

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**

**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

**Diplomová práce**

2021

Bc.et Bc. Martin Čapek

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**

**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

**Ústav pedagogiky a sociálních studií**

**Diplomová práce**

Bc.et Bc. Martin Čapek

**Význam kariérního poradenství žáků z pohledu nízkoprahového zařízení  
pro děti a mládež**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracoval samostatně a použil jsem jen uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne 20. 4. 2021

.....

Martin Čapek

## **Poděkování**

Děkuji paní Ing. Aleně Opletalové, Ph.D., za odborné vedení diplomové práce, za její podněty a rady, které mi jako vedoucí práce poskytla při jejím zpracování. Rovněž děkuji Mgr. Martině Kuchaříkové a Mgr. Pavlíně Prátové za poskytnuté informace a spolupráci při realizaci výzkumného šetření.

## ANOTACE

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jméno a příjmení           | Bc. et Bc. Martin Čapek                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Katedra                    | Ústav pedagogiky a sociálních studií                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Vedoucí práce              | Ing. Alena Opletalová, Ph.D.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Rok obhajoby               | 2021                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Název práce                | Význam kariérního poradenství žáků z pohledu nízkoprahového zařízení pro děti a mládež                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Název práce v angličtině   | The importance of career counseling for students from the perspective of low-threshold facilities for children and youth                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Anotace práce              | Diplomová práce se zabývá problematikou kariérního poradenství žáků základních škol. Cílem práce bylo <b>vymežit systém poradenských služeb se zaměřením na kariérní poradenství</b> u žáků devátých ročníků základních škol, <b>vytyčit možnosti kariérního poradenství využívaného žáky devátých tříd, posoudit preference v oblasti kariérního poradenství u žáků 9. ročníků základních škol</b> , kteří se rozhodují o budoucím povolání.                                                                                              |
| Klíčová slova              | Kariérní poradenství, NZDM, žáci devátých tříd ZŠ,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Anotace práce v angličtině | The thesis deals with the issues of career consultancy for primary school pupils. The aim is to reveal what the experience of nine-grade pupils with career consultancy is, whether the information that the pupils gain are sufficient for deciding about their further education, to suggest means of dealing with career consultancy including the way of implementation, and to find out if the pupils are interested in extracurricular services connected to career consultancy via low-threshold facilities for children and youth. |
| Klíčová slova v angličtině | Career consultancy, low-threshold facilities for children and youth, nine-grade pupils.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Přílohy                    | Příloha č. 1: Dotazník<br>Příloha č. 2: Metodické manuály Klubu Coolna Moravský Krumlov                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Rozsah práce               | 86 stran                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

# Obsah

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| ÚVOD.....                                                                   | 6  |
| TEORETICKÁ ČÁST .....                                                       | 9  |
| 1 Poradenské služby v oblasti vzdělávání .....                              | 10 |
| 1.1 Poradenství prostřednictvím MŠMT .....                                  | 12 |
| 1.2 Poradenství prostřednictvím MPSV .....                                  | 13 |
| 1.2.1 Sociální služby.....                                                  | 14 |
| 1.2.2 Ostatní poradenské služby .....                                       | 14 |
| 2 Kariérní poradenství .....                                                | 16 |
| 2.1 Kariérní poradenství ve školských poradenských zařízeních.....          | 19 |
| 2.2 Národní pedagogický institut České republiky .....                      | 21 |
| 2.3 Kariérní poradenství ve škole .....                                     | 22 |
| 3 Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež .....                             | 27 |
| 3.1 Nízkoprahovost.....                                                     | 29 |
| 3.2 Cílová skupina a cíle NZDM.....                                         | 29 |
| 3.3 Kariérní poradenství pohledem formálního a neformálního vzdělávání..... | 31 |
| 4 Klub Coolna Moravský Krumlov .....                                        | 33 |
| 4.1.1 Cílová skupina Klubu COOLNA .....                                     | 34 |
| 4.1.2 Poslání nízkoprahového Klubu Coolna .....                             | 35 |
| 4.1.3 Cíle Klubu Coolna.....                                                | 35 |
| 4.1.4 Zásady poskytovaných služeb .....                                     | 36 |
| 4.2 Kariérní poradenství v Klubu Coolna.....                                | 37 |
| 4.3 Role NZDM v poskytování kariérového poradenství.....                    | 41 |
| EMPIRICKÁ ČÁST .....                                                        | 44 |
| 5 Výzkumné šetření v oblasti kariérního poradenství .....                   | 45 |
| 5.1 Stanovení výzkumného cíle a problému.....                               | 45 |
| 5.2 Výzkumné otázky .....                                                   | 46 |
| 5.2.1 Výzkumná otázka č. 1 .....                                            | 47 |
| 5.2.2 Výzkumná otázka č. 2 .....                                            | 47 |
| 5.2.3 Výzkumná otázka č. 3 .....                                            | 48 |
| 5.2.4 Výzkumná otázka č. 4 .....                                            | 48 |
| 5.2.5 Výzkumná otázka č. 5 .....                                            | 49 |
| 5.3 Stanovení hypotéz .....                                                 | 49 |
| 5.4 Metody výzkumného šetření .....                                         | 50 |
| 5.5 Realizace výzkumu a výzkumný soubor .....                               | 51 |

|       |                                                    |    |
|-------|----------------------------------------------------|----|
| 5.6   | Interpretace výzkumného šetření.....               | 52 |
| 5.6.1 | Výsledky dotazníkového šetření.....                | 52 |
| 5.6.2 | Ověření platnosti hypotéz.....                     | 67 |
| 5.7   | Shrnutí a diskuze výsledků výzkumného šetření..... | 72 |
| 5.7.1 | Diskuze výsledků s empirickými šetřeními.....      | 74 |
|       | Závěr.....                                         | 77 |
|       | SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK .....                     | 80 |
|       | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ.....            | 81 |
|       | SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ, TABULEK .....               | 85 |
|       | SEZNAM PŘÍLOH .....                                | 86 |

# ÚVOD

*„Člověk nikdy nemůže vědět, co má chtít, protože žije jen jeden život a nemůže ho nijak porovnávat se svými předchozími životy, ani ho opravit v následujících životech.“*

Milan Kundera

Tato diplomová práce bude vycházet z mých zkušeností z praxe sociálního pracovníka a vedoucího nízkoprahového zařízení pro děti a mládež Klubu Coolna Moravský Krumlov. Jak již vyplývá z mé profese a také z oboru, který jsem se rozhodl studovat, mým smyslem a určitým profesním cílem je propojování sociální práce se školním vzdělávacím procesem. V širším slova smyslu se jedná o propojování rezortů Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Mladý člověk, ve věku rozhodování se o svém dalším životě (výběr školy), mnohdy není schopen odhadnout, co je pro něj perspektivní, co má pro něj budoucnost, co by ho uživilo a pomohlo mu naplnit jeho potřeby. A to nejen v oblasti materiální, ale také v oblasti jistoty zaměstnání, životní perspektivy, uznání a úspěchu. Dále nedokáže posoudit, zda a jak je jeho výběr uplatnitelný na trhu práce. Do tohoto postoje se často promítá demotivace rodičů, kteří mohou mít nedostatečné vzdělání, nebo se potýkají s důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. U mladých lidí také reflektujeme skutečnost, že řada z nich výběr povolání podcení, a na škole zjistí, že vybraný obor je nenaplňuje a vzdělání často nedokončí. Tím významně klesá jejich uplatnitelnost a motivace při hledání/udržení si zaměstnání, zejména v regionu, jehož socioekonomické ukazatele vykazují negativní tendence v oblasti politiky zaměstnanosti a okolí mladého člověka působí spíše demotivačně. Výše uvedené problémy se dotýkají zejména žáků 9. tříd a nepřímo i společnosti - trhu práce. *„Přestože volba další vzdělávací a profesní dráhy, kterou musejí učinit žáci základních či středních škol, není aktem nevratným, jakákoliv revize či změna původního rozhodnutí je spojena s vynaložením značného úsilí. Jakmile vstoupíte do určitého vlaku, můžete sice během jízdy přestoupit a rozhodovat tak o své další trase, ale základní směr vaší jízdy už je dán. Čím více jej budete chtít změnit, tím více úsilí vás to bude stát.“* (Hlad'o, Drahoňovská, 2012, s. 4).

Diplomovou prací „Význam kariérního poradenství žáků z pohledu nízkoprahového zařízení pro děti a mládež“ se zaměřuji na kariérní poradenství u žáků devátých ročníků základních škol. Toto téma jsem zvolil proto, že je pro mě aktuální a při mé profesi sociálního



pracovníka v NZDM shledávám v této oblasti nedostatky a prostor k sociálně pedagogickému rozvoji v tomto směru. Jako dlouholetého praktika v oblasti sociální pedagogiky mě zajímá, jak je možné se v této problematice orientovat a rozvíjet. Informace získané vypracováním této diplomové práce uplatním při své práci.

Cílem práce bylo **vymežit systém poradenských služeb se zaměřením na kariérní poradenství u žáků devátých ročníků základních škol, vytyčit možnosti kariérního poradenství využívaného žáky devátých tříd, posoudit preference v oblasti kariérního poradenství u žáků 9. ročníků základních škol, kteří se rozhodují o budoucím povolání.**

Dílčí cíle:

- získat poznatky o funkčnosti a úrovni kariérových služeb pro žáky 9. tříd základních škol,
- identifikovat efektivitu a nedostatky dosavadního kariérního poradenství u žáků 9. tříd základních škol,
- zjistit, zda a jakých poradenských služeb žáci 9. ročníků ZŠ využívají,
- utřídit a shrnout služby poskytované v této oblasti,
- zjistit možnosti mimoškolního kariérního poradenství.

V teoretické části se v první kapitole nejprve okrajově zabývám poradenstvím, které dále rozvádím na poradenství poskytované především prostřednictvím Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Druhá kapitola je zaměřena na oblast kariérního poradenství, které se dělí na kariérní poradenství poskytované v pedagogicko-psychologických poradnách, speciálně pedagogických centrech, ve školách a prostřednictvím Národního pedagogického institutu České republiky.

Třetí kapitola se zaměřuje na nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, kde popisují specifika této služby v souvislosti s kariérním poradenstvím.

Důležitou část práce zaujímá čtvrtá kapitola. Jedná se o konkrétní nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, Klub Coolna Moravský Krumlov. Zde je věnován prostor pro objasnění specifik práce v této sociální službě a propojení konkrétních činností s kariérním poradenstvím.

Práce se zaměřuje na popis kariérního poradenství v jednotlivých institucích a hledání možností zefektivnění kariérního poradenství pro žáky 9. tříd základních škol.

Pátá kapitola je již věnována praktickému výzkumu s ohledem na stanovený cíl, kterého chce tato práce dosáhnout. Výzkum byl realizován prostřednictvím nízkoprahového zařízení pro děti a mládež Klub Coolna Moravský Krumlov. Ve výzkumné části diplomové práce byl použit kvantitativní výzkum a jako metoda sběru dat byl zvolen standardizovaný dotazník. Dotazníkové šetření obsahovalo 5 výzkumných a 20 zpřesňujících otázek dotazníku zaměřených na jednotlivé dílčí cíle a hypotézy. Otázky byly kladeny otevřené, polouzavřené i uzavřené. U uzavřených otázek se vyskytují také otázky dichotomické, kdy na ně respondent odpovídá (ano x ne).

## **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 Poradenské služby v oblasti vzdělávání

Cílem práce bylo **vymežit systém poradenských služeb se zaměřením na kariérní poradenství u žáků devátých ročníků základních škol, vytyčit možnosti kariérního poradenství využívaného žáky devátých tříd, posoudit preference v oblasti kariérního poradenství u žáků 9. ročníků základních škol, kteří se rozhodují o budoucím povolání.**

Proto, aby bylo možno popsat a analyzovat systém poradenských služeb, bude v první kapitole stručně uveden vývoj poradenství a jeho zakotvení v systému.

Co si vůbec můžeme představit pod pojmem poradenství a jak se vlastně poradenství v našich zemích vyvíjelo?

Podle Knotové (2014) se poradenství rozvíjelo postupně a politická situace v Československu měla neblahý vliv na vývoj poradenských služeb. Po roce 1948 se očekávalo, že změna společensko-politického systému zamezí sociálním a výchovným problémům a proto poradenských služeb nebude třeba. Trvalo několik let, než se začaly reálněji posuzovat možnosti a jejich skutečná potřeba. První česká poradna byla založena v Brně v roce 1958. Tato poradna spolupracovala s učiteli i lékaři. Postupně se poradny zaměřily na problémovou mládež a výchovu k volbě povolání. V tomto období začali ve školách působit vyškolení učitelé jako poradci pro volbu povolání. Počet poraden rostl a v roce 1962 se začíná uvažovat o výchovném poradenství a zřízení funkce výchovného poradce. Od 80. let minulého století se síť poraden začínají šířit i do okresních měst (Knotová, 2014).

Pod pojmem poradenství si každý z nás jistě představí činnosti, které se zaměřují na pomoc lidem v mezní situaci. Tuto myšlenku potvrzuje i definice Svobodové. *„Poradenské aktivity vyjadřují poradenskou činnost se zaměřením na uspokojování potřeb klientů a jsou ovlivněny vnitřními mechanismy poradenských služeb a podněty vnějšího prostředí.“* (Svobodová, 2015, s. 24).

Do jaké míry je poradenská činnost účinná, je tedy závislé na vnitřních faktorech poradenských služeb (např.: osobnost poradce, vzájemné sympatie...) a na podnětech z vnějšího prostředí (např.: přístup rodiny, přátel...). V poradenství zpravidla spolupracují odborníci z více oborů, např.: psycholog, sociální pracovník, kariérní poradce. *„Poradci koučové a mentoři v profesním poradenství jsou pracovníci profesně poradenských služeb, které jejich zaměstnání přivádí do pravidelného kontaktu s klienty. Při výkonu profesně poradenské práce ve velké míře uplatňují nezávislý úsudek“* (Svobodová, 2015, s. 18).

Osobnost poradce je tedy při této práci velmi důležitá. Tento člověk by měl být dle mého názoru empatický, cílevědomý, klidný a trpělivý. Úlehla ve své knize vysvětluje poradenství jako praktický proces spolupráce pracovníka s klientem. Podpora a pomoc se rozvíjí při definování klientových překážek, které mu znemožňují dosáhnoutí cílů a pracovníkově intervenci v podobě rad, návodů, nápadů a námětů směřujících k jejich odstranění (Úlehla, 2005).

Jak je to s poradenstvím v jiných zemích? Dle OECD (2004) jsou v některých zemích špatně rozvinuty služby určené k rychlé opětovné integraci osob, které předčasně opouštějí školu. Tam, kde takové služby existují, není kariérové poradenství vždy jejich součástí. Výzvou pro politickou reprezentaci je zajistit, aby kariérové poradenství bylo součástí komunitních služeb zaměřených na osoby, které předčasně ukončují školní docházku. Tyto služby musí být navrženy tak, aby se klienti mohli identifikovat se zaměstnanci, kteří v nich pracují, a cítit se v nich jako doma. Související výzvou je rozvíjet pomoc s předčasným ukončováním školní docházky. Služby kariérového poradenství pro školy často nebyly součástí strategií prevence předčasného ukončování školní docházky, zejména u mladých lidí, kterým hrozí sociální vyloučení, pomoc najít smysl pobytu ve škole, nebo mít dobře naplánované strategie, které žákům umožní znovu se zapojit do učení a úspěšně dokončit středoškolské vzdělávání a odbornou přípravu. Tam, kde takové programy neexistují, je širší výzvou pracovat s pedagogoy na jejich vytvoření (OECD, 2004).

V této práci se chci zaměřit na dva základní resorty, které poskytují poradenské služby. Jedná se Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky „(dále jen „MŠMT“)" a Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky „(dále jen „MPSV“)". Tyto dvě ministerstva již v roce 2007 založili a v roce 2010 formálně podepsaly prostřednictvím svých ministrů společné prohlášení MPSV a MŠMT o vytvoření Národního pedagogického fóra, jehož institucionalizace se opírá o potřebu mezirezortní koordinace kariérového poradenství v celoživotní perspektivě a vychází z usnesení Evropské unie č. 15030/08 ze dne 21. listopadu 2008 „Lepší začlenění celoživotního poradenství do strategií celoživotního učení“(MŠMT, 2010, online). „*Národní poradenské fórum (NPF) je poradním orgánem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR pro oblast kariérového poradenství v celoživotní perspektivě.*“ (MŠMT, 2010, online).

O kompetencích jednotlivých ministerstev, zaměřených na poradenství pojednávají následující dvě kapitoly práce, kdy druhá kapitola zabývající se poradenstvím prostřednictvím MPSV bude dále rozvinuta na sociální služby a ostatní poradenské služby.

## 1.1 Poradenství prostřednictvím MŠMT

Poradenství probíhá mimo jiné i na základní škole. Jeho podobu upravuje zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Tento zákon specifikuje činnost školských poradenských zařízení: *„zajišťují pro děti, žáky a studenty a jejich zákonné zástupce, pro školy a školská zařízení informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou činnost, poskytují odborné speciálně pedagogické a pedagogicko-psychologické služby, preventivně výchovnou péči a napomáhají při volbě vhodného vzdělávání dětí, žáků nebo studentů a přípravě na budoucí povolání. Školská poradenská zařízení spolupracují s orgány sociálně-právní ochrany dětí a orgány péče o mládež a rodinu, poskytovateli zdravotních služeb, popřípadě s dalšími orgány a institucemi“* (MŠMT, 2013, online). Mezi kompetence resortu MŠMT ČR zařazuje Svobodová následující části poradenských služeb:

- výchovné poradenství na středních školách v České republice, jehož úkolem je informovat o nabídce a obsahu studijních oborů vysokých škol a pomáhat při vyplňování přihlášek na vysoké školy,
- poradenství studijních oddělení fakult vysokých škol v České republice, jehož úkolem je zajišťovat a zprostředkovávat informace zaměřené na výběr studijního oboru a přijímací řízení,
- poradenství akademických poradenských center řízených Nadací Jana Husa v Brně, které se zabývá vysokoškolským studiem v zahraničí, stážemi a prázdninovými brigádami,
- poradenství Střediska pro ekvivalenci dokladů o vzdělávání při centru pro studium vysokého školství v Praze, jejímž úkolem je přijímat v platnost doklady o vzdělání na středních a vysokých školách, absolvovaných nejen v České republice, ale i v zahraničí (Svobodová, 2015).

Dle Vyhlášky č. 72/2005 Sb. mezi školská poradenská zařízení spadá Pedagogicko-psychologická poradna „(dále jen „PPP“)“ a Speciálně pedagogické centrum „(dále jen „SPC“)“. Poradenské služby ve školských poradenských zařízeních zajišťují pedagogičtí a sociální pracovníci (vyhláška č. 72/2005 Sb., online).

*„V širším pojetí může být za sociální práci ve školství považována činnost jakéhokoliv sociálního pracovníka působícího v zařízení spravovaném MŠMT. V užším pojetí považujeme za školskou sociální práci působení sociálního pracovníka ve školách. Tato profese se v současných českých podmínkách oficiálně nevyskytuje, ačkoliv ve 30. letech 20. Století se na českém území slibně rozvíjela a v řadě zahraničních zemí má své pevné místo.“ (MPSV, 2020, online).*

Dle výše uvedeného textu sociální pracovníci ve školství nejsou využíváni, i když podle hypotéz práce by o jejich využití zájem byl. Nabízí se proto otázky pro spolupráci a vyšší propojení rezortů MŠMT a MPSV.

## **1.2 Poradenství prostřednictvím MPSV**

Ministerstvo práce a sociálních věcí obsahuje širokou škálu kompetencí poradenských služeb zaměřených nejen na kariérní poradenství, ale také na poradenství spojené s volbou povolání, rekvalifikace i podnikatelských aktivit apod. Svobodová (2015) zařazuje mezi kompetence resortu MPSV ČR následující části poradenských služeb:

- poradenství informačně - poradenských středisek, které jsou součástí úřadu práce a zabývají se volbou povolání. Zaměřují se na informace ohledně nabídky studijních programů a studijních oborů vysokých škol. Pro tuto volbu povolání používají testy studijních předpokladů pro studium zvoleného oboru a povolání,
- poradenství poradenských odborů, které jsou součástí úřadu práce, zabývající se volbou povolání pro specifické skupiny klientů se ztíženou sociální situací a změněnou pracovní schopností,
- poradenství poradenských odborů úřadu práce zaměřené na zprostředkování odborných praxí určené pro budoucí zaměstnavatele. Získává také informace o volných pracovních místech pro klienty,
- poradenství regionálních a poradenských center a podnikatelských inovačních center zaměřené na budoucí soukromé podnikatele, financování jejich podnikatelských záměrů a zakládání živnosti klientů (Svobodová, 2015).

### 1.2.1 Sociální služby

Sociální poradenství je pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí poskytováno prostřednictvím sociálních služeb a opírá se o zákon č. 108/2006 Sb. Dle § 35 tohoto zákona patří základní sociální poradenství do základních činností při poskytování sociálních služeb. Sociální poradenství rozlišuje zákon o sociálních službách na základní a odborné. Dle tohoto zákona má „každá osoba nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství o možnostech řešení nepříznivé sociální situace nebo jejího předcházení.“ (Zákon č. 108/2006 Sb., online)

Základní sociální poradenství jsou povinni vždy zajistit poskytovatelé sociálních služeb. Je to základní činnost při poskytování všech druhů sociálních služeb a poskytuje osobám potřebné informace přispívající k řešení jejich nepříznivé sociální situace.

Odborné sociální poradenství je poskytováno se zaměřením na potřeby jednotlivých okruhů sociálních skupin osob v občanských poradnách, manželských a rodinných poradnách, poradnách pro seniory, poradnách pro osoby se zdravotním postižením, poradnách pro oběti trestných činů a domácího násilí i ve speciálních lůžkových zdravotnických zařízeních hospicového typu. Zahrnuje též sociální práci s osobami, jejichž způsob života může vést ke konfliktu se společností.

Do odborného sociálního poradenství jsou zahrnuty tyto tři základní činnosti:

- a) *zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,*
  - b) *sociálně terapeutické činnosti,*
  - c) *pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí*
- (Zákon č. 108/2006 Sb., online).

Důležité je, že tyto služby se dle §72 zákona č. 108/2006 Sb. poskytují bez úhrady nákladů.

### 1.2.2 Ostatní poradenské služby

Poradenskými službami se zabývá také úřad práce. Mezi jeho činnosti patří mapování možností při výběru dalšího vhodného vzdělávání na vysokých, vyšších odborných i středních školách, příp. profesní vzdělávání a doškolování (úřad práce, 2020). Mezi profesní poradenství jsou zahrnovány speciální poradenské služby, které jsou bezplatně nabízeny všem uchazečům evidovaným na úřadu práce. Poskytují je poradci úřadu práce, kteří mohou v případě potřeby zprostředkovat další odborné služby od jiných specialistů. Poskytovaná odborná činnost je



zaměřena na řešení specifických osobních, sociálních a zdravotních problémů, které mohou být bariérou klienta při hledání vhodného zaměstnání, na získání schopností orientovat se na trhu práce, pomoc při rozhodování volby a změny zaměstnání. Poradenství probíhá formou individuálních konzultací a skupinových programů (úřad práce, 2020).

Další zprostředkovatel poradenství je orgán sociálně-právní ochrany dětí, který poskytuje sociálně právní ochranu nezletilým dětem a to v tom případě, pokud nepříznivé životní skutečnosti přetrvávají delší dobu nebo mohou negativně ovlivňovat optimální vývoj dítěte (Knotová, 2014).

Dle zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, je jeho základním hlediskem zájem a blaho dítěte (Zákon č. 359/1999, online).

Knotová (2014) ve své publikaci uvádí, že orgán sociálně-právní ochrany dětí velmi blízce spolupracuje se všemi poskytovateli poradenských služeb ve školství (Knotová, 2014). Poradenstvím se také zabývá obecní úřad obce s rozšířenou působností, který určitou formou zajišťuje poradenské služby ve svém územním obvodu a dle zákona o sociálních službách: *„Koordinuje poskytování sociálních služeb a poskytuje odborné sociální poradenství osobám ohroženým sociálním vyloučením z důvodu předchozí ústavní nebo ochranné výchovy nebo výkonu trestu, osobám, jejichž práva a zájmy jsou ohroženy trestnou činností jiné osoby, a osobám, jejichž způsob života může vést ke konfliktu se společností; přitom spolupracuje se zařízeními pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, s Vězeňskou službou České republiky, Probační a mediační službou České republiky, správními úřady a územními samosprávnými celky.“* (Zákon č. 108/2006 Sb., online) Jedním z úkolů obecního úřadu obce s rozšířenou působností je poskytnout a zprostředkovat poradenství v rámci vzdělávání dítěte (Zákon č. 359/1999 Sb., online).

## 2 Kariérní poradenství

V rámci této kapitoly bude definováno a popsáno kariérní poradenství se zaměřením na možnosti propojení a efektivní využití kariérního poradenství žáků devátých tříd základních škol. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na svých webových stránkách popisuje kariérní poradenství jako celoživotní proces, který rozvíjí schopnosti dovednosti a zájmy lidí. Jeho cílem je umožnit lidem řídit jejich vlastní vzdělávání, odbornou přípravu a práci, s využitím jejich schopností a dovedností. Může mít formu individuální i skupinové činnosti zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, na volbu prvního zaměstnání, změnu zaměstnání či na vzdělávání dospělých nebo návrat do pracovního procesu, případně i na změnu původní kvalifikace a původního povolání (MŠMT, 2013, online).

*Začne to zhruba ve věku pěti let. „Čím chceš být, až vyrosteš?“ Je ironií, že v tomhle věku o tom má většina dětí mnohem jasnější představu než později, když je jim osmnáct nebo dvacet, kdy opravdu stojí na prahu budoucí kariéry (McDowell, 2013, s. 517).*

Jak Mezera (2002) ve své knize uvádí, termíny kariérní vývoj, kariérní orientace a kariérní poradenství se začaly používat místo termínu profesní vývoj, profesní orientace a profesní poradenství od 80. let minulého století (Mezera, 2002).

Kariérní poradenství můžeme vnímat jako pomoc služby provázející člověka již od prvních „krůčků“ v procesu vzdělávání na základní škole, až do pevného osobnostně pracovního ukotvení se ve společnosti. *„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.“* (MŠMT, 2020, online). Pojem kariérové poradenství je *„soubor aktivit, které pomáhají jednotlivcům v každém věku a v každém bodě jejich života při rozhodování v oblasti formálního vzdělávání, v dalším profesním vzdělávání i ve vztahu k zaměstnání a pomáhají při rozvoji schopností řídit a plánovat svou kariéru“*. (Hloušková, 2014, s. 161; srov. Hlad'o, 2014; Vendel, 2008)

Jednu z nejširších definic kariérního poradenství používá Evropská komise a Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD). Kariérní poradenství podle této definice představuje *„soubor služeb a aktivit vykonávaných s úmyslem sloužit jednotlivcům každého věku a v každé životní situaci při volbě povolání, odborné přípravě a povolání a při řízení jejich*

*kariéry. Takové služby mohou poskytovat školy každého druhu, vzdělávací instituce, zaměstnavatelé, nevládní organizace, veřejný či soukromý sektor. Mohou existovat na individuálním nebo skupinovém principu a vykonávány jsou v osobním styku nebo distanční formou. Kariérní poradenství zahrnuje poskytování informací, diagnostických nástrojů, poradenských rozhovorů, kariérních vzdělávacích programů, testovacích programů, programů pro podporu hledání práce a poradenství v období životních změn.*“ (Vendel, 2011, s. 51).

Evropští odborníci se shodují na tom, že kariérní poradenství představuje soubor aktivit, které pomáhají jednotlivcům v každém věku a v každém bodě jejich života při rozhodování v oblasti formálního vzdělávání, v dalším profesním vzdělávání i ve vztahu k zaměstnání a pomáhají při rozvoji schopností řídit a plánovat svou kariéru (OECD, 2004, s. 10).

Kariérové poradenství se týká služeb a činností, které jsou určeny k pomoci jednotlivcům v jakémkoli věku a v jakémkoli bodě svého života, tak aby se mohli rozhodovat o vzdělání, výcviku a zaměstnání a aby mohli řídit svoji kariéru. Takové služby lze nalézt na základních, středních a vysokých školách a ve veřejných službách i v soukromém sektoru. Činnosti mohou probíhat individuálně, skupinově anebo on-line formou. Obsahují poskytování informací o kariéře, hodnotící a sebehodnotící nástroje, poradenské rozhovory, programy kariérového vzdělávání, zkušenostní programy, programy pro hledání práce apod. (OECD, 2004).

Podle Štefana Vendela (2011) lze služby při výběru povolání a v oblasti kariérního vývoje rozdělit do tří oblastí: „na výchovu k volbě povolání a k práci vůbec, na kariérní orientaci a na kariérní poradenství. Výchova k volbě povolání je dlouhodobý proces zaměřený na „*usměrňování kariérního vývoje celých populačních ročníků žáků, který probíhá v rámci všeobecné výchovy a vzdělávání.*“ (Vendel, 2011, s. 50). Naproti této oblasti stojí profesní (kariérní) orientace. Ta má charakter „*krátkodobé, nebo dokonce jen jednorázové pomoci mladým lidem při výběru další školy nebo povolání.*“ (Vendel, 2011, s. 50).

Třetí oblastí, kterou autor popisuje, je profesní (kariérní) poradenství. Jedná se o „*odbornou činnost a pomoc, která se vykonává během života člověka ve sféře práce, zaměstnání, povolání. Je aplikovaným oborem psychologie. Nachází uplatnění ve školství i na úřadech práce a jinde. Zatímco orientace je vedením sociálním, vedením ve vzdělávání a vedením při výběru povolání, poradenství je osobnější a osobnostně akceptované, uskutečňované výchovnými poradci, školskými psychology, pracovníky úřadů práce, ale také lékaři a jinými odborníky.*“ (Vendel, 2011, s. 50).

