

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra pedagogiky

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Realizování kariérového poradenství na středních odborných školách a Úřadu práce v Karlovarském kraji

Implementation of career counseling at secondary vocational schools and the Labor Office in the Karlovy Vary Region

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci na téma Realizování kariérového poradenství na středních odborných školách a Úřadu práce v Karlovarském kraji vypracoval samostatně za použití zdrojů v ní uvedených.“

Šemnice 20. 11. 2023

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval PhDr. Ivovi Syřištěti, Ph.D. za udělené rady při tvorbě práce. Poděkování patří všem, kteří se zúčastnili na výzkumném šetření, tedy žákům a výchovným poradcům středních odborných škol v Karlovarském kraji a pracovníkům Úřadu práce ČR v Karlovarském kraji. Rovněž děkuji mé manželce Kateřině za průběžnou kontrolu, korekci mé práce a komplexní podporu při tvorbě práce.

Abstrakt

Rigorózní práce na téma Realizování kariérního poradenství na středních odborných školách a Úřadu práce v Karlovarském kraji se v rešeršní části zabývá ontogenetickými aspekty v období adolescence v kontextu volby povolání. Je zohledňována osobnost dospívajícího jedince, přičemž jsou obsaženi sociálně-psychologičtí činitelé v procesu přecházení na trh práce. Jedna z kapitol se věnuje kariérovým koncepcím. Následně jsou řešeny možnosti poradenství v oblasti kariéry na úrovni středních odborných škol a Úřadu práce České republiky. V empirické části práce jsou naplňovány stanovené výzkumné cíle. Naplnění stanovených cílů spočívá v ověření spolupráce v kariérovém poradenství na středních odborných školách a Úřadu práce v Karlovarském kraji. V této souvislosti dochází k ověření vlastní realizace kariérového poradenství na jednotlivých úrovních a využívání těchto služeb u žáků. K výzkumnému šetření je využito dotazníkové metody na úrovni středních odborných škol a metody polostrukturovaného rozhovoru na kontaktních pracovištích Úřadu práce. Z výsledků výzkumného šetření vyplývá nespolupráce a nejednotnost v preferovaných tématech kariérového poradenství na úrovni středních odborných škol a Úřadu práce. Výzkumné šetření přináší zjištění, že žáci považují pozici kariérového poradce za důležitou, ale mnohdy neví, jaká témata by měla být řešena. Kariéroví poradci nemají dostatečně přizpůsobené zázemí pro realizaci konzultací s žáky a stanovený čas v poradenství je nedostačující. Je naráženo na malou informovanost a nedostatečnou komunikaci mezi aktéry. Zúčastnění se shodují na vhodnosti jednotného metodického materiálu v oblasti kariérového poradenství.

Klíčová slova

Kariérové poradenství, střední odborné školy, Úřad práce, spolupráce, žáci, poradci

Abstract

Rigorous work on the topic of Implementation of career counseling at secondary vocational schools and the Labor Office in the Karlovy Vary region deals in the research part with ontogenetic aspects in the period of adolescence in the context of choosing a profession. The personality of the adolescent individual is taken into account, while social-psychological factors in the process of transitioning to the labor market are included. One of the chapters deals with career concepts. Subsequently, options for career counseling at the level of secondary vocational schools and the Labor Office of the Czech Republic are addressed. In the empirical part of the work, the set research goals are fulfilled. The fulfillment of the set goals consists in the verification of cooperation in career counseling at secondary vocational schools and the Labor Office in the Karlovy Vary Region. In this context, the actual implementation of career counseling at individual levels and the use of these services by pupils is verified. Questionnaire methods at the level of secondary vocational schools and semi-structured interview methods at contact workplaces of the Labor Office are used for the research investigation. The results of the research investigation show non-cooperation and inconsistency in the preferred topics of career counseling at the level of secondary vocational schools and the Labor Office. The research shows that students consider the position of a career counselor to be important, but they often do not know what topics should be addressed. Career advisors do not have a sufficiently adapted background for conducting consultations with pupils, and the set time in counseling is insufficient. Little information and insufficient communication between the actors is alluded to. The participants agree on the suitability of uniform methodological material in the field of career counseling.

Keywords

Career counseling, secondary vocational schools, Labor Office, cooperation, pupils, advisers

Obsah

Úvod	8
Rešeršní část.....	9
1 Vývojové aspekty v období dospívání	9
1. 1 Profilace v období dospívání	9
1.1.1 Fyzické změny v období dospívání	10
1.1.2 Socializační a emoční aspekt v dospívání.....	11
1.1.3 Rozumové a mravní postoje v dospívání.....	15
2 Osobnost dospívajícího jedince při volbě povolání.....	16
2.1 Sebepojetí a identita	16
2.2 Motivace.....	17
2.3 Volba a rozhodování.....	18
2.4. Schopnosti	19
2.5. Temperament.....	20
3 Sociálně-psychologické činitele	23
3.1 Prostředí škol.....	23
3.2 Prostředí trhu práce	25
4 Teorie kariérových koncepcí	32
5 Možnosti školního poradenství v oblasti kariéry	38
5.1 Historické mezníky ve výchovném poradenství	38
5.2 Poradenské služby a aktéři kariérového poradenství	40
5.3 Strategické dokumenty kariérového poradenství.....	46
6 Možnosti poradenství v oblasti kariéry na Úřadu práce	50
6.1 Úřad práce České republiky.....	50
6.2 Úřad práce ČR Karlovarský kraj	52
7 Profese kariérového poradce	54

Empirická část.....	57
8 Karlovarský kraj v kontextu kariérového poradenství	57
9 Metodologie výzkumu.....	59
9.1 Cíle výzkumu.....	59
9.2 Výzkumný problém a otázky výzkumu	59
10 Metody sběru dat.....	61
10.1 charakteristika výzkumného vzorku.....	61
10.2 Dotazníkové šetření na školách.....	62
10.3 Rozhovory na Úřadu práce České republiky	69
11 Výsledky výzkumného šetření	72
12 Závěr	106
13 Seznam použitých informačních zdrojů	112
14 Seznam tabulek	120
15 Seznam grafů	121
16 Seznam příloh.....	123

Úvod

Obsah práce se bude zabývat problematikou kariérového poradenství, a to hned ve třech úrovních. Dvě úrovně jsou v oblasti školství, které prochází neustálými změnami a inovacemi, konkrétně se jedná o problematiku školských poradenských pracovišť. Pozornost bude věnována aktérům z řad poradenských pracovníků a žákům na středních odborných školách v Karlovarském kraji. Další úroveň, které bude věnován v práci prostor, je instituce Úřadu práce České republiky, kde také probíhá realizace kariérového poradenství. Práce bude zaměřena na realizaci kariérového poradenství a vzájemnou spolupráci v kariérových oblastech u žáků.

Práce bude rozdělena na dvě základní části. V rešeršní části budou řešeny ontogenetické aspekty v období dospívání. Především profilace v dospívání, fyzické a socializační změny. Nebudou opomenuty rozumové a mravní postoje. Následně bude řešena osobnost dospívajícího jedince při volbě povolání a sociálně-psychologické činitele v procesu přechodu na trh práce. Prostor bude věnován kariérovým koncepcím a možnostem kariérového poradenství na úrovni školy a Úřadu práce.

Empirická část práce bude věnována vlastnímu výzkumnému šetření, které se bude zabývat ověřením, jakým způsobem je realizováno kariérové poradenství na úrovni středních odborných škol a Úřadu práce v Karlovarském kraji. Následně bude hodnocena vzájemná spolupráce mezi těmito organizacemi. Výzkumné šetření na školské úrovni bude realizováno dotazníkovou metodou, která bude kvantitativně vyhodnocována. Výzkumné šetření na Úřadech práce bude realizováno metodou polostrukturovaných rozhovorů. Rozhovory budou zpracovány kvalitativní textovou analýzou. Závěrečná zjištění budou komparována.

Rešeršní část

1 Vývojové aspekty v období dospívání

1. 1 Profilace v období dospívání

Popisem dospívání a jeho okolnostmi se budeme zabývat z důvodu celkového kontextu práce, která zohledňuje jedince na střední škole, který se nachází ve věkovém období přechodu z dítěte na dospívajícího a dospělého jedince.

Publikující autoři, kteří se zabývají problematikou ontogenetické psychologie, užívají pro období dospívání odlišnou terminologii, konkrétně rozdělení tohoto období do věkových fází. Dle Thorové (2015) je adolescence (dospívání) obdobím pozdního dětství (cca 12/13–19 let). Jako celkové období mezi dětstvím a dospělostí hovoří Taxová (1987). Obdobným způsobem popisují toto období Vacínová, Trpišovská a Farková (2010).

U některých z autorů se setkáváme s vnitřní diferenciací období. V konkrétní práci budeme pracovat s rozdělením, které je nejvhodnější pro celkový kontext práce dle publikování Vágnerové (2021), Říčana (2014) Langmeiera a Krejčířové (2006). Tito autoři rozdělují období dospívání na období pubescence ve věkovém rozmezí od 11 do 15 let a následné období adolescence¹ ve věku od 15 do 20 let. Období dospívání rozdělené na pubescenci 11–15 let, prepubertu 11–13 let u dívek, u chlapců o 1–2 roky déle, pubertu 12–15 roků u dívek, u chlapců 13-16 roků a adolescenci u dívek 15 – 22 let a u chlapců 16 – 22 let píše Kopecká (2021, s. 143).

Jedná se o přechodnou dobu mezi dětstvím a dospíváním. Celkově jde o druhou dekádu života jedince od 10 do 20 let. Období je charakteristické tím, že u jedince dochází k celkové proměně osobnosti, a to ve všech oblastech. Tělesné, psychické a sociální. Řada změn je podmíněna především biologicky, ale vždy významně ovlivněna faktory psychickými a sociálními. Fáze dospívání je závislá i vnějším okolím a jeho podmínkách, konkrétně se jedná o podmínky kulturní a společenské. Z těchto podmínek pocházejí potřeby, požadavky a očekávání společnosti ve vztahu k dospívajícímu jedinci. Dospívání je komplikovanou fází vývoje. Dochází k hledání a přehodnocování a jedinec by měl zvládnout především svou vlastní

¹Z lat. *adolescens* = dospívající, mladý.

proměnu v sebe samotného, ale i proměnu vztahů s ostatními lidmi, čímž by měl dosahovat akceptovatelného sociálního postavení (Vágnerová, 2021 s. 373). Dospívání v biologickém kontextu lze určit jako determinovanou první životní část se známkami pohlavního zrání (sekundárních pohlavních znaků), která se vyznačuje akcelerací růstu. Dověšení je pak plnou pohlavní zralostí (reprodukční schopnost) a dokončením tělesného růstu. S biologickou zralostí současně probíhá celá řada významných a velice nápadných psychických změn, které se projevují novými pudovými tendencemi a hledáním způsobů jejich uspokojení, kontroly, celkové emoční lability a současně nástupem vyspělého způsobu myšlení až k dosažení vrcholu rozvoje (Langmeier, 1983 s. 107). Dochází ke změně názorů a chování. Postojová orientace získává na významu a jsou uplatněny zájmy. S tím souvisí naplňování vytyčených životních cílů a morálních aspektů osobnosti. Změny hormonálního charakteru přináší citové projevy (výkyvy nálad, podráždění). Dospívající jedinci směřují k individualizaci osobnosti, čímž jsou patrné osobnostní zvláštnosti (Poledňová, 2006).

S výše uvedenými změnami souvisí nové sociální začlenění adolescentů. Postupně nastává menší závislost na rodičích. Dochází k navazování nových vztahů s vrstevníky a vytvoření vlastní identity. Vrstevnické vztahy nás provázejí po celou dobu vývoje, ale v dospívajícím věku mají tyto vztahy úlohu převzetí základní roli manželství a následného rodičovství. Jedinci hledají potřebu samostatnosti ve svém osobním životě (Langmeier, 1983 s. 118). Dle Thorové (2015, s. 416) dochází k takové míře autonomie, že nastává fungování ve světě. Přichází první brigády a spoření, což dopomáhá k hospodaření s penězi, finanční gramotnosti a ekonomické nezávislosti jedince. Dochází k prvnímu rozhodování o vlastní budoucnosti ve formě nasměrování k výkonu profese. V problematice dospívání je řešena sekulární akcelerace (celkové urychlování růstu a vývoje) dle Langmeiera (2006) „*V celku se tedy zdá, že sekulární akcelerace přinesla rychlejší začátek tělesného i duševního dospívání, ale současně umožnila též delší dobu pro dokončení plného rozvoje všech potencií. Dospívání se tak stále rozšiřuje oběma směry – zkracuje se doba dětství a oddaluje nástup plné dospělosti*“.

1.1.1 Fyzické změny v období dospívání

K celkové fyzické proměně jedince dochází vlivem hormonálních změn, které souvisejí s tímto vývojovým obdobím a pohlavním zráním. Signálem dospívání je významná tělesná změna. Mezi viditelné proměny lze zařadit především růst, zvyšování hmotnosti a celkově se tělo tvaruje do proporcí dospělého člověka. V důsledku vědomí, že se jedná o viditelné změny,

může být zpracování důsledků těchto změn pro jedince náročné. U časných tělesných změn může docházet k obtížnému zvládnutí. Jedinci, kteří procházejí těmito změnami, by rádi tuto fázi zbrzdili. Není vyloučeno předčasné dospívání, kdy jsou vrstevníci obou pohlaví psychicky nezralí, čímž dochází k výraznější nápadnosti změn. S tímto jevem se setkáváme u dívek, které častěji dospívají dříve. Je potřeba se zamyslet nad skutečností, že tělesné změny jsou u dívek a chlapců rozdílné. U chlapců dochází k významnému nárůstu a rozvoji svalové hmoty. Výhodou sekundárních pohlavních znaků je menší nápadnost na první pohled. Vyšší postava u chlapce v období dospívání je spíše předností, která chlapce sociálně podporuje u dospělých, a především ve vrstevnických skupinách. Tyto změny jsou chápány kvantitativně. Sekundární znaky u děvčat jsou mnohem nápadnější a u dospělých jedinců vyvolávají signál kvalitativních změn. Celkově je kladen fyzickým změnám v období dospívání velký důraz od samotných aktérů. Vědí, že jejich fyzický vzhled je důležitý pro identitu². Jak píše Atkinson (2003) je vnímání tělesných změn u dívek a chlapců rozdílné. Zatímco dříve dospívající dívky se v důsledku nespokojenosti častěji setkávají s depresivními a úzkostnými stavy, které jsou spojovány s náladovostí a rodinnými neshodami, tak u déle dospívajících chlapců dochází k profitu v kolektivu a pozitivnímu ladění.

1.1.2 Socializační a emoční aspekt v dospívání

Socializace je chápána jako začleňování člověka do společnosti (člověk je tvor společenský – „společenský živočich“ – *antropos zoon politikon*) při tomto začleňování dochází k ovlivňování a změnám jedince, a naopak člověk ovlivňuje společenské dění. Jedinec potřebuje ke svému rozvoji společnost druhých lidí. Vzájemné ovlivnění může být kladné směřující k laskavosti i záporné vedoucí k deliktům. Socializace, jako proces, trvá po celou dobu života. V každé životní etapě je socializace specifická v ohledech nejbližší společnosti (Kopecká, 2021, s. 14). Vacínová (2010, s. 101) specifikuje socializaci v dospívání v možnostech vyrovnání se dospělým v míře samostatnosti, osobní svobodě a nezávislosti právě na dospělých. Adolescenti usilují v mnoha životních událostech o osamostatnění. Ve většině případů se jedinci snaží o vytvoření vlastního názoru, čímž zaujímají vztah k hodnotám a institucím. Vyhraněná názorovost je mnohdy ostatními vnímána jako kritické hodnocení všeho ostatního. Dochází k úvaze o významu společenských funkcí, které kolem sebe vnímají, zároveň se snaží pochopit jakým způsobem si najít místo ve společnosti. Murphy (2001, s. 49)

² Viz kapitola 2.1

nahlíží na socializaci jako na proces „vyrůstání a odrůstání ze sebe a od sebe sama, jehož vedlejším účinkem je ztráta psychické celistvosti a pocit odcizení, který je nejspíš univerzální. Součástí tohoto vyrůstání a odrůstání je únik dítěte z dosahu mateřského pouta.“

Socializace je celoživotním procesem. Nejvýznamnějším a nejvýraznějším obdobím je dětství a dospívání, ale je potřeba zohledňovat celý životní cyklus a sociální věk. S věkem se pojí určité sociální role. K celkovému přehledu jednotlivých životních etap v pojetí sociologie může sloužit schéma dle J. Alana v tabulce č. 1 (Havlík, 2004, s. 53).

Životní etapy v pojetí sociologie

Orientační věk	Vztah „Já“ a ostatní	Etapa	Sociální charakteristika etapy	Profesní dráha	Rodinný cyklus
0–2	„Já“ je problém pro ostatní	Rané dětství	Odlišování sebe a okolí; neverbální komunikace; citové vazby	-	-
2-5		Předškolní věk	Počátky verbálního dorozumění; identifikace sociálních vztahů; osvojování návyků; adaptace na kolektiv; odhalování autorit	Hra	Internalizace rodinných rolí a vztahů
6-12	„Já“ jsem problém pro sebe	Školní věk	Formování vrstevnických vztahů a pravidel skupinového chování; kognitivní učení a vzdělávání; vytváření zájmů a postojů	Učení; fantazijní volba povolání	Ideální volba partnera; počátek přípravy na manželství a rodičovství
12-15		Puberta	Formování vztahů mezi pohlavími; počátek emancipace od rodiny; vyhrocení konfliktů; vznik problému sociální identity	Pokusná volba povolání; oddálení rozhodnutí	Seznamování
16-20	Ostatní jsou	Dospívání	Nabývání zákonných práv a povinností; selekce zájmů;	Reálná volba povolání;	Sbližování; láska; intimní vztahy;

	problém pro mě		počátek nezávislosti; krize adolescence	možná první zkušenost s nezaměstnaností	sexuální poměr
21-25		Raná dospělost	Osvojování si rolí dospělého; ekonomická a sociální samostatnost; formování životních plánů	První zaměstnání	Přizpůsobování partnerovi; plánování společného života; založení rodiny
26-40		Střední dospělost	Harmonie sociálních rolí a konflikty rolí; společenská angažovanost; materiální konsolidace; redukce životních plánů; stabilizace sítě sociálních kontaktů; orientace na prožitky	Druhá volba povolání; změna zaměstnání; specializace; kariéra; další vzdělávání	Rodina s předškolním, školním nebo dospívajícím dítětem
41-55		Pozdní dospělost	Krize středního věku; sociální konsolidace; nové perspektivy	Profesní stabilizace; funkční postup; zhodnocování zkušeností	Rodiny s mladým dospělým; vznik role prarodiče
55-65	„Já“ je postupně problém pro ostatní	Důchodový věk	Vrchol sociálního postavení a autority; změny zájmů; proměny fyzických funkcí; stabilizace životních stereotypů	Přechod do důchodu; práce v důchodu	Období prázdného hnízda; formování nové příbuzenské sociální sítě
66-74		Stáří	Změny sociálních a psychických funkcí; oslabování životní aktivity	Profesní prázdnota	Domácnost důchodců; vdovství
75-89		Stařecký věk	Oslabená pohyblivost; nesoběstačnost	-	Osamělost
90 a více		Dlouhověkost	-	-	-

Tabulka č. 1: Životní etapy v pojetí sociologie (Zdroj: Havlík, 2004, s. 48)

Socializace v období dospívání je Jand'ourkem (2008, s. 81) označována za sekundární socializaci, ke které dochází vlivem začleňování do nového prostředí, které je charakteristické pro tuto věkovou skupinu. Stejně tak dochází k osvojování nových společenských hodnot. Sekundární socializace připravuje jedince na budoucí život a životní jistoty.

Jeden z důležitých aspektů v dospívání v oblasti socializace patří odpoutávání od rodiny s tím, že klesá celková závislost na rodičích, a naopak se rozšiřuje sociální působení ve vztazích s vrstevníky obou pohlaví. K odpoutání se od rodiny dochází v tomto věku spontánně, nastává období přechodného pobytu na domovech mládeže a později vysokoškolských kolejí, čímž je podpořen samostatný způsob života. V novém prostředí dochází k navazování přátelských a partnerských vztahů. Postupné osamostatnění není jednoduché, protože do této doby byla rodina pevným základem v citových i materiálních ohledech (Doležalová, 2020, s. 65).

Touha po emancipaci v období dospívání jedince směřuje k hledání osobitého způsobu života. Není zcela jednoduché dosahovat osobitého způsobu života bez ztráty rodičovského zázemí. Mnohdy se hovoří o mezigeneračním konfliktu v souvislosti s odmítnutím podřízené role a ukotvení se v novém postavení (Langmeier 2006, s. 149). Jak uvádí Ježek (2016, s. 47) proces vnitřního i vnějšího odloučení se od rodičů nemusí vždy znamenat poškození vztahů a úbytek hodnotových postojů mezi nimi. Z dlouhodobých výzkumů za poslední léta vyplývá, že vztahy s rodiči v období dospívání je potřeba hodnotit v kontextu předešlých let, s čímž souvisí vývoj jedince v předchozích obdobích. Dále z výzkumů vyplývá, že většina dospívajících si s rodiči spíše rozumí. Příležitostné neshody jsou způsobeny prosazováním vlastních názorů a představ, což je typickým projevem adolescentního jedince. Vztahy v rodině a konkrétně s rodiči mají pro adolescenta podstatný vliv. Vágnerová (2021, s. 408) uvádí, jako důležitý okamžik pro socializaci, ukončení základní školy a následné rozhodování o kariéerní dráze, protože dochází k profesní roli a určitému statusu.

Emoční působení je u adolescentů doprovázeno značnou labilitou, podrážděním a tendencemi přehnaných reakcí i na obyčejné podněty. Není vyloučené dlouhodobé působení citových prožitků, ale ve většině případů se jedná o krátkodobé a proměnlivé prožitky. Predikce chování v budoucnosti je dosti nereálná. Není výjimkou překvapivý projev chování i pro samotného jedince, který se poznává a není schopen žádného racionálního vysvětlení. Na druhou stranu se dospívající snaží o pochopení svých pocitů a s větší pozorností se jimi zabývá, pochopitelně sám se sebou. Jedinci v této vývojové fázi jsou uzavřeni do sebe

a projevům citů navenek se brání. Snaží se popírat prožívání, pocity smutku, trapnosti a dalších přirozeností (Vágnerová, 2021, s. 399).

1.1.3 Rozumové a mravní postoje v dospívání

U rozumových postojů v dospívání dochází ke kvalitativním změnám v myšlení a kvantitativním v navyšování schopností a znalostí. Nepochází k jednoznačnému vnímání světa, ale vše je vnímáno v širších kontextech i v dílčích okolnostech. Následně dochází k určitému pochopení a vnímání svého okolí a sebe samotného. Důležitým faktorem je uvažování na hypotetické úrovni, což velmi úzce koresponduje s volbou povolání, co by úvahou nad budoucností (Arnett, 2009). Studie prokazují, že vývoj inteligence je průběžný v období dospívání, s čímž se prokázalo neukončení vývoje inteligence ani na začátku dospělosti. Úroveň intelektu je závislá na povolání dle intelektové náročnosti. U náročnějších povolání intelektová úroveň narůstá. Většina dospívajících má vyšší míru logického myšlení dle Piagetových názorů se v tomto období přichází na nový operační systém – systém formálních operací – jedná se o systém druhého řádu, konkrétní operace samy berou znovu za objekt dalších operací (*myslet o myšlení*). S nástupem formálních operací přichází morální hodnocení. V dospívání jsou užívány morální postoje, které zohledňují druhého a dochází tak k zamyšlení nad sebou samým. Nastává společná vzájemnost a princip spravedlivosti. S přijmutím těchto postojů dochází k novému myšlení, které nám umožňuje nový pohled zvenčí na sebe, svůj život, své pocity a myšlenky. Lépe pak dokážeme vše analyzovat a kriticky posuzovat. Což je důležitý znak dospívání. „Skořepa (1940) *mluví o centripetální tendenci, která v pubertě vystřídá předchozí zaměření centrifugální (zaměření na vnější reálný svět) a která představuje – řečeno Rousseauem – druhé zrození. Tak je v přístupu ke světu i k sobě samému umožněno nové panoramatické vidění života, které poskytuje bezpečnější základnu pro budoucí rozhodování a jednání.*“ (Langmeier, 2006, s.145). Morální postoje souhrnně popisuje Vágnerová (2021, s. 439) potřeba úvah o morálních principech a zaujímání vlastního stanoviska. Hodnoty a normy, které budou respektovat by si adolescenti rádi volili sami. Názory v morálním uvažování často závisí na názorech vrstevníků. Ze způsobů myšlení jsou tendence radikálních a absolutních závěrů. Vyžadování a dodržování uznávaných pravidel striktním způsobem. Není uplatňována úplná ochota podřizování se sociálním konvencím. Základním aspektem morálního uvažování jsou emoce. Akceptace morálních norem slouží jako prostředek k usnadnění fungování společnosti.

2 Osobnost dospívajícího jedince při volbě povolání

2.1 Sebepojetí a identita

Jak uvádí Atkinson (2003) dle Ericsona je hlavním úkolem adolescenta, který musí vyřešit, je pocit vlastní identity. Současně si tak vyřešit a najít odpověď na otázky **Kdo jsem? A Kam směřuji?** Jedná se o přirozené sebeurčení v období dospívání a je spjata s krizí identity, což je klíčovou součástí správného psychosociálního vývoje. Dle Čápa (2021, s. 171) jsou podrobně rozpracovány především aspekty „já“, sebepojetí. Vyjadřují sebepoznání, jak sami sebe vidíme, za koho se považujeme. Vyjádřeno otázkami: **Jaký jsem** – (výčet tělesných i psychických vlastností)? **Co umím, dovedu** (v kterých činnostech nebo oblastech dosahuji dobrých výsledků; mám rozvinuté dovednosti a schopnosti)? **Kam patřím** (k chlapcům, k dívkám, k žákům, ke škole)? Tyto charakteristiky vyjadřují jedincovo přesvědčení, že odpovídají skutečnosti a v souhrnu vytvářejí reálné já.

Dospívání je ideální období pro experimentování s rolemi a tím prozkoumávání způsobů chování, vše si může adolescent vyzkoušet sám na sobě. Čím je společnost vyspělejší, tím hůře se tvoří vlastní identita. Dochází k velkým rozdílům ve způsobu vývoje identity. Vývoj identity je rozdělen na části, přičemž každá z částí může probíhat v jiné věkové fázi (jiný věk je pro identitu v zaměstnání a jiný pro věk v oblasti sexu a rodičovství). Důležité je dospět k vymanění se z krize identity, aby se jedinec posouval dále a získával vlastní identitu v profesním zaměření a názorech (Atkinson, 2003, s.) Thorová, 2015, s. 292 uvádí a pracuje se čtyřmi formami identity dle Marcia (1966) jedná se o: **Přejatou, nevlastní neboli uzavřenou identitu** – akceptování názorů; bez otázek; přijímání závazků v daném okamžiku; nedochází k hledání alternativ; dochází k přebírání identity druhých bez kritického myšlení a vlastního přičinění; hodnocení není z vlastních zkušeností; sebepojetí bývá nepoddajné a naučené; jedinci se nevyjadřují vlastním názorem, ale spíše opozičním tvrzením; vymezování se proti autoritám; dochází k nejistotě. **Difuzní, rozptýlená identita** – nezralá a nekomplexní fáze identity; dochází k povrchnosti a zmatečnosti v názorech; někteří adolescenti cítí tlak od okolí na otázky týkajících se identity; sami si nekladou otázky k identitě. **Odložená identita** – dochází k hledání alternativních postojů; dochází k nejistotě a úzkosti; je snaha dosahovat stability; názory jsou jedincem často měněny-chvilkový názor; sebepojetí je nestabilní; převládá váhavost a přichází strach ze zásadních rozhodnutí. **Autentická identita** – jedinec dochází

k vlastní identitě po všech rozporech; názory jsou vlastní bez přihlížení k rodičům; je přebírána odpovědnost; identita je stabilní, integrovaná a dochází k sebezpřijetí s vlastními hodnotami.

2.2 Motivace

Termín motivace má původ v latinském slově *movere*, které znamená hýbat. V češtině lze užívat slova pohnutka. Motivaci lze definovat jako „*souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního.*“ (Plhánková, 2021, s. 319). Podle Říčana (2013 s. 177) je lidská motivace individuálně velice rozdílná. Můžeme být vedeni k jasně určitým motivům a stejně tak k několika motivům současně, přičemž je síla motivu rozdílná k určitým činnostem. Hlavními motivy jsou: potřeby, zájmy, návyky, cíle, přání, hodnoty, postoje, emoce. Na volbu povolání má vliv nekognitivní faktor motivace. S motivací se pojí důležitý motiv při volbě povolání, kterým jsou zájmy. V kariérovém poradenství jsou to právě zájmy, které jsou u žáků při volbě povolání zjišťovány a odhalovány pomocí řady aktivit v poradenství (Vendel, 2008, s. 64). Zájmy lze vidět jako získané motivy, ve kterých je důležitý vztah člověka k předmětům nebo činnostem. Dochází tedy k většímu soustředění na konkrétní oblast. Zájmy úzce souvisí s vrozenými vlohami, které se mohou díky zájmům zdokonalit (Rymešová 2001, s. 108). U zájmů je pozornost jedince určitým směrem, k činnostem, které nás naplňují, k uspokojujícím pocitům. Naopak při omezování zájmů může jedinec dospět k nelibosti. Zájmy jsou hodnoceny z hlediska trvalosti na krátkodobé nebo dlouhodobé a z hlediska okruhu na úzký okruh nebo široký okruh (Kopecká, 2011, s. 28). V souvislosti s povoláním jsou to právě zájmy, které předurčují spokojenost s výběrem povolání a následnou míru spokojenosti při setrvání v konkrétním zaměstnání (Vendel, 2008, s. 64). Z pohledu kariérového poradenství je zapotřebí podněcovat vnitřní motivaci u žáků³. Podle Pinka (2017) jsou tři základní podmínky pro podporu vnitřní motivace, jedná se o **autonomii** – možnost dělat si činnosti po svém; **mistrovství** – možnost rozvíjet to, v čem jsem dobrý; **smysl** – možnost pracovat na tom, čemu rozumím a co chci. Tyto podmínky nemusí žáky vždy k vnitřní motivaci bezpečně dovést, ale určitě bude docházet k určitému stupni zamyšlení. O působení podmínek bychom se měli snažit především ve škole.

³ Graf č. 12

2.3 Volba a rozhodování

Pokud se zaměříme na rozhodování a volbu v souvislostech s povoláním, tak Procházka (2014) uvádí, že vztah k práci a volbě povolání je vytvářen v brzkém dětství. U těchto postojů je zapotřebí zohledňovat genetickou výbavu a působení prostředí. V úvahu bereme problematiku vyvíjející se struktury osobnosti s emocionálně-kognitivními procesy.

Předběžná volba dospívajícího jedince může být:

- Realistická;
- Nadhodnocená;
- Podhodnocená.

Proces rozhodování o volbě povolání:

- Stádium fantazie do 11. let;
- Stádium pokusné volby 11–17 let;
- Stádium realistické volby 17–19 let.

V uvedených procesech se projevuje směrová a zpřesňující volba povolání:

- Znalosti a informace o povolání;
- Vlastní školní prospěch;
- Sebehodnocení a předpoklady;
- Přání a očekávání rodičů;
- Doporučení školy;
- Informace od spolužáků.

V lidském životě se neobejdeme bez rozhodování, neustále se nad něčím musíme rozhodovat. Proces výběru mezi několika možnostmi je významnou funkcí našeho myšlení (Pugnerová 2019, s. 37). Lidé by se měli rozhodovat na základě pečlivého uvážení a promyslet si výhody a nevýhody možné alternativy. Při rozhodování bychom měli uvažovat nad subjektivní užitečností a hodnotou důsledků určitého rozhodnutí. A dále pravděpodobnost, se kterou určitá možnost nastane. Z psychologických prací je dokázáno, že ve skutečnosti se často lidé rozhodují na základě neúplných a omezených informací, které by jim usnadnily rozhodnout se. Slabiny v rozhodování jsou podmíněny určitou hranicí racionálnosti, s čímž se pojí přijatelnost (Plhánková, 2021 s. 280). Čáp, Mareš (2007, s. 100) uvádějí, rozhodování je

proces, při kterém si dokážeme vytyčovat a uskutečňovat cíle, přičemž dochází k individuálním rozdílům. Jde o to, zda je člověk rozhodný nebo nerozhodný a v momentě rozhodnutí, zda dokáže vytrvat v realizaci cílů a překonávání překážek. Vendel (2008, s. 112) uvádí rozhodování v osmy způsobech: U první skupiny čtyř způsobů se vlastně jedná o nerozhodování. Je projeven společný nedostatek rozhodnosti. Jedná se o všeobecné postupy vyhýbacích manévřů v rozhodovacím procesu. **Spoléhání se na osud** – Přenechávání rozhodnutí druhým. Většinou je sledována cesta nejmenšího odporu. **Odklad rozhodnutí** – Dochází k protahování a odkládání rozhodovací fáze. Častým jevem je, že rozhodnutí přichází v době, kdy je už pozdě. **Poslušnost – povolnost** – Žák za sebe nechává rozhodovat osoby ze svého okolí. Takovéto poslušné rozhodování může vyplývat z celkové pasivity. **Ochromení** – Dochází ke stavu nerozhodnosti a úzkosti vlivem nátlaku okolí, že se musí rozhodnout. Tento stav podporuje nerozhodnost a obavu z následků. Další čtyři způsoby rozhodování přinášejí odlišné přístupy k procesu rozhodování. **Intuitivní rozhodování** – Dochází k němu především na základě pocitů. Rozumové zvážení nebývá. V některých případech se volba povolání řídí pouze pocitem a dopad uplatnitelnosti je zcela opomíjen. **Impulzivní rozhodování** – U žáka nedochází ke zvážení všech možností a dostatečnému plánování. Při volbě povolání takové rozhodování způsobuje mnoho problémů. Především v dlouhodobé perspektivě. **Mučivé rozhodování** – Někteří jedinci dokonale zvládají uspořádání a naplánování informací o sobě i povolání, ale i tak mají problém se rozhodnout v pravý okamžik. Rozhodovací proces trvá dlouhý čas. **Plánovité rozhodování** – Nastává přístup plánování a rozhodování, přičemž je věnována pozornost pocitům a schopnostem, zájmům.

2.4. Schopnosti

„Schopnost je psychická vlastnost, která umožňuje člověku naučit se určitým činností a úspěšně je vykonávat. Vytváří se na podkladě biologické vloh, životem ve společnosti, činností a učením. Každý člověk si přináší na svět již při narození určité zděděné a vrozené předpoklady, které se v průběhu života dále rozvíjejí“ (Rozsypalová, 2003, s. 52).

Biologický, vrozený předpoklad pro utváření schopností je označován pojmem vloh. Životem, učením, činností v průběhu života dochází k rozvíjení a formování vloh. Při úspěšném osvojení vykonávané činnosti hovoříme o dovednosti (Gillernová, 2001, s. 43)

V souvislosti s volbou povolání Vendel (2008, s. 56) uvádí, že při volbě vhodného povolání je velice důležité pochopení přirozených schopností, které jsou hybnými činiteli osobnosti. Vychází tak z výzkumů za posledních padesát let, které potvrdily, že nejčastější příčinou nespokojenosti se zaměstnáním je nevyužití přirozených schopností zaměstnance. Také nucené vykonávání úkolů, pro které nemá přirozené schopnosti. Při volbě povolání bez ohledu na přirozené schopnosti a následného nástupu do zaměstnání, často dochází k nechuti a frustraci, což vede k zanechání zvoleného povolání.

Při volbě povolání se uplatňuje psychologický rozměr, kdy na základě inteligenčních testů je predikována úspěšnost volby povolání. Existuje vztah mezi úrovní schopností a jednotlivým povoláním, kdy jednotlivé druhy povolání vyžadují odlišné nároky na schopnosti.

Pro většinu povolání je stanoveno minimum schopností, při nedodržení těchto limitů nejspíš pracovník neuspěje. Schopnosti nejsou stálé soustavným výcvikem a činností se postupně zdokonalují. K takovému rozvoji dochází při dlouhodobějším působením v určitém směru.

Profil jednotlivých schopností odhalují testy, které se v kariérovém poradenství a při volbě povolání využívají. Mezi základní druhy schopností se zařazují: **Řídící schopnosti** – umožňují ovlivňovat druhého, dosahovat cílů, organizovat, motivovat, důležitost schopnosti se projevuje při řízení lidí. **Technické schopnosti** – předpoklady pro činnosti s mechanickými předměty. **Schopnosti matematického myšlení** – kvantitativní myšlení, matematické úkony, matematické vnímání a chápání. **Prostorová představivost** – představování předmětů z různých perspektiv. **Jazykové schopnosti** – ovládání jazyka slovem i písmem, práce s textem, gramatika, stylistika. **Administrativní schopnosti** – rychlost a přesnost v administrativních úkonech. **Sociální schopnosti** – citlivé jednání s lidmi, porozumění druhým, ohleduplnost. **Umělecké schopnosti** – tvořivé činnosti, malování, psaní, modelování, pohybové nadání. **Schopnost vědeckého myšlení** – experimentovat, porozumět vědeckým principům.

