Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje

Inventura kompetencí karierového poradce ve středních odborných školách

Bakalářská práce

Autor: **Barbora Petrová, DiS.**

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

2022

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Barbora Petrová, DiS.

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Inventura kompetencí kariérového poradce ve středních odborných školách

Název anglicky

Overview of career counselor's competencies for secondary vocational schools

---

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zvýšit povědomí o současných podmínkách výkonu profese kariérových poradců. Konkrétně bude provedena inventura kompetencí kariérových poradců, kteří působí ve středních odborných školách, a navržena opatření pro jejich další profesní rozvoj.

Metodika

V teoretické části bakalářské práce se autorka zaměří na charakteristiku profese kariérového poradce. Na základě studia dokumentů a literatury bude stanoveno, jaké kompetence by měl kariérový poradce mít, a podle toho bude vypracován soupis potřebných předpokladů pro výkon této profese. Pro praktickou část bude použita metoda polostrukturovaných rozhovorů s kariérovými poradci, na jejichž základě bude autorka zjišťovat jejich pracovní náplň, ve kterých oblastech své profese se cítí být jisti a kterou oblast by potřebovali zlepšit. Podle jejich výpovědí se bude moct seznam kompetencí upravit či doplnit. Autorka zjistí, v čem by se mohli kariéroví poradci dále rozvíjet, a bude navržen postup pro jejich další profesní rozvoj.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce.

Klíčová slova

kariérový poradce, střední odborná škola, kompetence

Doporučené zdroje informací

DRAPELA, Victor J. Přehled teorií osobnosti. 6. vyd. Přeložil Karel BALCAR. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6.

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

NAVAROVÁ, Sylvie. Rozvoj kariérového poradce. Praha: Raabe, 2019. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-440-4

ŠÍMOVÁ, Barbora, Jiří ČERNÝ a Magda SHYMON. Kariérové poradenství na středních školách. Brno: Tribun EU, 2012. ISBN 978-80-263-0238-4.

VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-17.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 20. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Inventura kompetencí karierového poradce ve středních odborných školách 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 25. 3. 2022

.....

Barbora Petrová

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji Mgr. Jiřímu Votavovi, Ph.D. za podněty a rady, které mi jako vedoucí této bakalářské práce poskytl.

Děkuji kariérovým poradcům za ochotu a čas, který mi poskytli při výzkumném šetření mé práce.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zaměřuje na práci kariérového poradce na SOŠ a jeho kompetence. V této práci je popsáno kariérové poradenství ve školách, funkce a náplně práce kariérového poradce na SOŠ. Jsou zde uvedeny etické zásady při práci kariérového poradce. V závěru teoretické části jsou rozebrány kompetence poradce a jeho osobnost. Pro výzkumnou metodu v praktické části byly použity polostrukturované rozhovory. Pomocí nich bylo zjišťováno, ve kterých oblastech své práce se kariéroví poradci cítí být jisti, a kterou oblast by naopak rádi zlepšili. V závěru práce je navrhován postup pro jejich další profesní rozvoj.

Klíčová slova: kariérový poradce, střední odborná škola, kompetence

ABSTRACT

The bachelor thesis focuses on the work of a career counsellor at a secondary school and its competences. This thesis describes career counselling in schools, the functions and job descriptions of a career counsellor in a secondary school. Ethical principles in the work of a career counsellor are presented. At the end of the theoretical part, the competences of the counsellor and its personality are discussed. Semi-structured interviews were used for the research method in the practical part. They were used to find out in which areas of their work career counsellors feel confident and which area they would like to improve. The paper concludes with a suggested course of action for their further professional development.

Key words: career counsellor, secondary vocational school, competencies

OBSAH

ÚVOD ... 8

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika ... 9

1.1 Cíle ... 9

1.2 Metodika ... 9

2 Kariérové poradenství ... 10

2.1 Kariérové poradenství ve školách ... 11

2.2 Kariéroví poradci na středních školách ... 12

2.3 Činnosti výchovného poradce v oblasti kariérních služeb na středních školách ... 13

2.4 Etické zásady práce kariérového poradce ... 15

2.5 Pojem kompetence ... 18

2.6 Klíčové kompetence v oblasti kariérového poradenství ... 19

2.7 Profesní kompetence kariérového poradce ... 21

2.8 Osobnost kariérového poradce ... 22

PRAKTICKÁ ČÁST

3 Empirická část ... 24

3.1 Cíl výzkumného šetření a výzkumné otázky ... 24

3.2 Metodologie výzkumu ... 27

3.3 Volba středních odborných škol ... 27

3.4 Interpretace výsledků výzkumného šetření ... 28

3.5 Shrnutí výsledků výzkumného šetření ... 38

3.6 Inventura kompetencí kariérových poradců ... 39

3.7 Návrh dalšího postupu ve vzdělávání kariérových poradců ... 40

ZÁVĚR ... 42

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ ... 43

Tištěné zdroje ... 43

Legislativa ... 44

Elektronické zdroje ... 44

SEZNAM PŘÍLOH ... 46

ÚVOD

Kariérové poradenství a téma kariéry ovlivňuje život každého jedince. Vhodně zvolené studium a kariéra mají velký vliv na osobní spokojenost. Pro žáky 9. tříd je podstatné udělat správné rozhodnutí ve výběru střední školy. Úloha kariérového poradce je tedy velmi důležitá, protože se jedná o nesnadnou volbu, ale neméně významná je i role kariérového poradce na střední škole. Je to právě on, kdo může žákům a studentům pomoct s vhodně zvoleným studijním oborem nebo zaměstnáním, ale také je v průběhu studia může motivovat ke zdárnému dokončení střední školy.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na kompetence kariérových poradců na středních odborných školách. Toto téma bylo zvoleno, protože právě poradenství v oblasti kariéry na školách se považuje za klíčové. Tato práce se zabývá především činnostmi a pracovní náplní kariérových poradců, pozornost soustředí ale také na celkovou situaci kariérového poradenství na středních školách a na možnosti dalšího rozvíjení kariérových poradců.

V teoretické části práce se zaměřuje pozornost na charakteristiku kariérového poradenství na středních školách s důrazem na činnosti a kompetence kariérových poradců. Jednotlivé kapitoly se soustředí na situaci kariérového poradenství ve školách a na pozici kariérového poradce. Důraz je kladen také na etickou stránku a zásady práce pracovníka v oblasti kariéry. Klíčové kompetence jsou vnímány v širším kontextu a s možným použitím na další profese. Profesní kompetence kariérového poradce jsou zaměřené právě na tuto pozici. Závěrečná kapitola teoretické části je věnována osobnosti kariérového poradce.

V úvodu empirické části je uveden cíl výzkumného šetření a metodologie. V následující kapitole jsou představeny výzkumné otázky a interpretovány jednotlivé odpovědi na ně. V závěru této části je shrnutí a zamyšlení nad dalším možným postupem ve zkvalitnění kompetencí kariérových poradců na středních odborných školách.

1 Cíl a metodika

1.1 Cíle

Cílem práce je zvýšit povědomí o aktuálních podmínkách práce kariérového poradce na střední odborné škole. V práci jsou uvedeny jednotlivé kompetence kariérových poradců dle literatury a poté jsou porovnány na základě získaných rozhovorů s poradci. V práci je provedena inventura kompetencí kariérových poradců a je navržen jejich další možný vzdělávací rozvoj.

1.2 Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je popsána situace kariérového poradenství na středních odborných školách se zaměřením na činnosti kariérových poradců. Praktická část navazuje na získané poznatky z části teoretické. Vychází se z kompetencí poradců a dle nich je navržena možnost dalšího kariérního postupu. V závěru práce jsou hodnoceny podmínky kariérových poradců a jejich další možnosti ve vzdělávání.

2 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství je poměrně široký a obsáhlý pojem, který disponuje velkou škálou definic. Tyto definice se liší dle jednotlivých autorů a také podle toho, na jakou skupinu je kariérové poradenství zaměřeno. Celostní pohled je tedy velmi obtížné formulovat. Nejširší definici pro kariérové poradenství uvádí OECD (2004), podle níž kariérové poradenství představuje služby a činnosti, které jsou určeny pro všechny jednotlivce každého věku a v každé fázi jejich života při volbě povolání, odborné přípravě a řízení jejich kariéry. Tyto služby mohou poskytovat školy jakéhokoli druhu, vzdělávací instituce, zaměstnavatelé, veřejné nebo soukromé sektory. Poradenské služby v oblasti kariéry mohou probíhat na bázi individuální nebo skupinové, a to buď formou osobního kontaktu nebo distanční formou (poradenské služby přes internet nebo přes telefonní linku). Náplní těchto služeb je poskytování kariérních informací (tištěných, elektronických a jiných), poradenských rozhovorů, hodnotících nástrojů, testovacích a vzdělávacích programů a poskytování služeb a podpory při životních změnách.

Dle Vendela (2008, s. 50) kariérové poradenství představuje odbornou pomoc, kterou může jedinec získat kdykoli během celého života v oblasti práce, zaměstnání a povolání. Kariérové poradenství je aplikovaným oborem psychologie a nachází uplatnění ve školství, v zaměstnání, na úřadech práce a jinde.

Knotová (2014, s. 161) uvádí, že v posledním desetiletí je kariérové poradenství vnímáno jako dynamické rozvíjení aktivit a služeb, které už však nejsou brány jako nástroj sociální rovnosti, ale spíše jako nástroj pro individuální rozvoj každého jednotlivce. Změna ve vnímání kariérového poradenství souvisí především se změnou na pracovním trhu.

Dnešní doba se vyvíjí rychleji než kdy dříve a stejně tak se mění i situace na pracovním trhu. Momentálně již neplatí, že jedinec se bude vystudované profesi věnovat po celý život za téměř podobných podmínek. Dnes člověk v práci přijímá mnohem větší zodpovědnost, neustále musí zdokonalovat své kompetence, pracovat na vlastních cílech a řídit svou kariéru. Kariérové poradenství je dobrý nástroj na ujasnění našeho směřování kariérního růstu. Nemůžeme však očekávat, že nám kariérové poradenství

poskytne nějakou konkrétní radu do života. Spíše nám může pomocí vhodných otázek ukázat, jak si být jistější při našem dalším kariérním směřování (Pýchová, 2020, s. 161).

V souvislosti s kariérovým poradenstvím se můžeme setkat i s termínem „profesní poradenství“. Termíny kariérové a profesní poradenství mohou působit stejně, ale obsahují určité odlišnosti v zaměření v rámci poradenství. Pojem „profesní poradenství“ patří do nejstarší oblasti poradenské teorie i praxe v souvislosti s uplatněním na trhu práce. Teorie profesního poradenství předpokládá soulad mezi schopnostmi, dovednostmi a znalostmi jedince a aktuálními požadavky profesí na trhu práce. Profesní poradenství představuje proces, který má za úkol podporovat jedince v průběhu jeho profesního vývoje. Profesní vývoj se skládá z několika jednotlivých etap, kdy jedinec, při přechodu z jedné etapy do další, se setkává s jednotlivými poradenskými úkoly (Hloušková, 2004, s. 9).

V České republice se pojem „profesní poradenství“ vyskytuje především ve spojení se službami Úřadu práce. Podle zákona č. 435/2004 Úřad práce „zpracovává koncepce vývoje zaměstnanosti, provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti“ (zákon č. 435/2004 Sb., §8).

Na rozdíl od profesního poradenství, kariérové poradenství představuje obsáhlejší pojetí, které obsahuje také složku pro podporu sebehodnocení, bere ohled na přání klienta, sladění jeho silných kompetencí a zájmů v souvislosti s kariérní volbou.

2.1 Kariérové poradenství ve školách

Kariérové poradenství v České republice měli v minulosti na starost výchovní poradci. Tento trend ale přetrvává dodnes. V 70. letech minulého století se v bývalém Československu začala formovat oblast výchovného poradenství. V oblasti kariéry byla tato oblast však zaměřena pouze na poradenství při volbě profese. Dnes bývají do oblasti kariérového poradenství zapojeni i ostatní učitelé. V rámci školních vzdělávacích plánů vznikl i vyučovací předmět Člověk a svět práce. Tento krok poukazuje na důležitost vzdělávání v oblasti kariéry (Krejčová, 2013, s. 4-5).

V současných školách se nesetkáme s odborníky přímo na oblast kariérového poradenství. Tuto činnost vykonávají nejčastěji učitelé zároveň s pozicí výchovného poradce. Na středních školách jde o tuto kombinaci v 90 % (Drahoňovská, Eliášková, 2011, s. 10). Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství z roku 2013 doporučuje ve školách odlišení kariérového poradenství od výchovného. Měl by být jeden hlavní kariérový poradce, který by tuto oblast vedl a koordinoval. Tuto činnost by neměl vykonávat sám, ale mělo by dojít k propojení s celou vzdělávací činností školy, s propojením jednotlivých předmětů. Každý žák by měl mít možnost zúčastnit se individuálně schůzky s kariérovým poradcem.

Podle mezinárodního šetření z roku 2009, které proběhlo pod patronací OECD a zaměřovalo se na stav odborného vzdělávání a kariérového poradenství v šestnácti státech světa (včetně ČR), bylo zjištěno, že slabou stránkou kariérového poradenství na středních odborných školách a učilištích jsou podmínky výchovných poradců a jejich další vzdělávání v této oblasti. Problém je především očekávaná kvalita a naproti tomu omezené časové a kapacitní možnosti kariérových poradců. V této zprávě je stejně tak jako v Návrhu koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství navrhováno oddělení činnosti kariérových poradců od poradců výchovných (Knotová, 2014, s. 163).

Mnoho jedinců si může myslet, že za kariérové poradenství na škole odpovídá pouze kariérový či výchovný poradce. Pýchová (2020, s. 59-60) uvádí, že kariérové poradenství se týká i ostatních vyučujících a zaměstnanců škol, protože studenti konzultují své budoucí uplatnění s třídními učiteli a určitým tématům zaměřeným na kariéru se věnují také v odborných předmětech. Kariérový poradce by však měl být hlavním koordinátorem veškerých aktivit na škole, které mají souvislost s pracovním uplatněním či s výběrem vhodné navazující školy.

2.2 Kariéroví poradci na středních školách

Poradenské služby fungují na středních i základních školách přímo v budově školy pod názvem Školní poradenské pracoviště. Odborníci, kteří působí v tomto zařízení, jsou obvykle výchovný poradce, školní metodik prevence, případně školní psycholog nebo školní speciální pedagog a jejich konzultační tým, který je složený

z vybraných pedagogů školy. Za poskytování těchto služeb odpovídá ředitel školy, případně pracovník, kterého pověří (Čáp, 2009, s. 7).

Pokud není ve škole poradenské pracoviště a poradenské služby poskytují pouze výchovní poradci a školní metodici prevence, může se stát, že služby nejsou poskytované v takovém rozsahu, protože na ně nebývá dostatek času. Někdy také chybí odborné znalosti, aby mohly být problémy vyřešeny co nejefektivněji. V současné legislativě však není ukotvena finanční podpora těchto pro školy velmi důležitých odborníků (Knotová, 2014, s. 25-26).

Hlavním poskytovatelem služeb v oblasti kariérového poradenství je výchovný poradce. Výchovného poradce jmenuje ředitel školy, může to být kterýkoli učitel. Předpokladem pro tuto pozici je splnění kvalifikace pro práci výchovného poradce, studium, které je dané vyhláškou č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků. Učitelé absolvují kvalifikační studium v rozsahu minimálně 250 hodin na vysokých školách v rámci celoživotního učení. Učitelé toto studium musí započít nejpozději do dvou let od nástupu na pozici výchovného poradce (tamtéž, s. 29). Podle vyhlášky č. 72/2005 Sb., Standardní činnosti školy, se v odstavci s názvem Konzultační, poradenské a intervenční práce v bodě č. 6 zmiňuje, že kariérové poradenství je činností i školního psychologa. Kariérovému poradenství na středních školách se věnuje často nebo alespoň někdy 25 % psychologů, jak uvádí Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství (2013, s. 10).

2.3 Činnosti výchovného poradce v oblasti kariérních služeb na středních školách

Výchovný poradce se oblasti kariérového poradenství věnuje z velké míry. Knotová (2014, s. 32) uvádí, že pro většinu výchovných poradců je kariérové poradenství hlavní oblastí jejich činnosti. Žákům a jejich zákonným zástupcům zprostředkovávají především informace a provádí administrativní činnosti.