*O kariérovém poradenství posledního desetiletí také platí teze, že se jedná o dynamicky se rozvíjející skupinu aktivit a služeb, které už nejsou považovány pouze za jeden z účinných nástrojů sociálního začleňování a prosazování sociální rovnosti, případně za jeden z nepřímých prostředků podporujících ekonomický růst. Aktuálně je na kariérové poradenství nahlíženo spíše jako na nástroj rozvoje každého jednotlivce...“ (Hloušková, 2012, s. 161).*

Dle OECD (2004) je důležité, aby se ke zlepšení kariérového poradenství pro mladé lidi, věnovala pozornost školní docházce, zejména u žáků ohrožených společensky nežádoucími jevy. Je tedy důležité zaměřit se na nedostatky v přístupu a také neustále zlepšovat úroveň a kvalitu služeb, mít dostatek kvalitních pracovníků a finanční zabezpečení. Podle OECD (2004) jsou mezery v přístupu ke kariérovému poradenství patrné především na základních a odborných školách. OECD navrhuje, aby docházelo při získávání dovedností v oblasti kariérového poradenství ke zlepšení a spolupráci se všemi zúčastněnými stranami. Tento návrh můžeme vnímat jako výzvu ke spolupráci formálních vzdělávacích služeb, tedy škol, s ostatními subjekty, což mohou být např.: neziskové organizace jako nízkoprahové zařízení pro děti a mládež. Dle mých zkušeností právě žáci, kteří nejvíce potřebují kariérové poradenství, tráví nezanedbatelné procento svého volného času. Kariérové poradenství rozvíjí jedince směrem k jeho budoucímu profesnímu životu. Pokud se rozhodne pro správný výběr své profesní dráhy, která jej bude naplňovat a obohacovat, ovlivní kariérové poradenství kladně i celý jeho život.

Ze své praxe sociálního pracovníka v NZDM vnímám, že kariérové poradenství je čím dál tím více žádáno a využíváno žáky základních škol. Ti jej vnímají jako potřebu, která je pro ně v rámci vzdělávacího procesu na základních školách nedostatečná.

Pod kariérové poradenství lze zahrnout aktivity a služby, které jsou v ČR poskytovány:

- *v rámci formálního vzdělávání na základních, středních i vysokých školách a částečně též v rámci dalšího vzdělávání,*
- *v rámci veřejných služeb (jako jedna z podob sociálních služeb, jako jedna z oblastí poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních včetně služeb pro vysokoškoláky nebo jedna ze služeb zaměstnanosti na Úřadu práce ČR),*
- *v komerční sféře, například v podnicích a firemním prostředí jako jedna z forem rozvoje lidských zdrojů nebo jako služba za úplatu.“ (Hloušková, 2012, s. 162).*

Dle Hlouškové (2012) není kariérové poradenství v těchto třech sférách poskytováno samostatně, ale obvykle kumulováno s dalšími činnostmi, nebo dokonce přímo integrováno do jiných činností, což na jedné straně může vést k „optickému“ poddimenzování nabídky služeb kariérového poradenství, ale na druhé straně se aktivity či služby kariérového poradenství nabízejí „pod jiným názvem“, a to paralelně vedle sebe bez jasně specifikované vzájemné provázanosti a často i bez koncepční vize (Hloušková, 2012, s. 162).

V nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež je kariérní poradenství v určité formě poskytováno v rámci poskytování sociální služby. Z mé zkušenosti se tak nestrukturovaně a neplánovitě prolíná s kariérním poradenstvím poskytovaným školou prostřednictvím školních metodiků prevence či výchovných poradců. Případně s kariérním poradenstvím poskytovaným v pedagogicko-psychologické poradně. V této souvislosti souhlasím s výše uvedenými názory, a vidím určitou výzvu pro rozvoj spolupráce a kooperace v procesu kariérního poradenství poskytovanému žákům základních škol.

## **2.1 Kariérní poradenství ve školských poradenských zařízeních**

Školská poradenská zařízení jsou ukotvena ve školském zákoně a mají tak nezastupitelnou pozici ve spolupráci se školami. Kariérním poradenstvím se tak přímo zabývají, formou vyšetření profesní orientace, rozumového potenciálu, typu osobnosti a studijních předpokladů, spolupracují s orgány sociálně-právní ochrany dětí a orgány péče o mládež a rodinu i poskytovateli zdravotních služeb.

*„Školská poradenská zařízení zajišťují pro děti, žáky a studenty a jejich zákonné zástupce, pro školy a školská zařízení informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou činnost, poskytují odborné speciálně pedagogické a pedagogicko-psychologické služby, preventivně výchovnou péči a napomáhají při volbě vhodného vzdělávání dětí, žáků nebo studentů a přípravě na budoucí povolání. Školská poradenská zařízení spolupracují s orgány sociálně-právní ochrany dětí a orgány péče o mládež a rodinu, poskytovateli zdravotních služeb, popřípadě s dalšími orgány a institucemi.“ (Zákon č. 561/2004 Sb., online).*

### **2.1.1 Pedagogicko-psychologická poradna**

*„Poradna poskytuje služby pedagogicko-psychologického a speciálně pedagogického poradenství a pedagogicko-psychologickou a speciálně pedagogickou pomoc při výchově a vzdělávání žáků.“ (Zákon č. 72/2005 Sb., online).*

Součástí činnosti pedagogicko-psychologické poradny je přímá práce s dětmi a žáky škol a školských zařízení ve věku od 3 let do ukončení středního vzdělání a s jejich rodiči. Jedná se zejména o formu individuální péče, ale i formu skupinové práce. Na základě doporučení této poradny je volena nebo upravována vzdělávací dráha žáků. Při vedení dětí a žáků poradny aktivně ovlivňují proces přijímání a upevňování poznatků, postojů a hodnotové orientace (volba vhodného učebního stylu, rodinná terapie apod.). Tyto služby poskytují také kariérové poradenství, podílejí se na činnostech v oblasti prevence rizikového chování u dětí a mládeže, napomáhají při rozvoji pedagogicko-psychologických kompetencí učitelů.

Pedagogickými pracovníky pedagogicko-psychologických poraden jsou psychologové a speciální pedagogové, kromě nich se na odborných činnostech podílejí také sociální pracovníci. Činnost se uskutečňuje zejména ambulantně a návštěvami pracovníků ve školách a školských zařízeních (NÚV, online).

Pedagogicko-psychologická poradna a speciálně pedagogické centrum Olomouckého kraje popisuje činnost pedagogicko-psychologické poradny, při které probíhá vyšetření profesní orientace, které je určeno žákům 9. tříd, uvažujících o studijních oborech, a pro žáky, kteří pro specifické vývojové poruchy učení a chování si případně nejsou z různých důvodů jisti svou studijní úspěšností na zvolené SŠ. Dále uvádějí, že toto vyšetření není primárně určeno pro výběr typu učebního oboru (k tomu slouží zájmové testy např. na IPS Úřadu práce, pracovní brožury ke zjišťování typu potenciálu žáka, které mohou používat ZŠ). Pedagogicko-psychologická poradna se dále vymezuje zdůrazněním, že vyšetření nenahrazuje práci rodičů a také výchovných poradců a třídních učitelů – ti by měli se žákem a jeho rodiči profesní volbu konzultovat a teprve v případě, že má žák s výběrem potíže, nebo dochází k rozporu mezi názory žáka, rodičů a školy, by se měli rodiče obrátit na poradnu se žádostí o vyšetření (PPP-Olomouc, 2021).

### **2.1.2 Speciálně pedagogické centrum**

Cílem speciálně pedagogického centra je zabezpečit speciálně pedagogickou, psychologickou a další potřebnou podpůrnou péči klientům se zdravotním postižením a poskytovat jim odbornou pomoc v procesu pedagogické a sociální integrace ve spolupráci s rodinou, školami, školskými a dalšími zařízeními a odborníky. Činnost je zaměřena zejména na podporu klientů v předškolním věku v péči rodičů, na podporu klientů integrovaných do škol a školských zařízení, na podporu klientů s těžkým a kombinovaným zdravotním postižením,

kteří nemohou docházet do školy, zpravidla ve věku od 3 do 19 let. Komplexní odbornou poradenskou péči zajišťuje tým složený ze speciálního pedagoga, psychologa a sociálního pracovníka. SPC se zabývá nejen depistáží klientů se zdravotním postižením, ale také speciálně pedagogickou, psychologickou a sociální diagnostikou klientů se zdravotním postižením, poradenskou, konzultační, terapeutickou a metodickou činností pro klienty, jejich rodiče nebo osoby odpovědné za výchovu a pro pedagogické pracovníky. Zabývá se také kariérovým poradenstvím pro klienty se zdravotním postižením a dalšími činnostmi ( NÚV, online).

Speciálně pedagogické centrum dle vyhlášky o pedagogických pracovnících „ *poskytuje poradenské služby zejména při výchově a vzdělávání žáků s mentálním, tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením, vadami řeči, souběžným postižením více vadami nebo autismem.*“ (Vyhláška č. 72/2005 Sb., online).

## 2.2 Národní pedagogický institut České republiky

Národní pedagogický institut „(dále jen „NPI““ vznikl 1. ledna 2020 sloučením Národního ústavu pro vzdělávání „(dále jen „NUV““ a Národního institutu pro další vzdělávání „(dále jen „NIDV““). NÚV má stále aktivní webové stránky, na kterých jsou k dispozici užitečné odkazy týkající se nejen kariérního poradenství. NIDV má již na svém webovém odkazu nový portál NPI. Tyto dvě zaniklé instituce NÚV a NIDV jsou dále rozvedeny v následujících dvou odstavcích. Zde jsou jednoduše popsány základní činnosti v oblasti kariérního poradenství, kterými se instituce zabývaly.

**Národní ústav pro vzdělávání** se v oblasti kariérního poradenství zaměřoval na témata, která pomáhají studentům při rozhodování o studiu na střední škole, dále pak při řešení různých potíží v průběhu studia a v neposlední řadě se jeho zaměření vztahovalo na problematiku v oblasti kariérového poradenství (NÚV, online).

**Národní institut pro další vzdělávání** byla přímo řízená organizace MŠMT s celostátní zárukou dalšího vzdělávání a profesního rozvoje pedagogických pracovníků škol a školských zařízení včetně školských zařízení pro zájmové vzdělávání. Zajišťoval pro cílové skupiny komplexní nabídku vzdělávacích a konzultačních služeb, metodickou a odbornou podporu a zároveň dokázal operativně reagovat na aktuální i specifické potřeby a požadavky škol a pedagogů v jednotlivých krajích ČR (NIDV, online).

Mezi další projekty, které byly realizované prostřednictvím NPI, a zaměřovaly se na oblast poradenství, byly např. Národní projekt VIP Kariéra II- Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární poradny, který byl realizován v roce 2010-2015. Jako základní výstup z tohoto projektu vznikl informační systém, který se zabývá uplatnění absolventů škol. Tento systém je dostupný na [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz)

*Projekt VIP Kariéra II „Výrazně inovovaný informační systém ISA+ pomáhá žákům základních škol při volbě oboru vzdělání a výběru střední školy, žákům středních škol při rozhodování o pokračování ve vzdělávání a při přechodu na trh práce, výchovným – kariérovým poradcům, učitelům při poskytování kariérového poradenství a výuce témat Úvodu do světa práce, managementu škol při úpravách vlastní vzdělávací nabídky a tvorbě školních vzdělávacích programů.“ (Hlad’o, Drahoňovská, 2012, s. 45).*

Systém umožňuje rychlou orientaci ve výběru vzdělávací nabídky, nabízí údaje o oborech vzdělání, školách a jejich aktuální vzdělávací nabídce. Tyto údaje propojuje s dlouhodobými poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a potřebách zaměstnavatelů. Mimo jiné zde jsou i rady a doporučení pro všechny zájemce z oblasti kariérového rozhodování, příklady dobrých praxí zaměřené na problematiku vzdělávání, či na prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání (Infoabsolvent, 2007, online).

*„V oblasti prevence předčasných odchodů ze vzdělávání bylo provedeno kvalitativní šetření mezi experty na tuto problematiku i šetření na školách a na úřadech práce. Všechny výstupy jsou zveřejněny v systému, společně s řadou příkladů dobrých praxí v této oblasti.“ (Infoabsolvent, 2007, online).*

## **2.3 Kariérové poradenství ve škole**

Kromě školských poradenských zařízení SPC a PPP zajišťuje poradenství také každá škola. Ředitel školy zřizuje školní poradenské pracoviště.

Na základě vyhlášky č. 72/2005 Sb. zřizují základní, střední a vyšší odborné školy ve škole školní poradenské pracoviště. Zodpovědnost za zřízení pracoviště nese ředitel školy. Povinné minimální personální zabezpečení školního poradenského zařízení zahrnuje školní metodik prevence a výchovný poradce. Škola může na základě svého uvážení pracoviště rozšířit o pozici školního psychologa nebo speciálního pedagoga.



Vyhláška č. 72/2005 Sb., § 7 udává, že: „ředitel základní, střední a vyšší odborné školy zabezpečuje poskytování poradenských služeb ve škole školním poradenským pracovištěm, ve kterém působí zpravidla výchovný poradce a školní metodik prevence, kteří spolupracují zejména s třídními učiteli, učiteli výchov, případně s dalšími pedagogickými pracovníky školy. Poskytování poradenských služeb ve škole může být zajišťováno i školním psychologem nebo školním speciálním pedagogem. Škola zajišťuje poradenské služby v oblasti kariérového poradenství spojující vzdělávací, informační a poradenskou podporu k vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšímu profesnímu uplatnění.“ (Vyhláška č. 72/2005 Sb., online).

„Poradenské služby ve školách a školských poradenských zařízeních jsou poskytovány dětem, žákům, studentům, jejich zákonným zástupcům, školám a školským zařízením. Školská poradenská zařízení a školy poskytují bezplatně standardní poradenské služby.“ (Vyhláška č. 72/2005 Sb., online).

Kariérní poradenství ve školách by podle studie Hladě a Drahoňovské (2012) mělo obsahovat „poznání základních principů kariérového rozhodování, sebepoznání, znalost vlivů na volbu další vzdělávací a profesní dráhy, schopnost pracovat s informačními zdroji a využívat poradenské služby, tak i orientaci na trhu práce a v možnostech vzdělávání“. (Hladě, Drahoňovská, 2012, online).

Zapletalová (2010) ve své práci uvádí, že poradenské služby ve škole jsou obvykle zajišťovány výchovným poradcem, školním metodikem prevence, školním psychologem, školním speciálním pedagogem a jejich konzultačním týmem složeným z vybraných pedagogů školy. Za jejich poskytování odpovídá ředitel školy, případně jím pověřený pracovník. Ředitel školy zodpovídá za školní poradenské služby včetně vytvoření preventivního programu školy (Zapletalová, 2010, s. 78).

Dle Zapletalové (2010) je žádoucí, aby tyto poradenské a preventivní programy odrážely specifika dané školy i regionu a aby služby poskytované školou byly lépe koordinovány se službami školských poradenských zařízení v regionu.

Dle vyhlášky číslo 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních je účelem poradenských služeb přispívat mimo jiné k naplňování vzdělávacích potřeb a rozvíjení schopností, dovedností a zájmů před zahájením a v průběhu vzdělávání. Zjišťování speciálních vzdělávacích potřeb žáka a mimořádného nadání žáka, doporučování vhodných podpůrných opatření a vyhodnocování poskytování

podpůrných opatření žákům se speciálními vzdělávacími potřebami a žákům mimořádně nadaným. Prevenci a řešení vzdělávacích a výchovných obtíží, prevenci různých forem rizikového chování a dalších problémů souvisejících se vzděláváním a s motivací k překonávání problémových situací. Vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšího profesního uplatnění. V neposlední řadě k posílení kvality poskytovaných poradenských služeb zejména prostřednictvím součinnosti školských poradenských zařízení a školních poradenských pracovišť (Vyhláška č. 72/2005 Sb., online).

### 2.3.1 Výchovný poradce

Výchovný poradce je podřízen řediteli školy. V rámci kariérního poradenství koordinuje kariérní poradenství a začlenění oblasti „Výchova k volbě povolání“ do vzdělávacího programu školy.

Podle Knotové (2014) je výchovný poradce pomáhající pracovník, který vzal na sebe roli profesionála a má v náplni práce pomáhat lidem, kteří pomoc potřebují (Knotová, 2014).

*„Vede-li rozhovor s kolegou, rodičem, žákem výchovný poradce, není to totéž, jako když jej vede učitel. Jeho role a jeho práce zde mají zcela jiný rozměr.“* (Knotová a kol., 2014, s. 145).

Dle zákona č. 72/2005 Sb. zajišťuje výchovný poradce kariérové poradenství, tak aby spojovalo vzdělávací, informační a poradenskou podporu k vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšímu profesnímu uplatnění. Oblast kariérového poradenství v rámci činnosti výchovného poradce popisuje Mgr. Helena Musilová:

- základní skupinová šetření k volbě povolání – zájmové dotazníky,
- individuální šetření a poradenství (ve spolupráci s tř. učitelem),
- evidence a aktualizace roční nabídky učebních oborů,
- zajištění styku se zástupci středních škol,
- zajištění návštěvy *INFORMY* (pro vycházející žáky),
- spolupráce s třídními učiteli při vyplňování a odesílání přihlášek na SŠ v daných termínech,
- poskytování poradenské činnosti pro rodiče a žáky při volbě povolání, při přijímacím i odvolacím řízení,
- zpracování přehledu o úspěšnosti žáků v přijímacím řízení (Výchovný poradce, 2021, online).

Knotová (2014) dále popisuje činnosti výchovného poradce směřující ke kariérnímu poradenství. Tyto činnosti jsou především: „*průzkum volby povolání ve spolupráci s třídními učiteli, shromažďování informací a metodických pokynů k volbě povolání včetně jejich předávání žákům, jejich rodičům a třídním učitelům, organizaci setkání zástupců středních škol s vycházejícími žáky a jejich rodiči, individuální poradenství pro žáky a rodiče, komunikaci s informačním střediskem úřadu práce a středními školami, evidenci jejich nabídky, pomoc při vyplňování přihlášek, jejich evidenci a včasné odeslání, zpracování výsledků přijímacího řízení na střední školy a jejich vyhodnocování a pomoc rodičům i žákům při odvolacím řízení.*“ (Knotová a kol., 2014, s. 187).

### **2.3.2 Školní metodik prevence**

Národní ústav vzdělávání popisuje činnosti školního metodika prevence, jež pracuje v oblasti prevence sociálně patologických jevů. Jeho úkolem je zajišťovat metodickou, koordinační a poradenskou činnost v problematice prevence rizikového chování. Mohou to být např. šikana, užívání návykových a psychotropních látek, záškoláctví, agresivita, rizikové sexuální chování, rizika školního neúspěchu aj. (NÚV, online).

Právě proto, že pracuje s žáky, kteří jsou ohroženi sociálně patologickými jevy, má určitou možnost navázat s nimi neformální vztah založený na důvěře a dále spolupracovat s výchovnými poradci v oblasti kariérního poradenství.

Dle Národního ústavu pro vzdělávání školní metodik prevence zvyšuje všeobecnou informovanost mezi rodiči, učiteli a žáky tak, aby byla zajištěna maximální primární prevence těchto jevů. Úzce spolupracuje se třídními učiteli a podporuje bezpečné a zdravé klima ve třídě a ve škole. Vyhodnocuje varovné signály spojené s možností výskytu rizikového chování a poskytuje poradenskou činnost. Podílí se na tvorbě a naplňování Minimálního preventivního programu školy. Organizuje přednášky a besedy spojené s uvedenou problematikou (NÚV, online).

Jak uvádí Knotová (2014) je školní metodik prevence členem školního poradenského pracoviště a je podřízen vedoucímu školního poradenského pracoviště.

Pokud z nějakého důvodu školní metodik prevence nemá kapacitu na důsledné plnění těchto činností, nebo se mu nedaří navázat vztah založený na důvěře s žáky, může být vhodnou alternativou školských poradenských zařízení sociální služba nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, ve které žáci nacházejí neformální vzdělávací zázemí a poradenství, které je přizpůsobeno jejich specifickým potřebám.

S touto možností neformálního propojování sociálních a školních aktivit se setkávám ve své praxi, kdy žáci využívají služeb NZDM a to buď v ambulantní formě, nebo ve formě terénní. Dalšími neformálními možnostmi využití je pak on-line forma, nebo tzv. terén ve škole, kdy škola propůjčí, nabídne možnost k využití, vhodný prostor pro pravidelné setkávání se pracovníků NZDM s žáky školy, nebo školských zařízení.

### 3 Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež

Tato kapitola bude zaměřena na nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, obecná specifika a cíle této sociální služby. A její vztah ke kariérenímu poradenství.

Jedná se o sociální službu prevence, která je určená pro děti a mládež od 6 do 26 let. Tato služba je poskytována formou:

- ambulantní – obvykle ve vnitřním prostředí, které je přizpůsobené specifikům cílové skupiny, připomíná klubovnu či hernu a jehož části se dle praxe a místních podmínek dělí na kontaktní místnost, hernu, zkušebnu apod.
- terénní (streetwork) – pracovníci vycházejí do přirozeného prostředí klientů (tam kde se klienti setkávají, např. skatepark, hřiště, sídliště, za kotelnou apod.

Dle zákona o Sociálních službách (zákon č.108/2006 Sb.) poskytují nízkoprahová zařízení pro děti a mládež ambulantní, popřípadě terénní služby dětem ve věku od 6 do 26 let. Pro poskytování této služby uživatelům je definována nepříznivá sociální situace, tzn., že tyto děti (mladí lidé) jsou ohroženi společensky nežádoucími jevy. Cílem služby je proto zlepšit kvalitu jejich života předcházením nebo snížením sociálních a zdravotních rizik souvisejících se způsobem jejich života, umožnit jim lépe se orientovat v jejich sociálním prostředí a vytvářet podmínky k řešení jejich nepříznivé sociální situace. Pro službu je také signifikantní, že může být poskytována anonymně.

Služba obsahuje tyto základní činnosti:

- a) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,*
- b) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,*
- c) sociálně terapeutické činnosti,*
- d) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“ (Zákon č. 108/2006 Sb., online)*

Dle regionálních karet Jihomoravského kraje má v oblasti kariéreního poradenství sociální služba nízkoprahové zařízení pro děti a mládež stanovené postupy k naplnění potřeby vzdělávání a pracovního uplatnění a dosažení kompetencí mít vzdělání, které mu usnadní vstup na pracovní trh, mít základní přehled o možnostech studia a budoucího pracovního uplatnění.

Tyto kompetence se týkají témat: docházka do školy, obstat v plnění školních povinností, orientace ve volbě profesní přípravy a přípravy na zařazení na trh práce.

Tato témata jsou dále rozvedena na potřeby uživatelů, kdy se jedná o pravidelnou docházku do školy, znalost oblastí možné přípravy na budoucí povolání, posouzení svých schopností zvládnání tohoto studia a získání kvalifikace.

Tyto potřeby konkrétně zahrnují:

- schopnost ráno vstát do školy,
- motivace zúčastnit se vyučování,
- spolupráce se školou,
- plnění domácích úkolů a pravidelná příprava do školy,
- schopnost vyřídit si své záležitosti ve škole,
- získání podpory při přípravě do školy a řešení záležitostí spojených se školou,
- schopnost vyhodnotit potřebu zvýšené přípravy na vyučování,
- schopnost nekonfliktního kontaktu se spolužáky,
- schopnost volby profesní přípravy,
- motivace k dalšímu vzdělávání,
- orientace v nabídce vzdělávání,
- volba a zajištění rekvalifikačního vzdělávání,
- schopnost absolvovat přijímací pohovor,
- dokončení přípravy na pracovní uplatnění - **kvalifikační vzdělávání, kariérové poradenství, získání pracovních návyků.** (Regionální karta, 2021, online)

*„Všechny tyto činnosti směřují k rozvoji sociálních dovedností u uživatelů. Cílem je pomoci nastavit správný žebříček životních hodnot jednotlivce, který je v souladu s hodnotami majoritní společnosti.“* (MPSV, 2013).

Podle České asociace streetwork (2008), jsou typickými klienty nízkoprahových zařízení pro děti a mládež ti, kteří většinou pochází ze sociálně nepodnětného prostředí, jsou specifictí tím, že nevyhledávají standardizovanou institucionalizovanou pomoc a péči. Ocítají se v obtížné životní situaci, ale nedokážou své problémy adekvátně řešit. Často své potřeby nedokážou vyjádřit a pojmenovat tak, jak se očekává od klientů jiných sociálních služeb.

### 3.1 Nízkoprahovost

Pojem „nízkoprahovost“ je jeden z hlavních znaků nízkoprahových sociálních služeb odlišujících se od jiných odborných institucí, případně sociálních služeb zaměřujících se na pomoc dětem a mládeži. Toto slovo je charakteristické tím, že zahrnuje podstatu slov dostupnost, přístupnost a bezbariérovost (Česká asociace streetwork o. s. 2008).

V případě, že si uvědomíme, kolika sociálním požadavkům musí nejen uživatelé NZDM, ale celkově všichni mladí lidé čelit, zjistíme, že jejich životní situace vytváří časové, prostorové, psychologické nebo finanční bariéry (Jedlička a kol., 2004, s. 377).

Pracovníci nízkoprahových klubů se snaží o sledování a vyhodnocování bariér při práci s uživateli NZDM. Jejich snaha vede k odstranění bariér a v podstatě neinstitutionalizování nabízených sociálních služeb (Jedlička a kol., 2004, s. 377).

*Tyto bariéry se snaží odstraňovat tím, že umožní co nejširší skupině uživatelů zajistit časovou dostupnost poskytovaných služeb. Zároveň vytváří prostředí, předpoklady poskytování a „vizáž“ této ambulantní služby charakteristické pro podmínky blízké cílové skupině. Čímž se snaží dosáhnout toho, že se uživatel bude v zařízení cítit přirozeně. NZDM nabízí anonymní služby bez nutnosti registrace, poskytované bezplatně bez rozdílu ve finančním zázemí uživatelů. Zařízení pracuje jen s těmi údaji, které nezbytně potřebuje k sociální práci s uživatelem. Nejedná se o typické institucionální znaky práce s klienty, čímž NZDM předchází psychologickým a finančním bariérám (Česká asociace streetwork o.s. 2008, s. 5).*

### 3.2 Cílová skupina a cíle NZDM

Česká asociace streetwork (2008), popisuje cílovou skupinu NZDM děti a mládež, kteří zažívají nepříznivé sociální situace, jako jsou konfliktní společenské situace, obtížné životní události, omezující životní podmínky. Jsou ve věkových skupinách od 6 do 12 let, od 13 do 18 let a od 19 do 26 let. Žijí nebo se pohybují v konkrétní lokalitě, kterou lze vymezit sociálně a geograficky. Vztahují se k nim i další doplňkové charakteristiky:

- nemohou nebo nechtějí se zapojit do standardních volnočasových aktivit
- vyhýbají se standardním formám institucionalizované pomoci a péče
- dávají přednost neproduktivního trávení volného času
- dávají přednost trávení volného času mimo rodinu či jinou sociální skupinu
- mají životní styl, díky kterému se dostávají do konfliktů, který je ohrožující pro ně samé nebo jejich okolí

- nepřicházejí s jasnou zakázkou, nebo ji nedovedou či nechtějí definovat tak, jak to vyžadují jiné typy služeb (Česká asociace streetwork, 2008).

*Matoušek (2003) uvádí, že cílovou skupinou streetworku jsou převážně lidi stojící na okraji společnosti a mnohdy se jedná o mladistvé, kteří odmítají jakékoliv pravidla, které jsou nastavené v institucionálních zařízeních. Tito mladiství svůj život přizpůsobují svým vlastním hodnotám. Tyto hodnoty mohou být často i pro ně samotné ohrožující (Matoušek a kol., 2003, s. 172).*

Česká asociace streetwork (2008) uvádí, že jako zásadní nástroj preventivního působení na cílovou skupinu dětí a mládeže (a nejen jich) lze považovat aktivní ovlivňování a měnění skupinové normy (například: ve skupině je normou, že kdo neměl ještě ve 14 sexuální styk, není normální). Tato norma může vést k rizikovému chování jednotlivců ve skupině. Pracovníci se snaží v rámci práce se skupinou ovlivnit např.: vysvětlení dopadů zákona, s pozitivním dopadem na jednotlivce. Skupinová norma je v období dospívání jedním z významných faktorů pro identitu a sebedefinování mladistvého. Proto je v NZDM a SW kladen velký důraz na preventivní práci se skupinou a největší penzum činností se pak nachází v tzv. kontaktním rámci. (ČAS 2007, str. 352)

Vágnerová (2004) ve své knize popisuje, jak se dítě v průběhu vývinu učí rozlišovat žádoucí chování v souladu se společenskými normami a chováním nežádoucím. Zpočátku je dítě modulováno rodinou, převážně rodiči, ale následně je ovlivňováno multifaktoriálními jevy (potřeba stimulace, pocity deprivace, nedostatečná výchova, vzdělání a další). Příčiny rizikového chování mohou tak být biologického (např. narušení struktury centrální nervové soustavy) nebo genetického charakteru (např. geneticky daná dráždivost, impulzivnost dítěte). Zároveň o chování dítěte rozhoduje i úroveň inteligence jedince a vliv sociálního prostředí (Vágnerová, 2004, s. 779 – 783).

*Nejčastějšími potřebami dětí a mládeže, jsou právě potřeby citové jistoty a bezpečí, potřeby seberealizace a získání žádoucích materiálních prostředků, realizace v aktivitách, které dítěti pomáhají uniknout před životní tíživou situací (Vágnerová, 2004, s. 78).*

Vzhledem k potřebám a charakteristice cílové skupiny jsou také nastavené cíle Nízkoprahových zařízení pro děti a mládež. Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež se snaží o snížení sociálního nátlaku, který na tuto cílovou skupinu působí. Nabídnutí alternativních a individuálních způsobů trávení volného času vytváří možnosti, jak utvářet vzorce chování, které jsou v souladu s hodnotami většinové společnosti. Což vede k eliminaci výše zmíněných



obtížných životních situací (Matoušek a kol., 2003, s. 174).

Cílem pracovníků těchto typů zařízení je také podpořit správné sociální vztahy, navazování nových sociálních kontaktů, podílet se na přispění k dekriminální mládeže a zapojení do socio-kulturních akcí. Důležité při práci s uživateli sociálních služeb je uvědomit si, že značným prvkem je zde snaha NZDM o uschopnění a zmocnění klienta k řešení vlastní životní situace a pomoci mu tak k inkluzi zpět do společnosti (Matoušek a kol., 2003, s. 175).

NZDM zajišťuje jak fyzickou, tak právní a sociální ochranu svých uživatelů během pobytu v prostorách NZDM (Česká asociace streetwork o. s., 2008, s. 4).

