

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA**

**Kvalita poradenského systému jako prevence nezaměstnanosti**

**Quality of Counseling System as Prevention of Unemployment**

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

doc. PaedDr. Olga Zelinková, CSc.

Autor:

Monika Burdová

Praha 2015

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala doc. PaedDr. Olze Zelinkové, CSc. za vedení mé bakalářské práce, cenné rady a odborný dohled. Děkuji také svým rodičům a blízkým za podporu, které se mi dostávalo po celou dobu studia.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci „Kvalita poradenského systému jako prevence nezaměstnanosti“ vypracovala samostatně s použitím níže uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 5.5. 2015

Monika Burdová

## **Anotace**

Bakalářská práce popisuje a vysvětluje základní pojmy z oblasti nezaměstnanosti. Uvádí míru nezaměstnanosti u absolventů škol a zabývá se pojmem volba povolání. Popisuje existující poradenské služby. Zaměřuje se na poradenské služby působící v oblasti školství. Práce obsahuje analýzy ohledně míry využití jednotlivých odborníků v poradenských službách žáky ve školách, a přehled informací, které by žáci nejvíce uvítali při volbě další vzdělávací cesty.

## **Annotation**

Abstract of the thesis describes and explains the basic concepts of unemployment. Shows the rate of unemployment among graduates and deals with the concept of a career choice. Describes the existing advisory services. It focuses on advisory services in the field of education. The thesis includes the analysis concerning the utilisation rates of individual experts by pupils in advisory services, and an overview of the information that the students would most welcome in the choice of other educational path.

## **Klíčová slova**

zaměstnanost, nezaměstnanost, volba povolání, poradenský systém, výchovný poradce

## **Keywords**

employment, unemployment, career choice, advisory system, educational advisor

# Obsah

Seznam zkratk	7
ÚVOD	8
1 POJEM NEZAMĚSTNANOST	10
1.1 Zaměstnanost	10
1.2 Nezaměstnanost	10
1.2.1 Skrytá nezaměstnanost	11
1.2.2 Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost, job stagnation	11
1.2.3 Nezaměstnanost podle příčiny	12
1.2.3.1 Frikční nezaměstnanost	12
1.2.3.2 Sezónní nezaměstnanost	13
1.2.3.3 Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost	13
1.2.3.4 Strukturální (a technologická) nezaměstnanost	14
1.2.4 Rizikové skupiny	14
1.2.4.1 Zdravotně znevýhodnění	15
1.2.4.2 Starší lidé	15
1.2.4.3 Ženy	15
1.2.4.4 Romové	16
1.2.4.5 Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace	16
1.2.4.6 Absolventi škol	17
1.2.5 Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním	18
2 VOLBA POVOLÁNÍ	20
2.1 Vnější a vnitřní aspekty při volbě povolání	20
2.2 Základní princip volby povolání	22
2.3 Aspirace a profesní plány	22
2.4 Faktory ovlivňující volbu povolání	23
2.5 Stanovení a realizace aspirací u jedince	25
2.5.1 Nenaplněné aspirace a důsledky	26
2.5.2 Typy aspirací ve vztahu k povolání	26
2.6 Teorie volby povolání a kariérového vývoje	27
2.6.1 Teorie rysů a faktoru F. Parsonse	28
2.6.2 Teorie profesního vývoje D. Supera	29
2.6.3 Hollandův model typů osobnosti a pracovního prostředí	31
3 PORADENSKÝ SYSTÉM VE SFÉŘE ZAMĚSTNANOSTI	34
3.1 Školský poradenský systém	34
3.1.1 Pedagogicko-psychologické poradny (PPP)	35
3.1.2 Speciálně pedagogická centra (SPC)	36
3.1.3 Poradenské služby zajišťované školou	37
3.1.3.1 Výchovný poradce	37
3.1.3.2 Školní metodik prevence	38
3.1.3.3 Školní psycholog	38
3.1.3.4 Speciální pedagog	39
3.1.3.5 Předměty ve vzdělávacích programech škol pro volbu povolání	39
3.1.4 Poradenské služby poskytované studentům vysokých škol	40
3.2 Poradenský systém v rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí	41

3.2.1	Poradenské služby na úřadech práce.....	42
3.2.2	Útvary poradenství úřadů práce .....	42
3.2.3	Specifické skupiny klientů.....	43
3.2.4	Druhy poradenských služeb na úřadech práce.....	44
3.2.4.1	Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání .....	44
3.2.4.2	Poradenství při změně povolání a rekvalifikace .....	45
3.2.4.3	Poradenství pro specifické skupiny klientů .....	45
3.2.4.4	Poradenství profesně-psychologické .....	45
3.2.5	Formy poskytování poradenských služeb.....	45
3.2.6	Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS) .....	46
3.2.7	Bilanční diagnostika.....	48
4	VÝCHOVNÝ PORADCE NA ŠKOLE .....	50
4.1	Funkce a kompetence.....	50
4.2	Kvalifikační a osobnostní nároky na profesi poradce.....	51
4.3	Diagnostické možnosti výchovného poradce.....	54
4.4	Míra využití odborné pomoci žáky a studenty.....	56
	ZÁVĚR.....	61
	Seznam literatury .....	63
	Elektronické zdroje: .....	64
	Zákonné normy, interní předpisy:.....	66
	Summary .....	67

## **Seznam zkratk**

**ČR** – Česká republika

**DVP** – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry

**EU**- Evropská unie

**EURES** - Evropské služby zaměstnanosti

**IPS** - Informační a poradenská střediska při úřadech práce

**MPSV** - Ministerstvo práce a sociálních věcí

**MŠMT** - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

**PPP** - Pedagogicko – psychologická poradna

**SPC** - Speciálně pedagogické centrum

## ÚVOD

Získání zaměstnání hraje v životě člověka významnou roli. Zaměstnání nám přináší nejen příjmy nutné pro obživu a materiální zajištění, ale také vědomí vlastní sociální identity. V zaměstnání si také vytváříme pracovní návyky a sociální dovednosti, které významně omezují vznik sociálně patologických jevů ve společnosti. Nenalezení odpovídajícího zaměstnání se stává ekonomickou a sociální zátěží pro stát, jejíž následky se později hůře odstraňují. Přesto je vyšší míra nezaměstnanosti naší současnou realitou, které budeme muset dlouhodobě čelit. Během své praxe na úřadě práce jsem se setkala s klienty, kteří byli motivováni a ochotni pracovat, ale o jejich obor či profesní zaměření nebyl ze strany zaměstnavatelů zájem. Tito lidé se pak zpravidla stávali dlouhodobými čekateli na úřadu práce. Vzhledem k těmto skutečnostem jsem si zvolila za cíl popsat současnou situaci, která se týká nezaměstnanosti. Především jsem se zaměřila na poradenské služby existující ve školství. Hlavním důvodem je skutečnost, že absolventi škol bývají rizikovou skupinou nezaměstnanosti. Metodou je analýza materiálů vztahujících se k dané problematice.

Nejprve se zabývám pojmem nezaměstnanost, popisuji příčiny nezaměstnanosti a jednotlivé rizikové skupiny. Dále se zabývám mírou nezaměstnanosti u absolventů jednotlivých oborů středního a vyššího odborného vzdělání.

V druhé kapitole objasňuji princip a význam volby povolání, vnitřní a vnější aspekty a faktory, které tuto volbu ovlivňují. Uvádím zde také teoretická východiska při určování volby povolání u jedince.

Ve třetí kapitole popisuji poradenský systém, který se problematikou volby povolání zabývá. Zabývám se poradenským systémem v rezortu školství a také v rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí. Uvádím konkrétní činnosti jednotlivých sfér poradenského systému, jejich spolupráci, kompetence a úkoly.

Ve čtvrté kapitole se věnuji podrobněji úloze výchovného poradce na škole, který má na starosti výchovu k volbě povolání. Popisuji jeho postavení na škole, jeho funkce a kompetence. Dále se zabývám metodami a diagnostickými možnostmi, které výchovní poradci užívají při výchově k volbě povolání. K popisu této problematiky



jsem využila publikované komentáře výchovného poradce, který o svém působení na škole hovoří.

V závěru práce předkládám některé výsledky analýz, které vydal Národní vzdělávací ústav ohledně této problematiky, konkrétně ohledně míry využití jednotlivých odborníků žáky v poradenských službách. Analýzy poskytují také přehled informací, které by žáci nejvíce uvítali při volbě další vzdělávací cesty. Obdobná šetření jsou použita v průběhu práce pro dokreslení problematiky ohledně volby povolání u žáků, konkrétně zjišťování kritérií, která rozhodla o výběru budoucí školy a dále jejich zpětné posouzení vzdělávací cesty.

# 1 POJEM NEZAMĚSTNANOST

## 1.1 Zaměstnanost

*„Míra využití pracovních sil v ekonomice dané země.“<sup>1</sup> „Plná zaměstnanost je většinou chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde (převážná část nezaměstnanosti v této situaci je chápána jako frikční, respektive dobrovolná). Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně její 2-6 % úroveň (tato hranice není fixní, po druhé světové válce roste).“<sup>2</sup> V tomto smyslu se někdy hovoří o přirozené nezaměstnanosti, což je taková její úroveň, která reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží. Překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru, chápeme spíše jako nežádoucí. (Mareš, 2002)*

## 1.2 Nezaměstnanost

*„Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě svého trvalého bydliště. Být nezaměstnaný neznamená „nemít práci“, ale „nemít placené zaměstnání.“ Ten kdo nemá placené zaměstnání, také nemá příjem ze zaměstnání.“<sup>3</sup>*

Definice nezaměstnanosti se tedy opírá o tři předpoklady: jedná se o aktuální počet osob současně schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní

---

<sup>1</sup> MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2008, 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0, str. 253

<sup>2</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3, str. 25

<sup>3</sup> MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X, str. 299

situací), chtějící zaměstnání (v danou chvíli), ale jsoucí přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (snahu, která je vymezena jako přiměřená). (Mareš, 2002)

### **1.2.1 Skrytá nezaměstnanost**

Podle Mareše (2002) v souvislosti se skrytou nezaměstnaností hovoříme o tzv. skryté pracovní síle, čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy se nezaměstnaná osoba jako nezaměstnaná neregistruje a ani si práci nehledá. Značnou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti, studia apod.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez předchozí registrace na pracovním úřadě. O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (či jiným handicapem), které jsou pro tyto své charakteristiky odsouvány mimo trh práce (patří sem například předčasné odchody do důchodu).

