

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Vzdělávání a rozvoj kariérových poradců
ve středním odborném vzdělávání**

Bakalářská práce

Autor: **Gabriela Dongresová**

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

2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Gabriela Dongresová

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Vzdělávání a rozvoj kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání

Název anglicky

Education and Development of Career Counsellors at Secondary Vocational Education

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je provést analýzu potřeb v oblasti vzdělávání kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání a navrhnout možná doporučení na zkvalitnění stávajícího systému.

Metodika

V teoretické části práce bude nejprve provedena rešerše odborné literatury, budou definovány základní pojmy jako kariérové poradenství, školní a školské poradenské pracoviště, pozice výchovného/kariérového poradce na střední škole, legislativa apod.

V praktické části práce bude provedena analýza nabízených kurzů a dalšího vzdělávání pro kariérové poradce, dále bude provedeno kvantitativní šetření mezi kariérovými poradci na vybraných středních odborných školách, na jehož základě bude vytvořen návrh doporučení pro možné zkvalitnění současného systému vzdělávání kariérových poradců.

Doporučený rozsah práce

dle pravidel pro psaní bakalářských prací

Klíčová slova

kariérové poradenství, střední odborná škola, kariérový poradce, vzdělávání, potřeby poradců

Doporučené zdroje informací

KNOTOVÁ, D. Školní poradenství. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4502-2.

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

PÝCHOVÁ, S.; KOŠŤÁLOVÁ, H.; DRAHOŇOVSKÁ, P.; MADŽIOVÁ, D. Kariérové poradenství na každý pád. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-604-7.

SVOBODOVÁ, D. Profesionální poradenství: vybrané kapitoly. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015. 160 s. Psyché. ISBN 978-80-247-5092-7.

VÁGNEROVÁ, M. Vývojová psychologie: dětství a dospívání. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2846-2.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 29. 5. 2021

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 20. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Vzdělávání a rozvoj kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání

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

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

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

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

V Praze dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou vyjádřila poděkování paní PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D., za její odborné rady, skvělou spolupráci a trpělivost při vedení mé bakalářské práce. Rovněž bych chtěla poděkovat své rodině za užitečné podněty a psychickou podporu během studia. Mé díky patří i respondentům, kteří mi poskytli rozhovory, a obohatili tak mou práci svými zkušenostmi.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá rozvojem a vzděláváním kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání.

V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy kariérového poradenství formou rešerše. Dále je v teoretické části rovněž uvedena definice kariérového poradenství, kariérové přístupy a teorie v kariérovém poradenství, charakteristika profesního poradce, kariérové poradenství ve vzdělávání a vzdělávání kariérových poradců.

Praktická část se zabývá analýzou tří hlavních výzkumných otázek s cílem zjistit, jak probíhá vzdělávání poradců, o jaký druh vzdělávání mají poradci zájem a jaké jsou potřeby poradců v oblasti dalšího vzdělávání. Analýza je provedena pomocí kvalitativního šetření v podobě polostrukturovaných rozhovorů s kariérovými / výchovnými poradci ze středních odborných škol s oborem Pedagogika, učitelství a sociální péče. V závěru jsou vyvozena vlastní doporučení pro zlepšení aktuální situace v poskytování kariérového poradenství na středních odborných školách v České republice a v rozvoji a vzdělávání kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání, a to na základě zmíněných rozhovorů.

Mezi doporučení patří jednotná platforma pro kariérové poradce a plán, jak promítnout služby kariérového poradenství na středních odborných školách, za účelem nápravy nedostatku času ze strany profesních poradců pro poskytování kariérového poradenství svým studentům.

Klíčová slova

Kariérové poradenství, střední odborná škola, kariérový poradce, vzdělávání, potřeby poradců

Abstract

This bachelor thesis aims at the development and education of career counsellors in a secondary vocational school.

The theoretical part defines the elementary terms in the field of career counselling in the form of research. Furthermore, the theoretical part also defines career counselling, career approaches and theories in career counselling, characteristics of professional counsellors, career counselling in education and education of career counsellors.

The practical part aims at the analysis of the three main research questions to find out how is the education of counsellors taking a place, what kind of education are counsellors interested in and what are the needs of counsellors in the field of further education. The analysis was made out by using a qualitative survey in the form of semi-structured interviews with career/guidance counsellors from secondary vocational schools in the field of Pedagogy, teaching and social care. In conclusion, there have been made personal recommendations for improving the current situation in the provision of career counselling at secondary vocational schools in the Czech Republic and the development and education of career counsellors in secondary vocational education, based on the mentioned interviews.

Recommendations include a single platform for career counsellors and a plan for projecting career guidance services in secondary vocational schools to address the lack of time on the part of career counsellors for providing career guidance to their students.

Keywords

Career counselling, secondary vocational school, career counsellor, education, needs of counsellors

OBSAH

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST	
1 CÍL A METODIKA.....	12
2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	13
2.1 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ.....	13
2.2 KARIÉRA.....	14
2.3 KARIÉROVÉ ROZHODOVÁNÍ	15
2.4 VOLBA POVOLÁNÍ	15
2.5 PROFESNÍ ORIENTACE	15
3 KARIÉROVÉ PŘÍSTUPY A TEORIE V KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ	16
3.1 TEORIE VÝVOJE OSOBNOSTI A VOLBY ZAMĚŠTNÁNÍ A. ROEOVÉ	16
3.2 HOLLANDŮV MODEL TYPŮ OSOBNOSTI A PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ.....	18
3.3 TEORIE ŽIVOTNÍCH STADIÍ D. SUPERA	18
3.4 KONSTRUKTIVISTICKÁ TEORIE MARKA L. SAVICKASE	20
3.5 TEORIE KARIÉROVÉHO ROZHODOVÁNÍ A VÝVOJE JOHNA D. KRUMBOLTZE	20
4 CHARAKTERISTIKA PROFESNÍHO PORADCE	22
4.1 NSP/NSK (NÁLEŽITOSTI) U KARIÉROVÝCH PORADCŮ.....	23
4.1.1 Národní soustava povolání.....	23
4.1.2 Národní soustava kvalifikací.....	24
4.2 KOMPETENCE KARIÉROVÝCH PORADCŮ PRO VZDĚLÁVACÍ A PROFESNÍ DRÁHU	25
4.3 VÝZKUM POTŘEB KARIÉROVÝCH PORADCŮ	26
5 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ	28
5.1 VÝCHOVNÝ PORADCE	29
5.2 ŠKOLNÍ PSYCHOLOG.....	30
5.3 ŠKOLNÍ SPECIÁLNÍ PEDAGOG	32
5.4 CHARAKTERISTIKA CÍLOVÉ SKUPINY.....	33
6 VZDĚLÁVÁNÍ KARIÉROVÝCH PORADCŮ.....	35
6.1 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ KARIÉROVÝCH PORADCŮ V ČR.....	35

6.2 VZDĚLÁVÁNÍ KARIÉROVÝCH PORADCŮ V EVROPĚ.....	37
--	----

PRAKTICKÁ ČÁST

7 METODIKA.....	39
7.1 KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ	40
7.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	40
7.3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO MÍSTA	41
7.3.1 Studijní obor 75–31–M/01 Předškolní a mimoškolní pedagogika	42
7.3.2 Studijní obor 75–41–M/01 Sociální činnost.....	42
7.3.3 Studijní obor 78–42–M/03 Pedagogické lyceum.....	42
7.4 ROZHOVOR S VÝCHOVNÝMI / KARIÉROVÝMI PORADCI.....	43
7.5 ZÁVĚR ROZHOVORŮ	49
7.6 VLASTNÍ DOPORUČENÍ	50
ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	54
SEZNAM ZÁKONŮ A VYHLÁŠEK	58
SEZNAM TABULEK.....	58
SEZNAM PŘÍLOH.....	58
PŘÍLOHY	

ÚVOD

Volba povolání nebo vysoké školy může výrazně ovlivnit celý život jedince a je to věc, které je třeba věnovat náležitou pozornost. Kariérové poradenství má za úkol v tomto důležitém kroku pomoci svým klientům najít správný směr.

Bakalářská práce je zaměřena na rozvoj a vzdělávání kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání. Stát se ihned po ukončení vysokoškolského studia kvalitním kariérovým poradcem totiž není možné. Kromě nepostradatelné praxe hraje klíčovou roli ve kvalitě poskytovaného kariérového poradenství především doplňování teoretických i praktických znalostí pomocí dalšího vzdělávání v podobě kurzů, seminářů, workshopů apod.

V teoretické části jsou formou rešerše vysvětleny základní pojmy týkající se kariérového poradenství a jeho samotná definice. V další kapitole práce jsou rozebrány kariérové přístupy a teorie v kariérovém poradenství. V bakalářské práci je charakterizován profesní poradce a kariérové poradenství ve vzdělávání. Součástí teoretické části je i vzdělávání kariérových poradců.

Za účelem rozšíření pohledu na poskytování služeb kariérového poradenství je do práce vložena příloha č. 4, která nabízí Inspiraci kariérového poradenství z Evropy (Velká Británie, Německo, Francie).

Praktická část se skládá z kvalitativního šetření v podobě polostrukturovaných rozhovorů se třemi výchovnými a kariérovými poradci. Rozhovory se zaměřují na zodpovězení tří hlavních výzkumných otázek s cílem zjistit, jak probíhá vzdělávání poradců, o jaký druh vzdělávání mají poradci zájem a jaké jsou potřeby poradců v oblasti dalšího vzdělávání. Autentické přepisy rozhovorů jsou v přílohách č. 1–3 bakalářské práce. Z výsledků výzkumných otázek jsou následně vyvozena doporučení pro zlepšení situace kariérového poradenství, rozvoje a vzdělávání kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání v České republice.

Rozvoj a vzdělávání kariérového poradce ve středním odborném vzdělávání jsem si zvolila za téma své bakalářské práce, protože je mu věnováno příliš málo pozornosti, přestože je to velmi důležitá součást jejich práce, aby bylo kariérové poradenství poskytováno v nejlepší možné kvalitě. Mít možnost pomoci studentům s výběrem

vysokých škol nebo samotné kariéry je sama o sobě velmi zodpovědná práce, která by se neměla podceňovat. Stejně tak by se proto neměla podceňovat ani příprava a prohlubování zkušeností, které poradci mohou aplikovat následně na své žáky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 CÍL A METODIKA

Cílem bakalářské práce bylo zanalyzovat, jak probíhá kariérové poradenství na středních odborných školách a jak probíhá vzdělávání kariérových poradců v České republice. Bakalářská práce se pomocí kvalitativního šetření snažila zjistit, zda je v České republice dostatek kurzů pro kariérové poradce a jakým způsobem se vzdělávají. Byla provedena analýza potřeb v oblasti vzdělávání kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání a navržena možná doporučení na zkvalitnění stávajícího systému.

V teoretické části práce byla nejprve provedena rešerše odborné literatury, byly definovány základní pojmy jako kariérové poradenství, kariérové rozhodování a volba povolání, pozice výchovného / kariérového poradce na střední škole, legislativa apod.

V praktické části práce byla provedena analýza dalšího vzdělávání pro kariérové poradce na vybraných středních odborných školách s oborem Pedagogika, učitelství a sociální péče, na jejíž základě byl vytvořen návrh doporučení pro možné zlepšení situace kariérového poradenství, rozvoje a vzdělávání kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání v České republice.

2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

2.1 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ

Existuje mnoho definic kariérového poradenství, avšak mezi tu nejobsáhlejší patří definice OECD a Evropské komise (2004), která sděluje, že kariérové neboli kariérní poradenství je systémem poradenských služeb a jejich cílem je poskytnutí pomoci komukoliv, kdo o ní požádá, během rozhodování o dalším vzdělávání, kariérní přípravě, volbě profese a rozvíjení kariéry. Takové služby poskytují školy každého druhu, vzdělávací instituce, zaměstnavatelé, nevládní organizace a veřejný nebo soukromý sektor. Mohou také existovat na principu individuálním nebo skupinovým.

Podle Svobodové (2015, s. 10) se vznik odborných poradenských služeb a institucí, jejichž cílem je uspokojení potřeb klientů a řešení jejich složitých situací, stává objektivní nutností pro společnost.

Průcha s Veteškou (2012, s. 142) uvádí, že solidní kariérní poradenství pracuje se standardními metodami psychologie (speciálními testy, rozhovory, dotazníky), s jejichž pomocí je možné získat komplexní informace o předpokladech jedince pro pracovní pozice, profesní růst a vzdělávání.

„Systém profesního poradenství je silně rozvinut v zemích Evropské unie a jinde, kromě jiného s cílem oslabovat nezaměstnanost mladých lidí po ukončení formálního školního vzdělávání“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2013, s. 222-223).

V České republice jsou dva systémy kariérového poradenství. Jeden je v resortu MPSV, druhý v resortu MŠMT (Průcha, Veteška, 2012, s. 142).

O zlepšení dosavadního průmyslu a rozvoje vzdělávacího systému pojednávají dva dokumenty: Iniciativa Průmysl 4.0 a Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030.

Dokument Iniciativa Průmysl 4.0 (2016, s. ii) vysvětluje, že mnoho vyspělých zemí se zabývá už delší dobu nástupem 4. průmyslové revoluce, která mění povahu průmyslu, energetiky, obchodu, logistiky a dalších částí hospodářství i celé společnosti. Česká republika není na příchod takových změn zatím dostatečně připravena, a proto pro její nástup musí věnovat pozornost příležitostem i rizikům, která plynou z této revoluce.

Možným řešením pro nově vznikající pracovní místa, ke kterým nebude na trhu práce dostatek kvalifikovaných osob, je posílit a zefektivnit poradenské služby pro osoby hledající svou profesně vzdělávací dráhu nebo ji musejí/chtějí změnit, což platí jak pro dospělé, tak i pro studenty a žáky (Iniciativa Průmysl 4.0, 2016, s. 151).

V druhém výše jmenovaném dokumentu Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy uvádí, že „Implementace Strategie 2030+ povede k vytvoření a rozvoji otevřeného vzdělávacího systému, který reaguje na měnící se vnější prostředí a poskytuje relevantní obsah vzdělávání v celoživotní perspektivě“ (MŠMT, 2020).

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

Strategie 2030+ (MŠMT, 2020, s. 15-19) má dva strategické cíle. Prvním strategickým cílem je „zaměřit vzdělávání více na získávání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život“ a druhým je „snížit nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnit maximální rozvoj potenciálu dětí, žáků a studentů“.

2.2 KARIÉRA

„Kariéra je dráha životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“ (Bělohlávek, 1994, s. 11).

Pojem kariéra je nejen objektivním průběhem konkrétně vykonávané profesní činnosti v průběhu života, respektive sled povolání, kariérní postup z jedné pozice na druhou, ale také předprofesní a postprofesní aktivity. Kariéra je tvořena vzděláváním, jinými oblastmi života jedince a zkušenostmi vztaženými k práci (Hlad'o, 2012a, s. 15).

Bělohlávek (1994, s. 11-12) dělí kariéru na vnější a vnitřní. Vnější kariéru lze dohledat v materiálech personálního oddělení nebo v životopisech přikládaných k přihlášce do zaměstnání či do konkurzu. Vnitřní kariéra si naopak všímá významu jednotlivých událostí z hlediska jednotlivce. Vnější kariéra vyjadřuje hledisko zaměstnavatelské organizace, vnitřní kariéra je subjektivní, ovlivňuje postoj pracovníka, jeho zkušenosti i osobní růst.

2.3 KARIÉROVÉ ROZHODOVÁNÍ

Hartl a Hartlová (2015, s. 514-515) popisují, že rozhodování je vědomou volbou z možností. Jedná se o kognitivní proces, především za složitější situace, nabízející několik alternativ a vyžadující vzít v úvahu více faktorů. Rozhodování je určeno k výběru cílů a prostředků k jejich dosažení.