### **3.3 Kariérní poradenství pohledem formálního a neformálního vzdělávání**

Ke spolupráci škol s neformálními možnostmi vzdělávání vyzývá strategie Ministerstva školství a tělovýchovy „Strategie 2030+“, v kapitole č. 3 je zmíněna přímo podpora organizací a aktivit v neformálním vzdělávání. Dle této strategie je pro rozvoj neformálního vzdělávání klíčová dlouhodobá a stabilní podpora organizací pracujících s dětmi a mládeží ve volném čase. Jde o soubor organizací, jež svojí činností vytvářejí specifické vzdělávací a výchovné prostředí, které je odlišné od formálního vzdělávání. Tyto organizace rozvíjí nejenom znalosti a dovednosti, ale zejména netradičními výchovnými formami také hodnoty a postoje, které jsou přínosné pro celý život jednotlivce i společnosti. (MŠMT, Strategie 2030+)

Myslím si, že právě tato část Strategie 2030+ směřuje k podpoře spolupráce škol a mimo jiné také s Nízkoprahovými zařízeními pro děti a mládež, protože právě tento typ služby je zaměřen na specifické vzdělávací a výchovné prostředí, které je odlišné od všech formálních forem vzdělávání.

*„Smysluplné využívání volného času je dlouhodobě osvědčenou a efektivní formou prevence vůči negativním vlivům. Neformální vzdělávání zároveň plní roli „záchranné sítě“ pro ty, kteří jsou neúspěšní ve formálním vzdělávání (ať už tím, že jej předčasně opouštějí, nebo tím, že nezažijí úspěch). Na naplňování politiky státu směrem k mladé generaci je zásadní spolupráce ministerstev, různých sektorů společnosti, které se podílejí a mají dopad na život mladých lidí a jejich prospěch, stejně jako mezinárodní spolupráce a naplňování strategických dokumentů v oblasti mládeže.“* (MŠMT, Strategie 2030+) Strategie 2030+ se také zabývá propojováním různých forem vzdělávání. Dle této strategie je propojování formálního a neformálního vzdělávání prospěšné pro obě oblasti vzdělávání, ale především je to prospěšné

pro vzdělávané, tedy pro děti a mládež. Toto vzdělávání se naplňuje již samotnou komunikací a spoluprací mezi pedagogy a dalšími pracovníky, kteří pracují s dětmi a mládeží. Strategie 2030+ také zdůrazňuje zohledňování neformálně získaných znalostí a dovedností ve formálním vzdělávání žáka a hledání nových inovativních forem práce s dětmi a mládeží. Jak ve formálním, tak v neformálním vzdělávání musí práce s dětmi a mládeží přispívat k nastolení vztahů s dospělými založených na vzájemné důvěře napříč všemi generacemi, k budování zdravých vztahů s vrstevníky, stejně tak jako k vytváření bezpečného prostoru motivujícího mladé lidi k rozvoji jejich plného potenciálu.

*Školy všech stupňů budeme podporovat ve spolupráci s dalšími mimoškolními organizacemi, zaměstnavateli a odbornými pracovišti (např. knihovnami, muzei a dalšími paměťovými i uměleckými institucemi), centry excellence, science centry, středisky ekologické výchovy a dalšími poskytovateli vzdělávacích služeb, programů, soutěží a stimulačních mimoškolních aktivit (odborná soustředění, přípravné kurzy, on-line vzdělávání, badatelská činnost aj). Nastavíme pravidla, která umožní zohledňovat neformálně získané znalosti a dovednosti ve formálním vzdělávání žáka – např. uznáváním digitálních odznaků (badges), absolvovaných on-line kurzů a přednášek. Školy budou moci doložené výstupy neformálního a zájmového vzdělávání zohlednit např. ve školním portfoliu jednotlivých žáků, při přijímacím řízení nebo v rámci kreditového systému vysokých škol (MŠMT, Strategie 2030+).*

Zde sice sociální služby, tedy nízkoprahové zařízení pro děti a mládež přímo zmiňované nejsou, ale předpokládám, že strategie je cílená i na tyto mimoškolní organizace, a že spolupráce škol s těmito organizacemi bude podporována.

## 4 Klub Coolna Moravský Krumlov

Dále bude popsána sociální služba, nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, Klub Coolna Moravský Krumlov. Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Klub Coolna Moravský Krumlov, je sociální službou, která působí v Moravském Krumlově již od roku 2009.

*Nestátní neziskové organizace rozvinuly po roce 1989 nové typy programů pro ohrožené děti a rizikovou mládež. Tato zařízení mají obvykle podobu nízkoprahových klubů (Matoušek a kol., 2005. s. 273.).*

Tato služba je pevně ukotvena v síti sociálních služeb města Moravský Krumlov a podporována prostřednictvím komunitního plánování sociálních služeb.

Základní činnosti při poskytování služby se realizují v prostředí, které je pro uživatele přirozené a přijatelné. V ambulantní formě služby jde o prostředí Klubu Coolna, kde pracovníci kontaktují zájemce nabídkou volnočasových aktivit, rozhovorů apod. V terénní formě kontaktují pracovníci zájemce v přirozeném prostředí města, parku, ale třeba také internátu. Rozhovory probíhají především individuální formou, kdy pracovník společně s uživatelem definuje nepříznivou sociální situaci uživatele, a poté prostřednictvím individuálního plánování a intervencí pracují společně na zakázce a navyšování kompetencí vedoucích k naplnění potřeb uživatele.

Uživatelé služby mají různé individuální potřeby, které se navíc v adolescenci rychle vyvíjí, stejně jako způsoby jejich naplňování. Proměňuje se jejich životní situace a schopnost vyrovnávat se s ní, vnímat a řešit své problémy. Klient jen zřídka přichází do zařízení s jasnou zakázkou po sociálních službách, byť je evidentně potřebuje. Většina klientů si neuvědomuje či nepřipouští, že se nachází v obtížné sociální situaci, že jejich chování je velmi rizikové a vede k závažným důsledkům, že zkrátka "mají problém". Do zařízení je nepřivádí vědomí toho, že potřebují jakoukoliv pomoc či službu, přicházejí zpravidla za nabídkou volnočasových služeb nebo za svými vrstevníky. Trvá dlouhou dobu (dny, měsíce, rok), než na základě systematické kontaktní práce vznikne důvěra, vzájemný respekt a hlubší vztah s pracovníky. Takový vztah je většinou základním předpokladem možnosti úspěšně intervenovat, mluvit spolu o osobních problémech, trápeních a potřebách, a na tomto základě pak poskytovat dohodnuté služby, či pozitivně ovlivňovat uživatelovo chování. Pracovník i klient mají čas na to, aby si začali díky sdíleným zkušenostem a zážitkům důvěřovat, aby se mohli poznat

a identifikovat tak pravé potřeby a skutečnou zakázku směřující k pomoci v nepříznivé sociální situaci.

Během roku služba poskytne podporu průměrně 140 uživatelům v 7000 intervencích.

#### **4.1.1 Cílová skupina Klubu COOLNA**

*Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež poskytují ambulantní, popřípadě terénní služby dětem ve věku od 6 do 26 let ohroženým společensky nežádoucími jevy (Zákon č. 108/2006, online).*

Dle vnitřních manuálů Klubu Coolna a v souladu s registrací Jihomoravského kraje jsou cílovou skupinou děti a mládež ve věku 11 - 26 let, pohybující se v Moravském Krumlově, ohrožení společensky nežádoucími jevy, zažívající nepříznivou sociální situaci „(dále jen „NSS“)“, ve které se těžce orientují a která je obtížně řešitelná vlastními silami. Znaky NSS (charakteristiky cílové skupiny) jsou:

- opakovaný výskyt a pohyb na určitém místě (zevl<sup>1</sup>) s partou (může být i bez party),
- výskyt ve skupině, která vykazuje znaky společensky nepřijatelného chování (např. vytetovaný hákový kříž, užívání návykových látek, hlasitý projev na veřejnosti),
- pasivní trávení volného času,
- nápadné chování (např. agresivní, samotářské, zmatené),
- problémy se školou,
- šikana,
- těžce se orientují ve svém sociálním prostředí a neuvědomují si svoji NSS,
- mají životní styl, díky kterému se dostávají do konfliktů, který je ohrožující pro ně samé, nebo jejich okolí,
- vztahové problémy (s vrstevníky, s partnerem, s autoritami, problémy s přijetím sebe sama),
- vyhýbají se standardním formám institucionalizované pomoci a péče,
- ohrožující životní styl (poruchy příjmu potravy, sebepoškozování, samotetování, promiskuita), problémy s přijetím sebe sama,
- problémy v rodině (nové vztahy rodičů, časté stěhování, útky z domova, nízká životní úroveň rodiny, generační konflikty, konflikty se sourozenci),

---

<sup>1</sup> nudění se, nic nedělání - způsob trávení volného času

- neumí řešit nepříznivou sociální situaci, neuvědomuje si nepříznivou sociální situaci,
  - experimentování s návykovými látkami, závislosti (alkohol, cigarety, marihuana či jiné drogy, patologické hráčství),
  - dávají přednost způsobu života "tady a teď", před plánováním jednotlivých kroků v řešení své životní situace,
  - nepřicházejí s jasnou zakázkou nebo ji nedovedou či nechtějí definovat,
  - problémy se zákonem a společenskými normami (jízda na skejtu či bike, kde to není povoleno, rasismus, xenofobie, domácí násilí, kyberšikana, nelegální graffiti, drobné krádeže, pohlavní zneužívání, stalking, dealerství drog),
  - zanedbaná péče o vlastní osobu (např. zapáchající uživatel, špinavé a roztrhané oblečení),
  - neplnění základní rodičovských povinností
- (Metodické pokyny NZDM Klub Coolna Moravský Krumlov, interní směrnice, 2020).

#### **4.1.2 Poslání nízkoprahového Klubu Coolna**

Posláním Klubu Coolna je usilovat o sociální začlenění a pozitivní změnu v životním způsobu dospívajících a mladých dospělých v Moravském Krumlově, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci (rozpad rodiny, problémy se školou, pasivní životní stereotyp, obtížné události mezi vrstevníky apod.). Prostřednictvím nabídky sociálních služeb (vzdělávacích a volnočasových aktivit, poskytováním informací, odborné pomoci a podpory) se snažíme předcházet jejich sociálnímu vyloučení. Pracovníci reflektují potřeby, které jsou u cílové skupiny aktuální a v rámci individuální práce poskytují jednotlivé činnosti sociální služby (Metodické pokyny NZDM Klub Coolna Moravský Krumlov, interní směrnice, 2020).

#### **4.1.3 Cíle Klubu Coolna**

Služba si klade za cíl zlepšit kvalitu života dětí a mládeže ohrožených společensky nežádoucími jevy předcházením nebo snížením sociálních a zdravotních rizik souvisejících se způsobem jejich života. Umožnit jim lépe se orientovat v jejich sociálním prostředí a vytvářet podmínky k řešení jejich nepříznivé sociální situace (Metodické pokyny NZDM Klub Coolna Moravský Krumlov, interní směrnice, 2020).

*Cílová skupina je definována především podle znaků vztahujících se k osobám klientů. Těmito primárními definičními znaky mohou být např.: věk, pohlaví, příslušnost k národnosti či etnické skupině, subkultuře apod. (ČAS, 2007, str. 87).*

*Cílem služby je zlepšit kvalitu jejich života předcházením nebo snížením sociálních a zdravotních rizik souvisejících se způsobem jejich života, umožnit jim lépe se orientovat v jejich sociálním prostředí a vytvářet podmínky k řešení jejich nepříznivé sociální situace. Služba může být poskytována osobám anonymně (Zákon č. 108/2006, online).*

Cíle Klubu Coolna jsou:

- Monitorovat situaci cílové skupiny v dané lokalitě.
- Vyhledávat a kontaktovat cílovou skupinu.
- Zajišťovat bezpečný prostor cílové skupině při využívání sociální služby Klubu Coolna.
- Poskytnout podporu při začlenění cílové skupiny do skupiny vrstevníků i do společnosti.
- Poskytnout podporu cílové skupině při zvládnání a řešení nepříznivých sociálních situací.
- Poskytnout podporu při realizaci osobních aktivit a aktivního trávení volného času cílové skupině.
- Zvýšit sociální schopnosti a dovednosti cílové skupiny.
- Poskytnout cílové skupině informace vedoucí k prevenci sociálně patologických jevů

(Metodické manuály NZDM Klub Coolna Moravský Krumlov, interní směrnice, 2020).

#### **4.1.4 Zásady poskytovaných služeb**

Klub Coolna poskytuje služby v souladu se zákonem stanovenými základními zásadami poskytování sociálních služeb s ohledem na individuálně určené potřeby osob, kterým je služba poskytována.

*Rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování. Sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob a v náležitě kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod osob (Zákon č. 108/2006 Sb., online).*

Dle manuálů služby dodržuje tyto zásady:

- Individuální přístup - pomoc poskytovaná v rámci sociální služby vychází z individuálně určených potřeb uživatelů a respektuje jejich vlastní vůli a rozhodnutí.
- Aktivní působení - pracovníci aktivně podporují rozvoj samostatnosti uživatele, motivují ho k činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace a posilují sociální začleňování uživatele.
- Mlčenlivost - pracovníci služby jsou vázáni mlčenlivostí podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách.
- Nízkoprahovost - služba naplňuje charakter nízkoprahovosti.
- Dostupnost - provozní doba a charakter služby odpovídá potřebám cílové skupiny.
- Bezplatnost - základní činnosti poskytované službou jsou dle Zákona 108/2006 Sb. bezplatné.
- Bezpečný prostor - je zajišťován prostřednictvím pravidel Klubu Coolna.
- Dobrovolnost - uživatel vstupuje do služby a využívá ji na základě dobrovolnosti.
- Anonymita - uživatel má možnost zůstat v anonymitě. Uživatel poskytuje jen ty údaje, které jsou stanoveny jako nezbytné pro poskytování odborné a kvalitní služby.
- Respekt - služba vytváří podmínky, v nichž se uživatelé služeb mohou cítit důstojně a bezpečně. Pracovníci uznávají názory a vlastní rozhodnutí uživatelů a dodržují jejich práva. Dodržován je také rovný přístup k uživatelům či zájemcům o službu.

## 4.2 Kariérní poradenství v Klubu Coolna

Kariérní poradenství popisují vnitřní manuály Klubu Coolna v souladu se zákonem 108/2006 Sb. a vyhláškou 505/2006 Sb., kde se v § 27 stanovují základní činnosti při poskytování sociálních služeb v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež v rozsahu těchto úkonů:

*a) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti:*

- 1. zajištění podmínek pro společensky přijatelné volnočasové aktivity,*
- 2. pracovní výchovná činnost s dětmi,*
- 3. nácvik a upevňování motorických, psychických a sociálních schopností a dovedností,*
- 4. zajištění podmínek pro přiměřené vzdělávání,*

b) *zprostředkování kontaktu se společenským prostředím: aktivity umožňující lepší orientaci ve vztazích odehrávajících se ve společenském prostředí,*

c) *sociálně terapeutické činnosti: socioterapeutické činnosti, jejichž poskytování vede k rozvoji nebo udržení osobních a sociálních schopností a dovedností podporujících sociální začleňování osob,*

d) *pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí:*

1. *pomoc při vyřizování běžných záležitostí,*

2. *pomoc při obnovení nebo upevnění kontaktu s rodinou a pomoc a podpora při dalších aktivitách podporujících sociální začleňování osob (Vyhláška č. 505/2006 Sb., online).*

Dále v souladu s regionálními kartami Jihomoravského kraje.

*Regionální karty definují, v čem může služba uživatele podpořit, co společně s ním bude řešit. Stávají se tak nástrojem vedoucím k větší transparentnosti a dávají jasný obraz o činnosti služby. Kromě toho umožní kontrolu efektivity služeb a zároveň mapování potřeb pro účely plánování (Sociální služby JMK, 2020, online).*

V metodických manuálech Klubu Coolna Moravský Krumlov je ukotveno poradenství související se „zajištěním podmínek pro přiměřené vzdělávání“ (§27, písm. a odst. 4, vyhlášky 505/2006 Sb.) v popisech potřeb, obsahů výkonu a postupů práce:

**Dle potřeby „znalost oblastí možné přípravy na budoucí povolání a posouzení svých schopností zvládnutí tohoto studia“** je oblast výkonu poskytnutí relevantních informací, sebereflexivní rozhovory, motivace k aktivnímu zjišťování informací, testy profesní volby a kariérní poradenství.

Postupy práce: pracovník vede s klientem seberefektivní rozhovory, během kterých probírají klientovi dosavadní rozhodovací procesy (jak o volbě školy dosud přemýšlel), proberou jeho zájmy, dovednosti, znalosti, příležitosti a hrozby volby konkrétních oborů, případně pracovník může využít test profesní volby, který může klienta navést správným směrem. Pracovník ho motivuje k autonomii v rozhodování a k přihlídnutí k různým okolnostem. Klient s pracovníkem vyhledává informace týkající se jednotlivých oborů a škol (zjišťují budoucí uplatnění, podmínky přijetí, obsah učiva apod.). Pracovník předá klientovi brožuru „Kam po základce“ nebo ho odkáže na internetové stránky, kde může najít požadované



informace. Motivuje klienta k využití dne otevřených dveří škol, o které má zájem, dále motivuje k tomu, aby zjišťoval informace u dalších relevantních zdrojů – učitelé, bývalí žáci školy, lidé pracující v příslušných oborech. Pracovník s klientem průběžně hodnotí nově získané informace, opakují se seberefektivní rozhovory.

**Dle potřeby „pravidelná docházka do školy“** je oblast výkonu motivace k plnění školních povinností.

Postupy práce: Pracovník s uživatelem vede motivační rozhovory, kdy pracovník vysvětluje negativa nepravidelné docházky do školy a neplnění školních povinností, stejně tak mu sdělí, jaká vnímá pozitiva, když bude povinnosti plnit - prevence. Pracovník na uživatele působí s důrazem na jeho celkovou životní disciplínu, která má dopad na sociální začlenění do společnosti.

**Dle potřeby „pravidelná příprava do školy“** je oblast výkonu motivace plnění školních povinností, poskytnutí bezpečného prostoru, poskytnutí literatury, poskytnutí PC a internetu, podpora při vzdělávání, zprostředkování kontaktu.

Postupy práce: Pracovník podněcuje klienta k sebereflexi, aby si sám uvědomil pozitiva a negativa nepravidelné přípravy. Pracovník poskytne svůj názor a vyřkne možnosti k zamyšlení. Nabízí klientovi využití klidného prostředí k učení a řešení domácích úkolů. Nabízí pomůcky (počítač, internet, literaturu), motivační rozhovory s cílem udržení zájmu o vzdělání. Komunikuje s ním o pozitivěch vzdělávání, o jeho plánech, které souvisí se vzděláním (např. pracovní uplatnění, očekávané finanční ohodnocení), o vlastních a společenských hodnotách atd. Pracovník motivuje k pravidelné přípravě do školy rozhovorem (výhody včasné a pravidelné přípravy). Asistence s domácím úkolem. Pracovník nabízí dostupné zdroje (počítač, internet, literatura, tiskárna), a dále přítomnost u domácího úkolu, která ho donutí k větší sebekázni, „kontrolu“ úkolu (pracovník vždy výrazně upozorní uživatele, že není zodpovědný za správnost úkolu a že není odborníkem), nabízí mu jednorázové vysvětlení učiva, nabízí mu klidné místo klubu. Dlouhodobá podpora uživateli vedením pravidelných rozhovorů o změnách situace (zlepšení, zhoršení studijních výsledků a jejich důvody), a dále identifikování nových potřeb. (Co by ti ještě pomohlo? Co tě omezuje, co ti pomáhá?). Oslovení dalších uživatelů, kteří již probírali stejné učivo a mohou mu s domácím úkolem pomoci. Pomoc se zajištěním doučování – pracovník nabízí možnost společně vyhledat potřebné doučování.

Důležitá při přípravě do školy je samostatnost – pracovník si s uživatelem určí role – uživatel dělá domácí úkol samostatně, je zodpovědný za jeho splnění a konečnou podobu, pracovník ho výše zmíněnými formami podporuje.

**Dle potřeby „získávání kvalifikace“** je oblast výkonu volba a podpora při zajištění kvalifikačního a rekvalifikačního vzdělávání.

Postupy práce: Pracovník vede s klientem sebereflektivní rozhovory, během kterých probírají klientovi dosavadní rozhodovací procesy (jak o volbě povolání dosud přemýšlel), dovednosti, znalosti, příležitosti a hrozby volby konkrétních oborů, případně pracovník může využít test profesní volby, který může klienta navést správným směrem. Pracovník ho motivuje k autonomii v rozhodování a k přihlednutí k různým okolnostem. Klient s pracovníkem vyhledává informace týkající se jednotlivých oborů a škol (zjišťují budoucí uplatnění, podmínky přijetí, obsah učiva apod.). Pracovník ho odkáže na internetové stránky, kde může najít požadované informace. Motivuje klienta k tomu, aby zjišťoval informace u dalších relevantních zdrojů – okruh známých, lidé pracující v příslušných oborech. Pracovník s klientem průběžně hodnotí nově získané informace.

**Dle potřeby „nalezení pracovního uplatnění“** je oblast výkonu volba oboru a specifik práce, informace o možnostech získání práce, motivace a podpora.

Postupy práce: pracovník vede s klientem sebereflektivní rozhovory, během kterých probírají klientovi dovednosti, znalosti, příležitosti a hrozby volby konkrétních oborů. Pracovník ho motivuje k autonomii v rozhodování a k přihlednutí k různým okolnostem. Klient s pracovníkem vyhledává informace týkající se jednotlivých oborů. Zjišťují budoucí uplatnění, podmínky přijetí apod.). Pracovník ho odkáže na internetové stránky, kde může najít požadované informace. Motivuje klienta k tomu, aby zjišťoval informace u dalších relevantních zdrojů – okruh známých, lidé pracující v příslušných oborech. Pracovník s klientem průběžně hodnotí nově získané informace, definuje rizika, příležitosti a proberou základní práva a povinnosti zaměstnance.

**Dle potřeby „získání pracovního uplatnění“** je oblast výkonu podpora v kontaktu se zaměstnavatelem (sebe prezentace, modelové situace), životopis, motivační dopis, motivace k udržení si práce.

Postupy práce: Pracovník provádí klienta procesem získání práce, poskytuje informace o náležitostech životopisu, motivačního dopisu a ostatních dokumentů, nabízí vzor dostupný na internetu a podává zpětnou vazbu na proces psaní. Při vyjednávání se zaměstnavatelem může

pracovník poskytnout telefon, PC. Pracovník podává zpětnou vazbu na vystupování klienta, úpravu vzhledu, může využít modelové situace pro nácvik přijímacího pohovoru. Motivuje klienta jak při získávání práce, tak i při jejím udržení (Metodické pokyny, NZDM Klub Coolna Moravský Krumlov, interní předpisy, 2020).

### 4.3 Role NZDM v poskytování kariérového poradenství

Klienti nízkoprahového zařízení pro děti mládež Klubu Coolna Moravský Krumlov a dovolím si říct, že i ostatních NZDM, vnímají službu jako přátelské prostředí, kde mohou získat nejen smysluplné využití volného času, ale také poradenství od pracovníků, kteří jsou sice autoritami (jsou dospělí, s obecnými životními zkušenostmi a s vědomostmi získanými studiem sociální pedagogiky i letitou praxí v oboru), ale jsou také lidmi s empatií a hlavně s dostatečným časem určeným pro spolupráci. Pracovníci NZDM nejsou autoritativní učitelé, kárající nebo odbývající rodiče, ani lehkovážní kamarádi. Pracovník NZDM je pro klienta partner, kterému věří, který ho dokáže poslechnout a poradit, společně vytvářejí vztah – team, který pracuje na naplnění klientovi zakázky. V Klubu Coolna je proto kariérové poradenství v určité formě běžnou součástí práce s klienty a také zde je pro poskytování kariérového poradenství ideální zázemí. Tato činnost však není dostatečně provázaná se školami a dokonce výzkumy a šetření např. (Šťastnová, Drahoňovská, 2012) anebo (Hlad'o, Drahoňovská, 2012) se těmito možnostmi vůbec nezaobírají.

Žáci při volbě střední školy nejvíce spoléhají sami na sebe, jak vyplývá z výsledků výše zmíněné studie (Šťastnová, Drahoňovská, 2012) „*Žáci základních škol se domnívají, že jsou to oni, kdo by měli o budoucí škole rozhodovat*“ (Hlad'o, Drahoňovská, 2012). V NZDM je prostor pro zaměření se s žáky na sebepoznání, sebehodnocení nebo třeba navyšování kompetencí potřebných pro samostatné rozhodování, jak uvádí zákon – „*podporovat rozvoj jejich samostatnosti*“ (Zákon č. 108/2006 Sb., online). Při rozvoji žáka v tomto směru lze očekávat, že kompetence využije při volbě kariérové cesty a své rozhodnutí bude mít podloženo poznáním svých zájmů, preferencí, dovedností a možností. „*Psychologové uvádějí prokazatelný vliv zájmů na spokojenost člověka ve škole a na školní úspěšnost*“

Z šetření, která zjišťují okolnosti výběru kariéry žáků, vyplynulo, že ve velké míře jsou žáci ovlivňováni rodiči – zaujímají druhou příčku (např. šetření v rámci projektu VIP kariéra 2), (Šťastnová, Drahoňovská, 2012). V závěru studie se zároveň čtenář dozvídá, že „*je velmi pozitivní, že v procesu volby školy či povolání velmi dobře fungují rodinné a osobní vazby,*

*ale bylo by ještě lepší, pokud by tyto vazby fungovaly na pozadí odborné pomoci“ (Šťastnová, Drahoňovská, 2012). Studie z téhož roku dokonce uvádí, že pokud se žák rozhoduje o střední škole bez zasahování rodičů, je ohrožen neúspěchem při studiu a nespokojeností s touto volbou v dlouhodobém hledisku (Hlad'o, Drahoňovská, 2012). Podle autorů studie jsou žáci při volbě vzdělávací dráhy ovlivněni „rodinným prostředím a jeho charakteristikami, ale i funkcí rodiny, emocionální podporou, interakcemi, komunikací, výchovnými styly či styly výchovné péče, vzory v rodině a celkovým přístupem ze strany rodičů“ (Hlad'o, Drahoňovská, 2012).*

Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež se zdá být jako zlatou střední cestou, kde lze propojit navázání přátelských vztahů a odborných pracovníků, kteří se s dětmi mohou věnovat plánování studijní a profesní kariéry. V mnohých případech se mluví také o zastoupení role rodičů, kteří nemohou nebo nedokážou plnit své rodičovské povinnosti – jednou z charakteristik cílové skupiny NZDM Klubu Coolna Moravský Krumlov je právě „neplnění základních rodičovských povinností (Metodické pokyny, interní předpisy NZDM Klub Coolna Moravský Krumlov, 2020).

V případě, že vyplyne taková životní situace klienta, kdy rodiče nechtějí nebo nemohou řešit jejich vzdělávání, stává se NZDM důležitým prvkem, který alespoň částečně může uspokojit potřebu životní perspektivy a budoucnosti a navýšení kompetencí potřebných k naplnění potřeby uvědomovat si svá přání, své potřeby a cíle, vize (MPSV, 2012, online).

*„Do jisté míry se nechají ovlivnit i svými kamarády“ (Šťastnová, Drahoňovská, 2012). Podle studie (Hlad'o, Drahoňovská, 2012) roste vliv vrstevníků, což je důsledkem osamostatňování se od rodičů v tomto věku. Vrstevníci se vzájemně ovlivňují především na úrovni „poskytování informací“ (Hlad'o, Drahoňovská, 2012). V tomto směru je možné spolehnout se na zázemí NZDM, kde se klienti setkávají s vrstevníky, kamarády. Často se v takových zařízeních pro mládež objevují skupinové diskuze, do kterých klienti vstupují se svými zkušenostmi, představami, plány, otázkami ... Bonus, který vnímám při skupinové diskuzi je, že klient může vybírat z více různých pohledů, získá informace, názory vrstevníků, zkušenosti studentů a žáků, pro které je téma volby a studium střední školy aktuální. Jistým „kontrolním“ prvkem je zde pracovník, který může upozornit na nereálné informace nebo názory účastníků diskuze. Může poskytovat zpětnou vazbu, podněcovat téma diskuze, zaměřením se na jednotlivé oblasti, pozorovat chování uživatele (žáka, který je v procesu rozhodování) a následně s ním vést individuální rozhovor o průběhu diskuze a o přínosu, který pro něj měla, o změně jeho postojů, o dalších potřebách.*

Ze studie vyplývá, že nejmenší roli v rozhodování u žáků má institucionalizovaná forma poradenství – např. školní psycholog a odborní pracovníci úřadu práce. Výchovný poradce zaujímá v této institucionalizované formě nejlepší postavení – tedy žáci jim připisují při rozhodování nejvýznamnější roli (Šťastnová, Drahoňovská, 2012). Možným zdůvodněním, proč jsou právě výchovní poradci na prvním místě v institucionalizované formě poradenství, je jejich bližší vztah k žákům. Výchovný poradce je zpravidla učitelem, tudíž s žáky tráví více času než školní psycholog, který je nezávislým odborníkem a nezaujímá ve vztahu k žákům další roli (nějaký zdroj).

Dalším argumentem pro „začlenění“ kariérního poradenství do poskytovaných služeb NZDM je možnost využití vybavení, mezi které v mnohých klubech patří počítač s internetem. Pracovník může nejen poskytnout prostor pro samostatnou práci žáka, ale také mohou vyhledávat potřebné informace společně (pracovník klienta informuje, jaké informace jsou důležité, pomáhá mu orientovat se při práci s internetem). V rodinách klientů s nízkým socioekonomickým statusem se i v současnosti stává, že není pro děti dostupný internet, nebo zařízení, na kterém by bylo možné ho využít. V tomto případě jsou možnosti NZDM široké (v Klubu Coolna Moravský Krumlov mají klienti k dispozici stolní počítač, notebook, případně tablet, kde mohou samostatně nebo společně s pracovníkem využít internet k získávání kariérních informací).

Nízkoprahové zařízení je tak ideálním zázemím, kde žák může využít různých poskytovaných činností, vybavení, vztahu s pracovníkem i jeho odbornost.

Teoretická část práce popisuje okrajově poradenství a postupně se zaměřuje na kariérní poradenství s cílem nastínit možnosti propojení školního kariérního poradenství se sociální službou „nízkoprahové zařízení pro děti mládež“. Proto se bude výzkumná část zabývat praktickým výzkumem s ohledem na stanovený cíl práce. Budou osloveni žáci devátých tříd základních škol v Moravském Krumlově pomocí dotazníkového šetření.

