

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání

Bakalářská práce

Autor: Eliška Fantová

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

2023

Zadávací list

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou/závěrečnou práci na téma:

Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání

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

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

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

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

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych poděkovat své vedoucí bakalářské práce PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D. za ochotu, trpělivost, odborné vedení a konzultace při tvorbě mé práce. Také bych ráda poděkovala ředitelce Ing. Heleně Klimešové a zástupkyni ředitelky Mgr. Ladislavě Vaňkové ze Středního odborného učiliště v Poděbradech za umožnění šetření na této škole, a výchovné poradkyni Mgr. Dagmar Jarkovské za poskytnutí informací.

Abstrakt

Bakalářská práce s názvem Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání má za cíl zmapovat oblast kariérového poradenství na vybrané škole. Bakalářská práce se skládá ze dvou částí, teoretické a praktické.

V teoretické části je představeno kariérové poradenství, jeho kroky a cíle. Dále je popsáno období adolescence a jsou vymezeny základní pojmy kariérového poradenství.

Praktická část zahrnuje charakteristiku vybrané školy, metodiku kvantitativního šetření, to proběhlo pomocí dotazníku a kvalitativního šetření, které proběhlo pomocí rozhovoru a výzkumné otázky pro obě šetření. Dále zahrnuje přepis rozhovoru, grafické znázornění výsledků dotazníkového šetření, vyhodnocení výzkumných otázek a návrh vlastního doporučení.

Z výsledků šetření je patrné, že na vybrané škole kariérové poradenství probíhá, ale spíše jen formou skupinové činnosti v podobě exkurzí do provozů, navštěvováním burz škol, veletrhů práce a podobně. Také je zařazováno do klasické výuky některých předmětů. Na odborném výcviku kariérové poradenství probíhá formou rozdělení žáků na několik různých pracovišť, kde se po čase střídají, aby měli možnost si vyzkoušet, v jakém provozu jim práce nejvíce vyhovuje.

Klíčová slova

kariérové poradenství, střední škola, člověk a svět práce, kariérový poradce, žák

Abstract

The bachelor thesis entitled Career Counselling in Secondary Vocational Education aims to map the field of career counselling in a selected school. The bachelor thesis consists of two parts, theoretical and practical.

The theoretical part introduces career counselling, its steps and goals. Furthermore, the period of adolescence is described and the basic concepts of career counselling are defined.

The practical part includes the characteristics of the selected school, the methodology of the quantitative investigation, this was done using a questionnaire and the qualitative investigation, which was done using an interview and research questions for both investigations. It also includes a transcript of the interview, a graphical representation of the results of the questionnaire survey, an evaluation of the research questions and a draft of the actual recommendations.

The results of the survey show that career counselling takes place at the selected school, but rather only in the form of group activities in the form of excursions to establishments, visits to school fairs, job fairs, etc. It is also included in the regular teaching of some subjects. In vocational training, career guidance takes the form of dividing pupils into several different workplaces, where they rotate over time to try out the kind of work that suits them best.

Keywords

career counseling, secondary school, the person and the world of work, career advisor, student

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 Cíl a metodika.....	10
2 Vymezení základních pojmů	11
3 Kariérové poradenství.....	15
3.1 Vymezení poradenství jako profese.....	15
3.2 Kariérní informace.....	17
3.3 Strukturální přístup v kariérovém poradenství.....	17
4 Školní poradenské služby	18
5 Kurikulární dokumenty	22
5.1 Rámcový vzdělávací program (RVP)	22
5.2 Školní vzdělávací program (ŠVP)	23
5.3 Průřezové téma „Člověk a svět práce“	23
6 Adolescence.....	25
PRAKTICKÁ ČÁST	28
7 Charakteristika střední školy	28
7.1 Metodika.....	29
7.2 Vyhodnocení rozhovoru.....	30
7.3 Dotazníkové šetření	33
7.4 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....	33
7.5 Vyhodnocení výzkumných otázek.....	47
7.6 Vlastní doporučení.....	48
ZÁVĚR	50
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	52
SEZNAM PŘÍLOH	58

ÚVOD

V této době se trh práce neustále vyvíjí a mění, jedním z úkolů kariérového poradenství ve škole je připravit žáky, aby se uplatnili na trhu práce. Dnes už není samozřejmostí, že si žáci na trhu práce najdou pozici, kterou chtějí. Proto je důležité, aby na škole působil pedagog, který se kariérovému poradenství bude věnovat, připraví žáky, aby obstáli na trhu práce a poskytne jim potřebné informace pro jejich budoucí povolání nebo vzdělání.

Problematikou se zabývají František Bělohávek, Rudolf Kohoutek, Štefan Vendel, Sylvie Pýchová a mnoho dalších. Dokumenty k tématu vydává MŠMT, zajímavé informace můžeme najít na webu Infoabsolvent.cz.

V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy kariérového poradenství, jako je kariérní zralost, kariéra, kariérové cykly, kariérový management, CMS – Career Management Skills, také je popsáno kariérové poradenství, jeho kroky a cíle. V další části se práce věnuje školským poradenským službám, kurikulárním dokumentům (RVP a ŠVP) a představení období adolescence.

Praktická část, je rozdělena na kvalitativní a kvantitativní šetření. Kvalitativní šetření bylo provedeno formou rozhovoru s kariérovým poradcem na škole. Kvantitativní šetření bylo provedeno formou dotazníků, které jsem rozdala žákům druhého a třetího ročníku učebních oborů (Kuchař – Číšník, Cukrář/ka) a žákům druhého ročníku nástavbového oboru (Gastronomie) na SOU společného stravování v Poděbradech.

Cílem práce je zmapovat oblast kariérového poradenství, na SOU společného stravování Poděbrady. S pomocí kvalitativního a kvantitativního šetření zjistit potřeby školy a žáků z oblasti kariérového poradenství a na základě jejich výsledků navrhnout doporučení pro školní kariérové poradenství.

Téma kariérové poradenství jsem si vybrala, protože mi přijde zajímavé, důležité, a i přesto, podle mého názoru, na většině středních škol opomíjené.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo zmapovat oblast kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole/učilišti. Na základě kvalitativního i kvantitativního šetření byly zjištěny potřeby školy i žáků z pohledu kariérového poradenství. Na základě výsledků obou šetření byly navrženy možné inovace a doporučení pro školní kariérové poradenství.

V teoretické části práce byla provedena rešerše literatury v oblasti kariérového poradenství, byly definovány základní pojmy včetně legislativy a charakteristiky období adolescence a školního poradenství.

Pro naplnění cíle bylo v praktické části provedeno kvantitativní dotazníkové šetření mezi žáky vybrané střední odborné školy/učiliště zaměřené na jejich potřeby a očekávání v oblasti kariérového poradenství. Také bylo provedeno kvalitativní šetření (např. polostrukturovaný rozhovor s vybranými učiteli či výchovným poradcem) zaměřené na fungování kariérového poradenství na dané škole. Na základě výsledků obou šetření bylo navrženo doporučení pro inovaci systému kariérového poradenství na vybrané škole.

2 Vymezení základních pojmů

Kariérní zralost

Průcha (1995, s. 286) tvrdí, že zralost v psychologickém smyslu je stav vývoje, kdy jedinec (žák) odpovídá normě uznávané společností, a umožňuje jedinci se samostatně vzdělávat a zastávat sociální roli.

„Kariérní zralost je definována jako stupeň, do kterého jsou jedinci připraveni činit správná rozhodnutí v oblasti vzdělávání nebo povolání. Obvykle je považována za závislou na jejich znalostech o sobě samých a o světě práce, na jejich schopnosti rozhodovat se a na pozitivním postoji k rozhodování o kariéře. Má vývojový charakter a sleduje rostoucí zralost jedince ve všech oblastech života“ (Career Maturity).

Kariérní zralost je velmi důležitá při volbě povolání. Označuje moment, kdy je jedinec připraven se rozhodnout pro povolání a je si vědom čeho (jakého vzdělání) musí dosáhnout. (Vendel, 2008, s. 20)

Kariéra

Štikar (2003, s.119) definuje kariéru jako „strukturovaný sled událostí v profesionálním životě člověka, kdy pracovník postupuje, setrvává, nebo sestupuje v hierarchii pracovních pozic, kdy mění jednu pracovní činnost za druhou ve struktuře různých zaměstnání, kdy získává a zhodnocuje pracovní zkušenosti a vytváření profesionální pověst – image“.

„Kariéru pak definujeme jako dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“ (Bělohlávek, 1996, s. 11).

„Pojmem kariéra se nerozumí pouhý postup od jedné pracovní pozice k druhé. V odborném jazyce tento pojem označuje pracovní (profesionální) dráhu, odehrávající se v určitém čase, zahrnující získávání zkušeností, nabývání nových dovedností, rozvoj osobnosti a realizaci potenciálu člověka“ (Lukášková, 2006, s.1).

Clark (1992, in Bělohlávek, 1996, s. 11) dělí kariéru na vnější a vnitřní. Vnější (objektivní) kariéra představuje dosažené vzdělání, jde o výčet absolvovaných škol a kurzů, předchozích zaměstnání. Nejistíme v ní ale nic o tom, zda jedinec splnil cíle,

kterých měl v plánu dosáhnout nebo jak se vyrovnává s různými problémy, které se během jeho kariéry objeví. Naproti tomu vnitřní (subjektivní) kariéra se zabývá jednotlivými potřebami jedince, například jeho postoji, zkušenostmi nebo osobním růstem.

Kariérové cykly

„Při analýze kariéry se nebudeme omezovat jen na profesionální dráhu. S profesionální kariérou totiž úzce souvisejí nejméně dva další aspekty:

- fyzický a psychický rozvoj od narození do stáří
- soukromý a rodinný život“ (Bělohlávek, 1994, s.39).

Podle Bělohlávka (1994, s.39) má na rozvoj kariéry vliv spousta skutečností, které nemůžeme pochopit, pokud si nebudeme všimát biologických změn, ke kterým dochází během života. Jinak budou na změnu pracovního místa nahlížet mladí jedinci, kteří vyhledávají nové životní výzvy, a jinak budou na změnu pracovního místa nahlížet lidé středního věku nebo třeba pracovníci těsně před důchodem.

Kariérový management

„Kariérový management je definován jako neustálý proces přípravy, realizace a monitorování kariérních plánů“ (Career management: Definition and Meaning, 2021).

Řízení kariéry je celoživotní proces vedoucí k dosažení kariérních cílů. Je to proces, který nám umožňuje přizpůsobit se měnícím se požadavkům ekonomiky. Proces řízení kariéry zahrnuje: sebeuvědomění, plánování rozvoje kariéry, zkoumání kariéry a celoživotní učení. (Career Management Process, 2023)

„S postupujícím rozvojem společnosti se rozvíjí teorie a praxe managementu i samotné vnímání role jedince v rámci jednotlivých organizačních procesů“ (Depoo, 2020, s. 12)

Kariérový management (řízení vlastní kariéry) je definován jako „průběžný proces přípravy, realizace a monitorování kariérového plánu. Řízení vlastní kariéry realizuje většinou každý jednotlivec sám, ale v některých momentech zahrnuje řízení vlastní

kariéry také další subjekty, například zaměstnavatele jednotlivce. Konkrétní plán kariérového managementu se mění podle toho, v jaké životní fázi se jedinec zrovna nachází, jaké má kompetence a zda chce pokračovat v dalším vzdělávání, hledá novou práci, nebo zda si chce zlepšit pozici ve stávající práci.“ (Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, s. 8)

Na oblast kariérového managementu se dá nahlížet ze dvou pohledů, za prvé jde o něco, co každý potřebuje, a za druhé jde o něco, co málo lidí opravdu využívá. Spousta lidí se domnívá, že je kariérový management nepotřebný, protože z něj nemají mnoho výhod. Ale je to spíše tak, že většina lidí ještě netuší, jaké výhody by jim řízení vlastní kariéry mohlo přinést. (Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, s. 19)

CMS – Career Management Skills (dovednosti pro řízení kariéry)

V zahraničních systémech jsou popsány dovednosti pro řízení vlastní kariéry (CMS – Career Management Skills), které se mají rozvíjet již od nejnižšího věku. Tyto dovednosti se někdy nazývají kariérové kompetence, bývají spojovány s osobnostním rozvojem, sociálními a komunikačními dovednostmi, učením se učit a plánovat svůj kariérový rozvoj. Týkají se také orientace ve společnosti a příležitostech v oblasti vzdělávání a trhu práce. Vzhledem k dnešnímu vývoji světa práce, jsou tyto dovednosti stále důležitější. (Chaluš, 2020)

„Dovednosti v oblasti řízení kariéry jsou schopnosti, které vám pomohou identifikovat vaše stávající dovednosti a silné stránky, rozvíjet vzdělávací a kariérní cíle, plánovat váš osobní a kariérní rozvoj a podnikat kroky k vytvoření smysluplné a naplňující profesní kariéry“ (What are career management skills?, 2023).

Dovednosti v CMS jsou dovednosti, které potřebujeme ke kontrole a řízení své kariéry. Řadí se tam plánování kariéry, stanovení cílů, vypracování strategie pro kariéru a pro pracovní život, vypracování akčního plánu k jejímu naplnění, včetně rozvoje potřebných dovedností, vyhodnocování svého pokroku v porovnání s cíli a přehodnocení a úprava cílů a akčního plánu podle nových priorit a změn v životě. Toto je standartní proces, který v praxi nemusí vždy fungovat, protože málokdo v kariéře jen stoupá. (Career Management Skills, 2023)

Soubor dovedností, který by měl naučit mladé lidi, aby byli samostatnější a dokázali se vyrovnat se změnami, které dnešní doba přináší. Tyto dovednosti obsahují řadu kompetencí poskytujících strukturované možnosti, jak shromažďovat a analyzovat informace. Organizovat si vlastní vzdělávací a profesní dráhu, ale i být zodpovědný za svá rozhodnutí a z nich vyplývající změny. (Brabec a kol., s. 5)

Dovednosti pro řízení kariéry nabývají na svém významu zejména rychlým vývojem nových technologií a organizace práce. Tyto změny vyžadují přizpůsobování se novým rolím, novým požadavkům při výkonu pracovních činností, mnohdy i jinému pracovnímu prostředí a zejména získávání nových odborných znalostí a dovedností. Tento koncept přináší posun tradičních paradigmat, přechod od myšlenky výběru kariéry k procesu celoživotního kariérového učení a celoživotního budování kariéry. (Dovednosti řízení kariéry, s. 4)

Dovednosti dělíme do 4 bodů (Brabec a kol., s. 5):

„1. **Sebepoznání** – zjišťování zájmů, hodnot a cílů, vlastností, schopností a dovedností jedince, sebeuvědomování s důrazem na kladné sebepojetí a posilování sebeúcty a sebeúcty.

2. **Zjišťování informací o trhu práce** – shromažďování aktuálních informací o profesích, světě práce a tržních procesech, jejich kritická analýza, zkoumání pracovních možností, bourání stereotypů.

3. **Rozhodování a plánování** – zkoumání možností a volba, plánování dílčích kroků i dlouhodobějších cílů, adaptabilní plánování s alternativami.