„Kariérovým rozhodováním rozumíme všeobecné označení procesu, kterým lidé procházejí, když hledají uskutečnitelné kariérové alternativy, vzájemně je porovnávají a následně jednu z nich vyberou“ (Hlad'o, 2012c, s. 66-67).

Hlad'o (2012c, s. 67) dodává, že kariérové rozhodování je rozhodování o následujícím postupu na kariérové dráze. Může to znamenat například rozhodování o střední nebo vysoké škole či jiném stupni / formě / druhu vzdělávání, vstupu na trh práce aj.

2.4 VOLBA POVOLÁNÍ

Hlad'o (2012c, s. 11) uvádí, že volba povolání je „proces zahrnující rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání, konkrétního povolání a celou profesní dráhu člověka“.

Její součástí je rozhodování o konkrétním povolání, které by mohlo dotyčného jedince v budoucnu zajímat, kariérová výchova, výběr následujícího vzdělávání v posledním ročníku na střední škole, hledání určitého zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele i rekvalifikace na jiné povolání (Hlad'o, 2012c, s. 11).

2.5 PROFESNÍ ORIENTACE

Průcha, Walterová a Mareš (2013, s. 222) definují, že hlavním obsahem profesní orientace „je zejména utváření a rozvíjení reálného profesního cíle a perspektivy mladého člověka a vlastností a schopností významných pro proces volby povolání, jeho vykonávání a eventuálně rekvalifikace“.

Dále Průcha, Walterová a Mareš (2013, s. 222) uvádí, že je to „jeden z úkolů, které plní výchovné poradenství pro žáky základních, středních a speciálních škol. Zajišťují zvláštní odborná zařízení výchovného poradenství, školy, podniky a úřady práce“.

3 KARIÉROVÉ PŘÍSTUPY A TEORIE V KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ

Pro pochopení problematiky kariérového poradenství ve středním odborném vzdělávání je důležité znát jeho přístupy a teorie. Především ty, které se konkrétně týkají kariérového poradenství dané cílové skupiny a na které je tato práce zaměřena.

Hlad' o (2012c, s. 43) uvádí, že v kariérových teoriích existují dva přístupy, strukturální a procesuální. Strukturální přístupy jsou charakteristické spojením a interakcí mezi pracovním prostředím a jedincem. Aby byl tento účel naplněn, je k němu potřeba psychometrických nástrojů, s jejichž pomocí je možné přiřadit osobnost jedince ke vhodné skupině povolání.

Na druhé straně procesuální přístupy neprovádějí přímé spojení mezi jedinci a světem práce. Jejich důležitým rysem je názor, že kariérový vývoj je proces probíhající v průběhu delšího časového úseku a jsou protikladem událostí nastávajících většinou v jednom daném momentu života jedince (Hlad' o, 2012c, s. 48-49).

Podle Hlad'a (2012, s. 43) byl vývoj kariérních teorií výrazný v první dekádě 20. století. Vliv měla především progresa věd o člověku a společnosti.

Níže budou vyjmenovány důležité teorie v kontextu kariérového vývoje.

3.1 TEORIE VÝVOJE OSOBNOSTI A VOLBY ZAMĚSTNÁNÍ A. ROEOVÉ

Anna Roeová založila teorii zaměřující se na predikci výběru zaměstnání založenou na individuálních rozdílech mezi lidmi, konkrétně na psychologických potřebách. Tyto potřeby vznikají z interakce mezi rodiči a jejich dětmi, ale i z výsledků genetických vlivů a životních zkušeností (Vendel, 2008, s. 32).

Emocionální struktura v rodině má podle Roeové (Hlad' o, 2012c, s. 53) rozhodný vliv na kariérové chování i rozhodování a „rodinné prostředí, klima mezilidských vztahů v rodině, postoje rodičů, upřednostňované styly výchovy a rané dětské zážitky uspokojení nebo frustrace potřeb se odrážejí ve formování zájmů, postojů a hodnot dítěte, které následně ovlivňují kariérové rozhodování“.

V případě vlivů na kariérové rozhodování Roeová (Vendel, 2008, s. 54) bere v úvahu i jiné faktory, mezi které patří například fyzické vlastnosti a handicapy jedince, temperament, pohlaví, osobnost, hodnoty, zájmy, osvojené dovednosti, rodinný stav, vzdělání, kognitivní schopnosti, ekonomická situace, přátelé a vrstevnické skupiny nebo příležitosti.

Roeová (Vendel, 2008, s. 32) rozdělila zaměstnání na orientované a neorientované na lidi. V první skupině jsou služby, obchodní kontakty, kultura, zábava a řízení. Ve druhé pak technika, věda a zaměstnání, která jsou vykonávána venku nebo v přírodě.

Hlavním cílem teorie Anny Roeové bylo dokázat, že lidé vybírající si určitá zaměstnání měli podobný způsob výchovy. Pro ukázání souvislosti vztahu rodič-dítě a určité skupiny zaměstnání vyvinula klasifikační systém zaměstnání, který se později stal užitečným nástrojem pro poradce (Vendel, 2008, s. 32).

„Roeová vymezila osm skupin povolání, konkrétně služby, obchodní styk, organizace, technologie, práce konané venku, věda, veřejná kultura, umění a zábavní průmysl. V rámci těchto skupin vymezila šest úrovní odpovědností, konkrétně pak odborné a manažerské (úroveň 1), odborné a manažerské (úroveň 2), poloodborné a drobné podnikání, kvalifikované, částečně kvalifikované a nekvalifikované“ (Patton a McMahan, 2015, s. 113).

Souvislostí mezi uspokojením potřeb v dětství a motivací se zabývala Roeová s Lunneborgovou, které uvádějí, že to, do jaké míry bude naplněna potřeba, určí, jak silným se následně stane stimulem. Pro příklad uvádějí, že potřeby, které jsou běžně uspokojovány se nestanou tak dominantními stimuly, jako potřeby, které byly uspokojovány jen zřídka (Patton a McMahan, 2015, s. 125).

Kvůli malé empirické podpoře je ale práce Roeové pod vlnou kritiky. Nicméně ovlivnila výzkum a teoretické úvahy v dané oblasti. Její práce pomohla zdůrazněním významu několika faktorů u kariérového vývoje, změny těchto faktorů v průběhu času a popsáním limitů dědičnosti a vlivu očekávání rodičů na kariérové rozhodování (Hlad'o, 2012c, s. 54).

Teorie vývoje osobnosti a volby povolání založená A. Roeovou se řadí mezi procesuální přístupy.

3.2 HOLLANDŮV MODEL TYPŮ OSOBNOSTI A PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Stejně tak Hollandův klasifikační systém má psychologický základ a řadí se mezi strukturální přístupy. J. L. Holland zkonstruoval teorii pracovních typů osobnosti a pracovního prostředí (Hlad'o, 2012c, s. 45).

Podle Hollandovy klasifikace je možné, že poradce i klient mohou patřit do jednoho ze šesti typů osobnosti, které představují osobní orientaci nebo životní styl. V případě, že budou oba patřit ke stejnému typu osobnosti, je možné očekávat i lepší vzájemné porozumění. Nicméně lze ale také očekávat, že díky sociálnímu typu osobnosti poradce nebude mít problém navázat lepší kontakt ke klientovi a lepší vcítění se do jeho potíží, protože poradce by měl být společenský, empatický a vřelý (Vendel, 2008, s. 22-98).

„V upřesnění své teorie Holland (1992) tvrdí, že emoční stabilitu jedince ovlivňují jeho zážitky z dětství, a vysvětluje to pomocí své typologie“ (Patton a McMahon, 2015, s. 126).

Pokud jsou modely osobnosti každého z rodičů jedince konzistentní a mezi sebou jsou jejich osobnostní rysy kongruentní, jedinec bude pak dost pravděpodobně stabilní. Pokud tomu tak není, je možné, že jedinec si vyvine nekonzistentní hodnoty, zájmy, dovednosti a malé sebevědomí (Patton a McMahon, 2015, s. 126).

Holland dělí jednotlivé typy osobnosti a typy pracovního prostředí na realistické, vědecké, umělecké, společenský typ / sociální prostředí, podnikavý typ / podnikatelské prostředí a konvenční typ i prostředí (Vendel, 2008, s. 22-29).

Hollandovy typy osobnosti se řadí do teoretických podkladů, které pomáhají tomu, aby se dala osobnost jedince posuzovat odlišnostmi podle jejich chování, osobností, zájmy a abstraktním modelem (Hlad'o, 2012c, s. 46).

3.3 TEORIE ŽIVOTNÍCH STADIÍ D. SUPERA

„Z fázových teorií je Superova teorie nejucelenější, jelikož zohledňuje celoživotní vývoj“ (Patton a McMahon, 2015, s. 126).

Super ale s tímto výrokem nesouhlasil a sám několikrát uvedl ve svých spisech, že je naopak jeho teorie neucelená a netestovatelná. Raději si myslí, že je částečná, volně spojená řada teorií, které se týkají specifických aspektů kariérového vývoje, jež jsou převzaté z diferenciální, vývojové, fenomenologické a sociální psychologie (Hlad'o, 2012c, s. 50).

„Zatímco Hollandova teorie vyšla z tradičního modelu volby povolání porovnávacího požadavky zaměstnání s rysy uchazečovy osobnosti, D. E. Super (1990) kritizuje model porovnávání jako velmi statický a přistupuje k problematice odlišně. Volbu povolání chápe jako sérii událostí“ (Vendel, 2008, s. 31).

Vendel (2008, s. 31) uvádí pět Superových stádií profesionálního vývoje:

- růst (cca do 11 let),
- zkoumání (cca mezi 11.-20. rokem),
- uskutečnění (20 let – střední dospělost),
- udržování (střední dospělost – pozdní dospělost),
- odchod (pozdí dospělost).

Adolescenti, kteří přecházejí ze školy do světa práce, řadí Super do stadia zkoumání (poznávání). Důležitou úlohou v tomto stadiu je krystalizace, určení, upřesnění a uskutečnění voleb v jejich kariéře (Vendel, 2008, s. 31).

Teorie D. E. Supera si zakládá na sebepojetí člověka, které bere jako neobyčejnou praxi identity Já. Potucha o sobě znamená to, co si člověk o sobě myslí a jaký má o sobě obraz. Daný obraz se stává z fyzického, sociálního a mentálního zraní, sledování pracovního chování dospělých a interakce s nimi. Výrazně pak tyto skutečnosti ovlivňují výběr povolání, profesní aspirace a další kariéru člověka (Hlad'o, 2012c, s. 50).

Jeho teorie profesionálního vývoje je mimořádná a nachází odezvu na celém světě, protože přinesl několik konstruktů a objasnění kariérového chování ve všech etapách života jedince (Hlad'o, 2012c, s. 53).

Superova teorie životních stádií patří do procesuálních přístupů. Mezi další přístupy patří i například přístup narativní, kterým se zabýval Mark L. Savickas.

3.4 KONSTRUKTIVISTICKÁ TEORIE MARKA L. SAVICKASE

Mark L. Savickas rozvinul teorie D. Supera. Teorie, s níž přišel, je konstruktivistická a zakládá se na předpokladu, že za vytvoření, formování kariéry a udávání jejího smyslu zodpovídá každý člověk samostatně svými vlastními rozhodnutími (Freibergová, Maříková, 2013, s. 30).

„Savickasova teorie byla nejprve vydána v roce 2001 a mohla by tedy být považována za první teorii kariérového vývoje 21. století. Savickasova práce odráží potřebu kariérové teorie uchovat si aktuálnost i v 21. století a také vliv konstruktivistického pohledu na svět“ (Patton a McMahon, 2015, s. 82)

Cílem poradenského procesu je donutit klienty k uvědomění si významných témat v jejich životech a případných nevyřešených problémů pomocí vyprávění jejich životních příběhů. Daná témata pak klientovi s poradcem slouží k tomu, aby byly podnětem k potenciálním možnostem klientova pracovního uplatnění (Freibergová, Maříková, 2013, s. 30).

Přístup M. L. Savickase je úspěšný převážně u výřečných klientů, kteří si užívají vyprávění o svých z darech, ale i nezdarech (Freibergová, Maříková, 2013, s. 30).

3.5 TEORIE KARIÉROVÉHO ROZHODOVÁNÍ A VÝVOJE JOHNA D. KRUMBOLTZE

Autorem teorie kariérového rozhodování a vývoje je John D. Krumboltz. Teorie se odvíjí od prací A. Bandury týkajících se sociálního učení (Freibergová, Maříková, 2013, s. 27).

Podle J. D. Krumboltze (Freibergová, Maříková, 2013, s. 27) je kariérové rozhodování výstupem z nepřeberného množství poznatků, které jedinec získá z interakce s jinými lidmi nebo institucemi. Kariérové rozhodování se odehrává v určitém životním a sociálním prostředí.

Krumboltz se snaží vysvětlit, na základě čeho vznikají vzdělávací a kariérové preference a jejich volba a důvod, proč různí jedinci provádějí odlišná zaměstnání (Hlad'o, 2012c, s. 54).

Jmenuje 4 hlavní ovlivňující faktory, mezi něž patří nabyté dovednosti a zkušenosti, dopad událostí a prostředí, zvláštní schopnosti a genetická výbava a dovednosti řešení překážek (Freibergová, Maříková, 2013, s. 27).

Krumboltz (Hlad'o, 2012c, s. 56) tvrdí, že pro kariérový vývoj je důležité, aby byl jedinec podroben co nejvyššímu množství prožitků učení.

4 CHARAKTERISTIKA PROFESNÍHO PORADCE

V této kapitole je práce zaměřena především na charakteristiku profesního poradce, jeho vlastnosti a dovednosti, osobnost a popíše činnosti, kvalifikaci a potřebné kompetence kariérového poradce. Nakonec práce shrne na základě výzkumu i potřeby kariérových poradců.

„Role poradce jako poskytovatele poradenské intervence je determinována z hlediska jeho pohledu na problém klienta s pružností stylu nabídky poradenské intervence. Poradci pracují s klienty podle svých schopností a svého postavení. Cílovou skupinou poradenských koncepcí jsou poradci z hlediska změn v organizaci poradenské intervence. V její metodologii a obsahu musejí projít speciálním výcvikem dříve, než dochází k změnám v poradenském kurikulu“ (Svobodová, 2015, s. 81).

Svobodová (2015, s. 81) charakterizuje poradce, kouče a mentory jako pracovníky profesněporadenských služeb, kteří díky svému zaměstnání jsou v pravidelném kontaktu s klienty. Dále uvádí, že „při výkonu profesněporadenské práce ve velké míře uplatňují nezávislý úsudek. S neurčitostí podmínek profesněporadenské práce se vyrovnávají zjednodušováním cílů“.

Někteří kariérní poradci se ale snaží své klienty formovat do své podoby a občas zapomenou, že vysvědčení a školní úspěchy nutně neznamenají úspěch v kariéře (Vendel, 2008, s. 186).

Vendel (2008, s. 186) uvádí, že „poradci všeobecně kladou příliš velký důraz na vzdělání. Ve škole byli úspěšní a mají lepší vztah k těm, kteří si počinají ve škole také dobře a hodnotí vzdělání kladně“.

Hlad'o (2012c, s. 29) popisuje, že na všech základních a středních školách je zřízena funkce výchovného poradce, kterou často obvykle provozuje zkušený a kvalifikovaný, sociálně a osobnostně zralý pedagog, jenž má odpovídající vzdělání a jehož zásadní povinností jsou informační, poradenské a metodické činnosti při rozhodování o kariérové a vzdělávací dráze žáků.

Na základě §7 vyhlášky č. 197/2016 Sb. (novelizující vyhlášku č. 72/2005 Sb.) o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních jsou na školách zajišťovány poradenské služby poskytující podpůrná opatření žákům,

kteří mají speciální vzdělávací potřeby. Poradenské služby se dále zaměřují na pozorování a posuzování účinnosti vybraných podpůrných opatření, udržování prevence školní neúspěšnosti, poradenskou a informační podporu při volbě dalšího vzdělávání a povolání, podporu sociálního začlenění a vzdělávání žáků s odlišnými životními podmínkami a z jiného kulturního prostředí nebo podporu vzdělávání nadaných a mimořádně nadaných žáků.

