Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání

Bakalářská práce

Autor: **Tomáš Pejchal**

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

2019

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Kariérové poradenství v odborném vzdělávání vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědom, že na moji bakalářskou/závěrečnou 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 vědom, že odevzdáním bakalářské/závěrečné 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 verzi tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

…….……..……

V …….. dne ……

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych poděkoval především PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost a cenné rady, které mi poskytovala po celou dobu vedení této práce.

Dále bych také rád poděkovat panu řediteli Mgr. Jiřímu Karasovi a žákům Obchodní akademie a Střední odborné školy zemědělské a ekologické v Žatci za spolupráci na mé praktické části.

Abstrakt

Cílem bakalářská práce s názvem Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání bylo zanalyzovat systém kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole a zjistit, zdali je kariérové poradenství na dané škole realizováno, případně jakým způsobem, kým a jakou formou.

Teoretická část definuje základní pojmy, jako je například poradenství, kariérové poradenství, výchovný poradce, kariérový poradce či adolescence. Dále jsou popsány základní činnosti kariérového a výchovného poradce.

V praktické části práce bylo provedeno kvantitativní a kvalitativní šetření vybrané střední odborné školy a popsáno, jaká je její současná situace v oblasti kariérového poradenství. Kvantitativní šetření proběhlo mezi žáky 3. a 4. ročníků prezenčních studií sekce obchodní akademie. Kvalitativní šetření proběhlo formou rozhovoru s ředitelem školy, který je zároveň i kariérovým poradcem. Na základě výsledků těchto šetření, byly navrženy inovace a doporučení týkající se stávajícího poradenského systému.

Klíčová slova

Kariérové poradenství, střední odborná škola, žák, potřeby, aktivity pro žáky

Abstract

The aim of this bachelor thesis called Career Counseling in Secondary Vocational Education was to analyze the system of career counseling at the selected secondary vocational school and to find out whether the career counseling is realized in the given school or in what way, by whom and in what form.

The theoretical part defines basic terms such as counseling, career counseling, educational counselor, career counselor or adolescence. Further, the basic activities of a career and educational consultant are described.

I the practical part of the work was carried out quantitative and qualitative survey of selected secondary vocational school and described what its current situation in the field of career counseling. A quantitative survey was carried out among students of the 3rd and 4th year of full-time studies of the Business Academy section. The qualitative survey took the form of an interview with the school headmaster, who is also a career advisor. Based on the results of these inquiries, innovations and recommendations related to the existing advisory system were proposed.

Keywords

Career counseling, secondary vocational school, pupil, needs, activities for pupils

ÚVOD 10
TEORETICKÁ VÝCHODISKA 11
1 Cíl a metodika 11
2 Vymezení pojmů 12
2.1 Poradenství 12
2.2 Kariérové poradenství 13
2.3 Kariérové rozhodování 13
2.4 Možnosti a limity kariérního poradenství 15
2.4.1 Klienti a jejich situace 15
2.4.2 Limity poradce 16
2.4.3 Práce a volná místa 16
2.4.4 Volba povolání 16
2.5 Nereálné volby 17
2.6 Možnosti kariérového poradenství 18
3 Poskytování poradenských služeb 19
3.1 Systém pedagogicko-psychologického poradenství 19
4 Kariérové poradenství ve školách 21
4.1 Školní poradenské pracoviště 22
4.2 Poradenští pracovníci 23
4.3 Výchovný poradce 24
4.4 Kariérový poradce 25
5 Kurikulární oblast 27
5.1 Rámcové vzdělávací programy odborného vzdělávání 27
5.2 Školní vzdělávací programy odborného vzdělávání 28
5.3 Průřezové téma Člověk a svět práce 28
5.4 Projekt P – KAP 29

6 Příprava a plánování výuky 30
6.1 Výukové metody 30
6.1.1 Klasické výukové metody 30
6.1.2 Aktivizující výukové metody 31
6.1.3 Komplexní výukové metody 31
6.2 Výukové formy 31
7 Adolescence 32
PRAKTICKÁ ČÁST 34
8 Výzkumné metody 34
8.1 Výzkumné otázky 34
8.2 Charakteristika výzkumného místa 35
8.2.1 Studijní obor: 78-42-M/02 Ekonomické lyceum 35
8.2.2 Studijní obor: 63-41-M/02 Obchodní akademie 35
9 Rozhovor s ředitelem školy 36
9.1 Závěr rozhovoru 39
10 Dotazníkové šetření 40
10.1 Závěr z dotazníkového šetření 48
11 Návrh doporučení a možné inovace 50
ZÁVĚR 51
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 53
SEZNAM GRAFŮ 57
SEZNAM TABULEK 57
SEZNAM PŘÍLOH 58

ÚVOD

V rámci celoživotního vzdělávání a globalizace kariérového poradenství ve školách, je v dnešní době důležité, aby na nich působila autorita, která by pomáhala žákům s jejich kariérním růstem. Absolventi po ukončení studií by měli chtít být zaměstnavatelní, k dosažení je důležité ovládat své manažerské schopnosti, obzvláště u žáků odborných škol. Je zároveň potřeba zachovat jedincovu svobodu v řízení své činnosti a nést zodpovědnost za sebe sama.

V teoretické části práce jsou formou rešerše definovány základní pojmy kariérového poradenství, definice poskytování kariérového poradenství a jak probíhá kariérové poradenství na školách. V této části jsou také popsány kurikulární dokumenty používané ve vzdělávání. Dále je popsána příprava na výuku a adolescence, jakožto cílová skupina.

Praktická část práce je rozdělena na kvalitativní a kvantitativní šetření. Kvalitativní šetření v podobě rozhovoru se zaměřuje na zodpovězení hlavních výzkumných otázek a na analýzu situace v oblasti kariérového poradenství. Realizováno je pomocí polostrukturovaného rozhovoru vedeného s ředitelem školy, který je zároveň kariérovým poradcem na pracovišti. Kvalitativní výzkum pak probíhá formou dotazníkového šetření mezi žáky 3. a 4. ročníků sekce obchodní akademie. Šetření je vytvořeno na základě výzkumných otázek, s cílem zjistit, zdali kariérové poradenství je na škole realizováno a v jakém rozsahu. Na základě těchto dvou výstupů jsou navrženy opatření a doporučení pro inovaci stávajícího kariérového poradenství.

Oblast kariérového poradenství na střední odborné škole jsem si zvolil za téma proto, protože je tomuto okruhu věnována nedostatečná pozornost. Na střední odborné škole je profesní zaměření klíčové, avšak často opomíjené. Cílem této práce je analýza systému kariérového poradenství na vybrané střední škole, která má zjistit, zdali je kariérové poradenství na dané škole realizováno, případně jakým způsobem, kým a jakou formou.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce byla analýza systému kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole, která měla zjistit, jestli je kariérové poradenství na dané škole realizováno, případně jakým způsobem, kým a jakou formou. Zároveň bylo formou dotazníkového šetření zjištěno povědomí žáků školy o možnosti kariérového poradenství a jejich potřeby v této oblasti. Na základě výsledků obou šetření byla navržena doporučení a možné inovace stávajícího systému kariérového poradenství na dané střední odborné škole.

Byla provedena rešerše literatury v oblasti kariérového poradenství, byly definovány základní pojmy, systém kariérového poradenství v resortu Ministerstva školství, včetně současné legislativy v této oblasti. Pro naplnění cíle práce bylo v praktické části provedeno kvantitativní dotazníkové šetření mezi žáky vybrané střední školy zaměřené na jejich potřeby a očekávání v oblasti kariérového poradenství a jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Zároveň bylo provedeno kvalitativní šetření, a to polostrukturovaný rozhovor s ředitelem a výchovným poradcem školy zaměřený na systém a fungování kariérového poradenství v dané škole. Na základě výsledků z kvalitativního a kvantitativního šetření byly navrženy opatření a doporučení pro inovaci stávajícího systému kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole.

2 Vymezení pojmů

2.1 Poradenství

Poradenství se považuje za nově vzniklý obor, který rychle expanduje. Začal se rozvíjet v 19. století jako důsledek rostoucí industrializace. V průběhu 20. století se začaly zakládat první poradny a v roce 1919 vznikl Pedagogický ústav J. A. Komenského (Hartl, Hartlová, str. 420).

Jako předchůdce poradenství, které známe nyní, lze považovat poradenství zemědělské. Tento směr pomáhal dříve řešit závažné problémy, které byly úzce spjaté s obživou obyvatelstva. Prakticky si tuto situaci můžeme ukázat na Irsku, které v druhé polovině 19. století postihl hladomor, kvůli přemnožení plísně bramborové. Sir George Villiers učinil kroky k tomu, aby se malí farmáři naučili základním agrotechnickým postupům. Těmito kroky se po čase podařilo problém vyřešit. Poradenství v oblasti zemědělství se rozšiřovalo nejen do evropských zemí, ale i do dalších kontinentů (Slavík, Zounková, 2014).

Poradenství je cílená pomoc zaměřená na lidi, kteří mají určitý problém či jsou v tíživé situaci. Jedná se též o činnost, kdy profesionálně trénovaný poradce aktivně naslouchá jedincově příběhu, komunikuje a je chápavý, panuje mezi nimi respekt a empatie. Nastavení si cílů a pomáhání klientovi s jeho rozhodovacím procesem je jen několik hlavních činností poradenství. Vše by se dalo shrnout jako vzájemný vztah mezi poradcem a klientem (UNESCO, 2002).

Procházka a kol. (2014) vnímá poradenství jako podporování růstu, rozvoje, zralosti a lepšího uplatnění klienta, zefektivnění jeho orientace ve světě a jeho vyrovnávání se s životem. V anglické literatuře je označováno jako counselling a advising.

Formy poradenství se převážně odvíjí od klientových preferencí a záleží na mnoho faktorech, například na finančních možnostech klienta, dojezdové vzdálenosti za poradcem nebo na charakteru problému. Poradenství je činnost, která se dá poskytovat jak krátkodobě, tak také dlouhodobě (Slavík, Zounková, 2014, str. 5).

2.2 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství lze chápat také jako specifickou poradenskou činnost. Jedná se převážně o verbální proces, kdy poradce a klient jsou v dynamickém a spolupracujícím vztahu, zaměřeném na identifikování a směřování k splnění klientových cílů. V tomto vztahu používá poradce širokou škálu technik a metod, aby pomohl v klientovi vyvolat sebepochopení, možné změny v chování a informované rozhodování. (UNESCO, 2002).

Poradenské služby jsou vymezeny legislativními normami, které upravují jednotlivé stupně vzdělávání (předškolní, základní, střední a vyšší odborné vzdělávání) a jsou upraveny „školským zákonem č. 561/2004 Sb.“ Studium na vysokých školách pak „zákonem o vysokých školách č. 111/1998 Sb.“ (Muhič, 2010).

Ve srovnání například internetového poradenství a poradenství, které se odehrává v přímém kontaktu s klientem, je k úspěšnému vyřešení problému klíčový osobní kontakt, jak tvrdí Horská (2010).

Hargašová a kolektiv (2009) definuje, že kariérové poradenství představuje hlavně proces pomoci při rozhodování o otázkách vzdělávání, odborné přípravy či kariéry. Povědomí o kariérovém poradenství se natolik rozšiřuje, aby se mohlo stát součástí celoživotního vzdělávání. Dříve bylo na vzdělávání pohlíženo jako na nadstavbové studium po ukončení prvotního vzdělávání, nyní se jedná o *„přístup k učení po dobu celého života, včetně školního vzdělávání“* (Hargašová, 2009, str. 226).

2.3 Kariérové rozhodování

Dle Wattse (2009) jsou pomocné aktivity při rozhodování rozděleny podle toho, jak tyto aktivity pomáhají při kariérním rozhodování, zároveň vystihují šíři služeb kariérového poradenství v českých školách a jedná se o:

- kariérové informace;
- kariérové vzdělávání;
- kariérové poradenství.

Bakalářská práce se zaměřuje na analýzu systému kariérového poradenství, proto je tato kapitola uvedena jako jediná z výčtu výše zmíněného. Poskytování kariérových informací se stává relevantním díky zvětšujícímu se objemu informací, v souvislosti

s jeho zastaráváním a rozšiřováním pracovních příležitostí. Kariérovými informacemi se rozumí ty informace, které slouží k plánování, získávání a udržení si zaměstnání a k aktuálnímu rozhodování se v oblastech jako je např. volba profesní a vzdělávací dráhy, volba samotného povolání, nástup do prvního zaměstnání, změna či návrat do pracovního procesu (Úlovcová, 2009). Subjektivní hodnocení žáků, z jakých informačních zdrojů jim informace pomohly či nepomohly při jejich rozhodování, očekává, že zmíněné zdroje studenti již někdy museli využít. V tabulce níže je přehled informačních zdrojů využívaných jak studenty, tak výchovnými poradci.

Tabulka 1: Využívání informačních zdrojů studenty a výchovnými poradci SŠ (údaje jsou v %)

Informační portály	**Studenti, využití informací hodnotí**		**Výchovní poradci využívají**		**Poměr využívání**
	Pomohlo	Nepomohlo	Velmi často	Často	Studenti : VP
www.atlasskolstvi.cz	17	18	50	15	35 : 65
www.vysokeskoly.cz	22	22	60	40	44 : 100
www.infoabsolvent.cz	7	20	20	30	27 : 50
www.volbapovolání.cz	13	19	25	35	32 : 60
portal.mpsv.cz	11	26	15	40	37 : 55
www.budoucnostprofesi.cz	6	18	0	25	24 : 25
www.istp.cz	2	18	0	0	20 : 0

Zdroje: Drahoňovská a Eliášková (2011, s. 20–21), Hlaďo a Drahoňovská (2012, s. 43)

Z tabulky je zřejmé, že třetina studentů středních odborných škol a středních odborných učilišť využívá nějaký informační zdroj. Preferovány jsou spíše přímé vyhledávání informací o školách. Naopak v pozadí jsou zdroje s poradenskými informačními portály. Zajímavý je fakt využívání www.vysokeskoly.cz a www.atlasskolstvi.cz výchovnými poradci středních škol. Údaje nasvědčují tomu, že hlavním cílem jejich práce je podpora studentů v dalším studiu, například na vysokých školách, předáváním konkrétních informací o školách, jejich oborech a další potřebné informace o vysokých školách (Knotová, 2014).