*„Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.)“<sup>4</sup>*

### **1.2.2 Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost, job stagnation**

Vedle nezaměstnanosti lze hovořit také o tzv. neúplné zaměstnanosti. Jedná se o existenci pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Tento typ neúplné zaměstnanosti se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží bojovat proti masové nezaměstnanosti. Ve většině případů jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby. V řadě případů se sociálně právní a pracovní právní postavení osob se zkrácenou pracovní dobou neliší od těch, která

---

<sup>4</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3, str. 21

jsou charakteristická pro formu zaměstnávání na plný úvazek. Část takto zaměstnaných osob se však ocitá bez sociálního zabezpečení a pracovní ochrany a neúplná zaměstnanost je někdy chápána jako rozklad zaměstnaneckých práv a vnučování horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů.

V případě nepravé nezaměstnanosti se jedná o osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale práci si nehledají, popřípadě ji odmítají a spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Řadíme sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.

Je třeba se zmínit taktéž o jevu, který s nezaměstnaností souvisí. Totiž o tzv. job stagnation, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí prostorovou i profesionální mobilitu. I lidé silně nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa, a tak raději zůstávají ve svém často frustrujícím zaměstnání. (Mareš, 2002)

### **1.2.3 Nezaměstnanost podle příčiny**

Z hlediska příčiny lze dělit nezaměstnanost na čtyři druhy:

#### **1.2.3.1 Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku, kdy se nezaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnání. Mezi pracovními místy dochází běžně k přesunům osob, tyto přesuny jsou motivovány buď vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. V případě osob nově vstupujících na trh práce se jedná o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. Je logické, že čím je přijatelnější systém podpor sociálního státu v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Doba průměrného trvání jednotlivých případů frikční nezaměstnanosti roste i s růstem požadavků na zaměstnání (výše mzdy, charakter práce, pracovní prostředí, doba dojíždění do zaměstnání). Prodloužení doby frikční nezaměstnanosti může být také způsobeno různým stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci. To se týká jak struktur geografických, tak i struktur profesionálních. Může to

být však dáno i malou vzájemnou informovaností subjektů na straně poptávky (zaměstnavatelů o volných osobách) a nabídky (pracovníků o volných pracovních místech). (Mareš, 2002)

Tato nezaměstnanost zpravidla nepřekračuje 1-2 % zaměstnatelné populace (Matoušek, 2005).

Na trhu práce je tento typ nezaměstnanosti častý a politika zaměstnanosti nesměřuje k jejímu odstranění. Odstranění tohoto typu nezaměstnanosti by vedlo k negativním důsledkům v podobě snížení výkonnosti ekonomiky.<sup>5</sup>

### **1.2.3.2 Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost je způsobena výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími (služby spojené s turistickým ruchem, zvýšená spotřeba před vánočními svátky apod.) či nerovnoměrnou produkcí v odvětvích, která jsou závislá na počasí (např. stavebnictví, zemědělství, rybolov). (Matoušek, 2005)

Povolání, která jsou typicky sezónní, nemají mnoho stálých zaměstnanců, ale na období potřeby si najímá brigádníky. Tato nezaměstnanost vyvolává značné rozdíly mezi lidmi v jejich finanční situaci a vede k dlouhodobé chudobě.<sup>6</sup>

### **1.2.3.3 Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost**

Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost je vyvolána a posléze i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku. (Matoušek, 2005)

Probíhá zejména v období recese, tj. v době, kdy se nevyužívají stávající kapacity z důvodu odbytových potíží. Poptávka po práci je vyšší než její nabídka nebo také není v regionu dostatečný zájem o konkrétní zboží. (Mareš, 2002) Tato nezaměstnanost tedy není prakticky řešitelná rekvalifikacemi. Přináší negativní sociální dopady a vysoké společenské náklady.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Právní aspekty řešení nezaměstnanosti*. Plzeň, 2012. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc., str. 11

<sup>6</sup> BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Právní aspekty řešení nezaměstnanosti*. Plzeň, 2012. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

<sup>7</sup> BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Právní aspekty řešení nezaměstnanosti*. Plzeň, 2012. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

#### **1.2.3.4 Strukturální (a technologická) nezaměstnanost**

Jedná se o nezaměstnanost, která vzniká na základě nesouladu mezi nabídkou práce určitého druhu (vyžadující pracovníky určitého pohlaví, věku, kvalifikace, žijící v určitém regionu) a poptávkou po práci. Nastává tak situace, kdy je vysoký počet volných, neobsazených pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, kteří se však z výše uvedených důvodů nemohou uplatnit na volných místech. (Matoušek, 2005)

Podle Mareše (2002) může tato situace nastat i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví (zároveň může náhle a definitivně mizet řada povolání s nimi spojených) a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Jsou-li rušena pracovní místa v některém odvětví, přechází část pracovní síly do nových a dynamičtěji se rozvíjejících odvětví, což je mnohdy velmi komplikované. Přesun práce z odvětví do odvětví je tak dán poklesem poptávky po určité struktuře zboží, a tím i po množství osob toto zboží vyrábějícím. Dalším paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou dlouhodobě upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.

Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat (do určité míry se kryje s frikční nezaměstnaností, zvláště při malém rozsahu pohybu či při rychlém obratu pracovní síly mezi odvětvími). V jiném případě dochází k nahrazení živé práce technikou (někdy se tato nezaměstnanost označuje jako technologická), dochází k ní tedy v důsledku technologického a technického vývoje. (Mareš, 2002)

Podle Mareše (2002) někteří autoři konstatují, že strukturální nezaměstnanost (zejména technologická) je charakteristická právě pro vyspělé průmyslové země na jejich přechodu k postindustriální informační společnosti.

#### **1.2.4 Rizikové skupiny**

Je potřeba říci, že ať už jsou příčiny nezaměstnanosti jakékoliv, ne každý člověk je vzhledem k okolnostem stejnou měrou ohrožen nezaměstnaností. Mezi tyto

rizikové skupiny patří zejména v našich podmínkách jakkoli zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé, zejména absolventi škol bez praxe, lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika. (Matoušek, 2005)

Vzhledem k zaměření práce na poradenské služby existující ve školství se bude práce podrobněji zabývat skupinou absolventů škol. Ostatní skupiny budou pouze stručně zmíněny.

#### **1.2.4.1 Zdravotně znevýhodnění**

Zdravotně znevýhodnění mají šanci na uplatnění především v chráněných dílnách, jejichž počet je ale velmi omezen. Vzhledem k rostoucímu důrazu naší společnosti na výkon a produktivitu práce je poměrně málo možností jak tyto lidi na trhu práce uplatnit. Doba jejich nezaměstnanosti bývá několikanásobně delší než u zdravých uchazečů. Jejich problémy bývají často komplexní povahy, kumulují se potíže ekonomické, psychické (pocity nepotřebnosti) a zdravotní. Takto nezaměstnaný může představovat zátěž pro celou rodinu, která v některých případech musí o postiženého člena celodenně pečovat. (Matoušek, 2005)

#### **1.2.4.2 Starší lidé**

Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání zpravidla velmi těžce. V předdůchodovém věku, kdy mívají lidé svůj ustálený režim dne, se člověk obtížně a pomaleji přizpůsobuje novému životu bez zaměstnání. Navíc po letech poctivé práce vnímá náhlou nezaměstnanost jako nespravedlnost a ponížení. Přesto v našich podnicích postihuje v první fázi snižování počtu pracovníků právě lidi v předdůchodovém věku, zatímco v západoevropských zemích shledávají tento postup jako krátkozraký. Zaměstnání funguje u starších lidí podle řady výzkumů jako „tréninkový faktor“, který pomáhá udržet tělesné a duševní schopnosti. Nedobrovolné zkracování období profesionálního působení člověka proto mimo jiné může zatěžovat rozpočet na zdravotnictví a sociální služby. (Matoušek, 2005)

#### **1.2.4.3 Ženy**

Postavení žen na trhu práce je mnohdy znevýhodněné, protože zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost

starostmi o domácnost. Navíc u mladé ženy představuje možné těhotenství sociální hendikep, který ji na delší dobu vyřadí z pracovního procesu a pro zaměstnavatele znamená nejistotu. I po návratu z mateřské dovolené do pracovního procesu bývá situace komplikována rizikem časté absence v práci nebo požadavkem na snížený pracovní úvazek. Žena však případnou nezaměstnanost neprožívá tak těžce jako muž, protože její ženská role je naplněna rolí matky pečující o děti a domácnost. Ztráta zaměstnání tedy pro ni není tak stigmatizující a degradující jako pro muže. (Matoušek, 2005)

#### **1.2.4.4 Romové**

Romové získávají zaměstnání stále obtížněji vzhledem ke zvyšujícím se nárokům na úroveň kvalifikace, rozsah a kvalitu sociálních dovedností. Část romského etnika patří především mezi sociálně slabé vrstvy s nízkou kvalifikací, protože romské komunity tradičně nepocit'ovaly potřebu vzdělávat se a tato situace přetrvává dodnes. U dívek a žen je situace výrazně horší ve srovnání s muži. Kromě nízké vzdělanostní úrovně je dalším hendikepem pracovní morálka, která neodpovídá požadavkům majoritní společnosti. V neposlední řadě romská populace obecně trpí horším zdravotním stavem. Zvýšená koncentrace romských obyvatel v určitých regionech vytváří lokality s vysokou nezaměstnaností a s nižší šancí získat pracovní místo, které by nevyžadovalo přílišnou kvalifikaci. (Matoušek, 2005)

#### **1.2.4.5 Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace**

Tito lidé představují vysokou početní skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. V častých případech se jedná o mladé obtížně vzdělavatelné lidi s malým zájmem o zaměstnání. Specifické charakteristiky jejich sociálního a rodinného života přispívají k jejich vydělování ze společnosti a vedou k vytváření třídy deklasovaných, která žije v trvalé závislosti na systému podpor sociálního zabezpečení. Navíc hrozí, že pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. (Matoušek, 2005)



#### 1.2.4.6 Absolventi škol

Znevýhodnění absolventů škol spočívá zejména v nedostatku pracovních zkušeností a praxe v oboru, který vystudovali. Někteří absolventi vložili množství energie do studia oboru, po němž již na trhu práce není poptávka. Postrádají také pracovní kontakty, které usnadňují lepší orientaci na trhu práce. U těchto nezaměstnaných hrozí nejen ekonomické problémy, ale i psychologické a výchovné potíže, zvyšuje se riziko asociálního chování a vytvoření nezdravé závislosti na rodičích. (Vágnerová, 2004).

Níže uvedené míry nezaměstnanosti vyjadřují, kolik procent absolventů si nedokázalo najít na pracovním trhu uplatnění a přihlásilo se do evidence úřadů práce. V dubnu 2014 byly míry nezaměstnanosti absolventů následující:<sup>8</sup>

- absolventi středního odborného vzdělání s výučním listem – 17,8 %, z toho:
  - absolventi nižšího středního odborného vzdělání s výučním listem kategorie vzdělání: vyučení v učebních oborech odborných učilišť – 26,0 %,
  - absolventi středního odborného vzdělání s výučním listem kategorie vzdělání: vyučení v oborech středního odborného učiliště – 16,5 %,
- absolventi středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem – 14,2 %,
- absolventi nástavbového vzdělání – 18,5 %,
- absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou – 11,6 %,
- absolventi gymnaziálního vzdělání – 4,4 %, ti však většinou pokračují ve studiu,
- absolventi vyššího odborného vzdělání (s výjimkou konzervatoří) – 10,2 %.