Každý poradce by měl mít jisté rysy osobnosti, které blíže popisuje Bobysudová (2011, s. 12), která říká, že je kladen důraz na rozvoj osobnostních a sociálních kompetencí, mezi které patří důvěryhodnost poradce, který nakládá s informacemi diskrétně, dodržování a respektování etických hodnot, kontrola svých emocí a schopnost zvládnout konflikt.

Celkové výsledky jsou poradci přednější než jejich vlastní zviditelnění, podporuje zainteresovanost ostatních a vítá iniciativu klientů, řídí jejich motivaci a sám o sobě je inspirující. Bývá moderátorem procesů, mluví a jedná rozvážně, pěstuje vztah s klientem, je význačný svou trpělivostí a také o sebe pečuje, snaží se dál vzdělávat a rozvíjet své poradenské dovednosti (Bobysudová, 2011, s. 12-13).

4.1 NSP/NSK (NÁLEŽITOSTI) U KARIÉROVÝCH PORADCŮ

4.1.1 Národní soustava povolání

Národní soustava povolání (dále jen „NSP“) popisuje mimo jiné pracovní činnosti kariérových poradců a kvalifikaci k výkonu povolání. NSP (2017) zahrnuje mezi pracovní činnosti kariérových poradců „provádění základní kariérové diagnostiky a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta“.

Kariérový poradce podporuje svého klienta, aby rozpoznal a mobilizoval osobnostní a profesní potenciál, aby volil vhodné kariérové nástroje k hodnocení a sebehodnocení. Mezi další pracovní činnosti poradců patří „výcvik dovedností klienta k řízení kariéry a kariérnímu rozvoji, využívání informací z prezentace služeb kariérového poradenství, veletrhů kariérových informací, příkladů dobré praxe a další“ (NSP, 2017).

Poradci poskytují aktuální odborné informace o trhu práce klientům, vyhledávají informace, sdělují je srozumitelným a strukturovaným způsobem, umožňujícím rozhodování klienta v další kariérové dráze a komunikují s relevantními poskytovateli kariérového poradenství ve veřejném, neziskovém, soukromém a komerčním sektoru (NSP, 2017).

Jako kvalifikaci k výkonu povolání kariérového poradce udává NSP (2017) školní vzdělání v bakalářském studijním programu v oborech: specializace v pedagogice, ekonomika a management, oblasti psychologie, pedagogika, učitelství a sociální péče a ekonomie.

Mezi další školní vzdělání udávající kvalifikaci k výkonu povolání kariérového poradce patří také stavebnictví a vyšší odborné vzdělání ve skupině oborů pedagogika, učitelství a sociální péče (NSP, 2017).

4.1.2 Národní soustava kvalifikací

Národní pedagogický institut České republiky (NSK, 2015) uvádí pro povolání „Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu“ kvalifikační standard, kterým je užívání postupů, technik a metod základní kariérové diagnostiky, hledání, vytváření a poskytování informací ohledně kariéry pro práci se svým klientem, vedení poradenského rozhovoru za účelem získání primárních profesních informací a informovanost v metodách a teoriích profesního poradenství.

Mezi kvalifikační standard podle NSK (2015) patří i správa evidencí, rozřídění profesních informací na regionálním stupni, profesní práce se skupinou i jednotlivcem, tvorba individuálních plánů, práce s případnými zaměstnavateli, metody skupinové profesní práce, uspořádání vzdělávacích, poradenských a informačních akcí, které jsou zaměřené na rozvoj a podporu řízení kariéry klientů (tzv. career management), znalost legislativy jak počátečního, tak i dalšího vzdělávání, spolu s předpisy vztahujícími se ke kariérovému poradenství a poskytování informací ohledně kariéry ze světa práce a vzdělávání.

4.2 KOMPETENCE KARIÉROVÝCH PORADCŮ PRO VZDĚLÁVACÍ A PROFESNÍ DRÁHU

Mezi kompetenční požadavky k výkonu povolání kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu patří odborné dovednosti, také odborné znalosti nebo digitální kompetence a měkké kompetence (NSP, 2017).

Mezi odborné dovednosti patří podle NSP (2017) znalost pracovněprávních předpisů, nabídky aktivit informálního vzdělávání (brigády, stáže), teorie a metod profesního poradenství a vedení skupinového i individuálního poradenského rozhovoru orientovaného na volbu vzdělávací a kariérové dráhy.

Dalšími odbornými dovednostmi jsou „identifikace schopností, dovedností a vzdělávacích a rozvojových potřeb jedince s využitím základní kariérové diagnostiky (bez použití psychodiagnostických metod), poskytování kariérových informací z oblasti vzdělávání a trhu práce, spolupráce s dalšími poradenskými subjekty v zájmu klienta, jednání se školami o získávání informací o jejich vzdělávací nabídce a organizace vzdělávacích a rozvojových akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry lidí (career management)“ (NSP, 2017).

NSP (2017) udává do kompetenčních požadavků také odborné znalosti, mezi které patří „teorie kariérového poradenství, metody, techniky, postupy a strategie kariérového poradenství, personální management, profesní orientace a volba povolání, andragogika, charakteristické rysy osobnosti, údaje o vzdělávací nabídce, jejich posuzování, další profesní vzdělávání, akreditace, certifikace, zákonem předepsané zkoušky, etika poradenství, metody a postupy skupinového pracovně-profesního poradenství, metody a postupy individuálního pracovně-profesního poradenství, základy psychologie a obecná pedagogika“.

Neméně potřebné jsou i obecné dovednosti (právní a ekonomické povědomí, počítačová způsobilost, jazyková způsobilost v češtině a angličtině), digitální kompetence a měkké kompetence (samostatnost, efektivní komunikace, uspokojování zákaznických potřeb, aktivní přístup, objevování a orientace v informacích, řešení problémů a zvládání zátěže) (NSP, 2017).

4.3 VÝZKUM POTŘEB KARIÉROVÝCH PORADCŮ

V roce 2011 byla provedena Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách a v době od října 2018 do května 2019 bylo provedeno šetření u kariérových poradců, kde jedním z cílů průzkumu byla analýza potřeb poradců v jejich kariérním rozvoji. O zmíněné analýzy se opírá následující podkapitola.

Základním cílem Analýzy práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách (2011, s. 5) byla kvantifikace především vzdělávacích potřeb výchovných / kariérových poradců a kvantifikace určených deskriptorů jejich práce.

Výběr středních škol probíhal pouze mezi školami sídlícími ve 4 vybraných krajích: hlavní město Praha, Plzeňský, Ústecký a Moravskoslezský kraj. Mezi obory, které byly pro analýzu vybrány, patřily maturitní obory vzdělání vs. obory vzdělání s výučním listem a technické obory vs. netechnické obory (Analýza..., 2011, s. 8).

Výzkumem (Analýza, 2011, s. 50) se zjistilo, že poradci by uvítali podporu především v přístupu k informacím v oblasti kariérového poradenství v ČR. Dále by přivítali podporu v přístupu k pomůckám, nástrojům využitelným během jejich poradenské praxe.

Březinová (2020, s. 53) tvrdí, že „v českém prostředí schází zastřešující národní organizace, která by podporovala vzájemné síťování a zaštiťovala zájmy a potřeby kariérových poradců působící jak ve státním, tak v soukromém sektoru“.

V oblasti rozvoje kompetencí profesních poradců chybí standard kvality profese, proto je nabídka vzdělávání pro kariérové poradce dost nejednotná (Březinová, 2020, s. 53).

Na středních školách preferují poradci možnost účastnit se raději prezenčních než distančních kurzů a také sdílení praxe s kolegy spíše formou osobních setkání (Analýza, 2011, s. 50).

Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách (2011, s. 51) uvádí, že „z hlediska podpory v oblasti vzdělávání lze shrnout, že volba tématu výrazně ovlivňuje volbu formy (prezenční, distanční, kombinovaná). Celkově dle hodnocených konkrétních témat respondenti preferovali kurzy e-learningové a následně prezenční. U e-learningové distanční formy mírně převládá zájem o kurzy

spíše na základní úrovni, u prezenčního školení zaměřeného interaktivně mírně převládá zájem o kurzy pokročilé úrovně“.

5 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ

Průcha, Walterová a Mareš (2013, s. 301) definují školní poradenské pracoviště jako „jeden ze tří typů školských poradenských zařízení vedle pedagogicko-psychologických center. Poskytuje služby žákům, učitelům, rodičům“.

„Služby se zaměřují na prevenci školní neúspěšnosti a prevenci sociálněpatologických jevů, na kariérové poradenství, péči o nadané žáky, žáky sociálně znevýhodněné, na metodickou pomoc učitelům a vedení školy“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2013, s. 301).

„Cílem profesněporadenského procesu je snaha o reorientaci, dát perspektivu, probrat kariéru, někdy doporučení k přestupu. Některé problémy mohou být způsobeny i tím, že student nebyl přijat na školu, na kterou se původně hlásil“ (Procházka, Šmahaj, Kolařík a kol., 2014, s. 111-112).

Zahrnutí poradenské činnosti v tomto stupni (Procházka, Šmahaj, Kolařík a kol., 2014, s. 111-112):

- Učiliště a střední odborné učiliště – častý výskyt nespokojenosti s výběrem učebního oboru z důvodu neztotožnění se s ním nebo také kvůli podmínkám a přístupu pedagogů,
- Střední odborné školy – problém studentů, kteří byli přijati jen z nouze,
- Gymnázia – zahrnutí studentů, kteří jsou nadaní na všechny obory a nejsou schopni se rozhodnout, nebo jednostranně nadaných a selhávajících studentů, kteří mohou být orientováni na pomaturitní studium.

„Škola zaujímá při profesní orientaci žáků klíčovou úlohu a přisuzuje se jí integrativní role. Škola je v každodenním přímém kontaktu se žáky a spolu s rodiči má o žácích nejvíce informací. Jejím hlavním posláním je připravit žáky pro zodpovědné rozhodování o další studijní a profesní orientaci a naučit je objektivně posuzovat všechny faktory, které mohou tuto volbu ovlivňovat“ (Hlad'o, 2012c, s. 28).

Na vzdělávání navazují služby školy týkající se kariérového poradenství. Poskytují skupinovou nebo individuální pomoc žákům i jejich rodičům při rozhodování o dalším vzdělávání nebo povolání a také při vstupu na trh práce (Hlad'o, 2012c, s. 28).

Mezi zákony a vyhlášky, zabývající se poskytováním poradenských služeb ve školství patří:

- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon),
- Zákon č. 198/2012 Sb, kterým se mění zákon 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících,
- Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí,
- Zákon č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže,
- Vyhláška č. 197/2016 Sb., kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních,
- Nařízení vlády ČR č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálněpedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Na školách kariérové poradenství zajišťují poradenští pracovníci školy, především výchovní poradci, školní psychologové nebo školní speciální pedagogové. Dále mohou také kariérové poradenství zajišťovat participující pracovníci, podílející se na poradenských službách, kteří také vytváří tým poskytující poradenské služby ve škole. Řadí se mezi ně učitelé průřezového tématu Člověk a svět práce, třídní učitelé a učitelé předmětů především výchovného charakteru (Hlad'o, 2012c, s. 29).

5.1 VÝCHOVNÝ PORADCE

Výchovný poradce je podle Průchy, Walterové a Mareše (2013, s. 347) „učitel, který absolvoval specializační studium a působí v rámci systému výchovného poradenství na základních, středních a speciálních školách“.

Funkci výchovného poradce vykonává zkušený, kvalifikovaný, sociálně a osobnostně zralý pedagog (Hlad'o, 2012c, s. 29).

Knotová (2014, s. 29) tvrdí, že za účelem, „aby mohl být nositelem změn a mohl obhajovat nejrůznější systémové změny, jež efektivní řešení problémů vyžaduje, musí to být učitel, který má respekt jak u kolegů, tak u žáků a rodičovské veřejnosti“.

Výchovný poradce by měl poskytovat podpůrná opatření pro žáky, kteří mají speciální vzdělávací potřeby, sledovat a také vyhodnocovat účinnost vybraných podpůrných opatření, poskytovat kariérové poradenství ve spojení se vzděláváním, poradenskou a informační podporu při volbě dalšího vzdělávání a povolání, udržovat prevenci školní neúspěšnosti, podporovat vzdělávání nadaných a mimořádně nadaných žáků, pečovat o žáky, kteří mají výchovné a vzdělávací obtíže, vytvořit příznivé sociální klima pro přijetí kulturních nebo jiných odlišností ve škole či školském zařízení a podporovat sociální začlenění a vzdělávání žáků s odlišnými životními podmínkami a z jiného kulturního prostředí (MŠMT, vyhláška č. 197/2016 Sb.).

Dále poradce předchází rizikovému chování včetně diskriminace a šikany, včas zasahuje při problémech jak u třídních kolektivů, tak i u jednotlivých žáků, průběžně vyhodnocuje účinnost preventivních školních programů, spolupracuje a komunikuje mezi zákonnými zástupci a školou, zajišťuje spolupráci školy se školskými poradenskými zařízeními při poskytování poradenských služeb a poskytuje metodickou podporu pro učitele, kteří používají speciálně pedagogické a psychologické postupy ve vzdělávací činnosti školy (MŠMT, vyhláška č. 197/2016 Sb.).

Důležitou povinností poradce je podle Knotové (2014, s. 37) vést „dokumentaci o vyšetřeních, jejich výsledcích a poskytnuté péči individuální a skupinové“.

Je nutné zohlednit, kdo se podílí na poskytování poradenských služeb ve škole a celkovou spolupráci jednotlivých poradenských pracovníků, aby bylo možné stanovit náplň práce výchovného poradce (Knotová, 2014, s. 31).

Na školách je jeho činnost považována za velmi důležitou, avšak je u ní i několik nedostatků, mezi které patří zatíženost vyučovací povinností a velkého množství administrativní práce, jež zabírá hodně jejich času, který by víc mohli věnovat k individuálnímu kariérovému poradenství. Tyto nedostatky pak mohou představovat riziko z hlediska odborné kvality vykonávané práce (Hlad'o, 2012c, s. 31).

5.2 ŠKOLNÍ PSYCHOLOG

Průcha, Walterová a Mareš (2013, s. 301) tvrdí, že školní psycholog je „zpravidla pracovník školního poradenského pracoviště. Psycholog, který prošel postgraduální

přípravou ve školní psychologii. Na rozdíl od pracovníka pedagogicko-psychologické poradny má pracoviště přímo ve škole“.

U školního psychologa jde především o individuální psychologickou diagnostiku a intervenci, také o skupinovou diagnostiku, preventivní a intervenční práce se třídami aj. Školní psychologové se zabývají především vztahovými problémy, poruchami chování a učení, prací se třídami a prevencí včetně prevence neprospěchu (Hlad'o, 2012c, s. 31).

Školní psycholog ve spolupráci s dalšími pedagogy vytváří například individuální vzdělávací plán na základě potřeb individuálních dispozic integrovaného žáka, modifikuje opatření pro konkrétní podmínky školy, která jsou navržena odborníky, participuje se u výběru pomůcek a na realizaci podpůrných opatření v rámci práce se třídou, ve které je žák začleněný. Nabízí metodickou pomoc pedagogům v případech realizace jednotlivých opatření, při hodnocení výkonu a vývoje dítěte a také v otázkách hodnocení (Braun, Marková a Nováčková, 2014, s. 39).

Náplň práce školních psychologů je uvedena ve vyhlášce č. 197/2016 Sb. (nové znění vyhlášky č. 72/2005 Sb.). Mezi standardní činnosti vykonávané školním psychologem patří: komunikace s vedením školy, pedagogy, žáky a zákonnými zástupci a vytváření programu pro poskytování pedagogicko-psychologických poradenských služeb ve škole a také programu primární prevence.