2.5. Temperament

Temperament jako pojem a termín nemá jednoznačný výklad. Většina výkladů souvisí s pojmenováním základních biologicky determinovaných rysů jedincovy osobnosti, které jsou jen málo ovlivnitelné výchovou a volní kontrolou. K pojmenování temperamentu slouží několik typologií, jednou z nejstarších je uváděna Hippokratova typologie (*sangvinik, flegmatik,*

choleric, melancholik); typologie Jungova (*introvert, extravert*); typologie Kretchmarova – konstituční (*pyknik, astenik, atletik*). Temperament označuje charakteristiku osobnosti, která je vrozená a má biologický základ (Kučera, 2013, s. 91). Čáp (1998, s. 86) dále k temperamentu uvádí, je vrozeným rysem osobnosti, který je projevován prožíváním, chováním a způsobem reakcí jedince. Na temperamentu se podílí faktory výchovy, věku, specifických činností a společenské podmínky. Na základě těchto faktorů se může u některých jedinců temperament částečně zvýrazňovat či tlumit. Zásadní jsou temperamentové rozdíly v chování jedinců, které bylo pozorováno ve starém Řecku, kde se nemocní lidé podrobovali pozorování. Na základě pozorování mohlo být realizováno základní členění hlavních temperamentových typů dle tělních tekutin. Jednotlivé typy nemohou být striktně oddělovány, temperamentové rysy se prolínají.

Hippokratova typologie – popisování kladných a záporných vlastností u konkrétních typů:

Sangvinik (krev) – dobře přizpůsobivý, společenský, přátelský, podnikavý, rozhodný, optimistický, vyrovnaný. Dalšími vlastnostmi jsou: lhostejnost, ovlivnitelnost, malá náročnost k sobě, lehkomyšlnost, nesoustředěnost. **Flegmatik (sliz, hlen)** – nechybí mu smysl pro spravedlivost, zodpovědnost, trpělivost, rozvážnost, velice dobře snáší zátěžové situace. Mohou se vyskytovat vlastnosti pomalosti, pasivity, lenosti. **Choleric (žluč)** – vyznačuje se svou energičností, kreativností, výkoností, samostatností a iniciativností. Naopak dochází k náládovosti, výbušnosti, vzdorovitosti. **Melancholik (černá žluč)** – přemíra citlivosti, velká obětavost, ohleduplnost, svědomitost. Schází zde praktičnost, důslednost a převažuje míra uzavřenosti, nedůslednosti a urážlivosti.

Jungova typologie – dle uzavřenosti a otevřenosti osobnosti k okolnímu světu:

Introvert – upřednostňování každodenního režimu, spořádaného životního stylu. Nesvědčí mu vzrušení, je nespělým, zdrženlivým a vůči lidem uzavřeným jedincem. Má sebekontrolu citů. Je velice spolehlivý s etickou ctí. **Extravert** – vyhledává vzrušení, rád je ve společnosti, nechybí mu družnost, je veselý a nenucený (Holeček, 2014, s. 29).

Jungova typologie byla využita Jurgenem Eysenckem, který propracoval osobnostní dimenzi neurocitismu a uvedení dvou pólů stability a lability. Tato konkrétní diagnostika je

využívána v rámci kariérového poradenství a vzdělávání. Způsob této diagnostiky je považován za nejrozšířenější pro svou jednoduchost a uživatelskou příjemnost (Navarová, 2019, s. 17).

Labilita – vysoká úroveň neurocitismu, která vede k náladovosti, nedostatku sebeovládání a sebejistoty.

Stabilita – k reakcím dochází jen u podnětů s vyšší intenzitou (Hanušová, 2014 s. 23). Temperament má své zastoupení při volbě povolání a následně při vhodném pracovním zařazení. Temperamentové typologie by měly být zohledňovány k jednotlivým pracovním pozicím, což je následně spjato s pracovním výkonem (Vendel, 2008 s. 72).

3 Sociálně-psychologické činitele

3.1 Prostředí škol

Na školu pohlížíme jako na součást společnosti. Jedná se o vysoce důležitou instituci, v životě jednotlivce i společnosti. O škole slýcháme neustále v nejrůznějších souvislostech. Se školou se setkáváme v mediálním prostoru, mluví se o ni v rodinách i na pracovištích. K pojmu škola existuje mnoho výkladů. Školu můžeme vnímat jako budovu, část životní etapy, skupinu žáků a učitelů nebo jako umělecký či vědecký směr. Důležitost školy dokládá ukotvení na ústavní úrovni v Listině základních práv a svobod (Průcha, 2009, s. 388)

Škola je společenskou institucí, ale zároveň institucí pro společnost. Tudíž je zřízena na základě společenských potřeb. Škola realizuje rozmanitá očekávání a požadavky ze strany mnoha aktérů – státu, společnosti, rodičů, žáků. S tím se pojí funkce školy, které můžeme rozdělit do třech základních funkcí: kvalifikační, selekční, integrační (Prokop, 1998, s. 81). Pro potřeby současné doby (Havlík, Koťa, 2011 s. 97) uvádí možné členění **funkcí školy** následovně: **výchovná funkce** – tradiční součást socializačních procesů, převod kulturních vzorců a hodnot mezi generacemi, formování vlastností, které se projevují na jednání a chování, rozvíjení mravních a charakterových stránek osobnosti, dosažení sebevýchovy. **Vzdělávací funkce** – osvojení vědomostí i dovedností a jejich používání, ovládnutí metod k získání nových vědomostí, dosažení sebevzdělávání, dosažení kultivovanosti. **Kvalifikační funkce** – rozvíjení znalostí a schopností požadovaných pro výkon v zaměstnání, profesní předpoklady, úkol středních a vysokých škol. **Integrační funkce** – podpoření a vytváření sociálních styků a komunikace ve škole i širším společenství; žáci se učí respektu k individualitě a odlišnostem; dochází k rozvoji cností a návykům, které jsou uplatňovány v občanském životě; postoje a návyky, které umožňují budoucí integraci do povolání. **Selektivní funkce** – k selekci dochází na mnoha úrovních; selekce je na prahu školní docházky; v momentě závěrečných vysvědčení a diplomu – uplatnění a výkon profese; dochází i k vylučování z neplnění povinností. Následně lze doplnit i speciální funkce jako **ochrannou funkci** – zachování tajemství a důvěrných informací, ochrana před sociálně patologickými jevy. **Nápravnou (resocializační) funkci** – u specializačních zařízení, která jsou zřizována u věznic nebo nemocnic, resocializace je vyžadována při působení nepříznivého sociálního prostředí. Propojením a naplněním funkcí dochází k navyšování kapitálu.

Pod termínem kapitál si vybavíme ekonomické a finanční oblasti. Širší rozměr tomuto pojmu udělil francouzský sociolog Pierre Bourdieu, který označuje další formy možného kapitálu. Jedná se o kulturní a sociální kapitál. Kulturním kapitálem je obohacen člověk prostřednictvím školního vzdělání, čímž se kapitál přeformuje do kapitálu vzdělanostního. Na základě vyššího vzdělání roste i úroveň kulturního kapitálu. Kulturní kapitál je vytvářen na základě rodinné tradice a propisuje se na budoucí generace. Pokud se budeme bavit o rodinách, kde je po generace samozřejmostí univerzitní vzdělání dochází k pozitivnímu vztahu ke vzdělávacím a kulturním institucím. S uplatňováním kulturního kapitálu je spojeno chování, využívání jazyka, oblékání. Na základě těchto znaků dochází k určitému sebe-ubezpečování a k vnějšímu vyhranění. U kulturního kapitálu dochází k neustálé obměně v podobě systematických změn, společenské výuky a rodinným odkazem. Kulturní kapitál lze rozdělovat na podoby inkorporaci, objektivizaci a instituci. Inkorporaci kulturního kapitálu si lze představit jako zvnitřnění, které je časově náročné. S inkorporací se setkává většina jedinců, mnohdy bez přičinění. Určité množství kulturního kapitálu je dopřáváno dětem od svých rodičů tím, že se společně účastní kulturních akcí. Pokud bychom se bavili o zobjektizovaném kulturním kapitálu, jedná se o přenosné zboží jako knihy, obrazy, což souvisí s ekonomickým kapitálem, bez kterého bychom zboží nepořídili. Další generace si užívají pouze kulturního kapitálu. Posledním druhem kulturního kapitálu je institucionalizace, zde se jedná především o formu školního úspěchu (Prokop, 1998, s. 79). Od kulturního kapitálu je vhodné oddělovat lidský kapitál jako soubor společensky žádaných dovedností a schopností vykonávat práci, jako oceňovanou kvalifikaci na trhu práce. (Havlík, 2021, s. 64). Lidský kapitál je zásobou znalostí a dovedností, které jsou ztělesněny v lidech určitého státu a území. Je tedy výsledkem tradice vzdělání – můžeme označovat jako investici do pracovní síly (Nešpor, 2020).

V dnešní společnosti, která vyžaduje bezprostřední a flexibilní tok informací, je rozvoj komunikačních sítí, technologií a sociálních sítí, novým prostorem pro utváření společenské struktury a je vytvářen sociální kapitál. Sociální kapitál Bourdieuu přirovnává ke klasickému finančnímu kapitálu. Vysoký sociální kapitál zvyšuje úspěšnost jednotlivce ve společnosti. Velikost sítě zásadních kontaktů můžeme vyjádřit sociální kapitál. Velikost této sítě může jednotlivci přinášet prospěch. K dosažení sociálního kapitálu předchází investice ve formě energie k získávání a udržování sociálních kontaktů. Mezi sociálními kontakty dochází k sociální směně. Předmětem směny jsou věci a služby za znaky sociálního uznání a opačně.

Hodnotu sociálního kapitálu zpětně zvyšuje sociální uznání. V pojetí dle Bourdieho se sociální kapitál týká elity, protože elita snadno přetransformuje sociální kontakty do skutečného – ekonomického kapitálu. Sociálním kapitálem jsou vztahy a jedná se o nemateriální kapitál. (Boháček, 2020, s. 38)

3.2 Prostředí trhu práce

Povolání – je termínem pro činnost, ke které je jedinec přitahován a zároveň má určité předpoklady. Základními předpoklady jsou vzdělání a kvalifikace. Význam povolání vzniká v křesťanství. Kdy docházelo k povolání Bohem, který volal na jedince. Následně se pojem povolání začalo užívat profánně. Povolání vymezuje sjednocený soubor specifických pracovních činností v určitém oboru, které jsou vykonávány pravidelně a trvale ve stále stejné soustavě odborně připravenými pracovníky (Svobodová, 2015, s. 33) V tabulce č. 2 jsou uvedena konkrétní povolání dle prestiže ve společnosti. Žebříček prestižních povolání sestavuje Národní soustava povolání.

Práce - jedná se o činnost, kterou většina lidí tráví více času než by chtěla. Termín „práce“ je mnohdy spojován a nahrazován pojmem „dřina“, což jsou úkoly, kterým bychom věnovali méně času, nežli musíme, nejlépe se nevěnovali vůbec. Je potřeba si uvědomit, že práce není jen dřina, ale má i své pozitivní dopady na psychiku a hodnoty člověka. Pozitivní účinky práce lze pozorovat u jedinců, kteří na nějakou dobu o práci přišli. V moderním světě hraje práce důležitou roli pro udržení sebeúcty. K pozitivním dopadům práce dochází i přes nezajímavou pracovní náplň a v méně vyhovujícím prostředí (Giddens, 1999, s. 308). Dle Všeobecné deklarace lidských práv Spojených národů z 10. 12. 1948 v článku 23, odstavec 1 praví: „Každý člověk má právo na práci, svobodnou volbu povolání, přiměřené a uspokojivé podmínky, jako i na ochranu proti zaměstnavateli.“ Práce jedinci přináší každodenní cyklus činností. S prací se pojí několik důležitých faktorů: **Peníze** – pro většinu lidí představuje plat nebo mzda základní zdroj obživy. Pokud nastane absence peněz dochází k obavám, že si neporadí s každodenním životem a dostanou se do existenčních problémů. **Míra aktivity** - práce poskytuje lidem seberealizaci a osvojování si schopností, vědomostí a dovedností. Dokonce i stereotypní práce nějakým způsobem formuje jedince a je lepší nežli práce žádná. **Změna** – je umožněno poznávat nové okolí a prostředí, které se liší od domácího. Lidé pozitivně vnímají rozdílnost činností v zaměstnání a doma. **Strukturovaný čas** – u pracujících osob se struktura dne odvíjí dle pracovního rytmu. Pracovní struktura může přinášet

komplikace a problémy, ale měli bychom pozitivně vnímat určitý řád, který nepracujícím osobám z části schází. U nezaměstnaných lidí bývá častým negativním dopadem nuda. **Sociální kontakty** – v pracovním prostředí často nacházíme přátele a příležitosti podílení se na společenských událostech, které nás mohou kulturně naplňovat. **Osobní identita** – pracovníkovi je zaměstnáním poskytován pocit pevné sociální identity, který je velmi cenný především v oblastech sebeúcty a ekonomickým přínosem pro rodinu. Za práci je považována činnost, která je realizována doma „domácí práce“ je neplacená a mnohdy přináší osobní uspokojení (za domácí práci nelze považovat Home Office). Významné místo má dobrovolná práce pro charitativní účely. Obecně lze práci, placenou či neplacenou, můžeme definovat jako vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické vypětí, jehož cílem je výroba zboží a uskutečňování služeb k uspokojení lidských potřeb (Giddens, 1999, s. 309).

Profese – profesi můžeme popsat jako druh pracovní činnosti, k jejíž realizaci je zapotřebí profesní příprava. Profesní příprava může být realizována v rámci školského systému, ale není vyloučena profesionalizace i mimo tento systém. Profese je od povolání odlišná pevně stanovenými pracovní úkoly, které jsou v souhrnem profilu profese. Profese je dále společensky hodnocena. Společenské hodnocení profesního zařazení vykonavatele profese určují jasná kritéria. Z těchto důvodů dochází k ztraktivnění některých profesí, což přináší vzdělávací hodnotové orientace a utváření vztahu k volbě profese (Svobodová, 2015, s. 35). S profesí souvisí **profesionalizace** – sociologie na profesionalizaci nahlíží a vymezuje ji dle principu sociálního rozvrstvení. Tím mohou být zvýrazněny prvky, kterými se profese liší od povolání a i mezi sebou. Z povolání se stává profese za předpokladu naplnění sociální prestiže, moci, autonomie a určité profesní společnosti (komunity) mezi ostatními (Despotovič, 2012).

Zaměstnání – Dle Buriánka (1996, s. 92) nemusí aktuální zaměstnání u jedince vymezovat profesní zaměření ani kvalifikační předpoklady pracovníka. Zaměstnání je vymezováno délkou a setrváním odborné praxe u zaměstnavatele. Zde je zapotřebí zohledňovat pracovní právní vztahy, protože zaměstnání je legislativně ohraničený pracovní úvazek v různých délkách v rámci tržní ekonomiky. Dále jsou zohledňovány smluvní závazky, mezi které zahrnujeme jednotlivé aktéry, a to zaměstnance a zaměstnavatele (Svobodová, 2015, s. 36).

Kariéra – kariéru můžeme chápat jako cestu nebo dráhu životem člověka. Tato dráha je naplňována nejrůznějšími událostmi, které mohou být pozitivní i negativní. Kariéra je část životní dráhy, která je vázána na pracovní zařazení. Kariérou se označuje postup v pracovním zařazení a celkový růst. Kariéru lze považovat za určité měřítko úspěšnosti v pracovním životě, společenském postavení. Ze sociologického pohledu je základem kariéry přesun lidských jedinců z různých sociálních vrstev (Mayerová, 2002, s. 6). Kariéru definuje a specifikuje Bělohlávek (1996, s. 11) „*Dráhu životem, a to hlavně profesionálním, na níž člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál*“. Kariéra představuje průběh profesních činností během života. Jedná se o sled povolání. Je zahrnován i předprofesní a postprofesní vývoj, který odráží celkový život člověka. Na kariéře se podílí zkušenosti pracovní, vzdělávací a ostatní oblasti ze života. Z hlediska vývoje se jedná o celoživotní komplexní proces zahrnující psychologické, sociologické, kulturní a ekonomické faktory, které ovlivňují přípravu a přizpůsobení jedince v zaměstnání (Hlad'o, 2012, s. 16). Pokud bude zmiňována pracovní kariéra je nutné si uvědomit, že se jedná o velice individuální hledisko každého člověka. Je to dáno určitou specifičností osobnosti a vnějších podmínek prostředí, ve kterém se kariéra vyvíjí. Ale je možné najít obecné znaky, které převládají u některých jedinců při vytváření pracovní kariéry a můžeme definovat tzv. kariérové typy. Nejčastěji jsou uváděny čtyři typy kariér: stabilní, konvenční, nestabilní, difuzní. **Stabilní typ** je typický trvalou shodou mezi předcházející odbornou přípravou a profesí. Po ukončení profesní přípravy je uskutečňován bezprostřední vstup do povolání a dochází k nepřetržitému působení. Dalším znakem je setrvání na jednom pracovišti mnoho let. Tento typ kariéry je viditelný u vysoce specializovaných profesí, u pracovníků s vysokoškolským vzděláním a u dělnických kvalifikovaných pozic. Při stabilitě hraje roli i vlastní zájem o danou profesi a přístup zaměstnavatele. **Konvenční typ** jedná se o určitý kariérový vývoj, který vede od počátečního zkoušení a hledání vhodného zaměstnání po profesní stabilizaci. Setkáváme se s ním ve všech druzích lidské činnosti. **Nestabilní typ** dochází ke střídání zkušební fáze a s fází stabilní. Pracovník obvykle nezůstává věrný jednomu povolání. Mohou k tomu vést příčiny subjektivní i objektivní. **Difuzní typ** dochází k nepravidelné frekvenci profesních změn v životě člověka. U pracovníků není stanoven perspektivní cíl v konkrétním povolání. Především se jedná o pracovníky s nízkým kvalifikačním stupněm a odborností pro výkon profese (Štikar, 2003, s. 123). Kariéra má svá stádia, která jsou podmíněna biologicko-sociálním vlivům člověka. S tímto ohledem lze kariéru členit do jednotlivých stádií uvedených v tabulce č. 3.

Kvalifikace – je formální výsledek procesu hodnocení, kterého je dosaženo poté, co bylo dosaženo výsledků v souladu s příslušnými standardy. Dosahování kvalifikací umožňuje vzdělávací systém v rámci formálního vzdělávání. Kvalifikační úroveň je dále rozvíjena systémem dalšího vzdělávání a na základě vlastních zkušeností a dovedností (Evropská komise, 2022).

Zaměstnanost a nezaměstnanost – Při pojmenování pojmu zaměstnanost a nezaměstnanost vycházíme z roztřídění obyvatelstva na ekonomicky aktivní a neaktivní. Obyvatelstvem označujeme souhrn osob žijících v určitém teritoriu. Vnitřně je obyvatelstvo děleno do vrstev na základě sociálně-demografických a profesně-kvalifikačních povah. **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** – jsou zapojeni do pracovního procesu a získávají prostředky pro svou existenci včetně rodin. Patří sem obyvatelé, kteří práci mají nebo krátkodobě, ne svou vinou, práci nemají. **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** – nerealizují pracovní činnosti a nejsou zapojeni do pracovního procesu. Důvodem mohou být demografické či zdravotní problémy, kvůli kterým pracovat nemohou. Jedná se i o skupiny, které by pracovat mohli, ale nechtějí. Prostředky pro existenci mohou získávat legálně (renty, dávky), ale může docházet i k nelegálním zdrojům.

Zaměstnanost – ekonomicky aktivní obyvatelstvo je zapojeno do pracovního procesu, čímž zabezpečuje existenční prostředky pro uspokojování potřeb. Úroveň zaměstnanosti je vyjádřena poměrem mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a jeho celkovým počtem. Pokud bychom měli vyjádřit plnou zaměstnanost museli by pracovat všichni, kteří mají předpoklady pro práci, pracovat chtějí a práci sehnali (Nový, Surynek, 2002, s. 109).

Nezaměstnanost – za nezaměstnaného lze považovat člověka, který je schopen pracovat, pracovat chce, ale nemůže vstoupit do pracovního vztahu. Může to být člověk, který pracovat chce, může ale nemůže nalézt práci vhodnou jeho schopnostem a možnostem (Nový, Surynek, 2002, s. 109). Jedná se o jev nové doby, kterému by v minulých letech nejspíš nebylo porozuměno. Po většinu doby lidské historie byl problémem lidstva v nalézání rukou k přiložení díla a práci. U nezaměstnanosti se projevuje stav, kdy lidé chtějí pracovat, práci si hledají, protože je zdrojem obživy, ale nedaří se jim žádnou přijatelně placenou a adekvátní najít (Jandourek, 2009, s. 156). Nezaměstnanost představuje jeden ze sociálních problémů. Zatěžuje státní rozpočet, vede ke snížení potenciálu ztrátou kvalifikace, pracovních návyků, sociálních kontaktů a motivace. Fatální důsledky v podobě ztráty

ekonomického statusu, prestiže a sociální identity nese dlouhodobá nezaměstnanost (Buriánek, 2001, s. 93).

Nezaměstnanost nejčastěji definujeme do čtyř druhů nezaměstnanosti: **Frikční nezaměstnanost** – někdy označovanou jako normální. Osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa a přechází na nové pracovní místo. Příčiny opuštění místa nehrají roli. Pro tento druh nezaměstnanosti je rozhodující čas, který je věnován k shánění nového pracovního místa. **Sezónní nezaměstnanost** – většinou je krátkodobá a ovlivněna počasím nebo diskontinuitou ve výrobním procesu. **Strukturální nezaměstnanost** – profesní a kvalifikační struktura pracovních sil není přizpůsobená nárokům a požadavkům strukturálních změn v ekonomice. **Cyklickou nezaměstnanost** – je způsobována nerovnoměrným nebo cyklickým vývojem ekonomiky.

Specifickým druhem nezaměstnanosti je nezaměstnanost absolventů středních škol. Na trhu práce se jedná o skupinu, u které snadno dochází k psychologickým i sociálně patologickým návykům. Ke zmírnění těchto dopadů je zapotřebí se věnovat kariérovému poradenství a zabezpečovat podmínky pro usnadnění přechodu na trh práce. (Dvořáková, 2012, s. 68).

Žebříček povolání dle prestiže ve společnosti

Pořadí	Povolání	Průměrné hodnocení	95% Intervaly spolehlivosti
1.	Lékař/ka	81,50	79,73 – 83,27
2.	Všeobecná sestra/všeobecný ošetřovatel	72,34	70,48 – 74,20
3.	Vědec/vědkyně	68,29	66,25 – 70,32
4.	Policista/policistka	60,16	58,15 – 62,15
5.	Učitel/ka na základní škole	58,59	56,62 – 60,56
6.	Učitel/ka na vysoké škole	58,56	56,61 – 60,50
7.	Soukromý/á zemědělec/zemědkyně	56,45	54,51 – 58,37
8.	Voják/vojačka z povolání	55,89	53,80 – 57,98
9.	Soudce/soudkyně	53,76	51,71 – 55,81
10.	Truhlář/ka	53,51	51,62 – 55,38
11.	Programátor/ka	52,56	50,68 – 54,41
12.	Prodavač/ka	49,91	47,98 – 51,84
13.	Knihovník/knihovnice	49,71	47,81 – 51,60
14.	Účetní	49,49	47,65 – 51,33
15.	Majitel/ka malého obchodu	49,41	47,57 – 51,25
16.	Stavební dělník/dělnice	49,21	47,28 – 51,12
17.	Projektant/ka	49,05	47,21 – 50,89
18.	Starosta/starostka	48,05	46,12 – 49,97
19.	Uklízeč/ka	40,93	38,91 – 42,94
20.	Bankovní úředník/úřednice	39,84	38,08 – 41,59
21.	Manažer/ka	39,39	37,62 – 41,16
22.	Profesionální sportovec/sportovkyně	36,40	34,49 – 38,29
23.	Sekretář/ka	34,68	33,01 – 36,34
24.	Ministr/yně	34,30	32,40 – 36,18
25.	Novinář/ka	32,74	30,95 – 34,51
26.	Farář/ka	29,26	27,34 – 31,17
27.	Poslanec/Poslankyně	24,43	22,73 – 26,12

Tabulka č. 2: Žebříček povolání dle prestiže ve společnosti (NSP, 2020)

Jednotlivá stádia kariéry

<i>Stádium vstupu</i>	Průzkumné stádium; příprava na výkon profese; věkové vymezení do 24 let.
<i>Socializační stádium</i>	Ustálené hledání; vzrůstající výkon pracovníka; vytváření sociálních vazeb; poznávání cílů, hodnot a norem; adaptace.
<i>Stádium vzestupu</i>	Dokončení adaptace; samostatnost; nové zkušenosti; kariérní růst; věkové vymezení 28-40 let.
<i>Stádium udržení kariéry</i>	Dosažení určité pozice; akceptace pozice; krize středního věku; bilancování; věkové vymezení 40-60 let.
<i>Stádium ústupu</i>	Úbytek tělesných i mentálních funkcí; hodnotou jsou zkušenosti; role poradce, průvodce, mentora; ukončení kariéry; věkové vymezení 60 +.

Tabulka č. 3: Jednotlivá stádia kariéry. Upraveno dle Štikara 2003

4 Teorie kariérových koncepcí

Cílem je představit základní kariérové koncepce, které jsou prostředkem v rozhodování o volbě povolání. Kariérové koncepce nemají dlouhou historii. Výraznější vývoj nastává ve 20. století. Většina koncepcí byla ovlivněna přístupem k vědám o člověku a společnosti. Postupem času se mohly uplatňovat poznatky z psychologických a biologických disciplín následně i pedagogiky, sociologie a ekonomie. K razantnímu rozvoji dochází od 50. let minulého století, kdy vzniká řada nových teorií. S tím se pojí i problém jednotného uspořádání. U koncepcí se objevuje mnoho autorů, kteří mají rozdílné přístupy a myšlenky. V současné době není ustáleno žádné třídění.

U kariérových koncepcí můžeme přistoupit k třídění a rozlišení na strukturální a procesuální přístupy. Strukturální přístupy pracují s interakcí jedince a pracovního prostředí. K tomuto účelu lze využít psychometrických nástrojů, které umožní přiřadit osobnost ke vhodné skupině činností. Jedna ze strukturálních teorií je Teorie pracovních typů osobnosti a pracovního prostředí, kterou zpracoval J. L. Holland. Dle tohoto autora spokojenost v práci a posun v kariéře je v souladu mezi vlastnostmi osobnosti a charakteristickými znaky v povolání. Těmto strukturálním teoriím je vytýkána jednoduchost a popisnost místo vysvětlování. Nejsou zdůrazňovány procesuální stránky volby povolání a jsou příliš statické. Procesuální přístupy neprovádějí spojení mezi jedincem a světem práce. Podstatou je společný názor, že kariérový vývoj je procesem, který probíhá v průběhu delšího časového úseku. Dochází ke shodě, že volba povolání je celoživotním rozhodovacím procesem. Nejlépe zdůvodněnou verzi vývojově chápané profesní kariéry předložil americký psycholog D. E. Super. Autor tvrdí, že kariérový vývoj představuje proces neustálých kontinuálních přeměn při řešení vývojových úkolů vztahujících se k práci a povolání, který se odehrává v průběhu životní dráhy jedince.

John L. Holland – sestavil široce užívanou teorii pracovních typů osobnosti a pracovního prostředí. Předpokladem je existující vztah mezi typem osobnosti a typem pracovního prostředí. Teorie je založena na čtyřech bodech.

- Na základě studia osobnosti člověka přichází s tvrzením, že lidé mohou být rozděleni do šesti základních typů osobnosti: praktický, zkoumající, umělecký, sociální, podnikavý, a tradiční.

- Existuje šest typů pracovního prostředí označených shodně s typy osobností.
- Lidé vyhledávají pracovní prostředí, ve kterém rozvíjí a uplatňují svoje schopnosti a dovednosti, které odpovídají jejich postojům a hodnotám.
- Kariérové chování je interakcí mezi osobností a prostředím, ve kterém člověk žije (Hladó, 2012, s. 21).

**Hollandovy osobnostní typy – jejich charakteristické činnosti
a předpokládané schopnosti.**

Osobnostní typ	Osobní charakteristiky	Oblíbené činnosti	Obvyklé činnosti	Životní hodnoty
Realistický R	Méně společenský; málomluvný; upřímný; materialistický; vytrvalý typ.	Konkrétní; jasně stanovené a uspořádané činnosti; manipulace s různými materiály; surovinami; objekty; nástroji; stroji a zvířaty.	Manuální; mechanické; elektrotechnické; technické.	Peníze; moc; postavení.
Investigativní I	Analytický; opatrný; kritický; intelektuální; metodicky zaměřený; skromný typ.	Objevování fyzikálních; biologických a kulturních jevů a procesů; snaha po jejich pochopení a kontrole.	Vědecké a matematické.	Věda a výzkum.
Umělecký A	Komplikovaný; nepořádný; nevázaný; idealistický; nepraktický; originální typ.	Volné umělecky zaměřené činnosti; které vyžadují cit pro tvar; hudbu; pohyb jako prostředek k tvorbě uměleckých forem a výtvorů.	Jazykové; výtvarné; dramatické; pohybové.	Estetické kvality.
Sociální S	Společenský; družný; přátelský; taktní; přátelský; přesvědčivý typ.	Sociální kontakty s lidmi různého věku s cílem je informovat; cvičit; rozvíjet; léčit nebo vzdělávat.	lidské vztahy; výchovné; pedagogické; interpersonální.	Sociální; etické a morální problémy.
Podnikavý E	Dobrodružný; ukvapený; argumentující; spoléhající na sebe; energický typ.	Vedení ostatních lidí s cílem dosáhnout očekávaných organizačních cílů; úkolů a ekonomického zisku.	Vůdcovství; interpersonální; verbální.	Politická a ekonomická úspěšnost.
Konformní C	Přizpůsobivý; zásadový; svědomitý; efektivní; vytrvalý; praktický typ.	Archivování zpráv; úprava písemností; zařizování; organizace; obsluha; obchodní a administrativní činnosti.	Manuální; obchodní; administrativní.	Obchodní a ekonomická úspěšnost.

Tabulka č. 4: Hollandovy osobnostní typy – jejich charakteristické činnosti a předpokládané schopnosti. (Upraveno dle Mezery 2005, s. 16).

Hollandova typologie pracovních prostředí a povolání, jejich nároků a požadavků.

<i>Pracovní prostředí</i>	<i>Obvyklá povolání</i>	<i>Požadavky a nároky pracovního prostředí</i>	<i>Odměny a výhody</i>
Realistický R	Odborná řemesla; technické obory; profese ve veřejných službách; práce venku; zpracovatelské a důlní obory (např. automechanik; strojník; technik; čalouník; lesník; požárník; elektromechanik.	Jasně stanovené; určité a systematické pracovní činnosti s nástroji; stroji; technickým zařízením; materiály; surovinami a zvířaty; výroba, oprava a servis manuální a technické schopnosti a dovednosti; technické myšlení; zručnost.	Konvenční hodnoty; užitek; peníze; moc postavení; majetek.
Investigativní I	Vědecká; intelektuální a některá technická povolání; vědecké obory a veřejné služby (např. chemik; zvukař; učitel matematiky; pilot; zubař; programátor.	Systematické studium; výzkum fyzikálních; biologických; společenských nebo kulturních jevů a procesů (pozorování; symbolické; systematické; tvůrčí objevování); jazykové schopnosti; tvůrčí myšlení).	Vědecké a duchovní hodnoty a úspěchy.
Umělecký A	Umělecké; literární a hudební obory a řemesla; výtvarné a polygrafické obory a povolání (např. učitel hudby; fotograf; spisovatel; novinář; hudebník; architekt; malíř; aranžér.	Tvorba uměleckých forem a výtvorů Umělecké schopnosti; tvořivé myšlení a fantazie; hudební; výtvarný nebo literární talent; cit pro hudbu; pohyb; jazyk; tvar a barvy.	Umělecké hodnoty a úspěchy
Sociální S	Výchovná; pedagogická a sociálně interaktivní povolání; veřejné služby (např. číšník, učitel, pedikér, zdravotní sestra, sociální pracovníce, státní zástupce, psychiatr, personalista.	Výchova vzdělávání; informatika; léčba; poradenství; sociální péče a veřejné služby. Schopnost pracovat s lidmi a porozumět jim; sociální citění a schopnost pomáhat ostatním; organizovat a řídit práci dětí a dospělých.	Sociální a etické hodnoty.
Podnikavý E	Manažerské; organizační a obchodní obory; prodejní a odbytové služby; veřejné služby (např. prodavač, nákupčí; manažer; mistr; burzovní makléř; obchodní zástupce.	Výchova vzdělávání; informatika; léčba; poradenství; sociální péče a veřejné služby. Schopnost pracovat s lidmi a porozumět jim; sociální citění a schopnost pomáhat ostatním; organizovat a řídit práci dětí a dospělých.	Peníze; moc a postavení.
Konformní C	Úřednické; kancelářské a administrativní obory; veřejné služby; obchodní obory; administrativa (např. písařka; sekretářka; operátor výpočetní techniky; účetní; obchodní referentka.	Manipulace s údaji; čísly; organizace informací; zpráv a činností; obsluha kancelářské a výpočetní techniky; archivace; dokumentace aj.	Materiální hodnoty; peníze; ekonomické; obchodní úspěchy závislost; konformita.

Tabulka č. 5: Hollandova typologie pracovních prostředí a povolání, jejich nároků a požadavků. (Upraveno dle Mezery 2005, s. 17).

Donald E. Super – patří mezi přední teoretiky kariérového poradenství. Jeho teorií se zabývalo mnoho výzkumníků. Sám prosazoval propojení věd o člověku za účelem pochopení komplexnosti kariérového poradenství. Superovo dílo pojednává o teorii profesionálního vývoje, tj. procesu růstu a učení na základě postupných změn kariérového chování. Významnou roli hraje sebepojetí člověka, které Super chápe jako fenomenální zkušenost identity já. Super charakterizoval celkem pět stádií profesního růstu v průběhu života člověka.

- **Stádium růstu**

U jedinců mezi 4. – 13. rokem života. Převládá hra a činnosti spojené s fantazií. Postupně narůstá sociální aktivita, zvyšuje se význam zájmu a schopností (Hladío 2012, s. 33). Důležitým faktorem v tomto období je podle Vendela (2008, s. 31) krystalizace, určení, upřesnění a uskutečnění kariévní volby. Začíná se rozvíjet sebepojetí a určování identifikace s osobami z blízkého okolí. Dochází k přejímání stereotypů o povolání. Představy a informace o povolání jsou zprostředkovány z blízkého sociálního prostředí od rodičů a učitelů. Přeneseně mohou působit média. Představy o profesích vytvořené v průběhu stádia růstu mohou mít dlouhodobý vliv na kariérové rozhodování.

- **Stádium zkoumání**

Je charakteristické pro věkovou skupinu 14. – 24. rokem života. U jedinců dochází ke střídání zájmů a širě jejich zájmů je velice široká. Často nejsou vytyčeny hlavní činnosti. Představy o povolání vycházejí především z přímého kontaktu s osobami, které se povolání přímo věnují. Profese jsou posuzovány s ohledem na individuální schopnosti a dovednosti, velký vliv má úroveň sebehodnocení a sebepojetí.

- **Stádium budování**

Vymezeno pro věkovou kategorii 25. – 44. let. Hlavní prioritou je najít trvalé místo ve světě práce. Jedinec je zaměřen na úspěch, růst a uspokojení ve zvoleném povolání. Dbá se na stabilitu v povolání a možnost kariévního růstu.

- **Stádium udržování**

Věkové vymezení je 45. – 65. lety. Zaměření na sebepojetí a dosažení zaměstnaneckého statusu, konfrontace současné pracovní pozice s možnostmi trhu práce. Někteří jedinci docházejí k závěru, že jejich předchozí volby neodpovídají tomu, kam chtěli dospět.

- **Stádium odpoutání**

Jedinci od 65. roku života. Nastává ubývání duševních a fyzických sil a postupné snižování pracovní aktivity. Reálné odpoutání od pracovního života. Jedinci plánují odchod do důchodu, který je závěrečnou etapou kariérového vývoje (Hlad'o, 2012, s. 35).