Podle Holečka (2014) je úspěšným poskytovatelem těchto informací, a tudíž úspěšným poradcem ta osoba, která se vyznačuje svou integrovanou osobností, racionálním přístupem, emocionální stabilitou a zdravým sebevědomím. Jedinec má autoritu, která se odvíjí především od jeho osobnostních charakteristik, věku, tělesného vzhledu,

pohlaví a znalostí (filozofických, všeobecný profesionálních), životní a profesní orientace. V neposlední řadě hraje roli jeho charisma a osobní kouzlo. Vališová (2012) rozděluje autoritu na tři hlavní odvětví, stejně jako lidské vlastnosti, na kognitivní, sociální a osobnostní. Pokud vznikne absence v nějaké ze zmíněných vlastností, poradce může nedostatky vykompenzovat jinými atributy. Nikdo není dokonalý, a proto je vždy důležité být přirozený a autentický. Najít balanc a smysl ve své práci je jeden z důvodů, jak předejít syndromu vyhoření.

2.4 Možnosti a limity kariérního poradenství

Kariérové poradenství bývá často terčem kritiky. Nesouhlasy ze strany veřejnosti popisuje Vendel (2008) hlavně na tyto odvětví:

- klienti a jejich situace;
- limity poradce;
- práce a volná místa;
- možnosti kariérového poradenství.

2.4.1 Klienti a jejich situace

Podle Vendela (2008) je poradenství ze strany klienta limitováno následovně:

- kvalita pomoci je výhradně závislá na chytrosti klienta, jeho vzdělání, zodpovědnosti, ale také flexibilitě;
- nelogický výběr při hledání zaměstnání. Kariérní vývoj závisí na mnoho příležitostech a náhodách než jen na rozumném plánování;
- lidé s motivací a k adekvátním osobnostním typem, mají spokojenější kariérní život.

Poslední dva předchozí body rozebral C. Jenck. Kniha vyvolala mnoho kontroverzí, kvůli pochybování o dlouhodobém názoru, že školy jsou nejstěžejnějším důvodem, proč jsou lidé společensky i finančně úspěšní. Jenck (1972, str. 283) uvádí:

„Zdá se, že ekonomický úspěch závisí na takových proměnných, jako je štěstí a pracovní kompetence, které jsou pouze v mírném vztahu ke školnímu vzdělávání a závisí, jak se zdá, ve většině případů více na osobnosti než na technických dovednostech“.

2.4.2 Limity poradce

OECD (2009) definuje současné poradce, kteří vykonávající kariérové vzdělávání a poradenství na školách, ale neabsolvovali žádnou odbornou přípravu. Počet lidí, jejichž pracovní náplní je kariérové vzdělávání, mnohdy nestačí k pokrytí potřeb a poptávky studentů. Základním modelem je stále poskytování služeb individuálním kontaktem. Tím se ale snižuje možnost reagovat na potřeby všech žáků a studentů. Poradci také často nemají dostačující zdroje pro kvalitní výkon svého zaměstnání (vlastní prostory, počítač, sekretářku).

Žádný model poradce není ideální. Existují však určité předpoklady, kterými by měl správný poradce disponovat. Jednou z hlavních je pak empatie, tedy schopnost vcítit se do druhých (Jirsáková, 2017).

2.4.3 Práce a volná místa

Kariérní vývoj je značně omezen situací na trhu práce. Mnoho pracovních postrádá pro jejich vykonavatele smysl, proto je lidé vykonávají pouze pro peněžní výdělek, nikoli pro seberealizaci. Trh pracovních sil je velice nepředvídatelný, proto se plánování kariéry může zdát pouze jako nacvičování reality. Jádro pracovních pozic se v posledních letech markantně změnilo. Zaměstnání již nejsou jednosměrná, jako tomu dřív bývávalo. Klade se důraz na týmovou práci, většina zaměstnání má širší záběr, co se týče vykonávání činností, mnoho povolání proto požaduje kognitivní komplexnost a řadu interpersonálních dovedností (Vendel, 2008).

2.4.4 Volba povolání

Odstartování volby povolání, jak tvrdí Bělohlávek (1994), se pohybuje mezi čtrnáctým a devatenáctým rokem života. To je období, kdy si mladí lidé vybírají ze širokého spektra různých škol, s různými zaměřeními. Zároveň ale nemají dostatečnou úroveň sebehodnocení.

Podle Hlaďa (2014) na počátku žákova rozhodování je nutná dostatečná informovanost. Jedná se o adekvátní informace o svých dovednostech, vlastnostech a zájmech. Žák musí být též dostatečně informovaný v oblasti světa práce, to z velké části o profesích, jejich obsahu a jaké je třeba splňovat podmínky pro jejich vykonávání.

Volba dalšího vzdělávání nebo volba profesní dráhy není jednorázovým činem, ale dlouhodobým procesem. V integračním období (0-20 let) se jedinec rozhoduje, čím v budoucnosti bude. Stanovit čas, kdy žáci začínají uvažovat o jejich dalším směřování, je sporné a odpovědi se mnohdy velice odlišují. Tyto informace jsou však pro kariérové poradce zásadními, poněvadž díky těmto výsledkům vytvářejí příslušné aktivity, které povedou k adekvátní volbě dalšího vzdělávání (Drahoňovská, Eliášová, 2011).

Ze všeho, čemu v životě adolescent čelí, je výběr povolání jedno z nejtěžších rozhodnutí, které musí učinit. Je nutno zohlednit předchozí výkony, schopnosti, dokonce i zájmy, jsou při výběru povolání klíčové. Všichni jsou narozeni do rodin, které po sobě zanechávají stopu, kterou s sebou nesou celý život. Také temperament a to, jaký jedinec je osobnostní typ, velmi ovlivní budoucí rozhodnutí (Vendel, 2008).

Při volbě povolání jde o zohlednění dvou oblastí. Jedna z nich se týká volby oblasti, ve které se bude chtít jedinec dále rozvíjet, bude ho uspokojovat a naplňovat jeho zájmy a osobní tužby. Farková (2008) definuje v kontextu společnosti, která požaduje nové pracovníky, tři typy adolescentů:

- 1. typ – volba je silně ovlivněna vlivem rodičů a dalších významných dospělých osob;
- 2. typ – převažuje rovnováha, kdy dospívající nemá přesnou představu o tom, jaká bude jeho kariérní orientace a později si zvolí povolání pod nátlakem okolí. Tento typ je v populaci nejvíce zastoupen;
- 3. typ – založeno na osobní volbě, cílech, které jsou dlouho předem promyšlené.

2.5 Nereálné volby

V poradenské činnosti je třeba si uvědomit, že se nesnaží poradce člověka změnit, nýbrž mu pomoci najít východisko pro jeho problém. Cílem celé této činnosti je hlavně to, aby si klient uvědomil vztah k sobě samému, posílil ho v jeho kompetencích, dovednostech a znalostech, aby si uvědomil, kam sahají jeho limity a v neposlední řadě je nutné klienta aktivizovat a nasměrovat ho správným směrem (Slavík, Zounková, 2014).

Ačkoliv by tento stav byl ideální, nedaří se vždy usměrnit klienta natolik, aby se předešlo chybám. Jednou z nejčastějších chyb při volbě dalšího vzdělávání či povolání je nerozhodnost. Podle Vendela (2008) dalšími nedostatky pak mohou být:

- schopnosti – klient nemá dostatečné vzdělání pro vybrané studium;
- školní prospěch –prospěch je nižší, než je požadavkem pro studium na daném oboru;
- počet přijímaných uchazečů – o některé méně populární povolání je vysoký zájem;
- zdravotní stav – někteří klienti jsou pro určitá povolání výrazně omezeni, co se týče pracovních schopností.

Ke klientům s nerealistickými volbami je proto nutné přistupovat taktně a s podporou. Vendel (2008) popisuje přístup ke klientům různými. Aby celý proces vedl ke zdravému rozhodnutí ze strany klienta, je nutné, aby si v poskytnutém čase obě strany vyjasnily klientovy tužby. Další námět může být perfektní orientace na trhu práce ze strany poradce a následné zvolení ideálního povolání pro klienta na základě vypozorovaných okolností (pracovní podmínky, platové ohodnocení, povaha práce). Nerealistické představy mají hlavně ti jedinci, kteří nemají ucelenou představu o svých schopnostech, dovednost či vlastnostech. Proto jako další prostředek reorientace nerealistických klientů je psychologická analýza. Cílem této metody je nalezení možné alternativy pracovní pozice, popř. studijního zaměření na základě pracovních zkušeností z minulosti, vztahů k předmětům ve škole, koníčků apod.

2.6 Možnosti kariérového poradenství

Podle Vendela (2008) by poradenství mělo být využívané v průběhu celého vzdělávacího procesu, nikoliv výhradně v závěrečných ročnících. Pokud je žák rozhodnut, kam se jeho kariéra či studium má ubírat, je třeba ověřovat, zdali je tento směr v žákových kompetencích. Pokud se však jedná o klienta, který vidí nereálně svou volbu, je záhodno respektovat realitu, ale nasměrovat žáka k nové volbě. Nastane-li situace, kdy jsou žáci demotivování, je třeba jedince učit, že k cíli nevede pouze jedna cesta. Mladší klienti jsou ještě mnohdy ovlivňování rodinou. Je známo že rodiče často nařizují, kam se mají ubírat v jejich životě, a někteří klienti proto potřebují pomoci, aby si prosadili svá rozhodnutí a sny.

3 Poskytování poradenských služeb

Podle MŠMT (2005) škola nebo školské poradenské zařízení poskytuje bezplatně služby žákům, studentům a jejich zákonným zástupcům. Po splnění podmínky pro poskytnutí těchto služeb, kterou je písemný souhlas žáka nebo zákonného zástupce, musí poradenská služba začít nejpozději do tří měsíců od obdržení žádosti.

MŠMT (2005, str. 2) řadí mezi hlavní cíle poradenských služeb například:

- *„vytváření vhodných podmínek pro zdravý tělesný a psychický vývoj žáků, pro jejich sociální vývoj, pro rozvoj jejich osobnosti před zahájením vzdělávání a v průběhu vzdělávání;*
- *vytváření vhodných podmínek, forem a způsobů práce pro žáky, kteří jsou příslušníky jiných kultur nebo žijí v odlišných podmínkách;*
- *posílení kvality poskytování poradenských služeb zejména prostřednictvím součinnosti školských poradenských zařízení a školních poradenských pracovišť.“*

Tyto poskytované služby zaštiťované školami a školskými poradenskými zařízeními musejí podporovat individuální potřeby žáka, respektovat morální zásady poskytování poradenských služeb a musejí seznamovat žáka a jeho zákonné zástupce o průběhu výsledku poradenských služeb (MŠMT, 2005).

3.1 Systém pedagogicko-psychologického poradenství

Systém výchovného poradenství na území České republiky zřizuje pedagogicko-psychologické poradny a speciálně-pedagogická centra. Dále pak zřizuje školská poradenská centra, kdy tyto instituce jsou pod záštitou především krajských úřadů.

Zigulcová (2009) popisuje tyto hlavní činnosti pedagogicko-psychologických poraden:

- činnost informační (příručky, internetové odkazy vzdělávacích procesů, poradenské služby poskytované soukromými subjekty);
- činnost konzultační (odborné konzultace pro volbu povolání a kariérní dráhy, příprava na přijímací řízení či pohovor);
- činnost diagnostická pomocí psychologických testů (například testy studijních předpokladů);

- činnost terapeutická (problémy s nesoustředěností, sníženým sebevědomím či se studijními problémy).

Poradny mají své odborníky, kterými jsou například psychologové, speciální pedagogové, metodik prevence, na některých místech působí zároveň také sociální pedagogové.

Speciálně-pedagogická centra jsou zaměřena hlavně na pracování s dětmi s určitým druhem disability, např. s tělesným postižením či mentálním postižením (MŠMT, 2011). Zigulcová (2009) popisuje tyto centra, která se zabývají činnostmi zaměřenými na děti a mládež se všemi typy postižení, především takto:

- speciálně pedagogickou, psychologickou a sociální diagnostiku klientů se zdravotním postižením;
- depistáž klientů se zdravotním postižením;
- poradenství k volbě vzdělávací cesty.

Mezi pracovníky působící v těchto centrech patří hlavně pedagogové, se specializací na oblast potřebnou pro práci a opět sociálně pracovníci. Oproti pedagogicko-psychologické poradně, kde cílem je především zjišťování připravenosti žáků na vzdělávací proces, zajištění speciálních potřeb, které nejsou zřízené, obstarat vhodné formy vzdělávání, spolupracování při přijímacích řízeních do škol a následné poradenské služby. Pokud se jedná o žáka s vysokým rizikem neúspěšnosti v těchto procesech, se ve speciálně-pedagogických centrech spíše odborníci zajímají o poradenské služby žákům, kteří se již nachází ve třídách, a tudíž jsou součástí vzdělávacího procesu, realizují návštěvy ve školách, formou návštěv, nebo lze navštěvovat přímo tato centra individuálně. Odborníci mohou navštěvovat i samotné rodiny, pokud to situace vyžaduje. V obou institucích je proto vyžadována vysoká úroveň specializace a znalost problematiky. Je důležité umět vhodně zvolit způsob poradenství, kdy je nutno přesměrovat žáka na příslušné specializované pracoviště (Pešová, Šamalík, 2006).

4 Kariérové poradenství ve školách

V sekundárním vzdělávání rozlišuje NÚV (2019) tři oblasti poskytování kariérového poradenství:

- kurikulární oblast – začleňování relevantních informací o trhu práce do běžného vyučování (např. prostřednictvím průřezového tématu Člověk a svět práce);
- interní služby kariérového poradenství – poskytování individuální či skupinové kariérní pomoci žákům, kdy činnost je v ideálním případě oddělena od funkce výchovného poradce;
- externí služby kariérového poradenství – spolupráce s poradenskými pracovišti poskytujícími služby, které si jinak škola nedokáže zajistit sama.

Během poloviny 20. století se kariérové poradenství zařadilo do všech typů škol. Čas ovšem odhalil fakt, že podmínky ve školách nedovolují pracovníkům poskytovat poradenské služby, které jsou od nich očekávány (OECD, 2009).

Jedno z mezinárodních šetření, které se zabývalo zmapováním stavu poskytování služeb kariérního poradenství probíhalo v letech 2001–2002. Šetření vzniklo ve spolupráci s Organizací pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD) a probíhalo ve čtrnácti zemích světa. Po jeho dokončení se v roce 2002 uskutečnil průzkum Evropským střediskem pro rozboj odborné přípravy a odborného vzdělávání (CEDEFOP) zaměřující se na služby kariérového poradenství v šestnácti evropských zemích. Výstupem byla řada zpráv o kariérovém poradenství. V porovnání s ostatními zeměmi, má Česká republika snahu implementovat kariérní poradenství do obsahu vzdělávání (Knotová, 2014).