---

<sup>8</sup> <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>

### **1.2.5 Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním**

V roce 2014 vydal Národní vzdělávací ústav analýzu ohledně nezaměstnanosti absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním.<sup>9</sup> Toto šetření podrobně mapuje jednotlivé obory a jejich uplatnění na trhu práce. Z daných závěrů vyplývá, že v rámci vybraných skupin oborů s počtem absolventů převyšujícím 3 500 dosahuje míra nezaměstnanosti nejnižších hodnot zejména ve zdravotnických oborech. Zdravotnické obory patří k těm skupinám oborů, které jsou zaměstnavateli poptávané, jelikož v počtech absolventů zdravotnických oborů dochází v posledních letech ke kontinuálnímu poklesu.

V rámci strojírenských oborů je míra nezaměstnanosti také poměrně nízká. Nízkých hodnot dosahuje především v rámci maturitních oborů a vyššího odborného vzdělání. O něco hůře jsou na tom absolventi učebních oborů, ale pokud srovnáme poptávku po vyučených v ostatních skupinách oborů, situace je pro vyučené absolventy strojírenských oborů stále poměrně příznivá.

U elektrotechnických oborů je situace příznivější především v oblasti průmyslu. Míra nezaměstnanosti u středního vzdělání s výučním listem v elektrotechnických oborech je spolu se zdravotnickými obory nejnižší. Uplatnitelnost absolventů elektrotechnických oborů je poměrně příznivá také v rámci maturitních oborů. Naopak vysoká míra nezaměstnanosti je v případě elektrotechnických oborů patrná především u absolventů nástavbového a vyššího odborného vzdělání.

V oblasti stavebnictví, geodézie a kartografie je vyšší míra nezaměstnanosti především u absolventů učebních oborů. K tomu patrně dochází z důvodu najímání levné pracovní síly ze zahraničí a poklesu ve stavební činnosti v období ekonomické recese. Situace je příznivější u absolventů stavebních oborů s maturitním vzděláním, kterou lze charakterizovat jako lehce podprůměrnou ve srovnání s jinými maturitními obory.

Vysoká míra nezaměstnanosti je evidována v rámci skupin oborů Zemědělství a lesnictví. Lze ji sledovat na úrovni vyššího odborného vzdělání, maturitních oborů i učebních oborů.

---

<sup>9</sup> [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/NZabs\\_duben2014\\_pro\\_www\\_fin.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2014_pro_www_fin.pdf)

V ekonomických oborech nabývá míra nezaměstnanosti absolventů maturitních oborů a vyššího odborného vzdělání vyšších hodnot ve srovnání s průměrem. U absolventů maturitních oborů míra nezaměstnanosti v dubnu 2014 dosáhla až 12,7 %, v případě vyššího odborného vzdělání 12 %. Ekonomické obory vykazovaly v posledních několika letech pozvolný nárůst míry nezaměstnanosti, který byl pravděpodobně způsoben nadprodukcí absolventů ekonomických oborů. Nicméně ve srovnání se situací v dubnu 2013 došlo k mírnému poklesu v souvislosti s příznivějšími podmínkami na pracovním trhu.

Skupiny oborů Gastronomie, hotelnictví a turismus zaznamenaly v dubnu 2014 v rámci sledovaných kategorií vzdělání také vyšší nezaměstnanost. Zde platí, že problém s uplatněním mají především absolventi učebních oborů a nástavbového vzdělání oproti absolventům středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a vyšších odborných škol.

Z dlouhodobého hlediska je zvláště problematická situace v rámci skupin oborů Textilní výroba a oděvnictví, kde jsou možnosti uplatnění absolventů velmi omezené. Obecně dochází v této oblasti průmyslu k útlumu, zejména kvůli dovozu levného textilu z jihovýchodní Asie, kterému tuzemští výrobci nejsou schopni z hlediska ceny konkurovat. Zároveň zde ale dochází i k výraznému poklesu v počtu absolventů v důsledku nízkého a obtížného uplatnění na pracovním trhu a nízké atraktivity oborů.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/NZabs\\_duben2014\\_pro\\_www\\_fin.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2014_pro_www_fin.pdf)

## 2 VOLBA POVOLÁNÍ

Poradenství pro volbu povolání je proces, ve kterém je klientům poskytována podpora a pomoc při uvědomění si své studijní a profesní orientace, ale i při výběru odpovídající profese a vzdělávací cesty k této profesi.<sup>11</sup>

Pevné místo v pracovních-profesionálním systému souvisí se snadnějším získáním výhod a spokojenost s prací zvyšuje spokojenost se životem. Výběr povolání je spolu se vztahem k povolání výrazem individuální hodnotové orientace. Odráží se v něm očekávání i význam, které mu v životě vymezujeme, zasahuje nejen ekonomickou aktivitu, ale i mimopracovní část lidské existence. (Havlová, 1996)

Při identifikaci správné volby jde obvykle o celý komplex rozhodovacích kroků, které spolu určitým způsobem souvisejí a v konečném výsledku vytvářejí vzdělávací a profesní dráhu příslušného jednotlivce. Volba povolání proto není jednorázový akt, ale spíše celoživotní proces, který bere v úvahu řadu vnějších i vnitřních aspektů. (Freibergová, 2005)

### 2.1 Vnější a vnitřní aspekty při volbě povolání

Vnější aspekty rozhodovacího procesu jsou dány na jedinci nezávislými podmínkami, ve kterých se nachází. Vnějšími aspekty rozumíme nejen společenské, sociální a kulturní podmínky, ale především také situaci na trhu práce (tj. jaká je poptávka po určitých kvalifikacích) a dostupné vzdělávací příležitosti. Toto „vnější prostředí“ lze chápat jako „potenciál světa práce“.

„Potenciál světa práce“ lze popsat jako dvě skupiny znaků práce: znaky charakterizující obsah práce a znaky související s výkonem práce. Přičemž znaky charakterizující obsah práce nám podávají informace o čtyřech faktorech práce: o pracovní činnosti (jak vypadá charakter práce), pracovním prostředku (čím je práce vykonávána), předmětu práce (co je opracovááno) a pracovním prostředím (kde je práce vykonávána). Obsah práce lze také charakterizovat tím, k čemu pracovní činnosti směřují, zda k věcem, lidem, přírodě nebo k informacím. Zatímco znaky

---

<sup>11</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str. 13

související s výkonem práce jsou: poptávka po příslušném povolání na trhu práce, mzda, pracovní doba, složení pracovního kolektivu, možnosti dalšího profesního růstu, možnosti získání významných kontaktů, společenská prestiž, možnost cestování, získání některých zaměstnaneckých výhod (služební auto apod.). (Freibergová, 2005)

Vnitřní aspekty naopak zahrnují vlastnosti, dovednosti a znalosti daného člověka. Jsou určovány také jeho kulturním, společenským a sociálním chápáním své role ve společnosti, svým fyzickým a psychickým vybavením, věkem, v některých případech i rasovou či etnickou příslušností, nebo také ochotu k mobilitě za určitou nabídkou zaměstnání. Komplex těchto vnitřních aspektů lze tedy nazývat „potenciál jednotlivce“.

„Potenciál jednotlivce“ je mnohorozměrný pojem skládající se z několika složek (kvalifikační, kulturní, sociálně-politický potenciál). Všechny tyto složky charakterizují určité kompetence či postavení jednotlivce ve společnosti. Kvalifikačním potenciálem pak rozumíme především stupeň a obor dosaženého vzdělání, absolvované kurzy a zkoušky, praktické dovednosti, dosavadní praxe, odborné dovednosti a znalosti získané v praxi, jazykové znalosti, jiné speciální znalosti a dovednosti (řidičský průkaz, ovládání určitého softwaru, obsluha určitých strojů apod.)

„Potenciál jednotlivce“ je i souhrnem charakteristických rysů osobnosti, tj. intelektuálních a osobních vlastností, které se v průběhu života s přibývajícím dovednostmi a znalostmi a vlivem působení okolního prostředí proměňují a obohacují. Mezi rysy osobnosti řadíme především zájmy (např. o techniku, přírodu, počítače, hudbu apod.), schopnosti a dovednosti (zručnost, rychlost úsudku, talent na jazyky, schopnost jednat s lidmi apod.), morálně volní vlastnosti a preference (motivace, psychická odolnost, vytrvalost, obětavost, důslednost, systematickosti, netrpělivost, konfliktní povaha apod.), tělesné předpoklady (fyzická síla a vytrvalost, obratnost apod.), zdravotní stav (alergie, vady zraku, epilepsie, postižení páteře, různá trvalá onemocnění apod.), demografické znaky jako je věk, pohlaví, etnikum. (Freibergová, 2005)

## 2.2 Základní princip volby povolání

*„Při rozhodování o budoucí profesi a optimálním uplatnění na trhu práce je potřeba dosáhnout co nejlepší shody „potenciálu světa práce“ a „potenciálu jednotlivce“. Jejich vzájemným porovnáním a identifikací společných a protikladných aspektů je zjišťována způsobilost konkrétního člověka pro výkon konkrétního povolání.“<sup>12</sup>*

Podle Freibergové (2005) je vzhledem k složitosti obou srovnávaných „potenciálů“ nutné, aby se nejednalo o jednorázový akt, ale o proces, v němž si klient postupně uvědomuje své silné a slabé stránky a současně se seznamuje s požadavky trhu práce. Klient se pomalu stává pro své rozhodování stále více kompetentní tak, aby konečné rozhodnutí provedl sám – byť na základě poradenské pomoci. U žáků a studentů se předpokládá, že jim škola pomůže v rámci školních vzdělávacích plánů získat obecný přehled o skupinách povolání, a že budou průběžně motivováni k přemýšlení o budoucím povolání.