Hlavní poradenské činnosti jsou definovány ve vyhlášce č. 72/2005 Sb. (novelizace 197/2016 Sb.). v příloze 3, o poskytování poradenských služeb ve školách a školských zařízeních. Výchovný poradce nabízí služby jak v oblasti poradenské, tak v oblasti metodické a informační:

Poradenské činnosti

1. Kariérové poradenství a poradenská pomoc při rozhodování o další vzdělávací a profesní cestě žáků, poradce:

   a) koordinuje hlavní oblasti kariérového poradenství – kariérovým vzděláváním a diagnosticko-poradenskými činnostmi zaměřenými k volbě vzdělávací cesty žáka,

   b) provádí skupinová šetření k volbě povolání, administrativní činnosti, zpracovává a vyhodnocuje zájmové dotazníky,

   c) provádí individuální poradenství ve spolupráci s třídním učitelem a individuální šetření k volbě povolání,

   d) nabízí poradenství zákonným zástupcům s ohledem na předpoklady žáků ve spolupráci s třídním učitelem,

   e) spolupracuje se školskými poradenskými zařízeními a středisky výchovné péče,

   f) pořádá pro žáky školy návštěvy informačních poradenských středisek krajských poboček Úřadu práce České republiky a poskytuje jak žákům, tak jejich zákonným zástupcům informace o možnosti individuálního využití služeb těchto zařízení,

   g) poskytuje poradenské služby žákům – cizincům s ohledem na jejich vzdělávací potřeby.

Podle této vyhlášky je zřejmé, že výchovný poradce má poměrně široké zaměření ve své činnosti. Jak bylo uvedeno v kapitole 2., mnoho výchovných poradců zároveň na škole vykonává i učitelskou profesi. Při vykonávání funkce výchovného poradce má snížený týdenní rozsah přímé vyučovací činnosti o 1 – 5 hodin dle počtu žáků na škole. Zároveň však musí absolvovat doplňující kvalifikační studium, jak bylo uvedeno v kapitole 3.

Nyní uvedu metodické a informační činnosti výchovného poradce podle vyhlášky č. 72/2005 Sb. (novelizace 197/2016 Sb.):

1. Metodická pomoc pedagogickým pracovníkům školy:
   a) v otázkách kariérového rozhodování žáků,
   b) s přípravou a vyhodnocováním plánu pedagogické podpory,
   c) s naplňováním podpůrných opatření ve vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami,
   d) s tvorbou a vyhodnocováním individuálních vzdělávacích plánů,
   e) v práci s nadanými a mimořádně nadanými žáky.
2. Zprostředkování nových metod pedagogické diagnostiky.
3. Metodická pomoc pedagogickým pracovníkům školy v oblasti kariérového rozhodování žáků, práce s nadanými žáky, apod.
4. Předávání odborných informací z oblasti kariérového poradenství pedagogickým pracovníkům školy.
5. Poskytování informací o činnostech školy, školských a dalších poradenských zařízení a jejich možnostech využívání žákům a jejich zákonným zástupcům.
6. Shromažďování odborných zpráv o žácích v poradenské péči dalších poradenských zařízení a nakládání s nimi v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů.
7. Vedení písemných záznamů, které dokládají rozsah práce a oblast činností výchovného poradce

2.4 Etické zásady práce kariérového poradce

Aby mohly poradenské služby dosáhnout co nejvyšší kvality a úspěšnosti, je nutné vybudovat důvěru mezi poradcem a klientem. Etické zásady je nutné dodržovat a naplňovat, aby během poradenského procesu fungovalo vše bez problému. Podle Jankovského (2003, s. 21-25) je důležité si uvědomit rozdíly mezi etikou a morálkou:

- Etika představuje filozofickou disciplínu, která zkoumá morálně relevantní jednání a jeho normy. Zabývá se hodnotami a principy, které řídí a usměrňují lidské jednání v situacích, kdy existuje možnost svobodné vůle. Etika hodnotí skutky lidí z hlediska dobra a zla. Etika hledá obecné základy, na kterých morálka stojí.

- Morálka představuje systém předpisů lidského jednání, který je rozlišuje na správné a špatné a na schopnost se dle nich řídit a správně jednat. Morálka je na rozdíl od etiky blíže konkrétním pravidlům.

Dnes význam etického přístupu nabírá stále vyšší důležitosti. Výhodou pro poradce je, pokud jeho vnitřní přesvědčení koresponduje s etickými principy. Pokud si poradce uvědomí, že jeho osobní přesvědčení nebo víra je v rozporu s etickými nároky profese, je vhodné předat klienta jinému odborníkovi. Někdy však důsledné uplatnění etického přístupu může poradci celý proces komplikovat tím, že např. klient odmítne zaslání zprávy do školy, rodiče odmítnou účast jejich dítěte na výzkumu, apod. Na druhou stranu, pokud poradce-klient veškeré bariéry překonají, důvěra mezi nimi výrazně vzroste a tím i možnost předejít pozdějším větším problémům (Čáp, 2009, s. 37-38).

V poradenské praxi se však můžeme setkat s etickými problémy a s etickými dilematy, jak uvádí Matoušek (2003, s. 24). Etické problémy mohou vzniknout v situaci, kdy je zřejmé, jak se má klient rozhodnout, on se ale z nějakých důvodů chce rozhodnout jinak. Může se jednat o případ, kdy např. poradce přijme klientovu nabídku protislužby. Etické dilema nastává tehdy, když stojí poradce před dvěma nebo i více možnostmi, které představují konflikt morálních principů, a není zřejmé, které rozhodnutí je lepší. Může se jednat např. o opuštění rodiny kvůli práci v zahraničí či potřebě vlastního rozvoje.

Existuje několik obecných zásad, které by měl poradce dodržovat:

- Dbá na důstojnost klienta a neohrožuje jeho psychickou integritu. Nejedná s ním na veřejnosti a neklade mu osobní otázky.
- Neřeší jiné problémy, které nesouvisejí s řešeným problémem. Neklade klientovi intimní otázky.
- Chrání informace o klientovi. Jakékoli sdílení klientových informací je vázáno na jeho souhlas.
- Pokud poradce získá od klienta takovou informaci, kdy by hrozil čin, který by kohokoli ohrožoval na zdraví či na životě, či jiný čin, který zakládá povinnost informovat orgány činné v trestním řízení, nemůže v tomto případě platit mlčenlivost poradce. Tuto skutečnost však poradce klientovi oznámí. Jedině

kdyby hrozilo nebezpeční z prodlení, anebo by byla škoda větší, než následky, tak tuto skutečnost oznamovat nemusí.

- Informace, které poradce získá při poradenském procesu, nesmí použít mimo něj bez klientova souhlasu. Pokud student při poradenském rozhovoru sdělí, že kouří a chodí za školu, nesmí poradce bez jeho souhlasu tyto skutečnosti nikomu sdělovat.
- Poradce musí klientovi umožnit přístup ke všem dokumentům, které o něm shromažďuje. Zároveň by měl mít klient i možnost tyto dokumenty kopírovat, především takové zprávy, které poradce posílá do PPP, lékaři, apod.
- Klientovi nesmí být zabráněno v přístupu k jeho dokumentům a nesmí být argumentováno tím, že by jim nerozuměl, nebo mu informace poskytl někdo jiný, např. lékař.
- Klient nesmí měnit zprávy, ale má právo doplnit informace nebo připojit svůj názor či nesouhlas. Může např. uvést, co předcházelo (jaká situace) vyšetření u psychologa, student mohl být rozrušený, apod.
- Pokud je pro poradce daná situace příliš zatěžující a není schopen ji vyřešit, pak se může obrátit na jiného odborníka a využít možnosti individuální či skupinové supervize[1] (Čáp, 2009).

Smyslem Etického kodexu výchovných poradců, který byl projednán a schválen na Kongresu výchovných poradců, který se konal v Praze v roce 2008, je vymezit etická pravidla pro výchovné poradce. Tato pravidla jsou rozdělena do čtyř kategorií:

1) Etická odpovědnost výchovného poradce vůči klientům. V této části se pojednává o tom, že poradce musí respektovat v prvé řadě zájmy klienta a dbát na ochranu jeho soukromí a důvěrnost sdělených informací.
2) Práva a prospěch klienta. V této kategorii jsou rozepsána klientova práva. V průběhu poradenské praxe má mít klient zaručené soukromí, má právo na

[1] Nástroj, který se používá především u pomáhajících profesí. Jedná se o propojení teorie s praxí a integrace osobnosti s profesí. Zahrnuje složku podpůrnou, vzdělávací a kontrolní. Supervize umožňuje nahlédnout a uvědomit si rozsah a charakter vlivu profesionála v pomáhající profesi na klienta (Asociace supervizorů pomáhajících profesí).

důstojné jednání. Výchovný poradce se maximálně snaží podporovat klienta ve svobodném rozhodování.

3) Omezení vyplývající z profese. V této části je uvedeno, že výchovný poradce nabízí pouze ty služby, které odpovídají jeho odborným kompetencím. Zná svá omezení, a pokud je to nutné přizve ke spolupráci odborníky z jiných profesí.
4) Výkon profese (profesionální praxe). V této části jsou vymezeny profesionální vztahy. Ve vztahu k žákům a studentům, k rodičům a k odborníkům jiných profesí (Asociace výchovných poradců, 2008).

2.5 Pojem kompetence

Pojem kompetence je velmi často používaný, můžeme jej ale chápat dvěma způsoby. Jeden z pojmů vnímá kompetenci jako oprávnění či pravomoc. Takto je to například v souvislosti s veřejnou sférou, kdy jsou určité pravomoci svěřeny orgánům či úředníkům. Kompetence v tomto smyslu tedy může být udělena, odebrána nebo přenesena na jinou osobu. Kompetenci chápeme v souvislosti s mocí, vlivem, autoritou. Ve spojení s pedagogikou, psychologií, poradenstvím, ale také například i s osobním rozvojem, chápeme kompetenci jako excelentní způsobilost. Kompetence je chápána jako soubor dovedností, znalostí, postojů a zkušeností. Kompetentní jedinec by tedy měl být schopný situaci vyhodnotit a přizpůsobit jí své chování (Slavík, Zounková, 2014, s. 19). Kompetence lze tedy použít a) pokud se snažíme vymezit obecné a odborné způsobilosti, např. podmínky pro výkon činnosti v zaměstnání, anebo b) ve vzdělávání jako východisko pro plánování vzdělávacích činností a stanovení očekávaných výsledků učení.

Kompetence v souvislosti s poradcem chápeme tedy jako vnitřní kvality neboli obecné předpoklady jedince k dobrému výkonu povolání. Cílem zde bude zjištění a předložení souhrnu všech vnitřních kvalit jedince, které jsou potřebné pro správné vykonávání profese kariérového poradce na střední škole. Kompetentní osoba má pracovní výsledky na dobré až vynikající úrovni. Aby však jeho činnost byla na co nejlepší úrovni, je třeba splnit následující podmínky. Jedinec tedy musí disponovat takovými vlastnostmi, dovednostmi, znalostmi a schopnostmi, které bude potřebovat pro výkon své profese. Dalším důležitým předpokladem je motivace k výkonu. Jedinec je

motivován v takovém případě, pokud shledává v určitém chování smysl a je ochoten se tomuto případu více věnovat (Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004, s. 26-27).

První dvě podmínky se vztahují celkově ke schopnostem pracovníka. Dovednosti, schopnosti a znalosti jsou takové předpoklady, na kterých se dá neustále pracovat a zdokonalovat je. Naproti tomu motivace a postoje jsou stabilní složky osobnosti, které se rozvíjet příliš nedají. Třetí bod se vztahuje k vnějšímu prostředí. Aby tedy byl pracovník kompetentní, je třeba, aby splňoval všechny tři podmínky. V případě, že by mu některá z podmínek chyběla, nejednalo by se o 100 % kvalitního pracovníka (Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004, s. 27).

Mohlo by se zdát, že pojem schopnost je pojmu kompetence nejvíce podobný, přesto jsou mezi nimi určité rozdíly. Schopnost můžeme definovat jako určitý předpoklad pro dosažení kvalitního výkonu. Díky schopnostem můžeme rychleji a snáze získávat potřebné informace, znalosti nebo dovednosti. Schopnost však neznamená, že jedinec bude excelentně vykonávat svou profesi, např. kariérový poradce může splňovat veškeré kvalifikační požadavky, přesto může být špatným poradcem. Kompetence však v sobě zahrnuje i prvek akce zaměřený na konkrétní konání (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 25).

Kompetence člení autoři různými způsoby. Kompetence kariérového poradce můžeme chápat jako způsobilost nebo umění jednat adekvátně a přiměřeně s lidmi a efektivně řešit problémy zejména v oblasti kariéry.

2.6 Klíčové kompetence v oblasti kariérového poradenství

Jak uvádí Belz a Siegrist (2015, s. 27), klíčové kompetence mají podstatně delšího trvání, než získané odborné kvalifikace. Díky klíčovým kompetencím se jedinec zvládne přiměřeně chovat v určité situaci, je vyrovnaný a kompetentní. *„Zvládnutí klíčových kompetencí vede k tomu, že účastník je nejen schopen specificky podle situace a flexibilně uplatňovat to, co se naučil, nýbrž že je navíc schopen:*

- *měnit podle svých potřeb to, čemu se naučil,*
- *integrovat do tohoto systému nové alternativy jednání,*
- *vybírat z více alternativ tak, aby se choval vhodně,*
- *nově nabyté schopnosti spojovat se svými dalšími schopnostmi,*

- *rozšiřovat repertoár svého jednání vytvořením vlastní synergie, tedy dospívat k dalším alternativám chování spojováním dosavadních schopnostní se schopnostmi nově nabytými*“ (Belz, Siegrist, 2015, s. 174).

Jedinec je schopen si více uvědomovat vlastní chování. Lépe zná své možnosti a rozliší své přednosti a nedostatky, na kterých bude umět pracovat. Klíčové kompetence nám pomáhají rozvíjet naši osobnost. Práce na našich kompetencích ve smyslu neustálého zvyšování kvalit a úrovně by mělo být celoživotním učením. Aby byl jedinec schopen celoživotně na svých kompetencích pracovat, měl by:

- „*těšit se na nové poznatky,*
- *kriticky zkoumat vlastní obraz,*
- *reflektovat způsoby vlastního jednání a popř. je modifikovat“* (Belz, Siegrist, 2015, s. 175).

Komunikace – tato kompetence předpokládá schopnost jedince vědomě a harmonicky komunikovat. Jedinec by měl druhým předávat informace co nejjasněji a nejsrozumitelněji. Ostatním by měl umět naslouchat, být vstřícný a ohleduplný, měl by také dbát signálů neverbální komunikace (Belz, Siegrist, 2015, s. 185).

Kooperace – znamená připravenost jedince a jeho ochotu podílet se na skupinových pracovních procesech. Ostatním poskytuje své znalosti a vědomosti, je k druhým ohleduplný a bere zřetel na společný cíl (Belz, Siegrist, 2015, s. 185).

Umění řešit problémy – představuje schopnost převzít odpovědnost, umět samostatně zpracovávat informace. Mít systematické postupy při své práci a údaje sledovat a zaznamenávat (Belz, Siegrist, 2015, s. 231).

Kreativita – znamená být otevřený novým a originálním postupům a řešením. Jedinec umí hledat a nacházet další možnosti řešení (Belz, Siegrist, 2015, s. 231).

Samostatnost a výkonnost – představují schopnost jedince pracovat soustředěně a vytrvale na vlastním úkolu, vyvíjet vlastní iniciativu, znát své silné předpoklady a slabé stránky. Samostatný a soustředěný člověk pracuje dle svého plánu, snaží se o získávání nových informací bez nutnosti pomoci od druhých, za svými názory si stojí a také je umí obhájit (Belz, Siegrist, 2015, s. 265).

Umět přijmout odpovědnost – znamená nést odpovědnost za své jednání a za jeho důsledky. Podstatné v profesním světě také je, umět rozeznat význam důvěryhodného jednání a pozitivně ovlivňovat výkony týmu (Belz, Siegrist, 2015, s. 301).

Umět přemýšlet a učit se – poukazuje na to, zda jedinec má zájem dále rozvíjet své myšlení a svou způsobilost k učení. Tato kompetence také vypovídá o tom, zda člověk umí myslet v souvislostech. Neméně důležité je také to, aby byl jedinec neustále poháněn touhou po dalších vědomostech a jejich soustavném doplňování, a snahou dostat se k dalším zdrojům informací. Jedinec umí také rozlišovat mezi důležitým a nedůležitým, a umí spojovat nová poznání s dříve poznaným (Belz, Siegrist, 2015, s. 331).

Schopnost zdůvodňovat a hodnotit – znamená, že jedinec umí posoudit a zhodnotit své vlastní výsledky, výsledky týmové práce a výsledky práce cizí. Systematicky umí výsledky posoudit dle přiměřených kritérií (Belz, Siegrist, 2015, s. 353).

2.7 Profesní kompetence kariérového poradce

Dělení kompetencí kariérového poradce dle Slavíka (2014, s. 22-23), který dělí kompetence do sedmi klastrů.