## **EMPIRICKÁ ČÁST**

## 5 Výzkumné šetření v oblasti kariérního poradenství

Výzkumná část diplomové práce je zaměřena na zjišťování, zda informace, které žáci devátých tříd ZŠ dostávají, jsou pro ně dostatečné při rozhodování o dalším vzdělávání, dále pak je dílčím cílem práce zjistit, jakou mají zkušenost s kariérním poradenstvím a zda mají zájem o mimoškolní služby v oblasti kariérního poradenství prostřednictvím NZDM. Diplomová práce bude také sloužit jako podklad pro návrh kariérního poradenství tak, aby se propojili a případně měli podklady k možnostem spolupráce složky školní a složky neziskového sektoru a aby bylo možné také navrhnout způsoby řešení kariérního poradenství, včetně způsobu provedení. Podporu k zaměření se na aktivity propojující kariérní poradenství ve škole a v sociální službě nízkoprahového zařízení pro děti a mládež nám také dává Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+.

*„Proto budeme vytvářet stabilní a předvídatelné prostředí pro činnost organizací pracujících s dětmi a mládeží a na podporu jejich činnosti a stability budeme cílit dotační programy, případně výzvy z operačních programů. Tyto dotační programy budou zaměřeny na přímé aktivity s dětmi a mládeží, vzdělávání zaměstnanců a personální náklady i na materiálně-technické zázemí pro neformální vzdělávání. Dále podpoříme dobrovolnictví s cílem rozvoje solidarity a tolerance mezi lidmi, jeho uznávání v rámci formálního vzdělávání a vytváření příležitostí pro zapojení populace do dobrovolnických aktivit.“ (Strategie 2030+)*

Z teoretické části práce vyplývá, že kariérní poradenství dětí a mládeže je koncepčně formulováno v rámci jednotlivých institucí, nemá však jasný systém a strukturu v celostní pomoci a propojení institucí v rámci jednotlivých ministerstev. Nejčastěji se kariérním poradenstvím zabývají instituce spadající do resortu MŠMT a MPSV.

### 5.1 Stanovení výzkumného cíle a problému

**Cílem práce bylo vymezit systém poradenských služeb se zaměřením na kariérní poradenství u žáků devátých ročníků základních škol, vytyčit možnosti kariérního poradenství využívaného žáky devátých tříd, posoudit preference v oblasti kariérního poradenství u žáků 9. ročníků základních škol, kteří se rozhodují o budoucím povolání.**

Dílčí cíle:

- získat poznatky o funkčnosti a úrovni kariérových služeb pro žáky 9. tříd základních škol,
- identifikovat efektivitu a nedostatky dosavadního karierního poradenství u žáků 9. tříd základních škol,
- zjistit, zda a jakých poradenských služeb žáci 9. ročníků ZŠ využívají,
- utřídit, shrnout a posoudit služby poskytované v této oblasti,
- zjistit možnosti mimoškolního karierního poradenství.

Studie (Hlad'ová, Drahoňovská, 2012) zjišťovala názory žáků a míru využívání poradenských služeb poskytovaných ze strany učitelů, školních poradců, poradců na úřadu práce, poradců v pedagogicko-psychologických poradnách, privátních poradců a psychologů. Ze strany sociálních služeb však tato problematika v tomto směru dosud důkladněji zkoumána nebyla.

Na základě výše uvedených argumentů jsem dospěl k názoru, že zařazení a pevné ukotvení karierního poradenství do služeb NZDM vnímám jako efektivní a vyvstává otázka, zda by žáci uvítali tuto možnost a jak by takové poradenství mělo vypadat.

Po prostudování odborné literatury a poznatků pro tuto práci byly formulovány následující výzkumné problémy:

*Jak využívají žáci devátých tříd základních škol možnosti karierního poradenství?*

*Jaké jsou názory žáků devátých tříd základních škol na karierní poradenství a uvítali by větší zapojení mimoškolních služeb, jako jsou např. nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, do procesu karierního poradenství?*

## **5.2 Výzkumné otázky**

K zodpovězení otázek výzkumného problému využívání žáků devátých tříd možností karierního poradenství, zjišťování názorů žáků devátých tříd na karierní poradenství a jejich zájem o větší zapojení nízkoprahových zařízení pro děti a mládež do procesu karierního poradenství je stanoveno 5 výzkumných otázek které jsou dále operacionalizovány do 20. zpřesňujících otázek, jež jsou i otázkami dotazníku.



### **5.2.1 Výzkumná otázka č. 1**

#### **Jak dostávají žáci devátých tříd ZŠ informace o kariérním poradenství?**

Tato výzkumná otázka se snaží odhalit, zda a s kým žáci řeší karierní poradenství ve škole. Zda rozumí pojmu karierní poradce a zda mají osobní zkušenost s nějakou formou individuálního karierního poradenství.

K této výzkumné otázce jsou stanoveny otázky dotazníku číslo 1-5.

1. Kdo ti pomáhá/l při výběru další školy/profese?
2. Víš, kdo je to karierní poradce?
3. Je u vás ve škole někdo, kdo si s vámi o výběru dalšího vzdělávání/profese povídá?
4. Účastnil ses někdy osobního pohovoru s učitelem/výchovným poradcem/kariérním poradcem ohledně volby dalšího vzdělávání?

### **5.2.2 Výzkumná otázka č. 2**

#### **Jak vnímají žáci devátých tříd karierní poradenství při rozhodování o dalším vzdělávání?**

Otázka se snaží odhalit, co považují žáci v oblasti karierního poradenství za důležité, zjišťuje spokojenost žáků s kariérním poradenstvím, se zaměřením na konkrétní názory žáků s čím byli a nebyli spokojeni. Dále zjišťuje jejich názor na smysl karierního poradenství s rozdělením na tři úrovně, zda má dle žáků karierní poradenství, tak jak ho znají smysl, zda nemá smysl, případně zda mají názor, že by mělo být poskytováno již dříve než v 9. třídě.

K této výzkumné otázce jsou stanoveny otázky dotazníku číslo 5-8.

5. Byl jsi při rozhodování o dalším studiu/ profesi spokojen s poskytnutým kariérním poradenstvím?
6. S čím přesně si nebyl spokojen?
7. Co konkrétně ti přišlo užitečné?
8. Myslíš si, že má karierní poradenství v 9. třídě smysl? (Ano rozhodně, ne nemá, mělo by být poskytováno dřív než v deváté třídě.)

### 5.2.3 Výzkumná otázka č. 3

#### **Jaký má přínos karierní poradenství pro žáky devátých tříd.**

Tato výzkumná otázka rozvíjí zjišťování zkušeností žáků s karierním poradenstvím. Zda si žáci myslí, že poskytnuté karierní poradenství pro ně bylo přínosem. Je rozlišeno do třech úrovní: 1) získání informací o dalším studiu, 2) přijetí pomoci s výběrem školy, 3) vybrání si dalšího studia na základě rozhovoru s karierním poradcem. Tato otázka zjišťuje, zda je pomoc podle žáka dostatečná a zda si žák myslí, že je ve shodě s karierním poradcem, tedy zda měl karierní poradce stejný výstup z jeho intervence (doporučení, názor) na volbu dalšího vzdělávání jako žák.

K této výzkumné otázce jsou stanoveny otázky dotazníku 9-13.

9. Bylo pro Tebe poradenství přínosem při výběru dalšího studia / profese?
10. V čem konkrétně ti bylo poradenství přínosem? (získání informací o dalším studiu / profesi. – Pomoc s výběrem školy. – Další studium/profesi jsem si vybral na základě tohoto poradenství)
11. Mělo karierní poradenství vliv na tvoji volbu dalšího vzdělávání/profese?
12. Shodli jste se s poradcem při volbě další vzdělávací cesty/profese.
13. Je podle tebe pomoc poskytovaná školou v této oblasti dostatečná?

### 5.2.4 Výzkumná otázka č. 4

#### **Mají žáci devátých tříd zájem o mimoškolní služby (např. Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež) v oblasti karierního poradenství?**

Tato výzkumná otázka se snaží odhalit jaké služby zabývající se karierním poradenstvím žáci znají, jejich zájem o mimoškolní karierní poradenství a preference žáků k určitým možnostem jeho realizace.

K této výzkumné otázce jsou stanoveny otázky dotazníku 14-18.

14. Uvítal bys možnost karierního poradenství i mimo prostředí školy?
15. Znáš ve svém okolí jiné služby/zařízení, které ti mohou pomoci s volbou dalšího studia/profese?
16. Napiš konkrétní zařízení, které znáš:
17. Znáš nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Klub Coolna Moravský Krumlov?
18. Uvítal bys možnost karierního poradenství prostřednictvím NZDM Klubu Coolna?

### 5.2.5 Výzkumná otázka č. 5

#### **Jakým variantám řešení karierního poradenství by žáci devátých tříd dali přednost?**

Dotaz cílí na odhalení konkrétních preferencí žáků v oblasti karierního poradenství. Žáci si v dotazníkové otázce mohou vybrat, zda upřednostňují karierního poradenství ve škole nebo mimo školu např. v Klubu Coolna, případně obě varianty. Jejich upřednostnění z nejčastějších variant možnosti poskytování karierního poradenství.

K této výzkumné otázce jsou stanoveny otázky dotazníku 19-20.

19. Jaké možnosti realizace poskytování karierního poradenství bys upřednostnil? (karierní poradenství ve škole, karierní poradenství mimo školu (např. v Klubu Coolna), upřednostňuji obě varianty)
20. Z jakého důvodu upřednostňuješ tuto možnost?

## 5.3 Stanovení hypotéz

*„Ve výzkumu se řeší buď jeden, nebo více (zpravidla spolu souvisejících) problémů. Řešení vědeckého problému potom představuje řadu navzájem propojených a na sobě závislých kroků a činností. Jednotlivé výzkumy se mohou navzájem lišit co do posloupnosti jednotlivých realizovaných činností, ale základní schémata postupu bývají následující:*

- *Stanovení problému*
- *Formulace hypotézy*
- *Testování hypotézy*
- *Vyvození závěrů a jejich prezentace (Chráška, 2006, s. 11)*

V tomto kvantitativním výzkumu se budou ověřovat hypotézy, o vztazích mezi jevy, jež budou formulovány jako věcné hypotézy. Tyto jednotlivé hypotézy se budou dále operacionalizovat a převádět na statistické hypotézy. Ty budou ověřovány pomocí statistických testů významnosti. Těmito testy se bude ověřovat, zda mezi proměnnými existuje vztah, souvislost, závislost či rozdíl.

Výše uvedené výzkumné otázky jsou převedeny na tyto věcné hypotézy:

**H<sub>1</sub>: Žáci upřednostňují karierní poradenství ve škole i mimoškolní karierní poradenství.**

**H<sub>2</sub>: Karierní poradenství není poskytováno individuálně všem žákům.**

**H<sub>3</sub>: Žáci devátých tříd získávají informace o karierním poradenství z různých zdrojů.**

**H<sub>4</sub>: Získané informace o karierním poradenství jsou pro žáky přínosem.**

**H<sub>5</sub>: Žáci mají stejný názor s karierním poradcem na jejich volbu dalšího vzdělávání.**

Věcné hypotézy H<sub>1</sub> a H<sub>3</sub> budou převedeny na statistické hypotézy a ověřovány statistickým testem významnosti, testem dobré shody chí-kvadrát. Věcné hypotézy H<sub>2</sub>, H<sub>4</sub> a H<sub>5</sub> budou ověřovány na základě výpočtu procent (relativní četnosti).

Statistické hypotézy k věcné hypotéze H<sub>1</sub>: Žáci upřednostňují karierní poradenství ve škole i mimoškolní karierní poradenství.

H<sub>0</sub>: Počet žáků, kteří upřednostňují karierní poradenství ve škole i mimo školu je zhruba stejný.

H<sub>A</sub>: Počet žáků, kteří upřednostňují karierní poradenství ve škole i mimo školu, je rozdílný.

Statistické hypotézy k věcné hypotéze H<sub>3</sub>: Žáci devátých tříd získávají informace o karierním poradenství z různých zdrojů.

H<sub>0</sub>: Počet žáků, kteří získávají informace o karierním poradenství ze školního prostředí je zhruba stejný, jako počet žáků, kteří získávají informace z mimoškolního prostředí.

H<sub>A</sub>: Počet žáků, kteří získávají informace o karierním poradenství ze školního prostředí je rozdílný od počtu žáků, kteří získávají informace z mimoškolního prostředí.

## **5.4 Metody výzkumného šetření**

Před samotným provedením výzkumu je zapotřebí stanovit si výzkumné metody, s jejichž pomocí budeme zjišťovat a zpracovávat jednotlivá data a informace, důležité k realizaci a vyhodnocení průzkumu, ověřovat stanovené hypotézy a vyhodnocovat výsledky.

Ve výzkumné části diplomové práce bude použit kvantitativní výzkum a jako metoda sběru dat standardizovaný dotazník. Mezi klady této metody patří efektivní získání dat bez osobního kontaktu, který je v době nouzového stavu omezen, časová nenáročnost, snadná

proveditelnost a velký počet respondentů. Nevýhodou této metody je sice menší návratnost a určitá anonymita respondentů, avšak pro navýšení návratnosti a vypovídající schopnosti dotazníku bude prováděna osobní motivace respondentů na jednotlivých školách. V případě „covid“ vládních opatření, které znemožní osobní setkání, bude výzkum probíhat on-line formou.

Celý výzkum bude tedy prováděn s ohledem na aktuální „covidovou“ situaci a s tím spojená celorepubliková opatření. Dotazníkové šetření bude obsahovat 5 výzkumných a 20 zpřesňujících otázek, které budou současně otázkami dotazníku a budou zaměřeny na jednotlivé dílčí cíle a hypotézy. Otázky budou kladeny otevřené, polouzavřené i uzavřené. U uzavřených otázek se budou vyskytovat také otázky dichotomické, na něž respondent odpovídá (ano/ne).

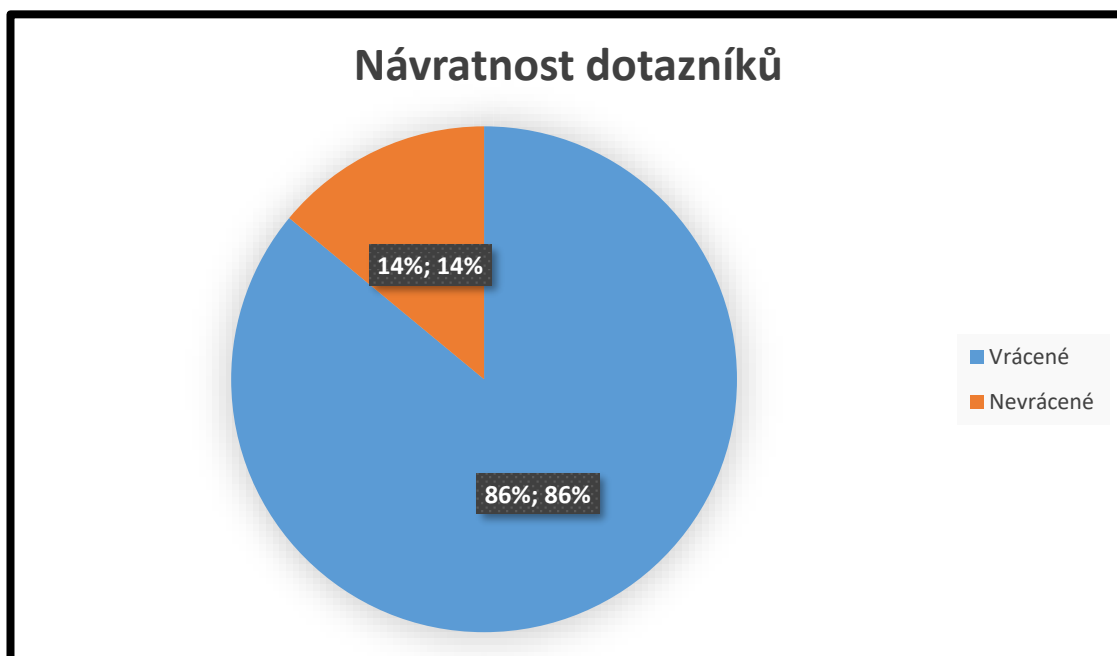
## **5.5 Realizace výzkumu a výzkumný soubor**

Vzhledem k deskriptivní povaze výzkumných problémů práce byl zvolen kvantitativní přístup. Výzkum probíhal u žáků devátých tříd základní školy a u žáků 1. ročníků střední školy a gymnázia. Dotazník byl rozdán reprezentativnímu vzorku žáků. Dotazníkové šetření bylo předem projednáno se školními metodiky prevence a třídními učiteli na jednotlivých základních a středních školách. Cílovou skupinou pro sběr dat byli žáci devátých tříd základních škol a prvních ročníků středních škol v Moravském Krumlově a okolí. Dotazník jim byl předán on-line formou v průběhu měsíce února a března 2021.

Z důvodu mimořádných opatření a nouzového stavu vyhlášeného vládou ČR, byl dotazník rozdán on-line formou Google forms a také z těchto důvodů byli do dotazníkového šetření zapojeni žáci prvních ročníků středních škol. A to právě proto, že žáci devátých ročníků základních škol nejsou z výše uvedených důvodů dostatečně reprezentativní vzorek, zatímco žáci prvních ročníků středních škol si prošli klasickým vzděláváním a mohou tak poskytnout objektivní a reprezentativní data. Pedagogové byli telefonicky osloveni a byl jim spolu s dotazníkem zaslán i průvodní dopis, se kterým seznámili své žáky.

Dotazníkové šetření bylo realizováno prostřednictvím Google forms během měsíce února a března 2021 a zapojeny byly všechny školy v Moravském Krumlově. Vyhodnocení výzkumného šetření bylo ilustračně uváděno v grafech a procentech. Získána data kvantitativního výzkumu byla také statisticky zpracována a operacionalizována.

Návratnost dotazníků byla vzhledem k motivaci a aktivnímu zapojení vyučujících do problému poměrně vysoká. Prostřednictvím vyučujících i školních metodiků prevence byl rozeslán on-line dotazník 130 respondentům. Návratnost byla 112 respondentů ze základních a středních škol z Moravského Krumlova. Návratnost dotazníků znázorňuje níže uvedený graf.



Graf č. 1. Návratnost dotazníků

Zdroj: vlastní

## 5.6 Interpretace výzkumného šetření

Tato kapitola se bude zabývat výsledky dotazníkového šetření. Budou zde rozebrány jednotlivé otázky z dotazníku, tyto otázky zpracovány a její výsledky následně analyzovány a vyhodnoceny jak slovně, tak i graficky.

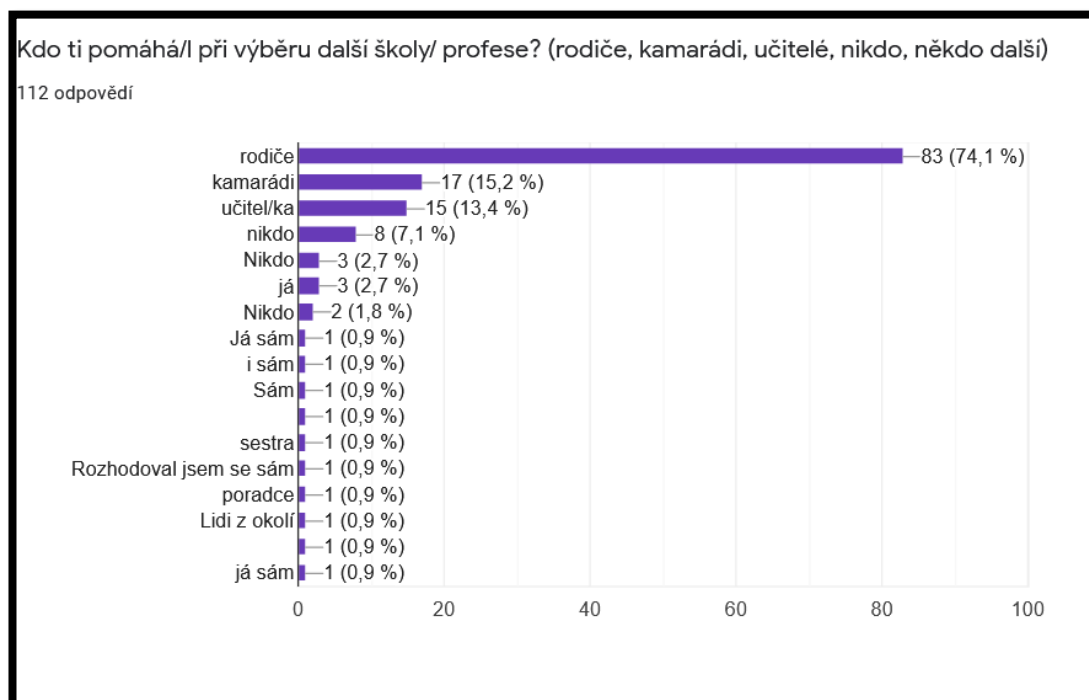
### 5.6.1 Výsledky dotazníkového šetření

Zde budou postupně rozpracovány jednotlivé otázky dotazníku, odpovědi budou graficky zpracovány do grafů a slovně vyhodnoceny.

#### Otázka č. 1

*Kdo ti pomáhá/l při výběru další školy/profese? (rodiče, kamarádi, učitelé, nikdo, někdo další?)*

Cílem této otázky bylo zjistit, jaké konkrétní osoby pomohly studentům a žákům s rozhodováním o dalším studiu.



Graf č. 2 Kdo ti pomáhá/l při výběru další školy/profese?

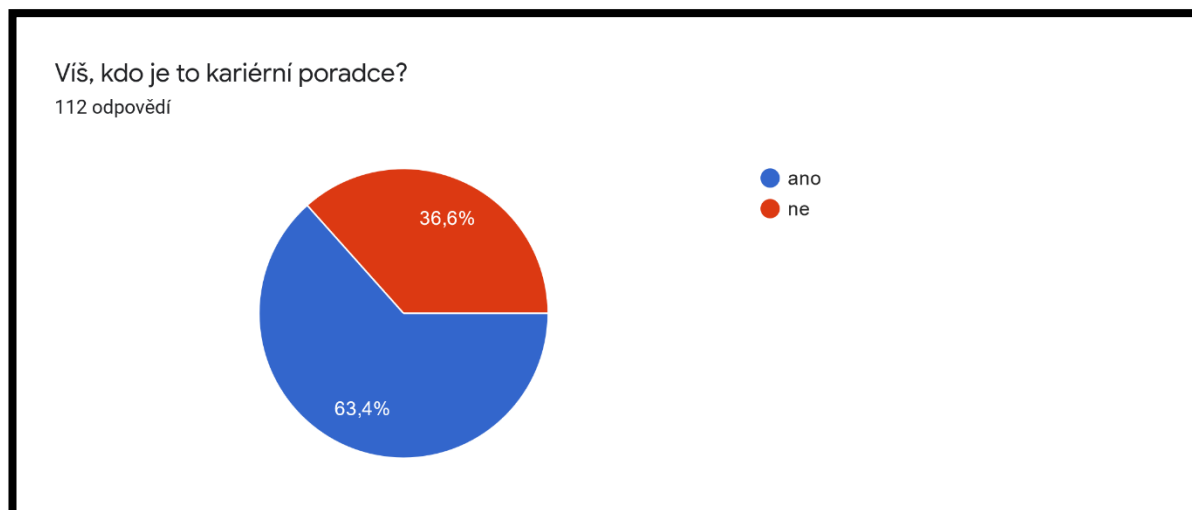
Zdroj: vlastní

První otázka dotazníku měla za úkol zjistit, jaké konkrétní osoby se podílely a pomáhaly žákům s volbou další školy. Většina žáků do dotazníku uvedla, že jim s výběrem dalšího studia pomohli rodiče (83 respondentů), 22 respondentů se rozhodovalo samo, nikdo jiný jim s výběrem nepomohl, 17 respondentům pomohli kamarádi a 15 respondentů se přiklonilo k pomoci od učitele. Pomoc kariérního poradce při rozhodování o výběru dalšího studia pomohla pouze 1 respondentovi, taktéž pouze 1 respondent uvedl, že mu s výběrem školy pomohl sourozenec a 1 respondent sdělil, že mu s výběrem pomohl člověk z jeho okolí. Dle výsledků dotazníku jsou tedy do kariérního poradenství nejvíce zapojeni rodiče, což nabízí prostor pro zapojení školních i mimoškolních služeb.

## Otázka č. 2

*Víš kdo je to kariérní poradce?*

Prostřednictvím této otázky bylo zjišťováno, zda mají žáci představu o profesi kariérního poradce.



Graf č. 3 *Víš, kdo je to kariérní poradce?*

*Zdroj: vlastní*

Cílem této otázky bylo zjistit, zda žáci ví, kdo je to kariérní poradce a mít tak přehled, jestli žáci znají, co obnáší práce kariérního poradce.

63,4 % respondentů uvedlo, že ví, kdo je to kariérní poradce.

36,6 % respondentů nemá představu o profesi kariérního poradce.

Tento výsledek, ač je pozitivní a 63,4 % značí většinu žáků, kteří se už s touto pozicí seznámili, tak z hlediska této zkoumané problematiky je neuspokojivý. Žáci nastupující na střední školu, by měli mít alespoň základní zkušenosti s kariérním poradcem a tudíž vědět, kdo je to kariérní poradce.

### **Otázka č. 3**

*Je u vás ve škole někdo, kdo si s vámi o výběru dalšího vzdělávání/profese povídá?*

Tato otázka měla za úkol podat informace, zda s žáky ve školním prostředí někdo řeší kariérní poradenství.





Graf č. 4 Je u vás ve škole někdo, kdo si s vámi o výběru dalšího vzdělávání/profese povídá?

Zdroj: vlastní

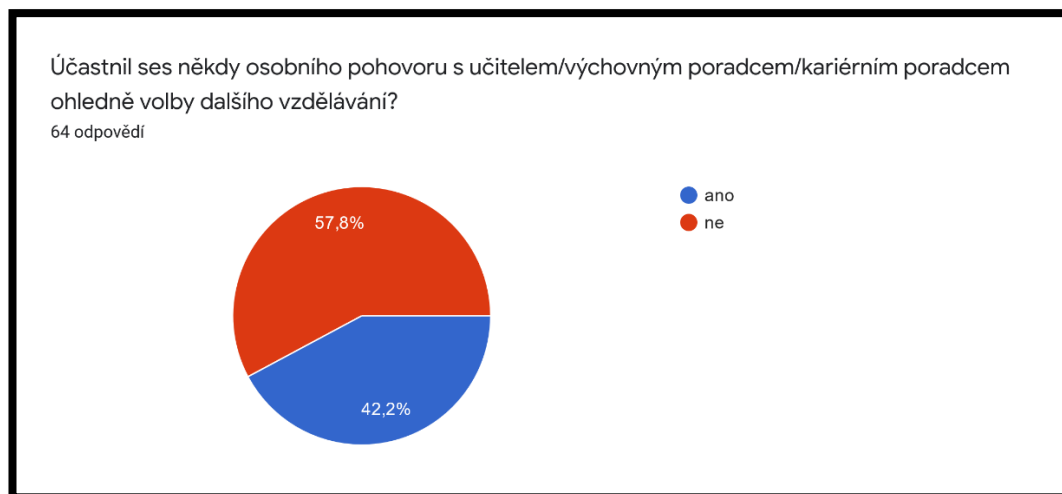
Výběr studia a budoucí profese je jedním z nejdůležitějších úkolů žáků 9. ročníků základních škol. Otázka číslo 3 zjišťuje, zda je ve školním prostředí někdo, kdo s žáky komunikuje a řeší výběr dalšího vzdělávání, profese. 57,1 % respondentů uvádí, že mají ve škole někoho, kdo s nimi karierní poradenství konzultuje, 42,9 % tvrdí, že nikoliv.

Z výzkumu je tak, jako v předchozí otázce, zřejmé, že velká část žáků nezaznamenala ve škole žádný podnět ve smyslu „karierního poradenství“. Což je znepokojivá informace, která podtrhuje právě v teoretické části práce zmíněnou potřebnost nastavení efektivního karierního poradenství, případně multidisciplinárního přístupu.

#### Otázka č. 4

*Účastnil ses někdy osobního pohovoru s učitelem/výchovným poradcem/karierním poradcem ohledně volby dalšího vzdělávání?*

Cílem je zjistit, zda s žáky ve škole probíhá individuální poradenství v oblasti karierního rozvoje.



Graf č. 5 Účastnil ses někdy osobního pohovoru s učitelem/výchovným poradcem/kariérním poradcem ohledně volby dalšího vzdělávání?

Zdroj: vlastní

Odpovědi podávají informace, zda se žáci někdy účastnili rozhovoru či konzultace ve škole s pedagogickými pracovníky nad tématem kariérního poradenství. Na tuto otázku již odpovídali pouze respondenti, kteří se (dle předešlé otázky) ve škole účastnili nějaké formy kariérního poradenství.

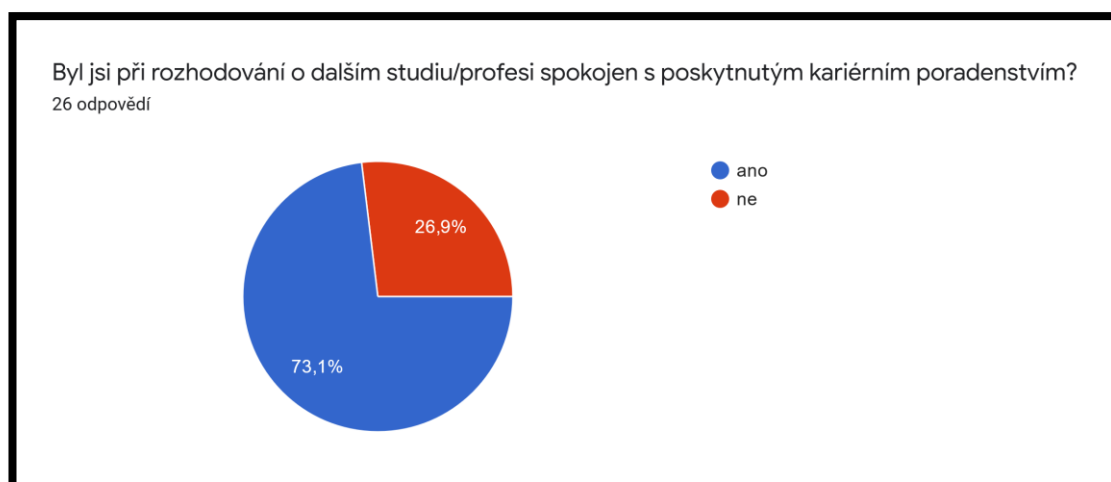
Z těchto 64 respondentů 57,8 % uvádí, že nemají vůbec žádnou zkušenost a neúčastnili se pohovoru s pedagogem, výchovným poradcem, ani kariérním poradcem ve škole ohledně volby dalšího studia. 42,2 % se konzultace ve škole s jednou z těchto osob zúčastnila.

