradcem, školním metodikem prevence, školním psychologem a školním speciálním pedagogem.

Poradenské služby poskytované školou jsou koordinovány se školskými poradenskými zařízeními v oblasti.

Podmínkou pro poskytnutí podpůrných opatření 1. stupně je:

- Návrh pedagogického pracovníka.
- Podpůrné opatření 1. stupně představuje minimální úpravu metod, organizace a hodnocení vzdělávání žáka. Plán pedagogické podpory zpracuje škola, nepostačuje-li samotné zohlednění individuálních vzdělávacích potřeb žáka při vzdělávání, a to za podmínek stanovených v příloze č. 1 k vyhlášce č. 27/2016 Sb.
- Pokud by k naplnění vzdělávacích potřeb žáka nepostačovalo poskytování podpůrných opatření prvního stupně, doporučí škola nebo školské zařízení žákovi využití poradenské pomoci školského poradenského zařízení za účelem posouzení jeho speciálních vzdělávacích potřeb.

Podmínkou pro poskytnutí podpůrných opatření 2 až 5 stupně je:

- Spolupráce poradenského zařízení se zákonným zástupcem nezletilého žáka se školou.
- Školské poradenské zařízení vydá zprávu a doporučení.
- Školské poradenské zařízení sdělí doporučení škole.
- Škola získá předchozí písemný informovaný souhlas zákonného zástupce nezletilého.

2. Pracovníci školního poradenského pracoviště

Podle obsahu činnosti rozlišujeme:

a) poradenské pracovníky školy, kteří se podílejí na zajišťování podpůrných opatření pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami (dále jen SVP), včetně nadaných žáků poskytující součinnost školským poradenským zařízením a spolupracující s orgány veřejné moci za účelem ochrany práv žáků.

Výchovná poradkyně se věnuje ve spolupráci s učiteli (třídními učiteli) a s rodiči žáků plnění úkolů pedagogického poradenství v oblasti výchovy, vzdělávání a profesní orientace (viz příloha č. 1).

Školní metodička prevence pracuje především v oblasti prevence rizikového chování žáků (viz příloha č. 2).

Školní psycholožka vykonává činnosti konzultační, poradenské, diagnostické, metodické a informační, pracuje se žáky, pedagogy i rodiči (viz příloha č. 3).

Školní speciální pedagog podílí se na vytváření programu poskytování pedagogicko-psychologických poradenských služeb ve škole, včetně programu primární prevence, komunikuje s pedagogy, žáky a zákonnými zástupci (viz příloha č. 4).

b) pracovníky, kteří se podílejí na poradenských službách

- **třídní učitelé** – vytváří vnitřní pravidla či dohody třídy, která jsou součástí otevřené a bezpečné atmosféry a pozitivního sociálního klima ve třídě, zprostředkovávají komunikaci s ostatními pedagogy, jsou garanty spolupráce školy s rodiči žáků třídy, podílí se na diagnostice při problémech u jednotlivých žáků a třídního kolektivu, podle pokynů poradenských pracovníků školy vytváří podmínky pro integraci žáků se SVP a nadaných žáků ve třídě, vedou třídnické hodiny s cílem zlepšení a upevnění vztahů mezi žáky
- **další pedagogičtí pracovníci školy** (učitelé, vychovatelé) - učí a vychovávají podle zásad a metod ŠVP, provádí průběžnou diagnostiku žáků a třídy v daném předmětu, výchovné skupiny, věnují pozornost žákům se SVP, registrují signály o možném problému žáka a hledají příčiny a vhodné formy nápravy, konzultují případné výchovné a vzdělávací problémy s třídním učitelem a s pracovníky poskytující poradenské služby školy, spolupracují s rodiči, vedou jednání s rodiči, žákem
- **učitel občanské výchovy** se zaměřuje na zapojování multikulturních prvků do vzdělávacího procesu. Prioritou tohoto procesu je prevence rasizmu, xenofobie a dalších jevů, které souvisejí s otázkou přijímání kulturní a etnické odlišnosti.