Další výzkum se uskutečnil v roce 2009 pod záštitou OECD. Byl zaměřen na analýzu stavu vyššího sekundárního vzdělávání v šestnácti státech světa (včetně ČR) a kariérové poradenství je zde použito v kontextu jako potenciální zlepšení sekundárního školství. Mezi silné stránky byly zařazeny dvě oblasti. Jednou z nich byla integrace kariérového poradenství do obsahu vzdělávání na všech typech škol vyššího sekundárního vzdělávání. Druhou silnou stránky uvedl zdroj jako zpracování a dostupnost informací o vzdělávacích možnostech v informačním systému www.infoabsolvent.cz. Slabým místem stálé zůstávají podmínky na školách, které

znemožňují perfektní poskytování poradenských služeb. Výsledkem je doporučení zavedení pracovní pozice kariérového poradce na škole, což by vedlo ke zvýšení kvantity i kvality kariérového poradenství (Kuczera, 2010).

4.1 Školní poradenské pracoviště

Pokud se podle Knotové (2016) naskytne situace, kdy žák má ve škole nějaký problém, potřebuje komplexní péči. Té nebude docíleno bez přítomnosti kvalitního poradenského pracoviště a jeho poradenských služeb. Důležité je zvládnout problémy, které mohou zabránit hladkému průběhu výchovně-vzdělávacímu procesu, zároveň vytvářet podmínky pro úspěšnou inkluzi dětí s různými postiženími.

Pešová a Šamalík (2006) kladou důraz na fakt, že klient je při příchodu do poradny ovlivněn svým okolím, sociálním prostředím a rodinou, proto je důležité provést anamnézu před jeho první návštěvou a získat dostatečné množství informací od rodičů či školy.

Problémy lze vyřešit, pokud poradenští pracovníci spolupracují a daří se propojit řešení problémových situaci a prevencí. Je žádoucí, aby se například u žáka s problémy s učením zajistilo dostatečné pomoci a rozdělení úkonů mezi poradenské pracovníky a vyučující, která by předešla nastání situace, kdy se kvůli svému horšímu prospěchu dostane žák na okraj třídního kolektivu a následně terčem šikany. Poradenské služby má zajišťovat školní psycholog nebo školní speciální pedagog, kterých je bohužel ve školách nedostatek, tudíž nedochází k účinnému řízení poradenských služeb. Ve výsledku se poté poradenskými službami zabývá výchovný poradce, který ve škole působí nejen jako učitel, ale taktéž jako poradenský pracovník (Knotová, 2016).

Pracoviště byla vytvořena za vzdělávací podpory Institutu pedagogicko-psychologického poradenství ČR. Metodici působící na pracovištích zprvu mapovali situaci se zaměřením a to, kdo a jak poskytuje poradenské služby na pracovištích. Zkoumalo se zapojení poradců do práce škol, zdali mají dostačující prostory pro svoje působení přímo v prostorách, jaká je kooperace mezi pracovníky na pracovišti a mnoho dalšího. V dalším období byla práce zaměřena na obsah poskytovaných služeb, jako například neprospěch ve školách, spolupráce rodiče s učitelem. Pozornost byla věnována též na integraci jedinců se speciálními vzdělávacími potřebami,

kariérovému poradenství, sociálnímu klimatu ve třídách a asistenčním službám těm, kteří je potřebují (Národní ústav pro vzdělávání, 2011).

4.2 Poradenští pracovníci

Poradenští pracovníci působící ve školních zařízeních, poskytují mnoho služeb. Jejich rozsah je závislý na personálu pracoviště. Škálu poradenských služeb, které má škola poskytovat, vymezuje § 7 vyhlášky č. 116/2011 Sb. (novela vyhlášky č. 72/2005 Sb.), o poskytování poradenských služeb ve školách a školských zařízeních. Ředitelé středních škol zabezpečují poradenské služby formou spolupráce výchovného poradce a školního metodika prevence s třídními učiteli a dalšími pedagogy. Rozsah poradenských služeb je zajišťován na základě počtu a vzdělávacích potřeb žáků. MŠMT (2017) klade zaměření se zejména na:

- poskytování podpůrných opatření pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami;
- sledování a vyhodnocování účinnosti zvolených podpůrných opatření;
- prevenci školní neúspěšnosti;
- podporu mimořádně nadaných žáků;
- včasnou intervenci při aktuálních problémech u jednotlivých žáků;
- předcházení různých forem šikany a diskriminace;
- spolupráce a komunikace mezi školou a zákonnými zástupci.

Vyhláška nevymezuje pojem školní poradenské pracoviště, tudíž v její příloze nalezneme pouze popis standartních činností pracovníků (příloha 3 k vyhlášce č. 72/2005 Sb.).

Podle Knotové (2014) pokud se ve školních poradenských pracovištích nacházejí nejen výchovní poradci a školní metodici, ale i školní psychologové a školní speciální pedagogové, jsou ve výsledku pozitivní zkušenosti. Současná legislativa sice popisuje, jaké standartní činnosti mají pracovníci vykonávat, avšak podmínky naskytující se na pracovištích často takovým požadavkům neodpovídají. Též je opomíjeno financování těchto odborníků, což následně vyúsťuje v nestabilní a neoptimální podmínky pro vybudování kvalitního systému poradenských služeb.

Tento výčet nejsou všechny činnosti, kterými se poradce zabývá. Na školách se vykytují i studenti dálkových, či jiných studií. Tyto typy studentů mají jiné nároky, co se kariérového poradenství týče. Poradce by proto měl mít speciální kompetence, aby pokryl i tyto požadavky (Vendel, 2008).

Největším problémem je pak časová náročnost poradenské práce. Výchovní poradci mají většinou snížený pracovní úvazek, školní metodici prevence nikoliv. Avšak školního speciálního pedagoga či školního psychologa nemá každá škola možnost mít ve svém týmu a kooperace s pedagogicko-psychologickými poradnami tento problém neřeší. Kritickým bodem ze zkušenosti škol se pak jeví čekací doba. Pakliže nastane nějaký problém a je navrhnuto východisko, které zahrnuje vyšetření ve školském poradenském zařízení, dlouhá čekací doba mnohokrát odradí rodiče klientů od spolupráce (Knotová, 2014).

4.3 Výchovný poradce

Na základních i středních školách se o poradenské služby stará především výchovný poradce, který ve škole zastává učitelskou roli. Aby se mohl podílet na změnách a mohl být protagonistou systémových změn, což efektivní řešení problémů vyžaduje, musí to být osoba s přirozenou autoritou mezi kolegy, žáky a v neposlední řadě i mezi rodičovskou veřejností (Knotová, 2014).

Poradci kladou důraz hlavně na vzdělání. Ve škole měli dobré výsledky, a proto nyní inklinují k těm, kteří mají také dobré hodnocení ve škole a mají k němu kladný vztah. Někteří se pak snaží klienty přetvářet k obrazu svému. Často se však zapomíná na fakt, že školní úspěchy a známky neurčují, zdali bude jedinec v kariéře či po finanční stránce úspěšný, či nikoliv (Vendel, 2008).

Mezi nejhlavnější činnosti výchovného poradce patří poradenské činnosti, do kterých MŠMT (2005) zahrnuje:

- kariérové poradenství a poradenská pomoc při rozhodování o další vzdělávací a profesní cestě žáků;
- vyhledávání a orientační šetření žáků, jejichž vývoj a vzdělávání vyžaduje zvláštní pozornost;

- zprostředkovávání vstupní a průběžné diagnostiky speciálních vzdělávacích potřeb pro mimořádně nadané žáky a žáky se speciálními vzdělávacími potřebami;
- spolupráce se školskými zařízeními při zajišťování podpůrných opatření pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami;
- příprava podmínek pro vzdělávání žáku se speciálními vzdělávacími potřebami;
- poskytování kariérového poradenství hlavně pro ty žáky, kteří jsou uvedeni v § 16 odst. 9 školského zákona.

Činnosti, které poradce vykonává je mnoho a již *„Vyhledávání a orientační šetření žáků, jejichž vývoj a vzdělávání vyžadují zvláštní pozornost, a příprava návrhů na další péči“* je odvětví, kterému by se mohl výchovný poradce věnovat na plný úvazek. Důležité proto je, aby si poradce vždy přesně vytyčil pracovní náplň, ale zároveň byl dostatečně přizpůsoben potřebám škole, ve které působí.

MŠMT (2005) popisuje činnosti metodické a informační, které dělí na:

- zprostředkování nových metod pedagogické diagnostiky a intervence pedagogických pracovníků školy;
- metodická pomoc pedagogickým pracovníkům školy (integrace, kariérové rozhodování žáků, individuální vzdělávací plány apod.);
- předávání odborných informací z oblasti kariérového poradenství;
- shromažďování odborných zpráv;
- vedení písemných záznamů umožňujících doložit rozsah a obsah činností výchovného poradce.

4.4 Kariérový poradce

Na střední škole pomáhá s výběrem dalšího vzdělávání kariérový poradce. Jeho působení v těchto zařízeních je nezbytné, a proto by každé školské zařízení mělo mít minimálně jednoho specialistu, který se bude touto problematikou zabývat. Osobou pověřenou je erudovaným specialistou ve svém oboru, který se zabývá validitou těchto okolností. Spolupracuje s učiteli, případně s dalšími pedagogickými pracovníky. Pokud škola nemá tuto pozici zavedenou, za poskytování poradenských služeb

zodpovídá ředitel školy. Cílem tohoto opatření je příprava žáků na budoucí studium nebo výběr pracovní pozice před ukončením studia. Důraz je kladen na přenesení dovedností a schopnost jejich aplikace do životních situací (Muhič, 2010).

Podle Infoabsolvent.cz (online, 2019) je kariérový poradce osobou, která prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.

Hlavním cílem kariérových poradců je příprava studentů na volbu a zlepšení šancí pro přijetí na další terciální studium. To však může vést k tomu, že již není čas se věnovat studentům, kteří nemají v plánu ve studiu pokračovat (OECD, 2009).

Podle Infoabsolvent.cz (online, 2019) kariérový poradce zajišťuje tyto činnosti:

- kariérové služby zaměřené na rozvoj lidských zdrojů, kariérové poradenství pro oblast podnikání a průmyslu;
- komunikace s partnery relevantními poskytovatelům kariérového poradenství v sektorech veřejném, neziskovém a soukromém;
- organizace a vyhodnocování prezentace služeb kariérového poradenství, veletrhů kariérových informací, příkladů dobré praxe a další;
- podpora klienta vedoucí k rozpoznávání a mobilizaci osobnostního a profesního potenciálu, rozpoznávání kariérních možností v případě plného zdraví i v kontextu znevýhodnění a postižení;
- provádění základní kariérové diagnostiky a poradenství pro vzdělávání, profesní přípravu, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta;
- volba vhodných kariérových nástrojů k hodnocení a sebehodnocení klienta;
- výcvik dovedností klienta k řízení kariéry a kariérnímu rozvoji;
- vyhledávání kariérových informací, jejich sdělování strukturovaným způsobem, s respektem k rozhodovací prioritě klienta kariérového poradenství;
- vytváření kariérových informačních databází s využitelností na regionální a celoplošné úrovni.

Z tohoto výčtu je patrné, že zmíněné činnosti jsou pro výchovného poradce nad rámec jeho možností. Výchovný poradci zastávají nejen pozici poradce, nýbrž mají také vyučovací a administrativní povinnosti. To vše má podle Lazarové (2011) negativní dopad na časovou dotaci, kterou mohou věnovat individuálnímu kariérnímu poradenství. Zredukováním standartních činností na únosnou úroveň, což by znamenalo jejich rozdělení mezi několik pedagogů, kdy by každý z nich byl odborníkem na jinou poradenskou oblast, a zvýšení časové dotace by ve výsledku vedlo k poskytování kvalitních služeb (Hlaďo, 2012).

5 Kurikulární oblast

Kurikulární dokumenty jsou vytvářeny ve dvou úrovních, a to státní a školní. Státní úroveň představuje Národní program vzdělávání, který formuluje požadavky na vzdělávání a Rámcové vzdělávací programy, které vymezují závazné rámce vzdělávání pro jednotlivé etapy studia (předškolní, základní, střední vzdělávání). Školy pak organizují výchovně vzdělávací proces a plánují učivo (Zormanová, 2014).

Školní úroveň představuje Školní vzdělávací programy, dle kterých se uskutečňuje vzdělávání na jednotlivých školách. ŠVP si každá škola vytváří podle zásad v příslušných RVP (MŠMT, 2007).

5.1 Rámcové vzdělávací programy odborného vzdělávání

Rámcové vzdělávací programy (RVP) pro střední odborné školy jsou státem vydané kurikulární dokumenty, které vymezují závazné požadavky na vzdělávání v jednotlivých stupních. Jsou také závazným dokumentem pro všechny školy poskytující střední odborné vzdělávání. Zároveň jsou RVP veřejně přístupným dokumentem a otevřeným dokumentem, který má tedy možnost inovací, je-li potřeba. Na rozdíl od dosavadních učebních dokumentů, které vymezují především obsah vzdělávání, RVP stanovují především výstupy vzdělávání – co má žák umět a být schopen na odpovídající úrovni prokázat. Vzhledem k zaměření práce budou popsány RVP pro obor ekonomické lyceum (78-42-M/02). Tyto programy jsou zpracovány tak, aby zajišťovaly srovnatelnou úroveň odborného vzdělávání a aby umožňovaly škole reagovat na potřeby trhu práce v regionu. Oblasti všeobecného vzdělávání jsou pro celý stupeň vzdělávání jednotné a navazují na RVP základního vzdělávání. Oblast

odborného vzdělávání se zpracovává samostatně, ačkoliv se v některých oborech mohou obsahové kruhy prolínat. MŠMT (2007) také stanovuje čtyři průřezová témata, která mají zejména výchovnou a motivační funkci a jsou to:

- občan v demokratické společnosti;
- člověk a životní prostředí;
- člověk a svět práce;
- informační a komunikační technologie.

5.2 Školní vzdělávací programy odborného vzdělávání

Školní vzdělávací programy (ŠVP) jsou nejdůležitějším pedagogickým dokumentem školy, součástí povinné dokumentace školy a na jehož základě je realizována výuka v daném oboru. Tvorba tohoto dokumentu je v kompetencích ředitele školy, který zodpovídá za kvalitu celého dokumentu. Podle MŠMT (2007) školní vzdělávací programy musí být vytvořeny pro každý obor a obsahují tyto části:

- úvodní identifikační údaje;
- profil absolventa;
- učební plán;
- učební osnovy pro všechny předměty v učebním plánu;
- charakteristiku spolupráce se sociálními partnery při realizaci daného ŠVP.