4. **Sebeprezentace** – formulace své vlastní osobní identity, která odráží hodnoty, dovednosti, znalosti a zájmy; sebeprezentace před okolním světem, včetně potenciálních zaměstnavatelů, širších sítí a online prostoru (networkingové dovednosti)“

3 Kariérové poradenství

Definice kariérového poradenství podle MŠMT ČR (a), (2013) „Kariérové poradenství je proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají“.

Služby při výběru povolání a v oblasti kariérního vývoje můžeme rozdělit do tří částí: na výchovu k volbě povolání a k práci vůbec, na kariérní orientaci a na kariérní poradenství. (Vendel, 2008, s. 50)

Vendel (2008, s. 50) také tvrdí, že výchova k povolání je dlouhodobý proces kariérního vývoje, narozdíl od kariérní orientace, která má charakter spíše krátkodobé nebo i jednorázové pomoci mladým lidem při výběru dalšího vzdělání nebo povolání.

Poradenství

„Poradenství poskytuje informace o vhodných studijních, pracovních a jiných příležitostech a interpretuje výsledky diagnostických zkoušek osobnosti“ (Kohoutek, 1998, s. 9).

Kohoutek (1998, s. 8) charakterizuje poradenství jako „interpersonální (interindividuální) komunikaci, proces a vztah, v němž se osoba (poradce, ať je to již pedagog, psycholog, lékař nebo právník atd.) pokouší svou radou prokázat službu, pomoci či prospět, být výchovně užitečná tomu, komu radí (osobám, jednotlivcům i skupinám).“

3.1 Vymezení poradenství jako profese

„Poradenství je aplikovaná teoretická i praktická disciplína, která vznikla z potřeby pomáhat lidem v nesnázích. Poradenství je relativně krátkodobá, interpersonální a o teorii se opírající profesionální aktivita – respektující etické a legislativní standardy“ (Poradenství a školní poradenské služby, 2014).

Zaměřuje se na pomoc klientům, kteří jsou psychicky zdraví, takže by měli být schopni sami řešit své vývojové či situační problémy. Poradenství je proces, který se utváří v jednotlivých etapách, pomáhá klientovi řešit osobnostní, sociální, profesní a edukativní problémy. (Poradenství a školní poradenské služby, 2014)

Oblasti ovlivněné kariérovým poradenství MŠMT ČR (b), (2020):

- **„Vzdělávání** - např. vyšší účast ve vzdělávání a odborné přípravě, nebo zlepšení dosažených výsledků, snížení předčasných odchodů ze vzdělávání;
- **Zaměstnanost** – např. vyšší plat, nižší míra fluktuace zaměstnanců, vyšší pravděpodobnost, že klient poradenství najde práci;
- **Společnost** – např. vyšší mobilita a kapacity společnosti, nižší pravděpodobnost trestné činnosti apod.“

Kroky kariérního poradenství

Podle Vendela (2008, s. 52) je prvním krokem kariérního poradenství poznání klienta. To se provede buď testováním formálním (psychologickými testy, dotazníky), nebo testováním (v průběhu interakce poradce a klienta, případně ho mohou provést i jiné osoby např. učitel nebo rodič), většina informací nemusí nutně vyplývat z testování, je možné je získat i z poradenského rozhovoru. TEST = zkouška schopností a výkonosti, jsou jasně dány správné odpovědi, DOTAZNÍK = nástroj který označuje názor klienta, nemá dané správné nebo špatné odpovědi. Druhým krokem by mělo být získávání informací o světě práce. Úlohou poradce je pomoci klientovi sesbírat informace o školách (povoláních), je nutno brát v úvahu 3 aspekty informací: popis povolání/pracovní podmínky, klasifikace, jaké musí splnit požadavky pro vybranou školu (povolání). Dalším krokem je spojení informací o klientovi a světě práce, tento krok je důležitým cílem kariérního poradenství. Součástí některých kariérních informací jsou i informace o schopnostech, zájmech, hodnotách a osobnostních vlastnostech, které povolání vyžaduje. Kariérní informace se porovnávají se schopnostmi klienta, ten potom porovnává informace o školách (povoláních), které jsou nejbližší jeho sebehodnocení.

3.2 Kariérní informace

„Za kariérové informace jsou považovány informace, jež jedinci potřebují k plánování, získávání a udržení si zaměstnání a k aktuálnímu rozhodování jako je volba profesní a vzdělávací dráhy, volba povolání, nástup do prvního zaměstnání, změna zaměstnání či návrat do pracovního procesu (srov. Úlovcová, 2009)“ (Knotová a kol, 2014, s. 167).

„**Kariérové informace se týkají** (Knotová a kol, 2014, s. 168):

- vzdělávacích příležitostí včetně informací o poskytovatelích vzdělávání;
- trhu práce a současných i prognózovaných trendů vývoje trhu práce;
- charakteristik povolání včetně modelů profesního růstu v jednotlivých povoláních;
- pravidel a podmínek zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, tj. pracovního práva, podmínek zaměstnávání v zahraničí, práv a povinností uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce;
- volných pracovních míst, studijních pobytů, odborných stáží, brigád;
- podpůrných služeb, tj. podmínek využití různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, možností využití finančních příspěvků či stipendií nebo přímo nabídky služeb kariérového poradenství“.

3.3 Strukturální přístup v kariérovém poradenství

„Strukturální přístup je založen jak na charakteristice osoby, tak pracovního místa. V rámci takového přístupu ke kariérnímu vývoji se tyto charakteristiky systematicky zkoumají s cílem, aby se jedincům pomohlo při hledání nejvhodnějšího pracovního prostředí. Raný strukturální přístup se označoval jako teorie „rysů a faktorů“, tj. rysy osoby se porovnávaly s faktory pracovního prostředí. Poradci používající strukturální přístup se spoléhají na dva hlavní zdroje informací – údaje o světě práce a informace o klientovi samém, které získávají obvykle psychologickými nástroji (např. testy schopností a dotazníky zájmů). Kariérní poradenství realizované podle tohoto principu má dva cíle: optimální výběr povolání a bezproblémovou adaptaci na povolání“ (Vendel, 2008, s. 51).

4 Školní poradenské služby

Školní poradenské pracoviště představuje vzájemně propojený celek výchovného a kariérového poradenství a preventivní oblasti školy (primární prevence). Hlavním cílem poradenského pracoviště je poskytování poradenských služeb ve škole. Poradenský a preventivní tým je složen z ředitele školy, výchovného poradce, školního metodika prevence, třídních učitelů a učitelek. Další poradenské služby pak v rámci školního poradenského pracoviště zajišťuje školní psycholog a školní speciální pedagog. (Národní pedagogický institut: Školní poradenské pracoviště, 2018)

„Poradenské služby ve škole jsou zajišťovány výchovným poradcem a školním metodikem prevence, případně školním psychologem nebo školním speciálním poradcem; na jejich poskytování však participují i další pedagogové školy.

Za poskytování poradenských služeb ve škole zodpovídá ředitel školy případně jím pověřený pracovník. Součástí školního vzdělávacího programu školy by měla být i strategie či program školního poradenství, jehož východiska by měl tvořit odst. 2 §7 vyhlášky č. 72/2005 Sb., který specifikuje obsah poradenských služeb ve škole“ (Poradenství a školní poradenské služby, 2014).

Osobnost poradce

Kariérový poradce by měl mít dosažené potřebné vzdělání, měl by mít velmi dobré komunikační dovednosti a znát právní normy.

Kariérový poradce by měl být tolerantní, spolehlivý, čestný, etický, stabilní a měl by mít morální úroveň. (Poradenství a školní poradenské služby, 2014)

Standardní kompetence výchovného poradce

1. Kariérové poradenství a poradenská pomoc při rozhodování o vzdělávací a profesní cestě žáků, zejména soulad mezi hlavními oblastmi kariérového poradenství, základní skupinové šetření k volbě povolání, administrace, zpracování a interpretace zájmových dotazníků v rámci vlastní odborné kompetence a analýzy v oblasti volby

povolání žáků, individuální šetření k volbě povolání a individuální poradenství v této sféře ve spolupráci s třídním učitelem, spolupráce se školskými poradenskými zařízeními a středisky výchovné péče při zajišťování poradenských služeb přesahujících kompetence školy, zajišťování návštěv žáků školy na Úřadu práce České republiky a poskytování informací žákům a zákonným zástupcům o možnosti využití služeb těchto středisek a poskytování služeb kariérového poradenství žákům z ciziny se zřetelem k jejich speciálním vzdělávacím potřebám.

2. Vyhledávání a zkoumání žáků, jejichž vývoj a vzdělávání vyžadují mimořádnou pozornost, a vypracování návrhů pro další práci s těmito žáky, včetně spolupráce na přípravě, kontrole a evidenci plánu pedagogické podpory pro žáky s potřebou podpůrného opatření v 1. stupni.

3. Poskytování vstupní a průběžné diagnostiky speciálních vzdělávacích potřeb pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, nebo mimořádně nadané žáky ve školských poradnách.

4. Spolupráce se školskými poradenskými zařízeními při zajišťování podpůrných opatření a intervenčních činností pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

5. Příprava vhodných podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami ve škole, koordinace vzdělávacích opatření u těchto žáků a poskytování poradenských služeb těmto žákům.

6. Zprostředkování služeb kariérového poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, obzvlášť pro žáky uvedené v § 16 odst. 9 školského zákona.

Metodické a informační činnosti výchovného poradce

1. Metodická pomoc pedagogickým pracovníkům školy s kariérovým rozhodováním žáků, s přípravou a evaluací projektu pedagogické podpory, s plněním podpůrných opatření u žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a s tvorbou a vyhodnocováním individuálních vzdělávacích plánů, v práci s nadanými žáky.

2. Obstarání nových metod pedagogické diagnostiky a intervence pedagogickým pracovníkům školy.

3. Pomoc pedagogickým pracovníkům školy v otázkách kariérového rozhodování žáků, individuálních vzdělávacích plánů, práce s nadanými žáky apod.

4. Předávání odborných informací z oblasti kariérového poradenství a práce s žáky se speciálními vzdělávacími potřebami pedagogickým pracovníkům školy.
5. Poskytování informací o práci školy, školských a poradenských zařízení v regionu, o jejich zaměření, kompetencích a o možnostech jejich využití pro žáky, žákům a jejich zákonným zástupcům.
6. Archivování odborných informací o žácích, kteří jsou v péči dalších poradenských zařízení a zacházení s nimi v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů.
7. Vypracování a archivování písemných záznamů umožňujících doložit rozsah činnosti výchovného poradce, navržená a realizovaná opatření. (Vyhláška 72/2005 Sb.: Příloha č. 3)

Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu

Kariérové poradenství má většinou na starosti výchovný poradce i včetně volby vzdělávací cesty vhodné pro žáky s individuálními potřebami, také pomáhá vytvářet individuální vzdělávací plány pro nadané nebo znevýhodněné žáky. (Jedlička, 2018, s. 370)

Klienty kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu jsou klienti jakéhokoliv věku a v kterékoliv fázi v oblasti dalšího vzdělávání, v návaznosti na volbu povolání, profesní změnu a uplatnění se na trhu práce. Poskytuje klientů aktuální informace o vzdělávacích možnostech, trhu práce, posuzuje jejich schopnosti a dovednosti díky využití kariérové diagnostiky, podněcuje klienta k samostatnému rozhodování o vlastní kariéře. (Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu, NSP/NSK, 2022)

Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu se musí orientovat v pracovněprávních předpisech, v teorii a metodách kariérového poradenství. Také musí zvládat vedení jak skupinového, tak i individuálního rozhovoru o volbě vzdělávání a návazné profesní dráhy, dále musí umět identifikovat schopnosti, dovednosti a vzdělávací i rozvojové potřeby jedince. V návaznosti na rozhovor poskytnout kariérové informace z oblasti vzdělávání a trhu práce. (Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu, 2017)

Kariérové poradenství ve škole není pouze prací kariérového poradce. Kariérovým poradenstvím by se měli zabývat i učitelé jiných předmětů. (například v oblasti Člověk a svět práce nebo sebepoznání ve společenskovedních předmětech) (Pýchová a kol. 2020, s. 59-60) popisuje úkoly kariérového poradce ve škole následovně:

- „Kariérový poradce stanovuje cíl kariérového poradenství na škole;
- dohlíží na plnění cílů kariérového poradenství na škole;
- plánuje a koordinuje aktivity kariérového poradenství od prvního do závěrečného ročníku školy tak, aby na sebe navazovaly aktivity napříč předměty i ročníky;
- poskytuje metodická doporučení pro dílčí aktivity kariérového poradenství;
- dohlíží na plnění povinných výstupů v rámci kariérového poradenství;
- usiluje o integraci kariérového poradenství do ŠVP;
- spolupracuje s týmem osob, které hrají důležitou roli v kariérovém poradenství (např. třídní učitelé, školní psycholog, výchovný poradce, učitelé společenskovedních předmětů, učitel/é oblasti Člověk a svět práce atd.);
- spolupracuje s vedením školy;
- spolupracuje s externími subjekty (např. zástupci zaměstnavatelů, ÚP, střední a vysoké školy, hospodářská komora, neziskové organizace apod.);
- realizuje skupinové aktivity kariérového poradenství;
- realizuje individuální konzultace se žáky i rodinnými příslušníky;
- poskytuje informace o možnostech dalšího vzdělávání;
- podporuje žáky v ujasňování představ o dalším kariérovém rozvoji;
- zprostředkovává žákům reálné zážitky a učí je tyto zážitky reflektovat“.

„Současná podoba poradenských služeb ve školství byla utvářena v devadesátých letech. Postupně vznikala koncepce, která je postavena na činnosti výchovného poradce a školního metodika prevence, nově na existenci školního poradenského pracoviště a jeho spolupráci se školskými poradenskými pracovišti (pedagogicko-psychologickými poradnami a speciálně pedagogickými centry). Poradenské služby jsou poskytovány na základě školského zákona a vyhlášek“ (Knotová a kol, 2014, s. 14).

5 Kurikulární dokumenty

Poskytování poradenských služeb se řídí podle Vyhlášky č. 72/2005 Sb.

„Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních“ (Zákony pro lidi, 2023).

„Mezi cíli vzdělávání je dle školského zákona i rozvoj dovedností pro „výkon povolání nebo pracovní činnosti“. České kurikulum obsahuje pracovní kompetence, vzdělávací oblast Člověk a svět práce, i další části RVP, které se k těmto obecným cílům vztahují. Silný vztah k těmto cílům mají očekávané výstupy tematického okruhu Svět práce“ (Chaluš, 2020).

5.1 Rámcový vzdělávací program (RVP)

RVP tvoří závazný rámec pro tvorbu školních vzdělávacích programů (ŠVP) všech oborů vzdělávání od předškolního po středoškolské. Do vzdělávání v ČR byly zavedeny školským **zákonem č. 561/2004 Sb.** (RVP, 2022, edu.cz)

RVP stanovuje „konkrétní cíle, formy, délku a povinný vzdělávání, a to všeobecného i odborného podle zaměření daného oboru vzdělávání, jeho organizační uspořádání, profesní profil, podmínky průběhu a ukončování vzdělávání a zásady pro tvorbu školních vzdělávacích programů. Podmínky pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a nezbytné materiální, personální a organizační podmínky, a podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví“ (RVP, 2022, edu.cz).