## 2.3 Aspirace a profesní plány

Pojem aspirace vyjadřuje přání zaměřené k nějakému předmětu, a to buď k předmětu materiálnímu, k nějakému stavu nebo činnosti, která se má uskutečnit. Aspiraci lze také chápat jako představu o cílovém bodě, ke kterému by se člověk chtěl v životě dostat.<sup>13</sup>

Aspirace ve vztahu k povolání se projevuje už v profesionální orientaci a samotném výběru povolání. Skutečně vykonávané zaměstnání však není vždy výsledkem zcela svobodné individuální volby, ale průsečíkem aspirace a ekonomických nebo jiných tlaků. Přesto se ve výběru odráží různá očekávání a přání, která má budoucí profese splňovat. Očekávání se různí vlivem společenskoekonomické situace promítnuté do prestiže povolání, i vlivem rozdílnosti v individuálních hodnotových žebříčcích. (Havlová, 1996)

---

<sup>12</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str.17

<sup>13</sup> HAVLOVÁ, Jitka. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 148 s. ISBN 80-7184-220-6, str. 114

## 2.4 Faktory ovlivňující volbu povolání

Podle Havlové (1996) samotná hierarchie hodnot a existence společenské hierarchie formují aspirace ve vztahu k volbě povolání. Společenské rozvrstvení na pozice vybavené různým stupněm příjmu, vlivu a prestiže dává možnost a zároveň vyvolává přání po dosažení vyššího postavení, než jakého člověk dosáhl dosud. Přímým činitelem aspirací je hodnotová hierarchie, vytvořená pod přímým vlivem sociálního prostředí, působícího ve dvojím smyslu. Za prvé je to působení širší komunity, společenskoekonomických podmínek dané společnosti, vliv zájmů členské nebo referenční sociální vrstvy nebo třídy. Za druhé působení užší komunity, kterou v tomto smyslu představuje malá členská nebo referenční skupina, především rodina případně pracovní skupina a přátelé.

*„Společenskoekonomické podmínky determinují realizaci aspirací, i když nejsou determinantou totální. Subkultura členské nebo referenční skupiny formuje životní představy a tedy i aspirace a zároveň obvykle předkládá jednotlivci i vzory, které má následovat.“<sup>14</sup>* Z tohoto hlediska klade Havlová (1996) důraz na období dětství a dospívání, období základní formace světového názoru, i když se období vytváření hodnot neomezuje jen na něj, základní kameny jsou položeny právě v tomto období. I když se pochopitelně aspirace mění s věkem a podmínkami jedince, přesto to bývají pouze variace na dané téma, totiž různé varianty kolem základního životního zaměření. Dále uvádí, že aspirace jsou určeny i psychologickými vlastnostmi osobnosti, jejím charakterem, tendencí ke klidu, jistotě nebo naopak ke změně a k riziku. Někdy může být právě tento osobnostní rys rozhodující pro povahu aspirací.

Výběr střední školy a budoucí profese u žáků tvoří často pestrou směs vzájemně provázaných motivů, vnitřních i vnějších vlivů a omezení. Na straně žáka jsou jako důležité faktory sledovány jeho zájmy, schopnosti a motivace, z vnějších vlivů pak situace na trhu práce, poptávka zaměstnavatelů i míra, v jaké žák a jeho rodiče trh práce reflektují. Z hlediska školského systému jsou významnými faktory

---

<sup>14</sup> HAVLOVÁ, Jitka. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 148 s. ISBN 80-7184-220-6, str. 115

studijní nabídka, dopravní dostupnost škol, šance na přijetí, prostupnost do dalšího studia a podobně.<sup>15</sup>

Zjišťováním kritérií při volbě další vzdělávací cesty u žáků se zabývalo šetření<sup>16</sup> vydané Národním vzdělávacím ústavem roku 2014 a závěry jsou následující.

Zaměříme-li se nejprve na volbu oborového zaměření v kategorii vyučených, pak jednoznačně nejdůležitějším kritériem pro žáky směřující do středního vzdělání s výučním listem byl zájem o obor, který vzalo v úvahu 74 % vyučených (přitom rozhodně ovlivnil 39 % a spíše ovlivnil 35 % z nich). Pouze 9 % vyučených uvedlo, že zájem o obor nehrál v jejich rozhodnutí žádnou roli.

Druhý nejvýznamnější důvod, který žáci vzali v úvahu, bylo snadné uplatnění na trhu práce (44 %, z toho 13 % rozhodně ano a 31 % spíše ano). Naopak zájem zaměstnavatelů v místě bydliště, tedy konkrétní situace na regionálním trhu práce, nehrál při rozhodování žáků přílišnou roli (5 % rozhodně ano a 16 % spíše ano).

Třetím často zmiňovaným faktorem byla blízkost školy (17 % rozhodně ano a 20 % spíše ano). Dalším motivačním faktorem bylo i předpokládané finanční ohodnocení. Převažující odpověď „spíše ano“ (7 % rozhodně ano a 24 % spíše ano) ale naznačuje, že předpokládaná výše platu není pro většinu žáků hlavní motivací, ale pouze jeden z faktorů. Přání rodičů (9 % rozhodně ano a 18 % spíše ano) mělo obdobný vliv.

Pro část vyučených zde byly také omezující faktory jako špatné studijní výsledky, které významně ovlivnily rozhodnutí u 7 % vyučených a spíše ovlivnily dalších 18 % z nich, a nepřijetí na jiný obor (10 % rozhodně ano a 9 % spíše ano).

Podobně jako v případě vyučených i u absolventů maturitních oborů byl nejdůležitějším kritériem pro výběr oboru zájem o obor. Tuto odpověď uvedlo 86 % dotázaných (45 % rozhodně ano a 41 % spíše ano). Podíl žáků, kteří uvedli, že zájem o obor nehrál při výběru roli dosáhl jen 3 %, a byl tedy oproti vyučeným zastoupen podstatně méně často (9 %).

Jako druhý nejvýznamnější faktor bylo stejně jako u vyučených snadné uplatnění na trhu práce (54 %, z toho 12 % rozhodně ano a 42 % spíše ano). Na třetím

---

<sup>15</sup> [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/ABSOLVENTI\\_SKUPINY\\_OBORU\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/ABSOLVENTI_SKUPINY_OBORU_pro_www.pdf)

<sup>16</sup> [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/ABSOLVENTI\\_SKUPINY\\_OBORU\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/ABSOLVENTI_SKUPINY_OBORU_pro_www.pdf)



místě v pořadí najdeme na rozdíl od kategorie vyučených finanční ohodnocení v oboru, které představovalo motivaci pro 43 % dotázaných (10 % rozhodně ano a 33 % spíše ano). Blízkost školy byla významnou motivací pro 40 % dotázaných (15 % rozhodně ano a 25 % spíše ano). Přání rodičů rozhodně ovlivnilo 7 % a spíše ovlivnilo dalších 18 % dotázaných.

Na rozdíl od vyučených nehrály při rozhodování žáků vstupujících do maturitních oborů tak velkou roli omezující faktory jako špatné studijní výsledky, které významně ovlivnily rozhodnutí o volbě oboru jen u 1 % a spíše ovlivnily 2 %.

Zájem zaměstnavatelů v místě bydliště hrál při rozhodování žáků poměrně malou roli (16 %, z toho 4 % rozhodně ano a 12 % spíše ano), což je lehce méně než u vyučených.<sup>17</sup>

## 2.5 Stanovení a realizace aspirací u jedince

Klasická psychologie z hlediska realizace odděluje rovinu aspirace – tj. to, co si přeji, od roviny očekávání (čeho mohu dosáhnout) a realizace (čeho skutečně dosáhnou). „*Sociologie používá v tomto smyslu dělítku na reálné a nereálné, z čehož obojí může být zároveň také buď realizované nebo nerealizované. Reálné aspirace jsou ty, u kterých jsou subjektivní i objektivní předpoklady k naplnění, tedy možnost uskutečnění.*“<sup>18</sup>

Realizované reálné aspirace chápeme jako uskutečněné. Nerealizované aspirace jako ty, k jejichž uskutečnění nedošlo proto, že se o to daný jedinec nepokusil, ale jinak k nim dojít mohlo. Nereálné aspirace naopak nemají subjektivní a objektivní předpoklady k realizaci, ať už se o ně jejich nositel pokouší nebo ne. Stanovení cílů, které jsou pro člověka nesplnitelné, může být důsledkem špatného ohodnocení buď objektivních podmínek nebo subjektivních vlastností anebo obojího. Často se stává, že jedinec přecení své vlastní schopnosti, považuje je za výraznější, širší a na základě falešné sebekvalifikace formuluje své aspirace. Cíle však zůstávají vzdálené, i když se o jejich dosažení jedinec pokouší. (Havlová, 1996)

<sup>17</sup> [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/ABSOLVENTI\\_SKUPINY\\_OBORU\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/ABSOLVENTI_SKUPINY_OBORU_pro_www.pdf)

<sup>18</sup> HAVLOVÁ, Jitka. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 148 s. ISBN 80-7184-220-6, str. 116

### 2.5.1 Nenaplněné aspirace a důsledky

Pro jedince je velmi náročné se vyrovnat s nesplněnými aspiracemi, které se pokusil realizovat. Důsledkem může být ztráta seberespektu, frustrace a apatie. Jinou variantou aspirujícího, kterému se nepovedlo realizovat své cíle, může být rezignace na vlastní úspěch a snaha přenesení svých aspirací na někoho z okruhu malé skupiny, s kterou se identifikoval. (Havlová, 1996) „*Přenos aspirací pomáhá najít ztracenou rovnováhu a naději. Co jsem nedokázal já, dokážeš ty. U žen to bývá nejdříve manžel, u obou rodičů děti. Ženy velmi často vkládají neuspokojené ambice do svých manželů – a to zejména pokud se týká pracovního nebo společenského úspěchu.*“<sup>19</sup>

### 2.5.2 Typy aspirací ve vztahu k povolání

Podle Havlové (1996) se v aspiracích, týkajících se povolání nebo práce, objevuje několik typů orientací:

- A) Aspirující optimista - člověk spokojený sám se sebou, přesvědčený, že dosáhne lepší pozice, a usilující o ni.
- B) Flegmatický optimista - spokojený s dosaženou pozicí a neusilující o jinou.
- C) Přiměřeně spokojený s danou pozicí a nerozhodný pokud jde o aspiraci, zda se má či nemá snažit o postup.
- D) Nespokojený s pozicí a usilující o změnu.
- E) Nespokojený, ale rezignující.

Zastávaná orientace se pak odráží v individuálních pracovních drahách, v chování a postojích k práci. Orientace zrcadlí vztah k práci a očekávání, které vůči své práci nebo povolání máme. Různost očekávání způsobuje, že stejná pracovní pozice může buď plně uspokojovat jedince (třeba typ orientovaný na finanční efekt) nebo zcela neuspokojovat (toho, který očekává seberealizaci). Tyto stanoviska chápeme jako protilehlé póly, mezi kterými je ovšem celá škála nuancí.

Šetření<sup>20</sup>, jež bylo zmíněno výše v této kapitole, se mimo jiné zabývalo také zpětným posouzením vzdělávací cesty, také jinak tzv. mírou identifikace s oborem.