5.3 Průřezové téma Člověk a svět práce

Podle Hlaďa (2012) je téma realizováno hlavně za účelem osvojení nejdůležitějších znalostí a dovedností souvisejících s uplatněním a začleněním žáků do pracovního života. Důraz je kladen hlavně na sebepoznávání, kritické sebehodnocení a utváření si praktických dovedností. Za neméně důležité pak považuje vedení žáků k uvědomění si dynamiky ekonomických a technologických změn v současném světě, z čehož plyne význam profesní mobilita, rekvalifikace a potřeba sebevzdělávání.

Téma doplňuje znalosti a dovednosti žáka dříve získaných o poznatky a dovednosti související s jeho uplatněním na trhu práce. To vše by mu mělo pomoci při rozhodování o další profesní či vzdělávací orientaci. Hlavním cílem je vybavit žáka znalostmi a kompetencemi, které bude moci využít pro úspěšné budování profesní kariéry. MŠMT (2007) uvádí, že uskutečňování tohoto cíle předpokládá:

- vést žáky, aby si uvědomili zodpovědnost za vlastní život;
- zorientovat žáky ve světě práce jako celku, v hospodářské struktuře regionu;
- naučit žáky písemně i verbálně se prezentovat při jednání s potenciálními zaměstnavateli, formulovat svá očekávání;
- vysvětlit žákům základní aspekty pracovního poměru.

5.4 Projekt P – KAP

Vzhledem k zaměření práce je zde uveden projekt, který se zabývá vzdělávacími potřebami a rozvojem kariérového poradenství v širším kontextu. Projekt byl zahájen v roce 2016 a má za cíl přispět ke zvýšení kvality vzdělávání, poradenských služeb a sladění vzdělávací politiky na školské, krajské a národní úrovni. Národní ústav pro vzdělávání (NÚV) v rámci projektu poskytuje metodickou podporu krajům při přípravě, realizaci a vyhodnocování krajských akčních plánů rozvoje vzdělávání. Zároveň také středním a vyšším odborným školám, které využívají přístupy akčního plánování a vytváří školní akční plány. Pro Ústecký kraj v návaznosti na Průmysl 4.0 plánuje KAP zefektivnit kooperaci škol se zaměstnavateli a zlepšit technické vybavení škol, tím dosáhnout zatraktivnění výuky, zvýšení její úrovně. NÚV (2019) dále také uvádí, že by měla všechna školská poradenská zařízení personálně posílit, což umožní lepší přístup k žákům se speciálními potřebami. V neposlední řadě má KAP za cíl zvýšit uplatnitelnost absolventů na trhu práce (NÚV, 2019). Závěrem NÚV (2019) po absolvování řízených rozhovorů s kariérovými poradci v Ústeckém kraji stanovuje tyto závěry:

- posílení spolupráce mezi školami a rodiči;
- potřeba propagačních a motivačních materiálů (např. motivační akce na školách);
- nutnost propagace studia technických a přírodovědných oborů;
- návrhy na exkurze mimo školu.

Tabulka 2: Problémy a příčiny identifikované v rámci šetření provedeného při realizaci KAP

Problém	Příčina	Cíl
Čtenářská gramotnost - žáci nejsou schopni porozumět zadání úlohy.	Absence podpory ČG ve všech předmětech ve vyučování již od raného dětství.	Zvýšit počet (rozšířit) motivační aktivity pro žáky na ZŠ i SŠ. Podpořit spolupráci mezi učiteli pro vytváření vyučovacích hodin, které spojují výuku s reálným životem. S využitím motivačních metod a forem výuky podpořit čtenářskou gramotnost (zejména však pochopení textu a jeho interpretaci) u žáků již od prvního stupně ZŠ. Podpořit při tvorbě ŠVP interdisciplinární vyučování se zaměřením na čtenářskou gramotnost. Podpořit PP ve znalostech nových metod výuky a jejich implementaci do výuky. Zvýšit při výuce využívání principu činnosti a tvořivé aktivity.
Velké vytížení karierových poradců na školách (nízká časová dotace pro KP) a s tím související omezená informovanost a práce s žáky i rodiči.	KP je jen malou součástí úvazku PP. Často spojováno s výchovným poradenstvím Neexistence vzdělávacích programů pro KP. Dle Vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, je kariérové poradenství standardní činnost výchovného poradce. Výchovní poradci jsou pak většinou učitelé se **sníženým** úvazkem podle počtu studentů, které mají na starosti. Nedostatek financí na zaměstnání jedné osoby, která by se věnovala pouze poradenské činnosti.	Systémově řešit soulad výuky s trhem práce a moderními trendy

Zdroj: Krajský akční plán vzdělávání v Ústeckém kraji 1 (2017, str. 34)

6 Příprava a plánování výuky

Podle Vališové (2011) je didaktická analýza finálním krokem plánovacích činností učitele. V této části se učitel drží doporučeného metodického postupu, podle kterého určuje například potřeby žáků ve třídě, vymezuje základní činnosti žáka nebo konkretizuje cíle výuky tematického celku. Dále se zabývá, jakým způsobem bude výuku provádět (např. metody nebo organizační formy).

6.1 Výukové metody

Průchy (2009) tvrdí, že se výukové metody používají k dosažení výukového cíle. Tyto metody zjednodušují a přibližují učivo žáků a pomáhají jim lépe si osvojit probírané látky. Výuková metoda tedy určuje činnosti učitele a aktivitu žáků, které dohromady vedou k naplnění cílů výuky. Je třeba, aby tyto metody vedly k autoregulaci učení žáků, tedy vlastnímu řízení výuky. Každá výuková metody aktivizuje žáka do jisté míry, tudíž plní svou autoregulační funkci.

6.1.1 Klasické výukové metody

Do těchto metod výuky zařazujeme podle Maňáka (2003) tyto metody:

- slovní (vysvětlování, popis, přednáška apod.);
- názorně demonstrační (práce s obrazem);
- dovednostně–praktická (práce v dílně, experimentování).

6.1.2 Aktivizující výukové metody

Zormanová (2009) definuje aktivizační metody jako řešení problémových situací ve vyučování, založených na žácích podílejících se aktivně na jejich řešení. Také se ztotožňuje s definicí Maňáka (2003), který tyto metody rozdělil následovně:

- diskusní metody;
- metody heuristické, řešení problémů;
- situační;
- inscenační;
- didaktické hry.

6.1.3 Komplexní výukové metody

Nejvíce citovanou a nejvíce vhodnou definici vymezuje Maňák (2003) jako *„složité metodické útvary, které předpokládají různou, ale vždy ucelenou kombinaci a propojení několika základních prvků didaktického systému, jako jsou metody, organizační formy výuky, didaktické prostředky nebo životní situace, jejich sjednocujícím prvkem je však vždy výuková metoda“* (Maňák, 2003, str. 131).

Průcha (2009) definuje jako jednu z hlavních komplexních metod výuky kooperativní výuku, tedy výuku ve skupině. Podporují se sociální vazby a žáci se učí od sebe navzájem. Další metodou je například výuka podporovaná počítačem, tedy použití výukových materiálů za pomocí počítače (Zormanová, 2012).

6.2 Výukové formy

Vališová (2011) definuje formy jako *„konkrétní organizační rámec, v němž se uskutečňuje přetváření učiva“*. Průcha (2009) tvrdí, že společně s výukovými metodami, jsou výukové formy předpokladem pro úspěšnou a efektivní výuku. Dají se členit například podle zaměřenosti na organizační formy:

- podle vztahu k osobnosti žáka (individuální, individualizovanou, hromadnou apod.);

- podle charakteru výukového prostředí (výuka ve třídě, v terénu apod.);
- podle délky trvání (vyučovací hodinu, zkrácenou nebo prodlouženou výukovou jednotku).

7 Adolescence

Kapitola bude zaměřena na specifikaci cílové skupiny, adolescenty. Pro období adolescence jsou typické dva milníky, a to ukončení povinné školní docházky a ukončení střední školy. Poté se jedinec formuje z dítěte, kterým se necítí být, do dospělého, kterým není. Mnozí jedinci nevyužívají plně svůj potenciál, což má za vinu nevyvinutá schopnost vytrvalosti, tudíž snaha dosáhnout výsledků v co nejkratším čase (Čáp, 2001).

Podle Macka (2003) adolescence neboli dospívání, je období, kdy si jedinec začne uvědomovat sám sebe, vnímá komunikaci s druhými lidmi, ale také své pocity, potřeby a přání.

Langmeier a Krejčíková (2006) používají ve spojitosti s charakteristikou adolescentů termín sekulární akceleraci. Tímto je označováno celkové urychlování růstu a vývoje v průběhu staletí.

Farková (2008) používá taktéž tento jev a pojí ho se zrychlováním v psychickém vývoji, avšak ne v přímé úměře. Tento jev, dá se říci, zkracuje dětství a zároveň oddaluje nástup dospělosti. Příčinami tohoto fenoménu je hned několik:

- kvalitní strava;
- zdravotní péče;
- provozování sportů různého druhu;
- dostatečná osobní hygiena;
- bydlení;
- práce;
- životní styl orientovaný na výkonnost a aktivitu;
- v posledních letech obrovský vliv informačních technologií.

Vývoj dítěte je individuální proces, který se dá přibližně chronologicky zasadit mezi 11. – 15. rok života jedince. Adolescence pak začíná 20. rokem a končí okolo 22. roku života.

Adolescence je klíčová etapa lidského života. V tomto období si jedinec začíná uvědomovat sám sebe, vnímá emotivněji své okolí a také to, jak s ním komunikuje. V této etapě prochází lidské tělo nejen fyzickými, ale také psychickými změnami (Farková 2008).

Vágnerová (2012) dělí adolescenci na dvě fáze, a to ranou a pozdní adolescenci. V rané fázi, mezi 11. a 15. rokem života, prochází jedinec hlavně fyzickými změnami. V pozdní adolescenci, která trvá zhruba od 15 do 20 let, dochází k navazujícímu studiu nebo k prvnímu nástupu jedince do zaměstnání, což má za příčinu zakončení profesní přípravy.

Hlaďo (2012) tvrdí, že ve vyšším sekundárním vzdělávání mají žáci ve středním odborném vzdělávání svou první volbu profesní orientace za sebou. Největší pozornost při zařazení Úvodu do světa práce byla kladena na uplatnění absolventů na trhu práce. Nyní je problematika zařazena do průřezového tématu Člověk a svět práce, které se realizuje začleněním obsahových celků do výuky odpovídajících předmětů.

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce je realizována na obchodní akademii v Ústeckém kraji. Cílem je analýza systému kariérového poradenství, která má zjistit, zdali je poradenství na škole realizováno, případně kým a jakou formou. Praktická část je rozdělena na několik částí, jednou z nich je také kvantitativní šetření mezi žáky střední školy. Na základě zjištěných skutečností budou navrženy inovace a návrhy na zlepšení situace.

8 Výzkumné metody

K naplnění cílů práce byly použity jak kvantitativní, tak kvalitativní způsoby výzkumu. Kvantitativní výzkum byl v této práci realizován pomocí dotazníků. Gavora (2000) charakterizuje dotazník jako způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Jedná se tedy o předem připravené a pečlivě formulované otázky, které jsou seřazeny a na které respondent odpovídá písemně. V této práci byl použit on-line dotazník, který byl vytvořen pomocí programu Google Formuláře. Cílem dotazníku bylo zjistit odpovědi na předem stanovené výzkumné otázky. Před zahájením dotazníku měl každý žák možnost obeznámit se s obsahem a cílem dotazníku. Šetření proběhlo anonymně a výsledky byly použity pouze pro účely práce.

K podrobnějšímu zjištění bylo uskutečněno polostrukturované interview s ředitelem školy. Jedná se metodu shromažďování dat založenou na verbální komunikaci. Byly kladeny alternativy odpovědí, bylo požadováno vysvětlení nebo zdůvodnění (Chráska, 2007). Záznam odpovědí proběhl během rozhovoru, některé podklady byly zaslány e-mailem dodatečně (příloha č. 2).

8.1 Výzkumné otázky

Pro dosažení cílů byly zvoleny tyto výzkumné otázky:

1. Jaká je situace týkající se kariérového poradenství na škole?
2. Jakým způsobem je realizováno?
3. Kým je kariérové poradenství realizováno?
4. Jakou formou je poradenství realizováno?

8.2 Charakteristika výzkumného místa

Jedná se o Obchodní akademii a Střední odbornou školu zemědělskou a ekologickou, příspěvkovou organizaci, se sídlem v Žatci, ve Studentské ulici, která poskytuje vzdělávání v Ústeckém kraji již od roku 1926. Škola nabízí učební i studijní obory. Denních, čtyřletých studijních oborů nabízí obchodní akademie šest. Denní, tříletý učební obor nabízí škola pouze jeden. K 31. 1. 2018 studuje na škole 275 žáků. Škola je vybavena 200 počítači, 5 počítačovými učebnami, dataprojektorem v každé třídě, 3 tělocvičnami, bazénem, aulou, knihovnou, fiktivní firmou a botanickou zahradou s altánem pro výuku v přírodě (Stredniskoly.cz, online, 2019). Škola nabízí pro školní rok 2020/2021 však jen čtyři maturitní a jeden učební obor:

- 63-41-M/02 Obchodní akademie: čtyřleté, denní studium;
- 78-42-M/02 Ekonomické lyceum: čtyřleté, denní studium;
- 41-41-M/01 Agropodnikání: čtyřleté, denní studium;
- 75-41-M/01 Sociální činnost: čtyřleté, denní studium;
- 26-52-H/01 Elektromechanik pro zařízení a přístroje: tříletý učební obor.

8.2.1 Studijní obor: 78-42-M/02 Ekonomické lyceum

Absolventi tohoto oboru se mohou uplatnit jak v podnikatelské, tak také v nepodnikatelské sféře. Se získanými vědomostmi a dovednostmi z oblasti ekonomicko-právního a všeobecného vzdělání by se měl rychle orientovat a adaptovat na své pozici. Pokud se absolvent rozhodne nadále studovat, bude připraven především na ekonomické a právnické fakulty vysokých škol. K činnostem, kterým se jedinec může věnovat, patří například zpracování podkladů k provádění účetních uzávěrek, statická činnost, ale i poradenské činnosti (Oazszatec.cz, online, 2019).