RVP musí odpovídat nejnovějším poznatkům „vědních disciplín, jejichž základy a praktické využití má vzdělávání zprostředkovat.“ (RVP, 2022, edu.cz)

Tvorbu RVP zajišťují příslušná ministerstva s pomocí odborníků z pedagogiky a psychologie. RVP vydává MŠMT po konzultaci s ministerstvem. (RVP, 2022, edu.cz)

5.2 Školní vzdělávací program (ŠVP)

Podle webu Infoabsolvent, školní vzdělávací program (2023) jsou školní vzdělávací programy pedagogické dokumenty, které si zpracovává každá škola podle příslušného RVP, škola musí ŠVP zpracovat pro každý obor zvlášť, protože podle ŠVP se organizuje výuka. V ŠVP se zohledňují vzdělávací možnosti školy a pedagogické cíle školy a jejího zřizovatele. ŠVP umožňuje přizpůsobovat vzdělávání praxi. ŠVP musí schválit ředitel školy, který zodpovídá za soulad s RVP. Soulad ŠVP s RVP kontroluje Česká školní inspekce. Škola je povinná umožnit každému zájemci, aby mohl do ŠVP nahlédnout.

ŠVP související s konkrétním RVP stanoví především přesné cíle vzdělávání, délku, formy, obsah a časový plán vzdělávání. Také stanovuje podmínky přijímání uchazečů školy, průběhu a ukončování vzdělávání, včetně podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Dále stanovuje popis materiálních, personálních a ekonomických podmínek a podmínky bezpečnosti práce a ochrany zdraví, které se ve vzdělávání na konkrétní škole nebo školském zařízení uskutečňuje. (RVP, 2022, edu.cz)

5.3 Průřezové téma „Člověk a svět práce“

Průřezové téma Člověk a svět práce tvoří významnou část středního odborného vzdělávání. Jeho hlavním výchovně vzdělávacím cílem je připravit absolventy, kteří se dokážou uplatnit na trhu práce i v životě. Téma doplňuje znalosti a dovednosti žáků, které jim pomohou při rozhodování o jejich další profesi. (Tichá, 2010)

„Cílem průřezového tématu Člověk a svět práce je vybavit žáka praktickými dovednostmi a informacemi pro jeho budoucí pracovní život tak, aby byl schopen efektivně reagovat na dynamický rozvoj trhu práce a měnící se požadavky na pracovníky. Prostřednictvím kariérového vzdělávání si žák osvojí znalosti a především dovednosti pro řízení své kariéry a života Career Management Skills), které využije pro cílené plánování a odpovědné rozhodování o svém osobním rozvoji, dalším vzdělávání a seberealizaci v profesních záměrech. Zároveň se naučí přijímat změny ve své profesní kariéře jako běžnou součást života“ (RVP: 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus, 2022, s.63).

Podle Pýchové a kol. (2020, s. 27) se se světem mění i fungování zaměstnavatelů (firem, státní správy, škol...) směrem ke klientům i zaměstnancům. Zkracuje se délka času zaměstnání u jednoho zaměstnavatele, klienti také čím dál častěji nemění jen zaměstnavatele, ale i obor, ve kterém pracují.

Téma Člověk a svět práce přispívá k naplňování cílů RVP rozvojem kompetencí, například: formulování vlastních priorit a cílů, aktivní přístup při vytváření profesní kariéry, přijetí osobní odpovědnosti při rozhodování, vyhledávání a kritické hodnocení kariérových informací, komunikační dovednosti, sebe prezentace a otevřenost vůči celoživotnímu učení. Předpokládá se, že zařazením tohoto tématu, bude žák veden k zodpovědnosti za vlastní život, že se seznámí s globalizovaným světem a pracovními příležitostmi a budou mu představeni služby kariérového poradenství. (RVP: 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus, 2022, s. 63)

Obsah kariérového vzdělávání je možné rozdělit do čtyř okruhů, první je individuální příprava na pracovní trh, ta zahrnuje sebereflexi ve vztahu k osobním, profesním a vzdělávacím plánům a mimoškolním aktivitám. Druhý je svět vzdělávání, zahrnuje formální a neformální vzdělávací příležitosti, možnosti vzdělávání v zahraničí. Celoživotní učení je požadavek pro osobní růst a udržení konkurenceschopnosti. Třetí je svět práce, zahrnuje nové formy a podmínky práce, trh práce z hlediska globalizace i regionální ekonomiky, jeho ukazatele, všeobecné vývojové trendy, požadavky zaměstnavatelů. Čtvrtá je podpora státu ve sféře zaměstnanosti, zahrnuje služby kariérového poradenství a Úřadu práce. (RVP: 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus, 2022, s. 64)

„Jednotlivé tematické okruhy průřezového tématu Člověk a svět práce se začlení ve školním vzdělávacím programu do všeobecné i odborné složky. Kariérové vzdělávání není jednorázovým tématem. Je třeba věnovat se této oblasti systematicky po celou dobu vzdělávání, a to nejen v rámci vyučovacího procesu, ale i s využitím jiných aktivit“ (RVP: 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus, 2022, s. 64).

6 Adolescence

Slovo adolescence je odvozeno od latinského slovesa adolescere (dorůstat, dospívat, mohutnět). Je to termín označující období dospívání u člověka. Toto slovo bylo poprvé použité v 15. století. (Macek, 2003, s.9)

Dospívání je přechodné období mezi dětstvím a dospělostí. Je to období mezi 10 a 20 lety, dochází v něm k přeměně osobnosti v oblastech: somatické, psychické i sociální. Průběh dospívání závisí na kulturních a společenských podmínkách. Také je to období hledání a přehodnocování, jedinec by měl v tomto období zvládnout svou proměnu a dosáhnout přijatelného sociálního postavení. (Vágnerová, 2005, s. 321)

Po tělesné stránce je dospívání přechod od dětství do dospělosti a po duševní přechod z dítěte, které žije v rodině, v dospělého, který se učí žít ve společnosti. (Montessoriová, 2011, s. 78)

Dnešní adolescenti chápou dětství jako dobu, ze které je třeba co nejrychleji dospět. Aspoň v některých oblastech. Adolescenti mají tendenci zbavit se co nejdříve dětských příznaků a sociální podřízenosti. Chtějí co nejdříve větší práva a svobodu rozhodování, ale povinnosti dospělých přijímat spíše nechtějí. (Vágnerová, 2005, s. 321)

Vliv školy na dospívání

Adolescenti s vyšším věkem tráví ve škole nebo domácí přípravou na ni stále více času. Ve škole dochází k řadě životních změn v průběhu dospívání. Zhruba v polovině průběhu dospívání přechází žáci ze základní školy na střední. Seznamují se s novým prostředím a s vyššími nároky školy, setkávají se s novými učiteli, spolužáky, budují si nové vztahy mezi vrstevníky. Někteří si dokonce vytvářejí nové zázemí na internátech a seznamují se s novým městem. Životní proměny v období dospívání souvisejí s obavami při přechodu na střední školu (obavy ze šikany, z nedostatku přátel, z učitelů i ze školy samotné). (Krejčová, 2011, s. 29)

Vztah adolescentů k učitelům

Dospívající jsou k učitelům kritičtější, ztrácí k nim respekt a nesnaží se o dobrý výkon v některých předmětech, protože jim to nedává smysl, plní si tím i potřebu odpoutat se od autority. Usilují o to, aby s nimi učitel jednal rovnoprávně.

Dospívající žáci mají tendenci s učiteli debatovat, někdy dokonce odmítat jejich požadavky. (Vágnerová 2005, s. 367)

Vágnerová (2005, s. 366) tvrdí, že dospívající žáci požadují od učitele,

1. Stabilita názoru – žáci chtějí, aby byl učitel spolehlivý a neměnil své názory a požadavky.
2. Stabilita emocí – učitel by měl být dobře naladěný, případně svoji špatnou náladu nepřenášet na žáky.
3. Spravedlnost – učitel by měl všechny žáky hodnotit stejným způsobem a podle stejných měřítek.
4. Profesní schopnosti – žáci dokáží ocenit, pokud vidí, že je učitel profesionál v daném oboru a umí jim přesně vysvětlit učivo.

Adolescenti – výběr povolání a školy

Podle Hlad'ó (2014, s. 6) podněcují u adolescentů přemýšlení o volbě povolání hlavně rodiče vědomě i nevědomě, samozřejmě také učitelé tematického okruhu Svět práce a účast žáků na aktivitách, které škola organizuje, třídní učitel a výchovný (kariérový) poradce. Žáci se rozhodují na základě různých kritérií, např. jejich zájem o zvolený obor či školu, pověst školy, příprava na studium na vysoké škole, možnost dobrých výdělků po ukončení školy, možnost uplatnění a rozvíjení jejich schopností, dobrá možnost pracovního uplatnění v oboru, možnost uplatnit a rozvíjet jejich zájmy v rámci výuky na střední škole, možnost dojíždění bez nutnosti bydlet na internátě, dobrá materiální úroveň střední školy. Žák by si měl před podáním přihlášky na školu zjistit, zda škola splňuje jeho požadavky, informace může dostat na dni otevřených dveří na dané škole, na burze škol nebo se může poradit se školním kariérovým poradcem.

Přechod ze střední školy na trh práce může mít více podob. Někteří jedinci jdou dále studovat, ale při studiu pracují, někteří vstupují na trh práce, ale po čase se vrací ke studiu, nebo jsou itací, co svou profesní dráhu začínají řadou krátkodobých zaměstnání, než najdou to správné (stabilní). (Šuláková, 2012, s. 136)

„V odborné literatuře proto byla prezentována řada pojetí úspěšného přechodu ze školy na trh práce. Obecně lze za úspěšný přechod ze školy na trh práce považovat získání prvního stabilního zaměstnání, v němž je člověk spokojený a které podporuje jeho profesní identitu“ (Šuláková, 2012, s. 136).

Velká část adolescentů řeší na konci tohoto období velkou sociální změnu v podobě ukončení školy a nástupu do zaměstnání. Žák vymění roli učně za profesní roli, která je spojena s určitým sociálním statutem, ekonomická soběstačnost, která po navázání pracovního úvazku následuje, potvrzuje finální dosažení dospělosti. Adolescenti vnímají nástup do zaměstnání různě, pozitivně vnímají soběstačnost a ekonomickou nezávislost, naopak negativně vnímají nízký sociální status a rozdíl mezi očekáváním a realitou. (Vágnerová, 2005, s. 390)

Velká část absolventů nastupuje do své první práce bez rozmyslu, někdy je k tomu vede nutnost začít co nejdříve vydělávat peníze, nebo třeba ani neví jakému oboru se chtějí věnovat. Po nějakém čase si část z nich uvědomí, že mají práci, kterou nezvládají nebo je nenaplňuje. (Monroe, 2007, s. 12)

Podle výzkumu Truhlíkové, Infoabsolvent (2018, s. 48) absolventům učebních oborů na trhu práce nejvíce chybí praxe v oboru (uvedla téměř polovina absolventů) a praktické dovednosti (uvedlo 39 %). Absolventi také uvedli, že jim chyběly znalosti z teorie (33 %), lepší znalost cizího jazyka (31 %), manažerské dovednosti (29 %), komunikační schopnosti (27 %) a schopnost pracovat v týmu (21 %). Některým absolventům (přibližně ¼) nechyběly dovednosti a kompetence, ale vyšší úroveň vzdělání, tedy absolvování nástavbového studia nebo maturitního oboru. Absolventům maturitních oborů, ještě více než absolventům z oborů učebních, chyběla praxe v oboru (64 %), lepší znalost cizího jazyka (38 %) a manažerské dovednosti (38 %). Absolventi maturitních oborů jsou na tom zase lépe s praktickými dovednostmi (36,7 %), znalostí teorie 30,5 %, komunikačními schopnostmi (25 %) a schopností pracovat v týmu (20,5 %).

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce se zaměřuje na zmapování situace v oblasti kariérového poradenství na Středním odborném učilišti společného stravování v Poděbradech. Pro zmapování situace na škole bylo použito kvantitativní šetření pomocí dotazníku a kvalitativní šetření díky rozhovoru se školním kariérovým poradcem. Na základě výsledků těchto šetření bude vypracován návrh na zlepšení či inovaci kariérového poradenství na vybrané škole.

7 Charakteristika střední školy

Škola s více než 70letou tradicí, SOU společného stravování, Poděbrady sídlí v ulici Dr. Beneše nedaleko Poděbradské kolonády, součástí školy je i domov mládeže, kde se žáci mohou během studia ubytovat a také školní jídelna a restaurace Labenka, tam probíhají praxe části žáků, praxe také probíhají v mnoha hotelech a restauracích v Poděbradech a okolí. Kapacita školy je 450 žáků. Na škole je možné studovat dva tříleté obory zakončené výučním listem, a to obor Kuchař/ka – Číšník (servírka) nebo obor Cukrář/ka. Dále je na škole možnost nástavbového studia zakončeného maturitní zkouškou.

Kariérové poradenství na této škole zajišťuje Mgr. Dagmar Jarkovská. Uskutečňuje se například pomocí žákovi při změně typu školy v průběhu studia (přestup na jinou školu) nebo besedami s odborníky z různých oborů, žáci jsou také průběžně informováni o možnostech jejich dalšího uplatnění.

Škola se v minulém roce zaměřila na poradenskou činnost k profesní orientaci žáků, zprostředkování informací k přijímacímu řízení na VŠ, VOŠ apod. Škola dlouhodobě spolupracuje s Úřadem práce, který pro ně pořádá besedy pro žáky nástavbového studia, žáci se na nich seznámili s konkrétními příklady a ukázkami přijímacích pohovorů zájemců o práci. Žáci druhého ročníku nástavbového studia také navštívili veletrh pomaturitního a celoživotního vzdělávání Gaudeamus v Praze, kde získali informace pro jejich další studium. Velmi přínosnou akcí pro žáky nástavbového studia byla přednáška spojená s besedou na téma „Práce v zahraničí“ od firmy Czech-

us, v.o.s. která zajišťuje pracovní pobyty v Irsku, Španělsku, Řecku, Kypru. (Výroční zpráva o činnosti za školní rok 2021/2022: Kariérové poradenství, 2022, s. 36)

Podle ŠVP školy je hlavním cílem průřezového tématu Člověk a svět práce vybavit žáka praktickými dovednostmi a informacemi pro jeho budoucí kariéru tak, aby byl schopen reagovat na rozvoj trhu práce a měnící se požadavky na pracovníky, žák by se měl také naučit přijímat změny ve své profesní kariéře jako součást života. (ŠVP Gastronomické služby, 2022, s. 81)

Průřezové téma Člověk a svět práce škola nejvíce zařazuje do výuky předmětů českého jazyka, společenských věd, písemné komunikace a ekonomiky. Na odborném praktickém výcviku je téma zařazeno formou střídání žáků na více pracovištích (na jednom pracovišti žák stráví přibližně 2 měsíce).