Hlad'o (2012c, s. 31) popisuje, že „role psychologa v kariérovém poradenství je ve školství pojata v kontextu specifických odborných kompetencí, které z hlediska profesní způsobilosti nemohou být poskytovány pracovníky jiných profesí“.

„V kariérovém poradenství hraje školní psycholog významnou roli: podílí se na koncepci, kterou škola vytvořila, diagnostikuje předpoklady dětí a nabízí poradenské služby“ (Braun, Marková a Nováčková, 2014, s. 42).

Braun, Marková a Nováčková (2014, s. 43) dodávají, že školní psycholog v kariérovém poradenství by se měl angažovat hlavně v posledních ročnících.

Aby bylo školní poradenství úspěšné, je potřeba spolupráce všech aktérů uvnitř školy – učitelů, vedení školy, poradenských pracovníků a dalších pedagogických

pracovníků. Dále je také nutná úzká spolupráce odborníků majících na starost školní poradenské pracoviště (Knotová, 2014, s. 59).

5.3 ŠKOLNÍ SPECIÁLNÍ PEDAGOG

V souladu s inkluzivními přístupy se ve výchovně-vzdělávacím procesu v mateřských, základních a středních školách projevuje snaha o vytvoření optimálních podmínek pro děti, žáky a studenty, kteří mají speciální vzdělávací potřeby (Knotová, 2014, s. 62).

„Úkolem speciálního pedagoga je výchova a vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich integrace mezi běžnou populací žáků“ (Hlad'o, 2012c, s. 32).

„Školní speciální pedagog je odborník poskytující poradenské služby týkající se žáků se zdravotním postižením, zdravotním a sociálním znevýhodněním, v některých případech také nadaných žáků se zdravotním postižením či znevýhodněním“ (Knotová, 2014, s. 63).

Knotová (2014, s. 63) dále uvádí, že důležitá ustanovení, která se týkají studentů se speciálními vzdělávacími potřebami, jsou uvedena ve vyhlášce č. 147/2011 Sb.

Aby získal speciální pedagog potřebnou odbornou kvalifikaci, musí projít vysokoškolským vzděláním v akreditovaném magisterském studijním programu, zejména v oblasti pedagogických věd (MŠMT, zákon č. 563/2004 Sb).

Mezi povinnosti školního speciálního pedagoga patří zmírňování důsledků zdravotního znevýhodnění nebo postižení a prevence jeho vzniku. Musí vyhledávat žáky se speciálními vzdělávacími potřebami a zařazovat je do speciálněpedagogické péče, provádí tzv. depistážní činnosti (Knotová, 2014, s. 64-65).

Dalšími činnostmi školního speciálního pedagoga jsou realizace intervenčních činností a metodické a koordinační činnosti (Knotová, 2014, s. 67-71).

Pro školního speciálního pedagoga je také důležité, aby se uměl chránit, aby byl schopen obnovovat své fyzické i psychické síly, aby žil svůj život a aby se snažil vyvarovat syndromu vyhoření (Knotová, 2014, s. 74).

5.4 CHARAKTERISTIKA CÍLOVÉ SKUPINY

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním a rozvojem kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání, cílovou skupinou jsou žáci středních odborných škol.

Obvykle se jedná o žáky ve věkovém rozpětí 15-20 let, jedinci se tak nachází v období pozdní adolescence. Pozdní adolescence je biologicky vymezena pohlavním dozráním a jedinečná tím, že se v ní udává více komplexních psychosociálních proměn (Vágnerová, 2012, s. 370).

Žáci v této době ukončují profesní přípravu a buď pokračují se studiem nebo nastupují do práce. Přijímají určitou adolescentní kulturu a styl života, sdílí stejné zážitky a hodnoty, což slouží jako potvrzení příslušnosti k této věkové skupině, k potvrzení jisté sociální identity (Vágnerová, 2012, s. 370-371).

„Z pedagogického a andragogického hlediska je adolescence významné období vzhledem k tomu, že většina mladých lidí na jeho počátku ukončuje povinnou školní docházku a volí si další vzdělávací dráhu. S tím jsou spojeny problémy týkající se volby oboru studia, volby povolání aj.“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 17).

Podle Průchy, Walterové a Mareše (2013, s. 12) je adolescent „mladý člověk ve věku adolescence. Jeho fyzický a psychický vývoj se blíží svému dokončení, sociálně i mravně bývá nevyzrálý“.

„Vazby s rodiči se uvolňují, je preferován styk s vrstevníky, rozvíjí se intenzivní emocionální (často i sexuální) život. Období hledání jistot, nedůvěry k autoritám, tendencí riskovat“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2013, s. 12).

Pozdní adolescence je podle Vágnerové (2012, s. 371) zaměřena na hledání a rozvoj vlastní identity. Adolescent projevuje snahu o sebepoznání. Hledají hranice svých možností, nechtějí se ještě smířit se standardní dospělostí (definitivní volby), proto upřednostňují adolescentní psychosociální moratorium – prodlužují přechodné období.

„Smyslem pozdní adolescence je poskytnout jedinci čas a možnost, aby porozuměl sám sobě, zvolil si, čeho chce v budoucnosti dosáhnout a osamostatnil se ve všech oblastech, v nichž to současná společnost vyžaduje“ (Vágnerová, 2012, s. 372).

Pokud žáci v tomto období života nenajdou podporu, důvěru a pochopení a pokud jejich výkony nebudou nikdy kladně hodnoceny, mohou následně bojovat o akceptování jejich vlastní identity. V takovém případě se může stát, že adolescentní jedinec bude mít následně sklony k útekům z domova nebo školy, ke kriminálnímu chování nebo k užívání drog nebo návykových látek (Fürst, 1997, s. 150).

V případě, že adolescent nenachází uznání a pochopení ve svém okolí, inklinují ke kontaktu se skupinami lidí, které přemýšlí podobným způsobem nebo se ztotožňují se známými osobnostmi (celebritami) a při hájení této vypůjčené identity mohou být i agresivní. Jedná se o tzv. sebeobrané opatření (Fürst, 1997, s. 150).

V tomto věku žáci často kritizují, zpochybňují a jsou méně ochotní dělat kompromisy, což je dáno i jejich sociální rolí. Jelikož se zatím výrazně nepodílí na formování společnosti, je pro ně jednodušší cestou jí kritizovat. Jejich vztah ke škole a vzdělání se tudíž určuje pomocí identifikace sociální role jedince (Vágnerová, 2012, s. 280-281).

Adolescent více uvažuje nad svými osobními vyhlídkami týkající se cílů a plánů do budoucnosti, zejména v ohledu kariérové volby a partnerských vztahů (Macek, 2003 s. 36).

6 VZDĚLÁVÁNÍ KARIÉROVÝCH PORADCŮ

6.1 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ KARIÉROVÝCH PORADCŮ V ČR

Aby se daly pochopit odlišné přístupy ve vzdělávání kariérových poradců v České republice, je nutné nahlédnout do historie práce a přípravy kariérových poradců na území bývalého Československa, konkrétně do období první republiky, socialismu, transformace, konce duality a nakonec i do současnosti (Hloušková, 2018, s. 118-123).

V počátečním období, tedy v období první republiky, radili s volbou povolání a poskytovali pracovní místa tzv. úředníci zprostředkovatelen práce anebo jedinci v rámci koncesované živnosti. Jedinci poskytující zaměstnání, kteří pracovali na základě koncesované živnosti, se museli řídit podmínkami ze Živnostenského zákona (tehdy z roku 1859), kde kromě obecných požadavků, museli prokázat i pětiletou praxi v oboru (Hloušková, 2018, s. 118-119).

Podle Hlouškové (2018, s. 119) začaly tehdy vznikat první specializované poradny, např. v roce 1919 vznikla specializovaná poradna v Brně, v roce 1920 v Praze nebo v roce 1921 v Psychotechnickém ústavu Masarykovy akademie práce. Tyto poradny měly za úkol založit volbu povolání uchazeče na posouzení zdravotního stavu a psychodiagnostice (Hloušková, 2018, s. 119).

„Po roce 1948 se očekávalo, že změna společensko-politického systému zamezí sociálním a výchovným problémům, a proto poradenských služeb nebude třeba. Trvalo několik let, než se začaly reálněji posuzovat možnosti a jejich skutečná potřeba“ (Knotová, 2014, s. 11).

V období 1959-1961 začali působit ve školách vyškolení učitelé jako kariéroví poradci/učitelé-poradci. Rostl počet poraden a později byl vznesen požadavek na vybudování výchovného poradenství (Knotová, 2014, s. 11).

V období socialismu se poskytovalo poradenství v rámci systému pedagogicko-psychologického poradenství. Projevila se snaha o oddělení výchovných poradců-učitelů od specializovaných poradců. Výsledkem sporů o další vývoj koncepce pedagogicko-psychologického poradenství a důrazu na profesní psychologickou diagnostiku u profesních poradců se začali považovat za profesní poradce

psychologové. Profesní poradenství se tak stalo specializací psychologického poradenství (Hloušková, 2018, s. 119).

V roce 1990 (začátek období transformace) byly poprvé zřízeny úřady práce. V této době se vrátilo zprostředkování zaměstnání a pomoc při uplatnění na trhu práce do profesního poradenství, což bylo následně náplní práce zprostředkovatelů a odborných poradců na úřadech práce (Hloušková, 2018, s. 120).

Výraznou změnou pro poradenské služby bylo založení Institutu pedagogicko-psychologického poradenství (Knotová, 2014, s. 12).

Výchovní poradci si uvědomovali, že je nutné mít odbornější vzdělání, ale minimální vzdělávací požadavky byly vyjádřeny akorát ve vystudování aktualizovaného specializačního studia na vysokých školách. Byla zahrnuta Výchova k volbě povolání a Úvod do světa práce do vzdělávacích programů středních škol, což tehdy znamenalo, že i řadoví učitelé se začali angažovat v kariérovém poradenství (Hloušková, 2018, s. 120).

„Poprvé se záměrem vstupu školních psychologů do škol přišel Národní program rozvoje vzdělání v České republice (tzv. Bílá kniha) v roce 2001“ (Knotová, 2014, s. 13).

Od roku 2005 (začátek období konce duality) vstoupila v platnost nová legislativa ve školství. Díky této legislativě se kariérové poradenství řadí do standardních činností pedagogických pracovníků v pedagogicko-psychologických poradnách, pedagogických centrech a školách (Hloušková, 2018, s. 120-121).

Kurikulární reforma narušila pomyslnou dualitu služeb kariérového poradenství na školách, školských poradenských zařízeních a na úřadech práce tím, že do kurikula základních a středních škol zařadila problematiku kariérového vzdělávání. Tím místo učitelů nakonec výchovní poradci museli vyučovat i povinné vzdělávací oblasti průřezového tématu, čímž vznikl problém enormní kumulace činností výchovných poradců (Hloušková, 2018, s. 121).

Další legislativa v roce 2006 ovlivnila vstup do poskytování služeb kariérového poradenství i pro personalisty a sociální pracovníky. Pedagogičtí pracovníci, zaměstnanci Úřadu práce ČR, poradci jako osoby samostatně výdělečně činné

a sociální pracovníci jsou součástí pomyslné čtyřky, která je důsledkem nastavení systému poradenských služeb (Hloušková, 2018, s. 122-123).

V současnosti existuje od roku 2017 povolání „kariérový poradce“ v Národní soustavě povolání se dvěma specializacemi: Kariérový poradce pro vzdělávací dráhu a Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel. Kariérové poradce můžeme dle Evropské klasifikace dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání podřadit na 3 skupiny: specialisté v obchodní sféře a veřejné správě, specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání a techničtí a odborní pracovníci (Hloušková, 2018, s. 125).

Vývoj kariérového poradenství nebyl kontinuální, požadavky na vzdělání se odvíjely od vymezení činností kariérových poradců (Hloušková, 2018, s. 125).

6.2 VZDĚLÁVÁNÍ KARIÉROVÝCH PORADCŮ V EVROPĚ

Evropské země se shodnou v tom, že k výkonu činností kariérových poradců je potřeba odborné způsobilosti a aby poradce danou odbornou způsobilost nabyt, je nezbytné vzdělávání včetně odborné přípravy (Hloušková, 2018, s. 114).

Na přelomu století byly vytvořeny tři mezinárodní šetření na téma vzdělávání kariérových poradců pod záštitou OECD, Evropské komise a Světové banky, které odhalily dva základní problémy (Watts, Sultana, 2004, s. 105).

Jedním ze dvou problémů byla neexistence profese kariérového poradce v pravém slova smyslu. Jejich služby byly integrovány do jiných profesí (učitel, specialista na rozvoj lidských zdrojů, psycholog), a tak nakonec tyto služby poskytovali lidé s bohatými životními zkušenostmi nebo odborníci z jiných vědních oborů (Watts, Sultana, 2004, s. 115).

Druhý problém tkvěl ve vzdělávání kariérových poradců. V několika zemích byla kvalifikace kariérových poradců vyhodnocena jako nedostatečná či nevhodná. Chyběl jim specifický soubor znalostí a dovedností, který by je odlišoval od jiných profesí (Watts, Sultana, 2004, s. 116).

Z výsledků šetření vyplývá, že v zemích, ve kterých se podílejí na poskytování kariérového poradenství odborníci z rozmanitých vědních oborů a ve vzdělávací

nabídce u nich převažují spíše krátké kurzy místo studijních programů formálního vzdělávání, není možné pro kariérové poradce získat odbornou způsobilost pouze tím, že si osvojí vzdělávací obsah (Hloušková, 2018, s. 118).

V současné době ve vzdělávání kariérových poradců v Evropě dominuje hlavně kompetenční přístup. Trendy ve vzdělávání na vysokých školách a popis očekávaného profesionálního chování tomu hodně napomáhají (Hloušková, 2018, s. 131).

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce je realizována na třech středních odborných školách a jejím cílem je zanalyzovat, jak probíhá kariérové poradenství na středních odborných školách. Analyzuje i průběh vzdělávání kariérových poradců, také zda je dostatek kurzů pro poradce v České republice a jakým způsobem se během své praxe dále vzdělávají. Byla provedena analýza potřeb kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání.

7 METODIKA

Šetření se provedlo z důvodu pandemické situace v omezené podobě přes platformu Microsoft Teams. Výzkumnou metodou byl zvolen polostrukturovaný rozhovor, který byl proveden se třemi výchovnými / kariérovými poradci.

Cílem kvalitativního šetření bylo zjistit stav kariérového poradenství a kvality vzdělávání kariérových poradců na středních odborných školách s oborem Pedagogika, učitelství a sociální péče. Šetření se provádělo v celé České republice. Z důvodu volby kvalitativního výzkumu není možné uvést objektivní výsledek.

Na konci listopadu byly odeslány emaily do 13 vybraných škol s žádostí o spolupráci k praktické části bakalářské práce. Zpět se ozvali pouze 4 výchovní poradci. Tři z nich s rozhovorem souhlasili, čtvrtý byl zdravotně indisponován a ze spolupráce se omluvil. Sběr dat trval přibližně jeden měsíc v průběhu prosince 2021. První rozhovor byl uskutečněn hned ze začátku měsíce, zbylé dva až těsně před vánočními svátky. Ze všech třech stran panovala při emailové komunikaci i rozhovoru velmi milá a ochotná atmosféra.

Rozhovory byly nahrávány. První i druhý rozhovor byl zaznamenán na kameru z obou stran. Při třetím rozhovoru byla kamera ze strany respondenta vypnuta. V případě třetího rozhovoru se respondentka zdála být uvolněná ze všech nejvíc. Uvedená uvolněnost pramenila pravděpodobně z důvodu opadnutí obav z nevhodných výrazů ve tváři při rozhovoru. Respondentka se tak mohla plně soustředit na položené otázky. Všechny rozhovory probíhaly v prostředí domova po pracovní době. Každý rozhovor trval přibližně 15 minut. Následně byly přepsány a odeslány konkrétním respondentům ke schválení.