3. Program poradenských služeb ve škole

Ve škole jsou zajišťovány poradenské služby v rozsahu odpovídajícím počtu a vzdělávacím potřebám žáků školy zaměřené zejména na:

- a) poskytování podpůrných opatření pro žáky se SVP,
- b) sledování a vyhodnocování účinnosti zvolených podpůrných opatření,
- c) prevenci školní neúspěšnosti,
- d) kariérové poradenství spojující vzdělávací, informační a poradenskou podporu k vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšímu profesnímu uplatnění,
- e) podporu vzdělávání a sociálního začleňování žáků z odlišného kulturního prostředí a s odlišnými životními podmínkami, v současnosti s ohledem na příchod žáků z Ukrajiny,
- f) vzdělávání žáků nadaných a mimořádně nadaných,
- g) na průběžnou a dlouhodobou péči o žáky s výchovnými či vzdělávacími obtížemi a vytváření příznivého sociálního klimatu pro přijímání kulturních a jiných odlišností ve škole a školském zařízení,
- h) včasnou intervenci při aktuálních problémech u jednotlivých žáků a třídních kolektivů,
- i) předcházení všem formám rizikového chování včetně různých forem šikany a diskriminace,
- j) průběžné vyhodnocování účinnosti preventivních programů uskutečňovaných školou,
- k) metodickou podporu učitelům při použití psychologických a speciálně pedagogických postupů vzdělávací činnosti školy,
- l) spolupráci a komunikaci mezi školou a zákonnými zástupci,

m) spolupráci školy při poskytování poradenských služeb se školskými poradenskými zařízeními (pedagogicko - psychologické poradny, speciálně pedagogická centra, střediska výchovné péče).

4. Časová dostupnost služeb poradenských pracovníků školy

Každý z poradenských pracovníků školy má pevně stanoveny konzultační hodiny pro žáky, rodiče a učitele. Ve svých konzultačních hodinách je poradenský pracovník pro uvedenou cílovou skupinu dostupný v prostorách, které jsou vyhrazeny pro poskytování poradenských služeb.

Denní doba poskytování poradenské služby se řídí charakterem této služby a potřebami žáků, rodičů a učitelů.

Poskytování poradenských služeb mimo konzultační hodiny jsou možné po předchozí dohodě.

Konzultační hodiny: - *Mě W. Zborov - 12*

Výchovný poradce - středa 13:00-14:00 hod.

??Školní metodik prevence -

Školní psycholog - pondělí až pátek 7:30 - 8:00; 9:40 - 10:00 hod.

Školní speciální pedagog -

5. Práce s informacemi a důvěrnými daty

Informace a důvěrná data o žácích a jejich rodičích, o kterých se poradenští pracovníci dozvědí v souvislosti s výkonem své poradenské činnosti, jsou ochraňována v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Práce s informacemi a daty o žácích se řídí také vyhláškou č. 197/2016 Sb. s účinností od 1.9.2016, kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další vyhlášky.

Poradenští pracovníci školy zejména:

- zachovávají mlčenlivost o skutečnostech týkajících se osobních údajů žáků a zákonných zástupců žáků,
- zachovávají mlčenlivost o zdravotním stavu žáků,
- dbají, aby dokumenty týkající se osobních údajů žáka a zdravotního stavu žáka byly uloženy v uzamykatelné skříni a nebyly volně přístupné.

6. Informovanost o poradenských službách školy

Program poradenských služeb ve škole je veřejně přístupný na webových stránkách školy nebo u třídních učitelů.

7. Účinnost

Kontrolu dodržování tohoto programu poradenských služeb vykonává ředitel školy. Tento program nabývá účinnosti dnem 1. 9. 2022.

Přílohy:

Příloha č. 1 - Pracovní náplň výchovného poradce, příloha č. 2 - Pracovní náplň metodika prevence, příloha č. 3 – Pracovní náplň školní psycholožky, příloha č. 4 – Pracovní náplň školního speciálního pedagoga.