Výsledkem zařazování průřezového tématu by měla být orientace v základních pojmech pracovního trhu, výběr nejvhodnější nabídky zaměstnání, uvědomění si, jak důležité pro kariéru je vzdělání a v neposlední řadě prezentace svých pracovních dovedností a zkušeností. (ŠVP Gastronomické služby, 2022, s. 83)

7.1 Metodika

Kvantitativní šetření – Dotazník

Dotazník je velmi využívanou metodou pedagogického výzkumu, jedná se o soustavu předem připravených otázek, na které respondent odpovídá. Dotazníkové metodě je vytýkáno, že nezjišťuje, jací respondenti skutečně jsou, ale jen to, jak sami sebe vidí nebo chtějí být viděni. Přesto se v pedagogických výzkumech stále velmi používá. Výhodou dotazníků ale je, že umožňují získat informace od velkého množství studentů rychle a ekonomicky. Dotazník by se měl skládat z více položek, první položka je zjišťování faktů, jsou to otázky, na které je jasná odpověď (pohlaví, věk) a dávají se na začátek. Druhá položka je zjišťování znalostí a vědomostí, je třeba je v dotazníku opatrně formulovat, aby se respondent necítil při neznalosti špatně. A třetí položkou je zjišťování mínění, postojů a motivů. U této položky je důležité dát při formulaci najevo, že různost názorů je naprosto přirozená. Dotazník by neměl být příliš dlouhý

a otázky v dotazníku by měly být jasné, srozumitelné, jejich formulace jednoznačná a v neposlední řadě otázky nesmějí být sugestivní. (Chráska, 2016, s. 158)

Kvalitativní šetření – Polostrukturovaný rozhovor

Jedná se o shromažďování dat o pedagogické realitě, výhodou oproti jiným výzkumným metodám je osobní kontakt s respondentem. Úspěšnost rozhovoru závisí na schopnosti výzkumníka, měl by při rozhovoru dokázat vytvořit přátelskou atmosféru. Tento typ rozhovoru má jasně dané téma i některé otázky, od respondentů se kromě odpovědi vyžaduje i vysvětlení nebo zdůvodnění odpovědi. (Chráska, 2016, s. 178)

Smith, Flowers a Larkin (2009, s. 56) tvrdí, že výzkumný rozhovor je často popisován jako rozhovor s výzkumným účelem, a je nejčastěji doporučovanou metodou ke sběru dat.

Výzkumné otázky pro dotazníkové šetření

- Jaká je strategie školy v oblasti kariérového poradenství?
- Jaké aktivity škola pro své žáky v oblasti kariérového poradenství realizuje?
- Jsou žáci připraveni na své uplatnění na trhu práce?

Výzkumné otázky pro polostrukturovaný rozhovor pro poradce na škole

- Jaká je strategie školy v oblasti kariérového poradenství?
- Jaké aktivity škola pro své žáky v oblasti kariérového poradenství realizuje?
- Jsou žáci připraveni na své uplatnění na trhu práce?

7.2 Vyhodnocení rozhovoru

Funkci kariérové poradkyně na Středním odborném učilišti společného stravování v Poděbradech zastává Mgr. Dagmar Jarkovská. Rozhovor k bakalářské práci proběhl

začátkem března 2023, v budově školy a trval přibližně 1,5 hodiny. Otázky k rozhovoru v Příloze č. 2

1) Jak na Vaší škole probíhá kariérové poradenství? Prosím, konkrétně popište.

Kariérové poradenství se u nás realizuje především během běžné výuky. Například si žáci vyzkouší napsat vlastní životopis, nebo se naučí pracovat s Wordem, PowerPointem i excelovými tabulkami. Se žáky 3letých učebních oborů navštěvujeme během studia pivovar, jatka nebo muzeum a výrobu čokolády. Také mají žáci možnost si v rámci studia udělat různé kurzy, které se týkají jejich oborů, například barmanský, baristický, cukrářský, kurz vyřezávání a spoustu dalších. Pro žáky druhých ročníků pořádáme každý rok besedu s naším bývalým studentem, který vaří v jedné vyhlášené Michelinské restauraci. Se žáky třetích ročníků učebních oborů navštěvujeme burzu středních škol, aby měli představu o možnostech nástavbového vzdělání. Se žáky nástavbového studia navštěvujeme burzu vysokých škol, veletrh pracovních příležitostí a chodíme na exkurzy do ČNB a na Úřad práce. A samozřejmě praxe, žáci si během studia na naší škole vyzkouší práci na několika různých pracovištích. Také žáky během studia průběžně informujeme o možnostech jejich dalšího uplatnění. Ve škole také máme nástěnku s pracovními nabídkami pro studenty.

2) Kdo zajišťuje/ má na starosti kariérové poradenství u Vás na škole? Kolik "poradců" máte jako škola k dispozici? Kolik máte žáků ve škole?

U nás na škole, mám kariérové i výchovné poradenství na starosti já (Mgr. Dagmar Jarkovská) jako výchovná poradkyně, a ještě jedna kolegyně, která je v současné době na mateřské dovolené. Spolupracuji ale i se všemi třídními učiteli, ti mají například za úkol informovat žáky končících ročníků, do kdy mohou podat přihlášky k dalšímu studiu, nebo naopak do kdy se po dokončení studia musí nechat zaměstnat nebo registrovat na Úřadu práce. Ve škole je v současné době přibližně 300 žáků.

3) Jaké formy a metody práce využíváte? Pracujete více individuálně nebo skupinově s žáky?

S žáky pracuji skupinově převážně s celou třídou. Většinou se jedná o přednášku, kdy jim povídám o možnostech, například u třetích ročníků, máme vymezenou hodinu, kde je seznamuji s Úřadem práce. Pokud mají žáci zájem, mohou si se mnou domluvit individuální sezení, to pak probíhá formou rozhovoru.

4) Komu je kariérové poradenství určeno? Kdo je Vaším klientem? Vyjmenujte – žáci, rodiče...

Nejčastěji pracuji s žáky, ale moc žáků u nás na škole kariérové poradenství nevyhledává. Když už, tak se žák jde poradit s třídním učitelem a ten ho pak nasměruje na mě, nebo konzultujeme danou věc společně. Výjimečně se stává, že se zapojí i rodiče.

5) Jaké služby nabízíte? Popište Vaši nabídku. Jak Vaše služby propagujete, aby o nich potenciální klienti/žáci věděli?

Pokud mají žáci zájem, mohou se přijít poradit o přestupu na jinou školu, o dalším vzdělávání, nebo o možnostech jejich povolání. Nabídku nijak nepropaguji, pokud mají žáci zájem, vyhledají pomoc buď u mě, nebo u třídního učitele.

6) Kdo tyto služby využívá? a proč? Kolik využívá žáků/rodičů...? Kteří žáci tyto služby nejvíce využívají a kdy?

O dalším studiu se za mnou většinou chodí radit jen jedinci z maturitních ročníků. Během prvního pololetí, kdy si vybírají vysokou školu, většinou se jedná o 1–2 žáky z jednoho ročníku.

7) Která témata/problémy řešíte nejčastěji? Prosím, konkrétně popište.

Nejčastěji řeším s žáky právě maturitních ročníků volbu vysoké školy. Žáci chtějí vědět, jaké jsou možnosti škol a oborů, který by chtěli studovat, co musí pro přijetí na

danou školu udělat a jestli by na ni mohli stačit. Také se stává, že se žáky prvních ročníků vybíráme jinou školu, na kterou by chtěli přestoupit.

8) Kde získáváte novinky v oblasti kariérového poradenství? Prosím, uveďte konkrétní zdroje informací.

Žáci učebních oborů jezdí na exkurze do provozoven blízkých jejich oboru, a ve třetím ročníku navštěvují burzu středních škol a veletrh pracovních příležitostí. Žáci nástavbového studia jezdí na exkurzi do ČNB a na Úřad práce. V maturitním ročníku žáci navštěvují burzu vysokých škol a veletrh pracovních příležitostí.

9) Vzděláváte se dále v oblasti kariérového poradenství? Jaké kurzy využíváte? Prosím, uveďte konkrétní kurzy či organizace.

Učitelské noviny, semináře dle aktuální nabídky. Většinou agentura Descartes a Infra.cz

7.3 Dotazníkové šetření

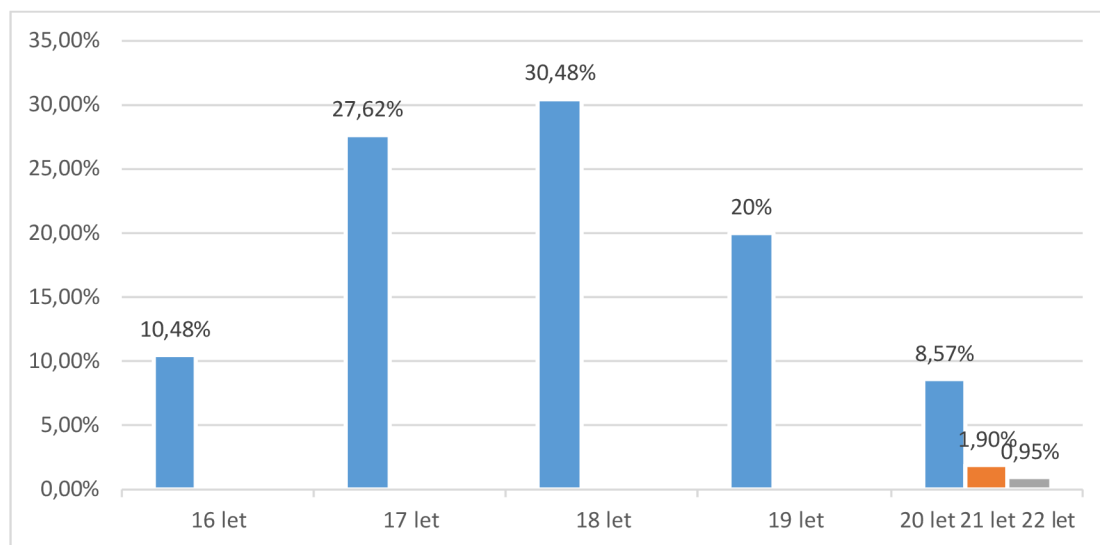
Jednalo se o anonymní dotazník, který koncem února 2023 vyplnili žáci druhých a třetích ročníků učebních oborů a žáci druhého ročníku nástavbového oboru na Středním odborném učilišti společného stravování v Poděbradech. Respondenty byli žáci oborů Kuchař/ka – Číšník/Servírka, Cukrář/ka a Gastronomie. Na dotazník odpovědělo 105 respondentů. Dotazník obsahoval 20 otázek, u každé otázky měli žáci možnost vlastní odpovědi. Otázky v dotazníku byly položeny jasně a srozumitelně. Žáci dotazník vypracovávali 15–20 minut. Dotazník v Příloze č. 1.

7.4 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Tato podkapitola se věnuje grafickému zpracování dotazníkového šetření. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 105 respondentů.

Otázka č. 1 - Kolik je Vám let?

Graf č. 1 - Věk žáků

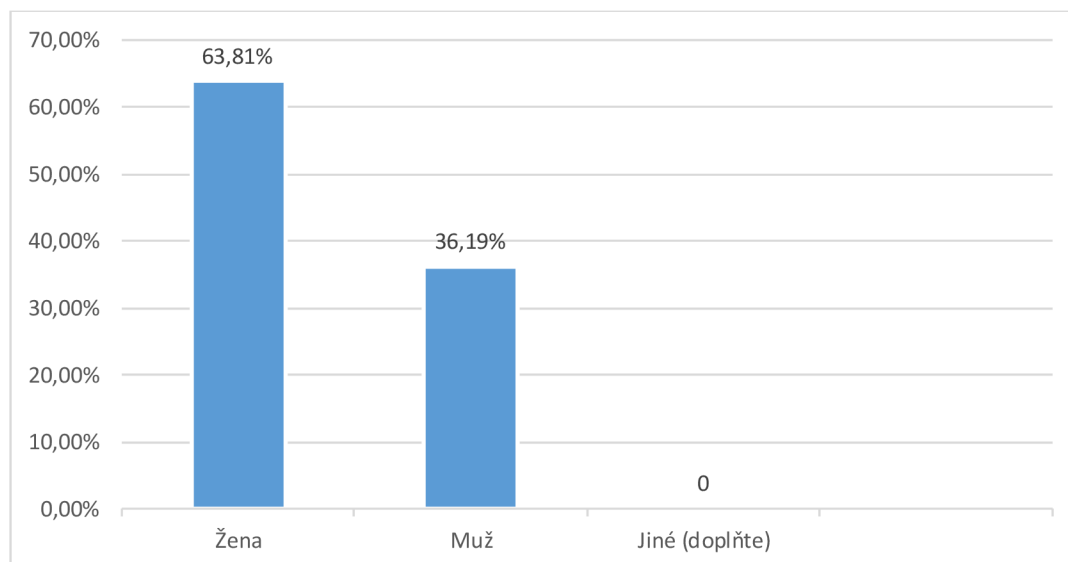


Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 1 znázorňuje věk žáků. Graf ukazuje že, 38,1 % není plnoletých, zatímco 61,9 % ano.

Otázka č. 2 – Pohlaví

Graf č. 2 - Pohlaví

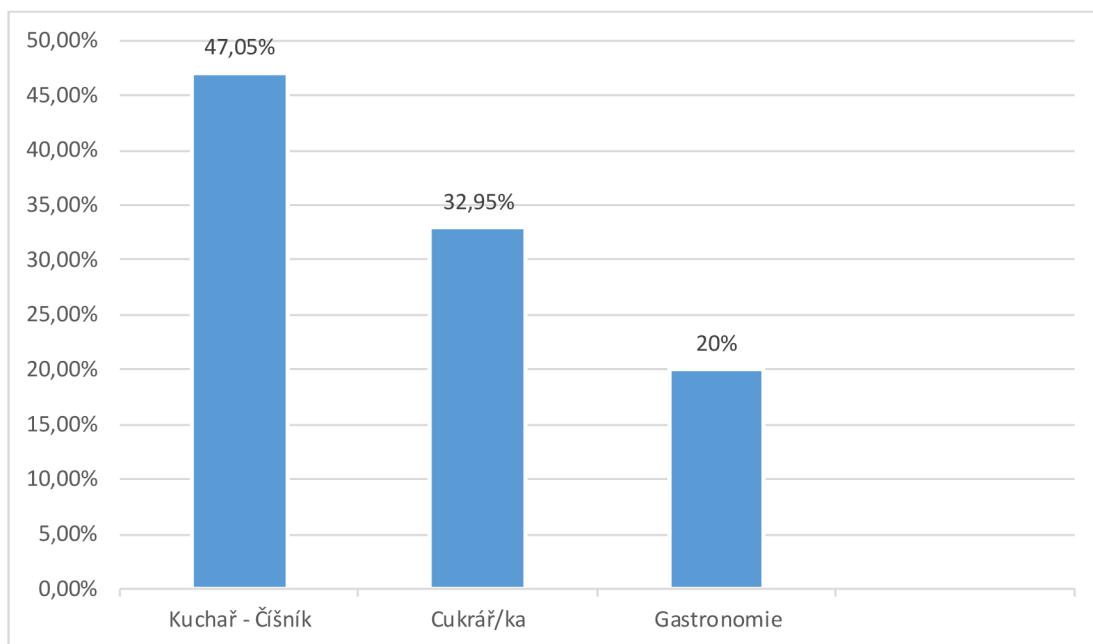


Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 2 znázorňuje že, na otázku odpovídalo 63,81 % žen a 39,19 % mužů.

Otázka č. 3 - Jaké je zaměření Vašeho oboru?