5 Možnosti školního poradenství v oblasti kariéry

5.1 Historické mezníky ve výchovném poradenství

Poradenské služby v oblasti školství úzce souvisí s požadavky společnosti a zároveň její vyspělostí. Jedná se o vyšší úroveň v ekonomických, sociologických, pedagogických, psychologických, medicínských a právnických oblastech. Poradenské služby se rozvíjejí i na základě rozsáhlého školského a vzdělávacího systému. Ve vyspělých státech na přelomu 19. 20. století, jako důsledek průmyslového rozvoje, docházelo ve společnosti k chudobě v rodinách, využívání potomků k těžké práci, bylo mnoho chudinských čtvrtí, nedostatečné vzdělávání a popírání lidských práv. Na základě těchto zjištěných skutečností se objevuje snaha o sociální reformu. Jednou z možností bylo vzdělávání společnosti a dovést jedince k pracovnímu uplatnění v dospělosti, mělo tak docházet k poradenství při volbě povolání. Poradenství formovalo mladou generaci k morálnímu vývoji, mezilidských vztahů v oblastech světa práce.

Poradenství vznikalo v období 19. a 20. století. Je třeba si uvědomit, že v té době nemělo poradenství dnešní podobu. Jednalo se o zařízení pro mladé delikventy a řešení zásadních výchovných situací. Cílem těchto zařízení bylo najít obecné zákonitosti ve vývoji dítěte. Cílilo se i na zařazování jedinců do speciálních škol a vznikaly poradny pro volbu povolání (Mertin, 2020, s. 84).

Začátky poradenství vznikají v Anglii v roce 1884 otevřením pedagogicko-psychologickou péčí o tento počín se zasloužil evolucionista Francis Galton, který uskutečňoval výzkumy v dědičnosti psychických vlastností (antropometrickou laboratoř). Cítil na poznávání osobnosti dítěte a poskytoval výchovné rady v rodinách a školách. Z Galtonovy laboratoře se vyvinula na univerzitě v Londýně první psychologická výchovná poradna. V roce 1928 to byla už CHILD GUIDANCE CLINIC, dětská poradenská klinika (Hoferková, 2014, s. 27). Galtonův přístup ovlivnil J. M. Cattella (Galtonův žák z USA). Právě Cattell ovlivnil Davida Lightnera Witmera, který byl vývojovým psychologem a v roce 1896 otevřel první poradenskou kliniku v USA. Poradna byla zaměřená na diagnostiku a nápravu výchovných problémů školních dětí. Poradna byla zřízena na Pensylvánské univerzitě (Jedlička, 2018, s. 360). Mertin (2020) uvádí Witmerovu spolupráci s učiteli. Jeho klientelou byli žáci základních škol se vzdělávacími problémy. Uvádí důležitou roli psychotechniky, především v oblastech měření inteligence

a dalších schopností. „Ve Francii byly podobné tendence podpořeny zřízením pedagogické laboratoře (1905) psychologem Alfredem Binetem (1857–1911) v Paříži“ (Hoferková, 2014, s. 27).

V české republice se poradenství vyvíjelo podobně jako ve světě. V prvním období po první světové válce představovala činnost poradenství především testování pro volbu povolání (Mertin, 2020, s. 84). Jedlička (2018) uvádí, počátky poskytování poradenských služeb dětem, mládeži a těm, kteří o ně pečují, bývají spojovány s Prahou a rokem 1910. Ředitelem měšťanské školy Nejsvětější Trojice ve Spálené ulici na Novém městě Janem Dolenským byl založen Pedologický ústav hlavního města Prahy. Roku 1935 byl zřízen Zemský pedologický ústav v roce 1946 byl transformován na Sociodiagnostický ústav, kde pracovali lékaři, psychologové, sociální pracovníci a učitelé. Byly pozorovány obtíže při vzdělávání a výchově. Pomoci se dostávalo mládeži i v socializačních aspektech.

Chápání poradenských činností získávalo trhliny po druhé světové válce a v období komunismu. Úkoly poradenské služby ve školách nebyly pochopeny. Paradoxem je zcela nefunkční poradenská činnost po roce 1948. Poradenství bylo považováno za zbytečné, protože se změnou společenského řádu měly vymizet problémy př. záškoláctví, bída v rodinách, neprospěch... Za zbytečné se považovalo poradenství pro volbu povolání, situaci s povoláním měl vyřešit nový systém v umísťování do škol a profese. V polovině padesátých let se projevuje nefunkčnost uvedených idejí (Mertin, 2020, s. 85). Jedlička (2018) uvádí, do sítě školských zařízení se systematická poradenská práce zaměřená na vzdělávací potřeby běžných žáků škol dostává později. Nejprve (1963) byla na středních všeobecně vzdělávacích školách zavedená funkce učitele – poradce pro výchovu k volbě povolání. Mertin (2020) uvádí zakotvení poradenství do školského systému roku 1968.

„V roce 1967 vznikla v Praze při Pedagogické fakultě UK Laboratoř sociálního výzkumu mládeže a výchovného poradenství, v jejímž čele stál původně František Kahuda (později Marta Klímová). Z této laboratoře byl vybudován Ústav sociálního výzkumu mládeže a výchovného poradenství.“ (Hoferková, 2014, s. 30)

V roce 1978 došlo k vydání vyhlášky o výchovném poradenství, která stanovila síť krajských a okresních pedagogicko-psychologických poraden a vymezila konkrétní činnosti učitele – výchovného poradce, který působí přímo ve škole. Následný rozvoj přinesl rok 1989,

kdy vznikají speciálně pedagogická centra, střediska výchovné péče, současně vstupují psychologové a speciální pedagogové přímo do škol a vznikají tak školní poradenská pracoviště. Došlo k rozdělení oblasti volby povolání. Tato problematika byla rozdělena na školní poradenskou činnost, která se zabývá spíše studijní dráhou a informační poradenskou činností při Úřadech práce, kde je přeci jen blíže k reálnému světu práce (Mertin, 2020, s. 85). Ke kariérovému poradenství uvádí Hladě, (2008, s. 17) „že pomoc při volbě povolání v naší republice má kořeny v padesátých letech 20. století v resortu školství, kde se rozvíjelo především v rámci výchovného poradenství. Činnost instituce výchovného poradenství byla 25 let upravena vyhláškou č. 130/1980 Sb., o výchovném poradenství, která byla za celou dobu platnosti novelizována pouze jedenkrát. V roce 2005 byla nahrazena vyhláškou č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.“

Pokud bychom se přesunuli do současnosti a částečně do budoucnosti v kariérovém poradenství, je nutno zmínit nové technologie, které rychlým tempem vstupují do kariérového světa. Jak uvádí Sampson (2019) kariérový poradce byl **expert na znalosti** – osoba, která zná radu a dokáže ji udělit. Vlivem technologií se kariérový poradce stává **expert na proces** – osoba, která zná informace a je si vědoma rychlé proměnlivosti v informačních zdrojích. Pro kariérového poradce je tedy důležitostí umět se orientovat ve velkém množství informací a za určitého prvotního zpracování umět informace předávat. Dnešní mladý člověk, tedy žák, se potřebuje naučit pracovat s informacemi samostatně a odpovědně. Není žádoucí neustálý zásah dalších aktérů při doplňování informací. Z toho vyplývá, že jde o dovednosti umět informace vyhledávat, třídit, kriticky o informacích přemýšlet a aplikovat do reálného života. Současný svět si žádá kariérového poradce v roli experta na **management sociálního prostoru**.

5.2 Poradenské služby a aktéři kariérového poradenství

Základním právním rámcem pro fungování poradenských služeb v rámci školy je:

- Zákon: č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon);
- Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních;
- Vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných.

Předpoklady k výkonu činnosti výchovného poradce

Výchovný poradce není uveden ve výpisu pedagogických pozic, které jsou stanoveny v § 2 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb. Činnost výchovného poradce vykonává pedagogický pracovník, což vyplývá z:

- Vlastního obsahu činností, které vyžadují znalosti, dovednosti pedagogického pracovníka;
- Vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků;
- Pracovně právních souvislostí obsažených v nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Dle vyhlášky č. 317/2005 Sb., výchovný poradce vykonává specializovanou metodologickou činnost (§ 8 odst. 1 vyhlášky 317/2005 Sb.). V přílohách 2 až 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb. je např. specializovaná poradenská činnost poskytovaná pedagogům, tvorba zásadních koncepcí systému poradenských služeb ve školství uvedená jako činnost podstatná pro zařazení pedagogického pracovníka do kariérního stupně, a to učitele základní školy, základní umělecké školy, střední školy, konzervatoře, vyšší odborné školy, jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, učitele praktického vzdělávání a odborného výcviku, vychovatele, pedagoga volného času, speciálního pedagoga a psychologa.

Vyhláškou 75/2005 Sb., je upraven týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti v souvislosti s výkonem funkce výchovného poradce ve veřejné škole.

Předpoklady pro výkon funkce výchovného poradce jsou:

- Předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka dle § 3 zákona 563/2004 Sb.,
 - Plná způsobilost k právním úkonům;
 - Odborná kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou pedagogický pracovník vykonává;
 - Bezúhonnost;
 - Zdravotní způsobilost;

- Prokázání znalosti českého jazyka;
- Předpoklad pro výkon specializované metodologické činnosti výchovného poradce, který je naplněn absolvováním studia pro výchovné poradce v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání 250 vyučovacích hodin (§ 8 vyhlášky č. 317/2005 Sb.). Jde o specializaci v základním oboru zaměřenou na oblast pedagogiky, speciální pedagogiky a psychologie.

Standardní činnosti výchovného poradce

„Standardní činnosti poradenských pracovníků školy zahrnují služby, které jsou poskytovány žákům, jejich zákonným zástupcům a pedagogickým pracovníkům. Podmínkou pro poskytnutí školní poradenské služby nezletilému žákovi je souhlas jeho zákonných zástupců. Souhlasu zákonného zástupce není třeba v případech, kdy je ohroženo duševní nebo tělesné zdraví žáka nebo osob v jeho okolí a v případech, kdy soud požádá o psychologické vyšetření žáka“. MŠMT, 2005 věstník

Dle věstníku MŠMT jsou standardní činnosti výchovného poradce vymezeny tímto výčtem:

Výchovný – kariérový poradce

Vykonává poradenské činnosti, informační a metodické činnosti. O těchto činnostech vyhotovuje písemný záznam.

Poradenské činnosti

- Kariérové poradenství a poradenská pomoc při rozhodování o další vzdělávací a profesní dráze žáka – koordinace mezi hlavními oblastmi kariérového poradenství, diagnosticko-poradenskými činnostmi zaměřenými na volbu povolání;
- Skupinová šetření k volbě povolání, analýzy preferencí v oblasti volby povolání, zpracování zájmových dotazníků k odborným kompetencím;
- Ve spolupráci s třídním učitelem poskytovat poradenství zákonným zástupcům s ohledy na zájmy žáků;
- Spolupráce se školskými poradenskými pracovišti a zajišťování poradenské činnosti, která přesahuje kompetence školy;
- Zajišťování skupinových návštěv žáků školy v informačních poradenských střediscích (IPS) krajských kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky a poskytování

informací žákům a zákonným zástupcům o možnosti individuálních návštěv a využití středisek IPS;

- Poskytovat služby kariérového poradenství žákům/cizincům s ohledem na jejich speciální vzdělávací potřeby;
- Poskytování služeb kariérového poradenství žákům/cizincům se zřetelem k jejich speciálním potřebám.
- Vyhledávání a orientační šetření žáků, jejichž vývoj a vzdělávání vyžadují zvláštní pozornost, a příprava návrhů na další péči o tyto žáky;
- Zajišťování nebo zprostředkování diagnostiky speciálních vzdělávacích potřeb (vstupní a průběžné) a intervenčních činností pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami;
- Příprava podmínek pro integraci žáků se speciálními vzdělávacími potřebami ve škole, koordinace poskytování poradenských služeb těmto žákům školou a školskými poradenskými zařízeními a koordinace vzdělávacích opatření (včetně zvláštního režimu přijímacích zkoušek a maturit) u těchto žáků;

Metodické a informační činnosti

- Zprostředkování nových metod pedagogické diagnostiky a intervence;
- Metodická pomoc pedagogickým pracovníkům školy v otázkách kariérového rozhodování žáků, integrace individuálních vzdělávacích plánů, práce s nadanými žáky apod;
- Předávání odborných informací z oblasti kariérového poradenství a péče o žáky se speciálními vzdělávacími potřebami pedagogickým pracovníkům školy;
- Poskytování informací o činnosti poradenských pracovníků školy, o specializovaných školských a dalších poradenských zařízeních v regionu, o jejich zaměření, kompetencích a o možnostech využívání jejich služeb žákům a jejich zákonným zástupcům;
- Shromažďování odborných zpráv a informací o žácích v poradenské péči specializovaných poradenských zařízení a jejich zajišťování v souladu s předpisy o ochraně osobních údajů;

Vedení písemných záznamů umožňujících doložit rozsah a obsah činnosti výchovného poradce, navržená a realizovaná opatření. *MŠMT, 2005 věstník*

Jak vyplývá z výše uvedeného, důležitou osobou v kariérovém poradenství na úrovni škol (do jisté míry i mimo školu) je výchovný – kariérový poradce. Na školách třetího vzdělávacího stupně jmenuje ředitel školy (management školy) osobu, která se přímo věnuje výchovnému – kariérovému poradenství. Pochopitelně za předpokladu naplnění všech zákonných podmínek, jak je uvedeno výše. Na některých školách jsou jmenovány osoby dvě, přičemž jedna z osob má v gesci výchovné poradenství a druhá kariérové poradenství⁴. Tento model bývá uplatňován na školách s větší kapacitou žáků nebo při specifickém oboru vzdělání, který je náplní školy (Drahoňovská, 2011, s. 48).

Na úrovni škol (především středních odborných škol) by se oblasti kariérového poradenství měli věnovat i další aktéři, kteří přichází do kontaktu s žáky a tito aktéři by měli být v kontaktu s kariérovým poradcem, aby docházelo ke spolupráci a ucelenému fungování v poradenské činnosti. Na školách, konkrétně u vyučujících často panuje názor, že poradenství je pouze záležitost poradenského pracoviště a jednotlivých poradců. Tento názor není správný a pro efektivní fungování s pozitivním dopadem na žáky je nutností spolupráce všech aktérů, kteří se podílejí na vzdělávání (Pýchová, 2020, s. 59).

Zásadním aktérem je **vedení školy**⁵ – vytváří vhodné podmínky pro správné fungování kariérového poradenství; zajišťuje personální obsazení a koordinaci; zajišťuje vhodné prostorové a technické vybavení⁶; podílí se na koncepcích, které schvaluje; podporuje poradce v implementaci do všech předmětů; dohlíží na spolupráci ostatních aktérů, aby byli nápomocni ke správnému efektivnímu naplňování kariérového poradenství; podporuje a umožňuje další vzdělávání. **Třídní učitel**⁷ – využívá znalostí z rodinného zázemí svých žáků; v případě obtíží v životě žáka je nápomocen výchovnému – kariérovému poradci v mnoha ohledech; individuálně pracuje s jednotlivými žáky; poskytuje informace o možnostech kariérového a výchovného poradenství, čímž nepřímo dochází ke spolupráci se školním poradenským pracovištěm; připravuje žáky ke společné spolupráci v pracovních skupinách. **Učitel odborných předmětů** – propojuje obsah vzdělávání se světem práce; motivuje žáky k profesní orientaci konkrétního odborného předmětu; snaží se o rozvíjení sociálních kompetencí a pracovních návyků; podporuje žáky k osobnostnímu rozvoji v pracovních a odborných oblastech; vede

⁴ Graf č. 10

⁵ Graf č. 15

⁶ Graf č. 13

⁷ Graf č. 38

žáky ke kariérním kompetencím př. psaní motivačního dopisu, životopisu, přípravu pracovního pohovoru; navazuje na činnosti třídního učitele a pracovníky školního poradenského pracoviště. (Národní pedagogický institut, 2020). Mezi aktéry ve výchovně vzdělávacím procesu jsou zařazováni i **rodiče** – stává se, že jsou opomíjenou skupinou ve vztahu s kariérovým poradenstvím na úrovni školy. Na druhou stranu někteří pedagogové si stojí za názorem, že budoucí kariéra žáků je odpovědností rodičů svých dětí. Zaznívají názory, že se rodiče dostatečně nezajímají o budoucnost svých dětí a zodpovědnost přenášejí na školu. Rodiče určitě chtějí pro své potomky to nejlepší, ale v některých případech si nevedí rady s problematikou kariérového poradenství. Často nemají prostor pro získání aktuálních informací o možnostech dalšího studia nebo pracovního uplatnění na trhu práce. Z pohledu kariérového poradenství je dobré se ve vztahu s rodiči⁸ zaměřit na efektivní komunikaci mezi dítětem a rodičem, čímž dojde k vyjasnění představ. Posílení důvěry tím, že rodiče sdělí vlastní příběh při vstupu na trh práce ve svých začátcích. (Pýchová, 2020, s. 87). Dalším aktérem může být **školní psycholog** - který není zatížen výukou a může se podílet na školním vzdělávacím programu pro podporu volby povolání, může vytvářet programy profesní orientace pro skupinové i individuální využití. Žákům napomáhá v rozhodování a komunikuje se zákonnými zástupci. Dá se říci, že se jedná o osobu, která komunikuje se všemi zúčastněnými aktéry a snaží se o efektivní, reálné a pozitivní dosažení cílů v profesní přípravě žáků. (Střelec, 2008, s. 168). Osoba školního psychologa není zastoupena na všech středních odborných školách, jak uvádí Havlová (2023, s. 135) „školní psycholog je obecně nedostatkovou profesí v Karlovarském kraji.“. Aktéři kariérového poradenství mohou být rozděleni na základě typologie. Jedná se o institucionální aktéry, kteří se podílejí na kvalitě a jsou členění na lídry/administrátory, poradce a uživatele (Sultana, 2018, s. 24). Aktérům v kariérovém poradenství pomáhají kurikulární dokumenty, jak uvádí Hlad'o (2012, s. 10), tak „do vzdělávacích programů středních škol byla kariérová výchova integrována metodickým pokynem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy k zařazení učiva Úvod do světa práce do vzdělávacích programů středních škol v roce 2000“. V rámcových vzdělávacích programech pro střední odborné školy je zakotveno průřezové téma Člověk a svět práce. Naplňováním průřezového tématu dochází k přímému působení na žáky v oblasti světa práce. Žáci tak získávají kompetence při rozhodování v dalším vzdělávání, své kariéře a jsou jim

⁸ Graf č. 11

zprostředkovány jejich práva a povinnosti v pracovně-právních oblastech. Při správném zakomponování průřezového tématu dochází u žáků k osobnostnímu poznání př. sebepojetí, sebehodnocení, sebevýchova a sebezvzdělávání v kontextu s uplatněním na trhu práce. Klade se důraz na uplatňování získaných dovedností. Žáci poznají, že svět práce je velice rozmanitou a neustále se měnící oblastí př. technologie, ekonomické dopady, efektivní postupy, ve které je nutné umět se orientovat (Kašparová a kol. 2008, s. 56).

Kariérovému poradenství se věnují i vysoké školy, které mají svá kariérní centra. Tato centra mají za úkol propojit tři hlavní skupiny. Jedná se o skupiny, které vstupují do dění v kariérním centru, vysoká škola, pro kterou kariérní služby centrum zabezpečuje, dále studenti a zaměstnavatelé, kteří je pak využívají, a postupně do procesu vstupují také další aktéři, přičemž jejich angažovanost se liší podle uvážení každého centra a cílů vysoké školy. (Gončarová, 2015, s. 11)

5.3 Strategické dokumenty kariérového poradenství

V oblasti školství nyní pracujeme z jedním z nejnovějších a nejaktuálnějších dokumentů, který predikuje dráhu středních odborných škol do dalších let. Jedná se o Strategii vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+. Ve strategii je prostor věnován odbornému vzdělávání ve středních školách a vyšších odborných školách. V kontextu této práce nás zajímá kapitola, která pojednává o posilování kariérového poradenství, spolupráci se zaměstnavateli, resorty a dalšími zúčastněnými. V souvislosti s kariérovým poradenstvím si strategie klade za cíl posílit kariérové poradenství vzájemnou spoluprací se zaměstnavateli. Součástí rámcových vzdělávacích programů bude systematická práce na kariérovém rozvoji u každého žáka. U žáků budou posilovány vazby s oborem vzdělání a posílení profesní identity. Dalším cílem je omezovat předčasné odchody ze vzdělávání a ukončování. Oblast kariérového poradenství by měla být zaměřena i na pedagogické pracovníky a na jejich postoje k problematice kariérového poradenství. Školy by měly být podporovány v oblastech kariérového poradenství, a to určitou mírou individualizace. Strategie nejvíce zmiňuje předčasné odchody ze vzdělávání, v této souvislosti by mělo být školám pomoheno s identifikací takto ohrožených žáků, u kterých by měl být v poradenství vytvořen prostor ke zvýšené pozornosti a práci. Dále by měl být vytvořen fungující systém, který propojí vzdělávání se světem práce, bude docházet k pružnosti ve vzdělávacím systému, aby mohly být zařazovány požadavky a potřeby trhu práce.

V odborném vzdělávání se v souvislostech kariérového poradenství cílí na vzdělávání v reálném pracovním prostředí, a tedy podpora duálního vzdělávání^{9,10}. Bude podporována přímá komunikace aktérů z řad zaměstnavatelů, aby docházelo k úspěšnému realizování stanovených cílů. Z reálného pracovního prostředí by měli docházet odborníci z praxe přímo do výuky odborných předmětů a pedagogičtí pracovníci by se měli účastnit odborných stáží a exkurzí u zaměstnavatelů. Měla by být podpořena systémová spolupráce mezi jednotlivými resorty dle oborové skladby na školách (Fryč et al., 2020, s. 37). Kariérové poradenství je ukotveno v kurikulárních dokumentech středních odborných škol. K novému pojetí a zařazení kariérového poradenství do rámcových vzdělávacích programů dochází od září 2020 v rámci průřezového tématu Člověk a svět práce. Oblast člověka a světa práce cílí na vybavení žáka praktickými dovednostmi a informacemi pro jeho pracovní život. Žák by měl být schopen pružně reagovat na dynamický rozvoj trhu práce. K tomuto cíli by mělo docházet naplňováním kariérového vzdělávání. V rámcovém vzdělávacím programu pro střední odborné vzdělávání je kariérové vzdělávání rozvrženo do tematických okruhů: **Individuální příprava na pracovní trh** – vyhledávání informačních zdrojů; projektování profesní kariéry; zpracování životopisů a motivačních dopisů; vytvoření osobního portfolia dovedností. **Svět vzdělávání** – celoživotní učení; konkurenceschopnost; ověření kariérové informace; rekvalifikace. **Svět práce** – trh práce v globálním měřítku; nové formy a podmínky práce; pracovní uplatnění; povinnosti zaměstnavatelů a zákoník práce. **Podpora státu ve sféře zaměstnanosti** – služby kariérového poradenství; zprostředkované služby při hledání práce; služby úřadu práce. Jednotlivá témata by měla být začleněna ve školním vzdělávacím programu. Nejedná se o jednorázové téma, ale mělo by být přistupováno systematicky po celou dobu vzdělávání, a to v rámci vzdělávání i využitím jiných aktivit. Přístup k tématu by měl být praktický ideálně v kontextu odborných praxí, odborného výcviku a nejlépe v reálném pracovním prostředí. Dále jsou doporučovány besedy pracovních agentur, úřadu práce, odborníků z praxe, exkurze ve firmách. U žáků by mělo docházet k sebereflexi a objevování vlastního potenciálu (RVP SOV, 2020, s. 83)

⁹ Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje připravila projekt v duálním vzdělávání pro Karlovarský kraj. Cílem projektu s názvem „Pilotní ověření prvků duálního vzdělávání“ je zajistit pro žáky středních odborných škol realizaci odborného výcviku přímo u zaměstnavatelů po celou dobu studia. Čímž získají odbornou praxi a vhléd do firemní kultury. Dále dochází k osvojení pracovních návyků u konkrétního zaměstnavatele a přechod ze školního prostředí do zaměstnání je plynulejší (Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje, 2023).

¹⁰ Více k návrhům duálního vzdělávání (Učitelské noviny, 2023).

Za strategický dokument se dá považovat zpráva OECD, která definuje kariérové poradenství jako „*system poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.*“ (OECD 2004) Další definicí pro kariérové poradenství v českých poměrech může být: „*Kariérové poradenství je spektrum činností, které umožňují občanům všech věkových kategorií a v každém okamžiku svého života identifikovat své možnosti, dovednosti a zájmy, dělat smysluplná vzdělávací a profesní rozhodnutí a řídit svou individuální dráhu v oblasti vzdělávání, práce a v dalších situacích, v nichž jsou tyto možnosti a dovednosti získávány a/nebo používány.*“ (ELGPN 2015, s. 13). Podle Tonyho Wattse jsou poradenské služby v jednotlivých zemích odrazem míry industrializace, demokratizace, sociální mobility a kulturního individualismu. (Watts, 1997, s. 349). Zároveň upozorňuje na to, že ve výkonnostně zaměřených společnostech nemají rodiny dostatečný prostor zprostředkovat potomkům informace o kariérních příležitostech (Watts, 1997, s. 352). Proto kariérové poradenství „*respektuje a podporuje právo jednotlivců rozhodovat o svém vlastním životě.*“ (Watts, 1997, s. 353). V šetření, které v roce 2019 realizoval SKAV ve spolupráci s Technologickým centrem AV ČR v rámci přípravy Strategie vzdělávací politiky 2030+ mezi klíčovými aktéry ve vzdělávání, zjistíme, že je celkově těžké se v České republice zaměřovat na opatření orientovaná na rozvoj lidí. Cílem sběru v šetření metodou Delphi¹¹ bylo zjistit jaké priority považují zúčastnění ve vzdělávání v České republice do roku 2030. Shoda priorit, které souvisejí s potřebami žáků byla zaznamenána až 12. Předcházející priority vypovídají o podfinancování školství, byrokracie ve vzdělávání, rozdíly mezi školami a nedostatečná pregraduální příprava učitelů. (Pazour 2019). Kariérové poradenství se nedostalo do užšího výběru témat. Jak se tedy budou jednotliví aktéři ztotožňovat s definicí OECD „*cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.*“ (OECD 2004). O přiblížení žákům píše Borgen (2006) kariérové prostředí prochází rychlými změnami, které není pro žáky snadné uchopit. Jedná se o rychle se měnící vzdělávací a kariérní

¹¹ „Delphi je interaktivní metoda využívaná pro expertní diskusi v určité předem ohraničené oblasti. V širším pojetí může být chápána jako proces strukturování skupinové komunikace. V užším pojetí ji lze charakterizovat jako metodu sběru expertních názorů skrze sérii dotazníků s kontrolovanou zpětnou vazbou mezi jednotlivými koly. Hlavními znaky Delphi jsou anonymita expertů a více kolové dotazování se zpětnou vazbou na předchozí kolo, které expertům umožňuje nepřímou konfrontovat své názory s názory ostatních expertů a následně své názory měnit. Metoda slouží především k odhadu možného budoucího vývoje konkrétní oblasti, stanovení konsenzu nebo k vyjasnění sporných témat mezi experty a ke stanovení priorit budoucího vývoje.“ (Pazour 2019).

příležitosti. V kariérovém poradenství je zapotřebí vnímat preference a potřeby žáků. Služby kariérového poradenství by se měly adekvátně přiblížit v sociálních, ekonomických oblastech cílové skupině, aby docházelo k efektivním dopadům.

6 Možnosti poradenství v oblasti kariéry na Úřadu práce

6.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“) je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí.

Generální ředitelství

Plní zejména tyto úkoly: řídí a kontroluje činnost krajských poboček Úřadu práce ČR; metodicky usměrňuje a koordinuje výkon krajských poboček s příslušnými útvary v jednotlivých oblastech činnosti Úřadu práce ČR; zabezpečuje koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti; řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES a zastupuje Českou republiku ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti; zastupuje Českou republiku ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti; organizuje a zabezpečuje v součinnosti s dalšími složkami státní správy poskytování investičních pobídek; uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzuje jejich odbornou kvalifikaci, vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost; spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů fondů EU; zajišťuje investiční činnost, stanoví zásady řádné správy a nakládání s majetkem, ke kterému má svěřenu pravomoc k hospodaření; plní úkoly v oblasti bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik; zajišťuje interní audit; zajišťuje úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců¹².

Krajské pobočky

Jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a plní v rámci kraje zejména tyto úkoly: vytvářejí ve spolupráci s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti

¹² Organizační struktura je přílohou č. 4.

zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením; spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů; podílí se na realizaci projektů, pro které je Úřad práce ČR příjemcem nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je ministerstvo příjemcem; zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje; soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, vedou evidenci volných pracovních míst; zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské služby v oblasti volby či změny povolání, dalšího profesního vzdělávání, informační a další služby vymezené zákonem o zaměstnanosti; zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace; zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP a podpory zaměstnání osob se ZP; zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků APZ; zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR; zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, nepojistných sociálních dávek, povolování výkonu činnosti dítěte; zajišťují agendu dávek pěstounské péče a zaopatřovacích příspěvků dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí¹³.

Kontaktní pracoviště

Jsou organizačními útvary krajských poboček. Součástí kontaktního pracoviště mohou být detašovaná, či dislokovaná územní pracoviště, popř. výjezdní pracoviště. Kontaktní pracoviště plní v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání zejména tyto úkoly: sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je, a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech; vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání; rozhoduje o nezařazení do

¹³ Organizační struktura je přílohou č. 5.

evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence; vydává a ověřuje správní rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání; vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní uplatnění; v této souvislosti spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky; projednává s uchazeči včetně zdravotně postižených možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace a provádí v těchto oblastech průzkum zájmu uchazečů; podílí se realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti; ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti; vypracovává a sjednává individuální akční plány (O Úřadu práce České republiky, 2023).

6.2 Úřad práce ČR Karlovarský kraj

V Karlovarském kraji je zřízena krajská pobočka Úřadu práce v Karlových Varech zároveň se jedná i o jedno z kontaktních pracovišť pro Karlovarský kraj. Kontaktních pracovišť je v kraji dalších šest, a to ve městech: Aš, Cheb, Kraslice, Mariánské Lázně, Ostrov a Sokolov. Z těchto pracovišť jsou uskutečňovány výjezdy na dislokovaná pracoviště př. Toužim, Kraslice, Horní Slavkov, Chodov, Aš.

Pro účely této práce a empirické šetření je stěžejní oblastí Úřadu práce je informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS). Jak už z názvu vyplývá jedná se o středisko, které se přímo podílí na kariérovém poradenství. Střelec (2008, s. 175) uvádí, jedná se o střediska zřízená při úřadech práce, jsou zaměřená na předávání kvalitních informací o možnostech studia, a především náplních a přednostech jednotlivých profesí. Mají informace celostátního, ale především regionálního charakteru, které jsou nezbytné při samostatném a správném rozhodování žáků. Střediska poskytují zdarma služby jednotlivcům i skupinám. Cílovou skupinou mohou být žáci základních škol, středních škol i studenti vyšších odborných škol a vysokých škol. Poradenské služby jsou k využití i absolventům škol a jejich rodičům. Služby nejsou odepřeny ani široké veřejnosti. Portfoliem poskytovaných služeb jsou: informace o síti středních, vyšších odborných a vysokých škol v Karlovarském kraji a v celé ČR (Atlas škol); možnosti při uplatnění absolventů škol v praxi; poradenství pro další vzdělávání a možnosti rekvalifikace; situaci na trhu práce; nápomoc při sestavení životopisu a osobního portfolia, včetně přípravy k výběrovému řízení; besedy se žáky základních a středních škol k

volbě povolání a při vstupu na trh práce; možnost testování profesních zájmů ve vazbě na povolání a potřebné vzdělání (Poradenství, 2023). Vstupujícími aktéry v oblasti kariérového poradenství mimo školu není pouze Úřad práce a při něm zřízená střediska IPS. Dále jsou zde pracoviště pedagogicko-psychologických poraden nebo speciálně pedagogická centra. Tato pracoviště mají svou zásadní roli v oblastech profesního poradenství. Je potřeba zmínit, že se jedná o jeden z aplikovaných oborů psychologie, který v souvislosti s vývojem společnosti prošel změnami. Pedagogicko-psychologické poradny by měly být nápomocny v odborném poradenství žákům, poradenským pracovníkům ze školských poradenských pracovišť, zákonným zástupcům. Podílejí se na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a vyhotovují na základě pedagogicko-psychologického vyšetření odborné posudky. Speciálně pedagogické centrum úzce spolupracuje s předchozím pracovištěm, přičemž má v péči především žáky s různými specifickými potřebami a postižením (Střelec, 2008, s. 175).

7 Profese kariérového poradce

Kariérové poradenství je komplex pracovních činností, které jsou dosti různorodé. K výkonu je zapotřebí dosáhnout odborné kvalifikace, které vycházejí ze základů poradenské činnosti a vědních disciplín jako sociologie, psychologie, ekonomie a sociální práce (Neukrug, 2012).

S kariérovým poradenstvím se můžeme setkat na třech hlavních rovinách. Kariérový poradce se věnuje poradenské činnosti v rámci výchovného poradenství na školách; součástí Úřadu práce; samostatná poradenská činnost při získání profesní kvalifikace kariérový poradce¹⁴.

Kvalifikaci kariérového poradce lze dosáhnout i v rámci bakalářského studijního programu. Takovou možnost nabízí Česká zemědělská univerzita v Praze na svém Institutu vzdělávání a poradenství. Jedná se o profesně zaměřený program. Dle zveřejněného profilu absolventa získá student kompetence pro výkon povolání kariérového poradce. *„Absolvent: bude schopen využívat různé formy a metody práce s klienty, různé diagnostické nástroje, včetně online nástrojů a znalostmi o trhu práce; komunikačně zdatný, bude schopen vést poradenský rozhovor s různými typy klientů, včetně záznamu poradenského sezení; identifikovat silné a slabé stránky klientů, jejich možnosti uplatnění na trhu práce, bude schopen sestavit individuální kariérní akční plán klienta; ovládat práci s diagnostickými nástroji v poradenství, vyhodnotit je a výsledky předat klientovi; schopen evaluace poradenského procesu; schopen práce s informačními zdroji o trhu práce, rozvoji lidského potenciálu, teorií a přístupů v poradenství a psychologii; se orientovat v současných trendech a změnách na trhu práce a používat tyto informace při práci s klienty; připravovat, realizovat a evaluovat vzdělávací program v oblasti kariérového poradenství pro poradce i různé typy klientů dle zadaných požadavků (např. spolupráce se školami při projektových dnech zaměřených na volbu povolání; rozvojové aktivity pro vysokoškolské studenty v oblasti řízení kariéry; spolupráce s firmami; další vzdělávání poradců...)“* (Česká zemědělská univerzita, 2023).

Nabízenou možností získání kvalifikace je v rámci Národního pedagogického institutu na základě Národní soustavy kvalifikací, čímž je vytvořen soubor celostátně uznávaných profesních kvalifikací. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy jako autorizační orgán ve

¹⁴ Kvalifikace neopravňuje absolventa k výkonu kariérových služeb na úrovni škol.

skupině oborů Pedagogika, učitelství a sociální péče autorizoval profesní kvalifikaci Kariérový poradce/kariérová poradkyně (75-004-R) (Národní pedagogický institut, 2023). Zkouška ověřuje odbornou způsobilost budoucích kariérových poradců podle odborných způsobilostí z kvalifikačního standardu. Jsou zohledňovány předcházející profesní zkušenosti uchazeče, které musí být z oblasti kariérového poradenství. Do hodnotícího standardu bylo zahrnuto profesní portfolio, není předmětem zkoušky, ale je podkladem pro přizpůsobení zkoušky. Portfolio je předkládáno autorizované osobě minimálně 10 dní před konáním zkoušky (Veleta, 2022, s. 70). Po úspěšném absolvování profesní kvalifikace jsou naplněny kompetence poradce v kariérových technikách, metodách a postupech; poradenských službách; pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v různém věku při rozhodování v oblastech vzdělávání, profesní přípravy, volby povolání a rozvoji kariéry. (Národní soustava povolání, 2023). V rámci celoživotního studia lze dosáhnout kvalifikace kariérového poradce na Fakultě humanitních studií Karlovy univerzity zaměření programu je na aplikaci pedagogiky a psychologie do kariérového poradenství a vzdělávání. Cílem je inovovat koncepci poradenství v souladu s aktuálními mezinárodními trendy a uvedení systému do českých podmínek. Studium je koncipováno do čtyř semestrů na základě stanoveného studijního plánu. Předpokladem je absolvování minimálně bakalářského studijního programu. (CŽV – Kariérové poradenství, 2023).