Mgr. Petr Vašíček
ředitel školy

Standardní činnosti výchovného poradce

Poradenské činnosti:

1. Kariérové poradenství a poradenská pomoc při rozhodování o další vzdělávací a profesní cestě žáků, tj. zejména:
 - a) koordinace mezi hlavními oblastmi kariérového poradenství - kariérovým vzděláváním a diagnosticko-poradenskými činnostmi zaměřenými k volbě vzdělávací cesty žáka,
 - b) základní skupinová šetření k volbě povolání, administrace, zpracování a interpretace zájmových dotazníků v rámci vlastní odborné kompetence a analýzy preferencí v oblasti volby povolání žáků,
 - c) individuální šetření k volbě povolání a individuální poradenství v této oblasti ve spolupráci s třídním učitelem,
 - d) poradenství zákonným zástupcům s ohledem na očekávání a předpoklady žáků ve spolupráci s třídním učitelem,
 - e) spolupráce se školskými poradenskými zařízeními a středisky výchovné péče při zajišťování poradenských služeb přesahujících kompetence školy,
 - f) organizace návštěvy informačního a poradenského střediska pro volbu povolání Úřadu práce,
 - g) poskytování služeb kariérového poradenství žákům cizincům se zřetelem k jejich speciálním vzdělávacím potřebám.
2. Vyhledávání a orientační šetření žáků, jejichž vývoj a vzdělávání vyžadují zvláštní pozornost a příprava návrhů na další péči o tyto žáky, včetně spolupráce na přípravě, kontrole a evidenci plánu pedagogické podpory pro žáky s potřebou podpůrného opatření v 1. stupni.
3. Zprostředkování vstupní a průběžné diagnostiky speciálních vzdělávacích potřeb a mimořádného nadání a intervenčních činností pro žáky se SVP nebo mimořádně nadané žáky ve školských poradenských zařízeních.
4. Spolupráce se školskými poradenskými zařízeními při zajišťování podpůrných opatření pro žáky se SVP a intervenčních činností pro žáky se SVP.
5. Příprava podmínek pro vzdělávání žáků se SVP ve škole, koordinace poskytování poradenských služeb těmto žákům školou a školskými poradenskými zařízeními.
6. Poskytování služeb kariérového poradenství pro žáky se SVP a zejména pro žáky uvedené v § 16 odst. 9 školského zákona.

Metodické a informační činnosti

1. Metodická pomoc pedagogickým pracovníkům školy:
 - a) v otázkách kariérového rozhodování žáků,
 - b) s přípravou a vyhodnocováním plánu pedagogické podpory,
 - c) s naplňováním podpůrných opatření ve vzdělávání žáků se SVP,
 - d) s tvorbou a vyhodnocováním IVP,
 - e) v práci s nadanými a mimořádně nadanými žáky.

2. Zprostředkování nových metod pedagogické diagnostiky a intervence pedagogickým pracovníkům školy.
3. Metodická pomoc pedagogickým pracovníkům školy v otázkách kariérového rozhodování žáků, integrace, IVP, práce s nadanými žáky apod.
4. Předávání odborných informací z oblasti kariérového poradenství a péče o žáky se SVP pedagogickým pracovníkům školy.
5. Poskytování informací o přijímacím řízení na střední školy (nabídka studia na středních školách, informace o dnech otevřených dveří a prezentační výstavě středních škol, pomoc při vyplnění přihlášek ke studiu na střední škole).
6. Poskytování informací o činnosti školy, školských a dalších poradenských zařízení v regionu, o jejich zaměření, kompetencích a o možnostech využívání jejich služeb žákům a jejich zákonným zástupcům.
7. Vedení písemných záznamů umožňujících doložit rozsah a obsah činnosti výchovného poradce, navržená a realizovaná opatření.