Je tedy zřejmé, že z celkového počtu 112 respondentů se pouhých 27 respondentů účastnilo individuálního kariérního poradenství. Což vypovídá o nedostatečném poskytování podpory žáků při rozhodování se o dalším vzdělávání, následném setrvání v oboru a umístění se na trhu práce.

### Otázka č. 5

*Byl jsi při rozhodování o dalším studiu/profesi spokojen s poskytnutým kariérním poradenstvím?*

V této otázce bylo zkoumáno, zda byli respondenti spokojeni s kariérním poradenstvím, které jim bylo poskytnuto.



Graf č. 6 Byl jsi při rozhodování o dalším studiu/profesi spokojen s poskytnutým kariérním poradenstvím?  
Zdroj: vlastní

Žáci devátých ročníků základních škol se s otázkou kariérního poradenství potýkají, potřebují poradit s výběrem dalšího studia. Žáci dochází na konzultace k výchovnému poradci, nebo toto téma konzultují s pedagogem, či přímo kariérním poradcem. Otázka číslo 5 se snaží zjistit, zda žákům poskytnutá pomoc v oblasti kariérního poradenství byla přínosem, zda s ní byli spokojeni.

Na tuto otázku 73,1 % respondentů odpovědělo ano, tudíž byli spokojeni s poskytnutým kariérním poradenstvím, 26,9 % respondentů nikoliv.

Je zjevné, že kariérní poradenství, se kterým se ze 112 žáků setkalo 26 respondentů, je pro většinu těchto respondentů vyhovující.

### **Otázka č. 6**

*S čím přesně jsi nebyl spokojen?*

Tato otázka navazuje na otázku předchozí, zdali respondent odpověděl, že nebyl spokojen. Cílem otázky je konkretizování důvodů nespokojenosti.

Na tuto otázku odpovědělo celkem 8 respondentů, 2 respondenti nebyli spokojeni s dostatkem informací, další 2 respondenti neuvádí důvod, pouze, že jim kariérní poradenství nepomohlo, 1 respondent uvádí nedostatek podpory v tom, co by chtěl skutečně dělat a nucení jít na jiný obor, 1 respondent uvádí, že mu kariérní poradenství nepomohlo vybrat povolání, které ho skutečně zajímá a o které by jevil zájem a jeden sdělil, že podané informace byly stejné jak od rodičů.

### Otázka č. 7

*Co konkrétně ti přišlo užitečné?*

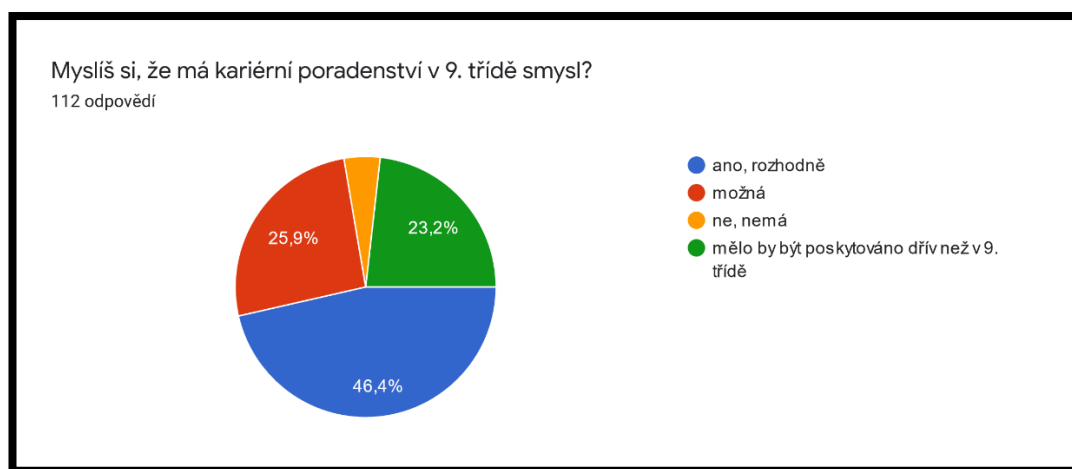
Touto otázkou je zjišťováno, v čem bylo pro žáky kariérní poradenství přínosem. Navazuje na otázku číslo 5, pokud respondent odpověděl, že byl spokojen.

Na tuto otázku odpovědělo 19 respondentů, z nichž se nejčastější odpověď týkala dostatku podaných informací ve smyslu, že se respondenti dozvěděli o možnostech nabídky škol. Další častou odpovědí byla podpora, zpětná vazba a ujistění o vhodném výběru školy.

### Otázka č. 8

*Myslíš si, že má kariérní poradenství v 9. třídě smysl?*

Cílem otázky je zjistit názor žáků na smysl kariérního poradenství.



Graf č. 7 Myslíš si, že má kariérní poradenství v 9. třídě smysl?

Zdroj: vlastní

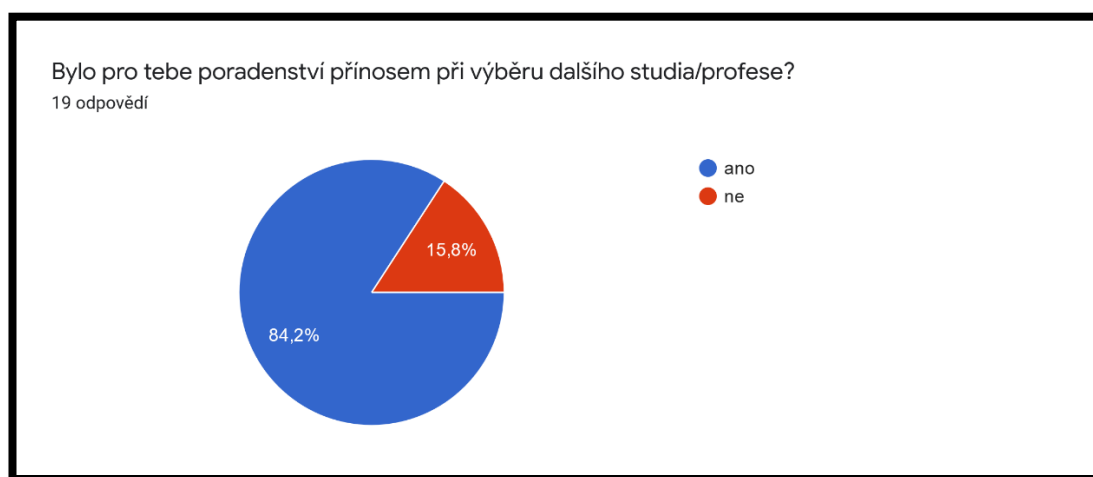
Na tuto otázku odpovědělo 112 respondentů. Pro 52 respondentů má kariérní poradenství rozhodně smysl, 29 si není jisto a uvádí, že má kariérní poradenství možná smysl, 26 respondentů si myslí, že by mělo být poskytováno dřív než v 9. třídě a pro 5 respondentů kariérní poradenství smysl nemá.

Je jasné, že většina respondentů kariérnímu poradenství věří, dává jim smysl a jeho poskytování na základní škole považují za potřebné.

### Otázka č. 9

*Bylo pro tebe kariérní poradenství přínosem?*

Otázka zjišťuje, zda bylo kariérní poradenství žákům prospěšné, zda bylo pro ně užitečné.



Graf č. 8 *Bylo pro tebe kariérní poradenství přínosem?*

Zdroj: vlastní

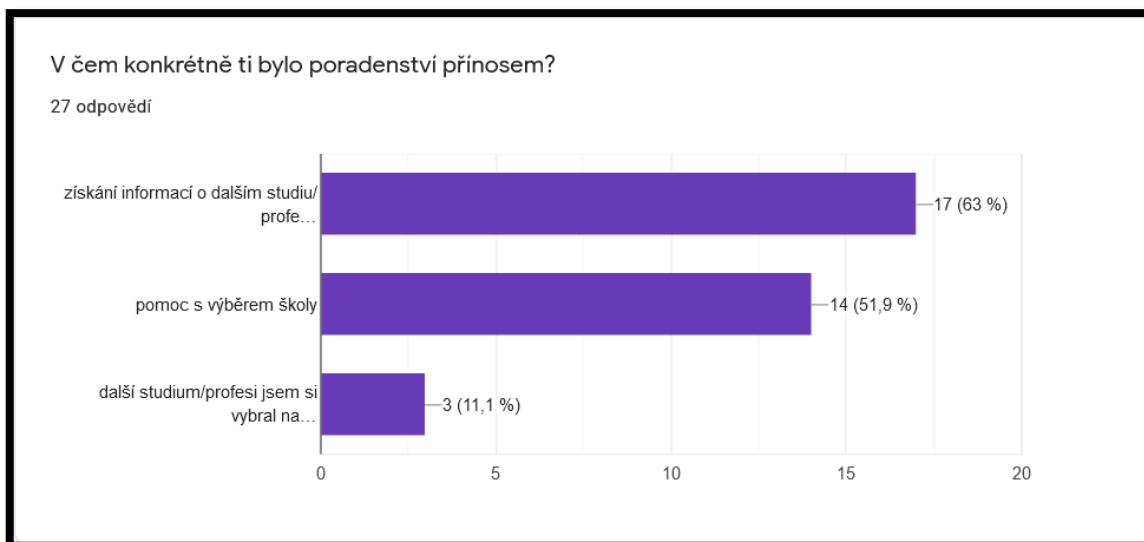
U této otázky bylo 19 odpovědí, z nichž pro 16 respondentů bylo kariérní poradenství přínosem a pro 3 respondenty prospěšné nebylo, žádný přínos jim nepřineslo.

Téměř většina žáků považuje kariérní poradenství za přínosné, což potvrzuje potřebnost poskytování kariérního poradenství žákům základních škol.

### Otázka č. 10

*V čem konkrétně ti bylo poradenství přínosem? (získání informací o dalším studiu / profesi. – Pomoc s výběrem školy. – Další studium/profesi jsem si vybral na základě tohoto poradenství.*

Tato otázka navazuje na otázku předešlou, pokud respondenti odpověděli, že pro ně bylo poradenství přínosné.



Graf č. 9 V čem konkrétně ti bylo poradenství přínosem?

Zdroj: vlastní

Respondenti měli na výběr z možností 1) získání informací o dalším studiu / profesi. 2) pomoc s výběrem školy. 3) další studium/profesi jsem si vybral na základě tohoto poradenství. Na tuto otázku odpovědělo 27 respondentů. Nejvíce, 17 respondentů, tedy 63 % odpovědělo, že přínosem jim bylo poradenství v oblasti získání informací.

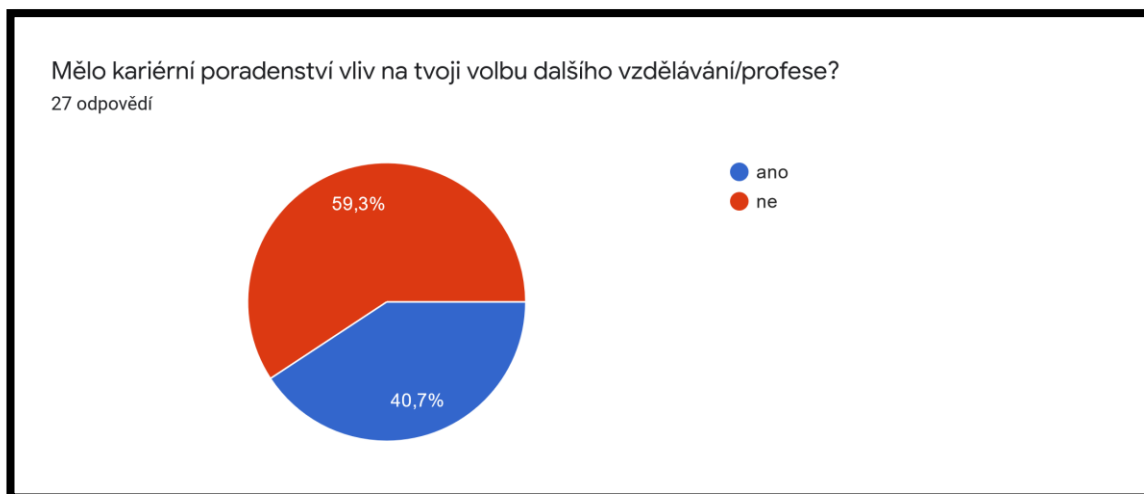
Na druhém místě 14 respondentů (51,9 %) sdělilo, že poradenství jim bylo přínosem při pomoci s výběrem školy. A 3 respondenti (11,1 %) odpověděli, že si další studium vybrali na základě tohoto poradenství.

Žáci nejčastěji označili přínos kariérního poradenství v pouhém získání informací, pouze 3 respondenty kariérní poradenství ovlivnilo natolik, že si na jeho základě vybrali další studium. Což poukazuje na nedostatečnou hloubku poskytování kariérního poradenství.

### Otázka č. 11

*Mělo kariérní poradenství vliv na tvoji volbu dalšího vzdělávání/profese?*

Tato otázka zjišťuje, zda respondenti vnímají kariérní poradenství jako něco, co ovlivňuje jejich rozhodování při volbě dalšího vzdělávání.



Graf č. 10 Mělo kariérní poradenství vliv na tvoji volbu dalšího vzdělávání/profese?

Zdroj: vlastní

Větší část z tázaných respondentů, 59,3 % odpovědělo negativně na otázku č. 11, tudíž že kariérní poradenství nemělo vliv na volbu jejich dalšího vzdělávání. Z celkového počtu odpovědělo 40,7% žáků na tuto otázku pozitivně, kariérní poradenství mělo vliv na volbu jejich studia. Tato hodnota opět vypovídá o nedostatečné míře podpory kariérního poradenství.

### Otázka č. 12

*Shodli jste se s poradcem při volbě další vzdělávací cesty/profese.*

Další otázkou, kterou se dotazník zabýval, je také zjištění, zda došlo k názorové shodě mezi žákem a kariérním poradcem ohledně volby studia.



Graf č. 11 Shodli jste se s poradcem při volbě další vzdělávací cesty/profese.

Zdroj: vlastní

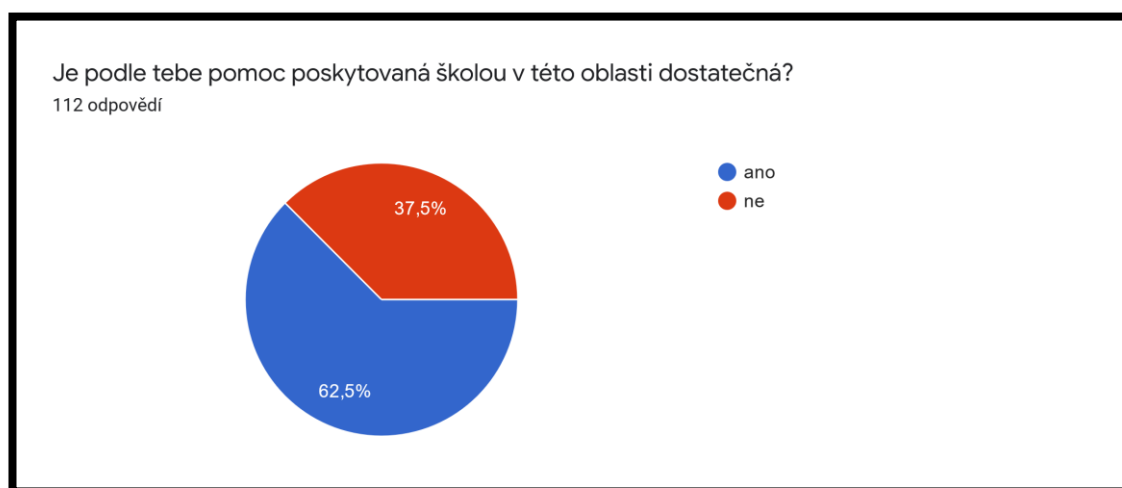
Odpovědi při této otázce byly takřka vyrovnané, 14 respondentů se shodlo s poradcem na volbě dalšího vzdělávání, u 13 respondentů ke shodě nedošlo.

Pokud již karierní poradce nějakým způsobem s respondentem pracoval, jen cca polovina respondentů se s ním shodla, tedy měla stejný názor a vzájemně se trefili do preferencí žáka. Otázkou je, zda druhá polovina, která se s poradcem neshodla, bude volit své další studium na základě alespoň poskytnutých informací, a zda takto poskytnuté poradenství má nějaký pozitivní dopad na žáka.

### Otázka č. 13

*Je podle tebe pomoc poskytovaná školou v této oblasti dostatečná?*

Cílem otázky je zjistit, jak žáci vnímají míru poskytnuté pomoci ze strany školy.



Graf č. 12 *Je podle tebe pomoc poskytovaná školou v této oblasti dostatečná?*

Zdroj: vlastní

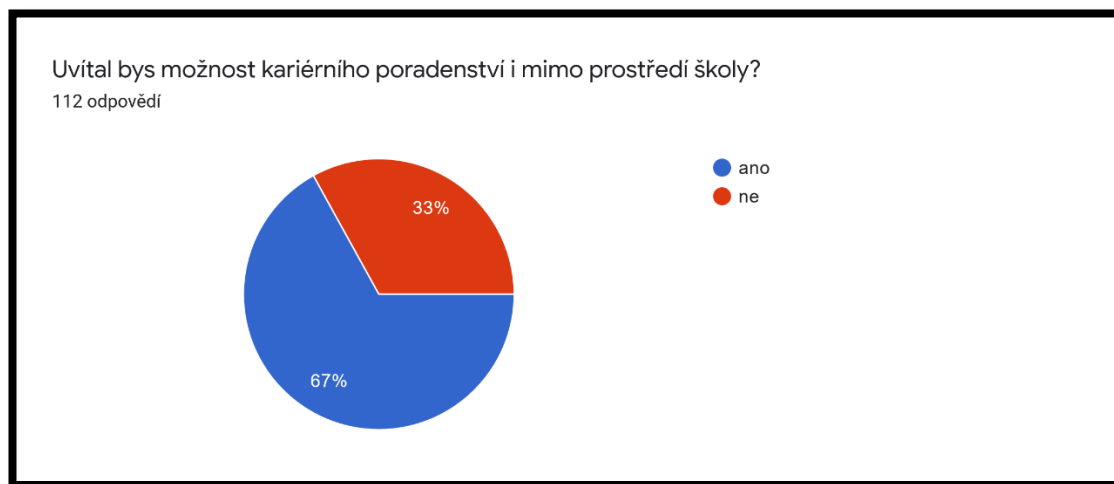
Pomoc v oblasti karierního poradenství poskytovaná školou je dle názoru respondentů dostatečná u 62,5 %, tedy 69 respondentů. Zbýlých 37,5 % uvádí tuto pomoc jako nedostatečnou. Výsledky této otázky neodpovídají výsledkům předchozích otázek, kdy například v otázce číslo 3 odpovědělo 57,1 % tedy 64 žáků, že jim bylo poskytnuto karierní poradenství. A dle otázky č. 4 se individuálního poradenství účastnilo pouze 27 respondentů, z nichž spokojeno bylo pouze 19 respondentů. Každopádně však téměř 40 % respondentů uvádí, že pomoc dostatečná není a tudíž i u této otázky je zjevné, že je třeba navýšit kvalitu poskytovaných služeb karierního poradenství.



#### Otázka č. 14

*Uvítal bys možnost kariérního poradenství i mimo prostředí školy?*

Tato otázka navazuje na předchozí otázku a zjišťuje, zda by respondenti uvítali i pomoc poskytovanou jinde než v prostředí školy.



Graf č. 13 Uvítal bys možnost kariérního poradenství i mimo prostředí školy?

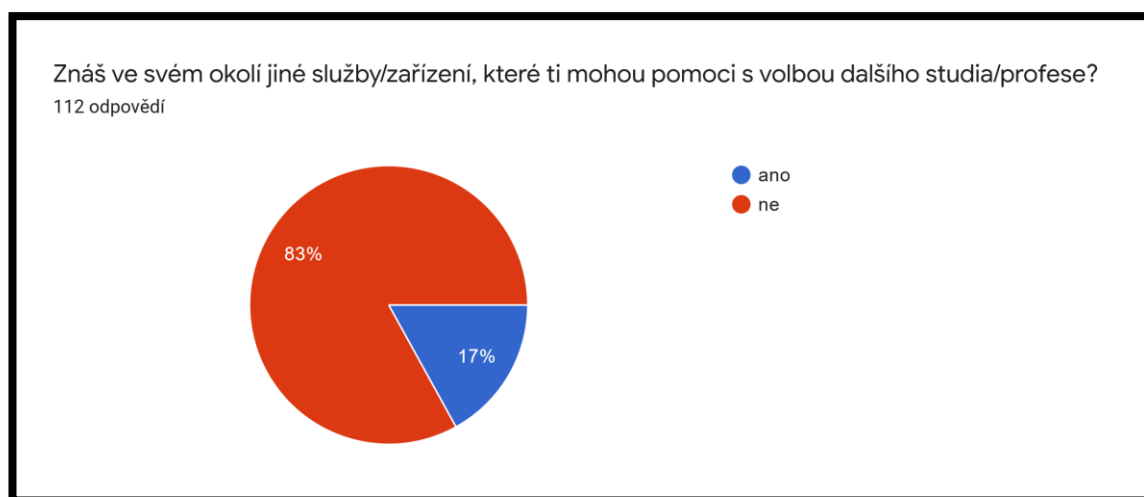
Zdroj: vlastní

Ze 112 respondentů odpovědělo 67 % žáků, že by uvítalo kariérní poradenství i mimo prostředí školy a 33 % respondentů nikoliv. Tento výsledek potvrzuje stanovenou hypotézu  $H_1$ , že žáci upřednostňují kariérní poradenství ve škole i mimoškolní kariérní poradenství.

#### Otázka č. 15

*Znáš ve svém okolí jiné služby/zařízení, které ti mohou pomoci s volbou dalšího studia/profese?*

Otázka se snaží zjistit, zda respondenti mají ponětí o zařízeních ve svém okolí, které nabízí služby kariérního poradenství.



Graf č. 14 Znáš ve svém okolí jiné služby/zařízení, které ti mohou pomoci s volbou dalšího studia/profese?

Zdroj: vlastní

Na otázku, zda znají žáci ve svém okolí služby nabízející karierní poradenství, odpovědělo 83 % záporně, že neznají žádné zařízení ani služby ve svém okolí, které by se karierním poradenstvím zabývalo a 17 % respondentů tato zařízení ve svém okolí zná. Respondenti by dle otázky číslo 14 uvítali možnost karierního poradenství i mimo prostředí školy, avšak jak z výsledků vyplývá tak 83 % respondentů žádné služby poskytující karierní poradenství ve svém okolí nezná. Což potvrzuje myšlenku této práce o vzájemné provázanosti a zefektivnění poradenských služeb využívaných ve školním i mimoškolním prostředí.

### Otázka č. 16

*Napiš konkrétní zařízení, které znáš:*

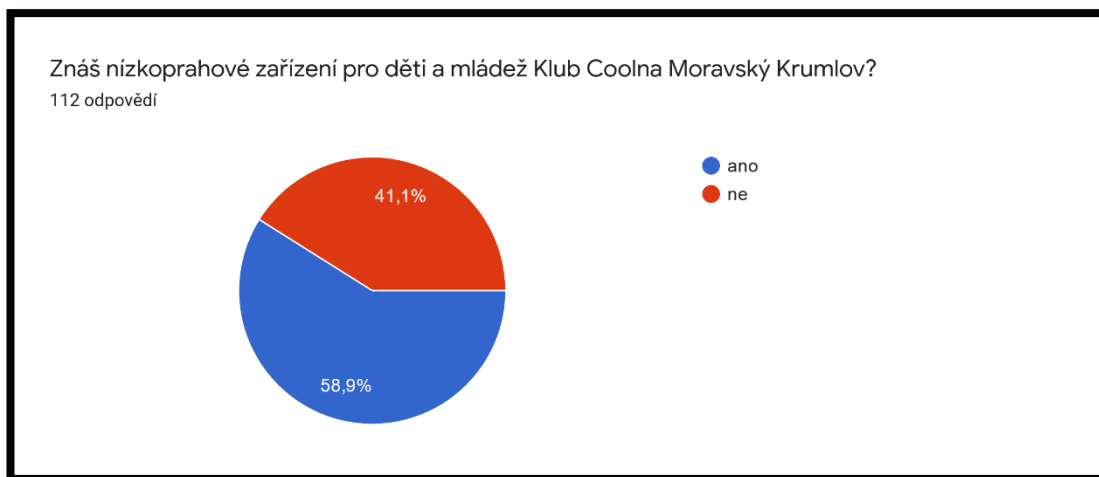
Pokud respondenti zvolili u předchozí otázky odpověď ano, byli vyzváni k vypsání zařízení či služeb, které se dle jejich názoru karierním poradenstvím zabývá.

Na tuto otázku odpovědělo 19 respondentů, z nichž 6 uvádí klub COOLNA-Nízkoprahový klub pro děti a mládež, někteří uvádí Úřad práce, internet, či Pedagogicko-psychologickou poradnu.

### Otázka č. 17

*Znáš nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Klub Coolna Moravský Krumlov?*

Tato otázka již cíleně zjišťuje, zda respondenti znají zařízení NZDM Klub Coolna.



Graf č. 15 Znáš nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Klub Coolna Moravský Krumlov?

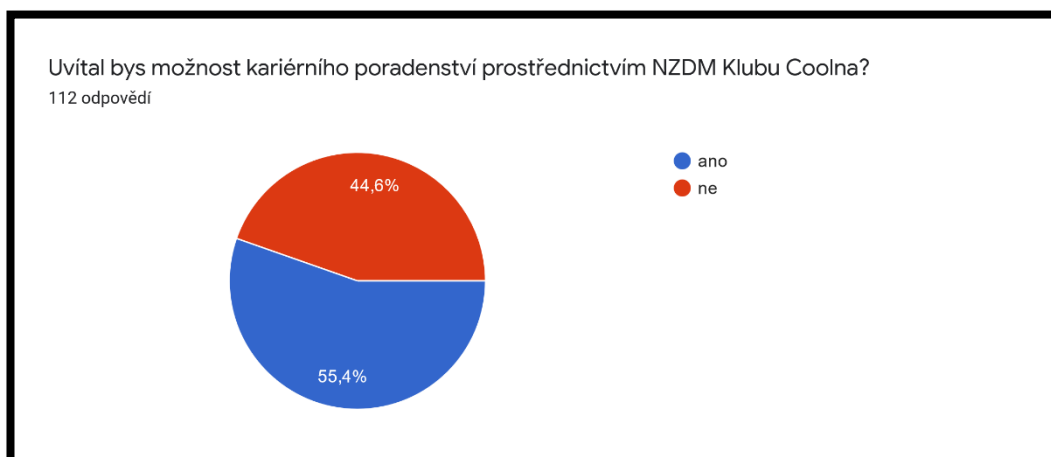
Zdroj: vlastní

Ze 112 odpovědí zná toto zařízení 58,9 % žáků. 41,1 % respondentů Klub Coolna nezná. Tato služba je tedy mezi žáky poměrně známá a přímo souvisí s otázkou č. 18.

### Otázka č. 18

*Uvítal bys možnost karierního poradenství prostřednictvím NZDM Klubu Coolna?*

Zde je dále upřesněno, zda žáci jeví zájem o služby karierního poradenství v NZDM Klubu Coolna.



Graf č. 16 Uvítal bys možnost karierního poradenství prostřednictvím NZDM Klubu Coolna?

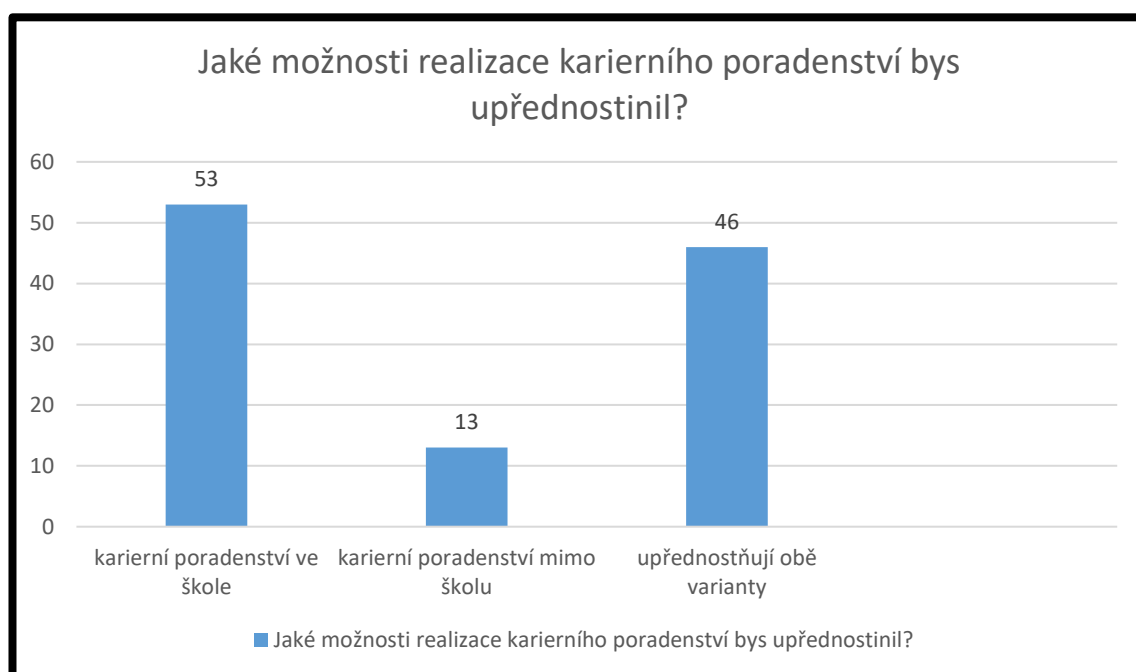
Zdroj: vlastní

Větší polovina respondentů, 55,4 %, by uvítala možnost využít služby kariérního poradenství v NZDM Klubu Coolna. Výsledek této otázky tak podporuje myšlenku funkčního propojení školního a mimoškolního kariérního poradenství, tedy mezi resorty MŠMT a MPSV.