Podpora kariérového poradenství českými organizacemi

Asociace vysokoškolských poradců – organizace funguje na základě individuálního členství, sdružuje poradce z oblasti studijního, psychologického, speciálně-pedagogického, profesního či kariérového a také celoživotního poradenství. Pravidelně jsou pořádána zasedání, konference a semináře. ***Euroguidance*** – jedná se o mezinárodní síť center, které se zabývají celoživotním poradenstvím, organizace je podporovaná Evropskou komisí. Jedním z cílů tohoto programu je podpořit profesionalizaci kariérového poradenství, poskytuje proto vzdělání pro poradce a pořádá pro ně semináře. Webové stránky jsou informačním zdrojem o projektech, obsahují články z oblasti kariérových služeb a také pozvánky na zahraniční konference. Podporuje vydávání odborných publikací věnujících se kariérovým službám (Gončarová, 2015, s. 21). V České republice působí Euroguidance při Domu zahraniční spolupráce, který je i národní agenturou programu Erasmus+. Cílem českého Centra Euroguidance je zprostředkovat odborné veřejnosti zkušenosti z evropských zemí a podpořit

tak rozvoj kariérového poradenství v České republice. Zde působí prostřednictvím webu, kde je poskytován prostor pro sdílení informací. (Spolupráce pro budoucnost, 2018, s. 9). **Na Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy v Praze** – bylo v roce 1994 založeno Středisko vzdělávací politiky, které vlastními výzkumnými projekty usiluje o „*poznání celkového vztahu vzdělávání a společnosti, jeho zasazení do širšího rámce vývoje ekonomiky a společnosti i definování nových požadavků, které se kladou na vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů vůbec.*“ Pro česká kariérová centra poskytuje zajímavá data o uplatnění absolventů, o kvalifikačních potřebách trhu práce. Středisko je zapojeno do několikaletého projektu Reflex, zahrnujícího 15 států, kde probíhá evropský průzkum mezi absolventy vysokých škol a jejich zaměstnavateli. Dále vyhodnocuje trendy vztahující se ke změnám na pracovním trhu a požadavky na vzdělání absolventů. Jeho financování pramení z rozpočtu Evropské unie. **Česká asociace kariérového poradenství** – nově sdružuje kariérové poradce v České republice a svými aktivitami chce formovat a přispívat k rozvoji a profesionalizaci tohoto oboru. Organizuje pravidelná setkávání a semináře (Gončarová, 2015, s. 21).

Empirická část

8 Karlovarský kraj v kontextu kariérového poradenství

Rozdělením Západočeského kraje vznikl v roce 2000 Karlovarský kraj jako vyšší územní samostatný celek. Svou velikostí zaujímá 4,2 % České republiky, což ho řadí mezi nejmenší kraje. Karlovarský kraj je rozdělen na tři okresy: chebský, karlovarský a sokolovský. Největším z okresů je karlovarský, dále sokolovský a chebský, kteří jsou svou velikostí srovnatelní. V kraji je celkem 38 měst. K 31. 12. 2022 byl počet obyvatel 282 409 (50,6 % ženy). (Šenitková, 2022, s. 19).

Úřad práce v Karlovarském kraji evidoval na konci září 2023 celkem 8 226 uchazečů o zaměstnání. Karlovarský kraj vykazoval třetí nejvyšší podíl nezaměstnaných (4,2 %) v rámci celé ČR. Na 1 volné pracovní místo připadalo 1,35 uchazeče o zaměstnání. Z okresů Karlovarského kraje vykazoval největší nezaměstnanost okres Karlovy Vary¹⁵. Absolventů a mladistvých uchazečů o zaměstnání bylo evidováno na konci sledovaného měsíce celkem 776 a mezi uchazeči bylo také 160 osob se zdravotním postižením. Vzhledem k vzdělanostní struktuře uchazečů, kteří byli evidováni na úřadech práce kraje ve sledovaném období mají největší zastoupení, ti uchazeči, kteří dosáhli pouze základního vzdělání nebo dokonce žádného vzdělání. (Nezaměstnanost, 2023). V Karlovarském kraji se realizuje vzdělávání ve 31. středních škol, které navštěvuje celkem 10 443 žáků v denní formě. U středních odborných škol došlo k nárustu proti předchozím letům o 3,5 %. V kraji navštěvuje 45 % žáků právě střední odborné školy. Kromě středních škol zřizovaných krajem se zde nachází jedna střední škola zřizovaná Ministerstvem vnitra a jedna Ministerstvem obrany. Do gesce kraje je zahrnováno i terciární vzdělání, v tomto případě se jedná o vyšší odborné školy, které jsou v kraji čtyři s celkovým počtem studentů 249 za rok 2022 (Havlová, 2023, s. 56).

Analýza potřeb škol (2021) uvádí, že podpora kariérového poradenství na středních odborných školách v Karlovarském kraji je realizována nejčastěji formou exkurzí, besed a dalších činností pro podporu kariérové orientace žáků. Školy se dále věnují prevenci a intervenci předčasných odchodů ze škol, spolupráci se zaměstnavateli a podpoře žáků se zdravotním či sociálním znevýhodněním. Dochází ke spolupráci s vysokými školami při

¹⁵ Ke konci sledovaného období: září 2023.

náborových akcích. Školy v kraji se snaží o aktivní zapojování odborníků z praxe přímo do výuky. Některým školám napomáhá v kariérové oblasti realizování odborného výcviku a praxí přímo u zaměstnavatelů. Školy poskytují informace v oblasti kariérového poradenství a navazují spolupráci s rodiči. Školy se potýkají s překážkami, které omezují rozvoj kariérového poradenství: nejčastěji se jedná o malý zájem ze strany žáků a rodičů o tuto oblast. K nezájmu se ale přidává i nedostatek financování pro efektivní zajišťování kariérového poradenství na školách. Komplikací bývá velice nízká časová dotace pro kariérového poradce. Některé školy se potýkají i se špatným technickým a materiálním vybavením pro poskytování kariérových služeb. Ve školním roce 2021/2022 probíhala realizace krajského projektu s názvem „Implementace Krajského akčního plánu 2 v Karlovarském kraji. Z projektu jsou podporovány aktivity k podpoře pedagogických pracovníků a vedení škol, a to v oblastech polytechniky čtenářské a matematické gramotnosti. Projekt je zacílen i na síťování vzdělávacích organizací v oblastech kariérového poradenství a předčasných odchodů ze vzdělávání. V Karlovarském kraji se na středních školách (SŠ) vyskytuje samostatná pracovní pozice kariérového poradce, výhradně na základě a po dobu projektu Šablony II. (Havlová, 2023, s. 135).

V Karlovarském kraji se na realizaci kariérového poradenství orientuje Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. Snaží se sdružovat aktéry, kteří do světa kariéry vstupují. Spolupracuje s některými středními odbornými školami. Ke spolupráci dochází i s Úřadem práce. Žákům jsou nabízeny zdarma služby ve formě exkurzí ve firmách; besedy s podnikateli, manažery, odborníky. V nabídce se objevuje možnost workshopů k podpoře podnikavosti. Dále je uskutečňováno individuální poradenství, které nabízí diagnostické metody; vyhotovení kariérového portfolia a kariérový plán. Krajská hospodářská komora ve spolupráci s Úřadem práce organizuje v podzimních měsících Veletrh pracovních příležitostí. V oblasti odborného vzdělávání se Hospodářská komora snaží o realizaci duálního vzdělávání (KHK KK, 2023).

9 Metodologie výzkumu

Empirická část práce se zabývá stanoveným cílem a dílčími cíli práce. Bylo pracováno s výzkumným vzorkem, který se zúčastňoval výzkumného šetření za pomoci kvantitativní a kvalitativní výzkumné metody. Získaná data jsou v konkrétních kapitolách popisována a vyhodnocována.

9.1 Cíle výzkumu

Základním cílem rigorózní práce je ověřit spolupráci středních odborných škol a Úřadu práce v Karlovarském kraji v oblastech kariérového poradenství

Dílčími cíli je zjišťováno:

- Ověření, jakým způsobem je realizováno kariérové poradenství na školách,
- Ověření postoje žáků k možnostem využití kariérového poradce,
- Ověření, zda mají kariéroví poradci na úrovni škol dostatek prostoru v poradenské problematice,
- Ověření realizace kariérového poradenství na úrovni Úřadu práce,
- Ověření úroveň kooperace škol a Úřadu práce při poskytování informací žákům v problematice kariérového poradenství,

9.2 Výzkumný problém a otázky výzkumu

Výzkumný problém:

Výzkumné šetření je zaměřeno na kariérové poradenství, a to ve dvou rovinách. První rovinou je dotazníkové šetření na úrovni škol a druhou rovinou šetření polostrukturovanými rozhovory na pobočkách úřadu práce v Karlovarském kraji. Zjišťovaným problémem je vzájemná spolupráce středních odborných škol a úřadu práce v Karlovarském kraji v oblastech kariérového poradenství.

Předpoklady výzkumného problému

Předpokladem je nedostatečná úroveň spolupráce mezi školami a Úřadem práce v kraji. Dalším předpokladem je rozdílnost přístupu ke kariérovému poradenství ze strany žáků a poradců ve školách, s čímž souvisí předpoklad nedostatečného zázemí poradců ve školách.

Předpokládají se rozdílné priority v řešených tématech kariérového poradenství ze strany škol a Úřadu práce.

Výzkumné otázky (hypotézy)

- Žáci využívají kariérového poradce ve škole,
- Žáci nemají dostatečnou představu o tématech, která by mohla být s kariérovým poradcem řešena,
- Kariéroví poradci v rámci školy nemají dostatečný prostor k realizaci poradenských konzultací s žáky,
- Školy a Úřad práce příliš nekooperují v problematice kariérového poradenství,
- Úřad práce vnímá nepřipravenost žáků v oblastech kariérového poradenství a následného vstupu na trh práce,

10 Metody sběru dat

Pro rigorózní práci, zejména v empirické části, byly voleny kvantitativní a kvalitativní metody výzkumného šetření. U respondentů ve školním prostředí byla volena dotazníková metoda, která je hojně využívaná v pedagogickém výzkumu za účelem efektivního a časově méně náročného sběru dat. Dotazníkový způsob sběru dat umožňuje shromažďovat data online formou, a tím oslovit více respondentů ve stejnou dobu. Aby byla splněna efektivita sběru dat v krátkém čase vyplňování pro respondenty, byly proto voleny v jednotlivých dotaznících uzavřené odpovědi na předem připravené otázky. Do uzavřených položek byla zahrnována možnost neutrální odpovědi. Formulace jednotlivých otázek vyplývala ze stanovených cílů konkrétního výzkumu. Dotazníky byly využívány pro získávání kvantitativních dat na středních odborných školách v Karlovarském kraji.

Dále byla využita ke sběru dat metoda polostrukturovaných rozhovorů, která je založena na přímé komunikaci a interakci respondenta a výzkumníka. Dochází k osobnímu setkávání a může tak docházet k navození pozitivní a příjemné atmosféry. Pro úspěšný rozhovor je důležité získání důvěry a přátelského vztahu. Konkrétně byla volena kvalitativní metoda polostrukturovaných rozhovorů, která umožňuje přímé dotazování a zaznamenávání odpovědí respondenta včetně zaznamenání nonverbálních projevů, které se přímo vážou k odpovědím. Výhodou této metody je možnost přistoupit k alternativě otázek i odpovědí, které se mohou dovysvětlovat (Šafránková, 2019 s. 144). Metoda polostrukturovaných rozhovorů byla použita při sběru dat od pracovníků úřadu práce v Karlovarském kraji. Úlohou bylo zjistit úroveň realizace kariérového poradenství na úřadu práce, aby mohlo dojít ke komparaci s výsledky z dotazníkového šetření na školách.

10.1 charakteristika výzkumného vzorku

Vlastnímu výzkumu předcházelo pilotní šetření, které probíhalo na jedné střední odborné škole v Karlovarském kraji. Tento krok mi pomohl k ujasnění a formulaci otázek v dotazníkovém šetření. Pilotáž předcházela i realizaci polostrukturovaných rozhovorů. V průběhu pilotáže došlo k setkání s pracovníkem Úřadu práce, kterému byly představeny rámcové otázky, které byly následně konkretizovány, a tak se staly součástí polostrukturovaného rozhovoru.

K tomuto výzkumu mě dovedly dílčí výsledky mé diplomové práce „*Odborné vzdělávání v kontextu preferencí při volbě povolání v době pandemie Covidu a v předcházejícím období*“. V empirické části práce byl věnován prostor výchovnému poradenství v kontextu volby povolání. V dotazníkovém šetření, které probíhalo na středních odborných školách v Karlovarském kraji. Byl zjišťován zájem žáků o služby výchovného poradce. Výsledky ukázaly, že 81,2 % žáků výchovného poradce v oblastech volby povolání nevyužívá. Na využívání služeb výchovného poradce byl v diplomové práci zaměřen i kvalitativní výzkum, který vykresloval názory vyučujících středních odborných škol v témže kraji. Výzkum ukázal, že někteří vyučující nevěděli, že lze kariérového poradenství na úrovni školy využít. Dále se z výzkumu dá vyčíst názor vyučujících, že oblast kariéry by měla být řešena na úrovni rodiny. Přičemž 81,2 % žáků odpovídalo, že se svými rodiči ovlivňovat ve volbě povolání nenechají. Otázky byly pokládány v kontextu Covidové doby a období před pandemií (Januška, 2022, s. 51). Současný výzkum by měl ukázat na změny či stálost v zájmu o školní poradenské pracoviště a zapojení rodičů. Zároveň je výzkum realizován na úrovni úřadu práce jako dalšího aktéra v kariérovém poradenství. Vlastní výzkum započal v lednu 2023 v dotazníkovém šetření na středních odborných školách v Karlovarském kraji. Do zpracování byly zahrnuty navrácené dotazníky od 260 žáků. S žáky byli osloveni i pracovníci školních poradenských pracovišť. Celkem se vrátilo 11 vyplněných dotazníků, se kterými bylo dále pracováno. Pro realizaci polostrukturovaných rozhovorů byli osloveni pracovníci úřadu práce v Karlovarském kraji. Realizace polostrukturovaných rozhovorů byla uskutečněna u 7 pracovníků. Odpovědi těchto respondentů byly zpracovány v empirické části práce.

10.2 Dotazníkové šetření na školách

Dotazníky byly určeny pro získávání dat ze školního prostředí. Celkem byly vytvořeny dvě sestavy dotazníku, které byly určeny pracovníkům školního poradenského pracoviště a žákům středních odborných škol v Karlovarském kraji. Otázky v dotaznících byly formulovány za účelem posouzení realizace kariérového poradenství na školách v Karlovarském kraji a úřadu práce v témže kraji. Dotazníky pro pracovníky školního poradenského pracoviště byly rozděleny do tří kategorií. Kategorie, která zajišťovala odpovědi v oblasti profilu respondentů. V druhé kategorii byly otázky vázány na realizaci kariérového poradenství v rámci školy a třetí kategorie obsahovala otázky k realizaci mimoškolního poradenství. U dotazníků pro žáky byly první otázky voleny tak, aby došlo k sestavení profilu respondenta a následně byly otázky

formulovány způsobem, který vede k zajištění vhodných dat k naplnění cílů práce. K tvorbě dotazníků bylo využito aplikace Microsoft Forms¹⁶. Odkazy na vyhotovené dotazníky byly rozesílány na školy elektronickou formou. Odkazy do škol všem respondentům byly zasílány v lednu 2023.

Profil respondentů – poradenští pracovníci školy

Před rozesláním dotazníků na poradenská pracoviště škol byla provedena analýza středních odborných škol v Karlovarském kraji (13) a sumarizace kontaktů na konkrétní pracovníky poradenského pracoviště ve škole. Na základě veřejně poskytovaných údajů z webových stránek škol byli oslovení výchovní poradci i kariéroví poradci. Záleží na konkrétní škole, zda je pozice kariérového poradce oddělena. Celkem bylo osloveno 15 pedagogických pracovníků, kteří se věnují kariérovému poradenství nebo výchovnému poradenství na půdě školy. Dotazníky byly rozeslány na konkrétní e-mailové adresy s průvodním dopisem, který představoval výzkumné šetření a mne jako výzkumníka. Návratnost po prvním měsíci byla minimální. Tuto skutečnost lze u dotazníkového šetření predikovat. Bylo přistoupeno k druhotnému oslovení a prosbě o zúčastnění se na výzkumu. Návratnost se navýšila a ustálila na 73,3 % (11) respondentů. Finální počet vypracovaných dotazníků (11) mohl být zahrnut do kvantitativního zpracování dat.

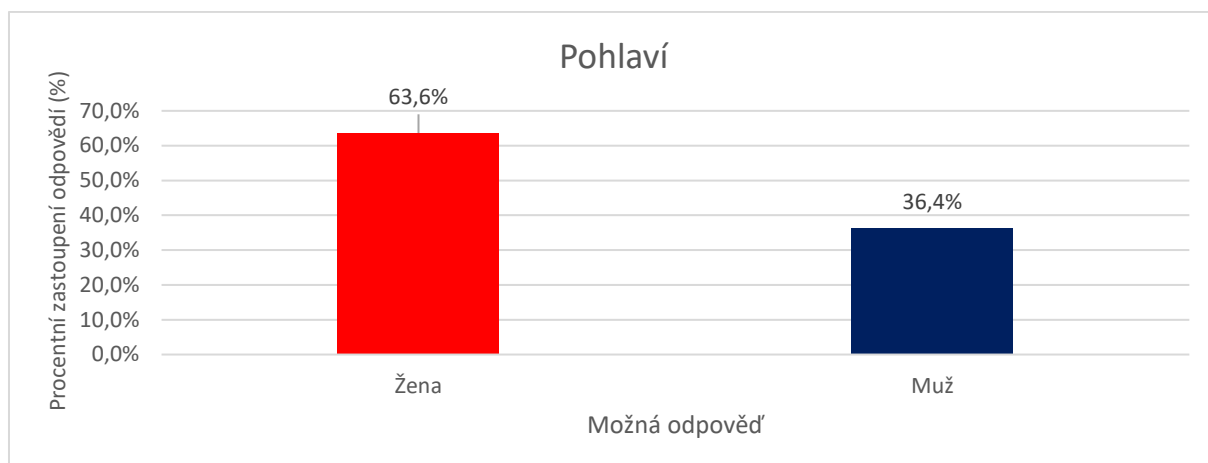
¹⁶ Rozesílaný dotazník je přílohou č. 1 a 2.

Dotazníkové šetření školských poradenských pracovišť

Respondenti dotazníkového šetření – školská poradenská pracoviště		
Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	7	63,6 %
Muž	4	36,4 %
	Σ 11	Σ 100 %

Tabulka č. 6: Respondenti dotazníkového šetření – školská poradenská pracoviště

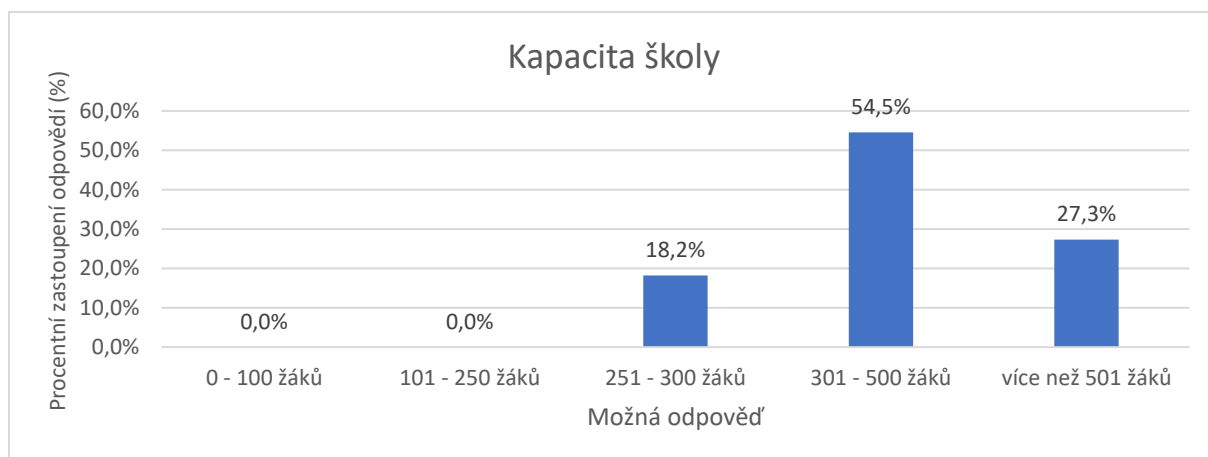
(Zdroj: vlastní výzkum)



Graf č. 1: Pohlaví

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 1, který vyplývá z tabulky č. 4 je vyobrazen podíl odevzdaných dotazníků od poradenských pracovníků ze škol z celkového počtu 11 (100 %) respondentů. 7 (63,6 %) respondentek a 4 (36,4 %) respondenti se zúčastnili dotazníkového šetření. Většina vrácených dotazníků je od žen.



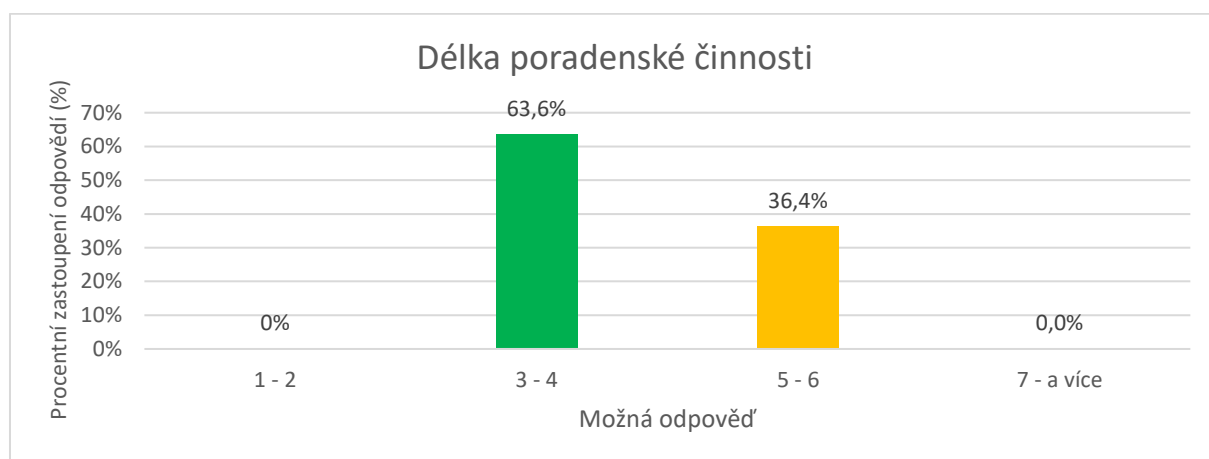
Graf č. 2: Kapacita školy

(Zdroj: vlastní výzkum)

Respondenti poradenského pracoviště odpovídali na otázku o celkové kapacitě školy, kde realizují poradenskou činnost. V grafu č. 2 vidíme, že většina respondentů 6 (54,5 %) se věnuje poradenství v zařízení, které představuje množství žáků od 301 do 500. Odpověď působení ve škole o kapacitě nad 501 žáků volili 3 (27,3 %) respondenti. 2 (18,2 %) respondenti

volili odpověď, že kapacita jejich školy představuje rozmezí 251 až 300 žáků. Možnosti v odpovědích na kapacitu pod 250 žáků nevolil žádný z respondentů.

U pedagogických pracovníků poradenského pracoviště škol je důležitá délka jejich profesní praxe, a to především v poradenské činnosti. V *grafu č. 3* lze vyčíst jakou dobu se respondenti věnují výchovnému nebo kariérovému poradenství na půdě školy.



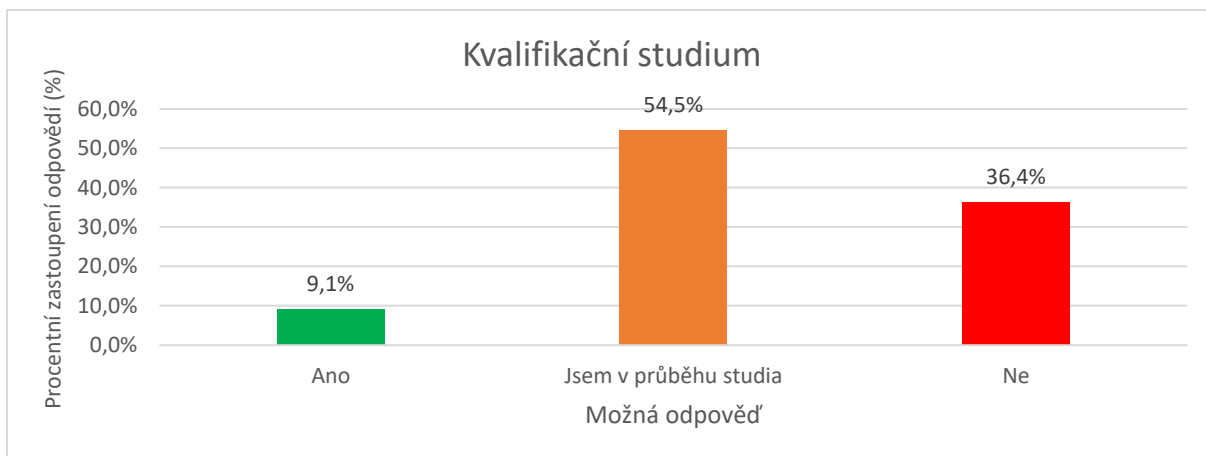
Graf č. 3: Délka poradenské činnosti

(Zdroj: vlastní výzkum)

Z *grafu č. 3* lze vyčíst, že většina respondentů 7 (63,6 %) se věnuje poradenské činnosti v rozmezí od tří do čtyř let. Mezi pěti až šesti lety se činnosti věnují 4 (36,4 %) respondenti. Z navracených dat lze vyčíst, že delší praxi nad šest let v poradenství nemá žádný z oslovených respondentů.

Vedle praxe stojí kvalifikační úroveň pracovníků. Respondenti byli dotazováni na kvalifikaci, která je předepsaná při vykonávání činnosti poradenského pracovníka na půdě škol¹⁷. Z *grafu č. 4* lze vyčíst kolik respondentů je absolventy kvalifikačního studia pro výchovné poradce.

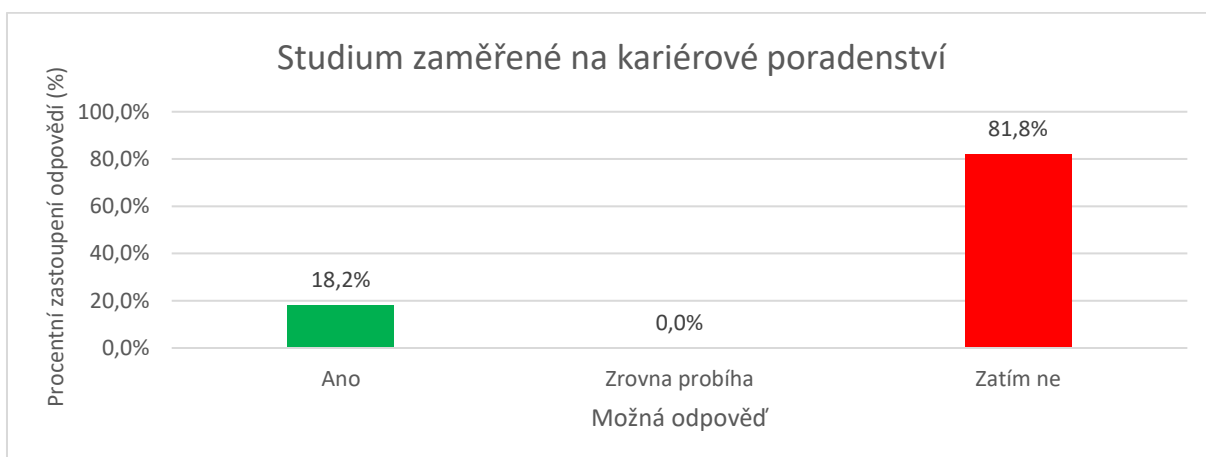
¹⁷ viz rešerše kapitola 5.



Graf č. 4: Kvalifikační studium

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 4 vidíme, že plnou kvalifikaci pro vykonávání výchovného poradce odpovídá *ano* 1 (9,1 %) respondent. Nejvíce respondentů 6 (54,5 %) volí možnost odpovědi *Jsem v průběhu studia*. Bohužel se objevuje odpověď *ne*, a to u 4 (36,4 %) respondentů, kteří žádné kvalifikační studium neabsolvovali. K celkovému charakteru výzkumného šetření byla respondentům pokládána otázka, zda absolvovali nějaké kvalifikační studium se zaměřením na kariérové poradenství. Odpovědi na tuto otázku vyčteme v grafu č. 5.

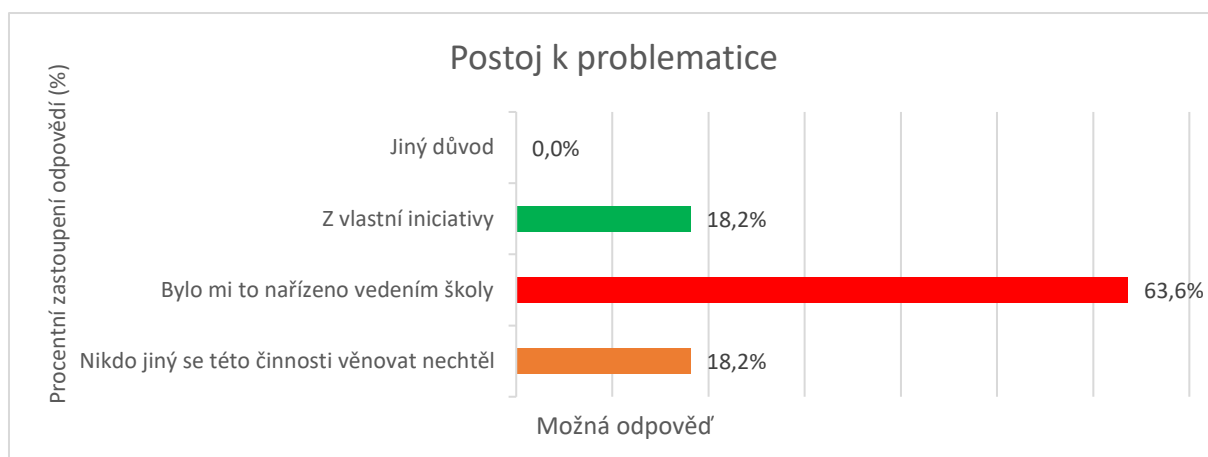


Graf č. 5: Studium zaměřené na kariérové poradenství

(Zdroj: vlastní výzkum)

Graf č. 5 znázorňuje odpovědi respondentů na otázku *Absolvoval/a jste nějaké kvalifikační studium pouze se zaměřením kariérového poradenství?* Odpověď *ano* volili 2 (18,2 %) respondenti. Odpověď *zrovna probíhajícího* studia nevolil žádný z respondentů. Nejvíce respondentů volilo odpověď *zatím ne* jedná se o 9 (81,8 %) respondentů.

Jedna z otázek v dotazníku zjišťovala celkový postoj k problematice výchovného a kariérového poradenství. Respondenti byli dotazováni, *Z jakého důvodu se věnují této oblasti na půdě školy?* Odpovědi jsou zaneseny v grafu č. 6.



Graf č. 6: Postoj k problematice

(Zdroj: vlastní výzkum)

Odpovědi v grafu č. 6 na otázku *Z jakého důvodu se věnujete činností školního poradenského pracoviště?* jsou následující 2 (18,2 %) respondenti odpovídají *nikdo jiný se této činnosti věnovat nechtěl*. Další 2 (18,2 %) respondenti odpovídají, že je k činnosti vedla *vlastní iniciativa*. Ovšem nejvíce respondentů 7 (63,6 %) odpovídá *bylo mi to nařízeno vedením školy*.

Profil respondentů – žáci

Při oslovování pedagogických pracovníků školního poradenského pracoviště byla učiněna prosba o přeposlání odkazu, pod kterým se nacházela sestava dotazníkových otázek pro žáky. Návratnost vyplněných dotazníků ze strany žáků probíhala ve stejném období. Celková návratnost byla ovlivněna přeposláním odkazu přímo žákům. Průvodní dopis s prosbou o rozeslání dotazníků žákům byl zaslán i zástupcům jednotlivých středních odborných škol. Tím bylo cíleno k zajištění dostatečného množství dat k následnému zpracování. Návratnost dotazníků byla ustálena na počtu 260. Odpovědi z těchto dotazníků byly zahrnuty do kvantitativního zpracování dat.

Dotazníkové šetření u žáků

Respondenti dotazníkového šetření – žáci		
Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	142	54,6 %
Muž	118	45,4 %
	Σ 260	Σ 100 %

Tabulka č. 7: Respondenti dotazníkového šetření – žáci

(Zdroj: vlastní výzkum)



Graf č. 7: Pohlaví – žáci

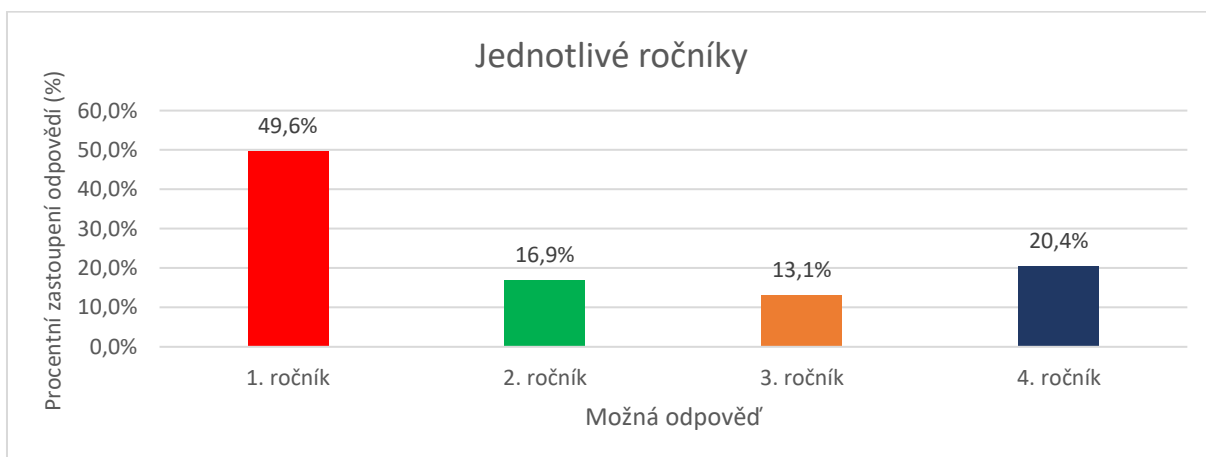
(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 7, který vyplývá z tabulky č. 5, je vyobrazen podíl odevzdaných dotazníků od žáků středních odborných škol z celkového počtu 260 (100 %) respondentů. 142 (54,6 %) respondentek a 118 (45,4 %) respondentů se zúčastnili dotazníkového šetření. Většina vrácených dotazníků je od žen.

Zastoupení žáku v jednotlivých ročnících			
1. ročník	2. ročník	3. ročník	4. ročník
129	44	34	53

Tabulka č. 8: Zastoupení žáku v jednotlivých ročnících

(Zdroj: vlastní výzkum)

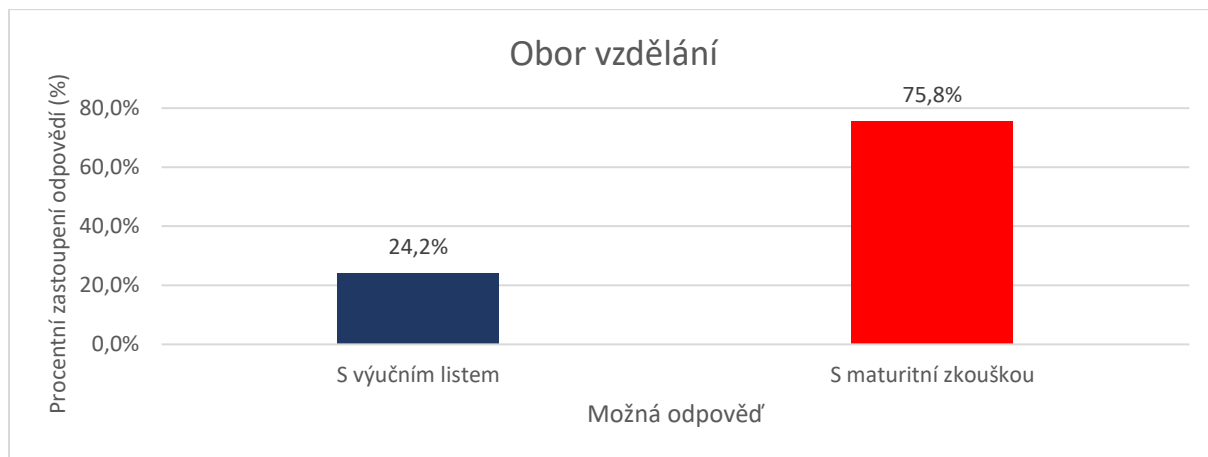


Graf č. 8: Jednotlivé ročníky

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 8, který koresponduje s tabulkou č. 6, je vyobrazen podíl žáků v jednotlivých ročnících. Nejvíce respondentů 129 (49,6 %) navštěvuje první ročník. Druhý ročník navštěvuje 44 (16,9 %) respondentů. Nejméně 34 (13,1 %) respondentů navštěvuje třetí ročník a do čtvrtého ročníku dochází 53 (20,4 %) respondentů.