8.2.2 Studijní obor: 63-41-M/02 Obchodní akademie

Tento denní, čtyřletý, maturitou zakončený obor je především určen pro studenty, kteří mají zájem se vzdělávat ve sféře ekonomické a sféře podnikání. Absolventi tohoto oboru mohou taktéž studovat na ekonomických či právnických fakultách. V pracovní sféře se pak mohou uplatnit jako ekonomové, účetní, referenti marketingu či administrativní pracovníci. Mezi klíčové dovednosti bude patřit vedení účetnictví, profesní komunikace ve dvou cizích jazycích a ovládání programového vybavení

počítače. Absolvent má předpoklady k nástupu do terciálního vzdělávání, ale také pro rozvoj vlastního podniku (Oazszatec.cz, online, 2019).

9 Rozhovor s ředitelem školy

Druhou částí výzkumu byl dne 4. 11. 2019 veden rozhovor s ředitelem střední školy, Mgr. Jiřím Karasem. Ten měl o celé problematice velmi bohaté znalosti a byl ve svých odpovědích sdílný. Pokládané otázky byly vytvořeny na základě výzkumných, ke kterým byly poté přidány doplňující otázky.

1. **Jakými formami probíhá kariérové poradenství na Vaší škole?**
   „Karierové poradenství zajišťuje nově zřízený karierový poradce a výchovný poradce, součástí karierového poradenství je také činnost vedoucích předmětových komisí, které zajišťují v rámci hodin problematiku zaměstnávání a kariéry žáků.“
2. **Jaké jsou časové dotace na tuto činnost?**
   „Časová dotace je 1 hodina týdně.“
3. **Využívají žáci Vaše služby?**
   „Studenti využívají služby zejména ve 3. a 4. ročníku na pravidelných setkáních s kariérovým poradcem.“
4. **Jak často využívají studenti služeb kariérového poradce?**
   „Studenti mají 1x za měsíc setkání s kariérovým poradcem a konzultační hodiny.“
5. **Je zde nějaká větší podpora týkající se kariérového poradenství od vedení školy, tedy z Vaší strany?**

   „Ve škole působí pro obě sekce 1 výchovný poradce a kariérové poradenství je součástí výkonu jeho funkce. Má v kompetenci oblast vzdělávání, tvorbu IVP, podpůrných opatření a inkluzi pro obě sekce školy. Na škole jsou organizovány besedy se zástupci VŠ a VOŠ, žáci mohou absolvovat exkurzi na Úřadu práce a Burzu práce v Lounech, pravidelně navštěvují i Burzu vysokých škol, která se každoročně koná na Gymnáziu v Žatci. Informace jsou žákům předávány prostřednictvím nástěnky nebo elektronické komunikace.

   Škola usiluje o to, aby problematika kariérové orientace byla součástí výuky nejlépe všech předmětů, avšak zatím nemáme pro tuto oblast zpracované

ucelené pojetí. Kariérový poradce úzce spolupracuje s vyučujícími. Většina z nich usiluje o utváření pozitivního vztahu žáků ke zvolené profesi nebo k zodpovědnému výběru dalšího studia a na toto je zaměřena také výuka. Žáci nejsou při vstupu do školy i přes výběr konkrétního oboru zcela jasně profesně vyhraněni, což se projevuje již v 1. či 2. ročníku studia, a i žáci 4. ročníků při volbě VŠ nebo VOŠ mění svá rozhodnutí ohledně budoucího směřování. Právě pro ně je důležité vedení výchovného a kariérového poradce, který jim při volbě dalšího směřování může odborně pomoci. Kariérové poradenství ve škole probíhá v rámci výchovného poradenství s určitými obtížemi – především proto, že v současné době je tato funkce spojena s výkonem funkce ředitele školy. Ve škole chybí jiný kvalifikovaný pedagog, který by tuto funkci mohl převzít, škole rovněž chybí školní psycholog.

Do poskytování služeb kariérového poradenství jsou zapojeni nejen výchovný poradce, ale i třídní učitelé a další pedagogičtí pracovníci školy. Příležitostně spolupracujeme s externími odborníky a sociálními partnery, např. při tvorbě IVP pro žáky se SVP.“

6. **Jak probíhá první setkání s žákem?**

   „Učitel pozve žáka na setkání a debatuje o jeho zájmech a zaměření. Poté připravuje a probírá portfolio žáka, kde žák uvádí všechny možnosti profesní orientace během studia – přednášky, praxe, stáže.“

7. **Existují nějaké externí akce, které se týkají této problematiky a Vaše škola se jich účastní?**

   „Na škole jsou organizovány besedy se zástupci VŠ a VOŠ, žáci mohou absolvovat exkurzi na Úřadu práce a Burzu práce v Lounech, pravidelně navštěvují i Burzu vysokých škol, která se každoročně koná na Gymnáziu v Žatci. Informace žákům jsou předávány prostřednictvím nástěnky nebo elektronické komunikace.“

8. **Máte nějaké vize, které byste chtěl do budoucna realizovat v oblasti kariérového poradenství?**

   „V rámci kariérového poradenství se věnujeme i prevenci předčasných odchodů ze školy. Všímáme si především odchodů ve 2. a 3. ročníku studia, a to hlavně na soukromé školy, které v Žatci působí hned tři. Častým důvodem

odchodu na tyto školy je představa snazšího získání středoškolského vzdělání s maturitou, především v oboru Obchodní akademie. Jednotlivé případy analyzujeme a jako prevenci neúspěchu při studiu na naší škole poskytujeme všem žákům – a především těm s prospěchovými problémy, které si často žáci nesou již ze základních škol – pomoc a podporu v podobě individuálních konzultací u jednotlivých pedagogů nebo realizujeme doučování jak v prvních, tak i v posledních ročnících studia.

Propojení s praxí zajišťují žáky individuálně a dle vlastních zájmů volené souvislé praxe a praxe u smluvních zaměstnavatelů během školního roku. Škola má zpracovaný rámcový plán exkurzí a dalších aktivit, který stanovuje v souladu s ŠVP a probíraným učivem. Tyto akce jsou realizovány v průběhu celého studia. Jako příležitost se jeví navázání užší spolupráce s místními firmami a odborníky nejen v rámci praxí, ale i při organizování odborných exkurzí, přednášek či při volbě konzultantů/oponentů maturitních prací nebo prací SOČ. Další příležitostí je navázat užší spolupráci s absolventy školy a realizovat setkání našich žáků s nimi.

Pozornost je věnována také žákům se SVP. Jejich podpora je individuální, podílí se na ní výchovný poradce, vedení školy, třídní učitel, vyučující všech předmětů v dané třídě, rodiče a žák. Cílem je taková podpora žáka se SVP, která mu umožní optimální začlenění do společnosti a co nejvyšší možnou míru samostatnosti v mezích možností jeho omezení.

Učitelé v rámci svých hodin vyučují tak, aby utvářeli pozitivní vztah k předmětu i profesi. Pozornost věnují také žákům nadaným. Pracují s nimi v rámci různých soutěží, pomáhají jim uvědomit si jejich silné a slabé stránky. Především v odborných soutěžích dosahují žáci napříč maturitními obory dobrých výsledků. Velké úspěchy v rámci kraje naši žáci pravidelně zaznamenávají především v krajském kole soutěže odborných prací SOČ, s nimiž nejlepší žáci zdatně konkurují i gymnazistům a postupují s nimi i do celostátního kola soutěže.

Kariérové vzdělávání je realizováno pomocí průřezového tématu Člověk a svět práce v souladu s RVP. ŠVP všech oborů nevyčleňují profesní poradenství jako samostatný předmět, ale začleňují ho do co největšího množství předmětů.“

9.1 Závěr rozhovoru

Pan ředitel poskytl jako doplňující informace, že škola v tomto roce zpracovala školní akční plán na následující dva roky, v němž definovala následující:

Pomoc kariérového poradce je pro žáky velmi důležitá, stejně tak i zpětná vazba od absolventů týkající se jejich uplatnění. Bylo by proto potřeba:

- oddělit funkci výchovného a kariérního poradce od funkce ředitele školy;
- více motivovat žáky k využívání kariérového poradenství a pedagogy k podpoře těchto služeb;
- poskytovat žákům informace o možnostech terciálního vzdělávání i možnostech uplatnění v praxi;
- sledovat nejen úspěšnost přijetí žáků na VŠ, ale monitorovat úspěšnost žáků i během studia na VŠ;
- realizovat exkurze u vybraných zaměstnavatelů, na Úřadu práce, návštěvu Burzy práce a Burzy VŠ;
- podpora žáků výchovným poradcem při vstupu na trh práce, a to včetně žáků se SVP a žáků ohrožených předčasným odchodem ze vzdělávání;
- vytvořit databázi našich absolventů a realizovat setkání žáků s nimi.

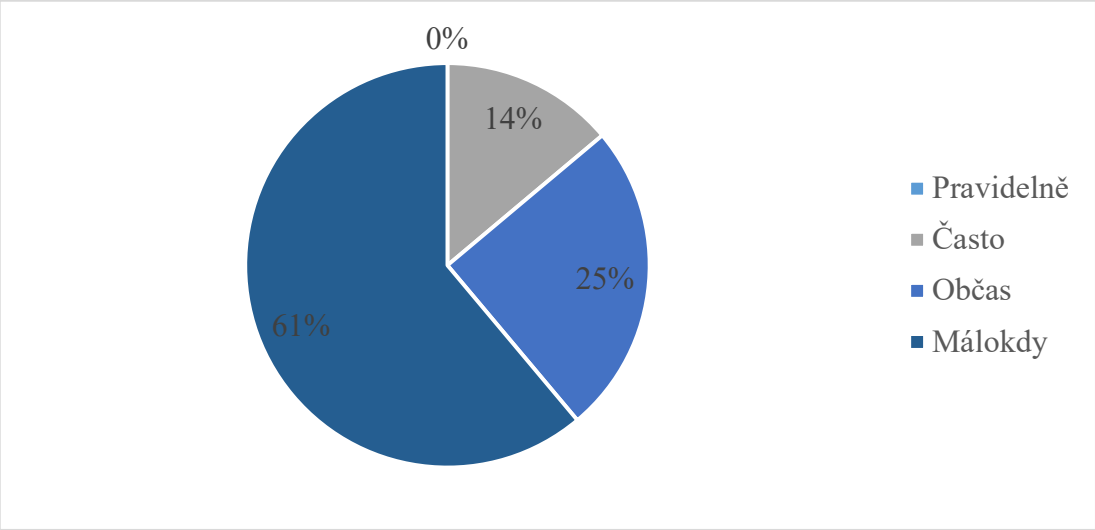
Závěrem bych uvedl, že z odpovědí, které jsem od ředitele školy získal, je zřejmé, že ačkoliv kariérové poradenství mezi žáky v povědomí je, jeho realizace není snadná. Pedagogové jsou si časové náročnosti této pozice vědomi, ale v současnosti není v jejich kompetenci pozici výchovného a kariérového poradce rozdělit mezi dvě osoby. Vzhledem k tomu, že je na škole kariérní poradce krátkou dobu, nemůže plně převzít všechnu odpovědnost za ředitele školy, který tuto funkci zastupuje nyní. Ředitel zde zmiňuje jednu závažnou věc a tou je, že čím dál tím více žáků odchází po zahájení studia na soukromé školy, s vidinou dosažení středoškolského vzdělání snazším způsobem. Při rozhovoru jsem se též dozvěděl, že na škole je velká absence (v průměru kolo 90 hodin na žáka).

10 Dotazníkové šetření

Ke zjištění cílů této práce bylo na Obchodní akademii v hodině Informační technologie dáno žákům k vyplnění dotazníkové šetření. Kvantitativní šetření bylo zaměřeno na zjištění povědomí žáků o kariérovém poradenství na škole, jakou mají zkušenost s těmito službami, jak často navštěvují poradce a proč ho navštěvují. Kvantitativního šetření se zúčastnilo 36 respondentů, a to žáci 3. a 4. ročníků obchodní akademie a ekonomického lycea. Dotazníky byly zaslány žákům v říjnu 2019 a byly vyplněny v rámci výuky předmětu. Výzkumné šetření probíhalo právě na této škole, protože jsem sám absolventem, tudíž byla spolupráce s vedením školy a žáky jednodušší. Kvůli problému s vysokou absencí, odpovídalo pouze 36 žáků ze 3. a 4. ročníků prezenčních studií části obchodní akademie. V dotazníku bylo celkem 17 otázek, z toho 4 otevřené a 13 uzavřených.

Otázka č. 1: Jak často navštěvujete kancelář kariérového poradce?

Graf 1: Návštěvnost kariérového poradce

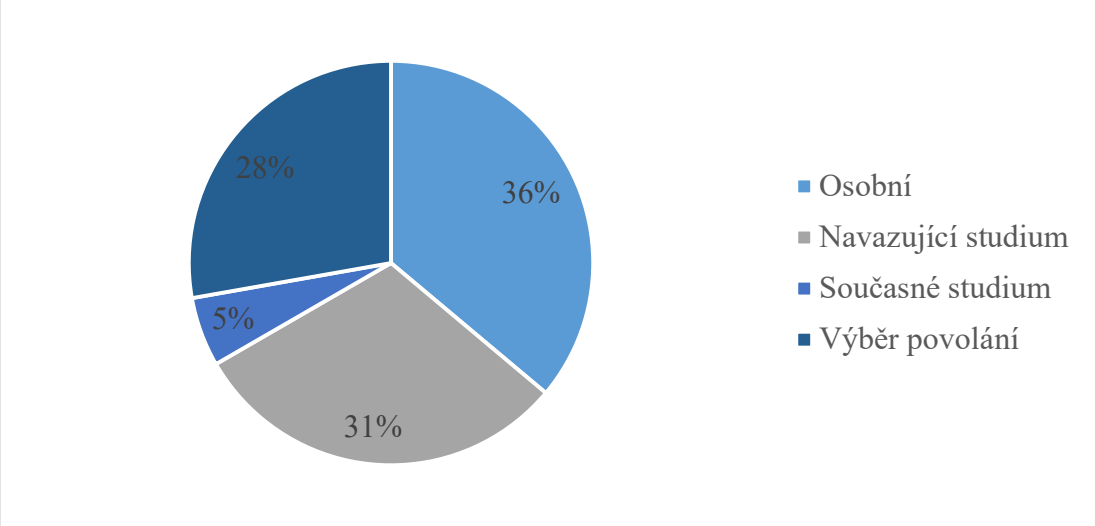


Zdroj: vlastní

Na škole, kde byl prováděn výzkum je návštěva kariérového poradce zapojena do programu každého žáka. Proto zde nebyla v nabídce možnost „Nikdy“. Z výsledků je patrné, že ačkoliv povědomí o službách kariérového poradce na škole je, žáci jej aktivně nevyužívají. Pravidelně tyto služby nevyužívá nikdo.