Na základě vzájemné domluvy budou uvedena pouze křestní jména všech respondentů: Šárka, Petr a Zuzana. První respondentka (Šárka) pracuje na střední odborné škole jako výchovná a kariérová poradkyně. Druhý respondent (Petr) zastává pozici výchovného poradce, jehož náplň práce je i v malé míře kariérové poradenství. Třetí respondentka (Zuzana) je také výchovná poradkyně, kariérovému poradenství se ale věnuje víc, než druhý respondent (Petr).

7.1 KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Gavora (2010, s. 111) tvrdí, že polostrukturovaný rozhovor je výzkumná metoda, pomocí které se dají zachytit jak data, tak i postoje nebo motivy respondenta. Může se více přibližovat buď k formě strukturované či nestrukturované s ohledem na situaci a nabízí respondentům různé možnosti odpovědi, kde je po nich následně požadováno i vysvětlení.

Je velmi vhodné navodit přátelskou a otevřenou atmosféru, na níž závisí samotná úspěšnost interview. Upřednostňují se v něm otevřené otázky a v jeho průběhu může výzkumník podle situace i otázku přeformulovat nebo klást otázky na přesnější vysvětlení odpovědi (Gavora, 2010, s. 110).

7.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Za účelem dosažení cílů byly položeny výzkumné otázky ve třech oblastech.

Jak probíhá vzdělávání poradců v ČR?

- Kde probíhá vzdělávání poradců?
- Kde jste za poslední půlrok byl/a v rámci vzdělávání a rozvoje poradců?
- Čerpáte ještě někde jinde nové zdroje, trendy, novinky, informace?
- Probíhají vzdělávací akce pro poradce pravidelně?
- Kolikrát ročně se účastníte vzdělávacích akcí pro poradce?
- Uvolňuje Vás ředitel školy z důvodu účasti na těchto kurzech nebo je musíte absolvovat pouze po své pracovní době?
- Vyhledáváte si kurzy sám/sama, nebo Vám je někdo doporučuje?
- Jaká je Vaše motivace k absolvování těchto kurzů?
- Myslíte si, že je dostatek kurzů pro vzdělávání a rozvoj poradců v ČR?

O jaký druh vzdělávání mají poradci zájem?

- Preferujete spíše jednodenní kurz pro poradce, kurz pro poradce trvající déle než 1 den, nebo ani jedno, vydržíte jen pár hodin?
- Vyhovují Vám spíše online kurzy pro poradce nebo kurzy pro poradce s osobní přítomností?
- Kdy je pro Vás časově nejvhodnější absolvovat kurz pro poradce? Myšleno konkrétně v jakém měsíci, ročním období a v jaké části dne?
- Jste spokojen/a s kurzy, které pravidelně absolvujete nebo jste absolvoval/a, nebo byste na nich chtěl/a něco změnit (např. tematicky, nová metoda, nové aktivity, nový přístup apod.)?
- Kolik peněz ročně jste ochoten/ochotna za kurzy pro kariérové poradce zaplatit?

Jaké jsou potřeby poradce v oblasti dalšího vzdělávání?

- Jakým způsobem se podle Vás mohou zlepšit podmínky pro poskytování poradenství na středních odborných školách?
- Pomáhají ostatní učitelé k uskutečnění nebo ke zlepšení poskytování kariérového poradenství na střední odborné škole, ve které působíte?
- Co by mohlo pomoci k tomu, aby bylo kariérové poradenství více rozvinuté na střední odborné škole, ve které působíte?

7.3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO MÍSTA

Pro uskutečnění rozhovorů byly vybrány 3 střední odborné školy v České republice. Všechny školy mají obor Pedagogika, učitelství a sociální péče a na třech všech školách působí kariérový poradce nebo výchovný poradce, jehož náplní práce je i kariérové poradenství.

S ohledem na citlivé otázky žádný z těchto poradců nechce, aby byla jeho škola konkrétně jmenována.

Školy nabízí maturitní obory:

- 75–31–M/01 Předškolní a mimoškolní pedagogika
- 75–41–M/01 Sociální činnost

- 78–42–M/03 Pedagogické lyceum

7.3.1 Studijní obor 75–31–M/01 Předškolní a mimoškolní pedagogika

Obor se zakončuje maturitní zkouškou. Studenti jsou na konci studia připraveni pro vychovatelství, učitelství v mateřské školce, mohou se z nich dále stát pedagogové volného času nebo se mohou také uplatnit v neškolských zařízeních (zdravotnické, sociální, aj.). Je vhodný pro studenty zaměřené spíše na humanitní vědy (Infoabsolvent 2021b).

7.3.2 Studijní obor 75–41–M/01 Sociální činnost

Studenti jsou připraveni pro práci v terénních službách, sociálních zařízeních a pro zajišťování sociálních služeb. Budou mít ucelené všeobecné znalosti, také znalosti z ekonomické, psychologické, sociální, pedagogické, estetické oblasti, oblasti praxe, dovednosti, klíčové a odborné kompetence (Infoabsolvent, 2021c).

7.3.3 Studijní obor 78–42–M/03 Pedagogické lyceum

Obor Pedagogické lyceum připraví studenty na další vzdělávání na vyšších odborných školách a také na vysokých školách. Připraveni budou hlavně pro obory sociální pedagogiky, psychologie, sociální práce, pedagogiky nebo v oborech, které připravují vychovatele a učitele. Absolvent získá odbornou kvalifikaci asistenta pedagoga a pedagogika volného času (Infoabsolvent, 2021a).

7.4 ROZHOVOR S VÝCHOVNÝMI / KARIÉROVÝMI PORADCI

Kapitola bude uvádět a rovnou i analyzovat odpovědi na otázky rozhovoru ze stran výchovných / kariérových poradců.

1. JAK PROBÍHÁ VZDĚLÁVÁNÍ PORADCŮ?

V tabulce níže jsou přehledně vyznačeny základní informace o respondentech.

Tabulka 1: Základní údaje

Jméno	Vzdělání (vysokoškolské)	Délka praxe	Vyučované předměty	Počet žáků (cca)	Prováděné činnosti
Šárka	Český jazyk a literatura se zaměřením na vzdělávání (dvouoborové) + výtvarná výchova	cca 15 let	český jazyk etická výchova dramatická výchova	340	Podpora studentů v maturitních ročnících, Organizace seminářů, Postupná příprava žáků během vyučování etické výchovy
Petr	Učitelství pro střední školy a 2. stupeň základních škol + Vychovatelství	5-6 let	český jazyk společenské vědy občanská výchova	240	Podpora studentů a rodičů, Kariérové poradenství, Konzultace s kolegy
Zuzana	Pedagogika, Výchovné poradenství, Učitelství pro střední školy, Psychologie	cca 4 roky	pedagogika psychologie	600	Metodická podpora učitelů (u dětí s podpůrnými opatřeními) Kariérové poradenství Podpora studentů a rodičů Komunikace s dalšími zařízeními

Zdroj: Vlastní zpracování

Kde probíhá vzdělávání poradců?

Šárka nyní studuje projekt IKAP II, který poskytuje Královehradecká pedagogicko-psychologická poradna. Dále jmenovala Národní pedagogický institut a metodický portál.

Petr dva roky studoval kurz výchovného poradenství, kde se ale o kariérovém poradenství nic nedozvěděl, kurz byl zaměřen pouze na výchovné poradenství. V oboru kariérového poradenství si kurzy ani sám nevyhledává, protože studenti ze školy, ve které působí, mají malý zájem o kariérové poradenství.

Zuzana si doplňovala vzdělání během svého dřívějšího působení v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků. Kdykoliv měla zájem, mohla si k sobě pozvat lektora, kterého zrovna potřebovala. Dále zmiňovala, že občas navštíví NIDV (Národní institut dalšího vzdělávání), který také poskytuje další vzdělávání poradcům.

Kde jste za poslední půlrok byl/a v rámci vzdělávání a rozvoje poradců?

Šárka byla na ročním kurzu v Náchodě, který organizuje pedagogicko-psychologická poradna a který se odehrává obvykle jednou za měsíc v podobě dvoudenního bloku.

Petr ani *Zuzana* nikde nebyli. *Zuzana* ke své odpovědi dodala, že běžně (mimo pandemii) se kurzy a semináře pro poradce snaží navštěvovat. Kvůli pandemii ale najednou přibýlo mnohem více dětí s psychickými problémy, a tak jí nezbyvá čas ani na online kurzy, které jí navíc přijdou nesmyslné. Čeká, až budou kurzy s osobní přítomností. Naposledy byla na kurzu tvorby IVP, předtím na seminářích s panem Svobodou, Davidem Čápem a účastnila se také projektu KARIPO.

Čerpáte ještě někde jinde nové zdroje, trendy, novinky nebo informace?

První respondent (*Šárka*) čerpá z různých webů, které jí jsou doporučovány, např. webová stránka www.karierko.cz nebo časopis Školní poradenství v praxi.

Druhý respondent (*Petr*) uvedl, že když si neví rady, oslovuje místní pedagogicko-psychologickou poradnu, která je poradním orgánem a řídicím centrem v Liberci. Pochvaloval si jejich ochotu. Pedagogicko-psychologická poradna občas dělá metodická sdružení pro poradce základních a středních škol. Když Petr nemá odpolední vyučování, snaží se takových sdružení účastnit a načerpat nové informace na tomto místě.

Třetí respondent (*Zuzana*) dostává pravidelné novinky emailem, sleduje www.euroguidance.cz, TED Talks a další internetové stránky. Studentům doporučuje průvodce povolání, který jim pomůže ucelit si informace o svém vysněném povolání a kterého sleduje i ona sama pro své potřeby. Studentům také doporučuje webové stránky www.vysokeskoly.cz a www.scio.cz. Má kurzy u testcentra Hogrefe, odkud čerpá struktury zájmů, které následně předává svým žákům, aby si testy mohli udělat sami.

Probíhají vzdělávací akce pro poradce pravidelně?

Otázka byla zodpovězena dvakrát kladně a jednou neutrálně.

Pro *Šárku* probíhají kurzy pravidelně, protože právě dělá již zmíněný kurz IKAP II. *Petr* neví, zda jsou v pedagogicko-psychologické poradně kurzy konkrétně pro poradce a *Zuzana* si myslí, stejně jako *Šárka*, že kurzy probíhají pravidelně, protože jí na ně často přichází nabídky.

Kolikrát ročně se účastníte vzdělávacích akcí pro poradce?

Šárka věnuje kurzům 10–20 dní v roce, *Petr* žádné takové kurzy neabsolvuje a *Zuzana* vzdělávací akce navštěvuje mimo pandemii minimálně dvakrát za jedno pololetí.

Uvolňuje Vás ředitel školy z důvodu účasti na těchto kurzech nebo je musíte absolvovat pouze po své pracovní době?

Všechny respondenty uvolňuje ředitel školy z důvodu účasti na vzdělávací akci.

Vyhledáváte si kurzy sám/sama, nebo Vám je někdo doporučuje?

Šárka, *Petr* i *Zuzana* si vyhledávají kurzy sami. *Petr* svou odpověď doplňuje o poznámku, že by se ale kurz pravděpodobně netýkal kariérového poradenství, ale například spíš psychologické podpory, protože tyto problémy řeší ve své práci nejčastěji.

Jaká je Vaše motivace k absolvování těchto kurzů?

Pro *Šárku* je motivace k absolvování kurzů pro poradce velká, protože v nich vidí smysl. Pro *Petra* by byl motivací zájem studentů, ale myslí si, že si v dnešní době studenti vyhledávají informace aktivně sami na internetu. Nabídka univerzit a vyšších odborných škol je rozmanitá, studenti si tak nacházejí školu podle svých vlastních

preferencí, sami si zajdou na dny otevřených dveří a sami i komunikují se školami. *Zuzana* by ocenila získání nových nástrojů, které by mohla použít pro kariérové poradenství, teoretických znalostí už má dost.

Myslíte si, že je dostatek kurzů pro vzdělávání a rozvoj poradců v ČR?

Na otázku padla ze všech tří stran kladná odpověď. *Šárka* věří, že když člověk hledá, vždycky najde, co potřebuje. *Petr* po zhlédnutí nabídek dalšího vzdělávání potvrdil, že mezi nimi bylo několik kurzů pro poradce a některé i přímo týkající se kariérového poradenství. *Zuzana* ke svému souhlasu dodala, že je ale málo sdílení mezi výchovnými a kariérovými poradci (např. možnosti kurzů, prezentací na podporující instituce).

2. O JAKÝ DRUH VZDĚLÁVÁNÍ MAJÍ PORADCI ZÁJEM?

Preferujete spíše jednodenní kurz pro poradce, kurz pro poradce trvajících déle než 1 den, nebo ani jedno, protože vydržíte jen pár hodin?

Šárka s *Petrem* by určitě preferovali jednodenní kurzy. V případě možnosti přesání doma by *Šárka* zvládla i dvoudenní kurz, ale shledává takové kurzy náročnými. Kdyby se o kariérové poradenství *Petr* zajímal víc, uvítal by tipy a konkrétní nápady. Rozhodně by už nechtěl znovu zažít dvouleté studium.

Zuzana zvažovala, že by se naopak nebránila ani čtyřdennímu zážitkovému kurzu. Aktuálně uvažuje dokonce o vícetýdenním kurzu krizové intervence, který považuje za důležitý. V dnešní pandemické době by ale nakonec také radši preferovala spíše jednodenní kurzy, které jí v případě kariérového poradenství přijdou dostačující.

Vyhovují Vám spíše online kurzy pro poradce nebo kurzy pro poradce s osobní přítomností?

Respondenti preferují spíše prezenční kurzy. *Šárce* se při nich líbí atmosféra, sdílení mezi lidmi a praktický nácvik. Shoduje se se *Zuzanou* v názoru lehčí ztráty pozornosti při online vzdělávacích akcích. *Zuzana* dodala, že lidé na prezenčním kurzu se oproti lidem na počítačích vyjadřují výrazně lépe. *Petr* na žádném online kurzu nebyl a ani o něj nemá zájem.

Kdy je pro Vás časově nejvhodnější absolvovat kurz pro poradce? Myšleno konkrétně v jakém měsíci, ročním období a v jaké části dne?

Pro *Zuzanu* i *Šárku* je vhodnější ráno nebo dopoledne, což Zuzana odůvodňuje lepším soustředěním se v této době. *Petrovi* na části dne nezáleží.

Šárka kurz může absolvovat celoročně, zato pro *Petra* se *Zuzanou* je nevhodné období konce školního roku, kdy jsou maturity, nebo se uzavírají známky. Z důvodu uzavírání známek doplňuje *Zuzana* i konec ledna. *Petr* by se raději vyhnul začátku školního roku, kdy je pracovníčně velmi vytížený.

Jste spokojen/a s kurzy, které pravidelně absolvujete nebo jste absolvoval/a, nebo byste na nich chtěl/a něco změnit (např. tematicky, nová metoda, nové aktivity, nový přístup, ...)?

Šárka je s absolvovanými kurzy spokojená, obzvláště s kurzem IKAP II. *Petr* naopak s kurzem, který absolvoval, spokojený nebyl skoro vůbec. Absolvování kurzu bylo vynucené ze strany školy z důvodu jeho zařazení do funkce výchovného poradce. Kurz ho nebavil, nedozvěděl se nic nového, zřejmě protože studoval občanskou výchovu. Nepopírá, že kdyby kurz navštěvoval někdo, kdo studoval například výtvarnou výchovu, mohl by kurz naopak ocenit. *Zuzana* je toho názoru, že velmi záleží na konkrétním lektorovi. Jsou lektoři, kteří umí krásně předat informace, a pak jsou lektoři, u kterých si říká, že jenom ztrácí čas. Lektor prý musí vědět, o čem mluví a musí umět předat své zkušenosti. Obvykle nastává problém u projektových akcí, které lektoruje prakticky kdokoliv, kdo dostane materiály, ale sám nemá dostatek zkušeností.