U středních odborných škol lze navštěvovat obory vzdělání s výučním listem nebo s maturitní zkouškou. Z toho důvodu se v dotaznících objevila otázka, která zjišťovala podíl žáků v konkrétním oboru vzdělání. Odpovědi jsou znázorněny v *grafu č. 9*.



Graf č. 9: Obor vzdělání

(Zdroj: vlastní výzkum)

Z *grafu č. 9* vyplývá, že většina respondentů 197 (75,8 %) navštěvuje obor vzdělání s maturitní zkouškou a 63 (24,2 %) respondentů navštěvuje obor vzdělání s výučním listem.

10.3 Rozhovory na Úřadu práce České republiky

Rozhovory byly realizovány v období května až července roku 2023. Před přímým kontaktováním byla realizována analýza webových stránek Úřadu práce především pro získání kontaktů. Na základě získaných e-mailových a telefonických kontaktů byli osloveni kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky v Karlovarském kraji k uskutečnění rozhovorů s pracovníky. V první fázi oslovování byli vyselektováni pracovníci z odboru zaměstnanosti, kteří se věnují problematice kariérového poradenství a dalšího vzdělávání. V následující fázi jsem si s pracovníky dojednával osobní návštěvy. Návštěvy jsem uskutečňoval přímo na kontaktních pracovištích úřadu práce dle domluvy s konkrétním respondentem v úředních nebo mimo úřední hodiny. Pracovníci z konkrétních pracovišť byli k uskutečňování polostrukturovaných rozhovorů vstřícní.

Zásadní byla otázka času, který bylo zapotřebí k rozhovoru mít. Rozhovor bylo možné uskutečnit v rámci třiceti až čtyřiceti minut. Polostrukturovaný rozhovor byl rozdělen dle standardních fází. Rozhovor byl založen na deseti základních otázkách, které se mohly rozvinout dle odpovědí, což je pro polostrukturovaný rozhovor běžné. Celkem bylo uskutečněno sedm polostrukturovaných rozhovorů z různých pracovišť úřadu práce

v Karlovarském kraji. Všechny rozhovory se mohly uskutečnit za předpokladu, že osobní údaje pracovníků budou anonymizovány. Obecné informace jsou uvedeny v tabulce č. 7. Informace v tabulce č. 7 slouží k vytvoření základního profilu respondentů, kteří se polostrukturovaných rozhovorů účastnili. Dále se uvádí označení respondenta, které bude uváděno při kvalitativním zpracování a vyhodnocování odpovědí jednotlivých respondentů¹⁸.

¹⁸ Vzor rozhovoru je vložen jako příloha č. 3.

Profily respondentů z polostrukturovaných rozhovorů (pracovníci Úřadu práce)

Označení respondenta	Pohlaví respondenta	Pracovní zařazení	Oddělení	Kontaktní pracoviště	Dislokované pracoviště	Délka praxe
A	žena	Specialista pro změnu a volbu povolání	Poradenství a další vzdělávání IPS	Karlovy Vary	Toužim, Nejdek	13 let
B	žena	Specialista pro změnu a volbu povolání	Poradenství a další vzdělávání IPS	Sokolov	Chodov, Horní Slavkov, Kraslice	5 let
C	žena	Specialista pro změnu a volbu povolání	Poradenství a další vzdělávání IPS	Ostrov	-	5 let
D	žena	Poradce pro cílovou skupinu 15–29 let	Poradenství a další vzdělávání	Karlovy Vary	-	1 rok
E	žena	Specialista pro změnu a volbu povolání	Poradenství a další vzdělávání IPS	Cheb	Mariánské Lázně, Aš	26 let
F	žena	Specialista pro změnu a volbu povolání	Poradenství a další vzdělávání	Karlovy Vary	-	3 roky
G	žena	Specialista pro změnu a volbu povolání	Poradenství a další vzdělávání	Karlovy Vary	-	4 roky

Tabulka č. 9: Respondenti – polostrukturované rozhovory

(Zdroj: vlastní výzkum)

11 Výsledky výzkumného šetření

Kapitola je zaměřena na analýzu dotazníkového šetření a polostrukturovaných rozhovorů. Jsou uváděny výsledky z konkrétních šetření.

11.1 Dotazníky

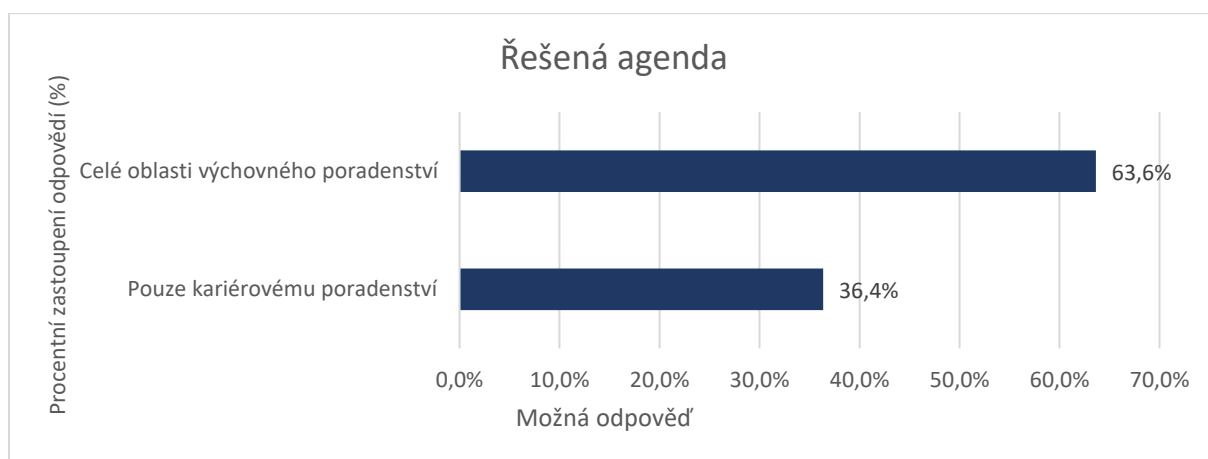
Z dotazníkového šetření byla získána data, která podlela třídění a uspořádání do konkrétní struktury, aby mohlo dojít k vykreslení přehledných grafů. Jednotlivé grafy jsou popsány, pojmenovány a označeny číslem, což umožňuje řádnou přehlednost. Grafy obsahují hodnoty četností vyjádřené v procentech.

11.2 Dotazníky – poradenská pracoviště škol

V následujících grafech a popisech jsou uváděny konkrétní výsledky dotazníkového šetření k problematice kariérového poradenství na školách pohledem pedagogických pracovníků tzn. Výchovných poradců, kariérových poradců. Následující sekce grafů je pro přehlednost roztříděna do dílčích kategorií: **Organizační podmínky, Přístup vedení školy, Přístup kolegů, Časové hledisko, Řešené oblasti kariérového poradenství, Kariérové poradenství v kontextu Úřadu práce.**

Organizační postojové podmínky

Řešená agenda



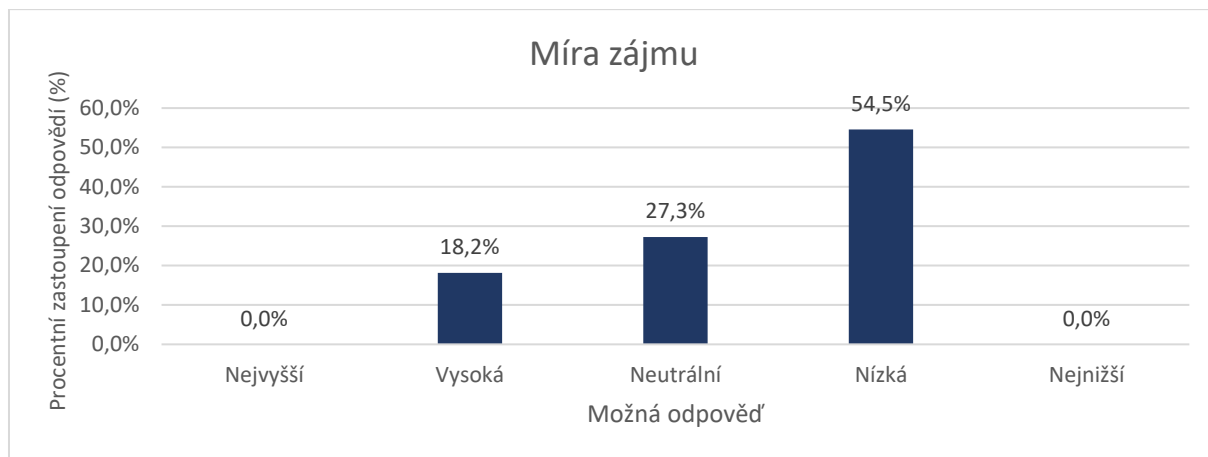
Graf č. 10: Řešená agenda

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 10 Kariérové poradenství na školní úrovni může být realizováno v rámci výchovného poradenství nebo odděleně. Aby byl zjištěn stav u respondentů, byla v dotazníku

pokládána otázka *V rámci poradenství se věnujete?* Odpověď *celé oblasti výchovného poradenství* volilo 7 (63,6 %) respondentů a odpověď *pouze kariérovému poradenství* volili 4 (36,4 %) respondenti.

Míra zájmu



Graf č. 11: Míra zájmu

(Zdroj: vlastní výzkum)

Dotazníkovým šetřením byl zjišťován názor poradenských pracovníků školy na zájem o konkrétní poradenské služby *graf č. 11*, a to otázkou *Jaký máte názor na míru zájmu v kariérovém poradenství v rámci školy u rodičů a žáků?* Odpověď *vysoká* volili 2 (18,2 %) respondenti. Možnost odpovědi *neutrální* volili 3 (27,3 %) respondenti a většina respondentů 6 (54,5 %) volila odpověď *nízká*. Z odpovědí lze vyčíst, že většina pracovníků poradenských pracovišť na úrovni škol se uchyluje k názoru, že je nízká úroveň zájmu u rodičů i žáků. Nespolupráce rodičů v kariérové oblasti byla zaznamenána v předešlém výzkumném šetření, které se věnovalo ovlivnění žáků ve volbě povolání (Januška, 2022, s. 52)

Vnitřní motivace u žáků

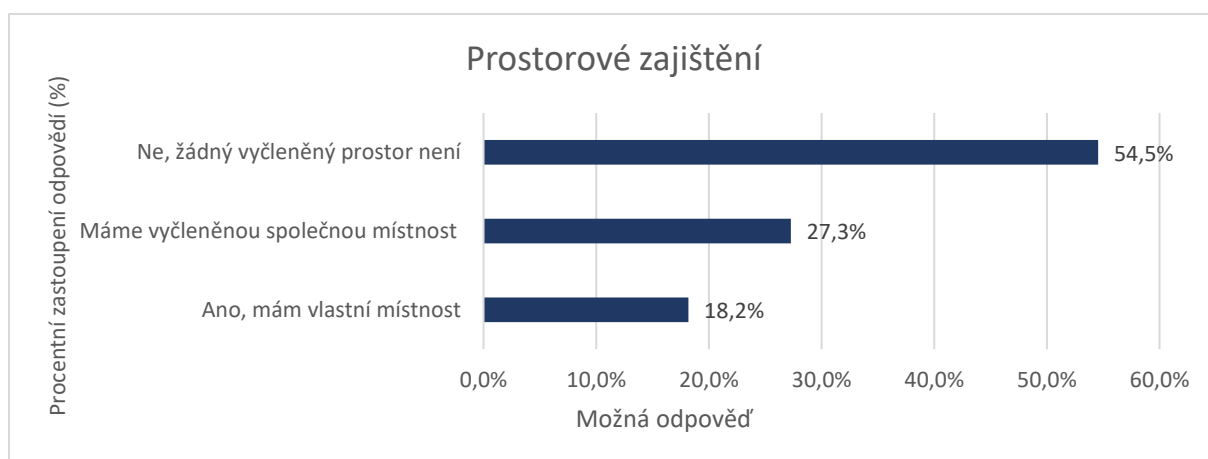


Graf č. 12: Vnitřní motivace žáků

(Zdroj: vlastní výzkum)

Graf č. 12 znázorňuje odpovědi na otázku *Domníváte se, že jsou žáci vnitřně motivováni k využívání vašich služeb kariérového poradenství?* Odpověď *určitě ano* volili 2 (18,2 %) respondenti, odpověď *spíše ano* volili 3 (27,3 %) respondenti. Většina respondentů vyjadřovala svými odpověďmi negativní postoj, *spíše ne* volili 3 (27,3 %) a *určitě ne* volili 3 (27,3 %) respondenti. U respondentů převládá domněnka, že žáci nemají vnitřní motivaci k využívání služeb kariérového poradenství na úrovni škol¹⁹.

Prostorové zajištění



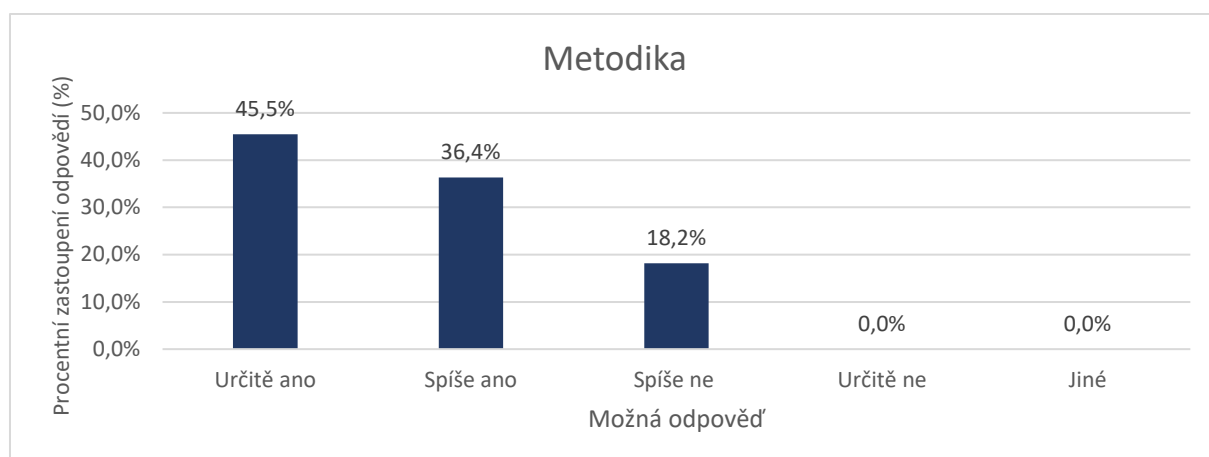
Graf č. 13: Prostorové zajištění

(Zdroj: vlastní výzkum)

Na otázku *Máte na své škole vyčleněný prostor pro vykonávání kariérového poradenství?* jsou zaznamenány odpovědi v grafu č. 13. Nejméně respondentů 2 (18,2 %) odpovídá *ano, mám vlastní místnost*. Odpověď *máme vyčleněnou společnou místnost* volili 3 (27,3 %) respondenti. Nejvíce respondentů 6 (54,5 %) volilo odpověď *ne, žádný vyčleněný prostor není*.

¹⁹ Viz motivace v kapitole 2.2

Metodika



Graf č. 14: Metodika

(Zdroj: vlastní výzkum)

Graf č. 14 vyobrazuje odpovědi na otázku *Domníváte se, že by realizaci kariérového poradenství prospěla jednotná metodika pro školy?* Většina respondentů 5 (45,5 %) volilo odpověď *určitě ano*, 4 (36,4 %) respondenti volili odpověď *spíše ano* a *spíše ne* volili 2 (18,2 %) respondenti. Žádný z respondentů nevolil odpověď *určitě ne*. Většina respondentů se domnívá, že by jednotná metodika pro školy v kariérovém poradenství byla prospěšná.

Přístup vedení školy

Progresivita školy v kariérovém poradenství

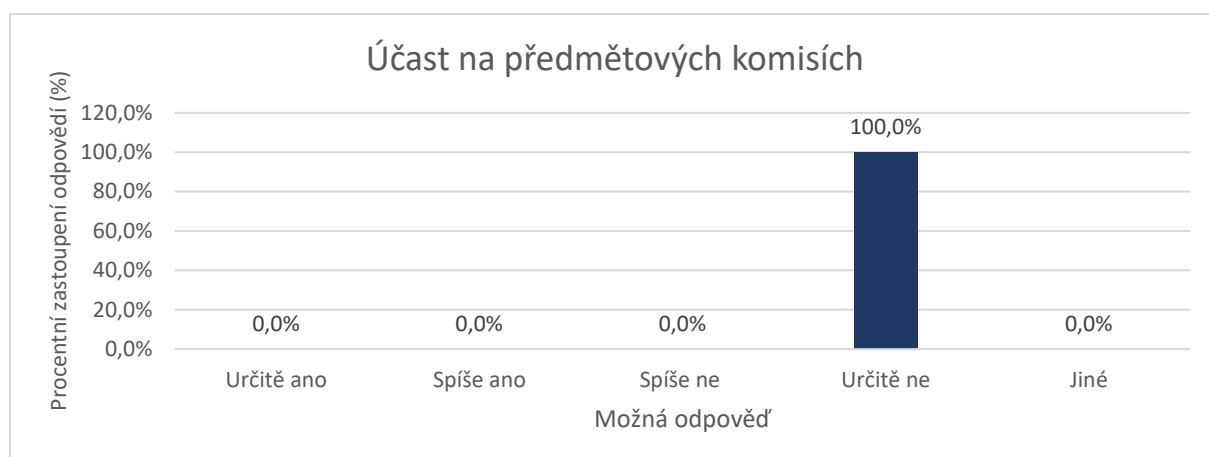


Graf č. 15: Progresivita školy v kariérovém poradenství

(Zdroj: vlastní výzkum)

Na otázku *Je Vaše škola v realizaci kariérového poradenství progresivní?* vidíme odpovědi v grafu č. 15. Pozitivní odpovědi *určitě ano* volil 1 (9,1 %) respondent a *spíše ano* také 1 (9,1 %) respondent. Většina respondentů odpovídá negativně, odpověď *spíše ne* volilo 5 (45,5 %) respondentů a *určitě ne* volili 4 (36,4 %) respondenti.

Účast na předmětových komisích

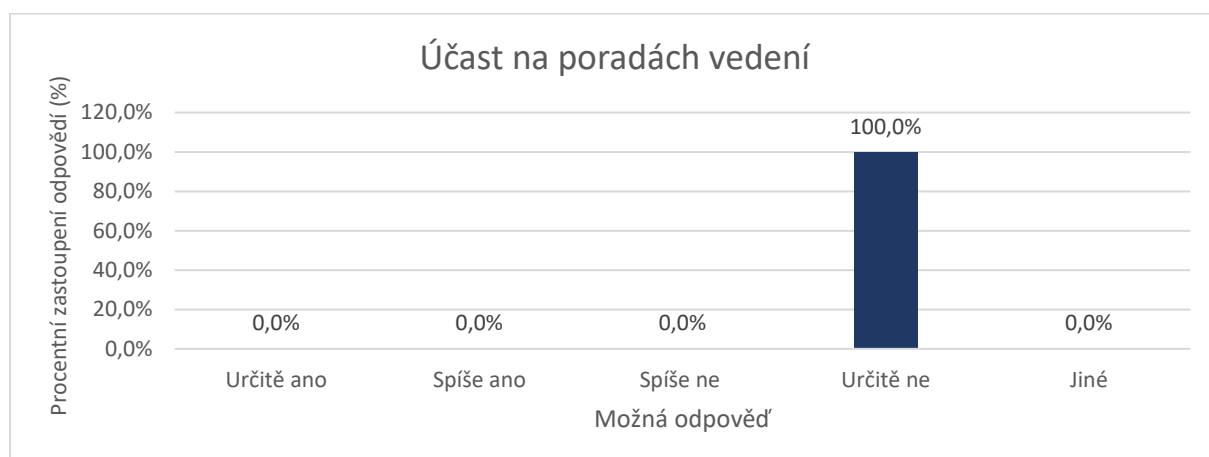


Graf č. 16: Účast na předmětových komisích

(Zdroj: vlastní výzkum)

Zajímavé zjištění můžeme vyčíst z grafu č. 16, kde jsou vyobrazeny odpovědi na otázku *Jste zván/a na porady předmětových komisí?* U této otázky se dostalo jednotné odpovědi od všech respondentů *určitě ne* 11 (100 %) ostatní odpovědi nebyly voleny.

Účast na poradách vedení



Graf č. 17: Účast na poradách vedení

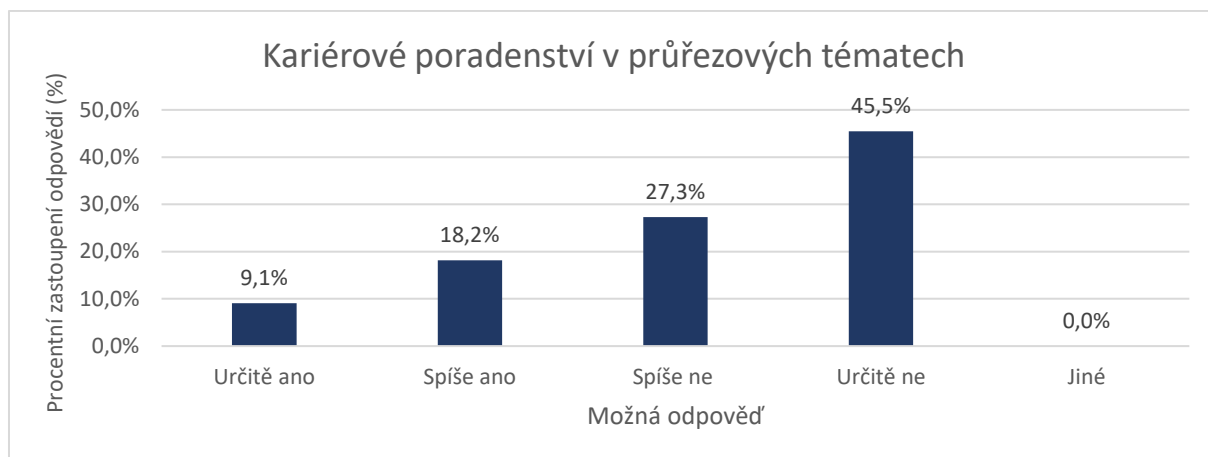
(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 17 jsou odpovědi na otázku *Jste zván/a na porady vedení?* Byla volena pouze jedna možnost odpovědi *určitě ne*, a to u 11 (100 %) respondentů. Ostatní možnosti nebyly voleny žádným respondentem. Přístup vedení školy je v oblasti kariérového poradenství důležitý pro komplexní fungování²⁰.

²⁰ Viz kapitola 5.2 vedení školy

Přístup kolegů

Kariérové poradenství v průřezových tématech

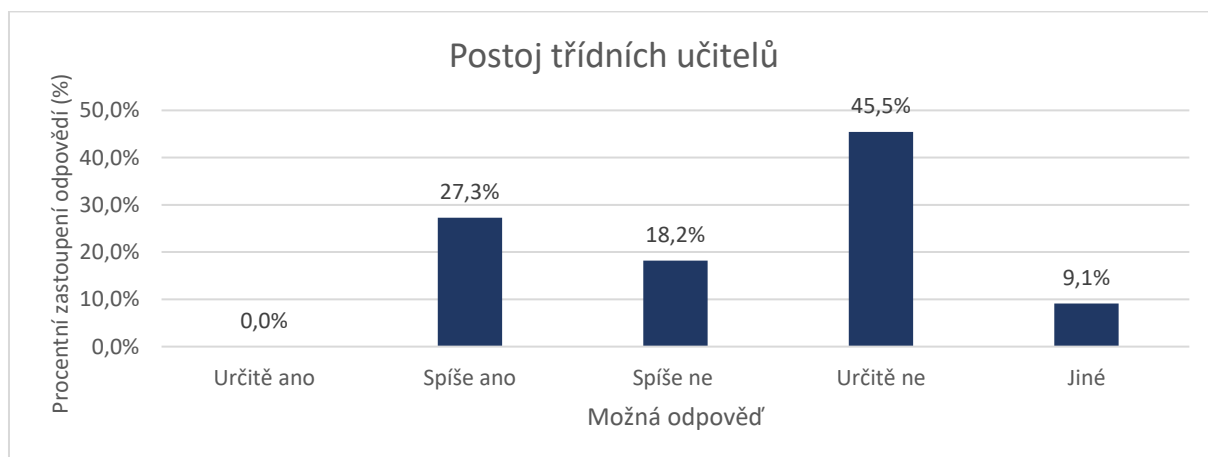


Graf č. 18: Kariérové poradenství v průřezových tématech

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 18 jsou vyobrazeny odpovědi na otázku *Domníváte se, že na Vaší škole je kariérové oblasti věnován čas v rámci průřezových témat u ostatních vyučujících?* Odpověď *určitě ano* volil 1 (9,1 %) respondent, odpověď *spíše ano* volili 2 (18,2 %) respondenti. Více respondentů 3 (27,3 %) volili odpověď *spíše ne*. Nejvíce 5 (45,5 %) respondentů volilo odpověď *určitě ne*. Většina dotazovaných se domnívá, že ostatní vyučující se v rámci průřezových témat oblasti kariérového poradenství nevěnují.

Postoj třídních učitelů



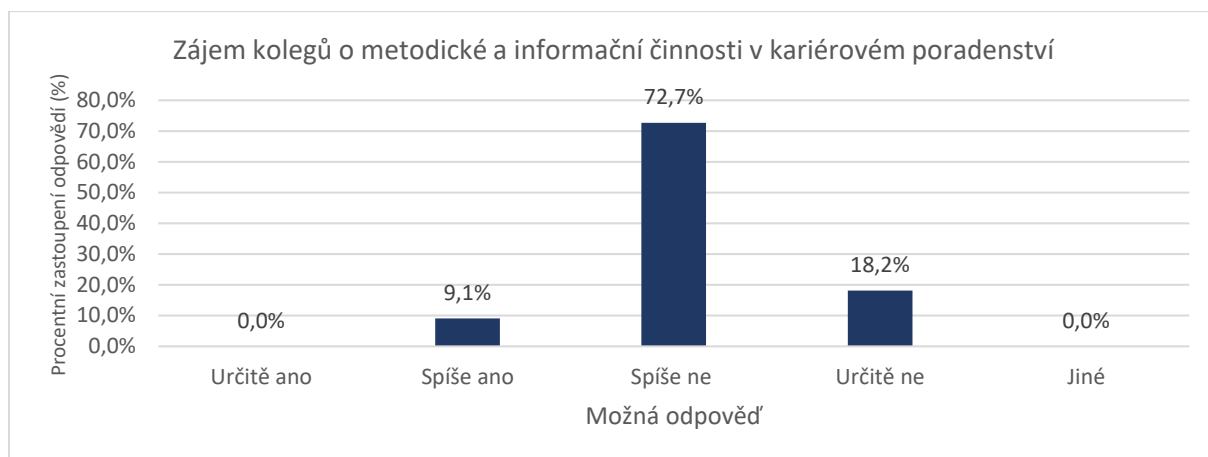
Graf č. 19: Postoj třídních učitelů

(Zdroj: vlastní výzkum)

Z odpovědí v grafu č. 18 vyčteme odpovědi respondentů na otázku *Podílejí se na Vaší škole v kariérovém poradenství třídní učitelé ve svých ročnících?* Odpověď *určitě ano* nevolil žádný respondent, odpověď *spíše ano* volili 3 (27,3 %) respondenti. 2 (18,2 %) respondenti

volili odpověď *spíše ne*. Nejvíce respondentů 5 (45,5 %) volilo odpověď *určitě ne*. Jednou byla zvolena možnost *jiné*. Ze souboru odpovědí lze vyčíst, že třídní učitelé se většinou nepodílejí na kariérovém poradenství ve svých ročnících.

Zájem kolegů o metodické a informační činnosti v kariérovém poradenství



Graf č. 20: Zájem kolegů o metodické informační činnosti v kariérovém poradenství

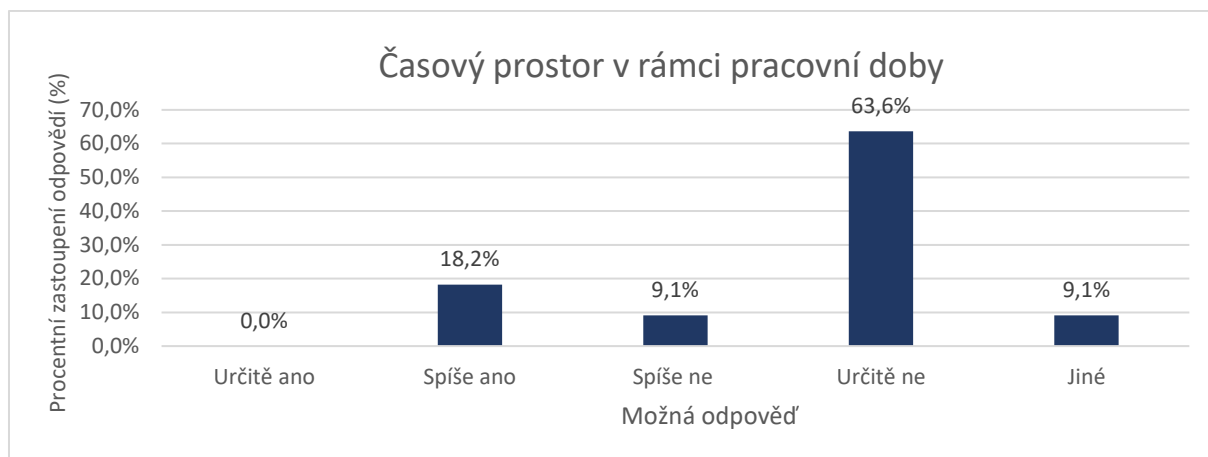
(Zdroj: vlastní výzkum)

Z rešeršní části²¹ práce víme o důležitosti jednotlivých aktérů v oblasti poradenství. Kolegové pracovníků školních poradenských pracovišť by měli být informováni a metodicky směřováni, aby docházelo k jednotnému zacílení. Pro zjištění tohoto postoje se v dotazníku vyskytovala otázka *Pozorujete u vašich kolegů v této oblasti zájem?* Zaznamenané odpovědi v grafu č. 20 jsou *určitě ano* nevolil žádný z respondentů, 1 (9,1 %) respondent volil odpověď *spíše ano*. Většina odpovědí vyjadřovala negativní postoje. *Spíše ne* volilo 8 (72,7 %) respondentů a *určitě ne* 2 (18,2 %) respondenti.

²¹ Kapitola 5.2

Časové hledisko

Časový prostor v rámci pracovní doby



Graf č. 21: Časový prostor v rámci pracovní doby

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 21 si všímáme zaznamenaných odpovědí v souvislosti s vymezením času pro poradenskou činnost. V rešerši (kapitola 5.2) je psáno o zákonném vymezení času a úpravě vyučovacích hodin. Názorový postoj k časovému hledisku byl zařazen do dotazníku otázkou *Je vyčleněný čas pro realizaci kariérového poradenství v rámci Vaší pracovní doby dostatečný?* odpověď *určitě ano* nevolil žádný z respondentů, *spíše ano* 2 (18,2 %) respondenti. Pouze 1 (9,1 %) respondent volil *odpověď spíše ne*. Nejčastěji volená odpověď byla *určitě ne*, a to u 7 (63,6 %) respondentů. Odpověď *jiné* volil 1 (9,1 %) respondent.

Časový prostor mimo školu



Graf č. 22: Časový prostor mimo školu

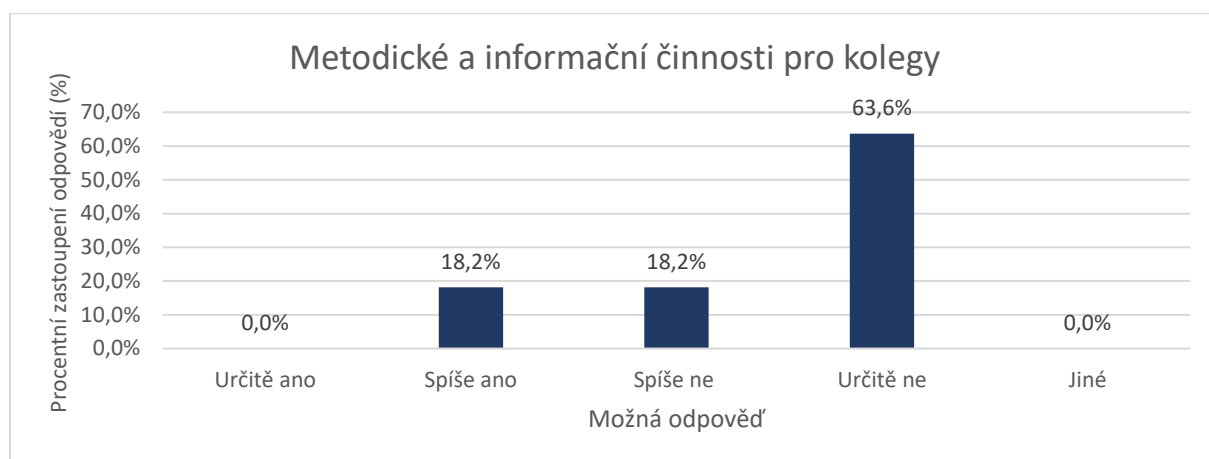
(Zdroj: vlastní výzkum)

Graf č. 22 znázorňuje odpovědi na otázku *Vnímáte, že Vám škola nabízí časový prostor pro realizaci kariérového poradenství mimo školu?* Odpověď *určitě ano* se objevuje u 2 (18,2

%) respondentů, *spíše ano* u 1 (9,1 %) respondentů. Byla volena i odpověď *spíše ne* u 1 (9,1 %) respondentů. Většina respondentů 7 (63,6 %) odpovídá *určitě ne*. Z grafů č. 21 a 22 vyplývá, že dle respondentů není dostatečný časový prostor v kariérové oblasti v rámci pracovní doby ani není poskytován čas mimo pracoviště školy. Časový faktor byl zaznamenán v Analýze potřeb škol pro Karlovarský kraj z roku 2022 Národním pedagogickým institutem²².

Řešené oblasti kariérového poradenství

Metodické a informační činnosti pro kolegy



Graf č. 23: Metodické a informační činnosti pro kolegy

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 23 jsou vyobrazeny odpovědi na otázku *Zabýváte se na Vaší škole oblastí metodické a informační činnosti v kariérovém poradenství u pedagogických pracovníků školy?* Odpověď *určitě ano* nebyla zaznamenána vůbec, odpověď *spíše ano* u 2 (18,2 %) respondentů. Stejný počet respondentů 2 (18,2 %) volil *spíše ne*. Nejvíce byla volena odpověď *určitě ne* u 7 (63,6 %) respondentů. Z grafu č. 23 je patrné, že pracovníci školského poradenského pracoviště neposkytují mnoho podpory ostatním kolegům na pracovišti. Na druhou stranu si všímáme postoje ze strany ostatních kolegů v grafu č. 20, který vykresluje nezáměr v této oblasti.

²² Viz kapitola 8.

Oslovování žáky

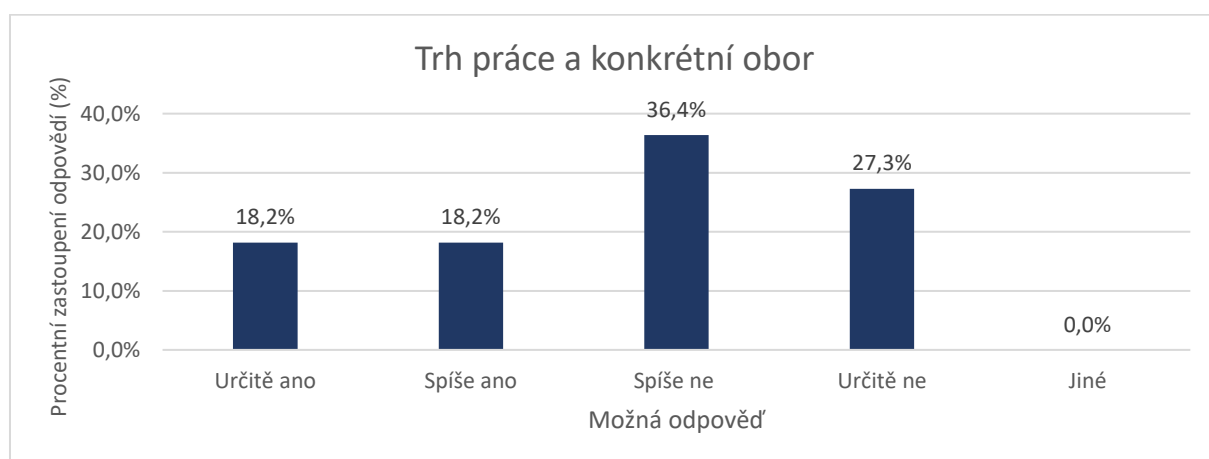


Graf č. 24: Oslovování žáky

(Zdroj: vlastní výzkum)

V dotazníkovém šetření byl zjišťován zájem žáků o služby kariérového poradce a byla zařazena otázka *Jste oslovován/a žáky s konkrétními dotazy v oblasti kariérového poradenství?* Konkrétní odpovědi na otázku jsou vyobrazeny v grafu č. 24. Odpověď *určitě ano* volili 3 (27,3 %) respondenti, *spíše ano* pouze 1 (9,1 %) respondent. Nejvíce byla zaznamenána odpověď *spíše ne* u 7 (63,6 %) respondentů. Odpovědi *určitě ne* a *jiné* zaznamenány nebyly. Lze tedy říci, že žáci sami kariérového poradce neoslovují. Příčinou může být mnoho faktorů, jedním z nich může být nevědomost žáků, jaká témata s poradcem řešit, což můžeme vyčíst z grafu č. 37.