Graf č. 3 – Obor žáků



Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 3 znázorňuje procentuální počet žáků jednotlivých oborů. Graf znázorňuje, že, odpovídalo nejvíce žáků z oboru Kuchař – Číšník 47,62 % (tj. 50 žáků), z toho se šetření zúčastnilo 18 žáků druhého ročníku. Jako druhý je obor Cukrář/ka 32,95 % (tj. 35 žáků), z toho se šetření zúčastnilo 15 žáků druhého ročníku. Třetí je nástavbový obor Gastronomie 20 % (tj. 20 žáků).

Otázka č. 4 – Studujete

Tabulka č. 1 – studijní obor žáků

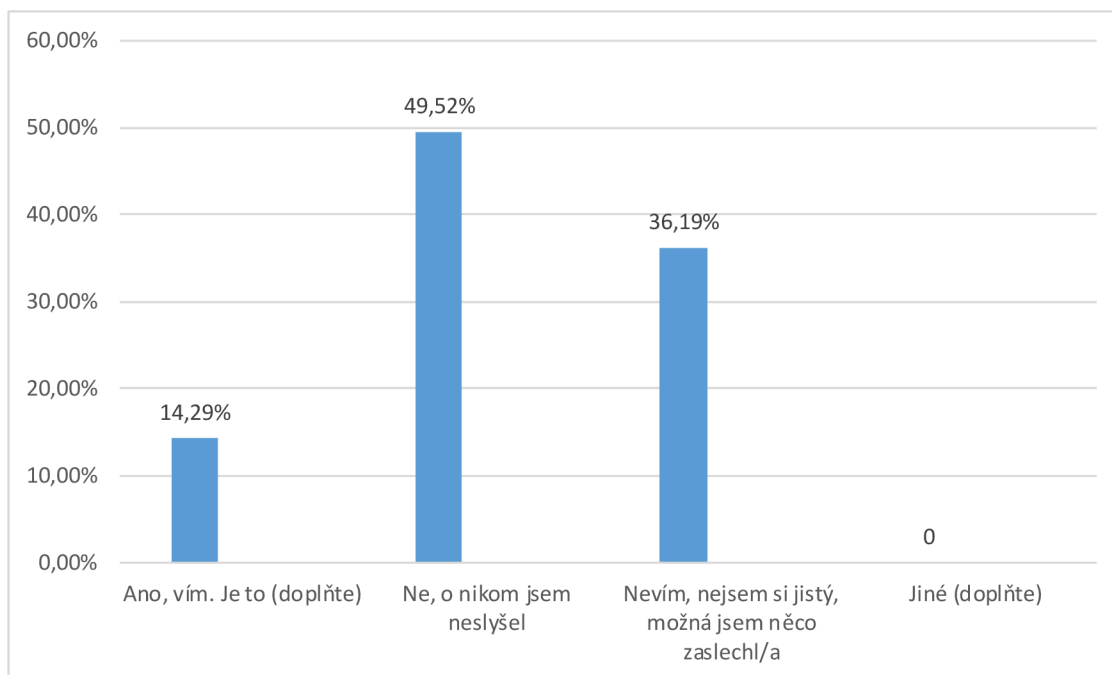
Učební obor	80 % žáků
Maturitní obor	20 % žáků

Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č. 1 znázorňuje, že z dotazníkového šetření vyplynulo, že 80 % dotazovaných žáků studuje 3letý učební obor ukončený výučním listem a 20% dotazovaných žáků 2letý nástavbový obor ukončený maturitou.

Otázka č. 5 - Víte, zda máte na škole kariérového poradce?

Graf č. 4 – Znalost žáků kariérového poradce



Zdroj: vlastní šetření

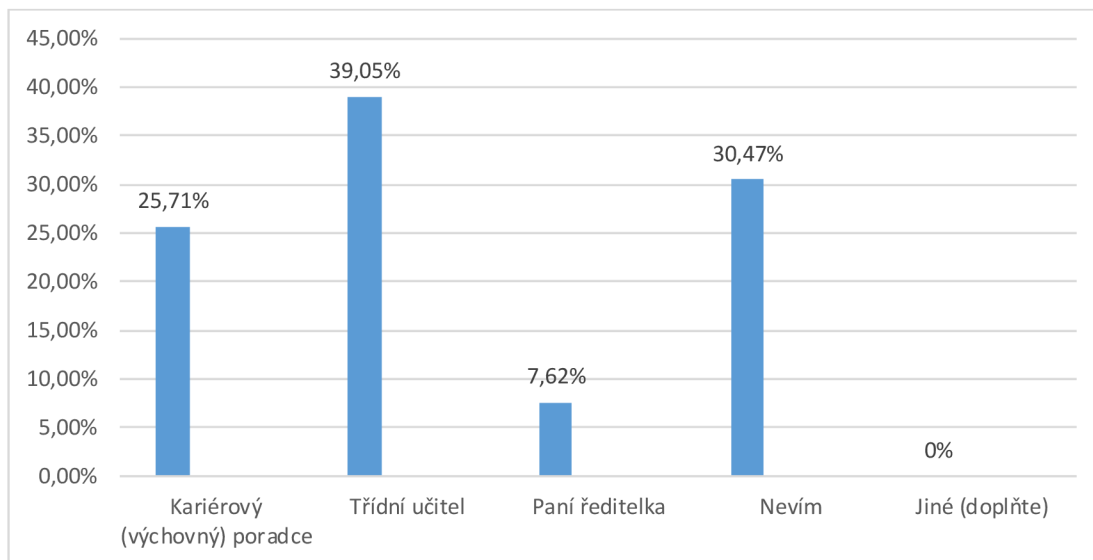
Graf č. 4 ukazuje, kolik žáků ví o kariérovém poradci na škole. 14,29 % žáků odpovědělo, že ví, kdo je kariérový poradce a správně odpověděli, že je to Mgr. Dagmar Jarkovská. 36,19 % žáků tuší že někdo takový na škole je a 49,52 % žáků o něm nikdy neslyšelo. Z grafu vyplývá, že většina žáků netuší, že na škole je kariérový poradce nebo kdo by to měl být.

Otázka č. 6 - Co podle Vás může nabídnout kariérové poradenství?

61,9 % (tj. 65 žáků) žáků odpovědělo, že jim kariérový poradce může pomoci s výběrem pracovního uplatnění, 34,29 % (tj. 36 žáků) odpovědělo, že by od kariérového poradce čekali pomoc s výběrem vysoké školy nebo dalšího studia a 32,38 % (tj. 34 žáků) čeká od kariérového poradce, že díky němu najdou své silné stránky. 4,76 % (tj. 5 žáků) zvolilo možnost „Jiné“, 4 z nich odpověděli, že by chtěli pomoci s osobním rozvojem, jeden žák odpověděl, že by chtěl pomoci zjistit, co v životě chce.

Otázka č. 7 - Víte, na koho se na Vaší škole obrátit při výběru dalšího vzdělávání či vstupu na trh práce?

Graf č. 5 - Na koho by se žáci obrátili při výběru dalšího vzdělávání nebo práce



Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 5 znázorňuje, s kým by se žáci v případě zájmu radili o svém dalším vzdělání/povolání. 39,05 % žáků by se poradilo s třídním učitelem, 25,71 % žáků by zašlo za kariérovým (výchovným) poradcem, 7,62 % žáků by se chtělo poradit s paní ředitelkou a 30,47 % žáků netuší, s kým by se měli poradit.

Otázka č. 8 - Navštěvujete v rámci studia Úřad práce?

Tabulka č. 2 – Navštěvují žáci ÚP?

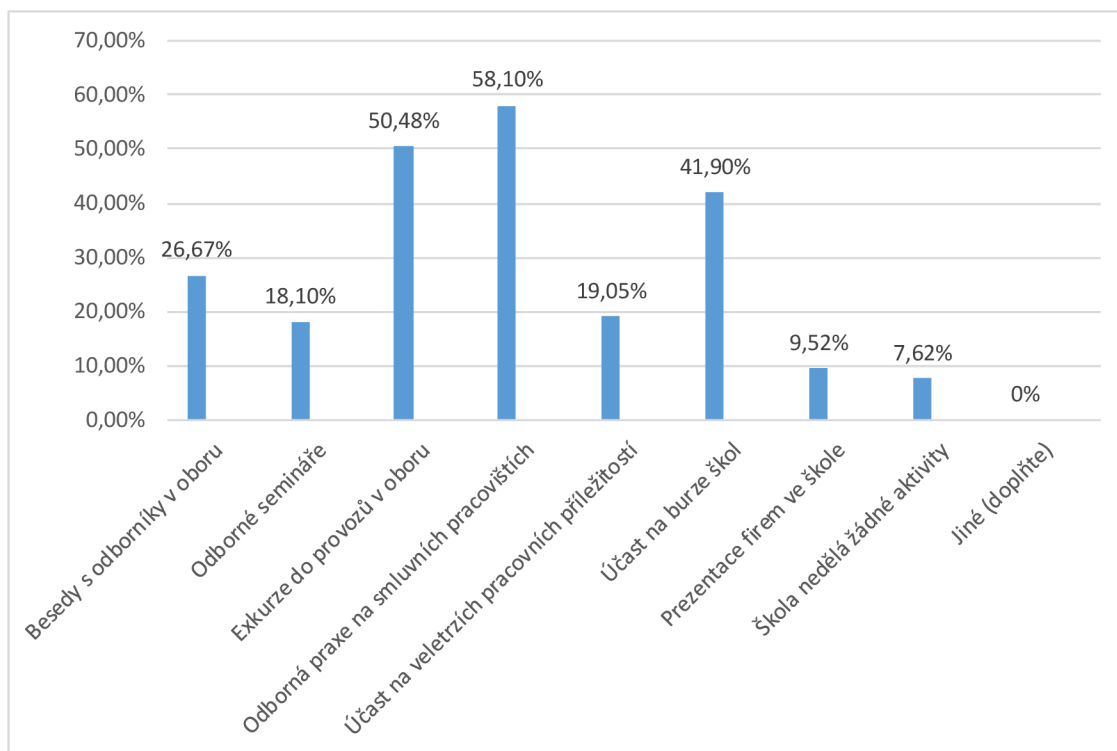
Ano, navštěvujeme ÚP	20 % žáků
Ne, nenavštěvujeme ÚP	80 % žáků

Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č. 2 znázorňuje, že 20% žáků odpovědělo Ano a 80% žáků odpovědělo Ne. Ano odpovědělo stejné množství jaké odpovídalo počtu žáků maturitních ročníků. A to z toho důvodu, že škola se žáky navštěvuje ÚP až v nástavbovém studiu.

Otázka č. 9 - Jaké aktivity Vaše škola dělá, pro zlepšení Vaší profesní přípravy?

Graf č. 6 – Aktivity, které škola dělá pro zlepšení profesní přípravy

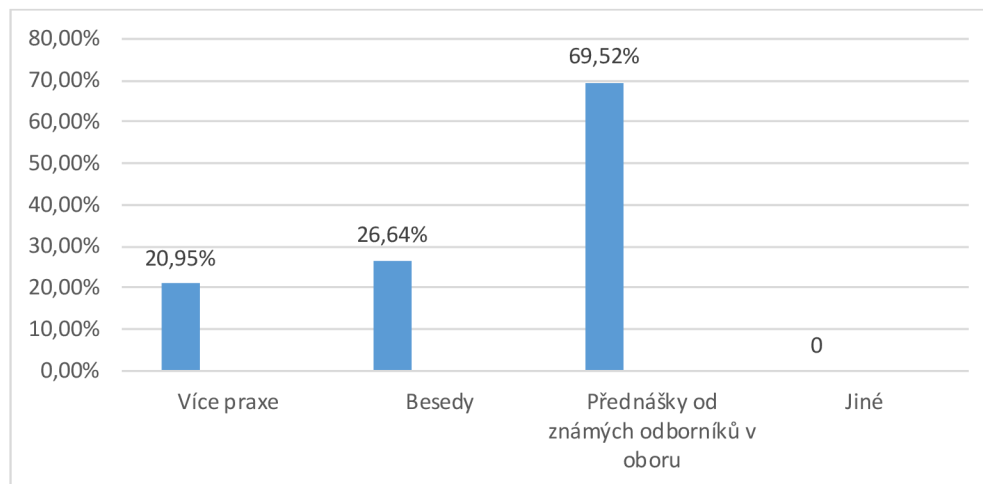


Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 6 ukazuje, jaké aktivity škola dělá pro zlepšení profesní přípravy žáků. Nejvíce žáků, tedy 58,10 % odpovědělo, že škola zařizuje praxi na smluvních pracovištích, 50,48 % odpovědělo, že chodí na exkurze do provozoven souvisejících s jejich oborem, 41,90 % odpovědělo, že navštěvují burzu škol, 26,67 % odpovědělo, že se díky škole zúčastnili besed s odborníky v jejich oboru, 19,05 % žáků odpovědělo, že navštívili veletrh pracovních příležitostí, 18,10 % žáků odpovědělo, že se zúčastnilo odborných seminářů a 9,52 % žáků bylo na prezentaci některých firem. 7,62 % žáků tvrdí, že škola žádné aktivity nedělá.

Otázka č. 10 - Co by podle Vás mohla škola zařadit do výuky ohledně poradenství pro budoucí studium/práci?

Graf č. 7 - Co by podle žáků, mohla škola zařadit nebo zařazovat více

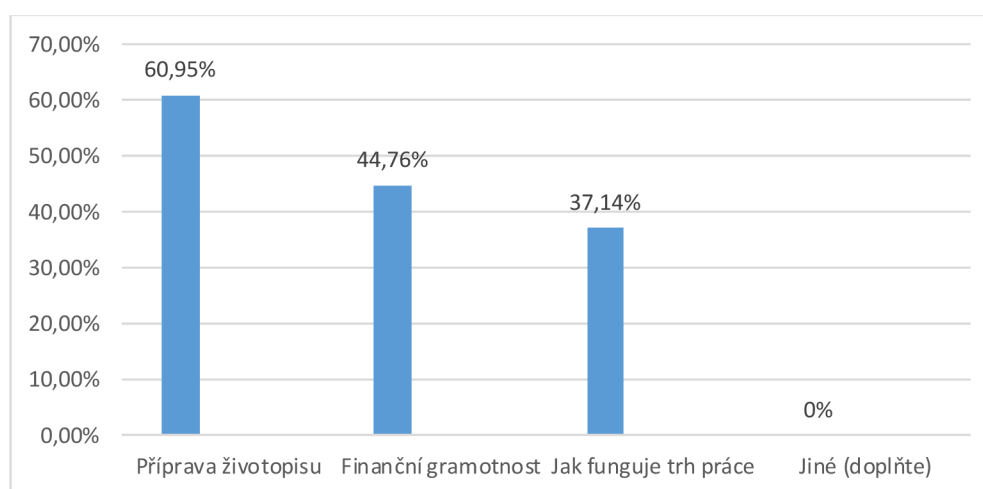


Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 7 znázorňuje, že nejvíce žáků (69,52 %) by si přálo zařadit více přednášek od známých odborníků v oboru, 26,64 % žáků by chtělo zařadit více besed a 20,95 % žáků by si přálo zařadit více praxe.

Otázka č. 11 - Která témata jste ve škole v rámci výuky probírali?