<sup>19</sup> HAVLOVÁ, Jitka. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 148 s. ISBN 80-7184-220-6, str. 117

<sup>20</sup> [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/ABSOLVENTI\\_SKUPINY\\_OBORU\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/ABSOLVENTI_SKUPINY_OBORU_pro_www.pdf)

Míra identifikace s oborem udává procento absolventů, kteří by si při hypotetické možnosti zopakovat svoji vzdělávací volbu znovu zvolili stejný obor studia. Míra identifikace s oborem je u vyučených tradičně nižší než u absolventů maturitních oborů, což potvrzují i výsledky tohoto šetření, kde by si podle svého vyjádření stejný obor hypoteticky zvolilo jen asi 52 % vyučených, zatímco v případě absolventů maturitních oborů takto v průměru odpovědělo kolem 72 % dotázaných.

V kategorii vyučených se přitom ukazují poměrně značné rozdíly ve spokojenosti ohledně zvoleného oboru. Největší spokojenost vyjádřili absolventi ve skupině Osobní a provozní služby, z nichž by zopakovalo volbu oboru asi 76 % dotázaných. V technických oborech se podíl absolventů, kteří by si znovu zvolili stejný obor, pohybuje okolo 60 %. Naopak nižší míra identifikace s oborem se ukázala u absolventů gastronomických oborů (47 %) a nejnižší pak v oboru Obchod (31 %).

V kategorii absolventů maturitních oborů by si stejný obor znovu zvolilo zhruba 70–80 % absolventů. Volbu oboru by zopakovali nejčastěji absolventi ekonomických (75 %), strojírenských (77 %), elektrotechnických (72 %) a stavebních (80 %) oborů. Mírně nižší je podíl absolventů ve skupině Pedagogika, učitelství a sociální práce (67 %). V rámci sledovaných skupin oborů se výrazněji odlišuje skupina Gastronomie, hotelnictví a turismus, z níž by si tento obor znovu zvolila jen asi polovina dotázaných absolventů (49 %).<sup>21</sup>

## 2.6 Teorie volby povolání a kariérového vývoje

Během více než stoletého vývoje kariérního poradenství vzniklo několik teorií vztahujících se k volbě povolání a kariérnímu vývoji. Některé se příliš neprosadily, avšak některé využíváme dodnes a nadále jsou propracovávány jako východisko poradenského procesu.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/ABSOLVENTI\\_SKUPINY\\_OBORU\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/ABSOLVENTI_SKUPINY_OBORU_pro_www.pdf)

<sup>22</sup> VALENTOVÁ, Lidmila a kol., *Školní poradenství I.* Vyd. 1. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2013, 292 s. ISBN 978-80-7290-710-6, str. 84

### 2.6.1 Teorie rysů a faktoru F. Parsonse

Frank Parsons, bostonský sociolog dvacátého století, byl jedním z prvních významných průkopníků kariérního poradenství. Na základě výzkumů, které prováděl, dospěl k zjištění, že děti a mladiství, kteří se rozhodují pro určitou profesi, mají minimální povědomí o existujících povoláních. Parsons si všiml, že pracovníci zprostředkovatelských služeb sice mají přehled o různých profesích, orientují se na trhu práce, ale velmi málo vědí o dětech a mládeži, o jejich předpokladech pro jednotlivá povolání atd. Parsons tedy navrhuje zavést povolání „poradce pro volbu povolání“, který by se nejen dobře orientoval na trhu práce, ale zároveň by měl i psychologickou přípravu.

Vzniklá Parsonsova teorie rysů a faktorů patří do tzv. teorií přiřazování (matching theories). Parsons považuje za ideální profesní výběr zařazení vhodného člověka na odpovídající pracovní místo. Poradce tedy na základě diagnostiky schopností, zájmů, dovedností a současně znalostí nároků konkrétních pracovních pozic, zařadí jedince na pracovní místo, které bude odpovídat jeho schopnostem, zájmům apod.<sup>23</sup>

Toto období, kdy začíná vznikat kariérní poradenství, je označováno také jako období diagnostické. Vznikají odborné poradny pro volbu povolání, které poskytují jak informační a zprostředkovatelské činnosti, tak i individuální poradenství na základě diagnostiky. Tato forma poradenství je označována jako „jednorázová“, kdy jedinec je přiřazen na odpovídající pracovní místo.

V 50. letech 20. století se začínají objevovat první teorie vývojové, které nepohlížejí na profesní orientaci jako na jednorázový akt, ale zajímá je její vývojový charakter. Záměr těchto teorií je nahlížet na tuto problematiku více do hloubky – proč si mladý člověk vybere jedno konkrétní povolání mezi řadou dalších, jak zvládá přechod ze školy do světa práce, jak si v něm udržuje pracovní pozici atd. Jedna z nejznámějších teorií profesního vývoje je teorie Donalda Supera. (Valentová a kol., 2013)

---

<sup>23</sup> VALENTOVÁ, Lidmila a kol., *Školní poradenství I.* Vyd. 1. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2013, 292 s. ISBN 978-80-7290-710-6, str. 84-85

## 2.6.2 Teorie profesního vývoje D. Supera

Donald Super rozlišil pět hlavních stadií profesního vývoje, přičemž svůj původní předpoklad, že jednotlivá stadia profesního vývoje odpovídají životním etapám a jdou za sebou v časovém sledu, později upravil. Jedinec nacházející se již na vyšším stadiu kariérního vývoje se může opět dostat na stadium nižší.<sup>24</sup>

První stadium profesního vývoje nazval Super jako stadium růstu (growth). V tomto období se rozvíjejí schopnosti, zájmy, postoje, dovednosti atd., které hrají významnou roli při profesní orientaci jedince. Děti a mladiství se teprve seznamují se světem práce. Podstatnou roli hraje sociální prostředí, které ovlivňuje jejich očekávání a cíle. Představu o světě práce a o jednotlivých povoláních si vytvářejí především prostřednictvím osob, které dané profese vykonávají (rodiče, členové širší rodiny, učitelé...). Média, literatura a další hrají v tomto období také velkou roli. Stadium růstu bývá nejčastěji vymežováno narozením a patnáctým rokem věku. Dle Supera jím prochází každé dítě a každý dospívající. V této fázi kariérního vývoje se však mohou nacházet i dospělí jedinci, kteří si teprve ujasňují své kariérní možnosti.

Období růstu bývá členěno ještě na tři podstadia. Do deseti let věku trvá fantazijní období. Převládá kariérní fantazie nad realitou, děti si hrají na různá povolání. Asi do dvanácti let trvá období zájmu, kdy se jedinec zaměřuje na určité oblasti podle svých preferencí, avšak není ještě příliš zohledňována realita. V období způsobilosti (asi do patnácti let) si již uvědomuje, že jednotlivé profese kladou na jedince určité požadavky, a zvažuje, zda on sám nároky dané profese splňuje.

Období prozkoumávání (exploration) je druhou fází profesního vývoje. Bývá označována za klíčovou v procesu kariérního rozhodování. Toto období Super dále rozdělil na tři podstadia: ujasňování, upřesňování (specifikace) a realizace.

V období ujasňování jedinec zvažuje všechny představy o tom, čím by chtěl být. Uvažuje o různých povoláních, která ho zajímají. Postupně však upouští od idealistických představ a zaměřuje pozornost jen na realistické cíle. Jedinec se postupně dostává do fáze upřesňování, kdy redukuje své kariérní aspirace jen na

---

<sup>24</sup> VALENTOVÁ, Lidmila a kol., *Školní poradenství I.* Vyd. 1. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2013, 292 s. ISBN 978-80-7290-710-6, str. 85

několik možností, které podrobněji prozkoumává. Poslední fáze prozkoumávání je již samotnou realizací kariérové volby.

Období ustálení (establishment) je třetí fáze, kdy se setkáváme se snahou jedince vybudovat si určitou pracovní pozici, ve které nalezne uspokojení. Kariérní vývoj však není stále ukončen. I v této fázi lidé o své kariéře stále přemýšlejí. Na základě získaných pracovních zkušeností zvažují, zda jejich kariérní volba byla správná, jestli odpovídá jejich potřebám a cílům, zda v dané profesi nacházejí uspokojení.

Čtvrtou fází je období udržování (maintenance). V této fázi dochází k upevňování získané pracovní pozice. I zde však člověk hodnotí, zda mu jeho kariérní pozice přináší adekvátní uspokojení a naplnění. Proto u některých dochází ke zdokonalování, získávání dalších cenných zkušeností a růstu v rámci jejich kariérní volby, u někoho k hledání jiných kariérních možností.

Pátá fáze je období ústupu (disengagement), která bývá charakterizována určitým zpomalením, opouštěním pracovního procesu, zahrnuje i život v důchodu. (Valentová a kol., 2013)

Z pohledu kariérního poradenství ve školství jsou aktuální první dvě fáze kariérního vývoje – období růstu a období prozkoumávání. Škola v rámci kariérního poradenství a výchovy k volbě povolání by tedy měla pomoci žákům a studentům vytvořit si přiměřený obraz sebe sama, dozvědět se o sobě co nejvíce a získat kvalitní informace o světě práce, které jim pomohou rozhodnout se pro povolání nejlépe odpovídající jejich zájmům a schopnostem a bude jim moci v budoucnu přinášet pocit uspokojení a naplnění. (Valentová a kol., 2013) Ke klíčovým kompetencím, které jsou východiskem pro tvorbu školních vzdělávacích programů, jsou sice tyto požadavky uvedeny, zůstává však otázkou, zda jsou jednotlivými učiteli naplňovány v průběhu výuky.

Donald Super svoji teorii rozvíjel téměř padesát let, proto bral v úvahu i změny na trhu práce a společenskou a ekonomickou situaci posledních desetiletí. I vlivem těchto skutečností upustil od přesného časového vymezení jednotlivých období a zdůrazňuje, že kariérní volba na konci období prozkoumávání nebývá v současné době jediná v profesním životě. Jedinec se může například nacházet již ve

třetí nebo čtvrté fázi kariérního vývoje, ale náhle si uvědomí, že není spokojen se svou kariérou a nenachází v ní adekvátní uplatnění, nebo vzhledem k situaci na trhu práce bude muset zvažovat volbu jiného povolání. Vrací se tedy do fáze prozkoumávání (nebo až do fáze růstu) a dospívá k nové kariérní volbě.