Standardní činnosti školního metodika prevence

Metodické a koordinační činnosti

1. Koordinace tvorby, kontrola, evaluace a participace při realizaci minimálního preventivního programu školy.
2. Koordinace a participace na realizaci aktivit školy zaměřených na prevenci záškoláctví, závislosti, násilí, vandalismu, sexuálního zneužívání, zneužívání sektami, rasismu a xenofobie, prekriminálního a kriminálního chování, rizikových projevů sebepoškozování a dalších projevů rizikového chování.
3. Metodické vedení činnosti pedagogických pracovníků školy v oblasti prevence rizikového chování. Vyhledávání a nastavení vhodné podpory směřující k odstranění rizikového chování.
4. Koordinace vzdělávání pedagogických pracovníků školy v oblasti prevence rizikového chování.
5. Individuální a skupinová práce se žáky a studenty s obtížemi v adaptaci, se sociálně-vztahovými problémy, s rizikovým chováním a problémy, které negativně ovlivňují jejich vzdělávání.
6. Koordinace přípravy a realizace aktivit zaměřených na zapojování multikulturních prvků do vzdělávacího procesu a na integraci žáků/cizinců; prioritou v rámci tohoto procesu je prevence rasismu, xenofobie a dalších jevů, které souvisejí s přijímáním odlišnosti.
7. Koordinace spolupráce školy s orgány státní správy a samosprávy, které mají v kompetenci problematiku prevence rizikového chování, s metodikem preventivních aktivit v poradně a s poradenskými, terapeutickými, preventivními, krizovými, a dalšími odbornými pracovišti, zařízeními a institucemi, které působí v oblasti prevence rizikového chování.
8. Kontaktování odpovídajícího odborného pracoviště a participace na intervenci a následné péči v případě akutního výskytu rizikového chování.
9. Shromažďování odborných zpráv a informací o žácích v poradenské péči specializovaných poradenských zařízení v rámci prevence rizikového chování v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů.
10. Vedení písemných záznamů umožňujících doložit rozsah a obsah činnosti školního metodika prevence, navržená a realizovaná opatření.

Informační činnost

1. Zajišťování a předávání odborných informací o problematice rizikového chování, o nabídkách programů a projektů, o metodách a formách specifické primární prevence pedagogickým pracovníkům školy.
2. Prezentace výsledků preventivní práce školy, získávání nových odborných informací a zkušeností.
3. Vedení a průběžné aktualizování databáze spolupracovníků školy pro oblast prevence rizikového chování, zejména orgánů státní správy a samosprávy, středisek výchovné péče, poskytovatelů sociálních služeb, zdravotnických zařízení, Policie České republiky, orgánů sociálně-právní ochrany dětí, nestátních organizací působících v oblasti prevence, center krizové intervence a dalších zařízení, institucí a jednotlivých odborníků.
4. Předávání informací a zpráv o realizovaných preventivních programech zákonným zástupcům, pedagogickým pracovníkům školy a školskému poradenskému zařízení.

5. Vedení dokumentace, evidence a administrativa související se standardními činnostmi v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů a předávání informací o realizovaných preventivních programech školy pro potřeby zpracování analýz, statistik a krajských plánů prevence.

Poradenské činnosti

1. Vyhledávání a orientační šetření žáků s rizikem či projevy rizikového chování; poskytování poradenských služeb těmto žákům a jejich zákonným zástupcům, případně zajišťování péče odpovídajícího odborného pracoviště ve spolupráci s třídními učiteli.
2. Spolupráce s třídními učiteli při zachycování varovných signálů spojených s možností rozvoje rizikového chování u jednotlivých žáků a tříd a participace na sledování úrovně rizikových faktorů, které jsou významné pro rozvoj rizikového chování ve škole.
3. Příprava podmínek pro integraci žáků se specifickými poruchami chování ve škole a koordinace poskytování poradenských a preventivních služeb těmto žákům školou a specializovanými školskými zařízeními.

Standardní činnosti školního psychologa

Školní psycholog vykonává činnosti konzultační, poradenské, diagnostické, metodické a informační, pracuje se žáky, pedagogy i rodiči. Dokumentaci o svých činnostech vede v souladu s předpisy o ochraně osobních údajů a etickým kodexem školního psychologa.

Školní psycholog spolupracuje se specializovanými školskými a dalšími poradenskými zařízeními, zejm. pedagogicko-psychologickými poradnami, dále se zařízeními a institucemi zdravotnickými a sociálními, s orgány státními i nestátními, s organizacemi péče o děti a mládež apod.

1. Podílí se na vytváření programu poskytování pedagogicko-psychologických poradenských služeb ve škole, včetně programu primární prevence.
2. Komunikuje s vedením školy, pedagogy, žáky a zákonnými zástupci.