Trh práce a konkrétní obor



Graf č. 25: Trh práce a konkrétní obor (Zdroj: vlastní výzkum)

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 25 jsou zobrazeny odpovědi na otázku *Máte časový prostor řešit s žáky možnosti trhu práce pro jejich konkrétní obor?* Odpověď *určitě ano* byla zvolena u 2 (18,2 %)

respondentů *a spíše ano* také u 2 (18,2 %) respondentů. Odpovědi *spíše ne* volili 4 (36,4 %) respondenti a *určitě ne* 3 (27,3 %) respondenti. Odpověď *jiné* nebyla zaznamenána. Lze tedy pozorovat, že možnosti trhu práce pro konkrétní obor vzdělání spíše řešeny nejsou. V kontextu středních odborných škol se nejedná o příznivé zjištění.

Pracovně právní vztahy



Graf č. 26: Pracovně právní vztahy

(Zdroj: vlastní výzkum)

Jakým způsobem je řešena problematika ekonomicko-personální v rámci kariérového poradenství zjišťuje otázka *Řešíte s žáky pracovně právní vztahy u zaměstnavatelů? (DPP, DPČ, HPP)?* V grafu č. 26 pozorujeme odpovědi respondentů, možnost *určitě ano* nevolil žádný z respondentů, odpověď *spíše ano* volili 2 (18,2 %) respondenti. 4 (36,4 %) respondenti volili *spíše ne* a *určitě ne* bylo zaznamenáno u 5 (45,5 %) respondentů. Z odpovědí lze jednoznačně určit, že této oblasti se nedostává dostatečné pozornosti.

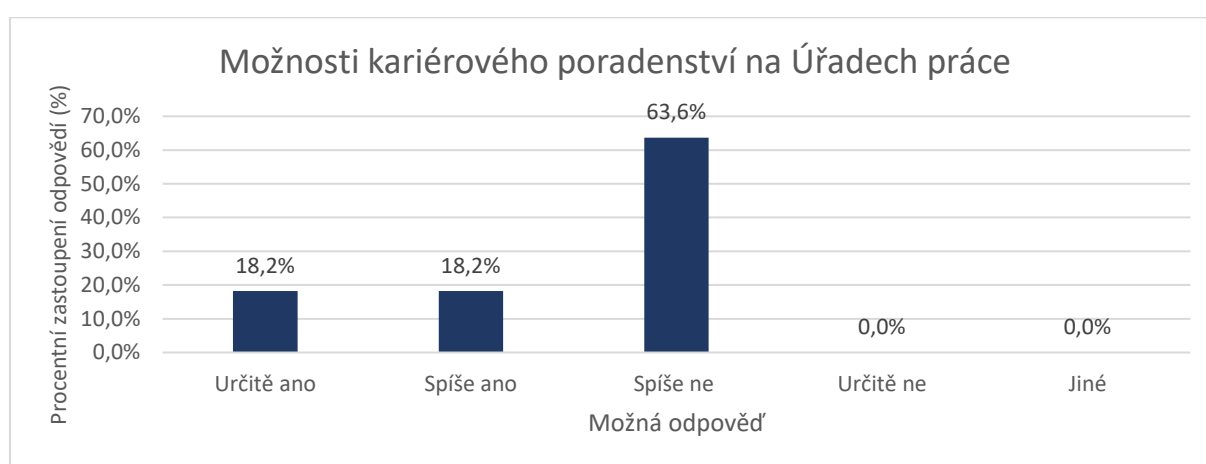
Důležitost úspěšného absolvování



Odpovědi na otázku, *Zabýváte se s žáky otázkou důležitosti úspěšného absolvování střední školy pro uplatnění na trhu práce?* Jsou vyobrazeny v grafu č. 27. Respondenti odpovídali *určitě ano* ve 4 (36,4 %) případech a *spíše ano* v 6 (54,5 %) případech. Byla zaznamenána i odpověď *spíše ne* u 1 (9,1 %) respondenta. Odpověď *určitě ne* a *jiné* nebyla zaznamenána.

Kariérové poradenství v kontextu Úřadu práce

Možnosti kariérového poradenství na Úřadech práce



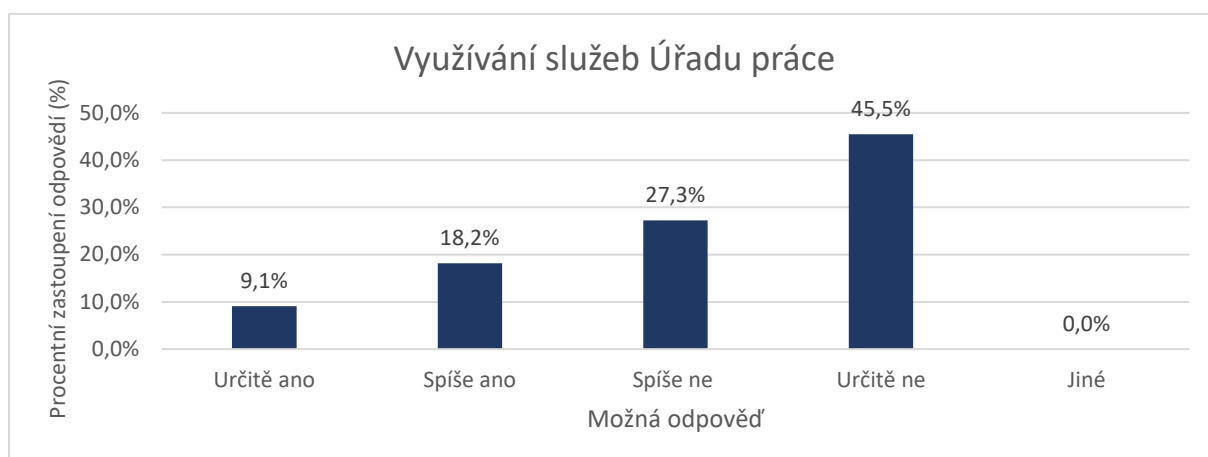
Graf č. 28: Možnost kariérového poradenství na Úřadech práce

(Zdroj: vlastní výzkum)

Jak se můžeme dočíst v rešerši (kapitola 5.2) mělo by docházet ke spolupráci s informačním a poradenským střediskem Úřadu práce ČR, ale jaké informace mají pracovníci školského poradenského pracoviště můžeme vidět v odpovědích v grafu č. 28 na otázku *Máte informace o možnostech kariérového poradenství na Úřadech práce?* Odpověď *určitě ano* byla zaznamenána u 2 (18,2 %) respondentů a *spíše ano* také u 2 (18,2 %). Většina respondentů 7 (63,6 %) odpovídala *spíše ne*. Odpovědi *určitě ne* a *jiné* zaznamenány nebyly. Dochází ke zjištění, že na úrovni škol není dostatek informací o možnostech kariérového poradenství na Úřadech práce. Informovanosti plynoucí z Úřadu práce v oblasti kariérového poradenství se věnuje rešerše²³.

²³ Viz kapitola 6.2 a 11.4

Využívání služeb Úřadu práce

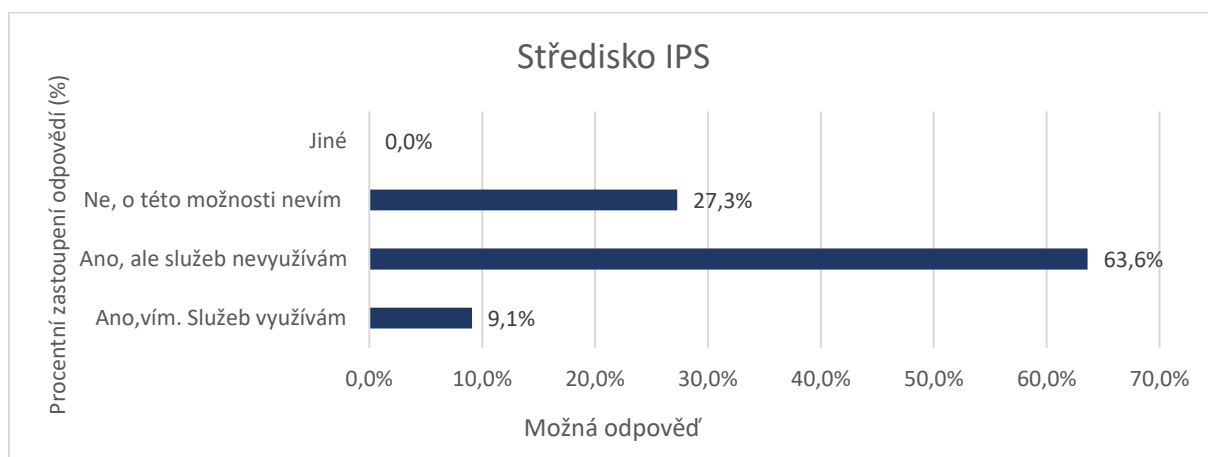


Graf č. 29: Využívání služeb Úřadu práce

(Zdroj: vlastní výzkum)

Jakým způsobem střední odborné školy v Karlovarském kraji využívají Úřad práce v oblastech kariérového poradenství cílí otázka *Využívá Vaše škola služeb Úřadu práce v oblasti kariérového poradenství?* V grafu č. 29 jsou vyobrazeny odpovědi *určitě ano* u 1 (9,1 %) respondenta, *spíše ano* u 2 (18,2 %) respondentů. Odpovědi *spíše ne* volili 3 (27,3 %) respondenti a *určitě ne* 5 (45,5 %) respondentů. Odpověď *jiné* nevolil žádný respondent. Z grafu lze vyčíst, že využívání Úřadu práce ze stran škol je minimální.

Středisko IPS



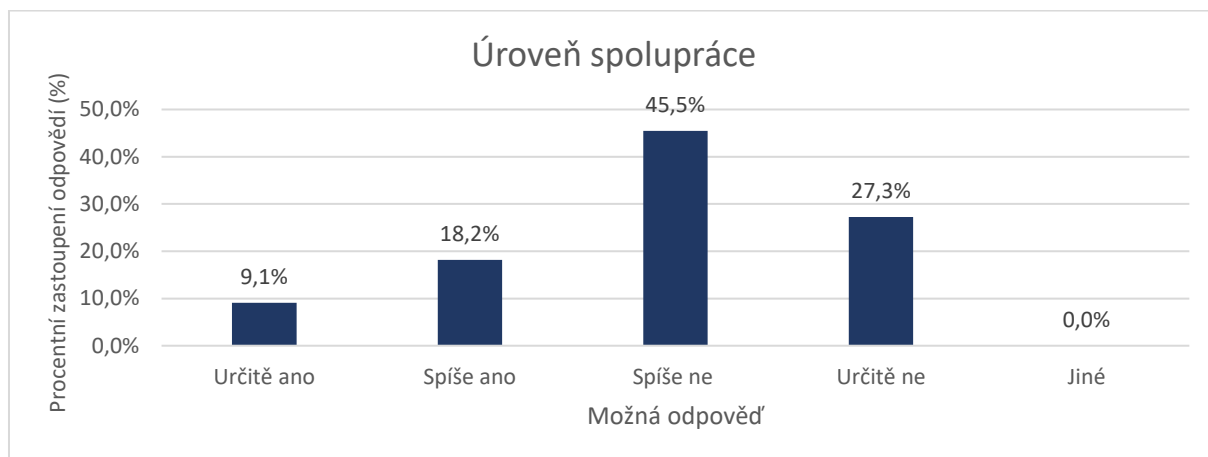
Graf č. 30: Středisko IPS

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 30 jsou zaznamenány odpovědi na otázku *Úřad práce nabízí služby informačního a poradenského střediska (IPS) pro volbu a změnu povolání. Víte o této možnosti?* Odpověď *Ne, o této možnosti nevím* volili 3 (27,3 %) respondenti, *Ano, ale služeb nevyužívám*

volilo 7 (63,6 %) respondentů a odpověď *Ano, vím. Služeb využívám* volil 1 (9,1 %) respondent. Odpověď *jiné* nevolil žádný.

Úroveň spolupráce



Graf č. 31: Úroveň spolupráce

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 31 jsou zaznamenány odpovědi na otázku *Vnímáte spolupráci školy a Úřadu práce v oblastech kariérového poradenství jako fungující?* Určitě ano volil 1 (9,1 %) respondent, spíše ano 2 (18,2 %) respondenti. Odpověď spíše ne 5 (45,5 %) respondentů a určitě ne 3 (27,3 %) respondenti. Odpověď *jiné* volena nebyla.

Prospěšnost spolupráce



Graf č. 32: Prospěšnost spolupráce

(Zdroj: vlastní výzkum)

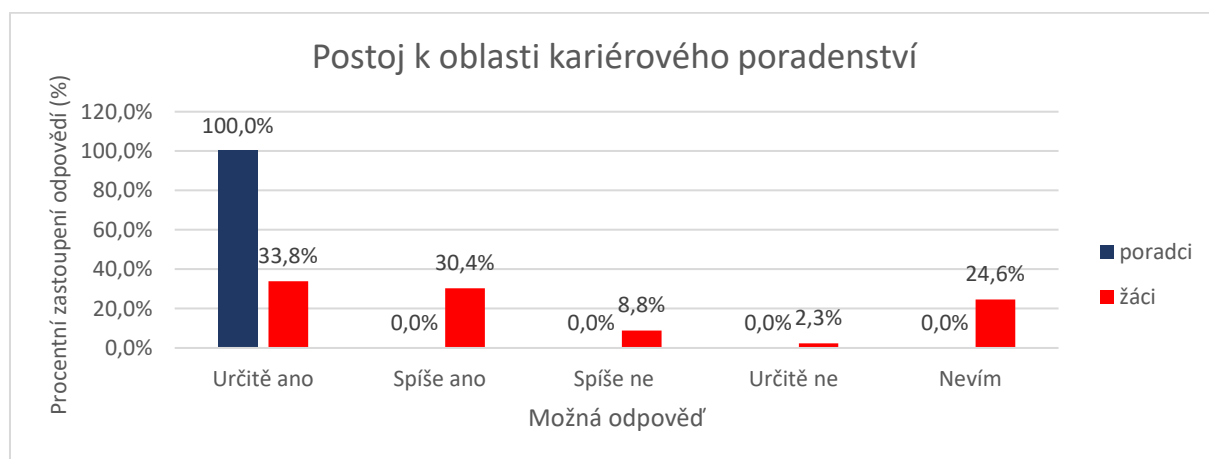
V grafu č. 32 na otázku *Pokud v současné době spolupráce školy a Úřadu práce nefunguje. Domníváte se, že by bylo dobré spolupráci navázat?* Jsou odpovědi zaznamenány určitě ano 2 (18,2 %) respondenti, spíše ano u 8 (72,7 %) respondentů. 1 (9,1 %) respondent volil odpověď *jiné*. Odpovědi *spíše ne* a *určitě ne* nebyly voleny žádným respondentem.

Z výše uvedených grafů můžeme vyčíst, že Úřadu práce školy nevyužívají (graf č. 29). Pracovníci školních poradenských pracovišť vědí o střediscích IPS, ale služeb nevyužívají (graf č. 30). Dochází ke zjištění, že úroveň spolupráce škol a Úřadu práce není fungující (graf č. 31). Pozitivním zjištěním přináší vyobrazení grafu č. 32, kde vidíme, že by bylo vhodné spolupráci započít.

11.3 Dotazníky – žáci a poradenská pracoviště škol

V následujících grafech a popisech jsou uváděny konkrétní výsledky dotazníkového šetření k problematice kariérového poradenství na školách pohledem žáků. Jedná se o komparované grafy, které ukazují na realizaci a funkčnost kariérového poradenství. Z jednotlivých grafů lze vyčíst jakým způsobem vnímají celou problematiku žáci a pracovníci poradenských pracovišť.

Postoj k oblasti kariérového poradenství

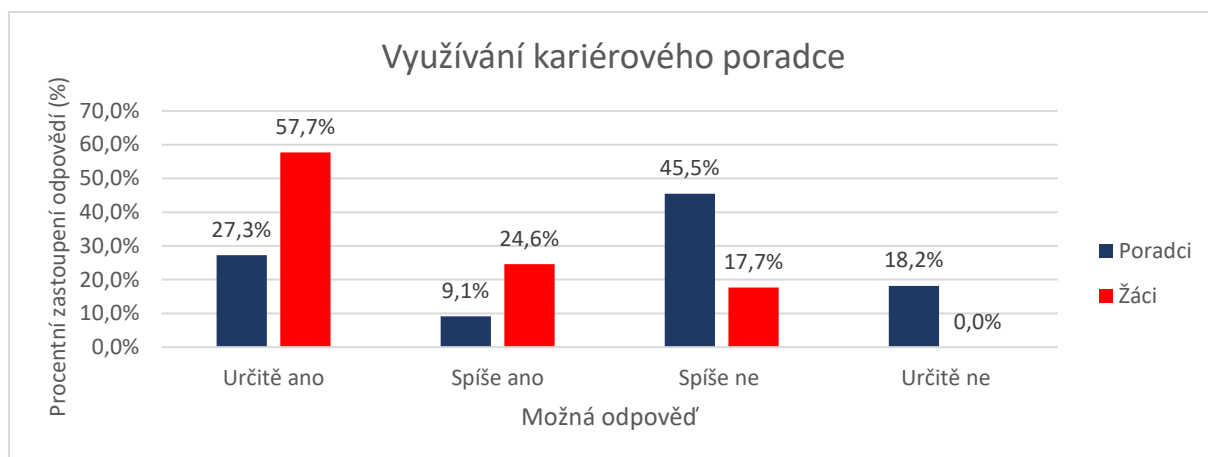


Graf č. 33: Postoj k oblasti kariérového poradenství

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 33 jsou vyobrazeny odpovědi respondentů školských poradenských pracovišť a žáků ze středních odborných škol v Karlovarském kraji. V dotazníkovém šetření bylo zacíleno na postoje ke kariérovému poradenství v otázce *Vnímáte kariérové poradenství jako oblast, které je zapotřebí se ve školách věnovat?* Odpovědělo všech 11 (100 %) respondentů *určitě ano* dalších možností v odpovědích využito nebylo. Žákům byla pokládána otázka *Vnímáte kariérové poradenství jako oblast, které je zapotřebí se ve školách věnovat?* Odpověď *určitě ano* volilo 88 (33,8 %) žáků, *spíše ano* 79 (30,4 %) žáků. Odpověď *spíše ne* byla volena u 23 (8,8 %) a *určitě ne* u 6 (2,3 %) žáků. 64 (24,6 %) žáků volilo odpověď *nevím*.

Využívání kariérového poradce



Graf č. 34: Využívání kariérového poradce

(Zdroj: vlastní výzkum)

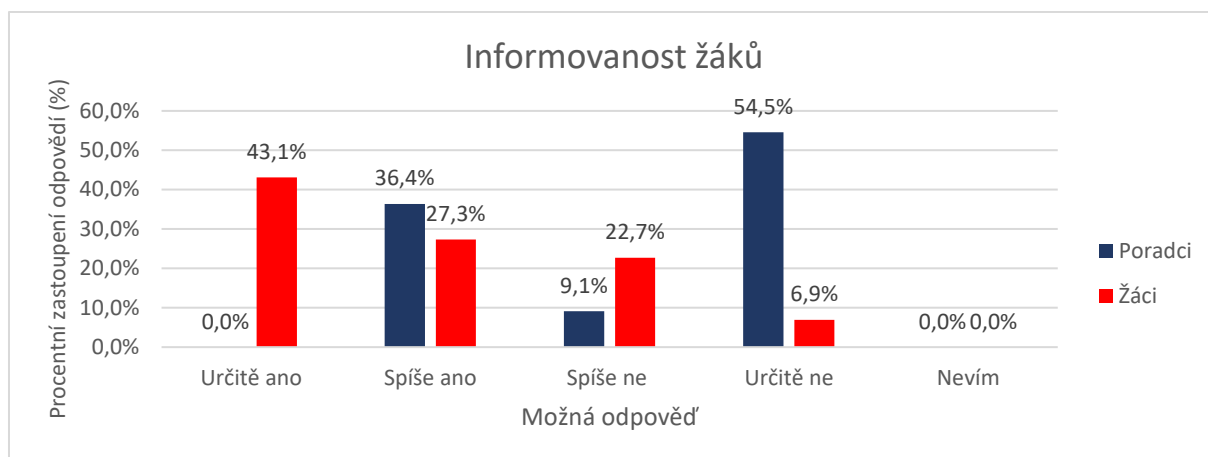
Odpovědi na otázku *Domníváte se, že žáci vědí o možnosti kariérového poradenství ve škole?* jsou zaznamenány v grafu č. 34. Odpověď *určitě ano* volili 3 (27,3 %) respondenti, *spíše ano* 1 (9,1 %) respondent. Odpověď *spíše ne* volilo 5 (45,5 %) a *určitě ne* 2 (18,2 %) respondenti. Odpověď *nevím* volena nebyla. U žáků byla pokládána otázka *Bylo Vám někým ze školy sděleno, že můžete využít služeb kariérového poradenství?* Odpověď *určitě ano* volilo 150 (57,7 %) žáků, *spíše ano* volilo 64 (24,6 %) žáků. 46 (17,7 %) žáků volilo odpověď *spíše ne*. Odpovědi *určitě ne* a *nevím* volena nebyla. S využitím služeb kariérového poradce souvisí otázka pro žáky *Byl Vám někým ze školy kariérový poradce představen (jméno poradce, jeho kabinet, kontaktní informace, odkaz na web?)* v grafu č. 35 jsou vyobrazeny odpovědi *určitě ano*, kterou volilo 47 (18,1 %) žáků, *spíše ano* 77 (29,6 %) žáků. 90 (34,6 %) žáků volilo odpověď *spíše ne* a *určitě ne* 46 (17,7 %) žáků. Odpověď *nevím* volena nebyla.



Graf č. 35: Představení poradce

(Zdroj: vlastní výzkum)

Informovanost žáků

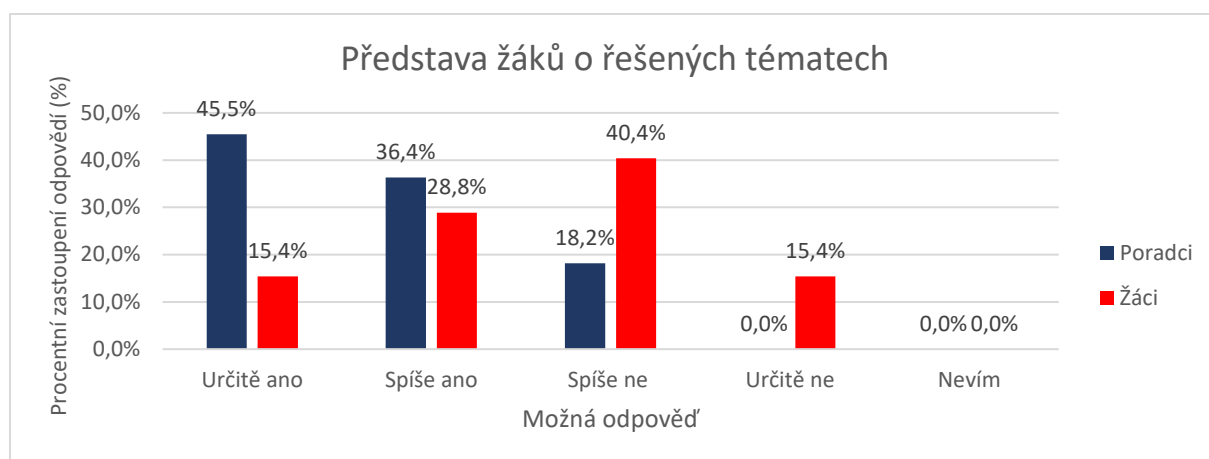


Graf č. 36: Informovanost žáků

(Zdroj: vlastní výzkum)

Informovanost aktérů podílejících se na poradenství je na prvním místě, pro ověření informovanosti se v dotaznících vyskytuje otázka *Je na Vaší škole dostatečně kladen důraz na informování rodičů a žáků o možnostech kariérového poradenství ve škole?* Odpověď *určitě ano* nebyla volena žádným respondentem, odpověď *spíše ano* volili 4 (36,4 %) respondenti. *Spíše ne* volil 1 (9,1 %) respondent. Nejvíce odpovědí bylo zaznamenáno u odpovědi *určitě ne*, kterou volilo 6 (54,5 %) respondentů. Odpověď *nevím* volena nebyla. Žákům byla položena otázka *Víte, jakou osobu ve škole byste oslovili s prosbou o radu k Vaší budoucí kariéře?* Odpověď *určitě ano* volilo 112 (43,1 %) žáků, *spíše ano* 71 (27,3 %) žáků. Menší podíl žáků volil záporné odpovědi *spíše ne* volilo 59 (22,7 %) a *určitě ne* 18 (6,9 %) žáků. Odpověď *nevím* nevolil žádný žák. Zatím co poradenští pracovníci (63,6 %) se domnívají, že informovanost žáků v kariérovém poradenství je nedostatečná, tak žáci svými odpověďmi tuto domněnku vyvrací. Většinu žáků (79,5 %) je jasné jakou osobu by v rámci školy v kariérové oblasti oslovili.

Představa žáků o řešených tématech

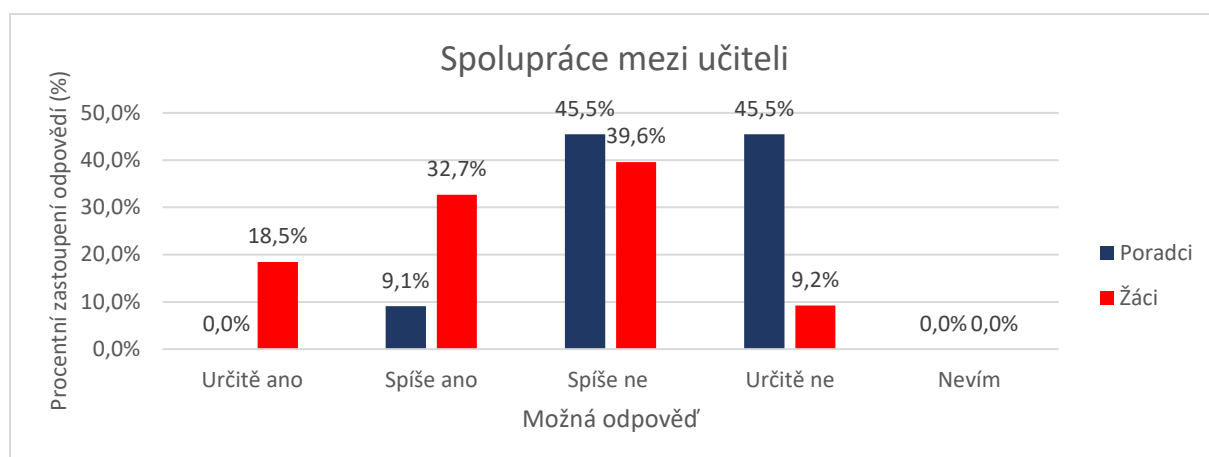


Graf č. 37: Představa žáků o řešených tématech

(Zdroj: vlastní výzkum)

Kariérové poradenství je velice rozmanitou oblastí se širokým záběrem. V dotazníkovém šetření šlo o to, zjistit, zda jsou kariérová témata u všech aktérů ustálená. V otázce Domníváte se, že jsou žákům známá témata, která by mohla být s kariérovým poradcem řešena? Odpovědi jsou zaznamenány v grafu č. 37. Odpověď určitě ano byla volena 5 (45,5 %) respondenty, spíše ano 4 (36,4 %) respondenty. Odpověď spíše ne volili 2 (18,2 %) respondenti. Odpovědi určitě ne a nevím zaznamenány nebyly. Žákům byla v dotazníku položena otázka Jsou Vám známá témata, která by bylo možné s kariérovým poradcem řešit? Odpověď určitě ano byla volena u 40 (15,4 %) žáků spíše ano u 75 (28,8 %). Odpověď spíše ne volilo 105 (40,4 %) a určitě ne volilo 40 (15,4 %) žáků. Odpověď nevím nevolil žádný žák. Poradenští pracovníci (81,9 %) se domnívají, že žákům jsou známá témata, která by s nimi mohla být řešena a konzultována. U žáků se domněnka poradenských pracovníků nepotvrdila. Více jak polovina (55,8 %) žáků odpovídalo spíše ne a určitě ne. Z těchto odpovědí tedy vyplývá, že jim témata, která by mohla být řešena s kariérovým poradcem, známa nejsou.

Spolupráce mezi učiteli

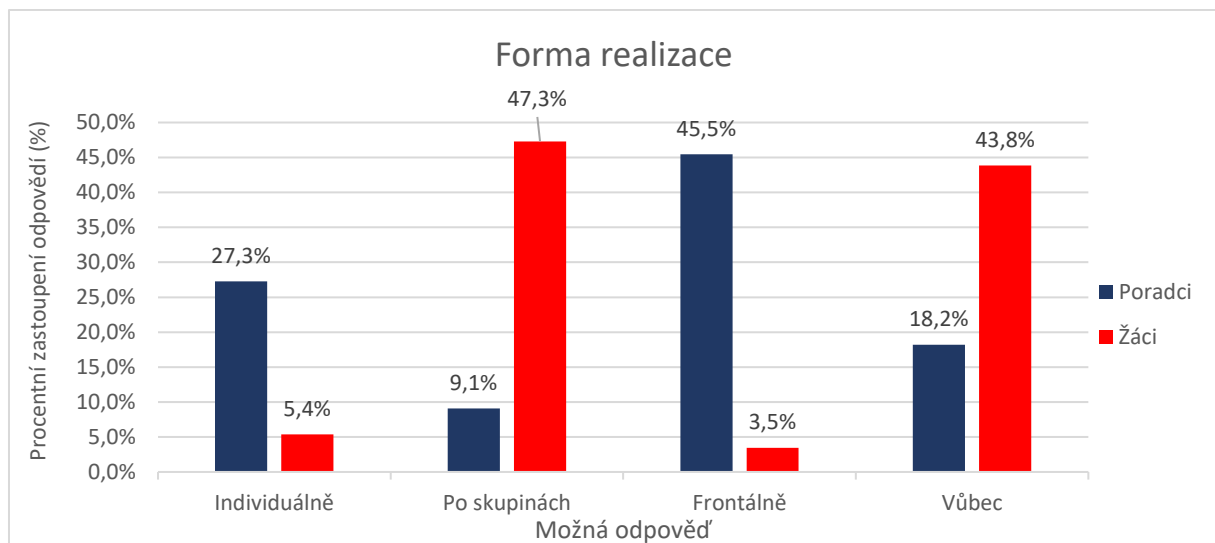


Graf č. 38: Spolupráce mezi učiteli

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 38 jsou vyobrazeny odpovědi na otázky spolupráce. Pro poradenské pracovníky byla v dotazníku otázka *Zapojují se Vaši kolegové do problematiky kariérového poradenství?* Odpověď *určitě ano* nebyla volena žádným z respondentů, *spíše ano* pouze 1 (9,1 %) respondent. Většina odpovědí byla negativní, *spíše ne* volilo 5 (45,5 %) a *určitě ne* také 5 (45,5 %) respondentů. Odpověď *nevím* volena nebyla. Žákům byla položena otázka *Řeší s Vámi oblast kariéry učitelé odborných předmětů?* Odpověď *určitě ano* volilo 48 (18,5 %) žáků a *spíše ano* 85 (32,7 %). 103 (39,6 %) žáků volilo odpověď *spíše ne* a *určitě ne* bylo zaznamenáno u 24 (9,2 %) žáků. Odpověď *nevím* zaznamenána nebyla. Vidíme, že většina (95,1 %) poradenských pracovníků je přesvědčena o nezapojování svých kolegů do problematiky kariérového poradenství. U žáků (51,2 %) byl zaznamenán výsledek, že je s nimi řešena oblast kariéry. Z výsledků bychom mohli vyčíst nedostatečnou komunikaci ve školách mezi jednotlivými aktéry. Ke společné komunikaci by mohlo docházet v rámci předmětových komisí viz graf č. 16, tím by nedocházelo k tomu, že se většina poradenských pracovníků domnívá, že většina kolegů neuplatňuje přesah kariérového poradenství do svého předmětu.

Forma realizace

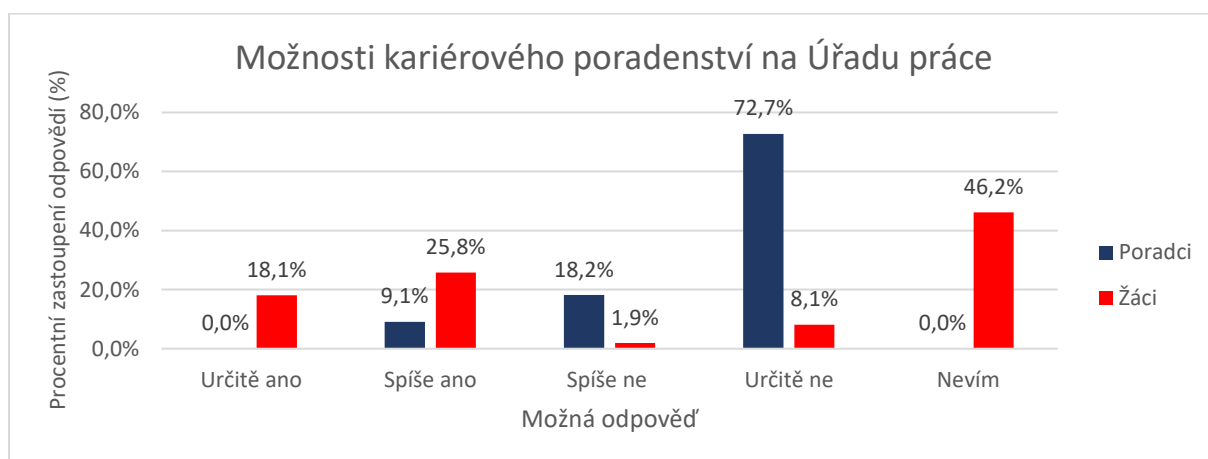


Graf č. 39: Forma realizace

(Zdroj: vlastní výzkum)

Ke kariérovému poradenství lze přistupovat v několika formách provedení. V grafu č. 39 vidíme zaznamenané odpovědi na otázku pro poradenské pracovníky *Jakou formou většinou realizujete kariérové poradenství?* Odpověď *individuálně* volili 3 (27,3 %) respondenti, 1 (9,1 %) respondent volil odpověď *po skupinách*. Nejvíce odpovědí bylo zaznamenáno u možnosti *Frontálně*, a to 5 (45,5 %) respondentů. Dva Respondenti volili odpověď *vůbec*, a tím přiznali, že nerealizují žádnou formu kariérového poradenství. *Obdobná otázka byla zařazena i do žákovských dotazníků Jakou formou je na Vaší škole realizováno kariérové poradenství?* Odpověď *Individuálně* byla volena 14 (5,4 %) žáky, 123 (47,3 %) žáků volilo možnost *po skupinách*. *Frontální* způsob volilo 9 (3,5 %) žáků. Poměrně velká část 114 (43,8 %) žáků volila možnost *vůbec*. Výsledky mezi poradci a žáky se velice různí, tato skutečnost může být způsobena neznalostí jednotlivých forem provedení kariérového poradenství u žáků.