Přestože Superova teorie profesního vývoje je jednou z nejuznávanějších, setkala se i s kritickými ohlasy. Jedním z nich byl John L. Holland, který v určitém smyslu ze Superovy teorie vycházel, ale také upozorňoval na její příliš obecné pojetí, které nedává dostatečnou metodologickou oporu kariérním poradcům. Holland tedy přichází s teorií typů osobnosti a pracovního prostředí, na jejímž základě byly vytvořeny a stále vznikají nové diagnostické nástroje v oblasti kariérního poradenství. (Valentová a kol., 2013)

### **2.6.3 Hollandův model typů osobnosti a pracovního prostředí**

John L. Holland též vychází z již dříve zmíněných teorií přiřazovacích. Dle Hollandova modelu typů osobností a pracovního prostředí lze zařadit většinu lidí do jedné ze šesti kategorií typů osobnosti. Podobně rozlišil i šest typů pracovního prostředí. (Valentová a kol., 2013)

V rámci kariérní volby hledají jedinci pracovní prostředí, které bude shodné s jejich typem osobnosti. Pokud dojde ke shodě mezi osobnostním typem a typem profesního prostředí, hovoříme o „dobré volbě“, která pravděpodobně povede k úspěchu ve studiu, v dané profesi, a povede i k pocitu spokojenosti v práci. Hollandova typologie osobnosti je někdy také označována jako „RIASEC typologie“. Na základě posouzení zájmů, schopností, dovedností, hodnot, životního stylu atd. Holland rozlišuje šest typů osobnosti: R – realistic (realistický), I – investigative (vědecký, výzkumný), A – artistic (umělecký), S – social (společenský, sociální), E – enterprising (podnikavý, přesvědčující) a C – conventional (konformní, přizpůsobivý). Podobně rozčlenil i typy povolání a pracovního prostředí. (Valentová a kol., 2013)

Jednotlivé typy osobnosti a jim odpovídající příklady konkrétních profesí jsou následující:<sup>25</sup>

R – realistic (realistický)

---

<sup>25</sup> VALENTOVÁ, Lidmila a kol., *Školní poradenství I*. Vyd. 1. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2013, 292 s. ISBN 978-80-7290-710-6, str. 88-90

Osobnostní typ:

- přizpůsobivý, přímý, praktický, nesmělý, vytrvalý
- preferuje činnosti, které vyžadují fyzickou sílu, motorickou koordinaci, obratnost; v oblibě má manuální práci, zacházení s přístroji, nástroji a zařízeními
- rád prakticky řeší konkrétní definované úkoly
- vyhýbá se situacím, které vyžadují interpersonální a verbální obratnost

Povolání obvyklá pro tento typ jsou např. zemědělec, řidič, pokrývač, tesař, švadlena, zedník, konstruktér, stavební inženýr.

I – investigative (vědecký, výzkumný)

Osobnostní typ:

- analytický, racionální, kritický, nezávislý, opatrný, introvertní, zvědavý, rezervovaný, sociálně uzavřený
- preferuje teoretické promyšlení problému, obtížné a nejasné úkoly, abstrakce

Obvyklá povolání: matematik, fyzik, programátor, biolog, chemik.

A – artistic (umělecký)

Osobnostní typ:

- kreativní, nápaditý, spontánní, emocionální, chaotický, nepraktický, nekonformní, impulzivní, intuitivní
- potřeba sebevyjádření, preferuje nepřímý kontakt s lidmi – prostřednictvím své tvorby

Obvyklá povolání: spisovatel, výtvarník, hudebník, návrhář, malíř, aranžér, básník.

S – social (společenský, sociální)

Osobnostní typ:

- přátelský, trpělivý, přívětivý, vstřícný, ochotný, ohleduplný, chápavý, podporující, společenský, tolerantní, idealistický, humanistický
- preferuje sociální kontakty s lidmi, terapeutické a učitelské role, je verbálně a interpersonálně obratný



Obvyklá povolání: učitel, sociální pracovník, poradce, zdravotní sestra.

E – enterprising (podnikavý, přesvědčující)

Osobnostní typ:

- vůdčí, sebevědomý, přesvědčivý, bezprostřední, dominantní, panovačný, smělý, ambiciózní, společenský, optimistický, energický, verbálně obratný
- má dominantní a mocenské tendence, usiluje o vedoucí pozice, snaha dosáhnout významného společenského postavení

Obvyklá povolání: obchodník, právník, politik, řídicí pracovník.

C – conventional (konformní, přizpůsobivý)

Osobnostní typ:

- spolehlivý, přizpůsobivý, výkonný, svědomitý, vytrvalý, pečlivý, nesmělý, zdrženlivý, vyrovnaný, méně společenský, poslušný
- preferuje podřízené role, přesně definované úkoly, vyhovují mu pravidla a regulace v práci i v životě, preferuje jednotvárnost a provádění zadaných instrukcí

Obvyklá povolání: administrativní pracovník, účetní, pokladní, písařka, sekretářka.

Dělení osob a pracovního prostředí na šest skupin je pouze orientační, protože se pochopitelně nejedná v praxi o čisté typy. Z tohoto důvodu diagnostické nástroje vycházející z Hollandovy teorie používají dvojmístný nebo trojmístný kód typu osobnosti nebo pracovního prostředí (např. učitel výtvarné výchovy – SA, učitel tělesné výchovy – SR, dámská krejčová – RA, masér – RS). Přestože je někdy zpochybňována použitelnost Hollandovy teorie v současných podmínkách trhu práce, zaujímá i nadále významné místo v praxi kariérového poradenství. V českém odborném prostředí i dnes najdeme řadu diagnostických nástrojů vycházejících z Hollandova modelu typů osobnosti a pracovního prostředí. (Valentová a kol., 2013)

### 3 PORADENSKÝ SYSTÉM VE SFÉŘE ZAMĚSTNANOSTI

*„Dobře strukturované a fungující poradenské služby jsou důležité jak pro funkci vzdělávacího systému, tak pro funkci trhu práce, a neméně významné je i jejich vzájemné propojení. Prostřednictvím sladování kvalifikačního potenciálu s potřebami trhu práce tyto služby zvyšují efektivitu obou systémů, jakož i efektivitu dalších společenských a sociálních procesů.“<sup>26</sup>*

V České republice vedle sebe působí v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání dva poradenské systémy. Z oficiálních dokumentů není patrné, že by se jednalo o integrovaný systém poradenských služeb. Přesto jsou základy takového systému postupně budovány jak v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), tak i v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Obecně je známo, že slabinou tohoto poradenského systému je nedostatečné propojení mezi institucemi. Nicméně v posledních letech dochází k patrnému zlepšení ve spolupráci mezi oběma resorty, zejména mezi školami a pedagogicko-psychologickými poradnami na straně jedné, a na straně druhé jsou to informační a poradenská střediska pro volbu povolání úřadů práce ČR a útvary poradenství a rekvalifikace úřadů práce. Tyto „větve“ poradenského systému se již nyní doplňují v poradenské podpoře mládeže při výběru vzdělávací cesty a volby povolání. Oba poradenské systémy do jisté míry používají stejné metody a techniky práce, zároveň respektují platné mezinárodní dokumenty a etický kodex. Rozdíly mezi nimi jsou spíše v míře konkrétnosti a zaměření.<sup>27</sup>

#### 3.1 Školský poradenský systém

Dne 1.1.2005 nabyl účinnosti zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Tento zákon v § 116 definuje postavení školských poradenských zařízení. Školská

<sup>26</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str. 19

<sup>27</sup> [http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova\\_poradensky\\_system\\_cr.pdf](http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova_poradensky_system_cr.pdf)

poradenská zařízení zajišťují pro děti, žáky a studenty a jejich zákonné zástupce, pro školy a školská zařízení informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou činnost, poskytují odborné speciálně pedagogické a pedagogicko - psychologické služby, preventivně výchovnou péči a napomáhají při volbě vhodného vzdělávání dětí, žáků nebo studentů a přípravě na budoucí povolání. Školská poradenská zařízení spolupracují s orgány sociálně-právní ochrany dětí a orgány péče o mládež a rodinu, zdravotnickými zařízeními, popřípadě s dalšími orgány a institucemi.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, uvádí požadavky na odbornou kvalifikaci jednotlivých pedagogických pracovníků ve školství. Pro potřeby poradenství ve školách definuje kvalifikaci pro speciálního pedagoga a psychologa.

S přijetím školského zákona vešly v platnost i prováděcí vyhlášky. Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, vymezuje kdo a v jakém rozsahu poradenské služby ve školství může poskytovat. Tyto služby může poskytovat pedagogicko-psychologická poradna, speciálně pedagogické centrum a škola (prostřednictvím výchovných poradců, metodiků prevence, školních psychologů a školních speciálních pedagogů). Vyhláška definuje i standardní činnosti jednotlivých poradenských subjektů.

### **3.1.1 Pedagogicko-psychologické poradny (PPP)**

Dle vyhlášky č. 72/2005 Sb. je hlavním úkolem PPP poskytovat služby pedagogicko-psychologického a speciálně pedagogického poradenství a pedagogicko-psychologickou pomoc při výchově a vzdělávání žáků. Tyto služby zahrnují např. zjišťování pedagogicko-psychologické připravenosti žáků na povinnou školní docházku a vydávání odborného posudku o ní, doporučování zákonným zástupcům a řediteli školy zařazení žáka do příslušné školy, třídy a vhodnou formu jeho vzdělávání; spolupráce při přijímání žáků do škol; provádění psychologických a speciálně pedagogických vyšetření pro zařazení žáků do škol, tříd, oddělení a studijních skupin s upravenými vzdělávacími programy pro žáky se zdravotním postižením. PPP poskytuje také poradenské služby zaměřené na vyjasňování osobních perspektiv žáků.

Činnost PPP je velmi rozsáhlá a dle vyhlášky č. 72/2005 Sb. zahrnuje komplexní nebo zaměřenou psychologickou a speciálně pedagogickou diagnostiku, psychologickou a speciálně pedagogickou intervenci a informační a metodickou činnost.

Psychologická a speciálně pedagogická intervence zahrnuje i kariérové poradenství pro žáky základních a středních škol a studenty vyšších odborných škol.

V oblasti informační a metodické činnosti zajišťuje PPP metodické vedení školních metodiků prevence a výchovných poradců na základních a středních školách, kteří plní úlohu poradenství pro volbu povolání ve školství.

Všechny služby státních poraden jsou bezplatné a k jejich návštěvě není potřeba žádné doporučení. Poradny disponují kvalifikovanými psychology, kteří jsou zpravidla schopni poskytnout řadu komplexnějších doporučení.<sup>28</sup>

### **3.1.2 Speciálně pedagogická centra (SPC)**

SPC poskytují poradenské služby zejména žákům se zdravotním postižením. Služby jsou poskytovány ambulantně na pracovišti centra nebo návštěvami pedagogických pracovníků centra ve školách a školských zařízeních, případně v rodinách, v zařízeních pečujících o žáky se zdravotním postižením. Mezi aktivity centra patří např. zjišťování speciální připravenosti žáků se zdravotním postižením na povinnou školní docházku, zpracovávají odborné podklady pro integraci těchto žáků a pro jejich zařazení a přeřazení do škol a školských zařízení a pro další vzdělávací opatření, vykonávají speciálně pedagogickou a psychologickou diagnostiku a poskytují poradenské služby se zaměřením na pomoc při řešení problémů ve vzdělávání, v psychickém a sociálním vývoji žáků se zdravotním postižením.<sup>29</sup>

Činnost speciálně pedagogických center je taktéž vymezena v souladu s vyhláškou č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních na standardní činnosti společné a standardní činnosti speciální. Ve standardních činnostech společných je právě zahrnuto i kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením, tedy pomoc při volbě a výběru jejich profesní dráhy, kterou dovoluje jejich handicap. Ve standardních činnostech

---

<sup>28</sup> [http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova\\_poradensky\\_system\\_cr.pdf](http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova_poradensky_system_cr.pdf)

<sup>29</sup> [http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova\\_poradensky\\_system\\_cr.pdf](http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova_poradensky_system_cr.pdf)

speciálních se již SPC zaměřuje na děti a mladistvé s jedním typem postižení, popřípadě na jedince s více vadami, kde dominuje jeden typ postižení (např. žákům s vadami řeči, se zrakovým postižením, se sluchovým postižením, s tělesným postižením, s mentálním postižením, s poruchami autistického spektra, hluchoslepým, s více vadami). SPC poskytují péči dětem od nejranějšího věku až do doby ukončení jejich vzdělávání.