Kompetence oborově profesní – znamená, že poradce má osvojeny znalosti svého oboru, které odpovídají vysokoškolské kvalifikaci. Umí také vyhledávat a zpracovávat informace týkající se zejména jeho oblasti působení. Dokáže použít praktickou zkušenost z oboru. Metodologii daného oboru umí vhodně využít ve spojitosti s rozhodováním a způsobem myšlení svých klientů.

Kompetence didaktická a psychodidaktická – znamená, že poradce do své poradenské činnosti zahrne i své psychologické a sociální znalosti, přičemž se snaží úroveň těchto znalostí neustále prohlubovat. Při komunikaci s klientem dokáže vhodně volit a používat efektivní podporu v informačních a komunikačních technologiích. Poradce má znalosti o teorii efektivního jednání a v individuálním přístupu ke každému klientovi a konkrétní řešené situaci ji umí vhodně použít.

Kompetence obecně pedagogická – znamená, že se poradce dovede orientovat ve vzdělávání dospělých na základě trendů a rozvoje v celoživotním vzdělávání. Své

klienty podporuje a respektuje rozvoj jejich individuálních potřeb v oblasti jejich odborného zájmu. Při své poradenské práci poradce respektuje práva každého jedince.

Kompetence diagnostická a intervenční – znamená, že poradce ví, jaké prostředky pedagogické diagnostiky využít na základě individuální práce s jedním klientem, nebo v případě diagnostiky sociálních vztahů celé firmy nebo podniku. Poradce ví, jak identifikovat náročného klienta a klienta se specifickými způsoby chování a ví, jakou vhodnou metodu zvolit při poradenské činnosti.

Kompetence sociální, psychosociální a komunikativní – znamená, že poradce využívá sociální znalosti poradce – klient a dle toho volí vhodné prostředky pro příznivé pracovní klima. Negativní postoje klientů dovede správně analyzovat a dle toho zvolit vhodný způsob nápravy. Poradce dovede zvládnout náročné sociální situace a aplikovat jejich řešení. Poradce umí klientovi naslouchat. Kariérový poradce správně zvolí efektivní způsob komunikace se sociálními partnery klienta, orientuje se v oblasti týmové spolupráce.

Kompetence manažerská a normativní – znamená, že poradce má přehled a znalosti o zákonech a jiných normách, které se vztahují k výkonu jeho profese a k jeho pracovnímu prostředí. Poradce má znalosti o fungování a řízení podniku a má povědomí o organizačních schopnostech pro širší podnikatelské aktivity svých klientů.

Kompetence profesně a osobnostně kultivující – znamená, že má poradce všeobecné znalosti a přehled, tj. v oblasti filozofické, kulturní, politické, ekonomické a právní. Kariérní poradce má osvojené zásady etiky a dle toho také vystupuje a reprezentuje svoji profesi. Se svými kolegy umí vycházet a je schopen sebereflexe a sebehodnocení.

2.8 Osobnost kariérového poradce

Osobnost kariérového poradce hraje při poradenském procesu velmi důležitou roli, neboť má v konečném důsledku dopad na výsledek celého procesu. Poradce by měl mít na vysoké úrovni komunikační dovednosti, schopnost klást otázky a umět studenty provést jejich vlastním myšlením. Zajímavý pohled na osobnost poradce uvedla Zapletalová (2018) na konferenci ve Zlíně.

- Poradce by měl být velmi dobrým pozorovatelem, aby se dokázal rychle vcítit do duševních stavů druhých.
- Měl by být klidnou a vyrovnanou povahu, příliš živý temperament a nervosita by byly na škodu.
- Musí být exaktní až pedantský především v souvislosti s dokumenty a protokoly, které si vede.
- Poradce musí mít vlastnosti jako je soudnost a přiměřená kritika.
- Musí se snažit být co nevíce objektivní, proto by neměl podléhat okolním vlivům, lidem a událostem.
- Mezi nejdůležitější vlastnosti patří láska k věci, taktní jednání, trpělivost, diskrétnost, citová vyrovnanost a smysl pro spravedlnost.

Zde je uveden pohled Průchy (2000, s. 269), který píše o výchovných poradcích. Výchovný poradce na střední škole je především učitelem. Můžeme ho definovat jako osobu, která řídí a organizuje na profesionální úrovni edukační proces. Učitel, jakožto i výchovný poradce motivuje studenty k učení, podílí se na stylu, podle kterého se učí a má vliv na to, jaký postoj si vytvoří.

Práce výchovného poradce je předurčena subjektivními a objektivními faktory. Subjektivní faktory výchovného poradce představují vnitřní podmínky, které vycházejí z jeho osobnosti. Tyto faktory představují povahové vlastnosti, vnitřní motivaci, fyzickou a psychickou způsobilost k výkonu práce poradce. Objektivní faktory znamenají podmínky, které vyplývají z legislativy, jedná o pracovní úvazek vypovídající o přímé a nepřímé pedagogické činnosti, odměny učitelům, nebo koncepci vzdělávání učitelů (Průcha, 2000, s. 269).

3 Empirická část

Praktická část práce je zaměřena na výzkum, jehož cílem bylo zjistit pracovní náplň a činnosti kariérových poradců na středních školách. V rámci pedagogického zkoumání je možné, jak uvádí Chráska (2006, s. 41), postupovat podle kvantitativní metody, která je zaměřena spíše na větší množství respondentů, provádí se dotazníkovým šetřením, data se zpracovávají statisticky. Nevýhodou je, že nepostupuje příliš do hloubky. Pro tento výzkum byl tedy zvolen kvalitativní přístup, aby mohlo být výzkumné šetření provedeno dostatečně důsledně a od kariérových poradců bylo zjištěno co nejvíce potřebných informací. Pro tento výzkum byli vybráni tři kariéroví poradci z různých středních odborných škol.

3.1 Cíl výzkumného šetření a výzkumné otázky

Cílem výzkumu bylo zjistit pracovní náplň kariérových poradců, ve kterých oblastech své profese se cítí být jisti a kterou oblast by potřebovali zlepšit.

Nejprve bylo nutné stanovit výzkumné otázky, které byly v souladu s kompetencemi kariérových poradců.

Výzkumná otázka č. 1: Jaké dovednosti a odborné předpoklady musí kariérový poradce ve škole pro tuto pozici splňovat?

Výzkumná otázka č. 2: Jakou formou probíhá na střední odborné škole poradenský proces?

Výzkumná otázka č. 3: Ve kterých kompetencích se kariéroví poradci cítí být jisti, a které kompetence by potřebovali více rozvíjet?

Pro potřebu výzkumného šetření byly stanoveny tyto otázky:

1) Otázky kontaktní

Cílem kontaktních otázek bylo navodit vhodnou atmosféru a získat základní informace pro úvodní část výzkumu mé bakalářské práce.

- V úvodu našeho rozhovoru bych se Vás ráda zeptala, kde momentálně vykonáváte svou práci kariérového poradce?

- Kde jste působil dříve?
- Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a jaká je Vaše kvalifikace pro práci v oboru kariérového poradce?
- Mohl/a byste mi prosím vyjmenovat a stručně popsat, co vše patří do vaší pracovní náplně? (Které z vyjmenovaných činností mají vazbu na práci kariérového poradce?)

2) Spolupráce se školou a dalšími pedagogickými pracovníky

Tyto otázky měly zjistit, jakým způsobem vykonává kariérový poradce svou přípravu.

- Jak vypadá kariérové poradenství na Vaší škole, co konkrétně do něj patří?
- Máte ve škole strategický plán práce v rámci kariérového poradenství, jak vypadá a jak s ním pracujete?
- Jak v rámci kariérového poradenství spolupracujete s ostatními kolegy/němi (třídní učitelé, školní psycholog, učitelé společensko-vědních předmětů), vedení školy? Uveďte prosím příklady, jak spolupráce vypadá.

3) Spolupráce s organizacemi mimo školu (kurzy, praxe)

Cílem těchto otázek bylo zjistit, zda kariérový poradce spolupracuje i s organizacemi vně školy. Zda studenti mají možnost lépe porozumět tomu, co daná profese, kterou studují, doopravdy obnáší.

- Jaké máte zkušenosti s programy poskytovanými externími odborníky či organizacemi ve škole?
- Kterých aktivit se studenti účastní v rámci kariérového poradenství mimo školu?
- S kterými externími odborníky a organizacemi spolupracujete?

4) Otázky zaměřené na poradenský proces

Cílem těchto otázek bylo zjistit, jak si kariérový poradce vede při poradenském procesu se studenty a zda by se v této oblasti potřeboval více vzdělávat.

- Jaké formy, metody či techniky Vy osobně preferujete? Můžete uvést příklady?

- Které zdroje nebo teorie Vás při práci kariérového poradce inspirují nejvíce?
- Jaká pravidla nebo principy se snažíte dodržovat při práci se studenty v rámci kariérového poradenství?
- Jak hodnotíte výsledky poradenského procesu (evaluace, zpětná vazba)?

5) Otázky týkající se oblasti vzdělávání a dalšího profesního rozvoje

Tyto otázky měly zjišťovat, zda kariérový poradce soustavně rozvíjí své odborné kompetence, jakým způsobem a jak často.

- Jak si v rámci profese kariérového poradce prohlubujete svou odbornost?
- Kterých aktivit v rámci dalšího vzdělávání se účastníte?
- Co si myslíte, že se konkrétně potřebujete ještě v rámci kariérového poradenství učit?
- Jakou formu vzdělávání (vlastního) preferujete?

6) Formy a organizace poradenství

Tyto otázky se snaží zjistit, zda studenti mají ve škole možnost individuálního kariérního poradenství, případně jak je studenty individuální forma poradenství využívána. A jaká je možnost poradenství skupinového.

- Jaké formy poradenského procesu volíte (skupinové, individuální…)?
- Jak je využíváno individuální poradenství (kolik konzultací poradce poskytuje, jak individuální poradenství vypadá, na jaká témata se zaměřuje)?
- Jak je využíváno skupinové poradenství (práce s menšími skupinami), jak skupinové poradenství vypadá, na jaká témata se zaměřuje?
- Jak by podle Vašeho názoru mělo kariérové poradenství ve škole vypadat v budoucnosti?

7) Otázky zaměřené na hodnocení a sebehodnocení

Cílem těchto otázek bylo zjistit, jak kariérový poradce používá sebehodnocení a jestli získává zpětnou vazbu od jiných pedagogických pracovníků.

- Ve kterých oblastech práce kariérového poradenství se cítíte být jist/a?
- Ve kterých oblastech práce kariérového poradenství si myslíte, že se potřebujete dále zdokonalovat, rozvíjet (uveďte příklady, v čem konkrétně)?
- Jakým způsobem při své práci používáte sebehodnocení?
- Jak je vaše práce hodnocena ostatními? Jak získáváte zpětnou vazbu k činnostem v rámci kariérového poradenství?

3.2 Metodologie výzkumu

Výzkumným nástrojem byl polostrukturovaný rozhovor. Výhoda rozhovoru je zejména v tom, že na rozdíl od jiných výzkumných metod, je zde osobní kontakt s respondentem a možnost hlouběji proniknout do jeho postojů a myšlenek. Rozhovor lépe umožňuje reagovat na respondentovy reakce a podle nich také můžeme hovor vést a usměrňovat jej. Zároveň jsou během rozhovoru získávány informace z neverbální komunikace. Některé formulace a myšlenky se dají lépe pochopit a respondentovi můžeme více porozumět.

Rozhovor se skládá ze sedmi oblastí, které jsou zaměřeny na kompetence kariérového poradce. Každá oblast obsahuje několik dalších otázek.

3.3 Volba středních odborných škol

Několik středních škol bylo vybráno a osloveno prostřednictvím kontaktu uvedeným na jejich webových stránkách. Protože smyslem výzkumného šetření bylo zjistit momentální situaci kariérového poradenství na středních odborných školách a navrhnout opatření pro další vzdělávání kariérových poradců, nebyl výběr středních škol ničím limitován. Osloveni byli tři kariéroví poradci, z nichž dva se kariérovému poradenství věnovali z pozice výchovného poradce, a u jednoho z poradců byly tyto pozice oddělené. Na škole tedy působil jako výchovný poradce, ale kariérovému poradenství se věnoval zvlášť a měl tuto pozici oddělenou.

V rámci domluvy o zachování anonymity kariérových poradců, nejsou v práci uvedena jména kariérových poradců, ani názvy škol, na kterých poradci působí.

Rozhovory s kariérovými poradci probíhaly během měsíce únor ve školách, vždy v kancelářích poradců. První kariérový poradce (respondent A) pracuje jako výchovný

poradce a zároveň je i třídním učitelem. Škola se zabývá filmovou tvorbou a momentálně ji navštěvuje přes 400 studentů. Kariérová poradkyně (respondent B) pracuje na střední škole, která se zabývá uměleckořemeslnou tvorbou. Na pozici výchovné poradkyně pracuje přes 10 let, pozici kariérového poradce má zvlášť třetím rokem. Kariérový poradce (respondent C) pracuje jako výchovný poradce na střední průmyslové škole, zároveň zde vykonává funkci zástupce ředitele a také zde učí. Na této škole působí přes 35 let.

Rozhovory s jednotlivými kariérovými poradci netrvaly déle, než 50 minut. Rozhovory byly se svolením poradců nahrávány na diktafon. Bylo důležité, provést rozhovory ve škole u kariérových poradců, protože se jednalo o prostředí, na které jsou poradci zvyklí a při rozhovoru se mohli lépe cítit a být více uvolnění. Zároveň bylo vidět, zda mají místnost poradci soukromou, nebo ji sdílí s dalšími kolegy/němi. Prostor, ve kterém probíhá poradenský proces, má na studenty a jejich zákonné zástupce samozřejmě také vliv. Během rozhovorů probíhala velmi příjemná a uvolněná atmosféra.

3.4 Interpretace výsledků výzkumného šetření

V této kapitole jsou uvedeny a analyzovány odpovědi jednotlivých kariérových poradců.

1) Otázky úvodní

Kde momentálně vykonáváte svou práci kariérového poradce?

Všichni respondenti vykonávají práci kariérového poradce na střední odborné škole. Z důvodu zachování anonymity nejsou uvedeny přesné názvy škol. Zaměření škol je uvedeno v předchozí kapitole. Všichni kariéroví poradci ve škole zároveň vykonávají i pozici učitele, jeden z respondentů uvedl, že je i třídním učitelem a jeden z respondentů je zároveň i na pozici zástupce ředitele.

Kde jste působil dříve?

Respondent A uvedl, že dříve pracoval na jiné škole po dobu dvou let. Respondentka B uvedla, že na této škole působí již přes 30 let, dříve se věnovala výtvarnictví a návrhářství. Respondent C uvedl, že na této škole působí přes 35 let.

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a jaká je Vaše kvalifikace pro práci v oboru kariérového poradce?

Všichni poradci uvedli, že mají vysokoškolské studium magisterského stupně. Dva poradci uvedli pedagogické vzdělání, poradkyně vystudovala technický směr počítačové grafiky, ale potřebné pedagogické vzdělání si doplnila dalším středoškolským studiem. Kvalifikaci pro práci v oboru kariérového poradenství získali všichni tři poradci specializačním studiem výchovného poradenství v rámci celoživotního vzdělávání.

Mohl/a byste mi prosím vyjmenovat a stručně popsat, co vše patří do vaší pracovní náplně?

Respondenti shodně odpověděli, že do jejich pracovní náplně patří další směřování studentů. Procházejí s nimi během konzultací možnosti pokračování na vyšších odborných školách, vysokých školách. Poskytují studentům potřebné informace ohledně přijímacích zkoušek. Se studenty také řeší, jak komunikovat s Úřady práce nebo s pracovními agenturami v případě, že student ve studiu již nechce pokračovat a bude si hledat uplatnění na trhu práce. Respondentka B uvedla, že se studenty dělá také osobnostní diagnostiku v rámci hodin, které vyučuje. Poradci také komunikují i s rodiči studentů.

2) Spolupráce se školou a dalšími pedagogickými pracovníky

Jak vypadá kariérové poradenství na Vaší škole, co konkrétně do něj patří?

Odpovědi na tuto otázku se velmi prolínaly s činnostmi, které jsem uvedla v otázce předchozí. Respondentka B navíc uvedla, že ve škole bys sestaven tzv. ŠAP – školní akční plán, díky kterému může být kariérové poradenství odděleno od výchovného poradenství. Mají zvlášť jak úvazky, tak finanční odměny. Díky tomuto plánu si jednotliví učitelé rozdělili pozice – metodička prevence a výchovná a kariérová poradkyně.

Máte ve škole strategický plán práce v rámci kariérového poradenství, jak vypadá a jak s ním pracujete?