Kolik peněz ročně jste ochoten/ochotna za kurzy pro kariérové poradce zaplatit?

Školy platí kurzy všem třem respondentům. *Zuzana* by ale byla ochotná vložit do kurzu 2.000 Kč ročně. Pokud by šlo o kurz, který by jí poskytl nové plnohodnotné nástroje, se kterými by následně mohla pracovat, dokáže do kurzů investovat i víc. U kurzu Hogrefe, který absolvovala, se objevovaly částky například 10.000 Kč. Takovou částku by prý ročně obětovala, kdyby zmíněný nástroj v takovém kurzu získala.

3. JAKÉ JSOU POTŘEBY PORADCE V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ?

Jakým způsobem se podle Vás mohou zlepšit podmínky pro poskytování poradenství na středních odborných školách?

Šárka zdůrazňovala čas. Mít na kariérové poradenství čas. *Petr* by rád věděl, co se od něj očekává, co by měl konkrétně dělat a co by od něj studenti v návaznosti na kariérové poradenství chtěli. Kdyby kariérové poradenství vyžadovali, dostudoval by si ho a naučil by se ho, ale zatím vyžadují jiné služby. *Zuzana* podotkla, že by bylo dobré mít platformy, kde by byly souhrnně veškeré informace, aby nemusela vyhledávat každou informaci na jiné stránce. Doporučovala společné sdílení s poradci minimálně jednou za rok. Stejně jako *Šárka* by ráda měla více času, který by věnovala kariérovému a výchovnému poradenství a také by ocenila, kdyby se zlepšilo uvolňování žáků z hodin, především žáků maturitních ročníků. Myslí si, že by dané uvolňování z hodin kvůli kariérovému poradenství ocenila nejen ona, ale i žáci.

Pomáhají ostatní učitelé k uskutečnění nebo ke zlepšení poskytování kariérového poradenství na střední odborné škole, ve které působíte?

Šárka zmiňovala, že projekt IKAP II, který právě studuje, se snaží zapojit kolegy a rozšířit kariérové poradenství ve škole. Několik kolegů už je do akce zapojených a budou projekt dál rozšiřovat na celou školu. *Petr* tvrdil, že někteří učitelé jezdí na veletrh vzdělávání do Brna. Komunikuje s učiteli a někteří posílají žáky přímo za ním, když si nejsou něčím jistí. On studentům pak doporučí literaturu, kurzy nebo testy. *Zuzana* chválila spolupráci s třídními učiteli. Rozumí tomu, že učitelé maturitních ročníků si myslí, že maturita je důležitější, jenom je pak s nimi o to těžší domluva. Bývají ale také nápomocní.

Co by mohlo pomoci k tomu, aby bylo kariérové poradenství více rozvinuté na střední odborné škole, ve které působíte?

Petr si nebyl jistý, jestli je vůbec potřeba víc rozvíjet kariérové poradenství na škole, studenti se orientují sami. *Zuzana* tvrdila, že potřebuje víc prostoru, aby mohla dělat i výchovného poradce a věnovat se dětem s podporou. Během vyučování není skoro žádný prostor na individuální kariérové poradenství a po škole děti ihned odchází domů. *Šárka* definuje kariérové poradenství jako filozofii a ne předmět. Byla by ráda,

kdyby to takto pochopili i její kolegové a začali tak o kariérovém poradenství přemýšlet. Zatím se to neděje. Opakovala nedostatek času a moc by si přála, aby ho bylo víc na práci s třídami a na osobní konzultace, ale při plném úvazku a spoustě dalších povinností je to nereálné. Snaží se zapojovat kariérové poradenství do etické výchovy a později ho chce zapojit i do třídnických hodin.

7.5 ZÁVĚR ROZHOVORŮ

Z rozhovorů vyplývá, že všichni tři výchovní / kariérní poradci mají zájem o další vzdělávání, které bude užitečné pro jejich studenty. Kurzů je v České republice dostatek a probíhají pravidelně, ne vždy jsou však dostatečně kvalitní, aby jim přinesly užitečné informace. Mají možnost čerpat nové informace z různých zdrojů, jako je například: www.karierko.cz, www.euroguidance.cz, z časopisů nebo ze spolupráce s pedagogicko-psychologickou poradnou. Kurzy si poradci vyhledávají sami a z důvodu účasti na vzdělávacích akcích uvolňují ředitelé škol všechny tři poradce.

V dnešní pandemické době se ale většina respondentů kurzům tolik nevěnuje. Tuto skutečnost ovlivňuje fakt, že všichni tři respondenti upřednostňují kurzy prezenční, ne online, a dále také problém spočívající ve zvýšeném výskytu psychických problémů u jejich žáků. Preferují spíše kratší kurzy trvající maximálně jeden den, nejlépe v brzkých hodinách, kdy se lépe soustředí, a uvítali by, kdyby kurzy probíhaly mimo dobu maturitních zkoušek nebo zkoušek obecně. Vzdělávací akce shledávají užitečnými, když si mohou sami vybrat, které chtějí absolvovat, a když jim nové informace předává kompetentní osoba s dostatkem zkušeností. Všem třem respondentům platí kurzy jejich škola.

Škola se s výchovnými / kariérovými poradci snaží převážně spolupracovat. Jedním z důvodů, proč respondenti nemohou jednoznačně tvrdit, že jsou s podmínkami pro poskytování kariérového poradenství spokojeni, je například nedostatek času a prostoru na jejich poradenskou práci. Dále také fakt, že ostatní učitelé dostatečně neprolínají kariérové poradenství i do svých předmětů, přestože k tomu pravděpodobně mají příležitost.

7.6 VLASTNÍ DOPORUČENÍ

Mezi návrhy na zlepšení situace v poskytování kariérového poradenství na středních odborných školách v České republice navrhuji zrealizovat jednotnou platformu pro kariérové poradce, kde by mohli hledat na jednom místě veškeré informace týkající se kariérového poradenství. Ušetřilo by jim to čas, kdyby nemuseli hledat jednotlivé rady na různých internetových stránkách. Platformu by vytvořil stát ČR a poradci by na ní našli: nové články ze světa kariérového poradenství, všechny nabízené kurzy pro kariérové poradce v ČR, seznam všech vysokých škol v ČR, seznam pracovních pozic, včetně náplně jejich práce i požadavky pro jejich získání (podobné informace jako na www.nsp.cz a www.narodnikvalifikace.cz), testy pro studenty (zaměřující se na selekci možného budoucího povolání), kontakt na ostatní kariérové poradce nebo pedagogicko-psychologické poradny.

Pro vyřešení problému nedostatku času pro poskytování poradenství by se mohla zavést jednou za čtvrt roku povinná vyučovací hodina všem žákům prvního ročníku, kde by jim byly představeny jejich možnosti následujícího studia (vysoké školy) nebo budoucího povolání. Z důvodu 10 školních měsíců by takové hodiny byly dvě. V první by se jim rozdaly seznamy vysokých škol v ČR a stručně by se jim sdělila místa, kde si mohou k daným školám nalézt více informací. Byl by zde prostor pro případné otázky. Ve druhé hodině by si žáci udělali test, na jehož základě by zjistili podle svých odpovědí, na které zaměstnání by se nejvíc hodili.

Ve druhém ročníku by žáci před závěrečnými zkouškami měli projektový týden. První den by se rozdělili do skupin a vybrali si téma prezentace (název pracovní pozice), rozdělili by si, kdo co z dané skupinky do prezentace udělá. Byla by jim předvedena názorná ukázka pracovního pohovoru, který by spolu vedli dva učitelé. Další den by spočíval v samostatné práci týkající se hledání potřebných informací pro prezentaci. Třetí den by načerpané informace studenti společně spojili do prezentace v PowerPointu a nacvičili si společný přednes (každý by přednášel část, kterou vyhledával). Čtvrtý den dopoledne by jednotlivé skupinky studentů ve druhém ročníku přednesly prezentace všem ostatním studentům a vybraným učitelům, navzájem by se ohodnotili a odpoledne by se rozdělili do dvojic a navzájem si, podle vzoru z prvního dne projektového týdne, zkusili cvičný pracovní pohovor na pracovní pozici, kterou

obhájovali pomocí prezentace. Pátý den by mohli jít na exkurzi na úřad práce v doprovodu pedagogických pracovníků nebo kariérových poradců. Opět by zde měli prostor na dotazy.

Jednou za 14 dní (kromě května) by mohla být povinná vyučovací hodina pro žáky třetího ročníku, kde načerpají užitečné informace pomocí kariérového poradenství ke svým již vybraným vysokým školám / budoucímu povolání, budou moct sdílet své dotazy nebo se případně radit se svým poradcem v případě nerozhodnosti, jakou cestou se dál ubírat.

Žáky třetího ročníku by měla čekat také měsíční odborná praxe, která by se uskutečňovala vždy v květnu. Studenti by měli možnost si vybrat místo praxe sami (aby si mohli vyzkoušet účast u jejich preferovaného povolání), nebo by jim bylo místo provedení praxe přiděleno ze strany školy v případě problémů s jeho nalezením. Obvykle by se v takovém případě jednalo o praxe na úřadech práce.

Ve čtvrtém ročníku se budou žáci soustředit především na maturitu, hodiny kariérového poradenství by je tudíž nemusely tolik nadchnout. Pro kariérové poradce by byl výše navrhovaný plán výhodný, protože by konečně měli na poradenství čas i prostor, který jim aktuálně chybí, a stejně tak by byl výhodný i pro ostatní učitele, kteří nechtějí maturitní ročníky zatěžovat jinými záležitostmi, než jsou zrovna jejich předměty.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Rozvoj a vzdělávání kariérových poradců ve středním odborném vzdělávání“ se zabývala analýzou průběhu dalšího vzdělávání a potřeb kariérových poradců České republiky ve středním odborném vzdělávání s oborem Pedagogika, učitelství a sociální péče. Analýza byla provedena také na otázku, o jaký druh vzdělávání mají poradci zájem. Potřebné informace byly získány metodou kvalitativního šetření v podobě polostrukturovaných rozhovorů, které byly provedeny se třemi výchovnými / kariérními poradci.

V teoretické části byly za pomoci rešerše definovány základní pojmy a byla uvedena definice kariérového poradenství, následovalo vymezení kariérových přístupů a teorií, charakteristika profesního poradce, kariérové poradenství ve vzdělávání a vzdělávání kariérových poradců.

K rozšíření pohledu na poskytování služeb kariérového poradenství byla do práce vložena příloha č. 4 nabízející Inspiraci kariérového poradenství z Evropy (Velká Británie, Německo, Francie).

V části praktické se práce zaměřila na zmíněné rozhovory provedené na středních odborných školách s oborem Pedagogika, učitelství a sociální péče. Byly zodpovězeny otázky ve třech výzkumných oblastech: jak probíhá vzdělávání poradců, o jaký druh vzdělávání mají poradci zájem a jaké jsou potřeby poradce v oblasti dalšího vzdělávání. Na základě odpovědí respondentů byl vyvozen závěr rozhovorů a vlastní doporučení s účelem zlepšit podmínky pro poskytování kariérového poradenství a rozvoje a vzdělávání poradců ve středním odborném vzdělávání.

Cíle bakalářské práce byly rozebrány z teoretického pohledu a pomocí kvalitativní výzkumné metody byly i naplněny. Na základě šetření se zjistilo, že na jedné ze tří škol o kariérové poradenství není ze strany studentů skoro žádný zájem, na zbývajících dvou školách ale žáci služeb kariérového poradenství využívají. Problém nastává ve chvíli, kdy není jak ze strany poradce, tak ze strany studentů dostatek prostoru pro realizaci kariérového poradenství. Děje se to například kvůli samotnému vyučování, ze kterého učitelé maturitních ročníků nechtějí žáky uvolnit, nebo kvůli psychickým problémům žáků, které poradci ve své práci musí upřednostňovat.

Ze zjištěných výsledků kvalitativního výzkumu vyplynulo, že kariéroví poradci oborů Pedagogika, učitelství a sociální péče, mají dostatečné množství nabídek dalšího vzdělávání pro svůj rozvoj, ale kvalita kurzů, seminářů, webinářů, aj. už tak dostatečná být nemusí. Záleží na zkušenostech lektorů. Mají zájem o kratší kurzy, které jsou spíše v dopoledních hodinách mimo zkouškové období a které si raději sami vyhledávají dle svých preferencí. Kurzy mají hrazené školou.

Mezi potřeby kariérových poradců na středních odborných školách patří hlavně dostatek času na poskytování kariérového poradenství, konkrétní požadavky od studentů nebo platformy se souhrnnými informacemi pro poradce. Škola se s poradci snaží spolupracovat, ale bylo by vhodné, aby i ostatní učitelé středních odborných škol vnímali kariérové poradenství spíše jako filozofii, ne předmět, a snažili se ho nenásilně prolnout i do svých vyučovacích hodin, kdykoliv to situace dovolí.

Mezi navržená doporučení patří vytvoření jednotné platformy, kde by poradci našli veškeré potřebné informace, jako jsou nabízené kurzy pro kariérové poradce, kontakty na další poradce nebo třeba seznamy vysokých škol pro jejich studenty, testy, aj.

Dalším návrhem byl konkrétní plán, jak v každém ročníku (kromě maturitního) zahrnout kariérové poradenství do výuky studentů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BRAUN, Richard, MARKOVÁ, Dana a NOVÁČKOVÁ, Jana. Praktikum školní psychologie. Praha: Portál, 2014, 216 s. ISBN 978-80-262-0176-2.

EUROGUIDANCE. Průvodce kariérou pro školy: Zpráva o efektivním kariérovém poradenství. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraničních služeb, 2012. 200 s. ISBN 978-80-87335-40-6.

FÜRST, Maria. Psychologie: včetně vývojové psychologie a teorie výchovy. Olomouc: Votobia, 1997, 263 s. ISBN 80-7198-199-0.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. Brno: Paido, 2010, 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena, 2015. Psychologický slovník. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0873-0.

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

KNOTOVÁ, D. Školní poradenství. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4502-2.

MACEK, Petr. *Adolescence*. Vyd. 2., upr. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-747-7.

MŠMT. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. Praha: MŠMT, 2020, 120 s. ISBN 978-80-87601-46-4.

PATTON, Wendy a MCMAHON, Mary. Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. 394 s. ISBN 978-80-88153-04-7.

PROCHÁZKA, Roman, ŠMAHAJ, Jan, KOLAŘÍK, Marek a LEČBYCH, Martin, 2014. Teorie a praxe poradenské psychologie. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4451-3.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. Andragogický slovník. Praha: Grada, 2012, 296 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. Pedagogický slovník. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.

SVOBODOVÁ, D. Profesionální poradenství: vybrané kapitoly. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015. 160 s. Psyché. ISBN 978-80-247-5092-7.

VÁGNEROVÁ, M. Vývojová psychologie: dětství a dospívání. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2846-2.

VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách | Infoabsolvent.cz. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* | Infoabsolvent.cz [online]. [cit. 14.06.2021]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceRady?Stranka=9-0-65&NazevSeo=Analyza-prace-a-potreb-poradcu-v-oblasti->

BOBYSUDOVÁ, K., Koordinátor autoevaluace, Poradenské dovednosti, *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2011, Copyright © [cit. 22.07.2021]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/AE/evaluacni_nastroje/Poradenske_dovednosti.pdf

BŘEZINOVÁ, K. (2020). Kariérové poradenství v Itálii, Litvě a České republice. In: Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 2020 (18), str. 25-58. Dostupné na internetu: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap [online]. Brno: Institut celoživotního vzdělávání, Mendelova univerzita v Brně, Zemědělská 5, 613 00 Brno, 2004 [cit. 2022-01-01]. ISBN 978-80-7375-606-2., No. 53367 2004. Dostupné z: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>

FREIBERGOVÁ, Z., MAŘÍKOVÁ, P., Zprostředkování a poradenství pro uchazeče o zaměstnání realizované Úřadem práce České republiky. Projekt TAČR OMEGA: Poradenský proces na Úřadu práce ČR. [online]. 2013 [cit. 22.07.2021]. Dostupné z:

<http://www.nvf.cz/zprostredkovani-zamestnani-a-poradenstvi-pro-uchazece-o-zamestnani-realizovane-uradem-prace-ceske-republiky>

HLAĎO, P., *Svět práce: Propedeutika pro učitele průřezového tématu Člověk a svět práce na středních odborných školách* [online]. Brno: Institut celoživotního vzdělávání, Mendelova univerzita v Brně, Zemědělská 5, 613 00 Brno, 2012 Copyright © [cit. 2021-07-22]. ISBN 978-80-7375-606-2. Dostupné z: <https://docplayer.cz/210355-Svet-prace-propedeutika-pro-ucitele-prurezoveho-tematu-clovek-a-svet-prace-na-strednich-odbornych-skolach-phdr-petr-hlado-ph-d.html>

Infoabsolvent, Obor vzdělání Pedagogické lyceum 78-42-M/03. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce | Infoabsolvent.cz* [online]. [cit. 30.12.2021a]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Obory/KartaOboru/7842M03/Pedagogicke-lyceum/1?zkracene=False>

Infoabsolvent, Obor vzdělání Předškolní a mimoškolní pedagogika 75-31-M/01. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce | Infoabsolvent.cz* [online]. [cit. 30.12.2021b]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Obory/KartaOboru/7531M01>

Infoabsolvent, Obor vzdělání Sociální činnost 75-41-M/01. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce | Infoabsolvent.cz* [online]. [cit. 30.12.2021c]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Obory/KartaOboru/7541M01/Socialni-cinnost/1?zkracene=False>

Iniciativa Průmysl 4.0, *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 2016, Copyright © [cit. 2021-08-05]. Dostupné z: <https://mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/658713/priloha001.pdf>

NSK, Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu – Národní soustava kvalifikací. *Národní soustava kvalifikací* [online]. 2015, Copyright © [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_pro_vzdelavaci_a_profesni_drahu/revize-696

NSP, Kariérový poradce, NSP.CZ. *Národní soustava povolání* [online]. 2017, Copyright © [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

HLOUŠKOVÁ, L., Přístupy ve vzdělávání kariérových poradců: od obsahu ke kompetencím? | *Studia paedagogica. Filozofická fakulta MU* [online]. 2018 [cit. 24.07.2021]. Dostupné z: <https://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/view/1843>

WATTS, A. G., & SULTANA, R. G., Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4 [online]. 2004 [cit. 24.07.2021]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1025-y>

SEZNAM ZÁKONŮ A VYHLÁŠEK

Vyhláška č. 197/2016 Sb., kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Základní údaje

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Přepis rozhovoru – Šárka

Příloha č. 2: Přepis rozhovoru – Petr

Příloha č. 3: Přepis rozhovoru – Zuzana

Příloha č. 4: Inspirace kariérového poradenství z Evropy

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Přepis rozhovoru – Šárka

V – Výzkumník

U – Učitel

JAK PROBÍHÁ VZDĚLÁVÁNÍ PORADCŮ?

V: *Kde probíhá vzdělávání poradců?*

U: *Já teď studuji ten projekt Královehradecké pedagogicko-psychologické poradny a jmenuje se to I-KAP II. Pak Národní pedagogický institut. Nějaký ten metodický portál, tam jsou webináře.*

V: *Kde jste konkrétně za poslední půlrok byla v rámci vzdělávání a rozvoje poradců?*

U: *Tak třeba ten roční kurz, který probíhá v Náchodě, je to 5 dvoudenních bloků v průběhu roku a potom jsou různé workshopy, které dělá pedagogicko-psychologická poradna, třeba jednou za měsíc.*

V: *Čerpáte třeba ještě někde jinde nové zdroje, nebo nějaké nové trendy, novinky, informace?*

U: *Z různých webů, které mi jsou doporučovány, takže třeba kariérko nebo časopis výchovné poradenství v praxi.*

V: *Probíhají vzdělávací akce pro poradce pravidelně, nebo alespoň ty, které znáte?*

U: *Teď, jak jsem v tom projektu, tak určitě.*

V: *Kolikrát ročně se účastníte vzdělávacích akcí pro poradce?*

U: *Kvůli projektu je to 10 dní v roce, plus další dny. Tak jednou za měsíc, za dva ten workshop. To znamená 10, 20 dní v roce.*

V: *Uvolňuje Vás ředitel školy z důvodu účasti na těchto kurzech nebo je musíte absolvovat pouze po své pracovní době?*

U: *Jo, jo, jo, uvolňuje.*

V: *Vyhledáváte si kurzy sama, nebo Vám je někdo doporučuje?*

U: *Spiš si to vyhledávám sama.*

V: *Jaká je Vaše motivace k absolvování těchto kurzů?*

U: *Velká! Protože já v tom vidím smysl. Hodně velké smysl. Aby si děti prostě určitý věci uvědomovaly už od začátku. Je to pro mě fajnový.*

V: *Myslíte si, že je dostatek kurzů pro vzdělávání a rozvoj poradců v ČR?*

U: *Myslím si, že když to člověk chce hledat, tak najde vždycky.*

O JAKÝ DRUH VZDĚLÁVÁNÍ MAJÍ PORADCI ZÁJEM?

V: *Preferujete spíše jednodenní kurz pro poradce, kurz pro poradce trvajících déle než 1 den, nebo ani jedno, protože vydržíte jen pár hodin?*

U: *Mně vyhovují jednodenní kurzy, co máme teď dvakrát. Pro mě je fajn, když můžu spát doma, tak pak mi nevadí třeba dva dny po sobě, i když je to teda náročný.*

V: *Vyhovují Vám spíše online kurzy pro poradce nebo kurzy pro poradce s osobní přítomností?*

U: *Určitě při tom kurzu s osobní přítomností je to hodně prakticky a tam si to vyzkoušíme a sdílíme to s těmi lidmi a je tam taková fajn atmosféra. Když to je online, je to prostě ... víc se z toho člověk může ulejt. Já nevím. Asi by mi vyhovovalo oboje, ale lepší je ta přímá práce.*

V: *Kdy je pro Vás časově nejvhodnější absolvovat kurz pro poradce? Myšleno konkrétně v jakém měsíci, ročním období a v jaké části dne?*

U: *Určitě od rána a měsíc je mi jedno, takže celoročně.*

V: *Jste spokojena s kurzy, které pravidelně absolvujete nebo jste absolvovala, nebo byste na nich chtěla něco změnit (např. tematicky, nová metoda, nové aktivity, nový přístup, ...)?*

U: *Jsem spokojená. To, co teď absolvuji, tak jsem toho plná a nedokážu teď v podstatě myslet i na jiný. Absolvovala jsem pár teoretických věcí, ale teď asi to nedokážu říct, s tímhle přístupem jsem maximálně spokojená.*

V: *Kolik peněz ročně jste ochotna za kurzy pro kariérové poradce zaplatit?*

U: *Tady jde o to, že vlastně ten projekt je pro mě zdarma. Nevím, kdybych to měla platit... Tak jsem o tom nepřemýšlela, takže se vzdávám odpovědi. Nevím.*

JAKÉ JSOU POTŘEBY PORADCE V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ?

V: *Jakým způsobem se podle Vás mohou zlepšit podmínky pro poskytování poradenství na středních odborných školách?*

U: *Čas. Mít na to čas. To je jediný. Protože vždycky když to budete chtít dělat, tak prostě na to potřebujete čas. Můžu koukat na spoustu konferencí, ale když na to nebudu mít čas, tak to prostě zůstává ve mně. Čas, prostě čas, čas.*

V: *Pomáhají ostatní učitelé k uskutečnění nebo ke zlepšení poskytování kariérového poradenství na střední odborné škole, ve které působíte?*

U: *S tím mým vzděláváním je spojen ten projekt, ve kterém se pod vedením lektorů právě snažíme zapojit nebo rozšířit na celou školu kariérové poradenství. Takže už teď do toho mám pár kolegů zapojených a budeme to rozšiřovat na celou školu a vlastně to usazovat, aby to takhle fungovalo vždycky, každý rok.*

V: *Co by mohlo pomoci k tomu, aby bylo kariérové poradenství více rozvinuté na střední odborné škole, ve které působíte, kromě uvedeného projektu?*

U: *Ona to je taková filozofie, jako že to není předmět, ale aby i ti moji kolegové byli o tom zpraveni, tak aby o tom začali přemýšlet jinak a což je někdy teda problém. A potom, kdyby se mělo tohle zlepšit, tak zase ten čas, protože kdybych na to měla daleko víc času, tak bych mohla dělat daleko víc. Konkrétně s třídami pracovat, osobně, takhle to nejde při plném úvazku to nejde a při spoustě dalších povinností to nejde. Snažím se to zapojovat do té etické výchovy, ale to mám jenom ve dvou třídách, tam u nás to nemáme v jiných třídách, takže se to budeme snažit implantovat do třídnických hodin, v rámci těch možností.*

Příloha č. 2: Přepis rozhovoru – Petr

V – Výzkumník

U – Učitel

JAK PROBÍHÁ VZDĚLÁVÁNÍ PORADCŮ?

V: *Kde probíhá vzdělávání poradců?*

U: Já jsem studoval to dvouletý studium, ten kurz výchovného poradenství. Tam, pokud si vzpomínám, a není to tak dlouho, tak tam extra velká náplň kariérového poradenství nebyla, vlastně tam neříkali asi možná nic o tom, jestli, tak opravdu nějaké minimum. Já pracuju jako s tím, co mi přijde, a další vzdělávání nevím, jako nehodlám nějak v tomhle oboru vyhledávat, jo. Ale necítím ze strany studentů nějaký extra zájem o to, že by třeba se mě chodili radit, nebo nebyli rozhodnutí, možná je to špatný pocit, že mám víc práce v jiných oblastech, ale říkám, pracuju s tím, co mi chodí, třeba z vysokých škol, nebo nějaký časopisy mi choděj, podle toho se řídím.

V: *Tím pádem jste mi asi rovnou zodpověděl otázku, kde jste za poslední půlrok byl v rámci vzdělávání a rozvoje poradců, takže nikde?*

U: Nikde.

V: *Čerpáte ještě kromě časopisů někde jinde nové zdroje / trendy / novinky / informace?*

U: Já jsem z Liberce, takže máme tady Pedagogicko-psychologickou poradnu a ta vlastně je takovým poradním orgánem nebo řídicím centrem, takže jednak, když něco nevím, tak se můžu obrátit na ně, oni jsou hrozně ochotný, to je pravda. Dělají metodická sdružení třeba jedno za čas, dělají pro poradce základních škol a dělají i pro střední školy, tak pokud můžu, když nemám odpolední vyučování, tak se toho snažím účastnit. Takže tady takto by se třeba dalo považovat nějaké další vzdělání. Tak když jsou nějaké novinky, tak oni nám to zprostředkují.

V: Máte pocit, že probíhají vzdělávací akce pro poradce pravidelně?

U: *Nějaké programy tam jsou, ale je to všeobecný, těch jsou desítky, pro češtináře, pro občankáře jsou různé programy mediálních výchov. Konkrétně pro poradce nevím.*

V: Otázku kolikrát ročně se účastníte vzdělávacích akcí pro poradce tedy tím pádem přeskočíme. V případě, že byste na nějaký takový kurz chtěl jít, myslíte si, že by Vás ředitel školy z důvodu účasti na těchto kurzech nebo je musíte absolvovat pouze po své pracovní době?

U: *Určitě by mě uvolnil.*

V: V případě zájmu byste si do budoucna vyhledal takové kurzy sám, nebo Vám je už teď někdo doporučuje?

U: *Určitě bych si ho vyhledal sám, ale pravděpodobně by se netýkal kariérového poradenství. Spíš nějaké psychologické podpory nebo něco takového, protože to jsou prostě věci, které řeším hlavně.*

V: Kdybyste hledal takové kurzy, tak jaká je Vaše motivace k absolvování těchto kurzů?

U: *Motivací by pro mě byl zájem studentů, ale myslím si, že si v dnešní době ty informace aktivně vyhledají sami. Nabídka univerzit, vyšších odborných škol a podobně, je velká. A oni se orientují tak, že jdou na internet, dle svých preferencí si sami najdou den otevřených dveří a podobně. Jdou se tam podívat, komunikují s těmi školami, oni si to vyhledávají sami, já v tuhle chvíli nemám od nich úplně takovou zakázku, takže není co předávat.*

V: *Myslíte si, že je dostatek kurzů pro vzdělávání a rozvoj poradců v ČR?*

U: *Nevím, kolik jich přesně je, ale určitě bych nějaký našel, když jsem se tak díval na nabídky dalšího vzdělávání v Libereckém kraji, tak tam určitě něco bylo a mám dojem, že jsem tam viděl i kariérové poradenství. Určitě bych si našel, v tom by nebyl problém.*

O JAKÝ DRUH VZDĚLÁVÁNÍ MAJÍ PORADCI ZÁJEM?

V: *Kdybyste nějaký takový kurz absolvoval, preferoval byste spíše jednodenní kurz pro poradce, kurz pro poradce trvající déle než 1 den, nebo ani jedno, vydržíte jen pár hodin?*

U: *Já bych řekl, že tak jednodenní by akorát, uvítal bych nějaký tipy třeba, kdybych se o to zajímal víc. Někdy konkrétní nápady, tipy, ale že bych to studoval dlouho, tak jako jsem studoval dva roky ten obor, to určitě ne.*

V: *Vyhovují Vám spíše online kurzy pro poradce nebo kurzy pro poradce s osobní přítomností?*

U: *Na online kurzu jsem nebyl. I kdyby nějaký takový byl, radši bych preferoval ten s osobní přítomností.*

V: *Kdy je pro Vás časově nejvhodnější absolvovat kurz pro poradce? Myšleno konkrétně v jakém měsíci, ročním období a v jaké části dne?*

U: *Rozhodně bych se vyhnul začátku a konci školního roku, tam je prostě největší nápor na tu práci asi u všech těch učitelů, takže někdy v tom mezičase. Tohle vím určitě, že ne, jinak je to vlastně asi jedno.*

V: *Ohledně dvouletého kurzu, který jste absolvoval, byl jste spokojený, nebo byste na něm chtěl něco změnit (např. tematicky, nová metoda, nové aktivity, nový přístup, ...)?*

U: *Já jsem s tím kurzem vlastně moc spokojený nebyl. Chodil jsem tam spíš, ne že bych musel, ale tak vlastně jo, když už jsem byl do té funkce zařazen ve škole, tak vlastně musel, škola mi to zaplatila. Tak že by mě to bavilo, to rozhodně ne. Že bych se dozvěděl něco nového, to určitě také ne. Některý témata tam byly ... Já mám občanskou výchovu vystudovanou, tak možná, že to bylo proto. Že když tam byl někdo s výtvarnou výchovou, tak to třeba smysl dávalo, ale že by témata byly takový, který jsme se učili už třeba na univerzitě a některý třeba v horším případě i třeba takový, který já učím. Tak jako nebylo to nic obtížného, nebylo to pro mě obohacující. V podstatě ten přínos byl prakticky nulový.*

V: *Dobře a kolik peněz ročně byste byl ochoten za kurzy pro kariérové poradce zaplatit?*

U: *To mi platí škola, to já neplatím.*

JAKÉ JSOU POTŘEBY PORADCE V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ?