### Otázka č. 19

*Jaké možnosti realizace poskytování kariérního poradenství bys upřednostnil? (kariérní poradenství ve škole, kariérní poradenství mimo školu (např. v Klubu Coolna), upřednostňuji obě varianty)*

Tato otázka dává respondentům možnost výběru, zda upřednostňují kariérní poradenství ve škole, mimo školu, či by upřednostnili obě varianty.



Graf č. 17 *Jaké možnosti realizace poskytování kariérního poradenství bys upřednostnil? (kariérní poradenství ve škole, kariérní poradenství mimo školu)*

Zdroj: vlastní

Dle výsledků dotazníku vyplývá, že by ze 112 respondentů dalo 53 přednost kariérnímu poradenství ve škole, 46 respondentů upřednostňuje obě varianty a 13 žáků by volilo kariérní poradenství mimo školu. Tato otázka je v rozporu s předešlou otázkou, avšak rozdíl není natolik markantní, aby se nedalo posoudit, že kariérní poradenství ve škole je pro respondenty důležité a pohodlné, avšak současně upřednostňují propojení obou variant, tedy kariérní poradenství školní i mimoškolní.

## Otázka č. 20

*Z jakého důvodu upřednostňuješ tuto možnost?*

V návaznosti na předchozí otázku, která se snažila přijít na to, jaké možnosti realizace karierního poradenství respondenti upřednostňují, se tato otázka zajímá o důvod jejich preferencí.

Na tuto otevřenou otázku odpovědělo celkem 68 respondentů, 8 respondentů odpovědělo, že neví. Respondenti, kteří sdělovali, že upřednostňují poradenství ve škole, sdělovali nejčastěji např. lepší dostupnost a časové možnosti, nebo to, že věří více lidem, kteří ho déle znají. Respondenti, kteří upřednostňují mimoškolní poradenství, sdělovali, že učitelce nevěří, nebo že upřednostňují další možnosti poradenství, či možnosti poradit se ve volném čase a v jiném prostředí. Respondenti, kteří upřednostňují obě varianty, jednoznačně sdělovali, že je to z důvodu více názorů a pohledů na věc. Obecně z výpovědi respondentů vyplývá, že školní poradenství je pro žáky pohodlné a současně si myslí, že by jejich poradcem měl být člověk, který žáka zná a tráví s ním dostatek času. Další část respondentů však upřednostňuje i jiné možnosti než poradenství ve škole, je otevřeno novým možnostem, nebo učitelům ve škole z různých důvodů nevěří.

### 5.6.2 Ověření platnosti hypotéz

V této kapitole bude ověřována platnost hypotéz. Věcné hypotézy H1 – H5 budou ověřovány statistickým testem významnosti, testem dobré shody chí-kvadrát.“

Věcná hypotéza H6 bude ověřována na základě výpočtu procent (relativní četnosti).

Test dobré shody chí-kvadrát začíná formulováním nulové a alternativní hypotézy. Předpokladem nulové hypotézy je nulový, žádný vztah mezi sledovanými jevy. Předpokladem alternativní hypotézy je určitý vztah mezi sledovanými jevy.

Abychom mohli přijmout či odmítnout uvedené hypotézy, musíme nejprve začít s testováním nulové hypotézy. K tomuto účelu se u testů významnosti vypočítává tzv. testové kritérium. Jedná se o určitou číselnou charakteristiku, odvozenou ze zjištěných dat.

U testu dobré shody chí-kvadrát je testovým kritériem hodnota  $\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$  kde  $\chi^2$  je testované kritérium chí-kvadrát,  $P$  je tzv. pozorovaná četnost (skutečná, empiricky zjištěná

četnost) a  $O$  je očekávaná četnost. Očekávaná četnost je četnost, která odpovídá formulované nulové hypotéze. (Chrástka, 2016, s. 65 a 66).

**$H_1$  Žáci upřednostňují karierní poradenství ve škole i mimoškolní karierní poradenství.**

Hypotéza  $H_1$  bude ověřována na základě statistického testu – testu dobré shody chí-kvadrát, který začíná formulováním nulové a alternativní hypotézy.

$H_0$ : Počet žáků, kteří upřednostňují karierní poradenství ve škole i mimo školu je zhruba stejný.

$H_A$ : Počet žáků, kteří upřednostňují karierní poradenství ve škole i mimo školu, je rozdílný.

|              | Pozorovaná četnost | Očekávaná četnost | $P - O$ | $(P - O)^2$ | $(P - O)^2$      |
|--------------|--------------------|-------------------|---------|-------------|------------------|
|              |                    |                   |         |             | $O$              |
| Ve škole     | 53                 | 37,3              | 15,7    | 246,49      | 6,6083           |
| Mimo školu   | 13                 | 37,3              | -24,3   | 590,49      | 15,8308          |
| Obě varianty | 46                 | 37,3              | 8,7     | 75,69       | 2,0292           |
| Celkem       | $\Sigma 112$       | $\Sigma 112$      |         |             | $\Sigma 24,4683$ |

Tabulka 1  $H_1$  Žáci upřednostňují karierní poradenství ve škole i mimoškolní karierní poradenství.

Zdroj: vlastní

Vypočítané testované kritérium  $\chi^2 = 24,4683$

Tento výsledek je porovnán s kritickou hodnotou, která se určí ze statistických tabulek pro počet stupňů volnosti a hladinu významnosti.

Hladina významnosti: 0,05.

Počet řádků volnosti: počet řádků tabulky – 1 = 3 – 1 = 2

Kritická hodnota  $\chi^2_{0,05}(2) = 5,99$

Testované kritérium  $\chi^2$  je větší než kritická hodnota:  $24,4683 > 5,99$

Přijímá se alternativní hypotéza: Počet žáků, kteří upřednostňují karierní poradenství ve škole i mimo školu, je rozdílný.

Rozdílnost výpovědí vyplývá z toho, že respondenti více preferují karierní poradenství ve škole než mimo školu a také upřednostňují obě varianty karierního poradenství, viz otázka dotazníku č. 19.

### **H<sub>2</sub>: Karierní poradenství není poskytováno individuálně všem žákům**

Hypotéza H<sub>2</sub> bude ověřována na základě výpočtu procent. V tomto případě odpovědělo 57,8 % respondentů, že se neúčastnili osobního pohovoru s učitelem, výchovným poradcem ani karierním poradcem ohledně volby dalšího vzdělávání. A 42,2% se tohoto individuálního poradenství účastnilo. Je tedy možné potvrdit hypotézu H<sub>2</sub>.

| Odpověď | Absolutní četnost | Relativní četnost |
|---------|-------------------|-------------------|
| ne      | 37                | 57,8 %            |
| ano     | 27                | 42,2 %            |
| celkem  | 64                | 100 %             |

Tabulka 2 H<sub>2</sub>: Karierní poradenství není poskytováno individuálně všem žákům

*Zdroj: vlastní*

**H<sub>3</sub> : Žáci devátých tříd získávají informace o karierním poradenství z různých zdrojů.**

H<sub>0</sub>: Počet žáků, kteří získávají informace o karierním poradenství ze školního prostředí je zhruba stejný, jako počet žáků, kteří získávají informace z mimoškolního prostředí.

H<sub>A</sub>: Počet žáků, kteří získávají informace o karierním poradenství ze školního prostředí je rozdílný od počtu žáků, kteří získávají informace z mimoškolního prostředí.

|           | Pozorovaná četnost | Očekávaná četnost | P – O | (P – O) <sup>2</sup> | (P – O) <sup>2</sup><br>O |
|-----------|--------------------|-------------------|-------|----------------------|---------------------------|
|           | rodiče             | 83                | 20    | 63                   | 3969                      |
| kamarádi  | 17                 | 20                | - 3   | 9                    | 0,45                      |
| učitel/ka | 15                 | 20                | - 5   | 25                   | 1,25                      |
| vlastní   | 22                 | 20                | 2     | 4                    | 0,2                       |
| sestra    | 1                  | 20                | - 19  | 361                  | 18,05                     |
| poradce   | 1                  | 20                | - 19  | 361                  | 18,05                     |
| další     | 1                  | 20                | - 19  | 361                  | 18,05                     |
| Celkem    | ∑140               | ∑140              |       |                      | ∑ 254,5                   |

Tabulka 3 H<sub>3</sub> : Žáci devátých tříd získávají informace o karierním poradenství z různých zdrojů.

Zdroj: vlastní

Vypočítané testované kritérium  $\chi^2 = 254,5$

Tento výsledek je porovnán s kritickou hodnotou, která se určí ze statistických tabulek pro počet stupňů volnosti a hladinu významnosti.

Hladina významnosti: 0,05.

Počet řádků volnosti: počet řádků tabulky – 1 = 7 – 1 = 6

Kritická hodnota  $\chi^2_{0,05}(6) = 12,59$

Testované kritérium  $\chi^2$  je větší než kritická hodnota:  $254,5 > 12,59$

Přijímá se alternativní hypotéza: Počet žáků, kteří získávají informace o karierním poradenství ze školního prostředí je rozdílný od počtu žáků, kteří získávají informace z mimoškolního prostředí. Rozdílnost výpovědi vyplývá z toho, že respondenti více preferují



poradenství od rodičů než ve škole, také upřednostňují poradenství od kamarádů, jak je uvedeno v otázce dotazníku č. 2.

#### **H<sub>4</sub>: Získané informace o karierním poradenství jsou pro žáky přínosem**

Hypotéza H<sub>4</sub> bude ověřována na základě výpočtu procent. V tomto případě odpovědělo 84,2 % respondentů, že pro ně bylo karierní poradenství přínosem. Na základě tohoto výsledku lze potvrdit tuto hypotézu.

| Odpověď | Absolutní četnost | Relativní četnost |
|---------|-------------------|-------------------|
| ne      | 3                 | 15,8 %            |
| ano     | 16                | 84,2 %            |
| celkem  | 19                | 100 %             |

Tabulka 4 H<sub>4</sub>: Získané informace o karierním poradenství jsou pro žáky přínosem

*Zdroj: vlastní*

#### **H<sub>5</sub>- Žáci mají stejný názor s karierním poradcem na jejich volbu dalšího vzdělávání.**

Hypotéza H<sub>5</sub> bude ověřována na základě výpočtu procent. V tomto případě odpovědělo 51,9 % respondentů, že se shodli s poradcem při volbě dalšího vzdělávání. A 48,1% že nikoli. Na základě tohoto výsledku lze potvrdit tuto hypotézu.

| Odpověď | Absolutní četnost | Relativní četnost |
|---------|-------------------|-------------------|
| ne      | 13                | 48,1 %            |
| ano     | 14                | 51,9 %            |
| celkem  | 27                | 100 %             |

Tabulka 5 H<sub>5</sub>- Žáci mají stejný názor s karierním poradcem na jejich volbu dalšího vzdělávání.

*Zdroj: vlastní*

## **5.7 Shrnutí a diskuze výsledků výzkumného šetření**

V této části práce je předloženo shrnutí výsledků empirického šetření, postupně je zde uvedeno pět hlavních výzkumných otázek.

### **Výzkumná otázka č. 1**

#### **Jak dostávají žáci devátých tříd ZŠ informace o kariérním poradenství?**

Žáci devátých tříd základních škol informace o kariérním poradenství dostávají. Respondenti uvádějí, že jim při výběru další školy/profese nejčastěji pomáhali rodiče (74,1%) a na druhém místě pak kamarádi (15,2%). V této souvislosti vnímám, že zapojení odborníků do kariérního poradenství je nedostatečné.

Respondenti dále uvádějí, že ví, kdo je to karierní poradce (63,4%). Celkem 64 (57,1%) respondentů dále sdělují, že se ve škole setkala s nějakou formou kariérního poradenství. Z těchto 64 respondentů se jich 37 (57,8 %) účastnilo (Individuálního (osobního) pohovoru s učitelem, výchovným či kariérním poradcem. Celkem se tedy individuálního kariérního poradenství zúčastnilo 41,44 % respondentů. Což odpovídá o nedostatečné školní podpoře v rámci kariérního poradenství ze strany školy.

### **Výzkumná otázka č. 2**

#### **Jak vnímají žáci devátých tříd karierní poradenství při rozhodování o dalším vzdělávání?**

Žáci vnímají karierní poradenství jako přínosné. Pouhých 5 % respondentů odpovědělo, že karierní poradenství v deváté třídě nemá smysl. Většina byla také při rozhodování spokojena s poskytnutým kariérním poradenstvím. Pouze 8 respondentů nebylo spokojeno, jako jeden z důvodů uvedli nedostatek poskytnutých informací.

### **Výzkumná otázka č. 3**

#### **Jaký má přínos karierní poradenství pro žáky devátých tříd.**

Pro žáky devátých tříd je karierní poradenství přínosem. Největší přínos vidí respondenti v získávání informací o dalším studiu/profese. Na druhém místě uvádějí pomoc s výběrem školy a pouze 3 respondenti si další studium/profesi vybrali na základě kariérního poradenství. Pouze 11 dotazovaných uvedlo že karierní poradenství mělo vliv na volbu jejich dalšího vzdělávání. 14 respondentů se s kariérním poradcem shodlo při volbě další vzdělávací cesty.

Navzdory těmto odpovědím vnímají respondenti pomoc poskytovanou školou v této oblasti jako dostatečnou (62,5%).

#### **Výzkumná otázka č. 4**

**Mají žáci devátých tříd zájem o mimoškolní služby (např. Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež) v oblasti karierního poradenství?**

Žáci devátých tříd základních škol mají zájem o mimoškolní služby v oblasti karierního poradenství. Ze 112 odpovědí možnost karierního poradenství mimo prostředí školy by uvítalo 75 dotazovaných respondentů (67 %). Výrazným ukazatelem o znalosti poradenských služeb je informace o tom, že 97 (83%) respondentů nezná ve svém okolí služby či zařízení, které jim mohou pomoci s volbou dalšího studia. Na otázku zda respondenti znají NZDM Klub Coolna odpovědělo 58,9 %, že ano a 55,4 % by uvítalo možnost využít služby karierního poradenství v NZDM Klubu Coolna.

#### **Výzkumná otázka č. 5**

**Jakým variantám řešení karierního poradenství by žáci devátých tříd dali přednost?**

Žáci devátých tříd základních škol by dali přednost kariernímu poradenství ve škole (47,32 %). Mimo školu pak upřednostňuje 11,6 % respondentů. A 41,07 % by upřednostňovalo obě varianty. Jako důvod pro preferenci poradenství ve škole sdělovali nejčastěji např. lepší dostupnost a časové možnosti, nebo to, že věří více lidem, kteří ho déle znají.

#### **Shrnutí výsledků**

Dle výsledků dotazníku jsou do karierního poradenství nejvíce zapojeni rodiče, což otevírá prostor pro možné zapojení školních i mimoškolních služeb.

Jedna z otázek dotazníku byla zaměřena na zjišťování, zda žáci vědí, kdo je to karierní poradce a co je náplní jeho práce. Výsledek poukázal na nemalou část studentů, kteří se s touto pozicí doposud nesetkali, nemají žádné zkušenosti s karierním poradcem, což je velmi znepokojivé zjištění. Žáci devátých ročníků základní školy, kteří se rozhodují o volbě dalšího studia, by měli spolupracovat s výchovným či karierním poradcem, který by jim pomohl s výběrem další životní cesty. Většina žáků se s pozicí karierního poradce již seznámila, ale z hlediska zkoumané problematiky je stále téměř 40% část respondentů, kteří tuto problematiku neznají. Žáci nastupující na střední školu, by měli mít alespoň základní zkušenosti s karierním poradcem a tudíž vědět, kdo je to karierní poradce. Velká část žáků nezaznamenala ve škole žádný podnět ve smyslu „karierního poradenství“. Což je znepokojivá informace, která

podtrhuje právě v teoretické části práce zmíněnou potřebnost nastavení efektivního karierního poradenství, případně multidisciplinárního přístupu.

Celkově vnímáme jako nedostatečné poskytování podpory žákům při rozhodování se o dalším vzdělávání a následném setrvání v oboru a umístění se na trhu práce.

Většina respondentů kariernímu poradenství věří, dává jim smysl a jeho poskytování na základní škole považují za potřebné. Téměř většina žáků považuje karierní poradenství za přínosné, což potvrzuje potřebnost poskytování karierního poradenství žákům základních škol.

Karierní poradenství má přínos pro žáky v pouhém získání informací, efektivněji poskytované karierní poradenství by ovlivnilo žáky natolik, že by karierní poradenství mělo vliv na volbu jejich studia, případně by si na jeho základě studium vybrali. Pokud již karierní poradce nějakým způsobem s respondentem pracoval, jen cca polovina respondentů se s ním shodla, tedy měla stejný názor a vzájemně se trefili do preferencí žáka. Otázkou pak je, zda druhá polovina, která se s poradcem neshodla, bude volit své další studium na základě alespoň poskytnutých informací, a zda takto poskytnuté poradenství má nějaký pozitivní dopad na žáka.

Karierní poradenství ve škole je pro respondenty důležité a pohodlné, avšak současně upřednostňují propojení obou variant, tedy karierní poradenství školní i mimoškolní. Což potvrzuje myšlenku této práce o vzájemné provázanosti a zefektivnění poradenských služeb využívaných ve školním i mimoškolním prostředí, tedy funkční propojení školního a mimoškolního karierního poradenství mezi resorty MŠMT a MPSV.

Obecně z výpovědí respondentů vyplývá, že školní poradenství je pro žáky pohodlné a současně si myslí, že by jejich poradcem měl být člověk, který žáka zná a tráví s ním dostatek času. Další část respondentů však upřednostňuje i jiné možnosti než poradenství ve škole, je otevřeno novým možnostem, nebo učitelům ve škole z různých důvodů nevěří.

### **5.7.1 Diskuze výsledků s empirickými šetřeními**

Tento oddíl bude zaměřen na srovnání výsledků práce s výsledky jiných průzkumů v oblasti karierního poradenství na základních školách a zmíněn bude také soulad se strategií 2030+.

V této práci bylo zjištěno mimo jiné, že dosud poskytované karierní poradenství třeba rozvinout a propojit směrem k navržení efektivního systému karierně poradenských služeb na základních školách.

Toto tvrzení může podpořit a ke spolupráci škol s neformálními možnostmi vzdělávání také vyzývá strategie Ministerstva školství a tělovýchovy „Strategie 2030+“. V kapitole č. 3 je zmíněna přímo podpora organizací a aktivit v neformálním vzdělávání. Dle této strategie je pro rozvoj neformálního vzdělávání klíčová dlouhodobá a stabilní podpora organizací pracujících s dětmi a mládeží ve volném čase. Jde o soubor organizací, jež svojí činností vytvářejí specifické vzdělávací a výchovné prostředí, které je odlišné od formálního vzdělávání. Tyto organizace rozvíjí nejenom znalosti a dovednosti, ale zejména netradičními výchovnými formami také hodnoty a postoje, které jsou přínosné pro celý život jednotlivce i společnosti.

Strategie 2030+ se také zabývá propojováním různých forem vzdělávání. Dle této strategie je propojování formálního a neformálního vzdělávání prospěšné pro obě oblasti vzdělávání, ale především je to prospěšné pro vzdělávané, tedy pro děti a mládež. Toto vzdělávání se naplňuje již samotnou komunikací a spoluprací mezi pedagogy a dalšími pracovníky, kteří pracují s dětmi a mládeží. Strategie 2030+ také zdůrazňuje zohledňování neformálně získaných znalostí a dovedností ve formálním vzdělávání žáka a hledání nových inovativních forem práce s dětmi a mládeží. Jak ve formálním, tak v neformálním vzdělávání musí práce s dětmi a mládeží přispívat k nastolení vztahů s dospělými založených na vzájemné důvěře napříč všemi generacemi, k budování zdravých vztahů s vrstevníky, stejně tak jako k vytváření bezpečného prostoru motivujícího mladé lidi k rozvoji jejich plného potenciálu.

(MŠMT, Strategie 2030+)

V roce 2020 byl proveden výzkum v rámci diplomové práce Kláry Palkoskové, kdy vedoucím práce byl prof. PhDr. Jaroslav Veteška, PhD., MBA s názvem „Možnosti využití kariérového poradenství na základní škole“. Cílem této práce byla analýza možnosti využití a způsobu realizace kariérového poradenství na základní škole, jež je zde poskytováno primárně v rámci výchovného poradenství.

Z výsledků tohoto průzkumu vyplývají společné rysy, především pak otázky dotazníku 1. a 5. jsou i dle výsledků totožné. V průzkumu mimo jiné bylo jedním z výzkumných předpokladů tvrzení, že kariérní volbu žáků základní školy nejvíce ovlivňují jejich rodiče. Mimo jiné i sama výchovná poradkyně uvedla v rozhovoru, že si myslí, že největší vliv na rozhodnutí žáků o jejich budoucnosti mají stále rodiče, a že někdy z této skutečnosti plynou nedorozumění, která jsou předmětem případných konzultací právě s výchovnou poradkyní. Tento výzkumný předpoklad se potvrdil, ovšem za určitých podmínek. Dále výzkum uvádí, že celkově většina žáků uvedla, že jsou rozhodně anebo spíše spokojeni s úrovní poskytovaných

služeb kariérového poradenství na základní škole. Důležité je však poukázat na to, že podle takřka poloviny dotazovaných osob je časová dotace těchto služeb nedostatečná. (Palkosková, 2020)

Z našeho průzkumu vyplývá, že kariérní poradenství ve škole není dostatečně provázané s návaznými a doplňujícími službami a dokonce výzkumy a šetření např. (Šťastnová, Drahoňovská, 2012) anebo (Hlad'o, Drahoňovská, 2012) se těmito možnostmi vůbec nezaobírají.

Žáci při volbě střední školy nejvíce spoléhají sami na sebe, jak vyplývá z výsledků výše zmíněné studie (Šťastnová, Drahoňovská, 2012)

Z našeho výzkumu a také z šetření, která zjišťují okolnosti výběru kariéry žáků, vyplynulo, že ve velké míře jsou žáci ovlivňováni rodiči – zaujímají druhou příčku (např. šetření v rámci projektu VIP kariéra 2), (Šťastnová, Drahoňovská, 2012). Studie z téhož roku dokonce uvádí, že pokud se žák rozhoduje o střední škole bez zasahování rodičů, je ohrožen neúspěchem při studiu a nespokojeností s touto volbou v dlouhodobém hledisku (Hlad'o, Drahoňovská, 2012).

## Závěr

Diplomová práce se věnovala kariernímu poradenství na základní škole z pohledu sociálního pracovníka nízkoprahového zařízení pro děti a mládež. Práce byla rozdělena na dvě části. Teoretická část práce se věnovala terminologii související s oblastí poradenských služeb, karierního poradenství a jsou zde rovněž představena specifika nízkoprahového zařízení pro děti a mládež jakožto nástroje kariérového poradenství v mimoškolním vzdělávání.

Cílem práce bylo **vymezit systém poradenských služeb se zaměřením na karierní poradenství u žáků devátých ročníků základních škol, vytyčit možnosti karierního poradenství využívaného žáky devátých tříd, posoudit preference v oblasti karierního poradenství u žáků 9. ročníků základních škol**, kteří se rozhodují o budoucím povolání.

Mladý člověk - typický klient NZDM, neví na kterou návaznou školu podat přihlášku, nemá dostatečné informace o specifikách studijních oborů a možnosti uplatnění na trhu práce. Pokud jsou mu tyto informace předány, (škola - výchovný poradce, úřad práce, apod.) klient je přijímá povrchně a obvykle s těmito informacemi nebo výsledky typologických testů dále nepracuje (chybí důslednější individuální práce). Výchovný poradce, nebo metodik prevence nemá kapacitu věnovat se této problematice důkladně, psychologa zaměřeného na tuto problematiku nemají školy vůbec. Výsledkem je, že žák (klient) volí "cestu nejmenšího odporu" - volba školy: kam jde kamarád...je nejbližší bydliště...je bez přijímacích zkoušek...nebaví ho, ale rodiče mu ji navrhli apod. Vystudování takové školy není pro klienta efektivní a má dopady na jeho plnohodnotný spokojený život, uplatnění na trhu práce i na společnost obecně. Důkladně promyšlené studium a volba práce může dát klientovu životu smysl, uspokojení, může být zdrojem sebevědomí a sociální vyrovnanosti.

Cíle práce bylo dosaženo mimo jiné analýzou odpovědí respondentů v rámci dotazníkového šetření. Průzkumem bylo zjištěno, že žáci devátých tříd základních škol informace o karierním poradenství dostávají, že vnímají karierní poradenství jako přínosné a mají zájem jak o mimoškolní služby v oblasti karierního poradenství, tak i o poradenské služby ve škole.

Prvním dílčím cílem bylo získat a posoudit poznatky o funkčnosti a úrovni kariérových služeb pro žáky 9. tříd základních školy. Z dotazníku vyplývá, že sice žáci mají poznatky a většina zná služby karierního poradce, avšak mohu konstatovat, že větší část respondentů

neměla možnost se účastnit osobního pohovoru s učitelem, výchovným poradcem, ani s kariérním poradcem ohledně volby dalšího vzdělávání.

Druhým dílčím cílem bylo identifikovat efektivitu a nedostatky dosavadního kariérního poradenství u žáků 9. tříd základních škol. Respondenti, kteří se účastnili individuálního rozhovoru s kariérním poradcem ohledně další volby studia, vidí přínos zejména v získání informací o dalším studiu. Dále pak uvádí, že jim toto poradenství pomohlo s výběrem školy. Větší část dotazovaných žáků však uvádí, že kariérní poradenství nemělo vliv na jejich volbu dalšího vzdělávání, případně profese.

Třetím dílčím cílem bylo zjistit, zda a jakých poradenských služeb žáci 9. ročníků ZŠ využívají. Většina žáků do dotazníku uvedla, že jim s výběrem dalšího studia pomohli rodiče (83 respondentů), 22 respondentů se rozhodovalo samo, nikdo jiný jim s výběrem nepomohl, dále 17 respondentům pomohli kamarádi a 15 respondentů se přiklonilo k pomoci od učitele. Pomoc kariérního poradce při rozhodování o výběru dalšího studia, pomohla pouze 1 respondentovi, taktéž pouze 1 respondent uvedl, že mu s výběrem školy pomohl sourozenec a 1 respondent sdělil, že mu s výběrem pomohl člověk z jeho okolí. Dále bylo zjištěno, že většina respondentů nezná služby a zařízení, které by jim mohly pomoci s volbou dalšího studia. Dotazník také zjišťoval, jaké možnosti realizace poskytování kariérního poradenství by žáci upřednostnili. Z výsledků vyplývá, že žáci by upřednostnili kariérní poradenství poskytované ve škole, velká část dotazovaných by doplnila toto školní poradenství ještě o mimoškolní poradenské služby.

Čtvrtým dílčím cílem bylo utřídit a shrnout služby poskytované v této oblasti. Tato diplomová práce předkládá souhrn zařízení a služeb, které nabízí služby kariérního poradenství a to nejen v resortu MŠMT, ale i v resortu MPSV. Dílčím cílem práce bylo propojit služby kariérového poradenství z obou těchto resortů a nabídnout je klientům, kteří potřebují poradit s výběrem dalšího studia. Z hlediska MŠMT se jedná o kariérní poradenství ve školských poradenských zařízeních, o Pedagogicko-psychologické poradny, Speciálně pedagogická centra, Národní pedagogický institut České republiky, výchovné poradce, školní poradenské pracoviště a z hlediska MPSV se jedná o Úřad práce, NZDM, Sociální služby.

Pátým dílčím cílem bylo zjistit a posoudit možnosti mimoškolního kariérního poradenství. Jak již bylo řečeno, většina respondentů nezná služby a zařízení, které by jim mohly pomoci s volbou dalšího studia a škola zjevně nepokrývá potřeby kariérního poradenství



žáků, jež by měly být poskytované především individuální formou. Vnímáme tedy jako výzvu a potřebu zefektivnit proces karierního poradenství u žáků základních škol.

Práce nabízí hlubší pohled na karierní poradenství ze strany sociálního pracovníka služby nízkoprahového zařízení pro děti a mládež. Je zde promítnuta určitá profesní potřeba, vize směřující k zefektivnění a ke snaze vzhledu a pochopení systému karierního poradenství na základních školách.