Respondent A uvedl, že podle plánu nepostupuje. Žádný plán si sám nevytvářel, ale uvedl, že tento plán má zřejmě metodička prevence. Se studenty řeší jejich další směřování spíše na základě individuálních konzultací a rozhovorů.

Respondentka B uvedla, že postupuje podle školního akčního plánu, který si vytvářela sama pro výchovné i kariérové poradenství. Kariérové poradenství mají nastavené na určitý počet hodin, 32 hodin měsíčně.

Respondent C uvedl, že si plán vytváří na školní rok, postupuje podle něj a v závěru školního roku jej vyhodnotí.

Jak v rámci kariérového poradenství spolupracujete s ostatními kolegy/němi (třídní učitelé, školní psycholog, učitelé společensko-vědních předmětů), vedení školy? Uveďte prosím příklady, jak spolupráce vypadá.

Respondent A uvedl, že mají 1x do měsíce pravidelné schůzky, kde se schází společně vedení školy, metodička prevence, školní psycholog, výchovný/kariérový poradce, třídní učitelé. Na těchto schůzkách se v oblasti kariérového poradenství řeší příprava na maturitní zkoušku a následné pokračování studentů. Často s ostatními kolegy také ke komunikaci používají platformu MS Teams. Respondent uvedl, že studenti nejčastěji a nejvíce přichází s problémy (i v oblasti kariérového poradenství) za třídním učitelem, který ho poté kontaktuje a společně studentovi domluví schůzku.

Respondentka B uvedla, že školní psycholog ve škole není. V případě potřeby, studenta přesměrují rovnou do pedagogicko-psychologické poradny. Velmi často spolupracuje s třídními učiteli, ale především v případě problémů, které se vyskytnou. Další profesní směřování studentů řeší poradkyně se studenty sama v rámci svých vyučovacích hodin, případně i jiných hodin.

Respondent C uvedl, že nejvíce spolupracuje s třídními učiteli, ale také s ostatními učiteli. Mají mezi sebou velmi dobrou a fungující komunikaci. Dále také zmínil, že často komunikuje i s rodiči studentů, se kterými řeší jejich další uplatnění.

3) Spolupráce s organizacemi mimo školu

Jaké máte zkušenosti s programy poskytovanými externími odborníky či organizacemi ve škole?

Respondentka B uvedla, že se škola účastní programu Erasmus+, jezdí již několik let do Norska, Velké Británie a Irska. Těmito výjezdy se snaží studenty motivovat i ke studiu cizích jazyků. Škola dělá i předváděcí akce pro veřejnost, kterých se účastní žáci za každé řemeslo, studenti se tak vzájemně motivují. Každý rok škola pořádá den otevřených dveří. Zúčastňují se Schola pragensis (veletrh středních škol).

Kterých aktivit se studenti účastní v rámci kariérového poradenství mimo školu?

Respondent A uvedl, že se studenti pravidelně zúčastňují akce Gaudeamus. Jedná se o evropský veletrh pomaturitního a celoživotního vzdělávání. Během covidové doby se tato událost přesunula do on-line prostředí. Studenti se dále zúčastňují dnů otevřených dveří na vybraných vysokých školách. Poradce veškeré informace přeposílá e-mailem třídním vyučujícím 4. ročníků, kteří tyto informace předávají studentům a jejich rodičům.

Respondent C zmínil, že se škola pravidelně účastní dnů otevřených dveří vysokých škol. Studenti jsou o těchto akcích informování prostřednictvím e-mailu. Na školu jsou také zváni budoucí zaměstnavatelé studentů, se kterými škola spolupracuje. Studenti se mohou účastnit přednášek a diskuzních debat.

Se kterými externími odborníky a organizacemi spolupracujete?

Respondentka B uvedla, že akci pořádají pravidelně 1x za měsíc. Jedná se o odborníky z praxe, velmi často jsou to bývalí studenti, ale také lidé z oboru – z muzeí, galerií, apod.

Respondent C uvedl, že škola spolupracuje s personálními odděleními zaměstnavatelů.

4) Otázky zaměřené na poradenský proces

Jaké formy, metody či techniky Vy osobně preferujete? Můžete uvést příklady?

Respondent A uvedl, že preferuje konzultace. Tento způsob mu přijde nejrychlejší a nejvíce efektivní. Postupuje tak, že nejprve sdělí osobně informace celé třídě

a zároveň nabídne možnost individuálních konzultací. Se studenty ale také využívá komunikaci přes e-maily.

Respondentka B upřednostňuje vztahy mezi lidmi a komunikaci. Má ráda osobní práci s člověkem. Tím že studenty zároveň vyučuje a přichází s nimi velmi často do kontaktu, tak v komunikaci s nimi nevidí žádný problém. Ráda se studenty rozvíjí diskuze na hodinách a nabízí jim i individuální rozhovory.

Respondent C nejvíce upřednostňuje osobní pohovor se studenty, se kterými vždy rozebírá jejich možnosti a nabídky. Zaměřuje se také na motivaci studentů k dokončení školy, případně k pokračování v dalším studiu. Studentům poradce pravidelně rozesílá e-maily se zajímavými pracovními nabídkami – v případě končících ročníků.

Které zdroje nebo teorie Vás při práci KP inspirují nejvíce?

Respondent A uvedl, že se velmi často inspiruje různou literaturou a odbornými časopisy, např. časopis Kam po maturitě, který chodí do školy v tištěné formě. Inspiruje se také na webových stránkách konkrétních fakult a ověřuje si potřebné informace. Často také komunikuje s výchovnými poradci z jiných škol a poskytují si vzájemnou inspiraci a podporu.

Respondentka B pracuje s veřejnými, běžně dostupnými zdroji. Uvítala by ale více zdrojů, které jsou specializované právě pro kariérové poradenství na středních školách. Do školy jim přichází literatura s informacemi a nabídkami ohledně středoškolského, vyššího odborného a vysokoškolského studia. Líbí se jí, že studentům mohou předávat přímo katalogy a příručky. Zmínila také, že by byla ráda, kdyby s nimi komunikovali více pracovní úřady, protože tam musí studenti docházet sami. Uvítala by, kdyby jim chodili do školy dělat přednášky. Poradkyně vyučuje zároveň i na základní škole a zmínila, že tam spolupráce s Úřady práce funguje lépe.

Respondent C se snaží svou pozornost věnovat zejména studentům, kteří jeho pomoc potřebují nejvíce.

Jaká pravidla nebo principy se snažíte dodržovat při práci se studenty v rámci kariérového poradenství?

Respondent A uvedl, že se při práci a komunikaci se studenty snaží nejvíce dodržovat korektnost a sebereflexi.

Respondentka B se snaží uplatňovat stejné principy, které uplatňuje i při běžné výuce. Jedná se o lidskost, slušnost, otevřenost v komunikaci, hodně se studenty diskutovat, nebát se. Řekla, že by se mělo jednat o klasická pravidla, která jsou vhodná i v běžném životě.

Respondent C se zaměřuje na pravdivé jednání, člověka vnímá skrze holistické pojetí, jako tělesně-duševně-duchovní bytost. Vyznává spolehlivost, v přístupu ke studentům se snaží být co nejvíce objektivní. Je rád, že může uplatnit svou několika letou zkušenost při práci kariérového poradce.

Jak hodnotíte výsledky poradenského procesu (evaluace, zpětná vazba)?

Respondent A zmínil, že zpětné vazby od studentů se mu vždy nedostane. Komunikace s nimi není vždy jednoduchá, protože ne vždy následují jeho rad a doporučení a během poradenského procesu se tak rozejdou v názorech o dalším směřování studenta. Poradce zaznamenal i případy, kdy se student rozhodl pro úplně jiný obor, než kterému se ve škole věnoval.

Respondentka B od studentů obvykle zpětnou vazbu má, co se týká přijetí na VOŠ nebo VŠ. Uvádí, že někdy se naplní očekávání studentů tak, že se dostanou na zvolenou vyšší odbornou školu (nejčastěji), výjimečně i na VŠ, někdy však směřují zcela jiným směrem. Zmínila, že někdy studenti změní směr svého zájmu právě kvůli tomu, že se na vysněnou školu nedostanou. Uvedla také, že není lehké v dalším studiu pokračovat, protože umělecké školy nejsou v České republice zastoupené v tak velkém počtu jako jiné VŠ.

Respondent C získává zpětnou vazbu od studentů. Uvedl ale, stejně tak jako jeho kolegové, že se jedná přibližně o polovinu studentů, od kterých má zpětnou vazbu.

5) Otázky týkající se oblasti vzdělávání a dalšího profesního rozvoje

Jak si v rámci profese kariérového poradce prohlubujete svou odbornost?

Respondenti shodně uvedli, že nejvíce čerpají z odborné literatury. Svou odbornost kariérového poradce nejvíce prohlubují pomocí samostudia. Respondent A zmínil, že ve škole mají novou metodičku prevence. Těší se na budoucí vzájemnou spolupráci a očekává, že by mu mohla případně doporučit některá školení. Před covid-19 se poradce školení účastnil pravidelně, momentálně se již tolik neúčastní, protože nepreferuje on-line formu. Uvedl také, že ne všechna školení shledával za kvalitní a nedostalo se mu očekávaných informací, to je důvod proč by výběr školení také rád nejprve konzultoval se školní metodičkou prevence.

Kterých aktivit v rámci dalšího vzdělávání se účastníte?

Respondent A se nejčastěji účastnil školení, které pořádaly pedagogické poradny, soukromé instituce, NPI a zdůraznil, že je třeba nejprve vybrat co nejkvalitnější školení, aby se mu dostalo očekávaného výsledku. Zkušenost má také s on-line školeními, která neshledal za příliš efektivní. Respondentka B se každoročně účastní minimálně dvou školení, která ale nemají vždy přesah do kariérového poradenství. Zmínila ale, že forma různých kurzů a školení jí vyhovuje nejvíce. Respondent C se účastí každý rok několika seminářů nebo školení.

Co si myslíte, že se konkrétně potřebujete ještě v rámci kariérového poradenství učit?

Respondent A zmínil, že se potřebuje naučit lépe orientovat ve změnách, které se dějí každý rok. Jedná se o změny zejména na vysokých školách, např. změny v přijímacím řízení, ve studijních oborech. Studentům chce předávat co nejaktuálnější informace.

Respondentka B by uvítala nějakou zajímavou metodiku zaměřenou na práci s informacemi. Ráda by se lépe naučila pracovat a orientovat se v dostupných informacích a jak tyto informace předávat studentům. Potřebovala by se dozvědět, jak získávat rychle a šikovně informace, které potřebuje a jak nejlépe a nejefektivněji je předat studentům. Chtěla by umět co nejlépe využít práci s informacemi.

Respondent C by potřebovat více sledovat aktuality a různé změny. Za důležité také považuje věnovat pozornost i novelám a vyhláškám, které se týkají studia a přijímacích řízení.

Jakou formu vzdělávání preferujete?

Všichni respondenti uvedli, že jim nejvíce vyhovuje forma kurzů a školení. Někdy také čerpají odborné informace z literatury. Různé nové informace a poznatky také rádi diskutují s dalšími kolegy buď na škole nebo s jinými výchovnými/kariérovými poradci z jiných škol. Respondent C uvedl, že nejvíce dává přednost formě samostudia, případně kvalitním odborným přednáškám.

6) Formy a organizace poradenství

Jaké formy poradenského procesu volíte (skupinové, individuální…)?

Respondent A a C shodně začínají poradenský proces u celé třídy, kde studentům sdělí potřebné informace a nabídnou jim i možnost individuálních konzultací. Pro individuální konzultaci si přijde asi 1/3 třídy. Poradce A také zmínil, že je zde důležitá spolupráce s třídním učitelem, protože ten se studenty jejich další pokračování také řeší. Respondent C uvedl, že individuální poradenství je studenty využíváno přibližně 2x do měsíce.

Respondentka B zmínila, že výše úvazku kariérového poradce jí dovoluje vykonávat pouze individuální konzultace. S menšími skupinami nepracuje, pouze s celou třídou v rámci některé vyučovací hodiny. Pokud na konci hodiny zbyde čas, poradkyně se studenty dělá různé osobnostní testy, o kterých také hromadně diskutují. Pokud některý student nechce řešit některé otázky před celou třídou, nabízí jim poradkyně možnost individuálních konzultací.

Jak je využíváno skupinové poradenství (práce s menšími skupinami), jak skupinové poradenství vypadá, na jaká témata se zaměřuje?

Kariéroví poradci nevyužívají ve škole skupinové poradenství ve smyslu menších skupin. Respondenti zmínili, že poradenství probíhá pouze pro celou třídu, nebo poté v případě zájmu i individuálně.

Jak by podle Vašeho názoru mělo KP ve škole vypadat v budoucnosti?

Respondent A uvedl, že je možné, že se kariérové poradenství přesune více do on-line světa a poradci budou nabízet více konzultací přes různé platformy. Dodal ale, že systém, který momentálně ve škole mají, mu přijde dostatečně funkční a i nadále by v něm pokračoval.

Respondentka B by uvítala, pokud by na škole mohl fungovat jen kariérový poradce, který by se věnoval pouze této činnosti, případně by měl pouze velmi malý úvazek na učení. Poradce by tak měl dostatek času, protože jak sama uvedla, momentálně není možné se kariérovému poradenství a všem studentům věnovat v takové míře, jak by chtěla. Tato forma by mohla kariérové poradce uvést do většího klidu, protože činnosti výchovného a kariérového poradce dohromady s učitelskými činnostmi, je uvádí do zbytečného stresu a napětí.

Respondent C si myslí, že kariérové poradenství by měl ve škole vykonávat zkušený pedagog. Měl by mít ovšem dostatek času, aby se mohl poradenství věnovat v co největší míře a aby nabízené poradenské služby mohly být co nejkvalitnější. Poradce by se měl pravidelně seznamovat s aktualitami. Uvítal by, kdyby měli kariéroví poradci jednotný informační portál.

7) Otázky zaměřené na hodnocení a sebehodnocení

Ve kterých oblastech práce kariérového poradenství se cítíte být jist?

Respondent A se cítí být nejvíce jist v přehledu vysokých škol, v informacích, co jaký obor a daná škola nabízí. Uvedl také, že poskytuje kvalitní individuální konzultace.

Respondentka B si je jista v komunikaci se žáky, ve vlídném přístupu k nim. Ráda studentům naslouchá a diskutuje s nimi.

Respondent C uvedl, že si je nejvíce jist v komunikaci se studenty, zejména díky své dlouholeté praxi.

Ve kterých oblastech práce kariérového poradenství si myslíte, že se potřebujete dále zdokonalovat, rozvíjet (uveďte příklady, v čem konkrétně)?

Podle respondenta A je nejdůležitější se stále sebevzdělávat. Svět kariéry se neustále mění, je důležité si neustále udržovat o všem přehled, aby mohl poradce podávat co nejvíce aktuální informace.

Respondentka B by se ráda rozvíjela v komunikaci se soukromými sektory, s firmami, pracovními agenturami.

Podle respondenta C je vždy možnost se dále zlepšovat a rozvíjet. Více by se chtěl ještě zdokonalit v komunikaci a rád by uměl studenty více ovlivnit v pozitivním a správném rozhodnutí.

Jakým způsobem při své práci používáte sebehodnocení?

Pro respondenta A je nutné a důležité mít od studentů zpětnou vazbu, aby tak mohl vidět, zda jim poradil dobře.

Respondentka B sebehodnocení nepoužívá velmi často. Upřednostňuje hodnocení od druhých. Uvedla, že si vede si záznamy o tom, s kým a o čem mluvila. Vnímá to spíše jako plánování činnosti, což podle ní zahrnuje i zpětnou vazbu.

Respondent C svou práci hodnotí průběžně každý měsíc. Vyhodnocuje, zda se mu práce povedla a může s ní být spokojený. Pokud ne, zaměřuje se na věci, kterých by se měl pro příště vyvarovat, případně, koho by měl oslovit.

Jak je vaše práce hodnocena ostatními? Jak získáváte zpětnou vazbu k činnostem v rámci KP?

Respondent A uvedl, že hodně věcí s kolegy konzultuje, hlavně, pokud si není něčím příliš jist. Komunikaci s kolegy považuje na velmi dobré úrovni a stejně tak i jejich hodnocení jeho výsledků práce. Zpětnou vazbu získává od studentů, ovšem po tom, co odejdou ze školy, má informace pouze od přibližně 50 % třídy. Ke studentům je rád otevřený a rád je i vyslyší v případě, že s něčím nejsou spokojeni nebo s jeho doporučením nesouhlasí.