Diagnostika a depistáž

1. Spolupráce při zápisu do 1. ročníku základního vzdělávání.
2. Depistáž specifických poruch učení.
3. Diagnostika při vzdělávacích a výchovných problémech žáků.
4. Depistáž a diagnostika nadaných dětí.
5. Zjišťování sociálního klimatu ve třídě.
6. Screening, ankety, dotazníky ve škole.

Konzultační, poradenské a intervenční práce

1. Péče o žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, kterým jsou poskytována podpůrná opatření prvního stupně, zejména pomoc při sestavování plánu pedagogické podpory a vedení.
2. Péče o žáky, kterým jsou poskytována podpůrná opatření druhého až pátého stupně, zejména pomoc při sestavování individuálního vzdělávacího plánu a vedení.
3. Individuální případová práce se žáky v osobních problémech, zejména konzultace a vedení.
4. Krizová intervence a zpracování krize pro žáky, pedagogické pracovníky a zákonné zástupce.
5. Prevence školního neúspěchu žáků, zejména náprava a vedení.
6. Kariérové poradenství u žáků.
7. Techniky a hygiena učení pro žáky.
8. Skupinová a komunitní práce s žáky.
9. Koordinace preventivní práce ve třídě, programů pro třídy apod.
10. Podpora spolupráce třídy a třídního učitele.
11. Individuální konzultace pro pedagogické pracovníky v oblasti výchovy a vzdělávání.
12. Konzultace se zákonnými zástupci při vzdělávacích a výchovných problémech dětí.
13. Podpora tolerantního a multikulturního prostředí ve škole a školském zařízení.
14. Podpora pro dlouhodobě selhávající žáky ve vzdělávání.

Metodická práce a vzdělávací činnost

1. Participace na přípravě programu zápisu do 1. ročníku základního vzdělávání.
2. Metodická podpora při práci se žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.
3. Metodická pomoc třídním učitelům.
4. Pracovní semináře pro pedagogické pracovníky, konzultace a metodické vedení.
5. Účast na pracovních poradách školy.
6. Koordinace poradenských služeb poskytovaných ve škole, zejména výchovného poradce, školního metodika prevence a třídních učitelů.
7. Koordinace poradenských služeb mimo školu a spolupráce se školskými poradenskými zařízeními, zdravotnickými a dalšími zařízeními.
8. Metodické intervence z psychodidaktiky pro učitele, včetně podpory při tvorbě školního vzdělávacího programu.
9. Besedy a osvěta zákonným zástupcům.
10. Prezentační a informační činnost.

Standardní činnosti školního speciálního pedagoga

Činnost školního speciálního pedagoga je samostatná poradenská činnost, která není přímou součástí vzdělávací činnosti školy. Jedná se o komplexní službu žákům, jejich rodičům a pedagogům, která vychází ze standardních činností vymezených ve vyhlášce 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

Diagnostika a depistáž

1. Vyhledávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich zařazení do speciálně-pedagogické péče.
2. Vyhledávání žáků s rizikem vzniku speciálních vzdělávacích potřeb a zařazení do vhodného preventivního, zejména stimulačního nebo intervenčního programu.
3. Vytyčení hlavních problémů žáka, stanovení plánu pedagogické podpory v rámci školy a mimo ni (druh, rozsah, frekvence, trvání intervenční činnosti).
4. Využívá diagnostické metody při zjišťování speciálních vzdělávacích potřeb žáka (shromažďování údajů o žákovi, včetně anamnézy osobní a rodinné), analýza získaných údajů a jejich vyhodnocení.
5. Používá speciálně pedagogické a etopedické diagnostické metody při výchovných problémech, stanovení intervenčního přístupu v rámci školy i mimo ni dle potřeb a možností školy.