Graf č. 8 - Témata probírané ve škole

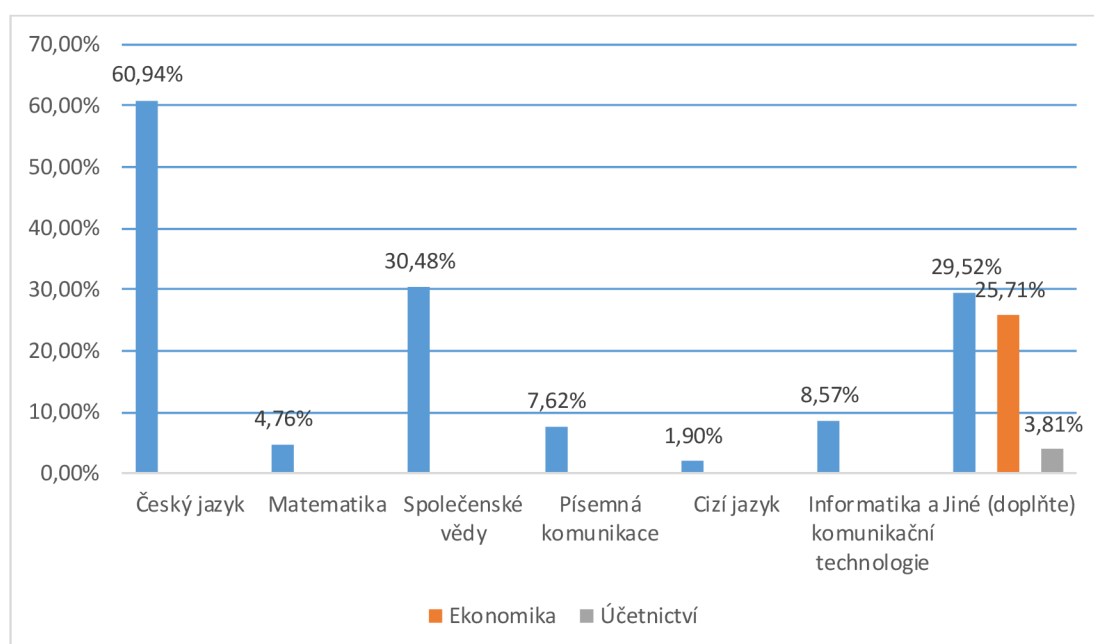


Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 8 znázorňuje, jaká témata týkající se kariérového poradenství žáci ve škole probírají. 60,95 % žáků si ve škole v nějakém předmětu vyzkoušelo napsat životopis. 44,76 % žáků se ve škole věnovalo finanční gramotnosti. 37,14 % žáků ve škole s vyučujícím probíralo, jak funguje trh práce. Z toho lze předpokládat, že každý žák je do kariérového poradenství nějakým způsobem zapojen.

Otázka č. 12 - Ve kterých předmětech?

Graf č. 9 – Předměty, ve kterých témata probírají

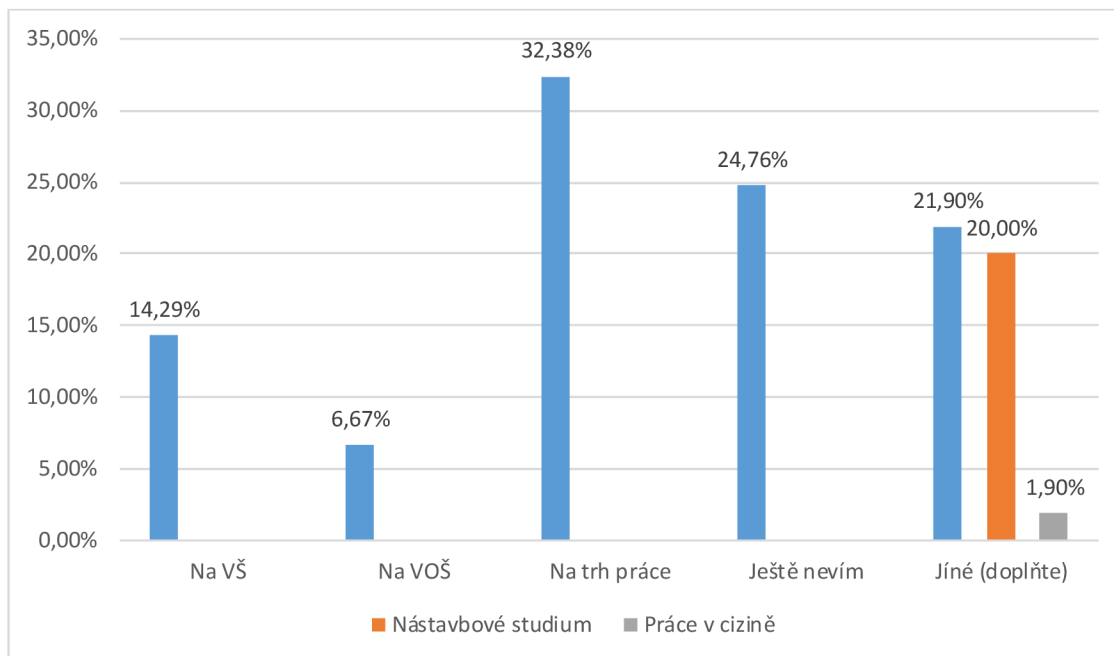


Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 9 znázorňuje, v jakých předmětech žáci probírají témata týkající se kariérového poradenství. 60,94 % žáků odpovědělo Český jazyk, 4,76 % žáků odpovědělo Matematika, 30,48 % žáků odpovědělo Společenské vědy, 7,62 % žáků odpovědělo Písemná komunikace, 1,90 % žáků odpovědělo Cizí jazyk, 8,57 % žáků odpovědělo Informatika a komunikační technologie, 29,52 % žáků odpovědělo „Jiné“, z toho 26,66 % odpovědělo Ekonomika a 2,86 % Účetnictví.

Otázka č. 13 - Jaké jsou Vaše plány po ukončení střední školy? Plánujete jít na VOŠ/ VŠ, či se chystáte vstoupit na trh práce?

Graf č. 10 – Plány žáků po ukončení studia

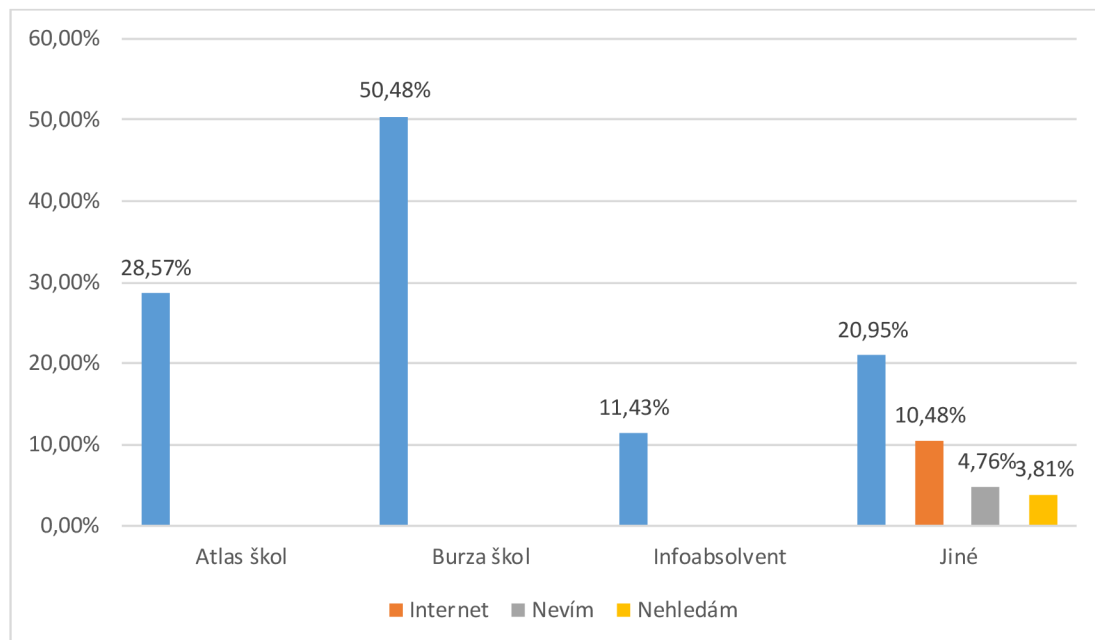


Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 10 znázorňuje, čemu se žáci chtějí po ukončení studia věnovat. Nejvíce žáků (32,38 %) by chtělo vstoupit na trh práce. Velmi hodně žáků (24,76 %) ještě neví, kam dál po skončení studia. 14,29 % žáků chce nastoupit na vysokou školu. 6,67 % žáků chce nastoupit na vyšší odbornou školu. 21,90 % žáků odpovědělo „Jiné“, z toho 20 % žáků chce nastoupit na nástavbové (maturitní) studium a 1,9 % žáků by chtělo pracovat v zahraničí.

Otázka č. 14 - Víte, kde hledat informace o VOŠ/ VŠ (nástavbových maturitních oborech) a nabízených oborech?

Graf č. 11 – Informace o VŠ/VOŠ

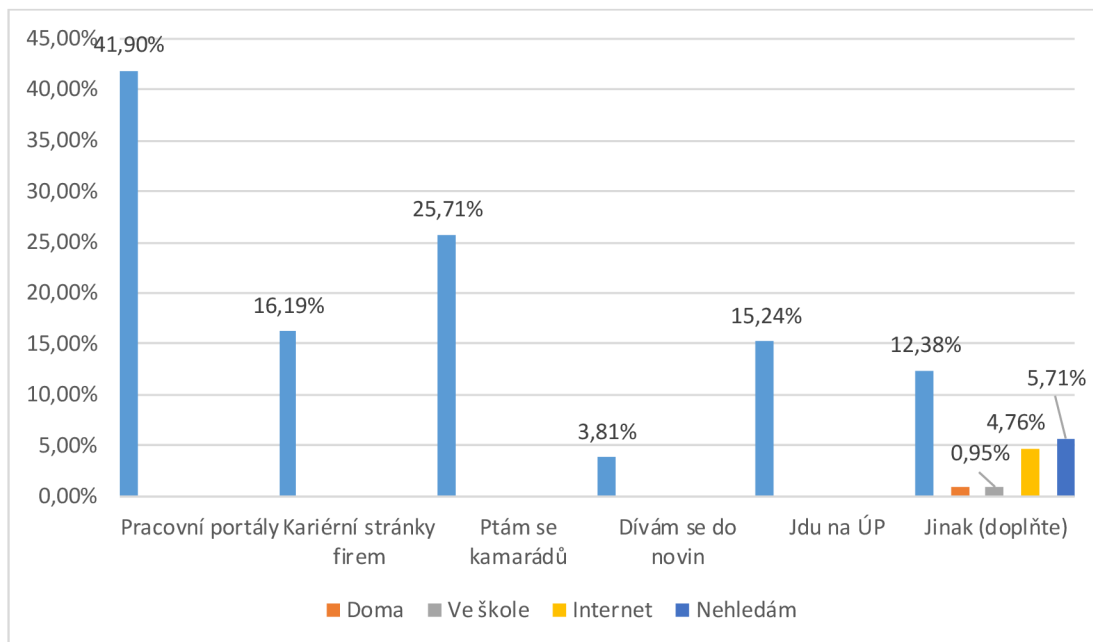


Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 11 znázorňuje, kde žáci hledají informace o VŠ/VOŠ případně jiném studiu. z grafu vyplývá, že nejvíce žáků tedy 50,48 % by navštívilo burzu škol, 28,57 % žáků by hledalo v atlasu škol, 11,43 % žáků by hledalo na stránkách Infoabsolvent.cz. 20,95 % žáků odpovědělo „Jiné“ z toho 10,48 % žáků by hledalo na internetu, 4,76 % žáků neví, kde informace hledat a 3,81 % žáků informace nehledá.

Otázka č. 15 - Kde hledáte pracovní nabídky?

Graf č. 12 - Hledání pracovních nabídek

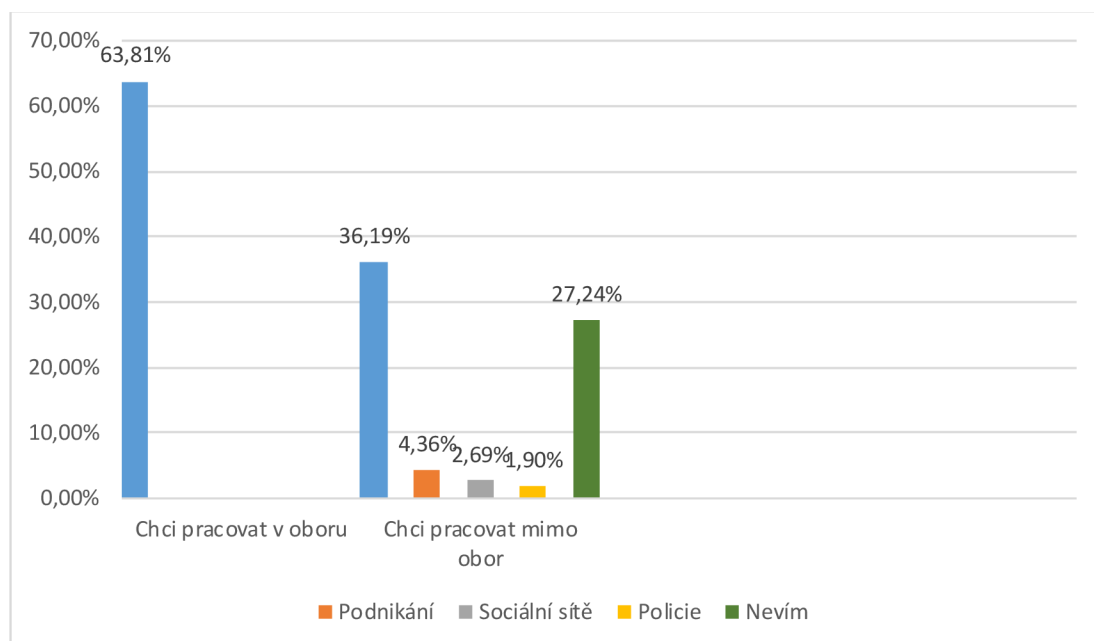


Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 12 znázorňuje, kde žáci hledají pracovní nabídky. Nejvíce žáků (41,9 %) k hledání pracovních nabídek využívá pracovní portály. Hodně žáků (25,71 %) se ptá kamarádů. 16,19 % žáků sleduje kariérní stránky firem. 15,24 % žáků uvedlo, že pracovní nabídky hledá na Úřadu práce. 12,38 % žáků zaškrtno možnost „Jinak“, z toho 0,95 % žáků odpovědělo, že se o pracovních nabídkách dozvídá doma od rodiny, stejný počet žáků odpověděl, že se o pracovních nabídkách dozvídá ve škole, 4,76 % odpovědělo, že pracovní nabídky hledá na internetu a 5,17 % žáků odpovědělo, že pracovní nabídky vůbec nehledá.

Otázka č. 16 - Kde chcete pracovat po ukončení střední školy?

Graf č. 13 – Budoucí zaměstnání žáků



Graf č. 13 ukazuje, že až 63,81 % žáků chce po dokončení studia zůstat pracovat ve studovaném oboru, 36,19 % v oboru pracovat nechce z toho 4,36 % žáků chce po škole začít podnikat, 2,69 % se chce věnovat sociálním sítím, 1,90 % žáků chce pracovat u policie a zbylých 27,24 % žáků zatím neví, kde by po škole chtělo pracovat.