Respondentka B má zpětnou vazbu jak od kolegů, tak od vedení školy. Její práci hodnotí např. při různých veřejných akcích, jako jsou dny otevřených dveří. Od ostatních vnímá spíše kladnou zpětnou vazbu. Myslí si, že ostatní také oceňují její ochotu věnovat se studentům ještě nad rámec své práce.

Respondent C nechtěl hodnocení ostatních příliš komentovat a rozebírat. Ostatní učitelé ale vědí, že se na něj mohou spolehnout a že na něj mohou studenty odkázat.

3.5 Shrnutí výsledků výzkumného šetření

Smyslem rozhovorů s jednotlivými poradci bylo zaměření se na hlubší poznání jejich činností a pracovní náplně v oblasti kariérového poradenství. Postupovalo se podle jednotlivých kompetencí, které byly uvedeny vždy v názvu kategorie jednotlivých otázek. V úvodních otázkách bylo zjištěno, že všichni dotazovaní kariéroví poradci na škole působí zároveň jako výchovní poradci a jako učitelé. Jeden respondent vykonává také pozici zástupce ředitele školy a další vykonává funkci třídního učitele. Kvalifikaci pro výchovné a kariérové poradenství absolvovali všichni uvedení poradci kvalifikačním kurzem o rozsahu 250 hodin v rámci CŽV. Kariéroví poradci většinou postupují podle jimi vytvořeného plánu a věnují se především činnostem, jako je: další uplatnění a směřování studentů, poskytování informací ohledně VŠ a VOŠ studentům a jejich zákonným zástupcům, se studenty také řeší komunikaci s Úřady práce a s pracovními agenturami. Pomocí otázek, které se týkaly kompetencí zaměřených na spolupráci, bylo zjištěno, že kariéroví poradci spolupracují s ostatními kolegy/němi ve škole, nejvíce s třídními učiteli a se školními metodiky prevence. Spolupráce s nimi je nezbytná a nevyhnutelná, protože studenti jsou s třídními učiteli v kontaktu nejvíce. Poradci spolupracují hodně i s organizacemi mimo školu, zapojují se do různých programů, jako je Erasmus+, Gaudeamus, veletrhy středních a vysokých škol. Poslední 2 roky proběhla většina těchto akcí on-line. Na školy bývají zváni i odborníci, kteří pořádají pro studenty přednášky a diskuze. Pomocí otázek, které byly zaměřené na poradenský proces, autorka zjistila, že všichni poradci upřednostňují individuální konzultace. K tomu je však třeba poskytnout studentům vhodný prostor. V jednom případě měl poradce svůj kabinet sdílený s několika dalšími vyučujícími. Během rozhovoru, který byl s poradcem proveden, vstoupilo postupně do místnosti několik studentů a vyučujících. Protože kariérový poradce pracuje se soukromými údaji a

dokumenty studentů, neměl by svůj kabinet sdílet s dalšími učiteli. Navíc pokud bude během individuálních konzultací student a poradce vyrušován a nebude na konzultaci dostatečný klid, nemusí mít rozhovor žádoucí efekt a výsledek. Při komunikaci se studenty se poradci snaží dodržovat principy běžné komunikace. Studentům se snaží naslouchat, jednají s nimi laskavě, vstřícně, slušně a snaží se být otevření. Zpětnou vazbu od studentů o jejich dalším směřování po střední škole poradci vždy nemají. Svou odbornost si poradci nejčastěji prohlubují pomocí kurzů a školení. Zmínili, že je pro ně velmi důležitá kvalita kurzu, protože ne všechna školení a kurzy, které absolvovali, splnily jejich očekávání. Poradci by uvítali, kdyby se mohli lépe orientovat ve změnách, které se dějí každý rok. Také by chtěli umět lépe pracovat s informacemi. Na formě poradenského procesu se všichni poradci shodli ve smyslu, že nejprve sdělí potřebné informace celé třídě a poté studentům nabídnou možnost individuálních konzultací. Na individuální konzultaci přijde většinou méně než polovina třídy. Budoucnost kariérového poradenství pak dotázaní poradci vidí shodně v tom, že by poradce měl mít dostatek času a prostoru pro své aktivity. Měl by se věnovat výhradně poradenské činnosti. Zároveň by měli mít kariéroví poradci větší možnost ve sdílení vzájemných informací, např. skrze jednotný informační portál.

3.6 Inventura kompetencí kariérových poradců

Kariéroví poradci si jsou jisti především v kompetencích sociálních, psychosociálních a komunikativních. Během své mnohaleté praxe na pozici učitele a kariérového poradce tyto kompetence neustále rozvíjejí. Na prohlubování těchto kompetencí absolvují také často školení a kurzy, které mohou využít, jak v profesi učitele, tak při práci kariérového poradce. Další rozvinou kompetencí je kompetence manažerská. Při všech pozicích, které poradci ve škole současně vykonávají, tuto kompetenci také stále rozvíjejí. Jakožto učitelé mají kariéroví poradci silné kompetence obecně pedagogické, didaktické a psychodidaktické, protože se dokáží orientovat v trendech v oblasti vzdělávání. V rozhovorech také dva kariéroví poradci uvedli, že postupují podle předem vytvořeného plánu.

Z praktické části vyplývá, že poradci mají slabší kompetence oborově profesní. Kariéroví poradci během rozhovoru uvedli, že by se potřebovali vzdělávat právě v oblasti vyhledávání a zpracování informací. Tyto informace by také chtěli umět lépe

předávat studentům. Chtěli by se také umět lépe orientovat ve změnách, zejména v souvislosti s vysokými školami, jaké jsou změny v přijímacím řízení nebo jak se změnily obory. I přesto, že poradci uvedli, že si jsou nejvíce jisti právě v komunikaci se studenty, tak také zmínili, že by své komunikační kompetence chtěli ještě více rozvíjet. Pozornost by měla být věnována i kompetencím profesně a osobnostně kultivujícím, protože tam je zařazena schopnost sebehodnocení, kterou uvedení poradci příliš nepoužívají. Sebehodnocení je však důležité také pro práci učitele. Bylo by vhodné více prohloubit i kompetence diagnostické a intervenční, protože žádný z poradců nepoužívá testy či dotazníky zaměřené na znalosti a dovednosti, zájmy, osobnostní předpoklady, apod. Pouze poradkyně B uvedla, že na konci její výuky nabídne studentům některý test zaměřený právě na osobnostní předpoklady

3.7 Návrh dalšího postupu ve vzdělávání kariérových poradců

Ve výzkumné části bakalářské práce bylo zjištěno, že kariéroví poradci si jsou jisti zejména v komunikační oblasti. Individuální rozhovory se studenty považují za kvalitní a smysluplné. V naprosté většině případů dochází k naplnění účelu individuální konzultace. Největší zájem poradci projevili o další vzdělávání, které by bylo zaměřené na práci s informacemi, jak se lépe orientovat v nových změnách a jak tyto informace co nejlépe předat studentům. Poradci by ocenili, kdyby byla dostupná školení nebo kurzy v tomto směru.

Z rozhovorů vyplývá důležitost možnosti sdílení informací vzájemně mezi kariérovými poradci. Za tímto účelem by mohl vzniknout internetový portál pro kariérové poradce, kde by mohli vzájemně sdílet informace. Na tomto portálu by také mohly být přehledně všechny novinky a informace z oblasti kariérového poradenství a také aktuální informace týkající se legislativy. Kariérovému poradenství na školách by obecně pomohlo, kdyby na každé škole fungoval tým kariérových poradců, kteří by se zabývali pouze touto oblastí a nevykonávali další pozice jako je tomu nyní. Pokud kariérový poradce zároveň vykonává např. funkci výchovného poradce a učitele, je poměrně obtížné vykonávat všechny tyto pozice na kvalitní úrovni. Všichni dotazovaní poradci navíc uvedli, že mají nadúvazek. Mohla by také více fungovat možnost hospitací kariérových poradců a vzájemná spolupráce škol. Uvedení poradci nepoužívají nebo používají jen velmi málo diagnostické testy. Pokud by byli

studenti seznámeni více s různými sebepoznávacími aktivitami, zjišťovali by vlastní postoje, schopnosti a očekávání, nejen, že by tato forma pro ně mohla být velmi zábavná, ale také velmi užitečná. Kariéroví poradci by studenty měli také motivovat ke zdárnému dokončení studia, je tedy důležité, aby bylo poradenství věnováno dostatek prostoru už od nižších ročníků.

Celkově by tedy poradci uvítali větší podporu při přístupu k informacím v oblasti kariérového poradenství. Zájem mají také o kvalitní kurzy v oblasti kariérového poradenství, upřednostňují spíše formu prezenční. Bylo zjišťováno, jaká je nabídka těchto vzdělávacích kurzů. Na metodickém portálu Národního pedagogického institutu jsou dostupné webináře na téma On-line kariérové poradenství a kariérové vzdělávání, Dovednosti řízení kariéry – praktické podněty pro kariérové poradenství ve škole. Tyto kurzy jsou zdarma ke zhlédnutí na webových stránkách. NPI zároveň pořádá i prezenční kurzy v oblasti kariérového vzdělávání pro poradce. Další možnosti vzdělávacích kurzů jsou např. přes pedagogicko-psychologické poradny, které nabízejí také formu prezenčních kurzů, většinou však v oblasti výchovného poradenství. Další možností jsou vzdělávací kurzy nabízené portálem infokariera.cz, jsou zde kurzy v rozsahu 8 hodin, které uvádí do problematiky kariérového poradenství. Možnost je i delších workshopů v rozsahu 16 – 24 hod. Ty jsou zaměřené už speciálně buď pro poradce v oblasti kariéry na základních školách, nebo pro poradce na středních školách. Účastník si může vybrat i intenzivní výcvik v rozsahu 80 hodin. Další z možností dalšího vzdělávání je odborná literatura. Existuje mnoho kvalitních knih pro kariérové poradce vhodných k samostudiu. Možnost samostudia se však dle mého průzkumu zdála jako nejméně oblíbená, především kvůli časové náročnosti. Euroguidance vydává časopisy, které jsou dostupné na webových stránkách. Kariéroví poradci uvedli, že jim tyto časopisy posílají pravidelně přímo do škol. Někteří poradci také projevili zájem o možnost sdílení vzájemných informací formou hospitací. Tato forma by mohla probíhat návštěvou druhé školy, kde kariérový poradce působí. Vhodné by mohlo být nahlédnout do hodin skupinového poradenství, poté by si poradci formou rozhovoru vzájemně vyměnili informace a tipy v oblasti kariérového poradenství na středních odborných školách.

ZÁVĚR

Na konci základní školy činí žáci velmi důležité rozhodnutí při výběru střední školy a jejich dalším kariérním pokračování. Podobně klíčové a neméně důležité je i rozhodnutí na konci střední školy. Podle statistiky NPI (2015) 41 % studentů ztratilo během studia střední školy zájem o obor a z toho důvodu si vybrali VŠ, případně VOŠ jiného směru. Měnit obor vysoké školy nemusí být vždy dobré rozhodnutí, protože analytická studie dále ukazuje, že 53 % studentů ukončí předčasně studium VŠ z důvodu nezvládnutí učiva. Role kariérových poradců na středních školách se ukazuje jako velmi podstatná a smysluplná. Je ovšem důležité, aby poradce měl co nejkvalitnější podmínky pro výkon své činnosti, protože, jak z rozhovorů s poradci, tak podle studie (Drahoňovská, Eliášková, 2011, s. 10) vyplývá, že 90 % kariérových poradců vykonává tuto pozici v kombinaci výchovného poradce a učitele. Většina z nich uvádí, že poradenské činnosti (výchovné a kariérové poradenství) věnuje méně než 10 % pracovní zátěže.

Dospělo se ke zjištění, že práce kariérového poradce na středních školách je zcela nepostradatelná. Působení poradce ovlivňuje kariérové poradenství na celé škole. Poradce se zabývá nejen individuálními konzultacemi, ale také skupinami. Využívá psychodiagnostické metody, aby studenti dospěli k hlubšímu sebepoznání a sami se zamýšleli nad svými postoji a dalším směřování. Poradce se studentům i jejich rodičům věnuje také po stránce informační. Podpora poradce je důležitá také v případě, že student při přechodu na střední školu udělal ve svém výběru špatné rozhodnutí nebo si není svým výběrem plně jist. Poradce by měl ve studentech vzbuzovat důvěru, aby za ním mohli přijít a řešit s ním jakékoli záležitosti v oblasti kariéry.

Tato práce se zaměřuje na výpovědi tří kariérových poradců. Během rozhovorů byl kladen důraz na podrobné a obsáhlé odpovědi, aby tak bylo zjištěno o dané problematice co nejvíce informací. Rozhovory s kariérovými poradci byly pro autorku práce velmi přínosné. Věří, že výsledky této práce mohou být inspirací pro nově nastupující kariérové poradce do středních odborných škol.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

Tištěné zdroje

BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 3. Přeložil Dana LISÁ. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0846-4.

Beranová, E. *Metodický průvodce výchovného poradce.* Praha: Raabe. 2014. ISBN 978-80-7496-090-1.

ČÁP, David. *Výchovné poradenství: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.12.2009*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, c2009. Meritum (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-498-7.

HLOUŠKOVÁ, Lenka. *Vzdělávání poradců v České republice: výzkumná zpráva*. Praha: Národní vzdělávací fond, Národní informační středisko pro poradenství, 2004. ISBN 80-86728-15-3.

CHRÁSKA, Miroslav. *Úvod do výzkumu v pedagogice*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. ISBN 80-244-1367-1.

JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.

KUBEŠ, M., SPILLEROVÁ, D., KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0698-9.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

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

MERTIN, Václav a Lenka KREJČOVÁ. *Výchovné poradenství*. 2., přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-356-2.

PECHANCOVÁ, Michaela. *Činnosti kariérového poradce na střední škole*. Brno, 2019. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, Ústav pedagogických věd. Vedoucí práce Mgr. Martin Majcík.

PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-399-4.

PÝCHOVÁ, Silvie, Helena KOŠŤÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Řízení školy (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-604-7.

SLAVÍK, Milan a Jana ZOUNKOVÁ. *Poradenství: textová studijní opora*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. ISBN 978-80-213-2482-4.

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

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1770-8.

Legislativa

Zákon č. 72/2005 Sb., *o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.* In: 72/2005 *Sb.* Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2005.

Zákon č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. In: 317/2005 Sb. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2005.

Elektronické zdroje:

Drahoňovská, P., Eliášková, I. (2011). *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách*. Praha. Dostupné z http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/PORADCI_SKOLY_FINAL_pro_www_2opraveno.pdf

Stručný pohled na školství 2009: ukazatele OECD. *Oecd.org* [online]. Paris: OECD Rights and Translation unit, 2009 [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/43638485.pdf

Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství. *Nuv.cz* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2013 [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: https://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/ISKP_navrh_koncepce_finalproww w_.pdf.

Etický kodex výchovných poradců [online]. Praha: Asociace výchovných poradců, 2008 [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: http://www.asociacevp.cz/o-asociaci/eticky-kodex-vychovnych-poradcu/

Zapletalová, M. Školní poradenská pracoviště, Národní ústav pro vzdělávání [online]. 2011 – 2018 [cit. 2022-01-25] Dostupné z: http://www.nuv.cz/poradenstvi/skolni-poradenska-pracoviste

Přechod absolventů středních odborných škol do terciárního vzdělávání – zkušenosti a problémy [online]. Praha: Národní pedagogický institut, 2015 [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-4-06/Prechod-absolventu-strednich-odbornych-skol-do-

SEZNAM PŘÍLOH

Rozhovor s respondentem A

Tazatel: Jakou pozici zde na škole vykonáváte?

Respondent A: Učitel, třídní učitel a výchovný poradce, je jich hodně.

Tazatel: A jak to máte s úvazkem?

Respondent A: Letos je zvláštní, protože jsem si prosadil, že chci zároveň svoji třídu. Protože jsme byli domluvený na nižším úvazku. A letos mám teda čtyřiadvacet hodin, což teda je hodně nadnesené. Je to z důvodu toho, že jsem si vzal čtyři hodiny navíc, abych poznal… protože mám prváky, tak jsem s nimi chtěl být co nejvíce. Tu třídu člověk pozná a ví, jak fungují. Vzal jsem si obě dvě skupiny na počítače.

Tazatel: Kde jste působil dříve?

Respondent A: Učil jsem na jiné škole, skoro dva roky. V současnosti jsem zde pátým rokem.

Tazatel: A vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Respondent A: Magistr.

Tazatel: A v jakém oboru?

Respondent A: Učitelství všeobecně vzdělávacích předmětů.

Tazatel: A jaká je vaše kvalifikace pro práci v oboru kariérového poradenství?

Respondent A: Výchovný poradce, studium na pedagogické fakultě…dvouleté, zakončené zkouškou, takže kvalifikaci splňuje.