Možnosti kariérového poradenství na Úřadu práce

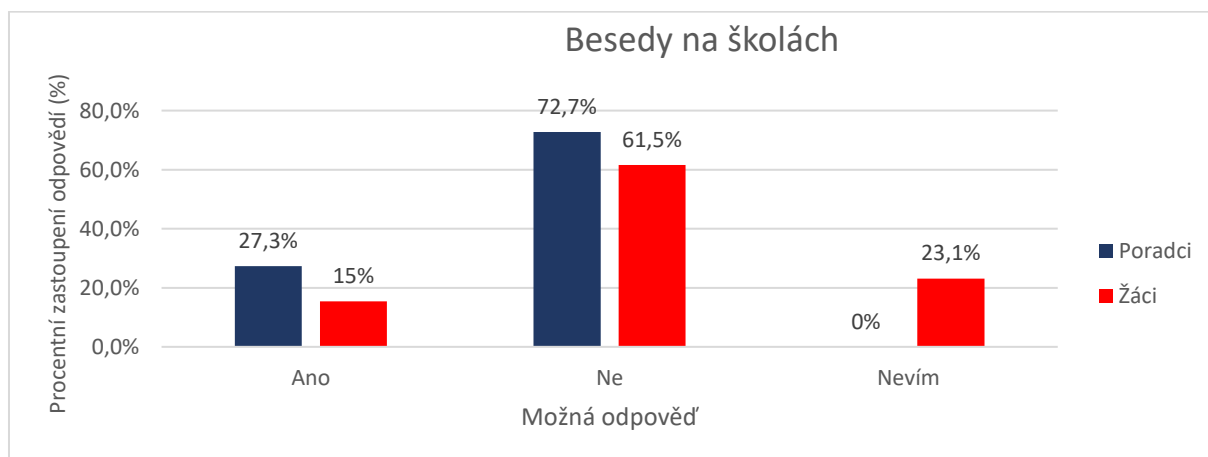


Graf č. 40 : Možnosti kariérového poradenství na Úřadu práce

(Zdroj: vlastní výzkum)

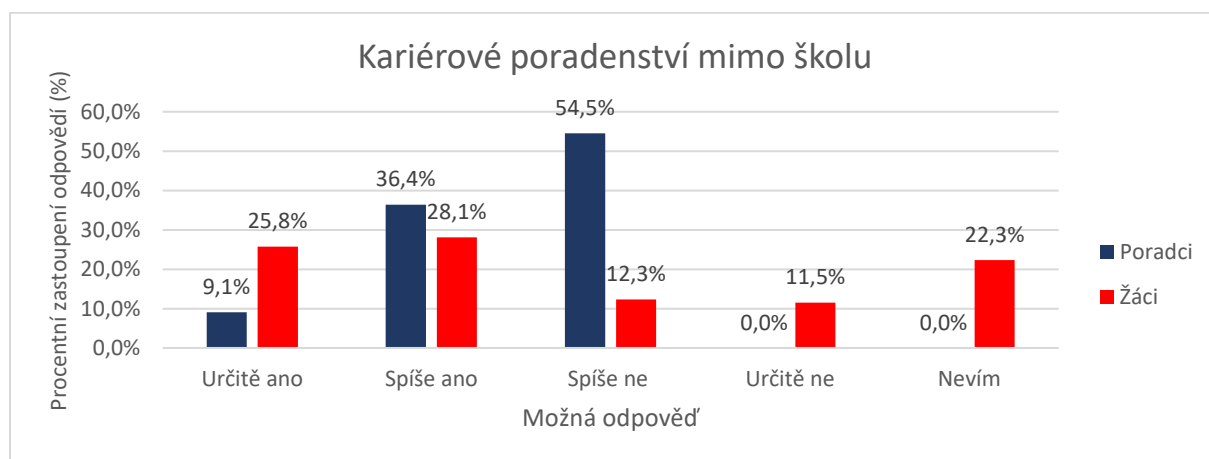
V grafu č. 40 jsou vyobrazeny odpovědi na otázku *Domníváte se, že žáci vědí o kariérovém poradenství na Úřadu práce?* Odpověď *určitě ano* nevolil žádný z respondentů, 1 (9,1 %) odpovídal *spíše ano*. Většina respondentů odpovídá *spíše ne* 2 (18,2 %) a *určitě ne* 8 (72,7 %). Odpověď *nevím* volena nebyla. V dotaznících určených žákům byla otázka *Je možné v oblasti kariérového poradenství využít Úřad práce?* *Určitě ano* odpovíдало 47 (18,1 %) žáků a *spíše ano* 67 (25,8 %) žáků. 5 (1,9 %) žáků volilo odpověď *spíše ne* a *určitě ne* odpovědělo 21 (8,1 %) žáků. Nejvíce odpovědí 120 (46,2 %) bylo zaznamenáno u odpovědi *nevím*. Poradci se domnívají (90,9 %), že žáci neprojevují vlastní zájem a nevědí o možnostech využití Úřadu práce v oblastech kariérového poradenství. Odpovědi žáků potvrzují domněnky poradců. 46,2 % žáků o možnosti neví a 10 % žáků si myslí, že takové možnosti nejsou nebo spíše nejsou možné.

Besedy na školách



Spolupráce školy s Úřadem práce byla zjišťována následující otázkou *Byla u Vás ve škole realizována beseda v kariérové oblasti pracovníkem Úřadu práce?* Vyobrazení v grafu č. 41 ukazuje na odpovědi, ano bylo voleno 3 (27,3 %) respondenty, ne 8 (72,7 %) respondenty. Odpověď *nevím* nebyla zaznamenána. V dotaznících pro žáky stála otázka *Zajišťuje Vám škola kariérové poradenství tím, že by pozvala kariérového poradce z Úřadu práce? (do školy, do výuky, na seminář, besedu, přednášku)* odpověď *ano* byla zaznamenána u 40 (15 %) žáků, ne u 160 (61,5 %) žáků. Ostatní žáci 60 (23,1 %) volili možnost *nevím*. Zjištěné výsledky u poradců i žáků se shodují. Ukazují tak na skutečnost nespolupráce školy a Úřadu práce v kariérových oblastech. Konkrétně je nespolupráce v nedocházení kariérových poradců z Úřadu práce do škol.

Kariérové poradenství mimo školu

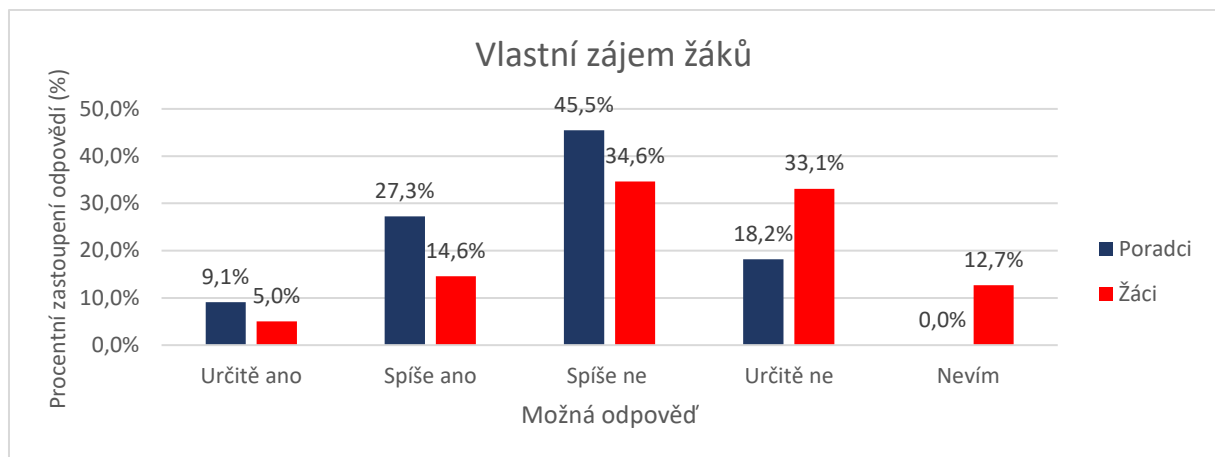


Graf č. 42: Kariérové poradenství mimo školu

(Zdroj: vlastní výzkum)

Graf č. 42 ukazuje na odpovědi v otázce *Organizujete žákům v rámci školy besedy na Úřadu práce v kariérových oblastech?* Odpověď *určitě ano* byla volena 1 (9,1 %) respondentem, *spíše ano* volili 4 (36,4 %) respondenti. Většina 6 (54,5 %) respondentů volilo možnost *spíše ne*. Odpověď *určitě ne* a *nevím* nebyla volena žádným respondentem. Otázka pro žáky byla *Zajišťuje Vám škola kariérové poradenství mimo školu? (besedy a návštěvu Úřadu práce)* odpověď *určitě ano* volilo 67 (25,8 %) žáků, *spíše ano* 73 (28,1 %) žáků. 32 (12,3 %) žáků volilo odpověď *spíše ne* a *určitě ne* volilo 30 (11,5 %) žáků. U 58 (22,3 %) žáků byla zaznamenána odpověď *nevím*. Názorové postoje u poradců a žáků se v otázkách kariérového poradenství mimo školu (na Úřadu práce) různí. Většina žáků (53,9 %) odpovídá, že škola zajišťuje návštěvy. Poradci přiznávají (54,5 %), že spíše takové aktivity nezajišťují.

Vlastní zájem žáků



Graf č. 43: Vlastní zájem žáků

(Zdroj: vlastní výzkum)

Vlastní zájem žáků v kontextu s kariérovým poradenstvím byl zjišťován otázkou pro poradce *Domníváte se, že se žáci o kariérové poradenství zajímají z vlastního zájmu i mimo školu? (prezentace zaměstnavatelů, dny otevřených dveří ve firmách, prezentace VŠ)*. V grafu č. 43 jsou vyobrazeny odpovědi *určitě ano* u 1 (9,1 %) respondenta, *spíše ano* u 3 (27,3 %) respondentů. 5 (45,5 %) respondentů odpovídalo *spíše ne* a *určitě ne* 2 (18,2 %) respondenti. Odpověď *nevím* nevolil žádný respondent. Do žákovského dotazníku byla zařazena otázka *Z vlastního zájmu se zajímáte o nějakou možnost kariérového poradenství mimo školu? (prezentace zaměstnavatelů, dny otevřených dveří ve firmách, prezentace VŠ)*. Odpověď *určitě ano* volilo 13 (5 %) žáků, *spíše ano* 38 (14,6 %) žáků. Většina žáků volila odpověď *spíše ne* v 92 (34,6 %) případech a *určitě ne* v 86 (33,1 %) případech. Odpověď *nevím* volilo 33 (12,7 %) žáků. U obou skupin se výsledky shodují. Poradci (63,7 %) se domnívají, že u žáků převládá nezájem z vlastní iniciativy se zajímat o kariérové poradenství mimo školu. U většiny (67,7 %) žáků je zaznamenána nevědomost v možnostech kariérového poradenství mimo školu.

11.4 rozhovory

Přepisy rozhovorů byly zpracovány kvalitativní datovou analýzou QDA metodou otevřeného kódování. Jak uvádí Hricová (2023, s. 134) dnes je využíváno ke kódování textových editorů na PC, nejčastěji MS Word. V tomto editoru se kóduje pomocí přiřazených komentářů.

Pro konkrétní analýzu dat bylo využito dvou metod. Nejprve ruční metoda, která přinesla přehlednější přepis rozhovorů a základní strukturu. Následně bylo využito softwarového programu Atlas.ti. Tento program byl vyvinut pro kvalitativní analýzu textových dat, ale umožňuje analyzovat i grafická a audio data.

Otevřené kódování je jedna z možných kvalitativních metod pedagogické metodologie. Metoda se vyznačuje svou účinností a jednoduchostí. Metoda je založena na detailním rozložení textu, který je následně poskládán novým způsobem. Text je rozložen na základní významové jednotky textu (významové celky), kterým je přiděleno pojmenování (kód). S Kódy dále výzkumník pracuje (Švaříček, 2007 s. 226).

Pro přehlednost zpracovaných odpovědí bylo ke každé z odpovědí přiřazeno konkrétní označení respondenta a číslo odpovědi²⁴.

Analýza rozhovorů

Analytické zpracování polostrukturovaných rozhovorů přineslo rozčlenění rozhovorů do vyšších kategorií. Každá kategorie obsahuje části rozhovoru, které spolu tematicky souvisí a mají obsahovou podobnost. Jedná se o kategorie: ***Vnímání důležitosti Kariérového poradenství na Úřadě práce, Časové hledisko, Nejčastější témata, Využívání služeb školou, Návštěvnost s žáky, Forma spolupráce, Středisko IPS, Spolupráce škol, Působení školy na žáky, Chybějící informace, Vnitřní motivace žáků, Sdělovací prostředky, Přímá interakce, Ideály fungující spolupráce.***

²⁴ Příloha č. 3.

Vnímání důležitosti Kariérového poradenství na Úřadě práce

Kódy: součást, důležitost, ano, věnovat

V polostrukturovaných rozhovorech byla zařazena otázka na vnímání důležitosti Kariérového poradenství na Úřadě práce. Jak pracovníci Úřadu práce vnímají důležitost kariérového poradenství na svém pracovišti se dovídáme v následujících odpovědích. Respondent **A (2)** odpovídá *„Oblast kariérového poradenství považuji za důležitou součást Úřadu práce.“*. Dále se vyjadřuje respondent **B (2)** s odpovědí *„Ano, je dobře, že se Úřad práce věnuje této oblasti, ale pokud má být tato oblast fungující, musí spolupracovat i ostatní aktéři.“*. Respondent **C (2)** odpovídá *„Úřad práce by se měl této oblasti věnovat určitě.“*. Strohá, ale výstižná odpověď *„Ano.“* je u respondenta **D (2)**. Ke shodě v odpovědích dochází i u respondentů **E (2)** *„Oblast kariérového poradenství vnímám za důležitou a Úřad práce má k těmto otázkám velice blízko.“*. A **F (2)** *„Určitě. Jsem ráda, že se této oblasti věnuje i Úřad práce, protože někdy je to jediné místo, kde se o kariérovém poradenství žáci dozvědí.“*. S rozdílnou odpovědí přichází respondent **G (2)**, který odpovídá *„Osobně si myslím, že by se této oblasti měli věnovat především školy a rodiče. To jsou aktéři, kteří s dětmi pracují a jsou v největším kontaktu.“* Z odpovědí lze vyvodit, že většina dotazovaných pracovníků z Úřadu práce považuje za důležité věnovat se oblasti kariérového poradenství. Pouze jeden z respondentů G se domnívá, že tato úloha připadá škole nebo rodičům.

Časové hledisko

Kódy: nedostatek, málo, čas, agenda

Aktérům na Úřadu práce byla v polostrukturovaném rozhovoru pokládána otázka, která souvisela s časem a časovou dotací v problematice kariérového poradenství. Respondent **A (3)** odpovídá *„Je důležité, aby se této oblasti věnoval dostatek času. Bohužel, dostatek času se této oblasti nevěnuje.“*. Zároveň vysvětluje okolnosti, které nedostatečnému času přispívají. *„Úřad práce má mnoho agend a kariérové poradenství není tou, která by se upřednostňovala a považovala by se za důležitou.“* Respondent **B (3)** odpovídal podobně a zároveň jmenuje oblast, kde by uvítal více času *„Času je velice málo, především v oblastech přímé komunikace...“*. S názorem a malou časovou dotací se shoduje respondent **C (3)** *„Bohužel se této oblasti věnuje málo času.“*. I respondent **D (3)** s odpovědí *„Dostatek času věnován není.“*. S určitým řešením v této časové problematice přichází respondent **E (3)** *„Právě*

čas, by těmto tématům prospěl. Mělo by být více pracovníků, kteří by se mohli věnovat pouze této agendě.“. O vysvětlení se snaží i respondent **F (3)** „No s tím časem je to komplikované. Naše středisko neřeší pouze kariérové poradenství, ale i jiné agendy a projekty a pak není tolik času věnováno klientům, kteří by rádi využili poradenských služeb.“. O rozsáhlé agendě hovoří i respondent **G (3)** „Času je na poradenství věnováno málo, na našem středisku řešíme širokou agendu.“. Proto by bylo dobré, aby děti měly trochu jasněji, než přijdou sem.“ Všichni dotazovaní pracovníci se shodují v nedostatečném čase v oblastech kariérového poradenství. Jeden z respondentů navrhuje navýšit čas v komunikaci. U většiny respondentů se v odpovědích dočítáme, že nedostatek času vyplývá z šíře agend, které jsou ke kariérovému poradenství přiřazeny. Jeden respondent zmiňuje, že by bylo dobré, aby žáci měli jasnější představu v oblastech, které chtějí řešit. V odpovědích zaznívá i posílení pracovníků v kariérových záležitostech. Pozitivním zjištěním u jednotlivých pracovníků je, že si uvědomují, proč jsou na Úřadě práce časové rezervy v oblastech kariérového poradenství.

Nejčastější témata

Kódy: uplatnitelnost, volba, smluvní vztahy, předčasné odchody

V kariérovém poradenství lze řešit řadu témat, kterým tématům se nejčastěji věnují na Úřadu práce je věnována otázka ve společném rozhovoru. Respondenti odpovídají **A (4)** „S žáky nejčastěji řeším výběr školy, silné a slabé stránky při jejich volbě o povolání, zdravotní komplikace nebo překážky při volbě povolání, setrvání v oboru a uplatnitelnost v oboru na trhu práce. Také se snažím o zasvěcení do problematiky pracovně právních vztahů.“. Respondent **B (4)** odpovídal „Uplatnitelnost na trhu práce, volba povolání, smluvní vztahy zaměstnavatelů a zaměstnanců, volba dalšího vzdělávání...“. Obdobným tématům se věnuje i respondent **C (4)** „Nejvíce řešíme uplatnění a předčasné odchody ze vzdělávání.“ Dále doplňuje „Pokud je časový prostor, upozorňuji na pracovně právní vztahy...“. Respondent **D (4)** „Nejčastěji se věnuji volbě povolání a předčasným odchodům ze vzdělávání. Někdy se věnuji i ekonomicko-právními záležitostem.“. **E (4)** „Nejčastěji se věnuji zaměstnanosti a smlouvám.“ Zajímavá odpověď zaznívá u respondenta **F (4)**, který zohledňuje osobní postoj klientů a reflektuje potřeby lokálního prostředí ve vztahu k uplatnitelnosti na trhu práce. „Já se nejprve klientů ptám, s čím potřebují poradit. Abych věděla, jakou mají představu a jak jsou orientováni v problematice (většinou vůbec). Často téma sklouzne k ohodnocování v konkrétním oboru. Snažím se všem vysvětlit určitou míru uplatnitelnosti v konkrétním oboru zdejšího kraje.“. Respondent **G (4)**

odpovídal „Ráda bych s dětmi řešila specifická témata, ale to nejde, protože většinou nevědí nic. Když se ptám, tak nevědí, že tuto oblast řeší i škola prostřednictvím výchovných poradců. Ale vždy záleží na škole...“. Z odpovědí lze vyčíst o jak širokou problematiku se jedná. Je potřeba si uvědomit, že každý respondent má své prioritní oblasti, které předává dále. V základních tématech se všichni pracovníci shodují. Nejčastěji je řešena volba povolání nebo další vzdělávání, s čímž úzce souvisí následná uplatnitelnost, o které je řeč s většinou respondentů. U většiny respondentů jsou odpovědi, že častým tématem jsou pracovně právní vztahy, smluvní záležitosti zaměstnavatelů a zaměstnanců. Negativním zjištěním je, že respondenti se potýkají s nevědomostí u žáků, kteří by měli u stěžejních oblastí mít povědomí ze školního prostředí.

Využívání služeb školou

Kódy: spolupráce, orientace, zájem, nezájem, málo

Jak využívají školy služeb Úřadu práce se dovídáme v odpovědích z analyzovaných polostrukturovaných rozhovorů. U respondenta **A (5)** „Vždy záleží na škole a konkrétním výchovným poradci, který má většinou v rámci agendy i kariérové poradenství (na některých školách mají přímo vyčleněného pracovníka pro kariérové poradenství). Někteří poradci spolupracují a jsou rádi za společnou spolupráci, ale u některých se navázat spolupráci nedaří. Někteří poradci nepovažují za důležité spolupracovat s Úřadem práce.“. Respondent dále odpovídá, jakou spolupráci se povedlo navázat „Podařilo se navázat pravidelnou spolupráci se školami: zdrávka, logistická, průmyslovka... doplňující otázka: Proč poradci nespupracují? „Jak už jsem uvedla, buď to nepovažují za důležité... nebo mají dostatek žáků, jejich absolventi nemají problémy na trhu práce atd... bohužel se stává, že pracovníci škol neví o fungujícím pracovišti poradenství na Úřad práce. Což považuji za hrubý nedostatek ve vykonávání funkce poradce...“. Respondent **B (5)** odpovídá „Ne, osobně vidím velký problém ve využívání našich služeb ze strany škol. Nezáměřuji u škol s „háčkovými“ obory. Ale je to o lidech, tedy výchovných poradcích.“. Dále vyjadřuje osobní názor k aktérům školského poradenského pracoviště. „Někdy mi přijde, že nejsou úplně orientováni v problematice kariérového poradenství, ale vím, že toho mají hodně... lepší komunikace je se školami, ve kterých působí kariérový poradce odděleně.“. Odpověď respondenta **C (5)** „Využívání je minimální. Je to o lidech... důvodem nezájmu jsou poradci ze škol. Samotní žáci na Úřad práce těžko dorazí musí fungovat školní poradenství nebo rodiče, ale ti mají k této oblasti daleko...“. K nezájmu se

vyjadřuje respondent **D (5)** svou opovědí „Moc ne. Zájem mají především školy s technickým zaměřením. Osobně nevím, proč zájem nemají, asi je jim to jedno.“ Odpověď „Velice málo a pokud, tak se jedná o maturitní obory.“ Uvádí respondent **E (5)**. Respondent **F (5)** uvádí „Moc ne, představovala bych si to jinak.“ A uvádí konkrétnost zájmu „Jedná se o pár škol asi 4, které pravidelně spolupracují... To víte, s tím zájmem je to složité. Jde o to, jaký pracovník působí v té škole. Někde jsou poradci funkční a někde se o nich ani neví.“. Respondent **G (5)** odpovídá „Osobně bych postoj škol pojmenovala nezájmem... neměli bychom hovořit o zájmu, pokud se jedná o 3-4 školy z celého kraje. Většinou se jedná o školy technické. Jde o styčné pracovníky v oblasti poradenství. Řekla bych, že na některých školách ani nejsou a pokud ano vyhlášku o poskytování poradenských služeb 72/2005 Sb. moc neřeší.“ Respondenti ve většině případů konkrétně A, B, C, F a G odpovídají, že ze strany škol nepozorují zájem o služby Úřadu práce. Respondenti se shodují v názoru, že zájem o využívání služeb je úzce spjat s osobou konkrétního pracovníka školského poradenského pracoviště, konkrétně jakým způsobem se pracovník orientuje v problematice a nabídce. Někteří respondenti A a B uvádějí, že vědí o složité situaci ve školách, kdy výchovný poradce má v gesci veškerou agendu poradenství, čímž nemá prostor na podchycení kvalitního kariérového poradenství. Konkrétně se vyjadřuje respondent G k dodržování vyhlášky a povinností poradců v kontextu se zájmem.

Návštěvnost s žáky

Kódy: nezájem, ne, nedaří, využití

Respondenti odpovídají na otázky, které zjišťují, zda dochází k navštěvování Úřadu práce s žáky (besedy, exkurze, přednášky). Respondent **A (6)** odpovídá, že u poradců „Z vlastní vůle zájem nebývá.“ doplňuje, že „U škol, se kterými se spolupracuje zájem je.“ Respondent uvádí příklad spolupráce „Docházím do škol na besedy s žáky (9. ročníků) nebo jsem zvána na třídní schůzky, abych rodičům sdělila důležitosti při volbě povolání (ZŠ).“ Striktně se vyjadřuje respondent **B (6)** „Ne, sem na úřad se mi nedaří školy dostat a já nemám moc časového prostoru pro cestování po školách...“ Respondent **C (6)** odpovídá „Ne.“ Respondent **D (6)** odpovídá „Jak které, ale spíše ne. Nechtějí využívat služeb Úřad práce. Nepovažují to za důležité.“ Dále respondent doplňuje optimistické vyjádření k této situaci „Věřím, že si vše v této oblasti zajistí sami.“ A následně sděluji skutečnost v problematice „Od absolventů vím, jak to některé školy vůbec neřeší.“ Respondent **E (6)** odpovídá „Ne.“ A doplňuje možnosti forem spolupráce „Ale určitě bychom mohli na úřadě uskutečnit skupinové i individuální sezení.

Bohužel vážne komunikace...“. Respondent **F (6)** uvádí *„Některé školy využívají, ale zdaleka to nejsou všechny školy z kraje. Je to velká škoda. Úřad práce má v Karlovarském kraji dost kontaktních pracovišť, takže bych řekla, že jsme školám dostupní a ani tak ten zájem nebývá. Sem tam nějaká škola zájem projeví, ale přijde mi, že chtějí jen nějak využít čas... a o obsah jim nejde. Hlavně, že má třída program...“.* respondent **G (6)** odpovídá *„Ne.“*. Většina respondentů, konkrétně A, B, C, D, E, a G, se vyjadřuje, že školy nemají mnoho zájmu docházet s žáky na Úřad práce. Odpověď D (6) *„nepovažují to za důležité.“*. E (6) *„vidí chybu v komunikaci.“*. Jeden z respondentů A (6) uvádí, že návštěvu uskutečňují pouze školy, se kterými je úzce spolupracováno, respektive kam sám dochází. Respondent F se nenávštěvování podivuje v souvislosti s počtem kontaktních pracovišť v Karlovarském kraji. z odpovědi je vidět mrzuté přiznávání k nezájmu škol.

Forma spolupráce

Kódy: forma, spolupráce, skupinová

Respondenti uvádějí, k jaké formě spolupráce dochází, pokud vůbec ke spolupráci dojde. Respondent **A (7)** uvádí formu spolupráce přímo ve školách nebo na Úřadu práce odpoví *„Forma je většinou skupinová ve školách nebo docházejí celé třídy na Úřad práce především ve 4. ročníku.“*. Respondent **B (7)** odpovídá *„Několik výjezdů do škol jsem učinila a setkala jsem se se čtvrtými ročníky středních odborných škol (hromadná forma).“*. a dodává náplň *„besedovali jsme nad volbou VŠ nebo vstupem na trh práce.“*. Respondent **C (7)** odpovídá *„forma spolupráce? Žádná!“*. Další odpovědí je *„Pokud dojde k návštěvě vždy se jedná o skupinovou formu.“* u respondenta **D (7)**. Další respondent **E (7)** odpovídá neobvykle, ale s osobitým přístupem k celé problematice *„Pokud se za formu dá považovat nezájem, tak to bude tato forma...“*, **F (7)** *„celé třídy.“*. a respondent **G (7)** uvádí odpověď *„Žádná.“*. Respondenti A, B, D a F uvádějí ve svých odpovědích, že se jedná převážně o skupinovou nebo hromadnou formu spolupráce, která je uskutečňována ve školách nebo na Úřadě práce, a to na některém z kontaktních pracovišť Karlovarského kraje. Naopak respondenti C, E a G uvádějí, že k žádné formě spolupráce nedochází.

Středisko IPS

Kódy: IPS, služby, neprojeven zájem

Odpovědi respondentů v oblasti nabízených služeb střediska IPS²⁵. Respondent **A (8)** odpovídá „Školy očekávají lepší vybavenost Úřad práce, materiálové vybavení a někdy by čekaly i vyšší časovou dotaci na setkávání, ale jak už jsem uvedla Úřad práce věnuje málo času této oblasti... ráda bych podotkla, že některé pobočky mají zvláště oddělení kariérového poradenství.“. **B (8)** „Školy většinou nevědí o nabízených službách Úřad práce – IPS, jejich škoda, informace jsou dostatečně dostupné...“. **C (8)** „Řekla bych že služby IPS mnoho škol z kraje nezaznamenává a nevyužívá.“. **D (8)** „Mnoho škol neprojevuje zájem o služby IPS.“. **E (8)** „Maximálně nějaká beseda...**F (8)** „Většina škol nevyužívá našich služeb.“. **G (8)** „Na některých školách nevědí, že středisko existuje. Externí lektor jim to určitě nesdělí, aby se nepřipravil o výdělek.“. (Viz kategorie spolupráce škol respondent G) Od respondenta A zaznívá zajímavá informace o fungování pracovišť Úřadu práce, která se věnují pouze agendě kariérového poradenství. V odpovědích respondentů B, C, D, F a G zaznívá, že školy nevědí o službách IPS nebo neprojevují zájem o služby. Respondent E uvádí, že maximálně proběhne beseda. Respondent B hlavně podotýká na dostatečnou dostupnost informací (více v kategorii sdělovací prostředky).

Spolupráce škol

Kódy: ne, fungování, zlepšování

Polostrukturované rozhovory reflektovaly otázky zacílené ke spolupráci škol. Odpovědi respondentů v oblasti celkové spolupráce škol v rámci Karlovarského kraje. Respondent **A (9)** „Celkově vnímám spolupráci jako fungující...“. **B (9)** „Ne.“. **C (9)** „Ne.“. **D (9)** „Ne.“. **E (9)** „Ano, ale pořád je co zlepšovat.“. **F (9)** „To je o lidech. Pokud je na škole fungující poradce, tak ke spolupráci dochází a naopak.“. **G (9)** „Školy nepovažují naše služby za využitelné a prospěšné svým žákům. A podotýkám, že služby Úřadu práce jsou zdarma... a pak se dozvídám, jak si na školu pozvou lektora v poradenství, který tam zdarma určitě nelektoruje.“. Z odpovědi respondentů B, C a D vyplývá nespolečná spolupráce. Respondent G se domnívá, že školy nepovažují služby Úřadu práce za prospěšné. Zároveň uvádí, že služby jsou zdarma a přidává osobní

²⁵ Více v kapitole 5.2 a 6.2

zkušenost o placeném poradenství pro školy (více v kategorii středisko IPS). Respondenti A a E vnímají spolupráci jako fungující. Respondent F tvrdí, že spolupráce je závislá na poradci.

Působení školy na žáky

Kódy: aktéři, rodiče, škola, poradci, není

Polostrukturované rozhovory zjišťovaly působení školy na žáky v kariérovém poradenství. V odpovědích se dovídáme, jak respondenti hodnotí působení školy na žáky v oblastech kariérového poradenství. Respondent **A (10)** odpovídá „*Žáci v mnoha případech o kariérovém poradenství neví nebo nevědí, jak by jim mohlo pomoci. Pochopitelně za to nemohou žáci.*“. **B (10)** „*Jedná se o různou míru orientace v problematice. Záleží na působení aktérů...*“. **C (10)** „*Pokud nemají žáci informace ze školy nebo rodičů, tak o kariérovém poradenství nevědí.*“. **D (10)** „*Jak kteří. Pokud to žáka zajímá, tak si informace dohledá a je orientován. Určitou míru orientace mají žáci ze škol, kde funguje poradenské pracoviště.*“. **E (10)** „*Není.*“. **F (10)** „*Moc ne. Ani neví, že kariérovému poradenství by se měl věnovat výchovný poradce ve škole. No rodiče... od rodičů se toho moc nedozví. Soudím dle toho, co mi zde klienti říkají.*“. **G (10)** „*To záleží, z jaké školy jsou...*“. **A (10)** „*Osvětu by měla činit škola nebo rodiče.*“. **C (10)** „*A jak už jsem uvedla některé školy nefungují...*“. **F (10)** „*Často se žáků a absolventů ptám, jak s nimi byla tato problematika řešena ve škole a jejich odpověď je nijak.*“. **G (10)** „*Fungování poradce na škole je zásadní. V oblasti kariéry by měli fungovat i rodiče. Přeci žijí v kariérovém světě a mohou potomka nasměřovat nebo s ním pohovořit.*“. Respondenti A, C, E a F uvádějí, že působení ze strany školy se nekoná. A a G se domnívají, že záleží na druhu školy. B uvádí, že se jedná o různou míru orientace. Respondenti A, B, D a G dále uvádějí, že by měla probíhat osvěta na školách nebo u rodičů. G sděluje, že fungování poradce na školách je zásadní.

Chybějící informace

Kódy: trh práce, postrádání, studium, realita, zájem

V souvislosti s působením školy byla v rozhovoru zařazena otázka na chybějící informace v oblastech kariérového poradenství. Respondenti odpovídají. **A (11)** „*Myslím, že by se mělo cílit k otázkám v oblasti ohodnocování v konkrétních oblastech trhu práce.*“. **B (11)** „*U žáků postrádám vlastní zájem o jejich budoucnost v oblasti kariéry.*“. **C (11)** „*U žáků postrádám reálný pohled v problematice trhu práce a výdělků.*“. **D (11)** „*Náplň dalšího*

studia.“. **E (11)** *Na některých školách poradenství v kariérové oblasti vůbec nefunguje...“.* **F (11)** *„U žáků postrádám reálný pohled na svět práce...“.* **G (11)** *„Nejvíce postrádám zdravý rozum a reálný pohled na svět práce.“.* Na základě odpovědí lze učinit závěr, že respondentům A, C, F, a G chybí informace u žáků v oblastech trhu práce a reálného pohledu na tuto oblast. Respondentovy E chybí veškeré informace v souvislosti s nefungujícím kariérovým poradenstvím na školách. Respondentům A a C dále schází informace o ohodnocování a výdělcích. Respondent B postrádá vlastní zájem u žáků a D upozorňuje na chybějící náplň dalšího studia.

Vnitřní motivace žáků

Kódy: ne, nepozoruji, motivování

Jednou z otázek polostrukturovaných rozhovorů byla otázka k vnitřní motivaci. Respondenti odpovídají **A (12)** *„Nepozoruji příliš vlastního zájmu...Samostatně žáci nedochází.“.* **B (12)** *„Ne“.* **C (12)** *„Ne“.* **D (12)** *„Většinou ne.“.* **E (12)** *„To je velice individuální.“.* **F (12)** *„Ne. V tomto věku mají jiné vnitřní motivy...“.* **G (12)** *„Určitě ne. Motivovat je mohou ve škole a doma. V tom případě mohou přijít motivování sem. Já to bych byla ráda.“.* U kategorie motivace se respondenti vyjadřují stroze a většinou negativně. Respondenti B, C, F a G odpovídají, že ne. O nepozorování vlastního zájmu a většinou ne hovoří respondenti A a D. O individuálním přístupu se vyjadřuje E. Respondent F dodává, že roli hraje věk a G upozorňuje na motivaci rodičů nebo školy.

Sdělovací prostředky

Kódy: oslovení, web, Atlasy škol, e-mail, beseda

V polostrukturovaných rozhovorech byly otázky zacíleny k informovanosti, jakým způsobem dochází k oslovování škol a cílových skupin Úřadem práce. Odpovědi u respondentů jsou **A (13)** *„Oslovování škol elektronickou poštou, na webových stránkách, pomocí Atlasu škol (sestavení na středisku IPS).“.* **B (13)** *„Web, e-maily s oslovením, Atlas škol...“.* **C (13)** *„Web, oslovování...“.* **D (13)** *„Web, elektronickou formou oslovení, informační brožura...“.* **E (13)** *„Osobní návštěvy, web, e-mail...“.* **F (13)** *„Oslovování e-mailem, Atlas škol, web...“.* **G (13)** *„Oslovování, internet, besedy (pokud je zájem).“.* Všichni respondenti odpovídají, že oslovování probíhá. Odpovědi respondentů se liší ve formě oslovování, konkrétně respondenti A, B, D, E a F zmiňují cílené oslovování pomocí e-mailu. Ke shodě u všech respondentů dochází

v odpovědi, že hromadné a veřejně přístupné je oslovení na webu Úřadu práce. Respondenti A, B a F uvádějí Atlas škol, který je distribuován do všech škol v rámci Karlovarského kraje. Oslovení probíhá i osobně, což zmiňují respondenti E a G. Respondent D odpovídá, že jsou k dispozici i tištěné informační brožury.

Přímá interakce

Kódy: poradci, Úřad práce, zájem, setkání

K fungujícímu kariérovému poradenství patří přímá spolupráce. V otázkách polostrukturovaných rozhovorů byla otázka k přímé interakci škol a Úřadu práce. V odpovědích se dovídáme. **A (14)** „*Ano, dochází. Většinou naše středisko svolává poradce ze škol na společné setkání jedenkrát v roce (v září). Většinou projevují zájem spolupracující školy. Z některých škol nedorazí ani odpověď na e-mail...*“. **B (14)** „*Jednou ročně v září. Setkání organizuje kontaktní pracoviště Úřad práce v Karlových Varech pro celý KK. Ale velký zájem ze strany škol nepozorují...*“. **C (14)** „*Ano. Setkání je organizováno Úřad práce v Karlových Varech. Docházejí pořád stejní lidé... výchovní poradci neprojevují zájem.*“. **D (14)** „*Setkání kariérových poradců. Přednášky.*“. **E (14)** „*Ano. Úřad práce v Karlových Varech. Účast na těchto setkáních by mohla být vyšší. Určitě se neúčastní poradci ze všech škol v Karlovarském kraji.*“. **F (14)** „*Ano, zde na kontaktním pracovišti v Karlových Varech je organizováno jedenkrát za rok setkávání kariérových poradců a výchovných poradců z Karlovarského kraje.*“. **G (14)** „*Jedenkrát za rok v září uskutečňuje Úřad práce setkávání kariérových poradců. Jsou oslovovány všechny školy v kraji a mnoho poradců se neúčastní.*“. Všichni respondenti odpovídají, že k interakci a společnému setkávání dochází jedenkrát ročně. O organizaci Úřadem práce hovoří respondenti A, B, C, E, F a G. Společné setkávání se týká především pracovníků Úřadu práce a školských poradenských pracovišť, což zaznívá v odpovědích u respondenta A, C, D, F a G. Horší to bývá z účastí na setkávání výchovných poradců. Respondenti A a C uvádějí zájem o setkávání, ale spíše u stejných osob. Respondenti A, B, C, E a G uvádí nezájem pracovníků.