Otázka č. 2: Jaký byl důvod Vaší návštěvy kariérního poradce?

Graf 2: Důvody návštěvy kariérového poradce

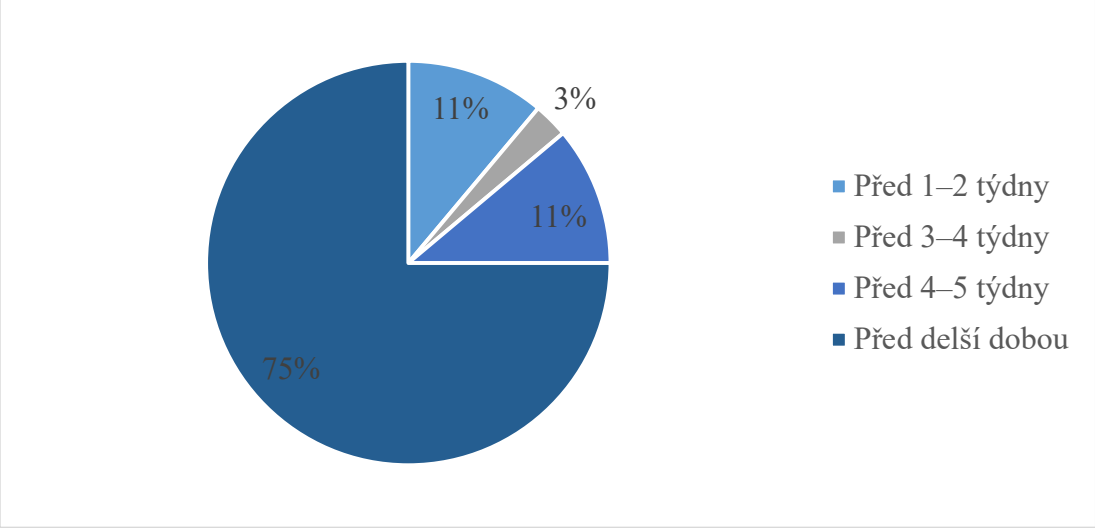


Zdroj: vlastní

Z grafu je patrné, že nejčastěji se opakujícím důvodem návštěvy poradce, jsou osobní důvody. Respondenti uvedli například psychické problémy nebo osobnostní problémy. Jako dalším hlavním důvodem je navazující studium, kdy studenti opakovaně navštěvují poradce za cílem toho, aby po složení maturitní zkoušky úspěšně začali studium v terciálního vzdělávání. Žáci, kteří se rozhodli během studia s ním nepokračovat, navštěvují poradce v souvislosti s jejich profesní dráhou, a to jaké povolání pro ně bude nejvhodnější.

Otázka č. 3: Kdy jste naposledy navštívili kariérového poradce?

Graf 3: Poslední návštěva kariérového poradce

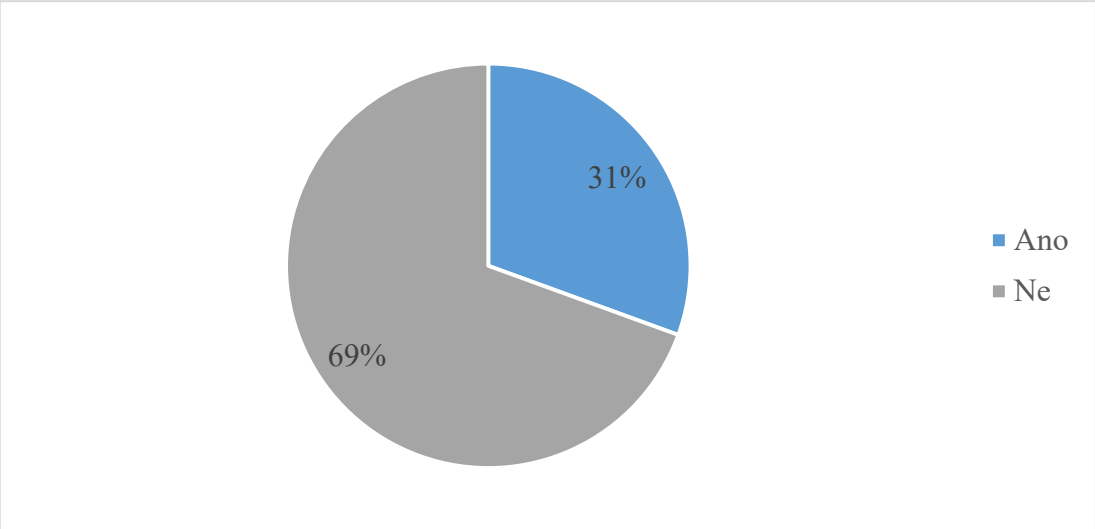


Zdroj: vlastní

Z výsledků předchozích grafů je patrné, že žáci služeb kariérového poradce využívají, bohužel nepravidelně (75 % respondentů). K dosažení stanovených cílů v poradenském procesu je klíčová konzistentnost. Jeden z faktorů, proč tomu tak může být, je fakt, že kariérovým poradcem a zároveň ředitelem školy, je jedna a tatáž osoba. Pro žáky může být obtížné svěřit se svými problémy právě řediteli.

Otázka č. 4: Byla to Vaše první návštěva?

Graf 4: První návštěva u poradce

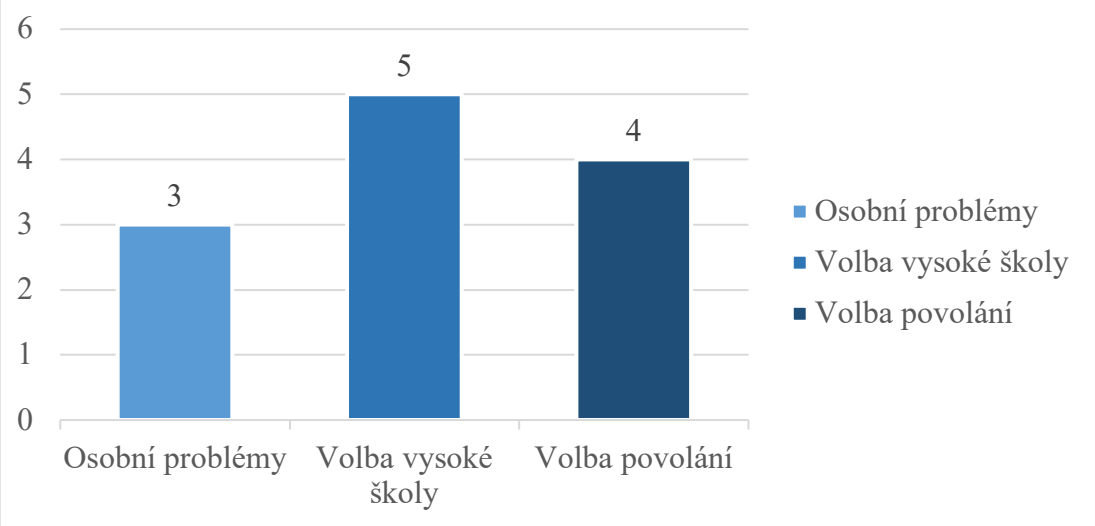


Zdroj: vlastní

Z výsledku grafu je patrné, že zkoumaný vzorek již alespoň jednou navštívil kariérového poradce (69 % respondentů). Vzhledem k tomu, že na škole je kladen důraz na využívání těchto služeb, je tento výsledek překvapivě nízký.

Otázka č. 5: Pokud jste odpověděli „Ano“ uveďte prosím důvod Vaší návštěvy.

Graf 5: Důvod návštěvy

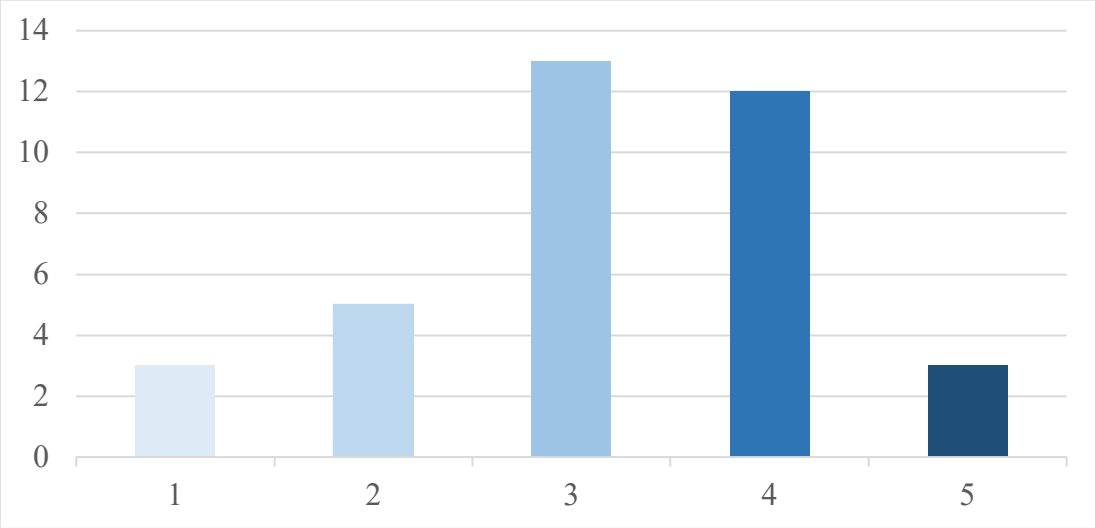


Zdroj: vlastní

Studenti, kteří navštívili v nedávné době kariérového poradce poprvé, uvádějí nejčastěji jako důvod budoucí kariérní zaměření (5 respondentů). Dalším důvodem návštěvy pak bývá navazující terciální studium (4 respondenti). Poslední kategorie návštěvy jsou osobní problémy (3 respondenti). Dotazník byl anonymní, proto se respondenti nebáli vyjádřit svůj skutečný důvod, který byl od každého individuální. Jako jedna z nejzávažnějších mi přišla odpověď, kdy jeden ze studentů navštívil kariérového poradce kvůli psychickým problémům.

Otázka č. 6: Na stupnici vyberte, jak moc jste byli spokojeni s kvalitou poskytnutých služeb.

Graf 6: Spokojenost se službami

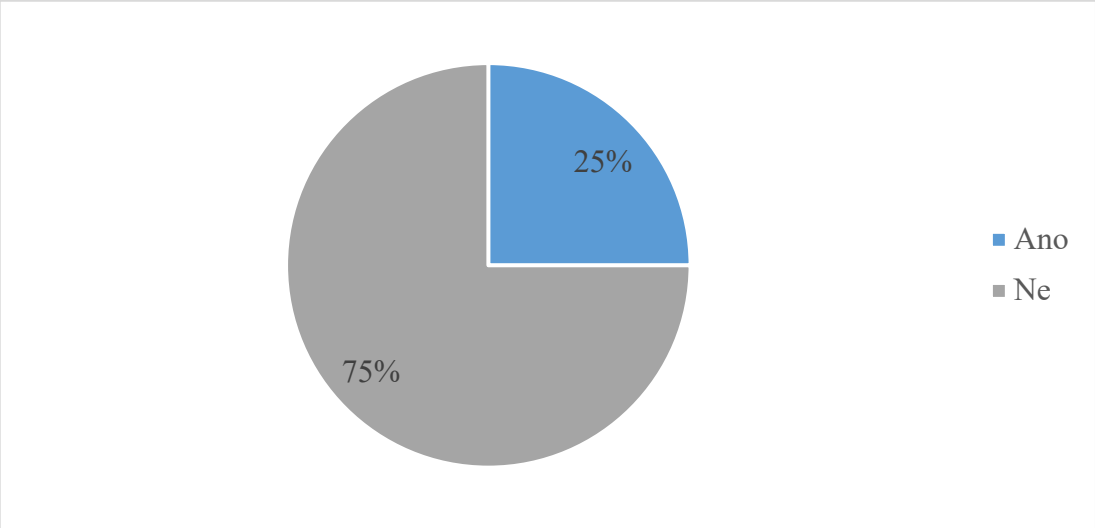


Zdroj: vlastní

Z tohoto grafu vyplývá, že většina respondentů je spokojená průměrně, až nadprůměrně. Za takto pozitivní výsledek lze považovat aktivitu kariérového poradce.

Otázka č. 7: Byla Vám poskytnuta kariérní pomoc v rámci výuky?

Graf 7: Kariérní pomoc ve výuce



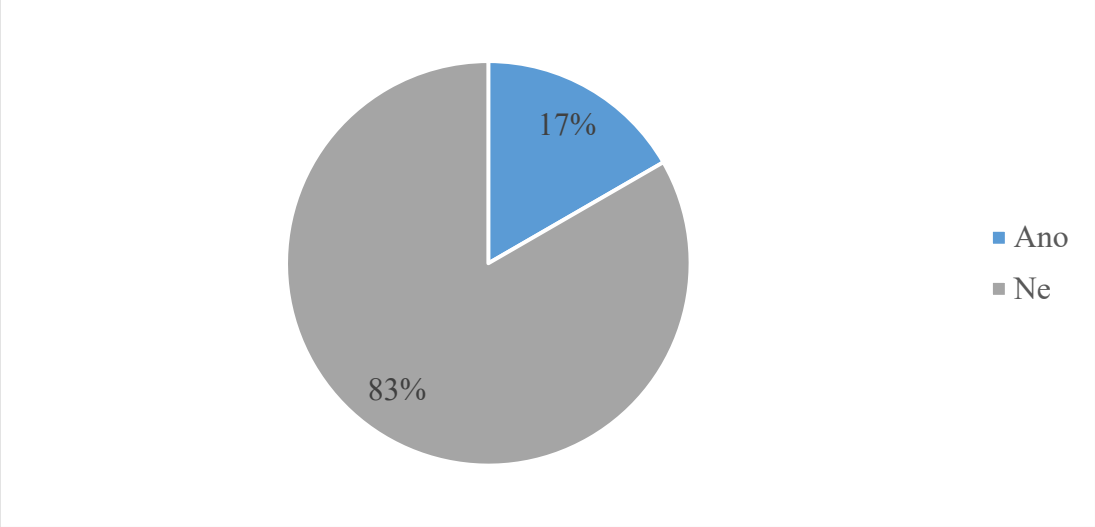
Zdroj: vlastní

Otázka č. 8: Pokud ano, čeho se tato pomoc týkala?

Žákům, kterým byla poskytnuta nebo využili kariérní pomoc ve výuce, se nejčastěji dostalo pomoci týkající se jejich budoucích studií (5 respondentů). Studenti dále také využili těchto služeb, aby si usnadnili vstup na trh práce a získali více informací o možnostech jejich profesního zaměření (4 respondenti).