Tazatel: Děkuji. Můžete mi stručně popsat, co vše patří do vaší pracovní náplně, co se týká kariérního poradenství?

Respondent A: Já spíš řeším výchovné poradenství. Co se týče kariérového, tak tím že jsme na střední škole, tak další postup studentů je na vyšší odborné školy a vysoké školy…Takže informace, jaké jsou vysoké školy, vyšší odborné školy, možnosti

přijímacích zkoušek, obsah přijímacích zkoušek a případné další uplatnění. Většinou mají nějakou představu a tu se snažíme reflektovat s jejich studijními výsledky. Učím vlastně všechny prvňáky až do třeťáku, takže každý student mi projde pod rukama tři roky a člověk ho zná.

Tazatel: Jaké předměty učíte?

Respondent A: Dějepis, občanku a počítače.

Tazatel: Jak vypadá kariérové poradenství na vaší škole a co konkrétně do něj patří?

Respondent A: To co bylo zmíněno. Tedy jaké jsou přijímací zkoušky, co nabízí jednotlivá studia na vysokých školách, případně vyšších odborných školách. Poté tady spolu sedíme a hledáme, jestli by třeba pro ně byl nějaký obor vhodný, méně vhodný. Procházíme studijní plány a zakončení studia. Zde je nejhorší, když nemají žádnou představu. Pak se snažíme dohledat, který obor by pro ně byl asi vhodný, který by je mohl naplňovat, bavit a zároveň by ho zvládli.

Tazatel: A to řešíte s nimi v jakém ročníku?

Respondent A: Většinou třeťáci, nebo čtvrťáci. Je dobré, když se třeťáci objeví brzy.

Tazatel: Máte ve škole konkrétní plán práce pro kariérní poradenství?

Respondent A: Tak to si nejsem jist. V podstatě to, co jsem vám řekl. Možná kolegyně metodička prevence tam něco dopisovala, tak teď si nejsem jist…přiznávám se bez mučení. Většinou stejně chodí sem a je to spíš živelnější. Ty plány jsou sice hezké, ale ne vždycky fungují.

Tazatel: Jak v rámci kariérového poradenství spolupracujete s ostatními kolegy, nebo kolegyněmi, jako jsou třídní učitelé, školní psycholog, učitelé společenskovědních oborů anebo s vedením školy.

Respondent A: Máme pravidelné schůzky jednou měsíčně, což jsou právě osoby, které jste uvedla. Psycholožka, metodička prevence. Já jsem teda výchovný zároveň kariérový a zároveň třídní. Jsou tam i třídní učitelé a diskutují se veškeré problematiky, které se týkají třídních kolektivů, ať už chování, problémy, tak zároveň i kariéra

čtvrtých ročníků, příprava na maturitu a pokračování po maturitě. Tedy máme zavedený tento systém, to jest u pravidelných schůzek.

Tazatel: Tedy jednou měsíčně?

Respondent A: Jedenkrát měsíčně to je pravidelné. Když pak potřebuji konzultovat, tak většinou napíši i přes Teams. Fungujeme na platformě, případně přes e-mail nebo na telefonu. Například potřebuji mluvit o Aničce Novákové, protože má ten a ten problém. Většinou děti jdou za třídním, protože mu chovají největší důvěru a druhá štace, někdy i první jsem já.

Tazatel: Máte z poslední doby konkrétní případ, co jste řešil?

Respondent A: Byla tady slečna, čtvrtý ročník, která se rozhodla jít na práva. Což je trošku pozdě. Takže jsme hledali i jiné obory, nejen teda práva, aby měla záchytnou síť. Protože…ano, můžete jim na začátku třeťáku říci, ať už se rozhlíží, poté zopakovat na začátku čtvrťáku, ale jsou studenti, kteří zjistí, že existuje něco jako národní srovnávací zkouška v lednu. Což je pozdě. Běžně to funguje tak, že přijdou v září, říjnu a máme zájem o následující obory. Vzhledem k tomu, že jsme umělecká škola, tak tam se podávají přihlášky portfolia do listopadu, takže umělci chodí v březnu, dubnu a květnu. Ať vědí, co je čeká, a mohou přes léto zpracovat portfolia a sledujeme, zda se nezměnili přijímací zkoušky, naposledy v rámci corona viru, některé školy přijímací zkoušky rušily. Poté mění způsob portfólií a tedy hledáme aktuální informace, aby studenti věděli na co se připravit a co je čeká.

Tazatel: Kterých aktivit se studenti účastní v rámci kariérového poradenství mimo školu?

Respondent A: Gaudeámus, i když ten byl letos pouze online. Chodí nabídky z exkurze vysoké školy, dny otevřených dveří… to se přeposílá třídním čtvrtých ročníků a ti to přeposílají rodičům a studentům. Zakládáme si na pravidelné komunikaci mezi rodiči a učiteli. Takže, krom toho, že chodí pravidelně newsletter, co je nového ve škole, co nás čeká, tak zároveň chodí i tyto informace. Upozorňujeme na dny otevřených dveří, nebo čeká nás Gaudeámus, navštivte ho.

Tazatel: S kterými externími odborníky a organizacemi spolupracujete, v rámci kariérového poradenství?

Respondent A: To nám opravdu chodí jen pozvánky na DOD. To že by byla nějaká určitá spolupráce oboustranná, tak to ne. Tam se vysoké školy, případně střední školy snaží nalákat studenty, prezentují prostory, a co je čeká. Vždy přijde email, upozorňující na událost.

Tazatel: Jaké formy, metody, či techniky vy osobně preferujete. Můžete uvést nějaké příklady, co se týká toho kariérního poradenství tedy ideálně konzultace.

Respondent A: Ideálně konzultace. To si myslím, že je nejrychlejší, nejčistší, nejpraktičtější řešení.

Tazatel: Individuální?

Respondent A: Individuálně. Samozřejmě v prvé řadě se řekne ve třídě. Podívejte se, kdo potřebujete pomoc, nevíte si rady, stavte se. Takže první krok je celotřídní, že se jim řekne, máme tady ty a ty možnosti. Pak teda chodí maily, ale myslím si, nejlepší pro lidi, kteří nejsou rozhodnutí, kteří tápou, tak ať se zastaví. Člověk jim věnuje čas a tady se podíváme na možnosti. Dává se jim zpětná vazba a pak už se dohledají třeba dva, tři obory, které by je mohly naplňovat.

Tazatel: A ve třídě to s nimi konzultujete v rámci vyučovací hodiny?

Respondent A: Většinou v rámci občanské nauky, ve třeťáku a na konci jednou v květnu ve třeťáku, kdy se jim to připomíná. Ale oni většinou to vědí, ti kteří se chtějí hlásit na vysoké školy, takže už tam ve třeťáku začínají chodit, ptát se.

Tazatel: A které zdroje, nebo teorie vás při práci kariérového poradce vás inspirují nejvíce.

Respondent A: Chodí časopis Kam po maturitě, ten chodí do všech škol. Tam se člověk dozví nové informace. Jinak je samozřejmě i na internetu Kam po maturitě. Akorát dorazilo další číslo. Tam vlastně jsou představeny jednotlivé vysoké školy, přijímačky. Je tištěná forma a pak teda elektronická forma na internetu. Dále e-maily, případně vyhledávání…konkrétně na fakultách, když se něco zeptají, tak si pak ověřují. Konzultace s kolegy, nebo i mimo školu s kolegy poradci.

Tazatel: Jaká pravidla nebo principy se snažíte dodržovat při práci se studenty v rámci kariérového poradenství?

Respondent A: Korektnost a sebereflexi.

Tazatel: A jak hodnotíte výsledky poradenského procesu? Máte nějakou zpětnou vazbu?

Respondent A: Zpětnou vazbu…jak u koho. U někoho člověk očekává, že se nedostane, přestože mu nastíníme, zkuste jinou školu. O některých člověk ví, že to zvládnou naprosto bez problémů, takže se jim snažíme poradit v co nejlepší dobré víře a pak už záleží na nich jak se rozhodnou. Jsou lidé, kteří si nechají říct, kteří pochopí, že ta škola pro ně není úplně vhodná, protože v matematice a dalších předmětech měli čtyřku a teď by tam měli účetnictví které je na tom založeno. Někteří to zkusí, nedostanou se, tak jdou jinam, případně se dostanou do prváku a po prváku končí. Takže procentuálně nedokážu říct takhle povšechně.

Tazatel: A děláte se studenty i nějaké diagnostické testy?

Respondent A: Spíš konzultace.

Tazatel: Nedělají testy zájmů, osobnostních předpokladů nebo tak?

Respondent A: To bych se musel zeptat kolegyně, jestli něco takového má. Teda tím, že je známe, že je učíme, tak víme na co, a jaké mají vlohy, jaké mají dispozice. A pak spíš mi přijdou a řeknou, hlásil bych se sem a sem. Teď jim člověk poskytuje zpětnou vazbu…je to dobrá volba? Není? Myslíš si, že jsi schopen? A pak, když teda už se zaměříme na dva tři obory, tak se díváme na přijímací řízení. A teda studijní plány, aby věděly, co je v prváku čeká a jestli to bude naplňující škola.

Tazatel: A kdy mohou přijít na konzultaci?

Respondent A: Kdykoliv, kdy mám volnou hodinu. Teď je klid, normálně je to někdo co pět minut.

Tazatel: A jak si v rámci profese kariérového poradce prohlubuje svou odbornost?

Respondent A: Čtením, čtením, čtením. Zatím. Máme novou metodičku prevence, která to studuje. Takže uvidíme. Uvidíme, zda by nechtěla i na nějaké další školení. A teď zase, jak to korona všechno změnila, já jsem na školení chodíval průběžně pořád. Vedení školy, řízení i ty tyto agendy. Novinky ve výchovném, novinky v kariérním.

Bylo to buď online, nebo zastavené úplně. Takže teď je ta situace taková prazvláštní. Přešlapuje. Doufejme, že se to rozjede. Protože některá školení byla kvalitní.

Tazatel: Kterých aktivit se konkrétně v rámci dalšího vzdělávání se účastníte? Část jste mi vlastně odpověděl. Kam jste chodil?

Respondent A: Jsou různé. Něco organizují poradny, něco organizují soukromé instituce, něco Národní pedagogický institut. Takže tam pak je důležité vybrat, aby to školení mělo hlavu a patu a přineslo výsledek.

Tazatel: A účastnili jste se i některých on-line kurzů?

Respondent A: Ano. No, ale já opravdu nejsem příznivcem on-line světa. A i tak byly utlumené. Než se to rozjelo, tak to chvíli trvalo a pak to většinou byla školení ve stylu, zvládneme on-line výuku, jak pracovat v on-line prostoru, budeme se technicky vzdělávat a vlastně tyhle školení nabíhaly, až jako druhotně. Takže ano. Ale proti minulosti, kdy jsem chodil co čtvrtletí na nějaké školení, tak toho bylo méně…

Tazatel: A co si myslíte, že se konkrétně potřebujete ještě v rámci kariérového poradenství učit?

Respondent A: Ano. Vzhledem k tomu, že na vysokých školách každoročně probíhají změny, tak permanentně se informovat o tom, jaké ty změny jsou, jaké jsou změny přijímacích řízeních a ve studijních oborech. Ale to je kolotoč, který nikdy nepřestane.

Tazatel: A jakou formu vlastního vzdělávání preferujete?

Respondent A: Kurzy… kurzy a školení.

Tazatel: A jaké formy poradenského procesu volíte? Nabízíte třeba i skupinové poradenství?

Respondent A: No začíná to skupinovým a přejdeme na individuální. Já to už nastínil. Začne se ve třeťáku, nejpozději na začátku čtvrťáku se jim nastíní možnosti a pak už se teda pracuje individuálně. Někdo si to dohledá doma. Někdo nechce pomoct a tak se zaměřím na ty, co potřebují to individuální poradenství.

Tazatel: Kolik tak studentů ze třídy využije tu možnost individuálního poradenství?

Respondent A: Většinou tak jedna třetina. Záleží, jak moc funguje třídní učitel, protože ten většinou taky je schopen jim něco říct. Takže jedna třetina, až jedna polovina.

Tazatel: A žáci přijdou jednou, nebo i vícekrát?

Respondent A: Je to individuální. Někteří jednou a stačí jim to. Někteří dvakrát, třikrát. Třikrát už je hranice, kdy by to mělo stačit.

Tazatel: A jak je využíváno skupinové poradenství? A mám na mysli spíše práci s menšími skupinami.

Respondent A: Tady je pouze třída a pak individuálně. Menší skupinky ne. Občas zase jezdili školy se představovat. Proběhlo i několik představení, třeba i italské školy. Kam naši studenti odcházeli. Tady to pak probíhalo v reklamním klubu a tam většinou jsou přítomni žáci vícero tříd. Čtvrtých případně třetích ročníků.

Tazatel: Jak by podle vašeho názoru, mělo kariérové poradenství ve škole vypadat v budoucnosti?

Respondent A: Tak to vůbec netuším…Jestli přejdeme na on-line, nebo se vrátíme k tužce a papíru. Myslím si, že tento systém, který tady máme je stabilní a funkční, takže bych v něm asi pokračoval.

Tazatel: Ve kterých oblastech kariérového poradenství se cítíte být jist?

Respondent A: Asi přehled vysokých škol. Ten rozhled, kde jsou jaké školy a co nabízí. Člověk pak může prezentovat konkrétní univerzitu, konkrétní fakultu, obor.

Tazatel: A během toho poradenství?

Respondent A: To asi ty individuální konzultace, ty jsou pro mě nejlepší.

Tazatel: Jakým způsobem při své práci používáte sebehodnocení?

Respondent A: Jenom tak, když člověk vidí, jsou-li studenti spokojeni. Protože oni se sem vrací a hodnotí svá studia a výběr. Takže to je pak určitá zpětná vazba a nápomocná služba do budoucna.

Tazatel: Kolik studentů Vám tu zpětnou vazbu dá?

Respondent A: Tak to nedokážu říct, jestli to je 30, 40 nebo 60 %. Plus mínus o půlce studentů vím, kam se dostali a jestli pokračují. Někteří jsou pak trošku v mlze a někteří pak šli do práce.

Tazatel: A jak je vaše práce hodnocena ostatními? Získáváte zpětnou vazbu k činnostem v rámci kariérového poradenství od svých kolegů, vedení školy?

Respondent A: Asi dobře. Doufejme, že jo. Většinou to konzultuji s třídními, a když si nejsem úplně jist, tak konzultuji stoprocentně. Takže doufám, že platí pravidlo: pokud je problém, řekněte ho. A jestli jsem neporadil dobře a vy to tak cítíte, pojďme si o tom pohovořit. Nejsem neomylný.

Tazatel: Jak je to prosím s časovými možnostmi, jak se dají stíhat všechny konzultace, dohromady s vyučováním.

Respondent A: No… mít dobře naplánovaný rozvrh. Samozřejmě je pohodlnější, komfortnější, když člověk má více volného času. Sama jste slyšela…potřebuji pomoc, tak se domluvíme v 7:30 ráno. Já jsem zde běžně od sedmi do čtyř, takže ty volné hodiny mám a mohu konzultovat. Ve středu učím jen dvě hodiny, takže středa je nejobsazovanější den.

Rozhovor s respondentem B

Tazatel: Na úvod bych se Vás ráda zeptala, jaké pozice tady vykonáváte? Asi tu i učíte…

Respondentka B: Ano. Chcete i předměty?

Tazatel: No, můžete…

Respondentka B: Tak já učím výtvarné předměty hlavně. Výtvarnou výchovu, učím anatomii pro výtvarníky, takovou figurální kresbu by se dalo říct, a učím psychologii. Dál působím jako výchovný poradce a jako kariérový poradce.

Tazatel: A kde jste působila dříve?

Respondentka B: Já jsem na téhle škole už 30 let. Předtím jsem působila v praxi ještě nějakých pár let jako výtvarník, návrhář.

Tazatel: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Respondentka B: Vysokoškolské

Tazatel: Ale v nějakém inženýrském oboru?

Respondentka B: V inženýrském oboru ano, to jsem studovala počítače, počítačovou grafiku, ale zároveň jsem si vystudovala...Já mám vlastně duální vzdělání. Já mám technické vzdělání směřující k těm počítačům a pak jsem pochopila, že moje gró bude ještě někde jinde, takže jsem si vystudovala ještě střední výtvarnou školu a pedagogiku a psychologii a specializační studium výchovného poradenství.

Tazatel: A kvalifikaci pro práci kariérového poradce…?

Respondentka B: Pouze kurzy, které nabízeli vlastně…

Tazatel: Kurz celoživotního vzdělávání…?