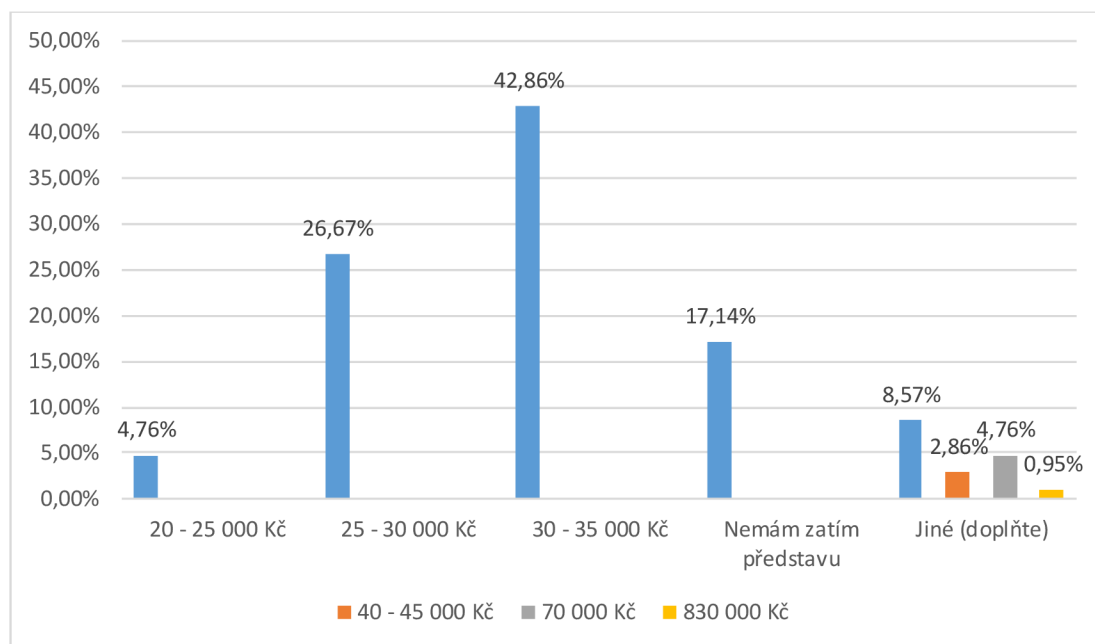
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 17 - Máte představu, jak vystupovat (verbální, neverbální komunikace) při pracovním pohovoru?

79,05 % žáků tvrdí, že ví, jak vystupovat na pracovním pohovoru, 20,5 žáků netuší, jak se při pracovním pohovoru chovat.

Otázka č. 18 - Máte rozmyšlenou výši vašeho budoucího platu/mzdy, které byste si chtěl/a vydělat?

Graf č. 14 - Představa žáků o jejich budoucím platu/mzdě

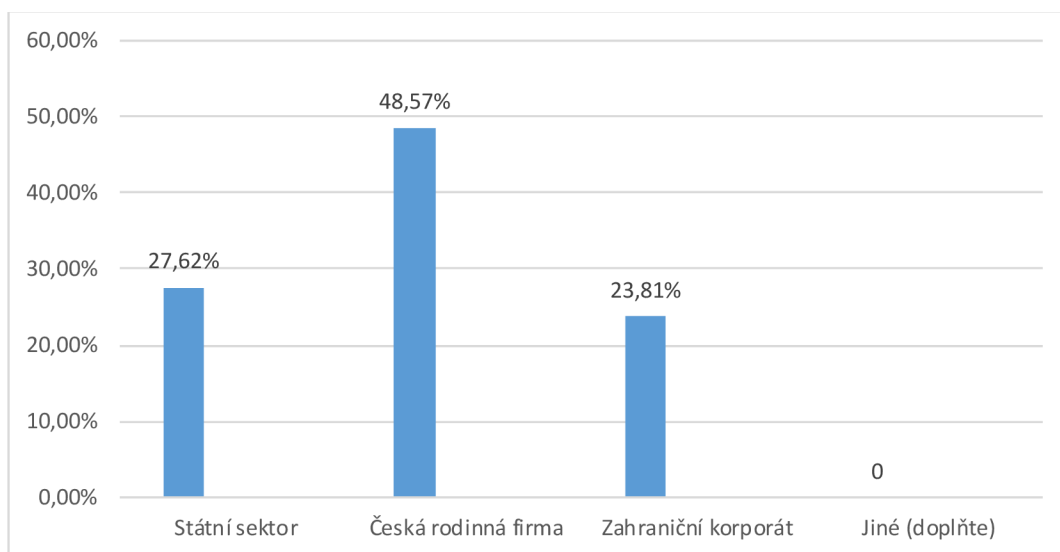


Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 14 znázorňuje výši platu/mzdy jakou by si žáci představovali po nastoupení do zaměstnání. Nejvíce žáků, a to 42,86 %, by si představovalo plat/mzdu ve výši 30 – 35 000 Kč. Hodně žáků (26,67 %) si představují plat/mzdu ve výši 25 – 30 000 Kč. 4,76 % žáků by se spokojilo s platem/mzdou ve výši 20 – 25 000 Kč. 17,14 % žáků zatím nemá o výši platu/mzdy představu. 8,57 % žáků zvolilo odpověď „Jiné“, z toho 2,86 % žáků by chtělo dostávat plat/mzdu ve výši 40 – 45 000 Kč, 4,76 % žáků má představu o platu/mzdě ve výši 70 000 Kč a 0,95 % žáků by si přálo plat/mzdu ve výši 830 000 Kč.

Otázka č. 19 – V jakém typu organizace byste rád/a pracoval/a?

Graf č. 15 - Typ organizace



Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 15 znázorňuje, ve které organizaci žáci chtějí po skončení studia pracovat. Nejvíce žáků a to 48,57 % by chtělo pracovat v české rodinné firmě, a zhruba stejný počet žáků (27,62 % a 23,81 %), by chtělo pracovat ve státním sektoru a zahraničním korporátu.

Otázka č. 20 – V jakém typu pracovního poměru byste chtěl/a pracovat?

Tabulka č. 3 – V jakém poměru chtějí žáci po dokončení školy pracovat

HPP	53,33 % žáků
OSVČ	32,38 % žáků
DPP/DPČ	14,28 % žáků

Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č. 3 znázorňuje, že 53,33 % žáků odpovědělo, že chtějí uzavřít smlouvu o hlavním pracovním poměru, 32,38 % žáků by chtělo být OSVČ a 14,28 % žáků chce i do budoucna pracovat na dohodu o provedení práce.

U této otázky ve většině dotazovaných tříd muselo být žákům vysvětleno co zkratky HPP, OSVČ a DPP/DPČ znamenají. I přesto téměř 15 % žáků tvrdí, že chce po škole pracovat pouze na DPP/DPČ.

7.5 Vyhodnocení výzkumných otázek

Výzkumné otázky

- Jaká je strategie školy v oblasti kariérového poradenství?

Strategie školy v této oblasti spočívá v tom, že se žáky navštěvuje burzy škol, veletrhy práce a zařazuje průřezové téma „Člověk a svět práce“ do hodin.

- Jaké aktivity škola pro své žáky v oblasti kariérového poradenství realizuje?

Škola pro své studenty pořádá odborné semináře, besedy s odborníky v oboru, exkurze do provozů. Téměř polovina žáků také uvedla, že navštěvují burzu škol a skoro 20 % žáků uvedlo, že se zúčastnili veletrhu pracovních příležitostí. Pro zlepšení profesní přípravy žáků škola zřizuje odborné praxe na smluvních pracovištích. Žáci také uvedli, že v hodinách probírali témata týkající se kariérového poradenství, nejvíce žáků v dotazníku uvedlo, že zkoušeli psát životopis a probírali finanční gramotnost.

- Jsou žáci připraveni na své uplatnění na trhu práce?

Podle výsledků šetření má většina žáků přehled, kde hledat informace o pracovních nabídkách nebo dalším studiu. Zhruba tři čtvrtiny žáků mají reálnou představu o jejich budoucím platu/mzdě. Skoro 40 % žáků nechce do budoucna pracovat ve studovaném oboru. Znepokojující je, že z těchto 40 % více než 25 % žáků neví čemu se chce po dokončení studia na této škole věnovat, zda dál studovat, nebo vstoupit na trh práce.

7.6 Doporučení

Kariérové poradenství na škole vykonává Mgr. Dagmar Jarkovská, která je zároveň i výchovnou poradkyní, metodikem prevence, třídní učitelkou a učitelkou matematiky. Pokud by škola chtěla téma kariérového poradenství rozšířit a více se mu věnovat, bylo by vhodné přijmout dalšího pedagoga s odpovídajícím vzděláním, aby mohl tuto funkci zastávat nebo plnohodnotně vypomáhat stávající poradkyni.

Podle výsledků dotazníkového šetření, žáci této školy nejsou dostatečně informováni o možnostech kariérového poradenství, někteří žáci ani nevědí, kdo přesně by to měl být nebo dokonce, že na škole je kariérový poradce, o problému týkajícím se kariérového poradenství by se většina žáků radila s třídním učitelem. Proto bych se zaměřila na větší informovanost žáků, aby věděli, že mohou těchto služeb ve škole využít. Většina dotazovaných žáků nástavbového oboru věděla, že na škole tyto služby jsou a kdo je vykonává. Pro větší informovanost žáků by bylo dobré na chodbách rozmístit nástěnky s pracovními nabídkami, s daty akcí, jako je například: Gaudeamus Praha, Burza škol, Veletrh pracovních příležitostí, soutěže, do kdy podat přihlášku k dalšímu studiu a podobně, tyto informace by žákům mohli také chodit do školního emailu. Především v závěrečných ročnících by třídní učitelé měli žáky upozornit a připomínat, že služeb kariérového poradce mohou v případě zájmu využít.

Jako pozitivní vidím, že více než 60 % žáků chce po skončení školy zůstat v oboru který studují, méně pozitivní ale je, že více než 25 % dotazovaných žáků neví, čemu se po dokončení školy chce věnovat. Škola kariérové poradenství zařazuje spíše do výuky, doporučila bych více zařazovat i individuální poradenství, hlavně pro ty žáky, kteří nevědí, čemu se po škole chtějí věnovat.

Úřad práce škola navštěvuje pouze se žáky nástavbového oboru, myslím že, by bylo vhodné jej navštěvovat i se žáky třetích ročníků učebních oborů. Tím by se i u žáků třetích ročníků učebních oborů rozšířily znalosti o trhu práce, naučili by se, jak vystupovat na přijímacím pracovním pohovoru a byli by více informováni o jejich možnostech.

Žáci by nejvíce ocenili více přednášek od známých odborníků v oboru a více besed. Já bych ještě pro zlepšení profesní přípravy žáků zařadila přednášky od absolventů této

školy, kteří pokračovali dál ve studiu nebo se vypracovali vysoko ve svých oborech, například hotelový ředitel, manažer hotelu, šéfkuchař vyhlášené restaurace, nebo i besedy s žáky, kteří po absolvování této školy pracují mimo obor, to by žákům, kteří nechtějí pracovat v oboru mohlo pomoci s představou jejich budoucího povolání (vzdělání).

Škola má snahu zařadit téma kariérového poradenství do výuky, podle žáků nejvíce do českého jazyka, ekonomiky a základů společenských věd. Myslím, že by se téma dalo zařadit více do cizích jazyků, například zkouška pracovního pohovoru, psaní životopisu v cizím jazyce nebo by každý žák mohl zpracovat jinou profesi (například čím chtěli být v dětství) jako referát (jakého vzdělání musí dosáhnout, co je náplní práce, ...). Případně do předmětu informatika a komunikační technologie například formou hledání zajímavostí různých profesích na internetu, nebo hledání informací o škole, na kterou by chtěli nastoupit po dokončení svého studia. Žáci by si v rámci hodiny informace sdělovali a vzájemně se inspirovali, dále by je vyučující mohl seznámit s weby infoabsolvent.cz, msmt.cz, jobs.cz a další.

Škola by také měla od žáků získávat zpětnou vazbu například formou dotazníků, aby zjistila, jak na žáky zařazování kariérového poradenství působí a co by se dalo změnit.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma Kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání se zabývala kariérovým poradenstvím na Středním odborném učilišti společného stravování v Poděbradech, kde bylo provedeno kvantitativní šetření formou dotazníku a kvalitativní šetření za použití polostrukturovaného rozhovoru.

Cílem práce bylo zmapovat oblast kariérového poradenství, na vybrané škole. Zjistit potřeby školy a žáků z oblasti kariérového poradenství a na základě výsledků šetření navrhnout doporučení pro školní kariérové poradenství.

V teoretické části byla provedena rešerše literatury. V první části byl popsán cíl a metodika. Ve druhé části byly definovány základní pojmy kariérového poradenství, a to kariérová zralost, kariéra, kariérové cykly, kariérový management a CMS – Career Management Skills. V další části bylo popsáno kariérové poradenství jako takové, jeho kroky a cíle. Ve čtvrté části byly představeny školní poradenské služby a osobnost poradce. V páté části byly popsány základní kurikulární dokumenty jako je rámcový vzdělávací program a školní vzdělávací program. V šesté části je rozebrána problematika adolescence.

V praktické části bylo provedena charakteristika školy, na které probíhalo již zmíněné kvantitativní a kvalitativní šetření, dále bylo provedeno grafické vyhodnocení otázek z dotazníku, vyhodnocení výzkumných otázek.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina žáků neví, zda na jejich škole působí kariérový poradce a ani neví kdo by to mohl být. Kdo přesně to je, odpovědělo jen pár žáků z maturitního ročníku. Žáci také uvedli, že pokud by takový problém chtěli řešit, půjdou za třídním učitelem.

Kariérová poradkyně souhlasí, že na jejich škole probíhá kariérové poradenství převážně formou exkurzí a návštěv na burzách škol, veletrzích práce, Úřadu práce a zařazováním tématu „Člověk a svět práce“ do výuky předmětů. Výjimečně uspořádají ve škole besedu nebo přednášku k tématu.

Z dotazníkového šetření také vyplynulo, že většina žáků je připravena vstoupit na trh práce, přibližně tři čtvrtiny žáků mají reálnou představu o jejich budoucím platu/mzdě. A dobrou vizitkou školy je, že více než 60 % žáků chce po dokončení školy zůstat

v oboru, horším výsledkem však je, že více než 25 % žáků neví, kam dál po dokončení studia.

Na základě výsledků šetření byl sepsán návrh doporučení na rozšíření kariérového poradenství, který byl i s výsledky šetření předán kariérové poradkyni.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083-X.

DEPOO, Lucie, Hana URBANCOVÁ a Markéta ŠNÝDROVÁ. *Kariérní management*. Praha: Odborné nakladatelství Vysoké školy ekonomie a managementu, 2020. ISBN 9788088330288.

INGLAR, Tron, Ellen BJERKNES, Reidun LAPPEN a Tov TOBIASSEN. *Učení & poradenství*. EU, ©2002.

JEDLIČKA, Richard, KOŤA, Jaroslav a SLAVÍK, Jan. *Pedagogická psychologie pro učitele: psychologie ve výchově a vzdělávání*. Vydání 1. Praha: Grada, 2018. 528 stran. Psyché. ISBN 978-80-271-0586-1. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/pedagogicka-psychologie-pro-ucitele-5067>.