Ideály fungující spolupráce

Kódy: čas, jednotnost, metodika, finance, setkávání, spolupráce

Poslední otázka dávala možnost vyjádřit se k ideálům fungující spolupráce mezi Úřadem práce a školami. Odpovědi jsou následující. **A (15)** „*Především časová dotace, přímá*

interakce žáků, rodičů a škol s Úřadem práce. Dostatečné financování kariérového poradenství...". **B (15)** „Lepší financování této oblasti, věnovat oblasti více času, jednotné cíle Úřad práce a škol, více pracovníků na Úřad práce.“. **C (15)** „Jednotná metodika pro školy a Úřad práce. Zapojení všech aktérů...“. **D (15)** „V 8. ročníku provádět diagnostiku žáků pomocí nástrojů, které poskytuje Úřad práce a jsou školám k dispozici. U SOŠ by to bylo ve 4. ročnících dle zájmu studia na VŠ nebo vstupu na trh práce.“. **E (15)** „Vzájemná spolupráce všech zúčastněných. Častější setkávání a jednotná koncepce kariérového poradenství.“. **F (15)** „Především jednotnost v oblasti kariérového poradenství a vzdělávání. Tuto problematiku řeší mnoho aktérů a každý po svém. Jednotná metodika a postupy nejsou. Dostatek času věnovaného problematice. A určitě větší zájem škol.“. **G (15)** „Vzájemná spolupráce škol, Úřadu práce, rodičů. I rodič s dítětem může přijít na poradenství a klidně by se to mohl dozvědět na rodičáku, ale to by musely spolupracovat především školy.“. Respondenti se v odpovědích vyjadřovali k určitým ideálům spolupráce. Často by bylo ideálem navýšení časové dotace, jak uvádí respondent A, B a C. O ideální vzájemné spolupráci všech aktérů, včetně interakce, hovoří respondent A, E a G. Dva respondenti A a B také zmiňují, že k ideálům schází finance v oblasti kariérového poradenství. Většina dotazovaných B, C, E a F volá po společné a jednotné metodice mezi školami a Úřadem práce, která by sloužila zúčastněným aktérům v kariérovém poradenství. V odpovědi D se objevuje i zmínka o ideálním stavu formou diagnostiky žáků v jejich zájmech. Respondent B by k ideálům viděl více pracovníků na Úřadu práce k agendě kariérového poradenství. Odpovídající C, E a G vidí ideál v častějším setkávání a větším zájmu škol.

12 Závěr

Základní cíl, výzkumu ověření spolupráce středních odborných škol a Úřadu práce v Karlovarském kraji v oblastech kariérového poradenství, byl naplněn výzkumným šetřením, které probíhalo na úrovni škol a Úřadu práce v Karlovarském kraji. Zpracováním dat došlo k naplnění dílčích cílů práce. Výzkumné šetření prokazuje nespolupráci institucí a nejednotnost v preferovaných tématech kariérového poradenství.

Výzkum byl realizován kvantitativní a kvalitativní metodou. Při kvantitativní metodě bylo vyhodnocováno dotazníkové šetření, které probíhalo na středních odborných školách v Karlovarském kraji. Dotazníky byly elektronicky rozesílány na školy, konkrétně školským poradenským pracovištím a žákům. Návratnost u poradenských pracovišť se ustálila na 11 respondentech a u žáků došlo k návratnosti 260 vyplněných dotazníků. S těmito údaji bylo pracováno po celou dobu. Při kvalitativní metodě bylo přistoupeno k polostrukturovaným rozhovorům s pracovníky Úřadu práce v Karlovarském kraji. Výběr těchto pracovníků byl náhodný, ale volen na základě rozmístění kontaktních pracovišť v kraji. Celkem bylo uskutečněno sedm rozhovorů. Rozhovory byly následně zpracovány kvalitativní datovou analýzou. Výsledky obou metod byly po vyhodnocení komparovány.

Postoj škol k realizování kariérové poradenství na středních odborných školách v Karlovarském kraji je patrný ze sestaveného profilu respondentů, kteří se zúčastnili výzkumného šetření. Je zřejmé, že většina dotazovaných (54,5 %) vykonává poradenské služby na školách o kapacitě 301 až 500 žáků (graf č. 2). Z odpovědí je zjevná i délka praxe, která je od 3 do 4 let u většiny pracovníků (graf č. 3; 63,6 %) v poradenských službách. Zajímavé odpovědi zaznívaly v souvislostmi s kvalifikací, kvalifikačním studiem pro výchovné poradce prošel jeden pracovník, většina pracovníků 54,5 % (graf č. 4) se nachází v průběhu kvalifikační přípravy. Kvalifikační zaměření pouze ke kariérovému poradenství se objevuje u 18,2 % (graf č. 5) pracovníků. Zásadním zjištěním je postoj k problematice kariérového poradenství 63,6 % (graf č. 6) pracovníků vykonává pozici v poradenství na základě nařízení vedení školy. Většina 63,3 % (graf č. 10) pracovníků školského poradenského pracoviště vykonává celou šíři poradenských služeb pro žáky a kariérové poradenství není řešeno zvlášť. Tato skutečnost je zmiňována i respondenty A a B (5) na úřadě práce, kteří reflektují složitou situaci v gesci poradců. Pracovníci nejsou spokojeni s prostorem, který jim škola k vykovávání poradenství

nabízí. 54,5 % (*graf č. 13*) nemá k dispozici žádné konkrétní místo pro plnění úkolů spojených s poradenstvím. Dalším zásadním problémem, se kterým se pracovníci potýkají, je hledisko času v rámci pracovní doby. 63,3 % (*graf č. 21*) respondentů uvádí nedostatečnou časovou dotaci. V časových ohledech mimo školu tomu není jinak. Na nízkou časovou dotaci poradce pro poskytování služeb kariérového poradenství upozorňuje dokument Krajského akčního plánování, realizovaného v období 1. 3. 2016 – 31. 12. 2021 (Analýza potřeb škol 2021 s. 21) Pracovníkům není umožněna realizace kariérového poradenství mimo školu. Respondenti 81,9 % (*graf č. 15*) uvádějí, že škola nezaujímá v oblasti kariérového poradenství progresivní postoj. Pozitivní odpovědi nejsou ani v otázkách spolupráce v rámci škol. Žádný z respondentů není zván na porady vedení ani na porady předmětových komisi (*graf č. 16 a 17*). Kariérové poradenství dle 72,8 % (*graf č. 18*) pracovníků není na školách řešeno v průřezových tématech, jak vyplývá z rámcového vzdělávacího programu. V kariérové oblasti nejsou nápomocni ani kolegové, nezájem k této problematice od třídních učitelů vidí respondenti v 90,2 % (*graf č. 19*) odpovědí. Respondenti uvedli, že zájem v této oblasti projevuje 9,1 % (*graf č. 20*) jejich kolegů. Zároveň pracovníci odpovídají, že v 18,2 % (*graf č. 23*) se snaží své kolegy metodicky a informačně v kariérové problematice posunout. Pelkonen (2018) uvádí finský model multisektorální fungující skupinové spolupráce. Na efektivním realizování kariérového poradenství se spolupodílí aktéři z řad pedagogických pracovníků, sociálních pracovníků a zdravotnických pracovníků včetně pediatriů. Spolupráci dále napomáhá regionální sdružení kariérových poradců. Jakým způsobem je na školách ke kariérovému poradenství přistupováno lze vyčíst z odpovědí od žáků. 57,7 % (*graf č. 34*) žáků ví, že mohou kariérového poradce ve škole využít, ale poradci si to nemyslí. Ke shodě v odpovědích dochází v otázkách důležitosti kariérového poradce ve škole. 64,2 % (*graf č. 33*) žáků vnímá pozici kariérového poradce za důležitou, u poradců je tato důležitost ve 100 % (*graf č. 33*). 79,5 % (*graf č. 36*) žáků ví, jakou osobu by ve škole oslovila v oblasti otázek kariéry a 47,7 % (*graf č. 35*) žáků byl konkrétní pracovník představen. Zde dochází k pozitivní změně oproti dřívějšímu obdobnému šetření, kde dochází ke zjištění, že žáci 81,2 % nevyužívají výchovných poradců k informacím o volbě povolání (Januška, 2022, s. 52). Tato informace se podobá mínění 63,6 % (*graf č. 24*) poradců ze škol, kteří uvádí, že nejsou žáky oslovováni. Žáci odpovídali, že kariérovou oblast s nimi neřeší učitelé odborných předmětů, což se potvrzuje nezařazováním kariérové oblasti do průřezových témat. Negativním zjištěním je, že většina 55,8 % (*graf č. 37*) žáků neví, jaká témata by měla být s kariérovým poradcem řešena. Alarmujícím zjištěním je skutečnost, že

většina poradců 81,9 % (graf č. 37) se domnívá, že žákům jsou témata k řešení známá. Celkově nedochází k osvětě v kariérové oblasti, k čemuž směřují odpovědi na otázky, v jakých formách je kariérové poradenství realizováno. 43,8 % (graf č. 39) žáků odpovídá, že nedochází k žádné formě spolupráce na úrovni škol a 47,3 % odpovídá, že se uskutečňují skupinové spolupráce. Poradci 45,5 % (graf č. 39) ze škol nejčastěji přistupují k frontální formě spolupráce. Škola neposkytuje informace o možnosti využívání kariérového poradenství mimo školu žákům v 56,2 % (graf č. 43). Postoj k realizaci kariérového poradenství na Úřadu práce lze určit z odpovědí polostrukturovaných rozhovorů, ze kterých vyplývá, že na Úřadech práce k realizaci kariérového poradenství dochází. Většina respondentů považuje oblast kariérového poradenství za důležitou. Velké rezervy jsou v čase, který se oblasti věnuje. Ze sestavených profilů respondentů je patrná působnost Úřadu práce v kariérovém poradenství napříč Karlovarským krajem. Záleží na míře spolupráce mezi úřadem a školami. Výzkum ukazuje, že 63,6 % (graf č. 28) pracovníků školských poradenských pracovišť neví o možnostech kariérového poradenství na Úřadech práce a nevnímají spolupráci jako fungující. Pracovníci ze škol vědí o informačním a poradenském středisku, ale 63,6 % respondentů uvádí, že jeho služby nevyužívají. Respondenti A, B, C, F, G (5) z Úřadu práce se vyjadřují ke spolupráci se školami jako o nezájmu, D (5) uvádí, že zájem projevují převážně školy s technickým zaměřením. Respondent E (8) se zmiňuje o besedě, o kterou je někdy projeven zájem. Respondenti A, B, C, F, G (5) uvádějí, že zájem škol je úzce spjat s osobou poradenského pracovníka školy. Respondent G (9) upozorňuje, že služby úřadu jsou poskytovány zdarma. Respondenti dále uvádějí A, B, C, E, F, G, (14) nezájem spolupráce při možnostech přímé interakce. Z odpovědí vyplývá, že na setkávání výchovných poradců, které Úřad práce organizuje každý rok, se poradci ze středních odborných škol ve větší míře nedostavují, respondent A a C (14) uvádí, že zájem je u stejných osob. K tomuto setkávání jsou zváni poradci ze všech škol v Karlovarském kraji. Respondenti A, B, C, D, E, F (6) uvádějí, že školy nedocházejí na úřad práce se svými žáky, což potvrzují odpovědi poradců ze škol. 54,4 % (graf č. 29) uvádí, že s žáky úřad nenavštěvují. V souvislosti spolupráce byl zjišťován postoj ke konkrétním oblastem kariérového poradenství školou a Úřadem práce. Většina respondentů A – G (4) z úřadu nejčastěji řeší volbu povolání, uplatnitelnost na trhu práce, smluvní vztahy zaměstnanců a zaměstnavatelů na pracovišti a předčasné odchody ze vzdělávání. Úspěšností vzdělávání se zabývá i 90,1 % (graf č. 27) poradců ze škol, naopak 81,9 % (graf č. 26) poradců se nevěnuje pracovně-právní problematice vůbec. Kvůli časovým rezervám poradci ze škol

v 63,7 % (graf č. 25) neřeší s žáky možnosti uplatnění na trhu práce v konkrétním oboru vzdělání. Na Úřadě práce považují informace k pracovně-právní problematice za ty, které žákům nejvíce schází a při setkávání s žáky tak není možné navazovat na tato témata a řešit je do požadované hloubky. Tuto skutečnost hodnotí, jako nepřipravenost žáků ze škol. Respondenti A, C, F, G (11) postrádají informace v oblasti trhu práce a reálného pohledu na tuto oblast. Někteří z pracovníků úřadu, konkrétně respondent A (6) odpovídá, že dochází na besedy přímo do škol, ale od poradců 72,7 % (graf č. 42) zaznívá, že pracovníkem Úřadu práce beseda na škole neproběhla. Pracovníci úřadu pozorují minimální působení škol na žáky v oblastech kariérového poradenství, někteří G (12) by uvítali větší působení ze stran rodičů jako aktérů v kariérové oblasti. Nízký zájem rodičů pozoruje 54,5 % (graf č. 11) poradců ze škol. Nespolupráci žáků a rodičů v kariérových oblastech uvádí Januška (2022, s. 71). Pýchová (2020) uvádí, že rodiče jsou v mnoha případech opomíjenou skupinou v kariérovém poradenství, přičemž pedagogové mají názor, že za kariérovou budoucnost jsou zodpovědní právě rodiče. Ve výzkumném šetření byla zohledněna otázka motivace v kariérové oblasti u žáků, většina pracovníků úřadu B, C, F, G (12) vlastní motivaci u žáků nepozoruje. O nemotivovanosti se vyjadřuje 54,6 % (graf č. 12) pracovníků ze škol. Ze strany škol zaznívá, že nemají informace o službách Úřadu práce v kariérovém poradenství (63,6 %; graf č. 28). Z odpovědí většiny pracovníků úřadu se dovídáme o informacích na webových stránkách úřadu, respondenti A, B, D, E, F (13) uvádějí, že dále dochází k přímému oslovení škol elektronickou poštou a respondenti A, B, F (13) zmiňují, že do všech škol v Karlovarském kraji jsou distribuovány Atlasy škol, kde jsou veškeré informace zveřejněné. Respondenti E, G (13) upozorňuje na osobní oslovení. O informovanosti hovoří respondent B (8) v souvislosti informačního a poradenského střediska. Přímé oslovení je vhodné, ale pokud dorazí oslovení vedení školy, tak se k poradcům nemusí vždy dostat viz graf č. 16 a 17. Při rozhovorech na úřadech bylo respondenty B, C, E, F (15) zmiňováno, že by bylo vhodné vytvoření jednotného materiálu ke kariérovému poradenství, který by byl prospěšný školám a úřadům k jednotnému postupu. Mohla by tak být naplňována ideální spolupráce. O prospěšnosti jednotné metodiky se zmiňuje 81,9 % (graf č. 14) pracovníků ze škol. Respondenti uvádějí ideály fungující spolupráce, A, B (15) uvádí dostatek financí, C, E, G (15) uvádí vhodnost častějšího setkávání. O důležitosti vzájemné spolupráce pojednává Pýchová (2020), která dále uvádí, že pokud má být kariérové poradenství reálné, neobejde se bez spolupráce a porozumění ostatních

organizací napříč systémem. Do spolupráce by měli být zapojení zaměstnavatelé, školy a asociace. Užitečnost je spatřována v různé míře možností jednotlivých aktérů.

Provedeným výzkumným šetřením a vyhotovením závěru lze zodpovědět stanovené výzkumné otázky.

Otázka: Žáci využívají kariérového poradce ve škole? Ano, většina žáků vnímá pozici poradce za důležitou, jeho služeb využívá.

Otázka: Žáci nemají dostatečnou představu o tématech, která by mohla být s kariérovým poradcem řešena? Ano, většina žáků neví, jaká témata by s poradcem měla být řešena.

Otázka: Poradci v rámci školy nemají dostatečný prostor k realizaci poradenských konzultací s žáky? Ano, pracovníci školních poradenských pracovišť nemají dostatečný prostor ke konzultacím s žáky.

Otázka: Školy a Úřady práce příliš nekooperují v problematice kariérového poradenství? Ano, ke kooperaci ve většině případů nedochází. Důvodem je informovanost, časové hledisko, nejednotný pohled na celou problematiku kariérového poradenství.

Otázka: Úřady práce vnímají nepřipravenost žáků v oblastech kariérového poradenství a následného vstupu na trh práce? Ano, oblasti, které preferuje Úřad práce se mívají s poradci ze škol.

Po vyhodnocení výzkumného šetření se nabízí přínos do praxe. Po uveřejnění výsledků by aktéři ze škol viděli, jaké mají rezervy při uskutečňování kariérového poradenství. Vedení škol by mohlo změnit postoj k problematice a konkrétním pracovníkům. Poradci by se dozvěděli o konkrétních postojích žáků ke kariérové oblasti. Nejspíš by došlo k uvědomění, že problémy vznikají nekomunikací mezi aktéry. Pracovníci úřadů by se seznámili se skutečností, že poradci ze škol mají mnohdy ve své péči celou školu, a to ve všech oblastech poradenství. Z výsledků je zřejmé, že aktéři škol i úřadů považují kariérové poradenství za důležité. Výsledky by mohly pomoci těmto aktérům k jednotnému působení a určitému rozdělení jednotlivých oblastí kariérového poradenství a ujasnění si dílčích kompetencí. Aktéři by se mohli inspirovat zjištěnými výsledky, které ukazují na nejednotnost a pokusit se najít společnou cestu v kariérovém poradenství pro žáky. Vyplývá tedy doporučení k vyhotovení jednotné metodiky

v kariérovém poradenství pro zúčastněné aktéry. Tato metodika by byla jednotným, podpůrným a návodným materiálem pro všechny aktéry. S tím jsou spojeny možnosti pokračujícího výzkumu. Bylo by zajímavé analyzovat spolupráci pedagogicko-psychologických poraden se školami v oblastech kariérového poradenství a začlenění poraden, co by aktérů do jednotné metodiky. Výzkum měl své limity a rezervy, které spočívaly v anonymitě u dotazníkového šetření a komplikovanosti u návratnosti vyplněných dotazníků. Výzkumné šetření metodou rozhovorů bylo velice časově náročné, a to z důvodů časové synchronizace, mě, jako výzkumníka a pracovníků úřadu, jako respondentů, dále náročnost spočívala v osobním setkávání s pracovníky, kteří mají působnost na různých pracovištích po celém Karlovarském kraji.

13 Seznam použitých informačních zdrojů

ATKINSON, Rita L, 2003. *Psychologie*. 2. Praha: Portál. ISBN 80-717-8640-3.

BĚLOHLÁVEK, František, 1996. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico. Učebnice pro každého (Rubico). ISBN 80-858-3909-1.

BURIÁNEK, Jiří, 1996. *Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy*. Praha: Fortuna. ISBN 80-716-8304-3.

ČÁP, Jan, Věra ČECHOVÁ a Marie ROZSYPALOVÁ 1989. *Psychologie: obecná psychologie pro střední pedagogické školy*. 1. Praha: H&H. ISBN 80-860-2236-6.

DOLEŽALOVÁ, Ladislava a Marie VLKOVÁ, 2020. *Občanský a společenskovědní základ: Psychologie*. 2. Prostějov: Computer Media. ISBN 978-80-7402-314-9.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. 1. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.

FRYČ, Jindřich; MATUŠKOVÁ, Zuzana; KATZOVÁ, Pavla; KOVÁŘ, Karel; BERAN, Jaromír et al., 2020. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030*. 1. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-87601-46-4.

GIDDENS, Anthony, 1999. *Sociologie*. 1. Praha: Argo. ISBN 80-720-3124-4.

GONČAROVÁ, Eliška, 2015. *Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách*. 1. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance. ISBN 978-80-88153-07-8.

HANUŠOVÁ, Marie, 2014. *Psychologie pro poradce: textová studijní opora*. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství. ISBN 978-80-213-2456-5.

HAVLÍK, Radomír a KOŤA, Jaroslav, 2011. *Sociologie výchovy a školy*. Vyd. 3. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0042-0.

HAVLÍK, Radomír, 2004. *Úvod do sociologie*. 4. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0381-0.

HAVLÍK, Radomír, 2021. *Úvod do sociologie*. Sedmé vydání. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-5003-6.

HLAĎO, Petr, 2012. *Profesní orientace adolescentů*. 1. Brno: Konvoj. ISBN 978-80-7302-165-8.

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

HRICOVÁ, Alena; ONDRÁŠEK, Stanislav a URBAN, David, 2023. *Metodologie a sociální práci*. 1. Grada. ISBN 978-80-271-3636-0.

JANĎOUREK, Jan, 2008. *Průvodce sociologií*. 1. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-6675-1.

JANUŠKA, Martin, 2022. *Odborné vzdělávání v kontextu preferencí při volbě povolání v době pandemie Covidu a v předcházejícím období*. Diplomová práce, vedoucí Syřiště, Ivo. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Katedra pedagogiky.

JEDLIČKA, Richard; KOŤA, Jaroslav a SLAVÍK, Jan, 2018. *Pedagogická psychologie pro učitele: psychologie ve výchově a vzdělávání*. 1. Psyché (Grada). Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0586-1.

JEŽEK, Stanislav, Lenka LACINOVÁ a Petr MACEK, , 2016. *Cesty do dospělosti: Psychologické a sociální charakteristiky dnešních dvacátníků*. 1. Fakulta sociálních studií: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8400-1.

KOPECKÁ, Ilona, 2011. *Psychologie: učebnice pro obor sociální činnost 2. díl*. 1. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3876-5.

KOPECKÁ, Ilona, 2021. *Psychologie: učebnice pro obor sociální činnost*. 1. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3877-2.

KUČERA, Dalibor, 2013. *Moderní psychologie: hlavní obory a témata současné psychologické vědy*. 1. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4621-0.

LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ, 2006. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1284-0.

LANGMEIER, Josef, 1983. *Vývojová psychologie pro dětské lékaře*. 1. Praha: Avicentrum, zdravotnické nakladatelství. ISBN 735 21-08.

MAYEROVÁ, Marie a Jiří RŮŽIČKA, 2002. *Řízení profesní kariéry*. 1. Plzeň: Západočeská univerzita. ISBN 80-708-2835-8.

MERTIN, Václav a KREJČOVÁ, Lenka, 2020. *Výchovné poradenství*. 3., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-174-5.

MŠMT – Rámcový vzdělávací program: SOV, 2020.

MURPHY, Robert Francis, 2001. *Úvod do kulturní a sociální antropologie*. 3. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-858-5053-2.

Národní pedagogický institut, 2020. *Rozvoj kariérového poradenství včetně předčasných odchodů ze vzdělávání*. 1. Dostupné také z: <https://archiv-nuv.npi.cz/p-kap/rozvoj-karieroveho-poradenstvi.html>.

NAVAROVÁ, Sylvie a Markéta LANCOVÁ, 2019. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. 1. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-405-3.

NOVÝ, Ivan a SURYNEK, Alois, 2002. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 1. Manažer. Praha: Grada. ISBN 80-247-0384-X.

PINK, Daniel H. *Pohon: Drive: překvapivá pravda o tom, co nás motivuje!*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, [2017]. ISBN 978-80-7554-104-8.

PLHÁKOVÁ, Alena, 2021. *Učebnice obecné psychologie*. 1. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1499-3.

POLEDŇOVÁ, Ivana. 2006. Výkonová motivace v prostředí školy-souvislosti se sebepojetím a utvářením sociálních vztahů. In P. Macek, L. Lacinová (eds.), *Vztahy v dospívání*. Brno: Barrister & Principal, s. 115-127. ISBN 80-7364-034-1.

PROKOP, Jiří, 1998. *Kapitoly ze sociální pedagogiky a psychologie: Příspěvek ke vzdělávání učitelů*. 74. Pedagogické literatury. Brno: Paido. ISBN 80-85931-58-3.

PRŮCHA, Jan, 2009. *Moderní pedagogika*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-503-5.

PUGNEROVÁ, Michaela, 2019. *Psychologie: pro studenty pedagogických oborů*. 1. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0532-8.

ROZSYPALOVÁ, Marie, Alena MELLANOVÁ a Věra ČECHOVÁ, 2003. *Psychologie a pedagogika I: pro střední zdravotnické školy*. 1. Praha: Informatorium. ISBN 80-733-3014-8.

RYMEŠOVÁ, Pavla a Kateřina CHAMOUTOVÁ, 2001. *Průvodce psychologíí osobnosti a sociální psychologíí pro distanční studium*. 1. Praha: Credit. ISBN 978-80-213-0814-5.

ŘÍČAN, Pavel, 2014. *Cesta životem : [vývojová psychologíie] : přepracované vydání*. Vyd. 3. Praha: Portál, 390 s. ISBN 978-80-262-0772-6.

STŘELEČEK, Stanislav, 2008. *Studie z teorie a metodiky výchovy II*. 1. Masarykova univerzita: Tisk MSD - Brno. ISBN 978-80-210-3687-1.

SVOBODOVÁ, Dagmar, 2015. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. 1. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5092-7.

ŠTIKAR, Jiří, 2003. *Psychologíie ve světě práce*. 1. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0448-5.

ŠVAŘÍČEK, Roman a ŠEĐOVÁ, Klára, 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

THOROVÁ, Kateřina, 2015. *Vývojová psychologíie: proměny lidské psychiky od početí po smrt*. 1. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0714-6.

Učitel'ské noviny: *Duál bude...*, 2023. Roč. 126, č. 35-36. Praha: Gnosis, spol. s r.o. ISSN 0139-5718.

VACÍNOVÁ, Marie, Dobromila TRPIŠOVSKÁ a Marie FARKOVÁ, 2010. *Psychologíie*. Vyd. 2., rozš. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-008-2.

VÁGNEROVÁ, Marie a Lidka LISÁ, 2021. *Vývojová psychologíie: dětství a dospívání*. Vydání třetí, přepracované a doplněné. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-4961-0.

VENDEL, Štefan, 2008. *Kariérní poradenství*. 1. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.

Všeobecné deklaráce lidských práv Spojených národů z 10. 12. 1948 v článku 23, odstavec 1

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Analýza potřeb škol v Karlovarském kraji: Podpora krajského akčního plánování, 2021. 1. NPI.

Dostupné také z: <https://archiv-nuv.npi.cz/p-kap/karlovarsky.html>.

BOHÁČEK, Jiří, 2020. *Sociologie řízení*. 1. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. ISBN 978-80-88330-31-8.

Borgen, W., & Hiebert, B. (2006). Career guidance and counselling for youth: Chat adolescents and young adults are telling us. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(4), 389-400.

CŽV – *Kariérové poradenství*, 2023. Online. Fakulta humanitních studií UK. Dostupné z: <https://fhs.cuni.cz/FHS-2894.html>. [cit. 2023-10-14].

Česká zemědělská univerzita, 2023. Online. Česká zemědělská univerzita. Dostupné z: <https://www.ivp.czu.cz/cs/r-6930-studium/r-7469-studijni-programy/r-8775-programy-bakalarskeho-studia/r-15723-karierove-poradenstvi-a-vzdelavani>. [cit. 2023-09-27].

DESPOTOVIČ, Miomir, 2012. Vzdělání dospělých mezi profesionalizací a profesionalismem. Online. *Studia paedagogica*. Roč. 17, č. 1, s. 75-90. ISSN 1803-7437. Dostupné z: <https://doi.org/10.5817/SP2012-1-5>. [cit. 2023-09-27].

DRAHOŇOVSKÁ, Petra, 2011. Profil kariérových poradců a témata, která řeší na základních a středních školách. *Národní pedagogický institut* [online]. Praha: Národní pedagogický institut České republiky. [cit. 2021-12-06]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-4-06>

ELGPN (2015). *ELGPN Glosář*. Praha. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Dostupné také z: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/czech/elgpn-glosar/>

Evropská komise: Klasifikace ESCO, 2022. Online. 2022. Dostupné z: <https://esco.ec.europa.eu/cs/classification/qualifications>. [cit. 2023-10-15].

HAVLOVÁ, Monika, 2023. *Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy v Karlovarském kraji: Za školní rok 2021/2022*. 1. Karlovarský kraj. Dostupné také z: <http://www.kvkskoly.cz/manazer/dokumenty/Stranky/Vyrocnizpravy.aspx>.

International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2019, roč. 20, s. 191–208.

KAŠPAROVÁ, Jana, 2012. *Metodika tvorby školních vzdělávacích programů SOŠ a SOU*. 1. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. ISBN 978-80-87652-05-3. Dostupné na: [http://www.nuov.cz/uploads/KURIKULUM/Metodika tvorby svp web a cd.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/KURIKULUM/Metodika_tvorby_svp_web_a_cd.pdf)

Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje, 2023. Online. <https://www.khkkk.cz/>. Nám. Krále Jiřího z Poděbrad 478/33 350 02 Cheb: Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. Dostupné z: <https://www.khkkk.cz/>. [cit. 2023-04-01].

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy české republiky: Věstník LXI; SEŠIT 7, 2005. In: . Dostupné také z: <https://www.msmt.cz/dokumenty/2005-7>.

Národní pedagogický institut, 2023. Online. Dostupné z: [https://narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy poradce karierova poradkyne](https://narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_karierova_poradkyne). [cit. 2023-09-28].

Národní soustava povolání, 2023. Online. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-vzd>. [cit. 2023-09-28].

NEŠPOR, Zdeněk, 2020. *Sociologická encyklopedie*. Online. Sociologická encyklopedie. 2.09.2020.

Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kapit%C3%A1l_lidsk%C3%BD. [cit. 2023-11-16].

Neukrug, E. S. (2012). *The world of the counselor: An introduction to the counseling profession*. Australia: Brooks/Cole Cengage Learning.

Nezaměstnanost- měsíční, 2023. Online. MPSV, 30.09.2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>. [cit. 2023-10-26]. O Úřadu práce České republiky,

2023. Online. 22. 3. 2023. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>. [cit. 2023-10-02].

OECD (2004). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris. OECD

Pazour, M. et al. (2019). *Identifikace prioritních témat ve vzdělávání. Šetření metodou Delphi*. SKAV. Praha. Dostupné také z: https://skav.cz/wp-content/uploads/2019/06/SKAV-TC_Delphi_vystup-1.pdf

Poradenství, 2023. Online. 11. 8. 2023. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenstvi-4>. [cit. 2023-10-02].

Rozvoj kariérového poradenství včetně předčasných odchodů ze vzdělávání, 2020. *NUV* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [cit. 2022-04-07].

Dostupné z: https://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/pojeti_decizni_sfera/AKTUALIZACE_2020/2020_Karipo_IV_podrobne_pojeti_oblasti_intervence_aktualizace.pdf

SAMPSON, J. P., KETTUNEN, J. a R. VUORINEN. The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions.

Sociálně pedagogické poradenství, 2014. 1. Univerzita Hradec Králové. Dostupné také z: https://www.uhk.cz/file/edee/pedagogicka-fakulta/pdf/pracoviste-fakulty/ustav-socialnich-studii/dokumenty/studijni_opory/socialni_komunikace_v_neziskovem_sektoru/socialne-pedagogicke-poradenstvi.pdf.

Spolupráce pro budoucnost: o kariérovém poradenství / Brno, 2018. Dostupné také z: https://vzdelavanimsem.cz/files/files/Sbornik_konference.pdf.

SULTANA, Ronald, 2018. *Sostenere la qualità dell'orientamento professionale nelle scuole secondarie*. 1. University of Malta: Università Di Camerino. ISBN 978-80-88153-95-5. Dostupné také z: <https://www.euroguidance.cz/publikace/sultana.pdf>.

ŠENITKOVÁ, Jaroslava, 2022. *Statistická ročenka karlovarského kraje*. 1. Dostupné také z: <https://www.czso.cz/documents/10180/164924921/33008322.pdf/bfd93c54-07a1-4668-8f3d-5e04de785520?version=1.15>.

Veleta, R. (2022). Profesní kvalifikace Kariérový poradce / kariérová poradkyně – nový standard v Národní soustavě kvalifikací. Kariérové poradenstvo v teorii a praxi [online], 11(22), 70–73. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

Vyhláška č. 27/2016 Sb. Vyhláška o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, 2016. In: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-27>. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-27>.

Vyhláška č. 317/2005 Sb. Vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, 2005. In: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>.

Vyhláška č. 72/2005 Sb. Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, 2005. In: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>.

Watts, A., G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M., Hawthorn, R. (2006). Rethinking Career Education and Guidance. Theory, Policy and Practice. New York. Routledge.

Zákon č. 563/2004 Sb. Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, 2004. In: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>.

Zákon č. 563/2004 Sb. Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, 2004. In: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>.

Zákon č. 73/2011 Sb. Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, 2011. In: . Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>. [cit. 20230].

14 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Životní etapy v pojetí sociologie	13
Tabulka č. 2: Žebříček povolání dle prestiže ve společnosti	30
Tabulka č. 3: Jednotlivá stádia kariéry. Upraveno dle Štikara 2003.....	31
Tabulka č. 4: Hollandovy osobnostní typy.....	34
Tabulka č. 5: Hollandova typologie pracovních prostředí a povolání.	35
Tabulka č. 6: Respondenti dotazníkového šetření	64
Tabulka č. 7: Respondenti dotazníkového šetření – žáci	67
Tabulka č. 8: Zastoupení žáku	68
Tabulka č. 9: Respondenti – polostrukturované rozhovory.....	71

15 Seznam grafů

<i>Graf č. 1: Pohlaví</i>	64
<i>Graf č. 2: Kapacita školy</i>	64
Graf č. 3: Délka poradenské činnosti	65
Graf č. 4: Kvalifikační studium	66
Graf č. 5: Studium zaměřené na kariérové poradenství	66
Graf č. 6: Postoj k problematice	67
Graf č. 7: Pohlaví – žáci	68
Graf č. 8: Jednotlivé ročníky	68
Graf č. 9: Obor vzdělání	69
Graf č. 10: Řešená agenda	72
Graf č. 11: Míra zájmu	73
<i>Graf č. 12: Vnitřní motivace žáků</i>	73
Graf č. 13: Prostorové zajištění.....	74
Graf č. 14: Metodika	75
Graf č. 15: Progresivita školy v kariérovém poradenství.....	75
Graf č. 16: Účast na předmětových komisích.....	76
Graf č. 17: Účast na poradách vedení	76
Graf č. 18: Kariérové poradenství v průřezových tématech.....	77
Graf č. 19: Postoj třídních učitelů	77
Graf č. 20: Zájem kolegů o metodické informační činnosti v kariérovém poradenství	78
Graf č. 21: Časový prostor v rámci pracovní doby.....	79
Graf č. 22: Časový prostor mimo školu.....	79
Graf č. 23: Metodické a informační činnosti pro kolegy	80
Graf č. 24: Oslovování žáky.....	81
Graf č. 25: Trh práce a konkrétní obor	81
Graf č. 26: Pracovně právní vztahy	82
Graf č. 27: Důležitost úspěšného absolvování	83
Graf č. 28: Možnost kariérového poradenství na Úřadech práce	83
Graf č. 29: Využívání služeb Úřadu práce	84
Graf č. 30: Středisko IPS.....	84

Graf č. 31: Úroveň spolupráce	85
Graf č. 32: Prospěšnost spolupráce	85
Graf č. 33: Postoj k oblasti kariérového poradenství	86
Graf č. 34: Využívání kariérového poradce	87
Graf č. 35: Představení poradce	87
Graf č. 36: Informovanost žáků	88
Graf č. 37: Představa žáků o řešených tématech	89
Graf č. 38: Spolupráce mezi učiteli	90
Graf č. 39: Forma realizace	91
Graf č. 40 : Možnosti kariérového poradenství na Úřadu práce	92
Graf č. 41: Besedy na školách	93
Graf č. 42: Kariérové poradenství mimo školu	93
Graf č. 43: Vlastní zájem žáků.....	94

16 Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník rozesílaný do škol – poradci.

Příloha č. 2 Dotazník rozesílaný do škol – žáci.

Příloha č. 3 Vzor polostrukturovaného rozhovoru.

Příloha č. 4 Organizační struktura generálního ředitelství Úřadu práce ČR.

Příloha č. 5 Organizační struktura krajské pobočky ÚP ČR.