Respondentka B: No, nemám žádnou bakalářskou… nebo prostě nenašla jsem nic, co by bylo přímo k tomu. Jako já studuju ráda, ale v tomhle případě to ještě nešlo. Jinak dokonce na tom kurzu ještě říkali, že zatím to ještě není ukotvené, že zatím ještě nemáme do čeho naskočit, aby to bylo opravdu k té práci ve školství nějak, spíš k tomu širšímu poradenství. Něco asi jako děláte vy no.

Tazatel: Mohla byste prosím stručně vyjmenovat a popsat, co všechno patří do Vaší pracovní náplně? Mám tedy na mysli pouze oblast kariérového poradenství…

Respondentka B: Tak my jsme na této škole vlastně měli kariérového poradce původně spojeného s výchovným poradenstvím, dělali jsme tu práci celkově. Takže část z toho vlastně dodnes zasahuje i do toho výchovného poradenství. Jsou to takové ty rozhovory s dětmi, diagnostika osobnosti, diagnostika problému, práce s dětmi, tak, aby fungovaly, aby docházely do školy. Taková ta klasika, kdy vlastně se dítě motivuje, pro to vlastní vzdělávání, pro to, aby prospívalo a bylo schopno studovat dál… No a pak se to pochopitelně navazuje na, nebo na to navazuje nabídka dalšího vzdělávání, jak v oboru u nás, tak v oboru dál, to znamená, nabídka vysokých škol, vošek, případně komunikace s úřadem práce, komunikace s poradnou psychologickou, s jinými pracovními agenturami třeba, prostě, to co je potřeba. Hodně často dělám s dětmi takovou tu osobnostní diagnostiku, i jednotlivci, i skupiny… tím že učím

psychologii, tak mi to vlastně jako sedí do oboru…a to je i dost oblíbené mezi dětmi, takže různé osobnostní ladění. Nevím, jestli jsem řekla úplně všechno… no určitě ne, teď mě nenapadají další věci. Často samozřejmě komunikujeme i s rodiči, se zákonnými zástupci, protože i oni mají zájem, aby ty děti prospívaly, fungovaly. Mně se to dost mísí s tím výchovným poradenstvím, pochopitelně vykazujeme ty činnosti zvlášť, ale pořád se prolínají. Tím že to dělám dlouho…já jsem výchovný poradce 10 let, tudíž i předtím jsem to dělala a teď jenom prostě to je složitější administrativa, která je vlastně další činností, která s tím souvisí.

Tazatel: Dobře. Takže máte tedy výchovné poradenství od kariérového oddělené…

Respondentka B: Ano, ano. Mám to smluvně i finančně…

Tazatel: A jak dlouho je to vlastně takhle zvlášť? To dříve nebylo…

Respondentka B: Myslím si, že je to od ledna 2019. Že jsme začínali první část toho oddělení…souvisí to vlastně s grantovým projektem nějakým, podle kterého vlastně kariéroví poradci mohli být začít hodnoceni trošku jinak, protože té práce je tam samozřejmě navíc dost.

Tazatel: Jak vypadá kariérové poradenství na Vaší škole a co konkrétně do něj patří?

Respondentka B: No to je v podstatě totéž, co jsem Vám říkala. Možná bych Vám ještě mohla k tomu dodat, že jsme jako škola, tím, že jsme se chtěli zapojit do toho grantu…tak vlastně tomu předcházelo sestavení takzvaného šapu, školního akčního plánu, kde je těch oblastí víc. Já jsem tam měla třeba dvě oblasti. Jedna byla přímo kariérové poradenství, druhá byla nějaká interpersonální…teď nevím přesně, jak se to jmenovalo, musela bych nahlédnout…prostě je to práce s dětmi, ale trošku jiným způsobem.

Tazatel: Máte nějaký strategický plán, podle kterého postupujete?

Respondentka B: Tak to je asi ten školní akční plán. Jinak samozřejmě to kariérové poradenství je nastaveno na určitý počet hodin, na určitý očekávaný počet rozhovorů. Ve skutečnosti já mám 32 hodin týdně…ne, počkejte…abych Vás nešidila… (nahlédne do dokumentů na stole). Je to výše úvazku 0,2, tak to asi neříkám dobře…je to 32 hodin měsíčně. A v podstatě to vychází… no minimum, co musím vykonat, jsou

4 lidé, kterým se budu individuálně věnovat během toho měsíce, s tím že někteří samozřejmě chodí opakovaně… někdy to je, tím že jsem na hranici toho výchovného poradenství, kariérového poradenství, tak někde to souvisí už s takovou trošku jako terapií, že si je vedu delší dobu, ty děti. Nebo se ptám, když už je vyšlu někam, tak se zeptám, jak se posunuly, jak dopadly, jaká byla jednání. Zase, je tam vazba i na tu psychologii, takže když učím třeba přípravu na pracovní pohovor, tak se mi to váže, jak k tomu předmětu, tak k tomu kariérovému poradenství. A tam zase pracuju se skupinami, se třídami.

Tazatel: A ten akční plán jste si vytvořila Vy?

Respondentka B: Ano. Pro ty své dvě oblasti, pro tu podporu inkluze a pro to kariérko ano, protože jim v té škole rozumím. Ti ostatní si zase dělali ty svoje oblasti, tím že jsme je pak dali dohromady. Samozřejmě existují i takzvané krajské akční plány, celá soustava plánů, těchhle těch strategických, které vlastně měly za úkol zmapovat tu situaci na středních školách a trošku jim pomoct. Proto je tam nějaký grant, proto tam jsou nějaké hodiny navíc dané…je to jakési mapování činnosti a chápeme to jako takovou podporu.

Tazatel: A jak v rámci kariérového poradenství spolupracujete s ostatními kolegy, jako jsou třídní učitelé, školní psycholog nebo vedení školy?

Respondentka B: Školního psychologa nemáme, to já tady vlastně vykonávám něco jako školního psychologa. Když potřebujeme, tak s poradnou máme dobré styky, tam jako není problém zvednout telefon, napsat mail a ozvou se. V posledních letech kovidových to ani nejde moc jinak, většina věcí se dělá elektronicky. Dřív jsme docházeli pravidelně na schůzky poradců do té poradny, ale teďka to je samozřejmě trošku složitější. Třídní učitele, no tak s třídními učiteli pracujeme pořád, tam jako nevidím problém. Tam se to týká spíš těch dětí, co tady jsou a co mají nějaké problémy, něž že by třídní učitele zaznamenávali to, že ty děti něčím chtějí být, to si spíš řeším já. Jo, ale spíš takové to motivovat žáka, udržet ho, podpořit ho, propojit komunikaci se zákonným zástupcem, třídním učitelem, vedením školy. To samozřejmě patří do mé činnosti taky. My máme opravdu dobrou komunikaci na škole, nemáme s tím problém. Kdykoli se dohodneme, fungujeme. Předáváme si informace o dětech, které nám nějakým způsobem leží na srdci.

Tazatel: A kterých aktivit se studenti účastní v rámci kariérového poradenství mimo školu? Máte i nějaké programy, které poskytují externí odborníci nebo organizace?

Respondentka B: Máme jednak výjezdy do ciziny, Erasmus+. To jezdíme do Norska, Velké Británie a Irska. Ty děti to i motivuje v učení se cizích jazyků. Máme komunikaci s odborníkem, které se odehrává formou přednášek…a teď nevím, jestli Vám řeknu přesně…myslím, že to je jednou za měsíc, ta frekvence se trošičku měnila, nejsem si teď úplně jistá. Nám dochází odborníci z praxe, bud jsou to naši bývalí žáci, kteří nám tudy prošli a už jsou nějaké roky v praxi a už mají zase co předat těm naším žakům, současným, a budoucím odborníkům, kolegům. Anebo jsou to vyloženě lidé třeba…my jsme laděni umělecky, takže jsou to lidé z té branže, buď přímo z oboru, nebo z muzeí, z různých galerií, a tak. Prostě lidé, kteří nám pomáhají vlastně přivzdělávat děti a otvírat jim oči zase do té praxe. Tak tyhle aktivity jsou pro nás asi stěžejní. Pak samozřejmě děláme předváděcí akce pro veřejnost, tam se žáci taky účastní vždycky za každé řemeslo. My jsme škola, která má 10 uměleckých řemesel, takže za každé řemeslo tam bývá vždycky někdo šikovný, kdo nám pomáhá zase propagovat ta řemesla a zároveň i ty děti vlastně to podporuje a motivuje je to k tomu, aby byly ještě lepší. Zároveň si předávají zkušenosti, protože ve třídách jsou často namícháni, takže i mezi sebou můžou komunikovat. Každoročně děláme den otevřených dveří. Tam zveme širší veřejnost, každý má možnost se tady setkat a zkusit si nějaké řemeslo. Dělávali jsme předváděčky na veletrzích řemesel… Pravidelně chodíme na Schola Pragensis, na různé řemeslné jarmarky.

Tazatel: A jaké formy, metody nebo techniky vy osobně preferujete při poradenském procesu?

Respondentka B: Já jsem asi člověk, který jde hodně přes ty měkké kompetence. To znamená ty vlastní vztahy mezi lidmi, ta osobní práce s tím člověkem… získat ho jako člověka pro to umělecké řemeslo a pro tu vlastní výtvarnou práci… Už protože jsem výtvarník, tak je mi to vlastní a tím, že ty děti vedu zároveň jako učitel, tak ty děti dost dobře znám, takže ta komunikace nebývá takový problém. Pochopitelně je tam různé dohledávání činností, nějaká ta digitalizace informací musí proniknout i do toho našeho oboru, takže určitě i dohledáváme, ale spíš je to o tom rozvoji osobnosti a o té diskuzi, o tom posouvání se v rámci rozhovoru.

Tazatel: A máte nějaké zdroje nebo teorie, kterými se inspirujete při práci kariérového poradce?

Respondentka B: Zdroje mám veřejné jako všichni ostatní. Určitě bych uvítala víc specializovaných zdrojů právě pro středoškolské kariérové poradce. Těch moc nemáme. Přichází nám sem literatura, nabídky…jako středoškolského, vysokoškolského studia, i vošky, to máme centrálně distribuované. To je příjemné, že můžeme těm dětem rovnou nabízet katalogy nebo příručky, to ano. Používáme nástěnky ve školách, tam jim vyzobáváme informace. Ale teď jsem utekla asi od otázky… Asi bych uvítala, kdyby s námi ty veřejné úřady komunikovaly trochu víc. Oni se už potom orientují na ty jednotlivce, takže i ty děti tam musí docházet samotné, ale nebylo by špatné, kdyby nám dělaly nějaké přednášky. Tam jsme se ještě nedobrali. Já vím, že chodí dělat na základní školy. Já učím i na základní škole, takže mám i představu, jak to vypadá tam. Myslím si, že tam to mají dobře nastavené, že jim tam pro ty 8. a 9. ročníky chodí víc, než k nám. O nás už nemají jako tak moc zájem všeobecný…

Tazatel: A jaká pravidla nebo principy se snažíte dodržovat při práci se studenty v rámci kariérového poradenství?

Respondentka B: Asi ty, které uplatňuji i v běžné výuce, to znamená lidskost, slušnost, otevřenost v komunikaci, komunikativnost, nebát se, přemýšlet u toho co dělám, snažit se být dobrý, ale ne na úkor jiných. Taková klasická pravidla, která jsou i pro život. Neliší se to příliš od nějakého jiného kodexu, který mám.

Tazatel: A jak hodnotíte výsledky poradenského procesu? Máte nějakou zpětnou vazbu od těch studentů?

Respondentka B: Zpětnou vazbu mám, protože se jich vždycky ptám, jak dopadli, nebo mi přijdou říct, jak dopadli. Jestli se dostali na vysněnou vysokou školu, nebo na vošku, nebo jestli našli práci. Samozřejmě víme…někdy je to plus, někdy je to mínus, jako v životě. Tak někteří mají to štěstí…hlásit se někam ještě neznamená dostat se tam. Ale jsou to umělecká řemesla, takže u nás ty vysoké školy nejsou zase až tak zastoupené. V posledních letech se z každého ročníku někdo dostane, to ano, ale nejsou to nějaká velká procenta. Takže ano, zpětnou vazbu mám, teď už vlastně

hodnotím jakou… Vošky občas někdo taky jde. U nás jsou to spíš takové ty restaurátorské, konzervátorské obory, které navazují na konkrétní řemesla. A co se týče praxe, tam je to trošku složitější. Ve chvíli, kdy ty děti odejdou, opravdu už odejdou ze školy, tak ne vždycky tu vazbu mám. To je spíš, když někdo zůstane elektronicky navazbený, nebo když se potkáme. Ne všichni najdou práci svých snů…

Tazatel: A přibližně kolik studentů jde pokračovat dál ve studiu a kolik jich jde rovnou do práce?

Respondentka B: No, já bych řekla tak… Takhle, my máme ještě studium k maturitě, takže my považujeme za určitý plus v tom kariérku už vlastně to, když ty děti motivujeme k tomu maturitnímu oboru. Jeden obor je přímo 4 letý, ale ostatní obory jsou systém 3 + 2. To znamená 3 letý výučňák a pak ty motivovanější, lepší dělají zkoušky na tu nástavbu dvouletou a ta je dovede k maturitě, která v sobě má právě i to výtvarné řešení, takže pak můžou naskočit případně na ty vysoké školy výtvarně laděné, nebo dějinářsky a tak. Do té nástavby máme poměrně dobrou úspěšnost, tam těch dětí jde hodně. Řekla bych, že poslední 2 roky se nám jako zvyšuje zájem, takže v tom smyslu jsme úspěšní, tam máme těch dětí hodně. Já myslím, že to je tak…takových 40 % dětí bych řekla, že jde určitě dál, možná i víc poslední roky. A pár z nich jde pak na vysokou, ale tam jich může být tak 20 % co to zkusí. Někteří se dostanou, někteří ne. Jdou pak do té praxe, nebo to zkusí za rok. Není to asi jako na gymnásiu, pochopitelně… ale tyhle ambice ani nemáme. Naše ambice jsou opravdu ty děti získat pro ten obor, a když se jim daří dobře, posouvat je, posouvat je dál. Ale ne za každou cenu a ne jako nutně. Prostě někteří, kteří chtějí, tak těm samozřejmě pomáháme.

Tazatelka: Někdy se může stát, že si student po absolvování střední školy najde uplatnění záměrně ve zcela jiném oboru. Pracujete s tímto nějak?

Respondentka B: Samozřejmě se stává, že pokud se neuplatní ve svém oboru, tak často skončí v nějakém jiném. Máme tu například obor vlásenkář/maskér, který apriori by měl pracovat pro divadla nebo pro film. Občas se stane…nebo často se určitě stává, že ta děvčata se nemůžou všechna uplatnit u divadla, u filmu…tolik jich nemáme, těch divadel a filmů, ale třeba se uplatní v rámci nějakého kurzu, který si udělaly. Mají možnost si dělat i kurzy třeba speciálních efektů nebo kurzy, něco jako kosmetika

versus kadeřnictví, taková vizážistika. To dělají už při tom studiu, takže mají možnost se vrhnout i tady do těch jakoby podoborů, nebo lehce vedlejších oborů, ale využívají i část toho, takže i tak se třeba uplatňují, ale někteří jdou pochopitelně úplně mimo obor. A co se týče vysokých škol, tak nejčastěji nám chodí děti na nějakou pedagogiku, která je spojená s dějinami umění, s dějepisem, s občanskými předměty, nebo nám chodí vyloženě na vysoké školy výtvarného ladění, ale tam je pochopitelně těžké se dostat, takže to je spíš vždycky takový jako pokus. Máme teď žáky třeba v Turnově na vyšší odborné škole, na restaurování, rytectví. Máme teď žáky třeba v Liberci na výtvarné odnoži vysoké školy designu. Občas někdo zkusí nějaký architektonický obor, ale těch je maličko. Pak ti žáci, kteří jsou ze 4 letého oboru starožitníků…ten obor se jmenuje starožitník, antikvář a galerista, tak ti se nám hlásí často na muzejnictví nebo práci s knihami, s informacemi, v rámci filozofické fakulty nebo na další restaurátorské obory… To jsou asi nejčastější.

Tazatel: A jak si v rámci profese kariérového poradce prohlubujete svou odbornost?

Respondentka B: Každý rok chodím na školení, ale nevím, jestli bych to vždy nazvala kariérovým poradenstvím…(hledá v zásuvkách stolu)… Mám tu třeba kariérový poradce na středních školách a voš, nějaký kurz, kterým jsem prošla. Mám tu další vzdělávací akce jako rozvoj osobnosti, time management, psychohygiena pedagoga, hodnocení a práce se žáky se vzdělávacími potřebami… Prakticky každý rok minimálně dvě školení absolvuji.

Tazatel: Co si myslíte, že se potřebujete ještě v rámci kariérového poradenství učit?