Dále práce nabízí také možnost rozvinutí daného tématu ve směru navržení efektivního systému karierně poradenských služeb na základních školách. Vize výzkumníka je efektivní karierní poradenství, realizované formou spolupráce základních škol a pracovníků zaměřených na karierní poradenství, například z NZDM. Výstupem by tedy bylo, že pracovník NZDM má prostor a možnost vstupovat do škol, jedná ve prospěch žáka s učiteli, případně školními metodiky prevence formou individuálních rozhovorů a přednášek. Spolupracuje s odborníky, zajišťuje nejen karierní poradenství, ale i sociální poradenství a odbornou pomoc při předcházení sociálnímu vyloučení.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

|      |                                                |
|------|------------------------------------------------|
| ČR   | Český republika                                |
| EU   | Evropská unie                                  |
| NZDM | Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež        |
| OECD | Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj |
| NPF  | Národní poradenské fórum                       |
| MŠMT | Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy    |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí           |
| PPP  | Pedagogickopsychologická poradna               |
| NÚV  | Národní ústav pro vzdělávání                   |
| IPS  | Informační a poradenská střediska              |
| ZŠ   | Základní škola                                 |
| SPC  | Speciálně pedagogické centrum                  |
| NPI  | Národní pedagogický institut                   |
| NIDV | Národní institut dalšího vzdělávání            |

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

### TIŠTĚNÉ PUBLIKACE:

1. ČESKÁ ASOCIACE STREETWORK o.s. Pojmosloví Nízkoprahových zařízení pro děti a mládež. Praha. 2008
2. ČESKÁ ASOCIACE STREeTWORK o.s.. Kontaktní práce. 2007
3. JEDLIČKA R. a kol. Děti a mládež v obtížných situacích. Praha: Themis, 2004 ISBN 80-7312-038-0
4. CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2016. ISBN 978-80-271-9225
5. HLAĐO P., DRAHOŇOVSKÁ P. Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků i jejich rodičů. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012
6. HLOUŠKOVÁ, Lenka. Role škol v oblasti kariérového poradenství. In: KNOTOVÁ, Dana a kol. Školní poradenství. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4502-2
7. KNOTOVÁ, Dana. Školní poradenství. Havlíčkův Brod: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4502-2
8. MATOUŠEK O. a kol. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005 ISBN 807367002X
9. MATOUŠEK, O. a kol. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2003.
10. MCDOWELL, Josh. Poradenství dospívajícím. Přeložila Radka BRAHOVÁ. Příbram: Návrat domů, 2013. ISBN 978-80-7255-282-5
11. Metodické pokyny NZDM Klub Coolna Moravský Krumlov, interní směrnice 2020

12. MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím?. Praha: Computer Press, 2002.
13. PALKOSKOVÁ, Klára. Možnosti využití kariérového poradenství na základní škole. Praha, 2020 Diplomová práce. Univerzita Karlova. Vedoucí práce Doc. PhDr. Jaroslav Veteška, PhD., MBA
14. SVOBODOVÁ, Dagmar. Profesionální poradenství. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80 247-5092-7
15. Stanovy Diecézní charity Brno, interní směrnice, 2003
16. ŠŤASTNOVÁ, P., DRAHOŇOVSKÁ P. Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo pracovní kariéru, Praha, 2012
17. VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004 ISBN 80-7178-802-3
18. VENDEL, Štefan. Kariéerní poradenství. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-6222-7
19. ÚLEHLA, I. Umění pomáhat. SLON, 2005 ISBN: 978-80-86429-36-6
20. ZAPLETALOVÁ, Jana. Primární prevence rizikového chování ve školství. Praha, 2010 ISBN 978-80-87258-47-7

#### **ZDROJE ELEKTRONICKÉ:**

1. Helena Musilová. *Výchovný poradce*. [online]. 2021 [cit. 2021-02-01]. Dostupné z: <https://sites.google.com/site/vychovnyporadcezsouchelna/home/co-vlastne-dela-vychovny-poradce>
2. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Vzdělávání/další vzdělávání/ kariérové poradenství*. [online]. 2020 [cit. 2020-25-12]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

3. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Společné prohlášení MPSV a MSMT*. [online]. MŠMT ©2013 [cit. 2020-04-02]. Dostupné z: [https://www.msmt.cz/uploads/231/NPF/Spolecne\\_prohlaseni\\_MPSV\\_a\\_MSMT\\_vytvoreni\\_NPF.pdf](https://www.msmt.cz/uploads/231/NPF/Spolecne_prohlaseni_MPSV_a_MSMT_vytvoreni_NPF.pdf)
4. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Prohlášení MPSV a MSMT*. [online]. MŠMT ©2013 [cit. 2020-04-02]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-poradenske-forum?highlightWords=poradenstv%C3%AD>
5. Ministerstvo práce a sociálních věcí, *DL-školství*. [online]. [cit. 2020-04-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/DL-skolstvi.pdf/d26f6afd-b349-f1f2-9b9f-86286f8c8ab6>
6. Národní ústav pro vzdělávání [online]. (© 2011 – 2021 NÚV - Národní ústav pro vzdělávání) [cit. 2021-01-01]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/pedagogicko-psychologicke-poradenstvi/skolska-poradenska-zarizeni>
7. Národní pedagogický institut [online]. © NPI ČR 2020 [cit. 2021-02-01]. Dostupné z: [www.nidv.cz](http://www.nidv.cz)
8. Národní institut dalšího vzdělávání [online]. © NIDV 2019 [cit. 2021-02-01]. Dostupné z: [www.nidv.cz](http://www.nidv.cz)
9. Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]. 2007 [cit. 2021-02-01]. Dostupné z: [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz)
10. OECD, *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers* [on-line]. Paris, 2004 [cit. 2020-21-12]. ISBN 92-64-01519-1-NO. Dostupné z: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>
11. Pedagogicko- psychologická poradna- Olomouc. [online]. 2021 [cit. 2021-04-02]. Dostupné z: (<http://ppp-olomouc.cz/sluzby/karierove-poradenstvi/>)
12. Sociální služby JMK. *Regionální karty*. [online]. 2020 [cit. 2021-02-01]. Dostupné z: <https://socialnisluzby-jmk.kr-jihomoravsky.cz/Articles/6532-2-SAS+pro+rodiny+s+detmi+NZDM+domy+na+pul+cesty.aspx>

13. Souhrnný katalog potřeb a kompetencí potřebných k jejich naplnění [online]. © MPSV 2012 [cit. 2021-19-01]. Dostupné z: [http://podporaprocesu.cz/wp-content/uploads/2013/01/Katalog\\_potreb.pdf](http://podporaprocesu.cz/wp-content/uploads/2013/01/Katalog_potreb.pdf)
14. Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ [online]. 2020 [cit. 2021-02-01]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>
15. Úřad práce [online]. 2020 [cit. 2020-29-12]. Dostupné z: (<https://www.uradprace.cz/web/cz/profesni-poradenstvi>)
16. Vyhláška č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [cit. 2020-29-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72?citace=1>
17. Vyhláška č. 505/2006 Sb. [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [cit. 2020-18-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/hledani?text=505%2F2006>
18. Zákon č. 108/2006 Sb., Zákon o sociálních službách. [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [cit. 2020-30-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108?text=108%2F2006#cast1>
19. Zákon č. 359/1999 Sb. [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [cit. 2020-30-12]. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359?text=org%C3%A1n+soci%C3%A1ln%C4%9B+pr%C3%A1vn%C3%AD+ochrany+d%C4%9Bt%C3%AD#cast2>
20. Zákon č. 561/2004 Sb., *Školský zákon*. [online]. MŠMT ©2013 [cit. 2020-25-12]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/skolsky-zakon>

## SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ, TABULEK

|                                                                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graf č. 1. Návrtnost dotazníků .....                                                                                                                                 | 52 |
| Graf č. 2 <i>Kdo ti pomáhá/l při výběru další školy/profese?</i> .....                                                                                               | 53 |
| Graf č. 3 <i>Víš, kdo je to karierní poradce?</i> .....                                                                                                              | 54 |
| Graf č. 4 <i>Je u vás ve škole někdo, kdo si s vámi o výběru dalšího vzdělávání/profese povídá?</i> .....                                                            | 55 |
| Graf č. 5 <i>Účastnil ses někdy osobního pohovoru s učitelem/výchovným poradcem/karierním poradcem ohledně volby dalšího vzdělávání?</i> .....                       | 56 |
| Graf č. 6 <i>Byl jsi při rozhodování o dalším studiu/profesi spokojen s poskytnutým karierním poradenstvím?</i> .....                                                | 57 |
| Graf č. 7 <i>Myslíš si, že má karierní poradenství v 9. třídě smysl?</i> .....                                                                                       | 58 |
| Graf č. 8 <i>Bylo pro tebe karierní poradenství přínosem?</i> .....                                                                                                  | 59 |
| Graf č. 9 <i>V čem konkrétně ti bylo poradenství přínosem?</i> .....                                                                                                 | 60 |
| Graf č. 10 <i>Mělo karierní poradenství vliv na tvoji volbu dalšího vzdělávání/profese?</i> .....                                                                    | 61 |
| Graf č. 11 <i>Shodli jste se s poradcem při volbě další vzdělávací cesty/profese.</i> .....                                                                          | 61 |
| Graf č. 12 <i>Je podle tebe pomoc poskytovaná školou v této oblasti dostatečná?</i> .....                                                                            | 62 |
| Graf č. 13 <i>Uvítal bys možnost karierního poradenství i mimo prostředí školy?</i> .....                                                                            | 63 |
| Graf č. 14 <i>Znáš ve svém okolí jiné služby/zařízení, které ti mohou pomoci s volbou dalšího studia/profese?</i> .....                                              | 64 |
| Graf č. 15 <i>Znáš nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Klub Coolna Moravský Krumlov?</i> .....                                                                   | 65 |
| Graf č. 16 <i>Uvítal bys možnost karierního poradenství prostřednictvím NZDM Klubu Coolna?</i> .....                                                                 | 65 |
| Graf č. 17 <i>Jaké možnosti realizace poskytování karierního poradenství bys upřednostnil? (karierní poradenství ve škole, karierní poradenství mimo školu</i> ..... | 66 |
| Tabulka 1 H <sub>1</sub> <i>Žáci upřednostňují karierní poradenství ve škole i mimoškolní karierní poradenství.</i> .....                                            | 68 |
| Tabulka 2 H <sub>2</sub> : <i>Karierní poradenství není poskytováno individuálně všem žákům</i> .....                                                                | 69 |
| Tabulka 3 H <sub>3</sub> : <i>Žáci devátých tříd získávají informace o karierním poradenství z různých zdrojů.</i> .....                                             | 70 |
| Tabulka 4 H <sub>4</sub> : <i>Získané informace o karierním poradenství jsou pro žáky přínosem</i> .....                                                             | 71 |
| Tabulka 5 H <sub>5</sub> - <i>Žáci mají stejný názor s karierním poradcem na jejich volbu dalšího vzdělávání.</i> .....                                              | 71 |

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Metodické manuály Klubu Coolna Moravský Krumlov



# Příloha č.1

## Význam kariérního poradenství žáků z pohledu nízkoprahového zařízení pro děti a mládež

Dobrý den,  
jmenuji se Martin Čapek a v rámci výzkumu na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci se zabývám kariérním poradenstvím žáků z pohledu nízkoprahového zařízení pro děti a mládež. Tímto bych Vás chtěl požádat o vyplnění mého krátkého dotazníku.  
**\*Povinné pole**

1. Kdo ti pomáhá/při výběru další školy/ profese? (rodiče, kamarádi, učitelé, nikdo, někdo další) \*

*Zeškrtněte všechny platné možnosti.*

- rodiče  
 kamarádi  
 učitel/ka  
Jiné:

2. Víš, kdo je to kariérní poradce? \*

*Označte jen jednu elipsu.*

- ano  
 ne

Kariérní poradce je člověk, který ti pomáhá s výběrem dalšího studia či povolání.

3. Myslíš si, že má kariérní poradenství v 9. třídě smysl? \*

*Označte jen jednu elipsu.*

- ano, rozhodně  
 možná  
 ne, nemá  
 mělo by být poskytováno dříve než v 9. třídě

4. Je u vás ve škole někdo, kdo si s vámi o výběru dalšího vzdělávání/profese povídá? \*

*Označte jen jednu elipsu.*

- ano  
 ne *Přeskočte na otázku 13*

5. Účastnil ses někdy osobního pohovoru s učitelem/výchovným poradcem/kariérním poradcem ohledně volby dalšího vzdělávání? \*

*Označte jen jednu elipsu.*

- ano  
 ne *Přeskočte na otázku 13*

6. Byl jsi při rozhodování o dalším studiu/profesi spokojen s poskytnutým kariérním poradenstvím?

*Označte jen jednu elipsu.*

- ano *Přeskočte na otázku 8*  
 ne *Přeskočte na otázku 7*

7. S čím přesně jsi nebyl spokojen? \*

---

---

---

---

*Přeskočte na otázku 10*

8. Co konkrétně ti přišlo užitečné? \*

---

---

---

---

9. Bylo pro tebe poradenství přínosem při výběru dalšího studia/profese? \*

Označte jen jednu elipsu.

- ano  
 ne

10. V čem konkrétně ti bylo poradenství přínosem? \*

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- získání informací o dalším studiu/profesi  
 pomoc s výběrem školy  
 další studium/profesi jsem si vybral na základě tohoto poradenství

11. Mělo kariérní poradenství vliv na tvou volbu dalšího vzdělávání/profese? \*

Označte jen jednu elipsu.

- ano  
 ne

12. Shodí jste se s poradcem při volbě další vzdělávací cesty/profese? \*

Označte jen jednu elipsu.

- ano  
 ne

13. Je podle tebe pomoc poskytována školou v této oblasti dostatečná? \*

Označte jen jednu elipsu.

- ano  
 ne

14. Uvítal bys možnost kariérního poradenství i mimo prostředí školy? \*

Označte jen jednu elipsu.

- ano  
 ne

15. Znáš ve svém okolí jiné služby/zařízení, které ti mohou pomoci s volbou dalšího studia/profese? \*

Označte jen jednu elipsu.

- ano  
 ne *Přeskočte na otázku 17*

16. Napiš konkrétní zařízení, které znáš. \*

---

---

---

---

---

17. Znáš nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Klub Coolna Moravský Krumlov? \*

Označte jen jednu elipsu.

- ano  
 ne

Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Klub Coolna je bezplatná a anonymní služba, ve které můžete trávit volný čas prostřednictvím vzdělávacích a volnočasových aktivit a získáváním informací. Dále ti zde poskytnou odbornou pomoc a podporu při řešení problémů ve škole, s kamarády i v rodině.

18. Uvítal bys možnost kariérního poradenství prostřednictvím NZDM Klubu Coolna? \*

Označte jen jednu elipsu.

- ano  
 ne

**Sekce bez názvu**

19. Jaké možnosti realizace poskytování kariérního poradenství bys upřednostnil? \*

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- kariérní poradenství ve škole  
 kariérní poradenství mimo školu (např. v NZDM Klubu Coolna)  
 upřednostňuji obě varianty

20. A z jakého důvodu upřednostňuješ tuto možnost?

---

---

---

---

---

**Sekce bez názvu**

Konec dotazníku  
Děkuji Vám za čas a vyplnění dotazníku.

## Příloha č.2:



**DIECÉZNÍ CHARITA BRNO**  
**OBLASTNÍ CHARITA**  
**ZNOJMO**

**Diecézní charita Brno**  
Oblastní charita Znojmo  
Dolní Česká 1, 669 02 Znojmo

tel: 515 220 768  
znojmo@znojmo.charita.cz  
www.znojmo.charita.cz

### 3,4,5 POSTUP STRUKTUROVANÉ PRÁCE S KLIENTEM

Nízkoprahový klub Coolna  
Břízová 254  
672 01 Moravský Krumlov  
tel: +420 739 389 274  
e-mail: [coolna.mkrumlov@znojmo.charita.cz](mailto:coolna.mkrumlov@znojmo.charita.cz)

|               |                                                                                                                                                       |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Zařízení      | Oblastní charita Znojmo - KLUB COOLNA Moravský Krumlov                                                                                                |
| Termín revize | Revizi provádí vedoucí služby průběžně při změně legislativy, způsobu provádění, nejdéle za 1 rok. Při změně dokumentu bude vždy vydán dokument nový. |

|                                                | Datum                     | Jméno            | Podpis |
|------------------------------------------------|---------------------------|------------------|--------|
| vyhotovil                                      |                           | Tým Klubu Coolna |        |
| schválil (realizátor služby a odpovědná osoba) |                           | Martin Čapek     |        |
| okruh osob, pro které je předpis závazný       | všichni pracovníci služby |                  |        |
| platnost od                                    |                           |                  |        |



### **Postup strukturované práce s klientem**

Materiál - Postup strukturované práce s klientem obsahuje SQ 3 - Jednání se zájemcem o sociální službu, SQ 4 - Smlouva o poskytování sociální služby a SQ 5 - Individuální plánování průběhu sociální služby. Pracovník získá návod - pracovní postup, který uplatňuje v přímé práci s klientem.

**Průběh poskytování sociální služby** se skládá z následujících fází:

- 3. Jednání se zájemcem o sociální službu
  - Proces jednání
    - Prvokontakt
    - Jednání se zájemcem o službu
      - Předávání informací
      - Zjišťování příslušnosti zájemce o službu do cílové skupiny (věk, NSS)
      - Formulace zakázky
      - Záznam z jednání se zájemcem o službu
  - Odmítnutí zájemce o službu
- 4. Smlouva o poskytování sociální služby
  - Proces uzavírání smlouvy
    - Označení zájemce
    - Dojednávání spolupráce
    - Stanovení cíle
    - Uzavření smlouvy
      - Zaznamenání ŽSK, cílů, smlouvy
  - Ukončení smlouvy
- 5. Individuální plánování průběhu sociální služby
  - Individuální plán
    - Stanovení cílů IP
    - Stanovení kroků k dosažení cíle
      - Zaznamenání do IP ve WC
    - Práce na cílech spolupráce – intervenování
      - Zaznamenání do Práce - setkání ve WC
    - Hodnocení dosahování dílčích cílů spolupráce
    - Hodnocení průběhu poskytování služby
      - Zaznamenání do IP ve WC



### **SQ 3 Jednání se zájemcem o sociální službu**

Kritérium 3 a) Poskytovatel má zpracována vnitřní pravidla, podle kterých informuje zájemce o sociální službu srozumitelným způsobem o možnostech a podmínkách poskytování sociální služby; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje

Jednání se zájemcem o sociální službu je proces probíhající s potenciálním uživatelem, který má zájem o využití služeb Klubu Coolna. Jedná se především o předávání informací o službě zájemci a zjišťování, zda spadá do cílové skupiny a má zájem spolupracovat se službou. Probíhá formou rozhovoru v prostorách Klubu Coolna v nerušeném prostředí, pokud to provoz služby dovolí (osobní témata jsou ale vždy probírána v soukromí kvůli zaručení anonymity). V terénní formě probíhá jednání v přirozeném prostředí potenciálních uživatelů. Zpravidla se jedná o lokality, kde se pohybuje cílová skupina. Jednání se zájemcem o službu může být dále přítomen:

- rodič, zákonný zástupce či jiná doprovázející osoba, kterou si zájemce určí
- se souhlasem zájemce další pracovníci služby Klubu Coolna, stážisté, praktikanti

#### **Zájemce o sociální službu i veřejnost informujeme formou:**

- Osobní jednání s pracovníky v Klubu
- Aktivní oslovování prostřednictvím terénních pracovníků
- leták o poskytované službě určený klientům (umístěný na nástěnkách v klubu, předávaný při exkurzích a terénní formou)
- Prostřednictvím institucí a služeb, které potenciální cílová skupina navštěvuje (na OSPOD, chodbách městského úřadu, v DDM, na ZUŠ, městská policie) formou letáčku v zařízeních nebo na základě reference v rámci sítě návazné péče
- Webové stránky [www.znojmo.charita.cz](http://www.znojmo.charita.cz)
- Facebook stránka Klub Coolna Moravský Krumlov
- Informační nástěnky ve školách
- distribucí informačních materiálů v místech, kde se cílová skupina pohybuje
- Výroční zpráva
- Místní noviny
- na akcích, které Klub pořádá (den otevřených dveří, exkurze, Coolnacup) nebo kterých se účastní (Den charity, Den sociálních služeb, Pohádkové Vánoce, Den prevence)

#### **S osobami je vždy jednáno takovou formou, která odpovídá věku a specifikům cílové skupiny.**

Těmito specifiky se pracovníci řídí při jednání se zájemcem, uzavírání smlouvy, individuálním plánování, při práci na cílech spolupráce:

- věk: - 11 - cca 13 let – pracovník se vyvaruje odborným výrazům, používá otázky, kterými se ujistí, zda zájemce porozuměl sděleným informacím – např. rozumíš tomu, co zde můžeš a co nemůžeš?, pracovník předá nejnutnější množství informací (viz náležitosti smlouvy), odkazuje na informace



umístěné na nástěnkách v zařízení (v letáčku), aby nedošlo k zahlcení informacemi, nepoužívá složité věty a souvětí.

- cca 14 – 20 let – pracovník může použít některé odborné výrazy, ale ujišťuje se, zda zájemce řečenému rozumí – např. rozumíš výrazu
- cca 21 – 26 let – pracovník při jednání se zájemcem o službu vysvětluje smysl služby s důrazem na vedení k samostatnosti (smysl služby), aby zájemce nebral službu jako místo, kam bude chodit pasivně trávit svůj volný čas
- zájemci s omezenou schopností porozumět sdělení - pracovník se vyvaruje odborným výrazům, používá otázky, kterými se ujišťuje, zda zájemce porozuměl sděleným informacím – např. rozumíš tomu, co zde můžeš a co nemůžeš?, pracovník předá nejnutnější množství informací (viz náležitosti smlouvy), odkazuje na informace umístěné na nástěnkách v zařízení (v letáčku), aby nedošlo k zahlcení informacemi, nepoužívá složité věty a souvětí.
- Iniciativa - už při tomto prvním kroku ke spolupráci je třeba, aby si pracovník služby uvědomoval, zda vzešel podnět přímo od zájemce o službu, nebo je iniciátorem spolupráce někdo jiný (např. OSPOD, Probační a mediační služba, škola, soud apod.). Je-li zprostředkovatelem kontaktu spolupracující organizace, je zájemce o službu informován o tom, že tímto doporučením nezískává zvláštní postavení ve vztahu pracovník služby a uživatel sociální služby. Ochrana práv uživatele je nadřazena zájmům a objednavce spolupracující organizace.

## Proces jednání

### 1. Prvokontakt

Začíná navázáním kontaktu = **prvokontaktem**.

Prvokontakt je kontaktní situací mezi pracovníkem a zájemcem o službu, jejímž cílem je navázat s ním kontakt a předat mu základní informace o službě.

Při jednání o zahájení spolupráce vystupuje pracovník jako ten, kdo nabízí poskytování sociální služby, a jeho protějškem je **zájemce** o poskytnutí služby, který se za určitých podmínek může stát **uživatel**, kterému je služba poskytována.

Prvokontakt může provádět sociální pracovník či pracovník v sociálních službách, zpravidla ten, který má v daný den službu (viz SQ 9).

### 2. Jednání se zájemcem o službu

Po prvokontaktu, nastává proces jednání se zájemcem o službu, který má 3 fáze (podle potřeb se fáze mohou prolínat nebo opakovat):

#### 1. Předávání informací:

- představí sebe, kolegu (případně stážistu, praktikanta)
- představí zařízení (poslání, cíle, zásady, druh služby), a co mu zařízení nabízí:
  - viz Poskytované služby v nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež Klub Coolna (viz s 1 a))
  - Základní podmínky spolupráce - pravidla, práva, povinnosti



→ otevírací/provozní dobu, způsob poskytování služby (ambulantní x terénní)

Zájemce o službu tyto informace potřebuje k rozhodnutí, zda by spolupráce se službou mohla uspokojit jeho potřeby a zda jsou pro něj podmínky přijatelné.

Některé informace mohou být také předány **formou odkazu na nástěnku nebo formou letáčku**, aby nedošlo k zahlcení, dezorientaci a ztrátě srozumitelnosti pro zájemce (poslání, cíle, druh služby, zásady, práva a povinnosti, podávání stížností).

## 2. Zjišťuje příslušnost zájemce o službu do cílové skupiny:

Příslušnost k cílové skupině (věk, nepříznivá sociální situace) zjišťují pracovníci v průběhu jednání se zájemcem o službu a při monitoringu (v terénní formě) – mapování situace.

- **Věk** - Pracovník rozhovorem a pozorováním zjišťuje věk (příslušnost k cílové skupině viz SQ 1 a))  
Pokud se nelze spolehnout na tvrzení zájemce, že věkem spadá do cílové skupiny (např. jiný uživatel tvrdí o zájemci, že mu ještě není 11 let, vznik konfliktů mezi uživateli), může pracovník požádat zájemce o službu o jeho prokázání (pracovník tímto předchází porušení registračních podmínek služby). Zájemce si zvolí, co pracovníkovi předloží (např. žákovskou knížku). Pracovník ověří věk zájemce, neeviduje získané informace. Pracovníci mohou ověřit věk orientačně, neformálně svědectvím ostatních uživatelů a konfrontují s tvrzením uživatele. V případě, že zájemce stále stojí za svým tvrzením, že patří do cílové skupiny, pracovníci berou jeho informaci jako danou.
- **NSS** - Pracovník rozhovorem a pozorováním zjišťuje **nepříznivou sociální situaci** (dále NSS) – (pro určení příslušnosti k cílové skupině stačí identifikace jednoho kritéria u zájemce o službu):

### ➤ Kritéria příslušnosti k cílové skupině- Znaky NSS klienta – viz SQ 1 a)

K určení NSS lze využít IN COME dotazník (viz SQ 6) nebo Mapovací formulář (viz SQ 6), kde jsou kladeny otázky zjišťující nepříznivou sociální situaci uživatelů.

Pracovník během jednání se zájemcem o službu vyhodnotí rizikovost projevů zájemce o službu dle stanovených specifických kritérií a definuje nepříznivou sociální situaci. Tu pak zapíše do Záznamu z jednání se zájemcem o službu a podrobně ji popíše do evidence WebCarol.

**Kritérium 3 b) Poskytovatel projednává se zájemcem o sociální službu jeho požadavky, očekávání a osobní cíle, které by vzhledem k jeho možnostem a schopnostem bylo možné realizovat prostřednictvím sociální služby**

## 3. Formulace zakázky

Pracovník při jednání se zájemcem o službu zjišťuje **očekávání a potřeby** – např. „chci mít hodně peněz“ (na jejich základě vyjednává se zájemcem možnosti, zda a jak lze uspokojit jeho očekávání – poptávka vs. nabídka). Následuje **formulace zakázky (prvotní osobní cíl)** - např. „chci být milionář“. Pracovník mu vysvětlí, že služba z něj milionáře neudělá, ale nabízí mu podporu při jednotlivých krocích vedoucích k cíli (zlepšení ve škole, finanční gramotnost, životní plánování,...). V této fázi si zájemce ujasní, zda chce využít nabídku služby.



Pracovník si je při jednání se zájemci o službu vědom toho, že jeho úkolem je zjišťovat, čeho chce zájemce prostřednictvím služby dosáhnout, nikoli stanovovat cíle spolupráce a úkoly pro uživatele. Vede proto zájemce k tomu, aby formuloval vlastními slovy svá přání, očekávání či potřeby, co si přeje za pomoc.

Pracovník při jednání vychází z toho, co mu zájemce nebo později uživatel sdělí. Přesto, že zájemce či uživatel může z různých důvodů sdělit zkreslené nebo neúplné informace, považuje pracovník sdělené informace za platné a při další práci z nich vychází. Pracovník zájemci nebo uživateli vysvětlí, že jeho další pomoc bude vycházet z informací, které mu sdělí.

### **Záznam z jednání se zájemcem o službu**

Výstup z jednání se zájemcem o službu zaznamenává pracovník, který vedl jednání, do **Záznamu z jednání se zájemcem o službu** (viz SQ 6). Do uzavření smlouvy považujeme tento záznam za „živý“ dokument, kdy pracovník zaznamenává všechny informace potřebné ke spolupráci s klientem – označení zájemce, NSS, zakázky, předané informace klientovi, cíle spolupráce. Po uzavření smlouvy jsou informace z formuláře přeneseny do složky klienta v evidenci WebCarol a Záznam z jednání se zájemcem o službu je uložen do papírové složky v uzamykatelné skříňce.

[Kritérium 3 c\) Poskytovatel má písemně zpracována vnitřní pravidla pro postup při odmítnutí zájemce o sociální službu z důvodu stanovených zákonem; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje](#)

### **Odmítnutí zájemce o službu**

#### **Důvody k odmítnutí zájemce o službu:**

Zákon 108/2006 Sb., par. 91 3): „Poskytovatel sociálních služeb může odmítnout uzavřít smlouvu o poskytování sociálních služeb pouze, pokud:

- a) neposkytuje sociální službu, o kterou osoba žádá, a to i s ohledem na vymezení okruhu osob v registru poskytovatelů sociálních služeb,
- b) nemá dostatečnou kapacitu k poskytnutí sociální služby, o kterou osoba žádá,
- d) osobě, která žádá o poskytnutí sociální služby, vypověděl v době kratší než 6 měsíců před touto žádostí smlouvu o poskytnutí téže sociální služby z důvodu porušování povinností vyplývajících ze smlouvy.“

#### **Postup řešení při odmítnutí zájemců o službu:**

Pracovník při odmítnutí zájemce o službu jedná tak, aby zájemci o službu vhodně a jasně vysvětlil důvody pro jeho zamítnutí (vzhledem ke specifickým potřebám klienta, viz SQ 3 a)). Pracovník informuje o této skutečnosti kolegy na příští týmové poradě.

- **ad a)** – Pracovník poskytne základní sociální poradenství - podporu pro vyhledávání dalších služeb řešících jeho potřeby. K tomuto procesu využívá mapu sociální pomoci.





**DIECÉZNÍ CHARITA BRNO**  
**OBLASTNÍ CHARITA**  
**ZNOJMO**

**Diecézní charita Brno**  
Oblastní charita Znojmo  
Dolní Česká 1, 669 02 Znojmo

tel: 515 220 768  
znojmo@znojmo.charita.cz  
www.znojmo.charita.cz

- **ad b)** – pokud přichází zájemce o službu, kterého nelze přijmout z kapacitních důvodů, pracovník mu vysvětlí tuto skutečnost, poskytne mu základní poradenství a zaznamená skutečnost do **Evidence odmítnutých žadatelů z důvodu kapacity**.
- **ad c)** – pracovník mu vysvětlí důvod vypovězení smlouvy a nabídne kontakty na další služby. Pracovník vypovězení smlouvy zaznamená do evidence WebCarol.

#### Řešení nesouhlasu zájemce s odmítnutím služby:

- Pokud zájemce nesouhlasí s odmítnutím služby ze strany zařízení, pracovník na vyžádání vydá písemné vysvětlení, předá kontakty na jiné sociální nebo návazné služby. V případě, že zájemce o službu bude přicházet opakovaně a stále bude požadovat službu, která mu byla odmítnuta, pracovník situaci zkonkultuje s vedoucím služby.

#### SQ 4 Smlouva o poskytování sociální služby

V případě, že zájemce o službu spadá do cílové skupiny, nabídka služby a poptávka zájemce jsou v souladu, přestoupí pracovník k procesu uzavírání smlouvy.

Smlouvu může uzavřít sociální pracovník a pracovník v sociálních službách.

**Kritérium 4 b) Poskytovatel při uzavírání smlouvy o poskytování sociální služby postupuje tak, aby osoba rozuměla obsahu a účelu smlouvy.**

#### Zásady uzavírání smlouvy

1. U služby "nízkoprahová zařízení pro děti a mládež" dle § 62 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, není stanovena povinnost mít smlouvu o poskytnutí sociální služby v písemné formě. Smlouva o poskytnutí sociální služby je tedy uzavírána **ústně**. Přestože smlouva bude uzavřena ústně, projedná pracovník se zájemcem všechny body smlouvy. V případě potřeby lze vyhotovit Záznam o uzavření ústní smlouvy v elektronické evidenci WebCarol.
2. S ohledem na cílovou skupinu zařízení (aby nedošlo k zahlcení, dezorientaci a ztrátě srozumitelnosti pro zájemce) jsme jednotlivé body smlouvy zpracovali do letáku o službě a také umístili na nástěnky v Klubu Coolna. Terénní forma předává informace také za pomoci letáčku a ústního doplnění informací.
3. Pracovník je povinen vysvětlit uživateli podrobně obsah smlouvy takovou **formou, která odpovídá komunikačním schopnostem (viz SQ 3a)** zájemce, a aby osoba porozuměla obsahu a účelu smlouvy. V případě, že uživatel něčemu neporozumí, vysvětlí to pracovník uživateli opakovaně. Pracovník ověřuje zpětnými dotazy, zda osoba všemu porozuměla.  
Seznámení s obsahem smlouvy a její uzavření může být **rozloženo do několika setkání**. Z povahy cílové skupiny vyplývá (způsob života "tady a teď" - potřeba řešení nepříznivé sociální situace již



**DIECÉZNÍ CHARITA BRNO**  
**OBlastní CHARITA**  
**ZNOJMO**

**Diecézní charita Brno**  
Oblastní charita Znojmo  
Dolní Česká 1, 669 02 Znojmo

tel: 515 220 768  
znojmo@znojmo.charita.cz  
www.znojmo.charita.cz

při prvním kontaktu), že smlouva může být uzavřena po skutečném prvokontaktu, ještě týž den (nejpozději do 3 setkání/návštěv Klubu).