Konzultační, poradenské a intervenční práce

Realizace intervenčních činností:

1. Provádění, event. zajištění krátkodobé i dlouhodobé individuální práce se žákem (speciálně-pedagogické vzdělávací činnosti, činnosti reedukační, kompenzační, stimulační)
2. Provádění, event. zajištění speciálně-pedagogické vzdělávací činnosti, činností reedukačních, kompenzačních stimulačních se skupinou žáků.
3. Participace na vytvoření individuálního vzdělávacího plánu u žáků se speciálními vzdělávacími potřebami (v kooperaci s třídním učitelem, učitelem odborného předmětu, s vedením školy se zákonnými zástupci žáka, s žákem a s ostatními partnery podpůrného týmu uvnitř a vně školy).
4. Průběžné vyhodnocování účinnosti poskytovaných podpůrných opatření pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.
5. Zabezpečení průběžné komunikace a kontaktů s rodinou žáka (zákonnými zástupci).
6. Preventivní intervenční programy v oblasti školního neúspěchu / výchovných problémů s uplatněním speciálně pedagogických / etopedických přístupů.
7. Participace na kariérovém poradenství – volba vzdělávací dráhy žáka.
8. Konzultace s pracovníky specializovaných poradenských a dalších pracovišť.

Metodická práce a vzdělávací činnost

1. Příprava a průběžná úprava podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami (SVP) – koordinace speciálně-pedagogických poradenských služeb ve škole.
2. Metodická pomoc třídním učitelům při vzdělávání žáků se SVP.
3. Metodické činnosti pro další pedagogické pracovníky školy (specifika výuky, možnosti žáků dle druhu a stupně speciálních vzdělávacích potřeb, návrhy metod a forem práce se žáky – jejich zavádění do výuky, instruktáže využívání speciálních pomůcek a didaktických materiálů.
4. Koordinace a metodické vedení asistentů pedagoga ve škole.
5. Besedy a osvěta zejména zákonných zástupců.
6. Dokumentace případů a její zajištění v souladu s předpisy o ochraně osobních údajů

Strategie předcházení školní neúspěšnosti

Školní neúspěšnost je vážný problém, jehož řešení si vyžaduje náročnou práci s dítětem a často také s rodinou dítěte.

Bývá důsledkem individuálních rozdílů v osobnosti žáků, v jejich výkonnosti, motivaci i jejich rodinné výchově. Neprospěch má často mnoho příčin, které je potřeba dobře rozpoznat.

Školní neúspěšnost je situace, kdy žák má špatný prospěch a tento fakt nesouvisí s intelektovými schopnostmi žáka.

Nižší výkon žáka může být způsoben např. nízkou sebedůvěrou, špatným sebehodnocením, nedostatečnou motivací, negativním postojem ke škole a emočními či zdravotními problémy.

1. Za školní neúspěšnost je považováno:

- prospěch žáka se v předmětu nebo více předmětech výrazně zhorší o 2 a více stupňů ve čtvrtletí nebo pololetí
- žák v průběhu školního roku (čtvrtletí, pololetí) neprospívá v jednom nebo více předmětech (4-5, 5)

2. Řeší:

1. **vyučující daného předmětu** – informují zákonné zástupce a třídního učitele, navrhnou opatření
2. **třídní učitel** – zajišťuje schůzky vyučujících a zákonných zástupců, pořizuje zápis ze schůzky, rozhoduje o vypracování plánu pedagogické podpory (PLPP) po domluvě s výchovným poradcem (pokud nepostačuje samotné zohlednění individuálních vzdělávacích potřeb žáka)
3. **školní psycholog** – nabízí pomoc a podporu jak žákům a rodičům, tak i ostatním vyučujícím
4. **speciální pedagog** – zaměřuje se na práci s žáky se specifickými vzdělávacími potřebami
5. **výchovný poradce** – účastní se jednání se zákonnými zástupci žáků, kteří se vzdělávají podle individuálního vzdělávacího plánu, a pomáhá při řešení různých výchovných problémů, pomáhá při výběru dalšího navazujícího středoškolského vzdělávání
6. **ředitel školy (zástupkyně ředitele školy)** – vede evidenci žáků ohrožených neprospěchem (ve čtvrtletí, pololetí), v případě nutnosti zajišťuje opatření

O výrazném zhoršení prospěchu žáka nebo jeho neprospěchu je rodič (zákonný zástupce) informován buď vyučujícím daného předmětu, nebo třídním učitelem (neprospěch ve více předmětech).