V: *Jakým způsobem se podle Vás mohou zlepšit podmínky pro poskytování poradenství na středních odborných školách?*

U: *Já bych vlastně rád věděl, co je po mně žádáno, co bych měl konkrétně dělat, jaká by byla ta zakázka, co by po mně chtěli ti studenti. Samozřejmě mohl bych se jich zeptat, ale oni tohle opravdu nevyžadují. Kdyby to vyžadovali, já bych si to dostudoval, naučil bych se to, dělal bych to pro ně, ale oni po mně vyžadují především jiné služby. Takže já vlastně ani nevím no.*

V: *Pomáhají ostatní učitelé k uskutečnění nebo ke zlepšení poskytování kariérového poradenství na střední odborné škole, ve které působíte?*

U: *Někteří jezdí třeba na veletrh vzdělávání třeba, je v Brně, takže někteří jezdí tam. Můžeme se s nima o tom bavit, někteří dokonce někoho pošlou za mnou, když si třeba nejsou jistí, což se taky stává občas, tak já mu třeba doporučím literaturu, kurzy, nebo nějaké testy a podobně. Takže já tam jako opravdu pro tuhleto funkci jsem taky. Taky za mnou můžou přijít, ale není to tak často.*

V: *Co by mohlo pomoci k tomu, aby bylo kariérové poradenství více rozvinuté na škole, ve které působíte?*

U: *Já nevím, jestli to je vůbec potřeba. Že ti studenti se vlastně orientují, nebo aspoň mi to tak přijde, že se orientují sami, takže rozvíjet něco, po čem není poptávka... Nevím úplně jak, nevím proč.*

Příloha č. 3: Přepis rozhovoru – Zuzana

V – Výzkumník

U – Učitel

JAK PROBÍHÁ VZDĚLÁVÁNÍ PORADCŮ?

V: *Víte, kde probíhá vzdělávání poradců, ve Vašem okolí třeba nebo obecně?*

U: *No vzhledem k tomu, že já jsem dlouho působila v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, a to bylo vlastně, než jsem nastoupila do školy, tak jsem dělala v týchle oblasti, tak já sama ...nebo máme neziskovku, která se zabývá dalším vzděláváním, tak jsem si tam doplňovala vzdělání celou dobu a vždycky lektora, kterýho jsem chtěla, tak jsem si sama pozvala, tak jsem se nemusela obracet, ale jinak samozřejmě vím, že je tady NIDV. Víím, že tady na kraji taky dělají něco pro poradce, takže sem tam zajedu na nějaké školení, které tam pořádají. Ale teďkon v téhle době, jak je všechno online, tak je to samozřejmě specifické, tak toho nevyužívám tak často.*

V: *Kde jste za poslední půlrok byla v rámci vzdělávání a rozvoje poradců?*

U: *Za poslední půlroku se přiznám jsem nebyla nikde, protože je ta covidová doba zrovna. Za normálních okolností se snažím minimálně za jedno pololetí aspoň dva semináře zvládnout, ale teď v týchle situaci je toho tolik a těch dětí s psychickými problémy je tolik, že mi opravdu nezbyvá kapacita ještě chodit někam online, protože mi to ani nedává moc smysl. Takže si čekám, až budou prezenční kurzy. Jinak za poslední dobu tak byly nějaký kurzy ohledně tvorby IVP, tak to jsem byla asi naposledy a jinak jsem byla na seminářích s panem Svobodou, měli jsme pana Davida Čápa, takže ohledně komunikace. A kariérové poradenství, tak teď si nevzpomenu, ale KARIPO to dělá myslím, že u nás, tak tam jsem taky někde byla. Netuším vůbec, jak se to jmenuje, ale KARIPO asi.*

V: *Čerpáte ještě někde jinde nové zdroje / trendy / novinky / informace, jako například Euroguidance, TED talk, a podobně?*

U: *Tak to mi doráží do mailu určitě. Tam se vždycky koukám a na internetu sleduju pár stránek, který nabízí, takže se nechávám inspirovat.*

V: *A můžete mi nějaké takové stránky konkrétně vyjmenovat?*

U: *Já si teď vzpomínám... Vy spíš asi chcete ohledně kariérového poradenství. Já si teď ale vzpomenu spíš na ty psychický problémy, ale jinak určitě, co já sama doporučuju i dětem, jsou vysokeskoly.cz, určitě to scio, který doporučuju, potom je to průvodce povolání, tam se koukám taky a doporučuju, aby se sami podívali na to, co vlastně obnáší povolání, který je jejich vysněný. Určitě já sama mám nějaký kurzy u Hogrefe, doufám, že to říkám správně, že jsem to nějak nepřemotala ty slabiky, a tam mám třeba na počítač ty struktury zájmů, který jim dávám, takže si můžou sami udělat a určitě bych si vymyslela ještě další, ale teď si nevzpomenu.*

V: *Když vynecháme ten poslední půlrok, probíhají vzdělávací akce pro poradce pravidelně?*

U: *Probíhají, posílají často docela u nás, v Karlovarském kraji, nabídky, ano.*

V: *Uvolňuje Vás ředitel školy z důvodu účasti na těchto kurzech nebo je musíte absolvovat pouze po své pracovní době?*

U: *Uvolňuje, bez problému.*

V: *Vyhledáváte si kurzy sama, nebo Vám je někdo doporučuje?*

U: *Já si je vyhledávám sama.*

V: *Jaká je Vaše motivace k absolvování těchto kurzů?*

U: *No tak, protože si myslím, že teoretických znalostí už mám dost, protože jsem v tom oboru dlouho, tak já hlavně chci získat nějaké nové nástroje, které bych mohla použít.*

V: *Myslíte si, že je dostatek kurzů pro vzdělávání a rozvoj poradců v ČR?*

U: *Myslím si, že kurzů je dostatek, ale je málo sdílení mezi výchovnými poradci a kariérovými poradci, abychom si řekli, jaké tady jsou možnosti a aby se tady prezentovaly třeba instituce, které by nás mohly podpořit ještě víc. Takže to tady není, to mi tady chybí.*

O JAKÝ DRUH VZDĚLÁVÁNÍ MAJÍ PORADCI ZÁJEM?

V: *Preferujete spíše jednodenní kurz pro poradce, kurz pro poradce trvající déle než 1 den, nebo ani jedno, vydržíte jen pár hodin?*

U: *Pokud je to nějaký zážitkový kurz, tak bych se nebránila ani třeba třídennímu, čtyřdennímu. Jinak jsem zvažovala i teď vícedenní kurz třeba nebo i vícetýdenní kurz krizové intervence, protože si myslím, že to je docela důležité. Ale jinak preferuju teď momentálně jednodenní kurzy. Co se týče kariérového poradenství, tak si myslím, že to je dostatečné.*

V: *Vyhovují Vám spíše online kurzy pro poradce nebo kurzy pro poradce s osobní přítomností?*

U: *Mně vyhovujou určitě prezenční, já se při onlinu nedokážu soustředit celou dobu, asi jako žáci. Odbíhám od toho a určitě mi tam potom chybí to sdílení, protože je specifické, když tam jsou ty lidi na počítači, tak se nevyjadřují tak, jako kdyby byli na prezenčním kurzu.*

V: *Kdy je pro Vás časově nejvhodnější absolvovat kurz pro poradce? Myšleno konkrétně v jakém měsíci nebo ročním období a v jaké části dne?*

U: *Vzhledem k mé možnosti soustředění je to pro mě určitě lepší dopoledne. Nešla bych na odpolední kurz. A co se týče měsíců, tak si myslím, že pro mě je naprosto nevhodný květen, kdy máme maturity, takže to bych určitě na žádný kurz nešla, ani bych nemohla jít, ani by mě nikdo neuvolnil. A zrovna tak třeba na konci ledna, kdy se zase uzavírají známky, takže to taky je naprosto nevhodné. Jinak kdykoliv.*

V: *Jste spokojena s kurzy, které pravidelně absolvujete nebo jste absolvovala, nebo byste na nich chtěla něco změnit (např. tematicky, nová metoda, nové aktivity, nový přístup, ...)?*

U: *Tak to je těžké takhle říct obecně. Jsou lektori, kteří to umí předat krásně, protože mají hromadu zkušeností a jsou lektori, u kterých si řeknu, že to byla ztráta času. Tak nedokážu říct teď obecně.*

V: *A když si vzpomenete na nějaký kurz, kde jste nebyla spokojena, tak co byste tam chtěla změnit? Co byl ten problém?*

U: *Kvalita lektora. Lektor musí vědět, o čem mluví, a musí umět předat své zkušenosti, které má. Většinou problém bývá třeba u takových těch projektových akcí, které jsou zadarmo, kdy to lektoruje kde kdo, kdo přijde k nějakým materiálům, ale sám nemá dostatek zkušeností, takže to bych asi vytkla.*

V: *A když jsme u těch částek, protože jste říkala, že nějaké kurzy jsou zadarmo, tak když byste se měla třeba rozhodnout, kolik peněz ročně jste ochotna za kurzy pro kariérové poradce obětovat?*

U: *U nás je to hrazené školou, takže já si to nehradím, ale pokud bych si to měla hradit sama, tak bych si uměla představit, že do 2.000 určitě za ten rok by nebyl žádný problém, když se to vlastně rozdělí, ale kdyby to měl být kurz, který mi opravdu poskytne nějaké nástroje, který budou plnohodnotný a se kterými budu moct pracovat,*

tak jsem schopna do toho investovat i víc. Nedokážu teď říct částku, ale muselo by mě to opravdu ohromit. Takže třeba, když jsem byla na kurzech právě toho Hogrefe, tak tam jsou ty částky třeba 10.000, tak to mi nedělá potom problém, ale musí mít opravdu nástroj.

JAKÉ JSOU POTŘEBY PORADCE V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ?

V: *Jakým způsobem se podle Vás mohou zlepšit podmínky pro poskytování poradenství na středních odborných školách, jako třeba víc literatury, platforem a podobně?*

U: *Tak ty platformy by byly fajn, aby tam ty informace byly nějak soudružný, abych nemusela vyhledávat každou informaci na jiné stránce. A společné sdílení minimálně třeba jednou za rok s poradci by taky bylo fajn, kdyby existovalo. Určitě by to chtělo víc času, který může kariérový a výchovný poradce tomu věnovat a třeba i uvolňování žáků, protože já třeba mám problém, když ve čtvrtých ročnících chci vykládat nebo jim chci pomoci s podporou, tak ostatní učitelé maturitních ročníků mi je nechtějí vůbec uvolňovat z hodin, takže hledáme vlastně, abych já jim mohla předat informace, který oni potřebujou a myslím si, že oni by ten prostor taky uvítali, zrovna tak jako já.*

V: *Takže pomáhají ostatní učitelé k uskutečnění nebo ke zlepšení poskytování kariérového poradenství na střední odborné škole, ve které působíte? Protože teď mi to zní, jako že spíš asi ne?*

U: *Ale jako třídní učitelé určitě jsou nápomocní a ty učitelé maturitních předmětů si vždycky myslí, že teď ta maturita bude nejdůležitější, a já jim plně rozumím, ale jako dokážeme se domluvit ve výsledku, ale někdy to bývá složitější. Ale jinak jsou nápomocní.*

V: *Co by mohlo pomoci k tomu, aby bylo kariérové poradenství více rozvinuté na střední odborné škole, ve které působíte?*

U: *No, jak jsem říkala, tak bych potřebovala opravdu víc prostoru, protože když mám dělat ještě výchovného poradce a věnovat se dětem s podporou, tak toho prostoru příliš není, protože ty děti odchází potom, nebo mají sami odpolední výuku až do tří do odpoledne. A zrovna tak já, když mám vlastně plný úvazek, tak maximálně jsem... mám o tři hodiny méně, když je plná škola teda, když máme tolik dětí, kolik máme, tak prostě v tom dni už nezbyde tolik prostoru, abych se mohla těm dětem věnovat individuálně, můžu udělat nějaké skupinové aktivity, ale abych opravdu všem žákům ve 4. ročnících věnovala individuálně hodinu, to je prostě nereálné.*

Příloha č. 4: Inspirace kariérového poradenství z Evropy

Pro inspiraci, jak by kariérové poradenství v České republice mohlo fungovat lépe, uvedu nyní pár příkladů, jak se tyto služby poskytují v jiných evropských zemích, konkrétně ve Velké Británii, Německu a Francii.

1. Velká Británie

„Poskytování kariérního vzdělávání je zákonnou povinností pro věkovou skupinu 11 - 16 let“ (Euroguidance, 2012, s. 71).

Kariérové poradenství školy zahrnují do učebních osnov, někdy se promítne v předmětu „Občanství“, někdy je součástí „Osobnostní a sociální výchovy a výchovy ke zdraví“ nebo „Osobnostní, sociální a etická výchovy“. Školy se liší i tím, jakým způsobem poskytují kariérové poradenství. Někdy ho zahrnou jako součást třídních setkání, někdy se dokážou danému tématu věnovat i několik dní (Euroguidance, 2012, s. 71).

Kariérní vzdělávání je řešeno odlišně ve Skotsku, Walesu a Anglii, což je způsobeno nedostatkem konzistentní politiky ve Velké Británii (Euroguidance, 2012, s. 77).

Do vysokoškolského systému ve Velké Británii se studenti dostávají ve věku 17/18 let. Prioritou vysokých škol ve Velké Británii je kariérní podpora a zajištění zaměstnanosti. Poskytování individuálního a skupinového poradenství, kariérních informací a kariérního vzdělávání je společným jádrem služeb všech kariérních center (Gončarová, 2015, s. 82-86).

Gončarová (2015, s. 86) dále uvádí, že „mnoho kariérních center pracuje úzce s akademickými odděleními a moduly kariérního plánování jsou stále častěji součástí studijních osnov. Sledování uplatnění svých absolventů a sbírání dat o zaměstnanosti a pracovním trhu vysokoškoláků prostřednictvím průzkumů jako je DLHE je pravidelnou prací těchto pracovišť“.

2. Německo

Stejně tak v Německu se kariérové poradenství stalo součástí učebních osnov. Studentům se ho dostane v podobě exkurzí a stáží do továren. V Německu existuje síť

www.schule-wirtschaft.de, která podporuje profesionální praktické školící programy a další aktivity. (Euroguidance, 2012, s. 65).

Spolkový úřad práce poskytuje standardizovaný test Berufwahltest, jehož cílem je uvést podrobné informace o kariérovém poradenství, konkrétně poskytuje možnost uživatelům zjistit o jaký druh odborného vzdělávání by se mohli zajímat (Euroguidance, 2012, s. 90).

Většina univerzit v Německu má standardní centrum, které se skládá obvykle ze 3 zaměstnanců. Mezi jejich služby patří kariérní vzdělávání a soft skills kurzy. S pomocí zaměstnavatelů zprostředkovávají stáže, pořádají veletrhy a inzerují nabídky práce (Gončarová, 2015, s. 120).

3. Francie

Ve Francii existuje dvojitý přístup, co se týče školního a kariérového poradenství. První přístup se zajímá o ekonomický přínos poradenství a druhý se zabývá vzdělávacími aspekty poradenství. Daný vzdělávací rozměr se zaměřuje na posílení dovedností potřebných k lepšímu osobnímu rozvoji a umožnění adaptace se sociálními a ekonomickými změnami (Euroguidance, 2012, s. 64).

Euroguidance (2012, s. 64) tvrdí, že Francie používá tři hlavní metody v kariérovém poradenství: poradenské rozhovory (jeden na jednoho), hodnotící techniky a kariérové vzdělávání v rámci učebních osnov.

Poradenské rozhovory ve Francii jsou polořizené, snaží se o přispění k osobnímu rozvoji a o pomoc činit kariérní rozhodnutí studentům a mladým uchazečům o práci. Mezi hodnotící techniky patří hodnocení dovedností, psychologické dotazníky a testy (Euroguidance, 2012, s. 64).

Jednotlivci se musí rozhodnout o vlastní cestě / profesní dráze, jedná se o jejich osobní proces. Proto je potřeba, aby měli jisté znalosti a rozuměli obsahu vzdělávacích programů a záležitostí, které se týkají povolání. Měli by také znát vlastní osobnost. Aby byli studenti schopni všeho uvedeného, jsou jim v rámci kariérního vzdělávání poskytovány informace o trhu práce a zároveň jsou rozvíjeny jejich schopnosti sebepoznání, sebehodnocení a sebevědomí a dovednosti shromažďovat informace (Euroguidance, 2012, s. 64).