Kritérium 4 a) Poskytovatel má písemně zpracována vnitřní pravidla pro uzavírání smlouvy o poskytování sociální služby s ohledem na druh poskytované sociální služby a okruh osob, kterým je určena; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje

### Proces uzavírání smlouvy

#### 1. Pracovník se domlouvá na oslovení a označení zájemce o službu:

- domluví se se zájemcem na formě oslovení:
  1. Kód
    - Kód se skládá z prvních třech písmen jména matky nebo osoby, kterou si zájemce zvolí, dne zájemcova narození, prvních třech písmen zájemcova jména a měsíce, kdy se narodil.  
(př. kódu = **ALŽ** (jméno matky Alžběta) **26** (den, kdy se narodil) **BAR** (křestní jméno zájemce Barbora) **09** (měsíc, kdy se zájemce narodil) - kódování používá zařízení z důvodu dodržení anonymity zájemců či uživatelů služby
  2. Přezdívka
    - Volba přezdívky, která je akceptovatelná pro klienta i pracovníky.
  3. Jméno
    - Ke jménu kvůli odlišení klient vybírá čísla nebo počáteční písmena příjmení.

Kritérium 4 c) Poskytovatel sjednává s osobou rozsah a průběh poskytování sociální služby s ohledem na osobní cíl závislý na možnostech, schopnostech a přání osoby.

#### 2. Dojednávání spolupráce

- Dojednávání rozsahu a postupu práce s využitím tabulky „Postupy práce“ viz SQ 1 c), kde upřesňujeme a dojednáváme nabízené činnosti
- Dojednávání spolupráce stojí na **přáních a potřebách zájemce** (neboli **objednávkách, zakázkách**) a na pracovníkově **objasňování** vlastních možností neboli **nabídkách**.
- Objasňování a nabízení služby vychází z toho, že zájemce nemusí vědět, co může chtít, a často má zkrácené představy o možnostech organizace či pracovníka. Zájemce může zpočátku přijmout jen část toho, co pracovník nabízí. Když se podaří vytvořit pomáhající vztah založený na důvěře a respektu, může svá přání doplnit či rozšířit.
- Vyslovením objednávky (jaké má zájemce přání) a nabídky (jaké služby pracovník nabízí) ještě nemusí být poskytování služeb definitivně dojednáno a pracovník jej chápe jako otevřené. Pokud v průběhu dojednávání vyjde najevo, že pracovník nemá kompetence spolupracovat se zájemcem na jeho objednávce, protože mu dané téma profesně nepřísluší (např. potřeba psychologické intervence), nabízí zájemci možnost zprostředkování kontaktu na organizaci, jež mu může být v řešení jeho situace nápomocná.



### 3. Stanovení průběhu poskytování služby

Od osobního cíle (stanovení zakázky) se odvíjí **cíl spolupráce** (hlavní a dílčí cíle ve WC), který je dohodnut mezi pracovníkem a klientem (cíl se hledá tak, aby byl v souladu se zakázkou klienta a nabídkou zařízení – posláním, cíli a zásadami). Na základě stanoveného cíle se dále odvíjí průběh spolupráce, který je zaznamenán do „kroky k dosažení cíle“ (viz WebCarol – IP) – pracovníci vycházejí z „postupy práce/kroky spolupráce“. Dále může být upřesňován při individuálním plánování (pracovník s klientem si definují, jak bude poskytování služby probíhat, jaké služby bude využívat, v jakém rozsahu potřebuje podporu při dosahování cílů).

### 4. Uzavření smlouvy

Pracovník **shrne** zájemci obsah informací, které vedou k dohodě o spolupráci se službou. Ujistí se, zda je zájemce seznámen a souhlasí s náležitostmi smlouvy:

- Smluvní strany – pracovník představí službu (NZDM klub Coolna – oblastní charita Znojmo)
- Druh sociální služby – NZDM – posláním, cíle, cílová skupina
- Rozsah poskytování sociální služby – základní činnosti viz IP ve WC
- Místo a čas poskytování sociální služby – terénní, ambulantní, otvírací doba
- Výši úhrady - zdarma
- Ujednání o dodržování vnitřních pravidel stanovených poskytovatelem pro poskytování sociálních služeb – pravidla a sankce
- Výpovědní důvody a výpovědní lhůty – věk, porušování pravidel, vyřešení NSS, lhůta 6 měsíců od vypovězení za porušení Pravidel
- Dobu platnosti smlouvy – standardně na neurčito, pokud 6 měsíců nevyužije, je smlouva ukončena pracovníky

V případě, že zájemce s podmínkami souhlasí, dojde k uzavření smlouvy.

Pracovník dále zaznamená NSS a cíle spolupráce (viz SQ 6a).

V tuto chvíli se **zájemce stává uživatelem** sociální služby NZDM Klub Coolna.

Uzavření smlouvy je poznačeno také v Denním záznamu u přezdívky/kódu nového uživatele formou červeného písmene „D“. Na tohoto uživatele je pohlíženo jako na nově podpořenou osobu.

### Ukončení smlouvy

#### a) Uživatel může smlouvu ukončit z těchto důvodů

- bez udání důvodů (sdělí, že chce od dohody bez udání důvodů odstoupit nebo přestane služby Klubu Coolna využívat, nepovažuje další spolupráci na řešení problému za svou prioritu)
- pokud je spolupráce ukončena dohodou, zejména při vyřešení problému či naplnění cíle spolupráce, a uživatel další služby poskytovatele nepotřebuje nebo pokud se problém uživatele vyvinul do podoby, kdy



**DIECÉZNÍ CHARITA BRNO**  
**OBlastní CHARITA**  
**ZNOJMO**

**Diecézní charita Brno**  
Oblastní charita Znojmo  
Dolní Česká 1, 669 02 Znojmo

tel: 515 220 768  
znojmo@znojmo.charita.cz  
www.znojmo.charita.cz

služba již nemůže nabídnout žádné řešení či pomoc (tyto skutečnosti pracovník zdůvodní a vysvětlí, a pokud je to možné, doporučí, případně zprostředkuje uživateli další služby)

- Při ukončujícím rozhovoru vyhodnotí klíčový pracovník s uživatelem průběh sociální služby, projednají spokojenost uživatele s poskytovanými službami, zjištěné skutečnosti zaznamená pracovník do Zázpisu o intervenci. Společně s uživatelem ústně uzavřou dohodu o ukončení poskytnutí sociální služby.

**b) Poskytovatel může smlouvu vypovědět z těchto důvodů:**

- jestliže uživatel hrubě porušuje své povinnosti vyplývající ze smlouvy a z Pravidel poskytovatele pro poskytování sociální služby, jestliže se uživatel chová k zaměstnanci Poskytovatele způsobem, jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí
- uživatel nespadá do cílové skupiny, např. dosažení 26 let věku (cíleně připravujeme uživatele na odchod ze služby – návazné služby, osobní životní plánování apod.), vyřešení NSS

Rozhodnutí o vypovězení poskytování služby probíhá týmově. Jednání týmu jsou zapsána v Zázpisu z porady pracovníků.

Uživatel je podrobně informován o důvodech vypovězení služby a jsou mu doporučena jiná zařízení, na která by se mohl obrátit (viz Mapa sociální pomoci).

**c) Ukončení smlouvy:**

- Pokud uživatel službu nevyužije po dobu 6 měsíců, bude smlouva ukončena. Pokud tento klient přichází v témže kalendářním roce (kdy je smlouva ukončena), je s ním smlouva obnovena (v evidenci WC pracovník využije ve „smlouva“ kolonku „dodatek“ a jedná se o stále jednu podpořenou osobu. Pokud přijde v jiném kalendářním roce, zahajuje se nové jednání se zájemcem o službu a uzavírá se nová smlouva (ve WebCarol se jedná o dodatek smlouvy).
- jestliže dojde ke zrušení služby
- jestliže dojde k úmrtí uživatele

Proti ukončení služeb ze strany zařízení má uživatel možnost podat stížnost k nadřízenému orgánu zařízení (ředitel Oblastní charity Znojmo), pracovník mu předá e-mailový kontakt.

Při ukončení smlouvy je tato skutečnost a její důvod zaznamenána do evidence WebCarol. Pracovník o této skutečnosti informuje ostatní pracovníky na nejbližší týmové poradě.



### **SQ 5 Individuální plánování průběhu sociální služby**

5 a) Poskytovatel má písemně zpracována vnitřní pravidla podle druhu a poslání sociální služby, kterými se řídí plánování a způsob přehodnocování procesu poskytování služby; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje

#### **Proces individuálního plánování:**

- začíná ve fázi jednání se zájemcem o službu, kdy pracovník zjišťuje od zájemce o službu jeho přání, očekávání, potřeby od služby (osobní prvotní cíl) a mapuje jeho situaci (zda spadá do cílové skupiny, zda má potřebu a zájem spolupracovat se službou). Pracovník mapování situace a očekávání zaznamenává do formuláře Záznam z jednání se zájemcem o službu a po uzavření smlouvy zakládá klientovi složku.
- probíhá po celou dobu spolupráce klienta se službou
- a končí fází, kdy je spolupráce (smlouva) ukončena (viz s 4 c)
- probíhá formou „tady a teď“ v rámci běžného provozu služby,
- je veden ústní formou, probíhá na bázi krátkých intervencí,
- je průběžně zaznamenáván v záznamu o intervenci (v evidenci WC „Setkání“)
- celý proces individuálního plánování může trvat řadu měsíců (např. cílem uživatele je naučit se dobře hospodařit s penězi, příprava na řidičské zkoušky), nebo může trvat pár minut, což je běžné u poradenství nebo snadno dosažitelných cílů (např. přáním uživatele je vyplnit společně s pracovníkem složenku)
- může, ale také nemusí se v naší práci s jednotlivým uživatelem cyklicky opakovat
- při plánování je přihlíženo na schopnosti konkrétního klienta

Pracovník s uživatelem, který přijde s určitou zakázkou, sestaví individuální plán zaznamenaný v evidenci WebCarol, kde budou popsány jednotlivé kroky k naplnění cílů spolupráce, nebo je plánování průběhu poskytování sociální služby zaznamenáno v záznamech o intervenci („Setkání“) v evidenci WebCarol. Po stanoveném čase provede pracovník s uživatelem revizi plánu. Na sestavení plánu může využít pracovník formulář Plánovačka (viz SQ 6).



## Individuální plán

### 1. Stanovení cíle IP

Potřeby a cíle stanovuje klient s podporou pracovníka prostřednictvím rozhovoru, který často začíná formulací problému, přání, očekávání, tj. toho, co vyžaduje změnu (vyplývá také z jednání se zájemcem o službu, případně z IN COME (viz SQ 6) a mapovacího formuláře (viz SQ 6) a směřuje k popisu cílového stavu, žádoucí změny či řešení.

V některých případech dokáže uživatel definovat cíl během prvního setkání a také k jeho realizaci může dojít v krátkém čase, jindy může být jeho formulace otázkou několika setkání.

Pracovník při hledání a formulování cíle vychází buď z přání, potřeb a témat, se kterými přichází sám klient (např. dokončit školu, projít co nejlépe trestním řízením, vyřídit si doklady, získat práci atd.) nebo se zaměřuje na témata nepříznivé sociální situace (viz s 1 a)).

#### Cíl by měl splňovat kritéria SMART:

- a) Konkrétní - velký dlouhodobý cíl je zapotřebí rozdělit na malé cíle, jednotlivé kroky, kterých lze dosáhnout v blízkém časovém horizontu. Cíl nebo kroky k cíli musí být stanoveny zcela konkrétně ("*zajdu na úřad práce a zaregistruju se tam*" - nikoliv "*budu lépe žít*")
- b) Měřitelný – lze říci, zda bylo cíle dosaženo a do jaké míry
- c) Dosažitelný – uživatel se svými schopnostmi a dovednostmi dokáže cíle dosáhnout
- d) Realistický - cíl by měl být reálně dosažitelný, v možnostech uživatele a zúčastněných osob tak, aby byla skutečná šance na jeho naplnění a nestal se jen příležitostí k selhávání (např. lépe "*absoluji motivační program za sebepoznáním: Víím, co chci?*" než "*budu dodržovat pravidla*")
- e) Ohraničený v čase – je stanoven termín nebo alespoň období, kdy má být cíle dosaženo
- f) Hodnocený – vyhodnocení cíle – bylo či nebylo cíle dosaženo a proč
- g) Průběžně hodnocený

#### Další kritéria:

a) **osobní významnost** - cíl musí být významný pro uživatele samotného, aby byl motivující a uživatel měl zájem investovat do jeho dosažení (cíle, který bude vycházet od jiného zadavatele, např. "*bude plnit školní docházku*", nebude zřejmě příliš motivující pro uživatele, který nepřipisuje vzdělávání velkou hodnotu),

b) **cíl by měl směřovat k tomu, co uživatel chce, nikoliv k tomu, co nechce** - tzn. je formulován pozitivně (např. "*chci si postupně splatit dluh na nájmu*" - nikoli "*nechci mít dluhy*")

c) **cíl je spojen s aktivitou uživatele** - dosažení cíle musí stát uživatele úsilí přiměřené jeho možnostem a schopnostem. Cíl, který nevyžaduje úsilí, není motivující ani neumožňuje uživateli zvýšit sebehodnocení tím, že tohoto cíle dosáhne.



Pokud dospějeme ke shodě na cíli (zjištěná očekávání, přání, potřeby), přistupuje pracovník k další fázi procesu, kterou je naplnění cílů.

#### 5 b) Poskytovatel plánuje společně s osobou průběh poskytování sociální služby s ohledem na osobní cíle a možnosti osob

##### 2. Stanovení kroků k dosažení cíle

Po stanovení osobního cíle (co?) určí klíčový pracovník s uživatelem **postup**, který povede k naplnění jeho cíle:

- **kdy** se co udělá (termíny naplnění důležitých mezníků - dílčích cílů),
- **jak** se to udělá (postupy a formy naplňování cíle),
- **kdo** jednotlivé kroky vykoná (jména osob, kteří se na naplnění konkrétních cílů podílejí),
- v případě, že je cíle obtížné dosáhnout, ho klíčový pracovník spolu s uživatelem rozdělí na menší cíle.

Klíčový pracovník se snaží motivovat uživatele k takovým krokům, které vedou k nejefektivnějšímu naplnění uživatelského cíle.

Pro plánování dosažení cílů lze využít Plánovačku (viz SQ 6), kde se zapisují jednotlivé body s konkrétním datem vedoucím k dosažení cíle.

Zaznamenání cílů spolupráce a kroků k jejich dosažení – evidence WC (IP – hlavní a dílčí cíle) – viz SQ 6.

##### 3. Práce na cílech spolupráce – intervenování

Spolupráce se odvíjí od dílčích i hlavních cílů spolupráce, ale také od NSS. Jsou uplatňovány postupy práce, viz SQ 1 c). Zápisy z intervencí jsou evidovány ve WC – viz SQ 6.

#### 5 c) Poskytovatel společně s osobou průběžně hodnotí, zda jsou naplňovány její osobní cíle

Po celou dobu realizace cíle se klíčový pracovník ve spolupráci s uživatelem ujišťuje, jestli vykoupená cesta odpovídá jeho **zájmům, potřebám** a zda jeho **cíl zůstává stejný**. Dochází k průběžnému vyhodnocování dosavadního postupu a dílčích výsledků, případně k revizi a změnám cíle.

Pracovník otvírá prostor, ve kterém má uživatel možnost rozpoznat, zda má pro něj smysl pokračovat ve spolupráci se službou nebo byl jeho cíl již naplněn, případně necítí potřebu pokračovat v další spolupráci.

Uživatel společně s pracovníkem posuzují, zda se daří plnit cíle spolupráce. Při posouzení toho, zda je dosahováno cílů uživatele, postupuje pracovník následovně:

- 1) společně si s uživatelem přečtou cíle, které si uživatel stanovil na počátku nebo v průběhu služby
- 2) z dokumentace hodnotí, co všechno uživatel pro splnění cíle již udělal
- 3) porovnají cíl s objektivní skutečností, jaká je v současnosti



- 4) pokud došlo k naplnění cíle, považuje se cíl za dosažený a pokračuje se v započatém procesu při plnění dalších cílů
- 5) pokud došlo k naplnění cíle částečně, pokračuje se v procesu, kdy se přehodnotí postup
- 6) pokud se nepodařilo naplnit cíl ani částečně, je nutné zajistit a odstranit příčinu neúspěchu, popř. změnit postup jak dosáhnout cíle.
- 7) Během hodnocení průběhu poskytování služby pracovník hodnotí, zda jsou cíle klienta v souladu s cíli služby (zejména při stanovování nových cílů).

#### **Vyhodnocování dosavadních postupů práce:**

##### **1. Hodnocení dosahování dílčích cílů spolupráce**

Klíčový pracovník hodnotí s uživatelem dosahování společně stanovených dílčích cílů průběžně v rámci práce s ním. Při hodnocení cíle zjišťujeme výsledek, který může být hodnocen na základě subjektivního vnímání uživatele i pracovníka, ale i na základě objektivních změn v jeho životě (př. dokončil školu, prošel dobře trestním řízením, má vyřízené doklady, získal práci apod.).

Při hodnocení může dojít ke zjištění, že stanovené cíle nesplňují kritéria SMART, proto je potřeba je změnit. Cíl je potřeba změnit, když dojde ke změně životní situace uživatele a cíl již není aktuální.

Zaznamenávání: výsledek rozhovorů zapíše do záznamu o intervenci (v evidenci WebCarol „setkání“). Ve složce IP ve WebCarolu pracovník dílčí cíle přehodnotí, ukončí, nebo založí nové cíle.

##### **2. Hodnocení průběhu poskytování služby**

Min 1 x za 6 měsíců vyhodnocuje klíčový pracovník s uživatelem průběh poskytování sociální služby:

1. které dílčí cíle podpořily dosažení hlavního cíle
2. postup spolupráce – kroky klienta, kroky pracovníků

V případě momentální nepřítomnosti uživatele pracovník počká, až klub znovu navštíví, datum revize se tím odsouvá (pokud není s klientem individuálně plánováno 6 měsíců, pracovník smlouvu ukončí).

Zaznamenávání: Ve WebCarolu v kolonce IP pracovník vytvoří hodnocení plánu a zaznamená výsledky hodnocení

#### **Hodnocení při ukončení spolupráce**

1. Hodnocení spolupráce neprobíhá, pokud klient přestane službu využívat bez předchozího informování pracovníků. V tomto případě pracovníci postupují podle SQ 4 c).
2. v případě, kdy klient oznámí pracovníkům, že chce spolupráci (smlouvu) ukončit, pracovník s klientem zhodnotí průběh spolupráce a její výsledky. Výsledkem není myšleno jen naplnění osobního cíle uživatele,





**DIECÉZNÍ CHARITA BRNO**  
**OBLASTNÍ CHARITA**  
**ZNOJMO**

**Diecézní charita Brno**  
Oblastní charita Znojmo  
Dolní Česká 1, 669 02 Znojmo

tel: 515 220 768  
znojmo@znojmo.charita.cz  
www.znojmo.charita.cz

ale také jeho porozumění, díky čemuž těchto změn dosáhl a jak nové schopnosti či dovednosti může využít, pokud se problém objeví znovu. Pokud se problém nepodařilo vzhledem k limitům poskytované sociální služby zcela vyřešit, je naplánován další možný postup (např. využití jiné sociální služby). Důležitá je také zpětná vazba uživatele k práci pracovníka služby a vyjádření jeho míry spokojenosti s poskytovanou službou – dále viz SQ 7 a 15.

**Kritérium 5 d) Poskytovatel má pro postup podle písmene b) a c) pro každou osobu určeného zaměstnance**

### **Klíčový pracovník**

Pracovníka, který se zájemcem o službu smlouvu uzavírá, nazýváme **klíčovým pracovníkem**. Zájemce o službu je o této skutečnosti informován. Pracovník zájemce o službu ujistí, že se může obracet i na jiné pracovníky služby a informuje ho o možnosti klíčového pracovníka změnit.

- je osoba, která je zodpovědná za koordinaci služeb pro uživatele (zodpovídá za proces individuálního plánování poskytování sociálních služeb uživateli) a za rozhodnutí, která se vztahují k uživatelské situaci
- je osobou, která společně s uživatelem plánuje uspokojování jeho potřeb, cílů a společně s uživatelem hledá cesty, jak toho dosáhnout, následně plán spolu s uživatelem hodnotí.
- jméno klíčového pracovníka je zaznamenáno v sepsaném Záznamu z jednání se zájemcem o službu.
- je určen systém služeb (viz SQ 4), případně na základě preferencí zájemce.

#### **Odpovědnosti klíčového pracovníka je:**

- znát a v praxi se řídit platnou metodikou procesu individuálního plánování zařízení,
- sestavit s klientem a vést postup naplňování individuálních cílů spolupráce s klientem a předávat informace kolegům na pravidelných týmových poradách a intervizích
- průběžně hodnotit s klientem aktuálnost plánu,
- upozorňovat na změny a potřeby aktualizace plánu ostatní členy týmu,
- zabezpečit ve spolupráci s ostatními pracovníky realizaci IP.

Změna klíčového pracovníka (jak ze strany uživatele či pracovníka) se projednává na nejbližší týmové poradě pracovníků. O změně klíčového pracovníka rozhoduje vedoucí služby. Při změně klíčového pracovníka je přihlédnuto k provozním možnostem služby. Vedoucí služby informuje uživatele o výsledku změny klíčového pracovníka.

**Kritérium 5 e) Poskytovatel vytváří a uplatňuje systém získávání a předávání potřebných informací mezi zaměstnanci o průběhu poskytování sociální služby jednotlivým osobám**

1. Na poradě pracovníků – v rámci intervize uživatelů
2. Po ukončení nebo před začátkem služby
3. V průběhu služby
4. V rámci supervize



5. Zaznamenávání intervencí a kontaktů – od 1. 5. 2018 do evidence Webcarol.

**Denní záznam viz SQ 15** – vychází z požadavků a pojmosloví JMK a jsou v něm zaznamenávány tyto údaje: návštěvnost (holky, kluci), označení uživatele, typ kontaktu, minuty intervencí, dohody (nově podpořené osoby značíme červeným písmenkem D), odmítnutí zájemci o službu/uživatelé. Dále je tu prostor pro zápis potřeb uživatelů – kontaktů ve smyslu pojmosloví JMK.

**Záznam o intervenci** - průběh poskytování služby a plnění cílů spolupráce se zaznamenává písemně do záznamu o intervenci do evidence Webcarol (od 1. 5. 2018). V případě potřeby (zájem uživatele, kontrolní orgán) je možno intervence vytisknout.

#### **Pojmosloví JMK**

Podle kritérií, která stanovuje metodika JMK, pracovníci určí, zda se jedná o kontakt nebo intervenci a tento úkon zaznamenávají do denního záznamu.

- **Intervence:**

Sociální práce s klientem trávící 30 minut a více. Nutno přepočítat na jednotky, kdy 1 jednotka=30 minut.

Jedná se o vnější zásah sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociální službě do procesu změny životního stylu klienta/uživatele, resp. zájemce o službu. Proces změny a konečný stav, ke kterému klient v rámci poskytování služby směřuje, je součástí osobní dokumentace o klientovi. Intervence má zpravidla charakter strukturovaného rozhovoru a směřuje ke zřetelnému cíli, který koresponduje s cíli služby a s dojednanými, individuálně naplánovanými osobními cíli uživatele.

Intervence může mít podobu:

- osobního rozhovoru (záznam osobního rozhovoru je součástí dokumentace o poskytování služby),
- telefonického rozhovoru (záznam o telefonickém rozhovoru je součástí dokumentace o poskytování služby),
- elektronické, popř. písemné korespondence, např. zpráva navazující instituci, odpovědi na dotazy klienta (e-mail je součástí dokumentace o poskytování služby).

Do časového objemu intervence lze započít samotný rozhovor nebo práci s klientem, tak i návazné odborné činnosti nutné k zajištění/poskytnutí služby klientovi/zájemci, např. příprava na intervenci, vedení záznamů týkající se průběhu poskytování sociální služby, spolupráce s odborníky, uzavírání smluv.

Vykazované intervence se vztahují pouze k časovému objemu přímé práce s uživatelem, nikoli k počtu účastníků případné skupinové aktivity ani k počtu pracovníků účastných skupinové aktivity.

V případě sociálních služeb zacílených na drogově závislé uživatele (kontaktní centra, terénní programy) a sociálně aktivizačních služeb pro rodiny s dětmi lze v nezbytných případech terénní práce vyžadujících přítomnost více pracovníků (doložitelné v osobní dokumentaci klienta) lze intervence násobit počtem pracovníků přímé péče.

Základní typy intervencí:

- individuální - sociální práce pracovníka s klientem, individuální pohovor, doprovod klienta
- skupinová - vzdělávací aktivity klientů, edukace, rodinné terapie, doprovodné volnočasové/zájemové aktivity související s nabídkou činností pro klienty, apod.);



**DIECÉZNÍ CHARITA BRNO**  
**OBLASTNÍ CHARITA**  
**ZNOJMO**

**Diecézní charita Brno**  
Oblastní charita Znojmo  
Dolní Česká 1, 669 02 Znojmo

tel: 515 220 768  
znojmo@znojmo.charita.cz  
www.znojmo.charita.cz

- externí/kooperativní – intervence realizované ve prospěch klienta, kdy klient nemusí být při této intervenci přímo účasten, např. jednání s úřady a jinými institucemi ve prospěch uživatele služby, jednání s jiným odborníkem ve prospěch uživatele soc. služby, jednání s rodinným příslušníkem ve prospěch uživatele soc. služby apod.

Ukazatel je relevantní pro terénní a ambulantní služby sociální prevence.

Jako intervence nelze vykázat:

- pouhé zjišťování nebo předávání informací (pokud po tomto zjišťování následuje vlastní intervence, pak je zjišťování nebo předávání informací hodnoceno jako příprava na intervenci),
- poskytování základního sociálního poradenství, případně základních informací o sociální službě osobě, která nespadá do cílové skupiny poskytovatele nebo není zájemcem o službu,
- interní schůzku pracovníků poskytovatele z důvodu předávání informací o uživateli,
- neuskutečňovanou intervenci (uživatel se nedostavil v dohodnutém čase).

Klíčový pracovník zodpovídá za vedení a revidování složky klienta.

#### • **Kontakt**

Jedná se o nepřetržitý čas strávený v aktivní interakci s konkrétním klientem/zájemcem trvající nad 10 minut (od 10 minut do 30 minut = kontakt). Oboustranná interakce mezi pracovníkem v sociální službě/sociálním pracovníkem a klientem, popř. zájemcem o sociální službu, která vede k prohloubení vzájemné důvěry a/nebo k vytvoření prostoru pro nabídku a následnou realizaci služby. Kontakt má zpravidla formu nestrukturovaného rozhovoru pracovníka s klientem.

Kontakt může být: · osobní, · telefonický,

· elektronický,

· písemný.

Základní typy kontaktů, které lze vykazovat:

- nespecifikovaný v nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež (kontakt se zařízením bez čerpání služby, např. využití prostor služby, pasivní trávení volného času apod.), - specifikovaný (uživatel využívá alespoň něco z nabídky pracovníka/zařízení),
- prvokontakt (jednání se zájemcem o službu, depistáž).

Ukazatel je relevantní pro terénní a ambulantní služby sociální prevence.

Kontakty

Intervence

Pro účely výpočtu využití pracovního fondu pro přímou práci s klientem se kontakty přičítají k intervencím v podobě: kontakty /3\*2+intervence.

(zdroj: Pojmosloví JMK)



**DIECÉZNÍ CHARITA BRNO**  
**OBLASTNÍ CHARITA**  
**ZNOJMO**

**Diecézní charita Brno**  
Oblastní charita Znojmo  
Dolní Česká 1, 669 02 Znojmo

tel: 515 220 768  
znojmo@znojmo.charita.cz  
www.znojmo.charita.cz

| <b>REVIZE<br/>DOKUMENTU</b> | <b>Datum:</b> | <b>Datum:</b> | <b>Datum:</b> | <b>Datum:</b> | <b>Datum:</b> | <b>Datum:</b> | <b>Datum:</b> |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Datum poslední revize:      |               |               |               |               |               |               |               |
| Datum příští revize:        |               |               |               |               |               |               |               |
|                             |               |               |               |               |               |               |               |
| Osoba odpovědná za revizi:  |               |               |               |               |               |               |               |
| Revizi schválil:            |               |               |               |               |               |               |               |
| S revizí byli seznámeni:    |               |               |               |               |               |               |               |
|                             |               |               |               |               |               |               |               |
|                             |               |               |               |               |               |               |               |





**DIECÉZNÍ CHARITA BRNO**  
**OBLASTNÍ CHARITA**  
**ZNOJMO**

**Diecézní charita Brno**  
Oblastní charita Znojmo  
Dolní Česká 1, 669 02 Znojmo

tel: 515 220 768  
znojmo@znojmo.charita.cz  
www.znojmo.charita.cz

***Seznámení s dokumentem***

Níže podepsaní zaměstnanci stvrzují svým podpisem, že byli seznámeni s obsahem dokumentu, obsah v plném rozsahu pochopili a budou se jím ve své práci řídit.

| Jméno, příjmení | Datum | Podpis |
|-----------------|-------|--------|
|                 |       |        |
|                 |       |        |
|                 |       |        |
|                 |       |        |
|                 |       |        |
|                 |       |        |
|                 |       |        |
|                 |       |        |
|                 |       |        |
|                 |       |        |
|                 |       |        |