KNOTOVÁ, Dana a kol. *Školní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014. 258 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4502-2. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/skolni-poradenstvi-960>.

KOHOUTEK, Rudolf. *Osobnost a sebepoznání studentů*. Brno: Cerm, 1998. 99 s. ISBN 80-7204-087-1.

KREJČOVÁ, Lenka. *Psychologické aspekty vzdělávání dospívajících*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 226 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-3474-3. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/psychologicke-aspekty-vzdelavani-dospivajicich-537>.

MACEK, Petr. *Adolescence*. 2., upr. vyd. Praha: Portál, 2003. 141 s. ISBN 80-7178-747-7. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/adolescence-3104>.

MONROE, Josephine. *Ideální kariéra a zaměstnání: osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 162 s. Brilantně. ISBN 978-80-247-1947-4.

MONTESSORIOVÁ, Maria. *Od dětství k dospívání*. Praha 10: TRITON, 2011. ISBN 978-80-7387-478-0.

PRŮCHA, Jan, MAREŠ, Jiří a WALTEROVÁ, Eliška. *Pedagogický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 1995. 292 s. ISBN 80-7178-029-4.

PÝCHOVÁ, Silvie et al. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 110 stran. Řízení školy. ISBN 978-80-7598-604-7. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/karierove-poradenstvi-na-kazdy-pad-11143>.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I.: dětství a dospívání*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2005. 467 s. ISBN 80-246-0956-8.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/karierni-poradenstvi-100>.

ŠULÁKOVÁ, Lada, HŮLE, Daniel a BARTŮŇKOVÁ, Romana. *Metodika programu - kariérní poradenství*. Praha: Člověk v tísni, [2012]. 145 s. ISBN 978-80-87456-26-2.

ŠTIKAR, Jiří et al. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. v Praze: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

BRABEC, Jan a kol. *Jak efektivně zavést kariérové poradenství do škol: Koncept CMS* [online]. [cit.2023-02-26]. Dostupné z: <http://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/metodicke-materialy/soubory/manualinfokarieraupraveno2.pdf>

Career Management: Career Management Process [online]. 2023 [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://hr.ucmerced.edu/training/careermanagement>

Career management: Definition and Meaning [online]. 2021 [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://www.mbaknol.com/human-resource-management/career-management-definition-and-meaning/>

Career Management Skills [online]. [cit. 2023-03-21]. 2023 Dostupné z: <https://www.skillsyouneed.com/ps/career-management-skills.html>

Career Maturity [online]. [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/career-counseling/career-maturity/>

DOVEDNOSTI ŘÍZENÍ KARIÉRY [online]. [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: http://www.vaseprofese.cz/wp-content/uploads/2022/01/CAREERS_Ramec-CMS-CZ.pdf

HLAĎO, Petr. *Příručka k volbě povolání* [online]. 2014 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: http://www.vys-edu.cz/assets/File.ashx?id_org=600139&id_dokumenty=5847

CHALUŠ, Petr. *Online kariérové portfolio jako součást školního kurikula* [online]. 5. 11. 2020 [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/z/22675/ONLINE-KARIEROVE-PORTFOLIO-JAKO-SOUCAST-SKOLNIHO-KURIKULA.html>

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce | *Infoabsolvent.cz* [online]. Copyright © [cit. 19.02.2023]. Dostupné z: https://www.infoabsolvent.cz/Temata/Download?Soubor=V-7.4.27_Karierovy_management_v_prubehu_pracovniho_zivota.pdf

Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu [online]. 15. 7. 2022 [cit. 2023-03-23]. 2017 Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-vzd>

LUKÁŠKOVÁ, Růžena. *Kariéra, kariérové typy, kariérové cykly: Pojem kariéra* [online]. 2006 [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1423/podzim2006/SPP436/um/Kariera_karierove_typy_karierove_cykly_studijni_text_2006.pdf

MŠMT ČR (a) Kariérové poradenství, MŠMT ČR. *MŠMT ČR* [online]. Copyright ©2013 [cit. 17.10.2022]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MŠMT ČR (b) Podoby kariérového poradenství, MŠMT ČR. *MŠMT ČR* [online]. Copyright ©2013 [cit. 23.02.2023]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

Národní pedagogický institut: *Školní poradenské pracoviště* [online]. [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <http://www.inkluzevpraxi.cz/kategorie-reditel/1149-povinnosti-skolního-poradenskeho-pracoviste>

Národní ústav odborného vzdělávání [online]. Copyright © [cit. 18.01.2023]. Dostupné z: https://nuov.cz/uploads/KURIKULUM/Prurezova_temata_2._dil.pdf

Poradenství a školní poradenské služby – Vzdělávací program pro učitele – výchovné poradce. *Wordpress a webový hosting PedF* [online]. 2014 Dostupné z: <https://pages.pedf.cuni.cz/vp/sylaby-predmetu/poradenstvi-a-skolni-poradenske-sluzby/>

RVP – Rámcové vzdělávací programy - edu.cz. *edu.cz - Jednotný metodický portál MŠMT* [online]. Copyright © 2022 [cit. 25.02.2023]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/>

RVP: 65 *Gastronomie, hotelnictví a turismus* [online]. 2022 [cit. 2023-03-24]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/ramcove-vzdelavaci-programy-stredniho-odborneho-vzdelavani-rvp-sov/obory-h/65-gastronomie-hotelnictvi-a-turismus/>

Školní vzdělávací program [online]. [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-0-13>

ŠVP Gastronomické služby [online]. 2022 [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://soudy.cz/wp-content/uploads/2022/10/SVP-KC-platny-od-1.9.2022-1.pdf>

TICHÁ, Milena. k *průřezovému tématu Člověk a svět práce* [online]. 16. 12. 2010 [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/o/9921/K-PRUREZOVEMU-TEMATU-CLOVEK-A-SVET-PRACE.html>

TRUHLÍKOVÁ, Jana. *Přechod absolventů středních škol na trh práce – II. etapa: ZNALOSTI a DOVEDNOSTI, KTERÉ ABSOLVENTŮM NA TRHU PRÁCE CHYBĚJÍ* [online]. 2018 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: [file:///C:/Users/elisk/Downloads/F-9.0.153_Prechod_absolventu_strednich_skol_na_trh_prace__II._etapa__srovnani_situace_absolventu_uce%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/elisk/Downloads/F-9.0.153_Prechod_absolventu_strednich_skol_na_trh_prace__II._etapa__srovnani_situace_absolventu_uce%20(1).pdf)

What are career management skills? [online]. [cit. 2023-03-21]. 2023 Dostupné z: <https://bestaccreditedcolleges.org/articles/careers-and-education/what-are-career-management-skills.html>

Vyhláška č. 72/2005 Sb.: *Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních* [online]. 1. 1. 2021 [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>

Výroční zpráva o činnosti za školní rok 2021/2022: *Kariérové poradenství* [online]. 2022 [cit. 2023-03-24]. Dostupné z: <https://soudy.cz/wp-content/uploads/2022/11/Vyrocnizprava-2021-22.pdf>

Zákony pro lidi [online]. 17. 2. 2005 [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Studijní obor žáku	35
Tabulka č. 2 – Navštěvují žáci ÚP?	37
Tabulka č. 3 – V jakém poměru chtějí žáci po dokončení školy pracovat	46

Seznam tabulek

Graf č. 1 – Věk žáků	34
Graf č. 2 – Pohlaví	34
Graf č. 3 – Obor žáků	35
Graf č. 4 – Znalost žáků kariérního poradce	36
Graf č. 5 – Na koho by se žáci obrátili při výběru dalšího vzdělávání nebo práce	37
Graf č. 6 – Aktivity, které škola dělá pro zlepšení profesní přípravy	38
Graf č. 7 – Co by podle žáků mohla škola zařadit nebo zařazovat více	39
Graf č. 8 – Témata probíraná ve škole	39
Graf č. 9 – Předměty, ve kterých témata probírají	40
Graf č. 10 – Plány žáků po ukončení studia	41
Graf č. 11 – Informace o VŠ/VOŠ	42
Graf č. 12 – Hledání pracovních nabídek	43
Graf. č 13 – Budoucí zaměstnání žáků	44
Graf č. 14 – Představa žáků o jejich budoucím platu/mzdě	45
Graf č. 15 – Typ organizace	46

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Dotazníkové šetření

Příloha č. 2 – Polostrukturovaný rozhovor

PŘÍLOHA Č. 1

Výzkumné otázky:

- 1) **Jaká je strategie školy v oblasti kariérového poradenství?**
- 2) **Jaké aktivity škola pro své žáky v oblasti kariérového poradenství realizuje?**
- 3) **Jsou žáci připraveni na své uplatnění na trhu práce?**

DOTAZNÍK

1) **Kolik je Vám let?** (Vyberte jednu možnost, u možnosti e – doplňte)

- a) 16 let b) 17 let c) 18 let
d) 19 let e) Jiné.....

2) **Pohlaví** (Vyberte jednu možnost, u možnosti c – doplňte)

- a) Žena b) Muž c) Jiné.....

3) **Jaké je zaměření Vašeho oboru?** (Vyberte jednu možnost)

- a) Kuchař – číšník b) Cukrář/ka c) Gastronomie

4) **Studujete** (Vyberte jednu možnost)

- a) Učební obor (H obor) b) Maturitní obor (L obor)

5) **Víte, zda máte na škole kariérového poradce?** (Vyberte jednu možnost, u možnosti a) a d) – doplňte)

- a) Ano, vím. Je to.....
b) Ne, o nikom jsem neslyšel.
c) Nevím, nejsem si jistý, možná jsem něco zaslechl/a.
d) Jiné.....

6) Co podle Vás může nabídnout kariérové poradenství? (Vyberte 1 nebo více odpovědí, u možnosti d – doplňte)

- a) Hledání mých silných stránek
- b) Pomoc s výběrem vysoké školy
- c) Pomoc s výběrem pracovního uplatnění...
- d) Jiné.....

7) Víte, na koho se na Vaší škole obrátit při výběru dalšího vzdělávání či vstupu na trh práce? (Vyberte 1 nebo více odpovědí, u možnosti e – doplňte)

- a) Kariérový (výchovní) poradce
- b) Třídní učitel
- c) Paní ředitelka
- d) Nevím
- e) Jiné:

8) Navštěvujete v rámci studia Úřad práce? (Vyberte jednu možnost)

- a) Ano
- b) Ne

9) Jaké aktivity Vaše škola dělá, pro zlepšení Vaší profesní přípravy?

(Vyberte 1 nebo více odpovědí, u možnosti ch – doplňte)

- a) Besedy s odborníky v oboru
- b) Odborné semináře
- c) Exkurze do provozů oboru
- d) Odborná praxe na smluvních pracovištích
- e) Účast na veletrzích pracovních příležitostí
- f) Účast na burze škol
- g) Prezentace firem ve škole
- h) Škola nedělá žádné aktivity
- ch) Jiné

10) Co by podle Vás mohla škola zařadit do výuky ohledně poradenství pro budoucí studium/práci? (Vyberte 1 nebo více odpovědí, u možnosti d – doplňte)

- a) Více praxe
- b) Besedy
- c) Přednášky od známých odborníků v oboru
- d) Jiné:

11) Která témata jste ve škole v rámci výuky probírali? (Vyberte 1 nebo více odpovědí, u možnosti d – doplňte)

- a) Příprava životopisu
- b) Finanční gramotnost
- c) Jak funguje trh práce
- d) Jiné:

12) Ve kterých předmětech? (Vyberte 1 nebo více odpovědí, u možnosti g – doplňte)

- a) Český jazyk
- b) Matematika
- c) Společenské vědy
- d) Písemná komunikace
- e) cizí jazyk
- f) Informatika a komunikační technologie
- g) Jiné:

13) Jaké jsou Vaše plány po ukončení střední školy? Plánujete jít na VOŠ/ VŠ, či se chystáte vstoupit na trh práce? (Vyberte jednu možnost, u možnosti e – doplňte)

- a) Na VŠ
- b) Na VOŠ
- c) Na trh práce
- d) Ještě nevím
- e) Jiné:

14) Víte, kde hledat informace o VOŠ/ VŠ (nástavbových maturitních oborech) a nabízených oborech? (Vyberte 1 nebo více odpovědí, u možnosti d – doplňte)

- a) Atlas škol
- b) Burza škol
- c) Infoabsolvent
- e) Jiné:

15) Kde hledáte pracovní nabídky? (Vyberte jednu možnost, u možnosti f – doplňte)

- a) Pracovní portály b) Kariéerní stránky firem c) Ptám se kamarádů
d) Dívám se do novin e) Jdu na úřad práce f) Jinak.....

16) Kde chcete pracovat po ukončení střední školy? (Vyberte jednu možnost, u možnosti b – doplňte)

- a) Ve studovaném oboru b) Mimo obor.....

17) Máte představu, jak vystupovat (verbální, neverbální komunikace) při pracovním pohovoru? (Vyberte jednu možnost)

- a) Ano b) Ne

18) Máte rozmyšlenou výši vašeho budoucího platu/mzdy, které byste si chtěl/a vydělat? (Vyberte jednu možnost, u možnosti e – doplňte)

- a) 20 – 25 000 Kč b) 25 – 30 000 Kč c) 30–35000 Kč
d) Nemá zatím představu e) Jiné.....

19) V jakém typu organizace byste rád/a pracoval/a? (Vyberte jednu možnost, u možnosti d – doplňte)

- a) Státní sektor b) Česká rodinná firma
c) Zahraniční korporát d) Jiný.....

20) V jakém typu pracovního poměru byste chtěl/a pracovat? (Vyberte jednu možnost, u možnosti d – doplňte)

- a) HPP
b) OSVČ
c) DPP/DPČ
d) Jiné.....

PŘÍLOHA Č. 2

Výzkumné otázky:

- **Jaká je strategie školy v oblasti kariérového poradenství?**
- **Jaké aktivity škola pro své žáky v oblasti kariérového poradenství realizuje?**
- **Jsou žáci připraveni na své uplatnění na trhu práce?**

Otázky do polostrukturovaného rozhovoru s výchovným/kariérovým poradce:

- 1) Jak na Vaší škole probíhá kariérové poradenství? Prosím, konkrétně popište.
- 2) Kdo zajišťuje/ má na starosti kariérové poradenství u Vás na škole? Kolik "poradců" máte jako škola k dispozici? Kolik máte žáků ve škole?
- 3) Jaké formy a metody práce využíváte? Pracujete více individuálně nebo skupinově s žáky?
- 4) Komu je kariérové poradenství určeno? Kdo je Vaším klientem? Vyjmenujte – žáci, rodiče...
- 5) Jaké služby nabízíte? Popište Vaši nabídku. Jak Vaše služby propagujete, aby o nich potenciální klienti/žáci věděli?
- 6) Kdo tyto služby využívá? a proč? Vedete si nějakou statistiku? Kolik využívá žáků/rodičů...? Kterí žáci tyto služby nejvíce využívají a kdy?
- 7) Která témata/problémy řešíte nejčastěji? Prosím, konkrétně popište.
- 8) Kde získáváte novinky v oblasti kariérového poradenství? Prosím, uveďte konkrétní zdroje informací.
- 9) Vzděláváte se dále v oblasti kariérového poradenství? Jaké kurzy využíváte? Prosím, uveďte konkrétní kurzy či organizace.