### **3.1.3 Poradenské služby zajišťované školou**

Vyhláška č. 72/2005 Sb. hovoří, že ředitel základní, střední a vyšší odborné školy zabezpečuje poskytování poradenských služeb ve škole zpravidla výchovným poradcem a školním metodikem prevence, kteří spolupracují zejména s třídními učiteli, případně s dalšími pedagogickými pracovníky školy. Poskytování poradenských služeb ve škole může být zajišťováno i školním psychologem nebo školním speciálním pedagogem. Jejich odborná kvalifikace je stanovena zákonem o pedagogických pracovnících<sup>30</sup> a musí splňovat další kvalifikační předpoklady obsažené ve vyhlášce o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.<sup>31</sup>

#### **3.1.3.1 Výchovný poradce**

Funkci výchovného poradce obvykle vykonává jeden z pedagogů na částečný úvazek. Předpokladem pro výkon funkce výchovného poradce je dle zákona č. 317/2005 Sb. absolvování studia pro výchovné poradce v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání nejméně 250 vyučovacích hodin. Absolvent získává specializaci v základním oboru zaměřenou na oblast pedagogiky, speciální pedagogiky a psychologie, která je předpokladem pro výkon specializované metodologické činnosti výchovného poradce. Studium je ukončeno obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí.

Hlavním úkolem dle vyhlášky č. 72/2005 Sb. výchovného poradce je kariérové poradenství a poradenská pomoc při rozhodování o další vzdělávací a profesní cestě žáků, základní skupinová šetření k volbě povolání, administrace, zpracování a interpretace zájmových dotazníků v rámci vlastní odborné kompetence a

---

<sup>30</sup> Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů č. 563/2004 Sb.

<sup>31</sup> Vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků č. 317/2005 Sb.

analýza preferencí v oblasti volby povolání žáků. Dále má za úkol vyhledávání a orientační šetření žáků, jejichž vývoj a vzdělávání vyžadují zvláštní pozornost, a přípravu návrhů na další péči o tyto žáky. Dle vyhlášky má výchovný poradce také zajišťovat skupinové návštěvy žáků školy v informačních poradenských střediscích úřadů práce a poskytovat informace žákům a zákonným zástupcům o možnosti individuálního využití informačních služeb těchto středisek. Více o něm v samostatné kapitole.

### **3.1.3.2 Školní metodik prevence**

Vyhláška č. 72/2005 Sb. stanovuje standardní činnosti školního metodika prevence. Mezi hlavní úkoly metodika prevence patří koordinace tvorby a kontrola realizace preventivního programu školy, koordinace a participace na realizaci aktivit školy zaměřených na prevenci záškoláctví, závislostí, násilí, vandalismu, sexuálního zneužívání, zneužívání sektami, prekriminálního a kriminálního chování, rizikových projevů sebepoškozování a dalších sociálně patologických jevů.

Jeho činností je také vyhledávání a orientační šetření žáků s rizikem či projevy sociálně patologického chování; poskytování poradenských služeb těmto žákům a jejich zákonným zástupcům, případně zajišťování péče odpovídajícího odborného pracoviště (ve spolupráci s třídními učiteli). Jeho úkolem je také metodické vedení činnosti pedagogických pracovníků školy v oblasti prevence sociálně patologických jevů (vyhledávání problémových projevů chování, preventivní práce s třídními kolektivy apod.), dále koordinace vzdělávání pedagogických pracovníků školy v oblasti prevence sociálně patologických jevů.

### **3.1.3.3 Školní psycholog**

Školní psycholog provádí u žáků specializované úkony, související s diagnostikou výukových a výchovných problémů. V případě nutnosti poskytuje krizovou intervenci, vede individuální případové práce se žáky v osobních problémech, poskytuje konzultace zákonným zástupcům při výukových a výchovných problémech dětí, koordinuje preventivní programy ve třídě. Školní psycholog dle vyhlášky č. 72/2005 Sb. poskytuje také konzultace ke kariérovému poradenství.

### 3.1.3.4 Speciální pedagog

Činnost speciálního pedagoga dle vyhlášky č. 72/2005 Sb. se soustředí na žáky se speciálními vzdělávacími potřebami. Pojmem speciální vzdělávací potřeby rozumíme dle § 16 školského zákona (zákon č. 561/2004 Sb.) žáky se zdravotním postižením, zdravotním znevýhodněním nebo sociálním znevýhodněním. Jedná se o žáky postižené různými nedostatky tělesnými, smyslovými, duševními nebo poruchami chování. Speciální pedagogové zajišťují nápravné, reedukační a kompenzační činnosti a řeší otázky spojené s jejich integrací mezi běžnou populací. Jejich úkolem je také participace na kariérovém poradenství a volbě vzdělávací cesty žáka. Speciální pedagog také zajišťuje konzultace s pracovníky dalších poradenských zařízení.

### 3.1.3.5 Předměty ve vzdělávacích programech škol pro volbu povolání

Je potřeba zmínit i předměty „Člověk a svět práce“ zařazené do vzdělávacích programů základních<sup>32</sup> i středních škol,<sup>33</sup> které mají žákům pomáhat v přípravě k přechodu do světa dospělých, a tak se v něm lépe orientovat. Hlavním cílem je připravit žáky na výběr vzdělávací cesty či volbu povolání ještě před ukončením školy.

V základních školách by se mělo jednat o tyto aktivity:

- Motivovat žáky k odpovědnosti za vlastní životní dráhu a k uvědomění si významu vzdělání pro život.
- Podporovat sebepoznávání a konstruktivní zvažování profesních možností žáků.
- Vést žáky k uvědomění dynamiky současných ekonomických a technologických změn ve světě a s nimi souvisejícího významu profesní mobility, rekvalifikace a celoživotního učení.
- Pomáhat žákům orientovat se ve světě práce a vzdělávacích příležitostech a vytvářet si představu o nabídce profesních a vzdělávacích možnostech.

---

<sup>32</sup> Metodický pokyn MŠMT č.j. 19485/2001-22 k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do vzdělávacích programů pro základní vzdělávání.

<sup>33</sup> Metodický pokyn MŠMT č.j. 22067/2000-2 k zařazení učiva „Úvod do světa práce“ do vzdělávacích programů středních škol.

- Učít je nahlížet na složitost jednotlivých profesí v porovnání s vlastními možnostmi a předpoklady.
- Seznamovat žáky s možnostmi podpory státu ve sféře zaměstnanosti a v poradenských a zprostředkovatelských službách.

Na středních školách by se mělo jednat o tyto aktivity :

- Poskytovat žákům základní orientaci v nejdůležitějších otázkách pracovního práva a soukromého podnikání.
- Seznamovat žáky s trendy trhu práce, s jeho vývojem v daném regionu a možnostmi uplatnění v jednotlivých oborech, pomáhat jim získat představu o realitě pracovní pozice absolventa po nástupu do zaměstnání, vést je k osvojování dovedností v oblasti sebe prezentace na trhu práce.

### **3.1.4 Poradenské služby poskytované studentům vysokých škol**

Nástrojem MŠMT pro řízení vysokého školství je Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol (dále jen Dlouhodobý záměr MŠMT) a Výroční zpráva o stavu vysokého školství, na jejímž základě MŠMT projednává a vyhodnocuje dlouhodobé záměry veřejných a soukromých vysokých škol.

V Dlouhodobém záměru MŠMT pro rok 2016 – 2020 je mimo jiné uveden záměr ohledně zlepšení veřejné dostupnosti informací o vysokých školách a jejich studijních programech. Vybudováním informačního systému a standardů pro předávání a zveřejňování informací bude zajištěn lepší přístup uchazečů k relevantním datům. Přístup k informacím zvýší jejich schopnost posuzovat kvalitu nabídky vysokých škol a vybírat si obor podle individuálních preferencí.<sup>34</sup>

Poskytování poradenských služeb na vysoké škole je ze zákona<sup>35</sup> plně v kompetenci jednotlivých vysokých škol a jejich fakult. Způsob jejich poskytování vysoká škola konkretizuje v rámci Dlouhodobého záměru MŠMT.

<sup>34</sup> [http://www.msmt.cz/file/34918\\_1\\_1/](http://www.msmt.cz/file/34918_1_1/)

<sup>35</sup> Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) č. 111/1998 Sb., § 21 odst. 1 d)



Zhruba od roku 1993 se doporučuje pro rozvoj vysokoškolského poradenství model komplexní poradenské péče.<sup>36</sup> Základ modelu vysokoškolského poradenství tvoří čtyři hlavní problémové okruhy:

- studijní orientace pro uchazeče o vysokoškolské studium,
- studijní orientace pro studenty všech forem vysokoškolského studia (včetně studentů, kteří svá studia z nějakého důvodu nedokončili), kteří mají zájem např. o změnu studijního oboru, o doplňkové studium jiného oboru, individuální studijní program, postgraduální či doktorské studium;
- profesní poradenství v otázkách uplatnění vybraného studijního oboru na trhu práce, případně i poskytnutí konkrétní pomoci při vyhledávání potenciálního zaměstnavatele;
- psychologické, pedagogicko-psychologické a sociálně psychologické poradenství pro řešení aktuálních problémů (studijních, partnerských, interpersonálních, hraničně neurotických apod.) včetně prevence závislosti a sociálně patologických jevů.

### **3.2 Poradenský systém v rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí**

Poradenství v rezortu práce je historicky poměrně mladé, protože k jeho budování došlo až po roce 1990. Do té doby byla na našem území v rámci centrálně řízené ekonomiky plná zaměstnanost. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce. Zákon o zaměstnanosti<sup>37</sup> hovoří, že úřady práce mají poskytovat pomoc a podporu ve vztahu jedince k trhu práce a plnit funkci prevence nezaměstnanosti v regionu. Úřad práce má také za úkol zpracovávat koncepce vývoje zaměstnanosti, provádět zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytovat fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské informační a další služby v oblasti zaměstnanosti.