Respondentka B: Možná nějakou zajímavou metodiku, něco co by jako ještě prohloubilo práci s dostupnými informacemi a studentem. Jakým způsobem třeba získávat rychle, dobře, šikovně informace, které potřebuji. Jak je předávat studentům, jak s nimi pracovat. Takovou jako metodiku… ani ne tu mezilidskou, tu si myslím, že máme na dobré úrovni, ale spíš tu informační. Takhle je to jako spíš na tom, s čím si poradím, než že bych měla velký sortiment, z čeho vybírat. Některé organizace už máme navazbené, někdo nás už s nabídkami oslovuje. Vysoké školy, některé, nám posílají nabídky, kdy mají třeba dny otevřených dveří, kdy se můžeme přijít podívat. Jo, takže někde to funguje, ale není to jako v širokém spektru.

Tazatel: A jakou formu vlastního vzdělávání preferujete? To jste říkala ta školení… ale i třeba nějakou jinou formu?

Respondentka B: No, asi ty kurzy jsou takové jako dostačující.

Tazatel: A jaké formy poradenského procesu volíte? Individuální nebo třeba i skupinové?

Respondentka B: No, já volím oboje. Ty individuální jsou pro nás vlastně…tak jsme se bavily o těch 32 hodinách měsíčně…to je vlastně úvazek na ty individuální hodiny, to skupinové poradenství mám mimo. To dělám v rámci hodin. Jsem výtvarný pedagog a psychologii učím, tak i ten prostor hodin se snažím využívat tak, abych mohla s těmi kolektivy pracovat. Jak poradensky – výchovně, tak poradensky – kariérově. Tu a tam vyzobnout lidi, pozorovat lidi, pracovat s nimi, vytáhnout si je, nebo oni můžou zase komunikovat se mnou.

Tazatel: Jak je to individuální poradenství studenty využíváno? Jak to poradenství vypadá a na jaká témata se zaměřuje?

Respondentka B: To už jsme asi jako všechno řekly…

Tazatel: A jak často chodí studenti na ty individuální konzultace? Chodí třeba nějak pravidelně?

Respondentka B: Máme to časově napjaté. Já využívám své hodiny, přestávky, i nepřímé pracovní činnosti. Je to různé, některý týden vám přijde třeba 8 dětí a některý týden přijdou třeba 2. My to samozřejmě vykazujeme nějak rozumně, aby se to rozdělilo, protože nikdo z nás není schopen…vykazujeme to jako průměrově…dostala bych se přes svoje časové možnosti. Fakticky se přes ně ale občas dostávám.

Tazatel: A využíváte i skupinové poradenství? Myslím tím spíše práci s menšími skupinkami, například do 10 studentů, ne celou třídu.

Respondentka B: Ano.

Tazatel: A jak to probíhá?

Respondentka B: Většinou to probíhá formou nastolení nějakého tématu, formou osobnostních testů, které mám k dispozici. Máme určité otázky, na které si jednotlivci

odpovídají sami, jednotlivě. Pak je nějakým způsobem zpracováváme, máme takový bodovací systém. A o těch výstupech…oni nemusí si vzájemně sdělovat…mohou, jestli chtějí, a vždycky se dozvídají k určitému tématu…řeknu třeba…práce se sebevědomím nebo třeba vůdcovské předpoklady v kolektivu a vždycky se k tomu tématu potom diskutuje. Oni říkají, co by udělali jinak, co třeba jim vyhovovalo, co jim nevyhovovalo, co si myslí, že na ně sedí, nesedí. Zkrátka je tam hromadná diskuze v rámci toho kroužku. Vždycky ty děti odchází docela potěšeny, rády si o to říkají dál. Někdy se to rozvine v delší diskuzi, někdy je to docela jasné ty výstupy, záleží na tématice. To mám asi nejradši, tyhle skupinové věci. Ty jednotlivci…pochopitelně, někdo nechce řešit svoje věci otevřeně, samozřejmě gdpr tady je, takže přijdou sem, proto tady jsem sama, proto mám ten kabinet k dispozici. Ale tyhle skupiny jsou asi nejlepší, to hodně používám právě v tom čtyřletém studiu.

Tazatel: Tohle je tedy, ale v rámci nějakého předmětu…v hodině. Tyhle skupinové diskuze nejsou tedy zvlášť, mimo výuku?

Respondentka B: Ano, snažím se využívat svoje hodiny. Tam, kde mi vybyde čas, když děti dřív dokreslí. Nebo to mám postavené tak, že mám jednu hodinu třeba teorii a druhou hodinu nadhodím téma, které souvisí, jak s tou teorií toho předmětu, tak s tou teorií toho kariérového poradenství, takže to vlastně propojím. Je to taková vazba mezi kariérkem a tou psychologií. Takže dělám to v rámci vyučovací hodiny…těm dětem to v hlavičce šrotuje a přerůstá to potom v ty individuální konzultace. Také oni pochopí, že se mnou můžou diskutovat, že to funguje, že jsou ty věci zajímavý, že se nad tím můžou zamyslet. Pak přijdou a společně to zpracováváme…

Tazatel: A jak by podle Vašeho názoru mělo kariérové poradenství ve škole vypadat v budoucnosti?

Respondentka B: Mně by se líbilo, kdyby na škole mohl fungovat kariérový poradce, který by dělal… nebo kariérový a výchovný poradce, který by dělal jen to a měl k tomu velmi malý úvazek na učení, aby si třeba mohl obejít všechny třídy, aby v každé třídě učil třeba 2 hodiny, aby měl kontakt s těmi dětmi, znal je, ale jinak se věnoval té poradenské práci, jak té výchovné, tak té motivační, tak tomu kariérku. To by byla úplně ideální pozice. Pro mě osobně určitě. Sice bych přišla o hodně hodin výtvarné výchovy, kterou miluji, nicméně dávalo by to největší smysl a byl by to asi největší

zásah do té populace těch dětí. To by se mi líbilo, taková pozice. V současné době odučíte a máte nadstandardní pozice, časové možnosti…co se naplní, to se podaří, že jo…ale je to trošku stres, chtělo by to zklidnit a tahle forma by to zklidnila určitě.

Tazatel: A ve kterých oblastech práce kariérového poradenství se cítíte být jista?

Respondentka B: V těch měkkých dovednostech obecně…

Tazatel: A ve kterých oblastech si naopak myslíte, že byste se potřebovala více vzdělávat?

Respondentka B: V komunikaci se soukromými sektory v rámci toho kariérového poradenství. Komunikace s firmami, s pracovními agenturami…tam bych určitě uvítala nějaký návod, jak to co nejlépe organizovat, jak po nich něco vyžadovat pro ty studenty. Trošku by to tam jako určitě sneslo prohloubit.

Tazatel: A jakým způsobem při své práci používáte sebehodnocení?

Respondentka B: Sebehodnocení nemiluji zrovna…jsem radši, když mě hodnotí někdo jiný, asi jako většina lidí. Sebehodnocení používám u těch dětí, to ano. Jako sama na sebe to asi moc nedělám, prostě se snažím být co nejlepší. Ale vedu si zápisky, abych měla přehled, s kým jsem mluvila a o čem, co je potřeba ještě udělat…spíš to beru jako time management.

Tazatel: A jak je Vaše práce hodnocena ostatními? Získáváte zpětnou vazbu od kolegů, od vedení?

Respondentka B: Vedení školy určitě, s vedením školy spolupracujeme úzce, to už jsem říkala…takže tam určitě mám zpětnou vazbu. My děláme pravidelně dny otevřených dveří, takže mám zpětnou vazbu i od těch lidí, co přicházejí…od žáků samotných…v tom není problém. Ty vztahy tady fungují a tudíž i to hodnocení je pro všechny kladné. Myslím si, že jsou rádi, že je tady někdo, kdo se těm dětem věnuje navíc.

Tazatel: A spolupracujete nějak úzce i se školním metodikem prevence? Zapomněla jsem se na něj na začátku zeptat…

Respondentka B: Ano, mám tu kolegyni. Já jsem to dlouhou dobu měla kumulované jak to výchovné poradenství, tak tu metodiku prevence, tak i to kriérko…to už bylo neúnosné. Takže jsem si…je to asi 4 roky…řekla vedení, že bych potřebovala nějakou oporu v tomto oboru, v té prevenci. Navíc jsem chtěla, aby to ještě někdo dostudoval, protože ta oblast jde taky pořád dopředu. Takže jsem si vytipovala kolegyni…a ta se zúčastnila i toho vzdělávání. Takže ne jenom já mám tu specializačku na to poradenství, ale i ona si vystudovala specializaci metodika, takže velice dobře spolupracujeme spolu. Děláme kurzy, ona je taková ta koučka…ty vstupní adapťáky spolu…i během roku spolu spolupracujeme. S rozvrhem jsme si to nechaly udělat tak, abychom se prokládaly…já jsem tu 3 dny, ona je tu 3 dny, překrýváme se v tom prostředku, takže vlastně pořád se potkáváme a pořád ty děti mají za kým přijít, když je něco potřeba. Myslím si, že tohle funguje dobře.

Tazatel: Ještě bych se chtěla zeptat, jak postupujete v případě, že student 1. ročníku zjistí, že si nevybral správný obor, že to třeba nesplňuje jeho očekávání…

Respondentka B: Tohle moc neřešíme, málokdy. U těch učňovských…my jako ty přestupy úplně rádi nemáme, ale občas se to stane. Ale spíš třeba pomáhám dětem, který přijdou zvenčí. Stane se nám, že přichází z jiných škol k nám, buď na doporučení, nebo zjistí, že tam to nebylo úplně to, co si představovali a že my máme k tomu jejich vysněnému oboru blíž. Takže spíš těmhle dětem jako pomáhám naskočit do vlaku. Pak se pracuje s těmi třídami ve spolupráci s tou metodičkou…

Rozhovor s respondentem C

Tazatel: Na úvod bych se Vás ráda zeptala, jaké pozice tady vykonáváte?

Respondent C: Jsem zástupce ředitele, výchovný poradce…a taky učím.

Tazatel: Kde jste působil dříve?

Respondent C: Jsem stále zde, celých 35 let.

Tazatel: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Respondent C: Magisterské…Vystudoval jsem pedagogickou fakultu na Karlově univerzitě.

Tazatel: A jaká je vaše kvalifikace pro práci v oboru kariérového poradenství?

Respondent C: Absolvoval jsem kvalifikační kurz výchovného poradce…

Tazatel: Můžete mi prosím stručně popsat, co vše patří do vaší pracovní náplně? Tedy to, co se týká kariérového poradenství…

Respondent C: Příprava a realizace individuálních pohovorů…sleduji vysoké školy, jaké jsou změny a tak…dny otevřených dveří, jaká jsou přijímací řízení…sleduji ale také různé nabídky práce od zaměstnavatelů, které předávám studentům. Zařizujeme u nás na škole přednášky od zaměstnavatelů.

Tazatel: Postupujete v tom kariérovém poradenství podle strategického plánu?

Respondent C: Ano…vytvářím si plán na celý rok, podle něj postupuji…a samozřejmě, že ho poté vyhodnocuji.

Tazatel: A spolupracujete v rámci kariérového poradenství s ostatními kolegy a kolegyněmi, jako jsou např. metodik prevence, psycholog, třídní učitelé?

Respondent C: Využívám hlavně informace od třídních učitelů…nebo učitelů, komunikujeme velmi dobře. V kontaktu jsem také s rodiči studentů…s těmi taky komunikuji a řeším různé věci. V tom kariérovým poradenství řešíme tedy hlavně jejich další směr, kvůli tomu chodí nejvíc.

Tazatel: Máte zkušenosti s programy, které jsou poskytované externími odborníky nebo organizacemi u vás ve škole?

Respondent C: V době kovidové to bylo a pořád je problematické…

Tazatel: A kterých aktivit se studenti účastní v rámci kariérového poradenství mimo školu?

Respondent C: Studenti chodí na dny otevřených dveří, které pořádají vysoké školy…tyhle informace jim vždy přeposílám e-mailem. Do školy nám taky chodí odborníci, dost často z řad budoucích zaměstnavatelů, tohle máme formou přednášek pro studenty. U studentů je tohle oblíbené, občas rozvádí i různé debaty…

Tazatel: A se kterými externími odborníky a organizacemi spolupracujete?

Respondent C: No…s personálními odděleními zaměstnavatelů.

Tazatel: Jaké formy, metody či techniky během poradenského procesu upřednostňujete? Můžete prosím uvést i příklady?

Respondent C: Hlavně osobní pohovor…to je úplně nejdůležitější. Se studentem pak rozebírám, jaký jsou jeho možnosti a taky jaký máme aktuálně nabídky…během pohovoru se snažím studenty i nějak motivovat, občas to je potřeba. Používám taky hromadný e-maily…rozešlu jim potřebné informace, přeposílám pracovní nabídky…

Tazatel: A které zdroje nebo teorie Vás při práci kariérového poradce inspirují nejvíce?

Respondent C: Já se snažím pomáhat hlavně těm, kdo to nejvíc potřebuje…nebo nějak vyžaduje.

Tazatel: Dobře. A jaká pravidla nebo principy se snažíte se studenty dodržovat při práci kariérového poradce?

Respondent C: Já hodně vyznávám pravdivost…každýho toho studenta se snažím vnímat tak jako v jeho celkovém pojetí, rozpoložení…Je to spolehlivost a taky být objektivní, snažit se o to... Snažím se čerpat i ze své zkušenosti.

Tazatel: A jak hodnotíte výsledky poradenského procesu? Máte nějakou zpětnou vazbu?

Respondent C: Zpětnou vazbu mám od studentů…

Tazatel: A kolik studentů Vám třeba tu zpětnou vazbu dá?

Respondent C: No…možná kolem poloviny…

Tazatel: Jak si v rámci profese kariérového poradce prohlubujete svou odbornost?

Respondent C: Účastním se školení a seminářů…teď to bylo ale dost omezené kvůli kovidu. A taky se snažím číst, pokud to časové možnosti dovolí…

Tazatel: Kterých aktivit se v rámci dalšího vzdělávání účastníte?

Respondent C: Každoročně obvykle několika několika školení a seminářů.

Tazatel: A co si myslíte, že se potřebujete v rámci kariérového poradenství ještě učit?

Respondent C: Tak sledovat hlavně aktuality a novely zákonů…rád bych se uměl lépe orientovat ve změnách. Taky sledovat vyhlášky, které se dotýkají studia a přijímacích řízení.

Tazatel: Jakou formu vlastního vzdělávání preferujete?

Respondent C: Nejvíc upřednostňuju samostudium…ale také odborné přednášky.

Tazatel: A jaké formy poradenského procesu volíte? Máte ve škole kromě individuálního i skupinové?

Respondent C: Ano, oboje.

Tazatel: A to skupinové myslíte celou třídu nebo je možnost i menších skupin? Třeba do 10 studentů?

Respondent C: To ne…je to třída, na malé skupiny není moc prostor.

Tazatel: A jak to probíhá? To se tedy jedná o třídu, kterou učíte? Je to v rámci běžné výuky?

Respondent C: Ano…pokud je potřeba řeknu jim po výuce informace…týká se to většinou přijímacího řízení na vysoké školy, nebo také o pracovní nabídky.

Tazatel: Jak je individuální poradenství studenty využíváno?

Respondent C: To záleží podle požadavků studenta…

Tazatel: No a jak často chodí studenti na konzultace?

Respondent C: Minimálně dvě konzultace měsíčně.

Tazatel: Jak by podle Vás mělo kariérové poradenství vypadat v budoucnosti?

Respondent C: Měl by se tomu věnovat zkušený pedagog…ten by měl mít dostatek času, aby se mohl seznamovat s aktualitami. Vhodné by bylo s ostatními sdílet jednotný informační portál…

Tazatel: A ve kterých oblastech kariérového poradenství se cítíte jistý?

Respondent C: Myslím si, že na základě praxe dokážu vhodně komunikovat se studenty.

Tazatel: A ve kterých oblastech kariérového poradenství si myslíte, že se potřebujete ještě zlepšovat?

Respondent C: Vždycky je možné se zlepšovat…v komunikaci, strategii…schopnost ovlivňovat.

Tazatel: Jakým způsobem ve své práci používáte sebehodnocení?

Respondent C: Průběžně…každý měsíc. Podle plánu si vyhodnocuji, jestli se mi práce povedla nebo jestli jsem nebyl dost úspěšný. Projdu si, co zlepšit, čeho se vyvarovat, koho oslovit.

Tazatel: Jak je Vaše práce hodnocena ostatními? Získáváte od kolegů nebo od vedení školy zpětnou vazbu?

Respondent C: To nechci hodnotit, ale učitelé vědí, že se na mě můžou spolehnout a že na mě studenty můžou odkázat.