Otázka č. 9: Zúčastnili jste se v nedávné době nějaké akce, která byla zaměřena na rozšíření Vašeho povědomí o trhu práce?

Graf 8: Účast na akcích



Zdroj: vlastní

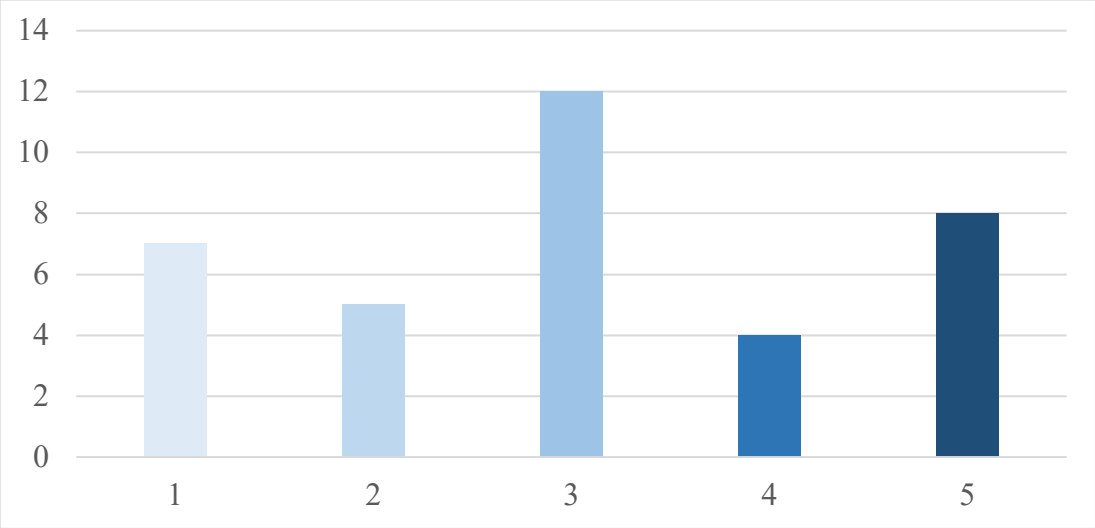
Škola spolupracuje s mnoha společnostmi a institucemi. Žáci mají díky tomu možnost účastnit se během svého studia mnoho akcí, týkajících se vzdělávání či profesního zaměření. Více, než 83 % respondentů odpovědělo negativně, což může mít za následek vysoká absence žáků. Tyto akce nebývají povinné.

Otázka č. 10: Pokud ano, vepište prosím název této akce.

Otázka byla otevřená a respondenti v ní uváděli názvy akcí, kterých se zúčastnili. Nejvíce vyskytující se akcí je veletrh pracovních příležitostí. Jedná se většinou o výstavu malých i velkých zaměstnavatelů, kteří hledají nové kolegy do týmu. Absolventi jsou proto ideální též cílovou skupinou této akce. Odpověď se vyskytovala nejčastěji (5 respondentů). Dále žáci uvedly akce jako například Job Affair či Burza práce v Lounech.

Otázka č. 11: V návaznosti na tuto akci, byla pro Vás účast na této akci přínosná?

Graf 9: Přínosnost akce

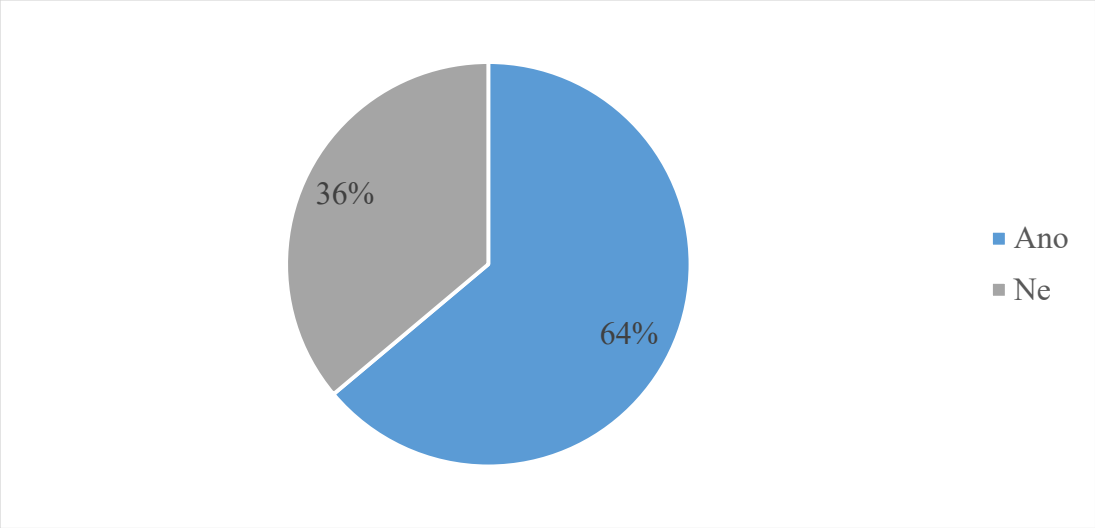


Zdroj: vlastní

V návaznosti na otázku č. 10, měli žáci zvolit, jak moc byli spokojeni se svou zkušeností na akci. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že žáci shledávají přínosnost těchto akcí pouze průměrně (12 žáků). Dále také uváděli, že postrádali atraktivnost firem nebo že čekali dlouhé fronty, než byl vůbec umožněn vstup ke stánku.

Otázka č. 12: Pomohla Vám návštěva poradce v rozhodování, jak vyřešit svůj problém?

Graf 10: Řešení problému

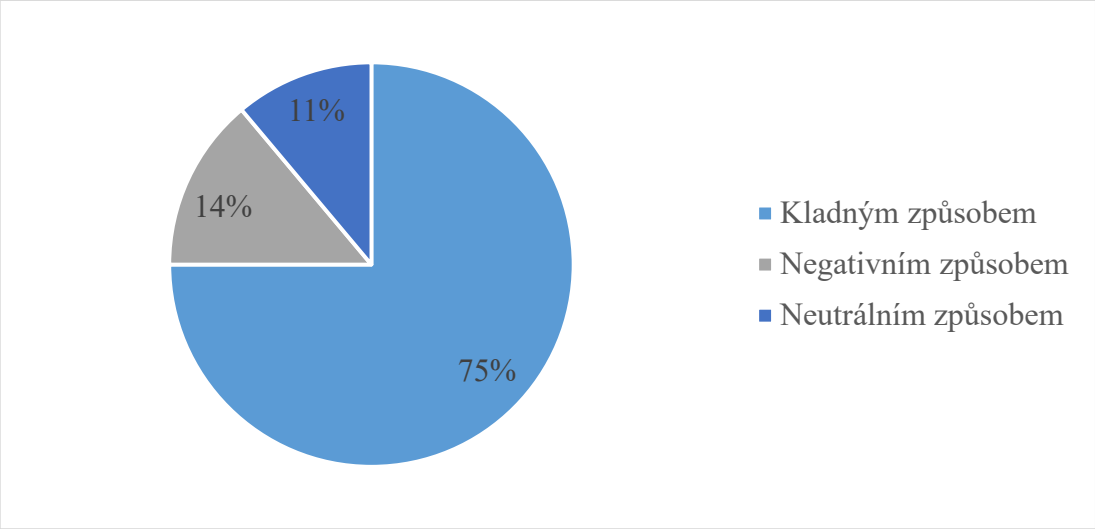


Zdroj: vlastní

Z tohoto grafu vyplývá, že první návštěvy u kariérového poradce jsou většinou i poslední. Jako důvod uvádějí žáci, že se jednalo např. o jednoduchý problém, nebo že návštěva proběhla pouze jako konzultace, která byla dostačující.

Otázka č. 13: Návštěva u poradce mi pomohla...

Graf 11: Návštěva u poradce

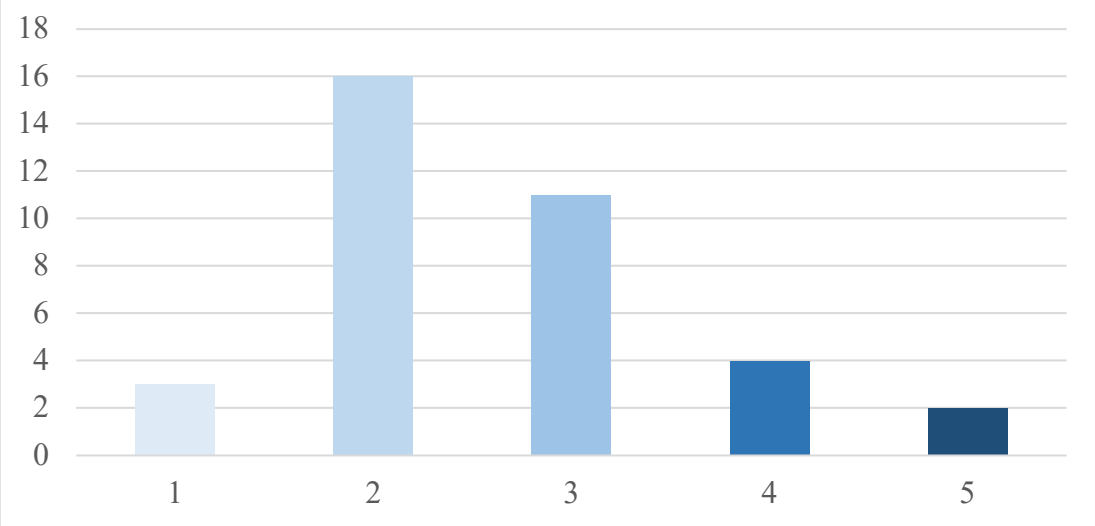


Zdroj: vlastní

V návaznosti na otázku č. 13 se žáci vyjádřili kladně (75 % respondentů). Po návštěvě kariérového poradce byl jejich problém úspěšně vyřešen kladným způsobem.

Otázka č. 14: Jak hodnotíte celkovou kvalitu kariérního poradenství na Vaší škole?

Graf 12: Celková kvalita poradenství



Zdroj: vlastní

Použitá škála hodnocení pro tuto otázku byla zvolena jako hodnocení ve škole (1 – nejlepší, 5 – nejhorší). Nejvíce byla zvolena odpověď č. 2. Z toho vyplývá, že kvalita poradenství na škole je na dobré úrovni, avšak je zde stále prostor pro zlepšení. Domnívám se, že celá problematika se vylepší po dokončení zaučení nového kariérového poradce na škole.

10.1 Závěr z dotazníkového šetření

Na základě výsledků z otazníkového šetření bylo odpovězeno na výzkumné otázky následovně:

1. **Jaká je situace týkající se kariérového poradenství na škole?**

Z dotazníkového šetření je patrné, že žáci ví o existenci kariérového poradenství na jejich škole. Kariérové poradenství se neposkytuje ve vyučovacích hodinách, z důvodu nedostatečné kapacity specialistů. Za následek to proto může mít nízkou účast na vzdělávacích akcích a nízkou návštěvnost kariérového poradce.

2. **Jakým způsobem je realizováno?**

Poradenství je realizováno prostřednictvím osobních schůzek s poradcem, kdy žáci navštěvují kariérového poradce pravidelně minimálně jednou měsíčně.

3. **Kým je kariérové poradenství realizováno?**

Poradenství je zatím realizováno ředitelem školy. S nástupem nového kariérového a výchovného poradce, bude tato funkce v brzké době oddělena od funkce ředitele.

4. **Jakou formou je poradenství realizováno?**

Kariérové poradenství je poskytováno formou individuálních schůzek, které zajišťuje kariérový a výchovný poradce. Součástí kariérového poradenství je také činnost vedoucí předmětových komisí, které zajišťují v rámci hodin problematiku zaměstnávání a kariéry žáků.

Otázky týkající se pohlaví, oboru studia a ročníku studia jsem v této části vynechal, protože nebyly relevantní pro tento výzkum. Zařadil jsem je však do dotazníku ze statistických důvodů. Díky nim jsem mohl zjistit, kolik žáků a z jakých ročníků vyplnilo dotazníky. Nejvíce odpovídali žáci čtvrtých ročníků ekonomického lycea (53 % respondentů).

11 Návrh doporučení a možné inovace

Během rozhovoru s ředitelem obchodní akademie jsem se dozvěděl, že momentálně vykonává funkci nejen ředitele školy, ale zároveň i funkci kariérového poradce. Na pracovišti se vyskytuje i kariérový poradce, který se momentálně aklimatizuje na škole a proto Mgr. Karas tuto funkci stále vykonává. Jak pan magistr zmínil v rozhovoru, budou se jako škola snažit o oddělení funkce kariérového poradce od ředitele školy.

Osobně si myslím, že je to krok, na kterém se mělo pracovat již několik měsíců. Kariérový poradce by měl být erudovaný specialista, který má mít individuální přístup k žákům. Z mého úhlu pohledu nepůsobí dobře, když tuto funkci vykonává ředitel. Samozřejmě chápu celou situaci, kdy na škole se nenachází nikdo jiný, kdo by jeho funkci zastoupil.

Vzhledem k tomu, že kariérové poradenství není zatím poskytováno ve výuce, doporučil bych proto v nadcházejícím období zpracovat plán, jakou formou ho do výuky v uceleném pojetí zapojit. Například klást větší důraz na realizaci fiktivních firem, které jsou součástí výukového plánu školy. Jedná se o závažné téma, zvláště na odborné škole.

Dále se také přikláním ke kladení většího důrazu na exkurze k spolupracujícím zaměstnavatelům, jako je například Úřad práce. Pokud žáci osobně poznají, jak vypadá náplň práce určitého povolání, může je to motivovat nebo alespoň inspirovat, co by mohlo být později jejich profesní zaměření. Dle mého názoru je na střední odborné škole klíčové, aby měli žáci povědomí o jejich pracovních příležitostech.

V neposlední řadě bych na škole doporučil zavést besedy, na kterých by pozvaní specialisté (nebo například absolventi školy) předávali informace žákům o možnostech trhu práce, o jejich uplatnění nebo například o tom, co oni museli udělat pro to, aby se na trhu práce uplatnili. Ti žáci, kteří využili služeb, jsou s nimi spokojeni a velmi často žáci uváděli, že se již na poradce nemuseli s podobným problémem obracet. Žákům jsou podávání

ZÁVĚR

Práce byla zaměřena na problematiku kariérového poradenství na středních odborných školách. V teoretické části byly popsány základní pojmy pojící se s kariérovým poradenstvím, byly definovány školní pracovníci a popsána kurikulární oblast vzdělávání.