K předání této informace by mělo dojít pokud možno včas, aby měl žák možnost si prospěch na vysvědčení opravit.

Škola nabízí:

- pravidelné konzultace učitelů (třídní schůzky)
- mimořádné konzultace učitelů po dohodě
- domácí úkoly (jejich plnění je s ohledem na prospěch velmi vhodné)
- mimořádné domácí úkoly po dohodě
- možnost opravných testů a přezkoušení
- každodenní komunikaci zákonných zástupců s učiteli prostřednictvím elektronické žákovské knížky
- komunikaci s výchovným poradcem, speciálním pedagogem, školním psychologem nebo metodikem prevence v konzultačních hodinách (viz. www.zstabor.cz) nebo po dohodě
- možnost konzultací se školním psychologem a speciálním pedagogem
- pokud je to nutné, třídní učitel ve spolupráci s vyučujícími žáka vypracuje PLPP a s jeho obsahem seznámí zákonného zástupce
- je-li vypracovaný PLPP a cíle nejsou naplněny, třídní učitel informuje (prostřednictvím elektronické ŽK) zákonné zástupce a zve je do školy k jednání. Třídní učitel navrhuje vyšetření žáka ve školském poradenském zařízení. Písemné podklady jednání jsou archivovány u výchovného poradce jako příloha PLPP žáka.
- je-li žák vzděláván podle IVP a neprospívá nebo dochází ke zhoršení, třídní učitel informuje (prostřednictvím elektronické ŽK) zákonné zástupce a zve je do školy k jednání za účasti výchovného poradce. V případě nutnosti je záležitost konzultována se školským poradenským zařízením. Písemné podklady jsou archivovány u výchovného poradce jako příloha IVP žáka.

Pokud se podaří podpořit žáky tak, aby nebyli školsky neúspěšní a nepropadali, zamezí se i předčasným odchodům žáků ze základního vzdělávání z nižších ročníků (8. a 7. ročník).

3. Vyhodnocování:

Vyhodnocování Strategie předcházení školní neúspěšnosti je zaznamenáno v Závěrečné zprávě Školního poradenského pracoviště za uplynulý školní rok (Hodnotící zpráva výchovného poradce).

- mimořádné domácí úkoly po dohodě
- možnost opravných testů a přezkoušení
- každodenní komunikaci zákonných zástupců s učiteli prostřednictvím elektronické žákovské knížky
- komunikaci s výchovným poradcem nebo metodikem prevence v konzultačních hodinách (viz. www.zstabor.cz) nebo po dohodě *Božka, Miroslava*
- pokud je to nutné, třídní učitel ve spolupráci s vyučujícími žáka vypracuje PLPP a s jeho obsahem seznámí zákonného zástupce
- je-li vypracovaný PLPP a cíle nejsou naplněny, třídní učitel informuje (prostřednictvím elektronické ŽK) zákonného zástupce a zve je do školy k jednání. Třídní učitel navrhuje vyšetření žáka ve školském poradenském zařízení. Písemné podklady jednání jsou archivovány u výchovného poradce jako příloha PLPP žáka.
- je-li žák vzděláván podle IVP a neprospívá nebo dochází ke zhoršení, třídní učitel informuje (prostřednictvím elektronické ŽK) zákonného zástupce a zve je do školy k jednání za účasti výchovného poradce. V případě nutnosti je záležitost konzultována se školským poradenským zařízením. Písemné podklady jsou archivovány u výchovného poradce jako příloha IVP žáka.

Pokud se podaří podpořit žáky tak, aby nebyli školsky neúspěšní a nepropadali, zamezí se i předčasným odchodem žáků ze základního vzdělávání z nižších ročníků (8. a 7. ročník). Opakování ročníku je však i nadále nutné při selhání všech výše uvedených podpůrných opatření.

3. Vyhodnocování - je ~~zahrnut~~ zahrnut do
v žádání oprávně ŠP za
upřesně školní mt.
viz: "Hodnotící oprávně
výchovného poradce."

* Preventivní program školy