Cílem této práce byla analýza kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole. Pro výzkum byla zvolena Obchodní akademie a Střední odborná škola zemědělská a ekologická v Žatci. Zde bylo provedeno kvantitativní šetření ve formě dotazníků, kdy žáci v hodině Informačních technologií vyplnily dotazník týkající se potřeb a očekávání v oblasti kariérového poradenství na jejich škole. V návaznosti na to bylo proveden kvalitativní výzkum v podobě polostrukturovaného rozhovoru s ředitelem Mgr. Jiřím Karasem, který je současně i kariérovým poradcem na škole. Výzkumné otázky byly zodpovězeny a cíl práce byl splněn.

Z kvantitativního dotazníkového šetření vyplynulo, že žáci vnímají kariérové poradenství jako součást školy, ale poradce pravidelně nenavštěvují. Nejčastěji navštěvují poradce kvůli výběru povolání po ukončení studia nebo pro pomoc s výběrem navazujícího terciálního studia. Na kariérového poradce se žáci obracejí i s osobními problémy, například s psychickými problémy. Respondenti byly spokojeni s poskytovanými službami a akcemi, které škola nabízí, pouze průměrně. Nepřikláněli se tedy ani k zápornému, ani ke kladnému pólu hodnocení. Návštěva poradce respondentům většinově pomohla kladným způsobem.

Z kvalitativního šetření vyplynulo, že poradenství je realizováno přímo ve škole ředitelem školy, který je zároveň kariérovým poradcem. Kariérové poradenství je realizováno několika způsoby. Ředitel školy popisuje jeden z nich jako pravidelné setkání, které se odehrává jednou za měsíc s žákem, kde se debatuje o jeho zájmech a profesním zaměření. Dále se jedná o poskytování konzultačních hodin jednou týdně. Celý proces je realizován individuálně, protože škola nemá kapacitu, ani prostředky na implementaci poradenství do výuky. Ačkoliv by tento proces měl být součástí rámcového vzdělávacího programu.

Po uskutečnění obou šetření jsem dospěl k závěru, že kariérové poradenství je na škole rozšířené, avšak není populární. Žáci byli ve svých odpovědích laxní a nijak se o tuto

problematiku nezajímali. Po absolvování rozhovoru s ředitelem jsem však zjistil, že on jakožto kariérový poradce vkládá do těchto služeb mnoho a snaží se o co nejlepší výkony. Jako důkaz mohou posloužit podložené a obsáhlé odpovědi. Jedinou výhodou se může jevit samostatnost žáků v této oblasti, kdy vyhledávají informace na internetu, a to se stává jejich argumentem proto, aby nemuseli navštěvovat kariérového poradce.

Pro tuto odbornou školu a po bližším prozkoumání tamější situace bych doporučil více propagovat semináře, veletrhy a podobné akce na sociálních sítích, které škola má a aktivně vede. Propagace by se dala realizovat formou příspěvků na sociální síti Instagram, která je pro tuto generaci středoškolských studentů nejvíce populární. Vzhledem k velkému vlivu na dnešní adolescenty je tento způsob, mnohem efektivnější.

Jako další bych doporučil kvalifikovat nového kariérového poradce co nejdříve. Domnívám se, že hodnocení kariérového poradenství by bylo mnohem více pozitivní a reakce z řad žáků by se lišily, kdyby poradcem nebyl ředitel školy, ale erudovaný specialista vhodný pro tuto funkci. Ten by se žákům mohl věnovat častěji, tudíž by vznikl hlubší vztah mezi poradcem a žákem, jelikož v kariérovém poradenství je klíčová konzistentnost celého procesu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BĚLOHLÁVEK, František, 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 80-716-9083-X.

ČÁP, Jan a Jiří MAREŠ, 2001. *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál. ISBN 978-807-1784-630.

FARKOVÁ, Marie, 2008. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vydání. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského. ISBN 978-80-86723-64-8.

GAVORA, Peter, 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3179-6.

HARGAŠOVÁ, Marta, 2009. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4726-427.

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

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

HOLEČEK, Václav, 2014. *Psychologie v učitelské praxi*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3704-1.

HORSKÁ, Bohuslava, Andrea LÁSKOVÁ a Ladislav PTÁČEK, 2010. *Internet jako cesta pomoci*. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-034-6.

CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.

JENCKS, Christopher, Marshall SMITH, Henry ACLAND, Mary Jo BANE, David COHEN, Herbert GINTIS, Barbara HEYNS a Stephanie MICHELSON, 1981. *Inequality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America*. 2. vyd. New York: Basic Books. ISBN 978-0-06-131960-0.

JIRSÁKOVÁ, J. *Kariérové poradenství: neuveřejněné přednášky*. Akademický rok 2016/2017. Česká zemědělská univerzita v Praze. Institut vzdělávání a poradenství.

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

LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ, 2006. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1284-9.

MACEK, P. *Adolescence.* Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-747-7.

MAŇÁK, Josef a Vlastimil ŠVEC, 2003. *Výukové metody*. Brno: Paido. ISBN 80-731-5039-5.

MUHIĆ, Jasmin, 2011. *Kariérové poradenství v České republice: zpráva o stavu v roce 2010*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance. ISBN 978-80-87335-29-1.

OECD a THE EUROPEAN COMMISSION, 2009. *Career Guidance A Handbook for Policy Makers (Czech version): A Handbook for Policy Makers (Czech version)*. Praha: Centre for International Services of the Ministry of Education, Youth and Sports, Czech Republic. ISBN 9788087335000.

PEŠOVÁ, Ilona a Miroslav ŠAMALÍK, 2006. *Poradenská psychologie pro děti a mládež*. Praha: Grada Publishing. Psyché. ISBN 80-247-1216-4.

PROCHÁZKA, Roman, 2014. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4451-3.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ, 2009. *Pedagogický slovník*. 6.,aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-807-3676-476.

SLAVÍK, Milan a Jana ZOUNKOVÁ, 2014. *Poradenství: textová studijní opora / Milan Slavík, Jana Zounková*. ISBN 9788021324824.

VÁGNEROVÁ, Marie, 2012. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. Vyd. 2., dopl. a přeprac. Praha: Karolinum. ISBN 978-802-4621-531.

VALIŠOVÁ, Alena, Hana KASÍKOVÁ a Miroslav BUREŠ, 2011. *Pedagogika pro učitele*. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3357-9.

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

ZORMANOVÁ, Lucie, 2012. *Výukové metody v pedagogice: tradiční a inovativní metody, transmisivní a konstruktivistické pojetí výuky, klasifikace výukových metod*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4100-0.

ZORMANOVÁ, Lucie, 2014. *Obecná didaktika: pro studium a praxi*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4590-9.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

DRAHOŇOVSKÁ, Petra a Ivana ELIÁŠKOVÁ, 2011. Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách. *NÚV* [online]. Praha [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/vip2/publikace-projektu

HĽADO PETR, 2008. CAREER CHOICE OF LOWER SECONDARY SCHOOL STUDENTS AND CAREER COUNSELLING IN THE CZECH REPUBLIC / Volba povolání žáků základních škol a kariérové poradenství v České republice. *Technológia vzdelávania* [online]. **16**(5), 7 [cit. 2016-11-28]. ISSN 1335003X.

HLAĎO, Petr a Petra DRAHOŇOVSKÁ, 2012. Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků a jejich rodičů. *NÚV* [online]. Praha [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/KP_Volba_zaci_rodice_pro_www.pdf

Kariérový poradce, 2019. *Infoabsolvent.cz* [online]. Praha: NÚV [cit. 2019-09-29]. Dostupné z: https://www.infoabsolvent.cz/Povolani/Karta/102332

MŠMT. *Krajský akční plán vzdělávání v ústeckém kraji 1* [online]. [cit. 8.11.2019]. Dostupné z: http://rskuk.cz/files/KAP/Krajsky_akcni_plan_vzdelavani-Dokument/01_Krajsky-akcni-plan-UK.pdf

NÚV, 2019. Podpora krajského akčního plánování. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/p-kap

NÚV, 2019. Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/p-kap/rozvoj-karieroveho-poradenstvi

Obchodní akademie a Střední odborná škola zemědělská a ekologická: Výroční zpráva 2017/2018 [online], 2018. Žatec [cit. 2019-11-23]. Dostupné z: https://www.oazszatec.cz/wp-content/uploads/2019/09/www.oazszatec.cz-vyrocni-zprava-2017-2018.pdf

Stredniskoly.cz [online], 2019. Praha [cit. 2019-11-10]. Dostupné z: https://www.stredniskoly.cz/skola/600011011.html

UNESCO. *Handbook on career counselling*. UNESCO: Paris, 2002. ISBN neuvedeno. Dostupné na: http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf

Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, 2005. In: *Sbírka zákonů*. Praha: MŠMT, číslo 72. Dostupné také z: http://www.nuv.cz/uploads/poradenstvi/legislativa/vyhlaska_72_2005_novela_2016.pdf

WATTS, A. G., 2009. *The relationship of career guidance to VET*. OECD [online]. UK: Cambridge [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: http://www.oecd.org/education/innovation-education/44246616.pdf

Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), 2004. In: *Sbírka zákonů*. Praha: MŠMT, číslo 561. Dostupné také z: http://www.msmt.cz/dokumenty-3/skolsky-zakon-ve-zneni-ucinnem-od-15-2-2019

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Návštěvnost kariérového poradce 40
Graf 2: Důvody návštěvy kariérového poradce 41
Graf 3: Poslední návštěva kariérového poradce 42
Graf 4: První návštěva u poradce 42
Graf 5: Důvod návštěvy 43
Graf 6: Spokojenost se službami 44
Graf 7: Kariérní pomoc ve výuce 44
Graf 8: Účast na akcích 45
Graf 9: Přínosnost akce 46
Graf 10: Řešení problému 47
Graf 11: Návštěva u poradce 47
Graf 12: Celková kvalita poradenství 48

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Využívání informačních zdrojů studenty a výchovnými poradci SŠ (údaje jsou v %) 14
Tabulka 2: Problémy a příčiny identifikované v rámci šetření provedeného při realizaci KAP 30

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Dotazník pro žáky

Příloha č. 2 – Otázky pro ředitele školy

Příloha 1: Vzor dotazníku

Kariérové poradenství

Toto je dotazník týkající se "kariérového poradenství", které je na Vaší škole poskytováno prostřednictvím kariérového poradce.
Cílem tohoto šetření je zanalyzovat současnou situaci a zjistit povědomí žáků z této oblasti. Toto kvantitativní šetření bude součástí mé bakalářské práce na téma "Kariérní poradenství na středních odborných školách".

Předem děkuji za vyplnění
Tomáš Pejchal

*Povinné pole

1. **Jak často navštěvujete kancelář kariérového poradce?** * *Označte jen jednu elipsu.*

   - ◯ Pravidelně
   - ◯ Občas
   - ◯ Často
   - ◯ Málokdy

2. **Jaký byl důvod Vaší návštěvy kariérního poradce?** * *Označte jen jednu elipsu.*

   - ◯ Osobní
   - ◯ Navazující studium
   - ◯ Současné studium
   - ◯ Výběr povolání
   - ◯ _____ Jiné:

3. **Kdy jste naposledy navštívili kariérového poradce?** * *Označte jen jednu elipsu.*

- ◯ Před 1–2 týdny
- ◯ Před 2–3 týdny
- ◯ Před 4–5 týdny
- ◯ Před delší dobou, než uvedenou

4. **Byla to Vaše první návštěva?** * *Označte jen jednu elipsu.*

   - ◯ Ano
   - ◯ Ne

5. **Pokud jste odpověděli "Ano" uveďte prosím důvod Vaší návštěvy.**

   _____

6. **Na stupnici vyberte, jak moc jste byli spokojeni s kvalitou poskytnutých služeb.** * *Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	
Nejméně	◯	◯	◯	◯	◯	Nejvíce

7. **Byla Vám poskytnuta kariérní pomoc v rámci výuky?** * *Označte jen jednu elipsu.*

   - ◯ Ano
   - ◯ Ne

8. **Pokud ano, čeho se tato pomoc týkala?**

   _____

9. **Zúčastnili jste se v nedávné době nějaké akce, která byla zaměřena na rozšíření Vašeho povědomí o trhu práce?** * *Označte jen jednu elipsu.*

   - ◯ Ano
   - ◯

Ne

10. **Pokud ano, vepište prosím název této akce.**

_____

11. **V návaznosti na tuto akci, byla pro Vás účast na této akci přínosná?** * *Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	
Velmi přínosná	◯	◯	◯	◯	◯	Nepřínosná

12. **Pomohla Vám návštěva poradce v rozhodování, jak vyřešit svůj problém?** * *Označte jen jednu elipsu.*

◯ Ano *Přeskočte na otázku 13.*

◯ Ne *Přeskočte na otázku 13.*

Kariérní poradenství

V této části se zaměříme na to, jakým způsobem Vám byla poskytnuta poradenská pomoc.

13. **Návštěva u poradce mi pomohla...**

* *Označte jen jednu elipsu.*

◯ Kladným způsobem (díky mé návštěvě se našlo východisko mého problému)

◯ Negativním způsobem (vznikly neshody, které vedly k dalšímu setkání)

◯ Jiné: _____

14. **Jak hodnotíte celkovou kvalitu kariérního poradenství na Vaší škole?** *

Hodnotící škála jako ve škole (1 - nejlepší, 5 - nejhorší) *Označte jen jednu elipsu.*

1	2	3	4	5

Nejlepší						Nejhorší

15. **Jaký obor studujete?** *

_____

16. **V jakém jste ročníku střední školy?** * *Označte jen jednu elipsu.*

- ◯ Třetím
- ◯ Čtvrtém

17. **Zvolte prosím své pohlaví:** *
Označte jen jednu elipsu.

- ◯ Muž
- ◯ Žena
- ◯ _____ Jiné:

Používá technologii
Google Forms

Příloha č. 2: Otázky pro ředitele školy

Otázky pro ředitele školy

1. Jakými formami probíhá kariérové poradenství na Vaší škole?
2. Kdo toto poradenství poskytuje?
3. Jaké jsou časové dotace na tuto činnost?
4. Využívají studenti Vaše služby?
5. Jak často využívají studenti služeb kariérového poradce?
6. Je zde nějaká větší podpora týkající se kariérového poradenství od vedení školy, tedy z Vaší strany?
7. Jak probíhá první setkání s klientem?
8. Existují nějaké externí akce, které se týkají této problematiky a Vaše škola se jich účastní?
9. Máte nějaké vize, které byste chtěl do budoucna realizovat v oblasti kariérového poradenství?