---

<sup>36</sup> [http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova\\_poradensky\\_system\\_cr.pdf](http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova_poradensky_system_cr.pdf)

<sup>37</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 8.

### 3.2.1 Poradenské služby na úřadech práce

Podle Freibergové (2005) jsou poradenské služby poskytované úřady práce významným nástrojem plnění státní politiky zaměstnanosti. Poskytují klientům pomoc při výběru profesní dráhy a s přípravou na ni. Přispívají také k uplatnění a postavení jedince jako pracovní síly, s jeho pracovním zařazením, včetně zlepšování jeho šancí na trhu práce. Zabývají se pracovním výkonem a výkonností. Nedílnou součástí jsou i otázky spojené se změnou povolání – přeškolení, rekvalifikace, problémy pracovní adaptace v konkrétním zaměstnání a problémy souvisejícími se ztrátou a znovuzískáním zaměstnání. Poradenské služby probíhají interdisciplinárně – jsou založeny na poznatcích z oborů psychologie a sociologie, ale i práva, ekonomie, pedagogiky a do jisté míry i lékařství a na znalostech specifických jednotlivých profesí. Poradenské služby jsou na úřadech práce poskytovány zdarma, především v rámci úseku poradenství, rekvalifikace zprostředkování zaměstnání, a zpravidla se prolínají do činnosti všech útvarů úřadu práce. Poradenské služby lze v zásadě rozdělit do dvou směrů:

- základní poradenství při zprostředkování zaměstnání
- odborné poradenství pro volbu a změnu povolání<sup>38</sup>

### 3.2.2 Útvary poradenství úřadů práce

Při každém úřadu práce je zřízen i útvar, který má širší záběr než jen poradenství pro volbu povolání. Tento útvar řeší zejména pomoc klientům při jejich osobních a sociálních problémech souvisejících s nezaměstnaností nebo s jinými těžkostmi při vstupu na trh práce. Součástí tohoto útvaru bývá často úsek poradenství pro práci v zahraničí (EURES) a úsek rekvalifikací. (Freibergová, 2005)

Útvary poradenství obvykle zahrnují:

- úsek speciálního poradenství – poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné osoby
- úsek poradenství pro volbu povolání – Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání

---

<sup>38</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str. 25

- úsek EURES (Evropských služeb zaměstnanosti – EUROpean Employment Services) – poradenství pro práci v zahraničí
- úsek rekvalifikací – vzdělávací programy pro změnu kvalifikace, poradenská činnost pro výběr vhodného rekvalifikačního kurzu.<sup>39</sup>

Útvar poradenství úzce spolupracuje také s dalšími pracovišti úřadu práce – především s útvary zprostředkování práce, trhu práce a analýz trhu práce.

Poskytované poradenské služby útvarů poradenství mohou mít různou formu – od základních rad a informací až po odborné speciální poradenství zaměřené na řešení složitých problémů, které se mohou na profesní dráze člověka vyskytnout. Součástí mohou být i psychologická vyšetření, jejichž cílem je poznat schopnosti a vlastnosti klienta, jeho osobnostní předpoklady pro vykonávání určitého povolání či pro úspěšné absolvování určitého druhu vzdělávání. Na úseku zprostředkování zaměstnání poskytují poradci informace např. o záležitostech podpory v nezaměstnanosti, o možnostech zaměstnání v zahraničí či naopak o možnostech zaměstnávání cizinců v ČR apod.<sup>40</sup>

### 3.2.3 Specifické skupiny klientů

Některé poradenské služby jsou poskytovány specifickým skupinám klientů, kterým je dle zákona o zaměstnanosti<sup>41</sup> při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Jsou to např. občané se zdravotním postižením, osoby do 25 let věku, absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí,

<sup>39</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str. 25

<sup>40</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str. 26

<sup>41</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.<sup>42</sup>

### **3.2.4 Druhy poradenských služeb na úřadech práce**

Na poradenské pracovníky úřadu práce se mohou klienti obracet buď přímo nebo prostřednictvím pracovníků útvarů zprostředkování zaměstnání. Podle Freibergové (2005) lze poradenské služby úřadů práce rámcově rozdělit do následujících oblastí.

#### **3.2.4.1 Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání**

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání poskytuje odborné informační a poradenské služby související se studijní a profesní orientací v návaznosti na vhodné pracovní uplatnění vzhledem k současnému i předpokládanému vývoji na trhu práce. Formou individuální a skupinové práce se orientuje na žáky základních a středních škol a další specifické skupiny klientů. Nebere se zde zřetel, zda se jedná o evidované uchazeče a zájemce o zaměstnání. Do činnosti poradenství pro volbu povolání spadá pomoc v oblastech souvisejících:

- s rozvojem individuálního potenciálu klientů, dále s jejich pracovním zařazením a vytvářením souladu mezi jejich osobností a nároky vykonávané nebo navrhované profese,
- s odborným výcvikem a rekvalifikací
- s výkonem, výkonností a optimalizací profesního zaměření klienta,
- s vyhledáváním vhodných pracovních příležitostí,
- se sociální a pracovní adaptací

Na poradce pro volbu povolání se obrazejí často i klienti, pro jejichž problémy nebylo nalezeno optimální řešení prostřednictvím základní poradensko-informační činnosti či jiných poradenských zařízení.

---

<sup>42</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str. 26

#### **3.2.4.2 Poradenství při změně povolání a rekvalifikace**

Zajišťuje odbornou poradenskou činnost při doporučování rekvalifikací a jejich zabezpečení. Tento typ poradenské činnosti se zabývá především vhodností změny profese vzhledem k osobnostním a kvalifikačním předpokladům konkrétního klienta v souvislosti s nároky konkrétní nové uvažované profese.

#### **3.2.4.3 Poradenství pro specifické skupiny klientů**

Do tohoto úseku patří i činnost klubů práce (Job kluby), která vychází ze skupinového poradenství zaměřeného hlavně na nácvik dovedností k efektivnímu vyhledávání zaměstnání. Nácviky usnadňují návrat do pracovního procesu dlouhodobě nezaměstnaným.

#### **3.2.4.4 Poradenství profesně-psychologické**

Tato poradenská činnost je poskytována odborníkem z oblasti psychologie. K jeho využití dochází při řešení specifických osobnostních, sociálních a zdravotních problémů klientů, kteří mají problém s uplatněním na trhu práce. Souhrnně se systém práce s těmito klienty nazývá bilanční diagnostika. Jedná se o poradenský proces, který za pomoci komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciálu člověka při nalézání jeho vhodné profesní orientace. Cílem je usnadnit klientovi orientaci v jeho silných a slabých stránkách a směrech profesní dráhy, popřípadě otevřít možnosti k nalezení optimální studijní cesty či pracovní příležitosti.

#### **3.2.5 Formy poskytování poradenských služeb**

Podle Freibergové (2005) mohou být poradenské služby poskytovány jak jednotlivcům, tak i více osobám najednou. Může se jednat jak o formu osobního kontaktu, tak i prostřednictvím komunikačních médií.

Poradenství poskytované formou osobního kontaktu poradce – klient může mít více variant:

- Kolektivní forma; zde se obvykle jedná o jednorázové akce za účasti většího počtu klientů, např. kontaktní a informační schůzky, besedy, diskusní kluby a přednášky.

- Skupinová forma je určena spíše pro menší počet klientů a využívá dynamiky skupiny, tj. psychologické síly, a procesy působící v rámci skupiny, které ovlivňují chování jednotlivých zúčastněných, např. Job kluby.
- Individuální forma probíhá mezi poradcem a jedním klientem.

Poradenství poskytované pomocí komunikačních médií:

- prostřednictvím telefonu,
- prostřednictvím e-mailu, chatu, videokonference.

Poradci mohou být specializováni jen pro určitou skupinu (např. pro mládež, pro dospělé nezaměstnané, pro zdravotně postižené apod.).<sup>43</sup>

### 3.2.6 Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS)

*„Při každém úřadu práce pracuje Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS). Jeho úkolem je umožnit klientům, zejména žákům základních a středních škol, využívat samostatně maximum informací, které potřebují pro svá rozhodování týkající se vzdělávací cesty a volby povolání. Okruh klientů využívajících vybavení a odborných služeb IPS se rozšířil i o kategorii „dospělých“. K nim patří nejen evidovaní uchazeči a zájemci o zaměstnání, ale i mnoho klientů z řad veřejnosti, kteří řeší otázku dalšího vzdělávání nebo pracovního uplatnění.“<sup>44</sup>*

IPS nabízí klientům k dispozici různé tištěné materiály, počítačové programy i videoklipy jednotlivých profesí. Pomocí počítačového programu lze vyhledávat studijní nebo učební obory v celé ČR, včetně informací o nástavbovém, vyšším odborném (pomaturitním) a vysokoškolském studiu. Krátké informativní videofilmy dokumentují obrazem i slovem základní pracovní činnosti jednotlivých profesí, včetně ukázek konkrétního pracovního prostředí. Počítačový program též umožňuje

<sup>43</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str. 13

<sup>44</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str. 28

testování profesních zájmů ve vazbě na povolání a příslušné vzdělání. Většina z informačních zdrojů je určena pro samoobslužné používání. Současně může klient požádat poradce o další informace či se nechat jím plně vést při získávání potřebných informací. Individuální profesní diagnostika, realizovaná především jako testování zájmové orientace, je poradci vnímána jako důležitá služba.<sup>45</sup>

Podle Freibergové (2005) IPS pracuje s klienty různými formami:

- akce pro širokou veřejnost, např. spolupřádání prezentačních výstav středních škol a veletrhů vzdělávacích a pracovních příležitostí,
- aktivity pro určité skupiny klientů, např. schůzky s výchovnými poradci, pedagogy, rodiči, dlouhodobě nezaměstnanými (Job kluby) nebo se žáky posledních ročníků základních a středních škol.
- individuální konzultace s klienty,
- s výchovnými poradci a učiteli vzdělávacích oblastí výchovy k volbě povolání nebo úvodu do světa práce svých spádových škol.

Od pracovníků IPS klienti často požadují informace o vzdělávací nabídce konkrétních škol, jednotlivých studijních oborech, průběhu přijímacího řízení, povoláních, možnostech uplatnění na trhu práce, službách úřadu práce a možnostech dalšího vzdělávání.

Podle Freibergové (2005) systém poradenství k volbě povolání, který se buduje již více než 10 let, je velmi dobře vybaven jak po metodické, tak po technické stránce. Přínos IPS je pozitivně hodnocen nejen pro komplexní vybavení, ale i proto, že poradenství a informace o profesích a povoláních, jejich nárocích a potřebách a o reálné situaci na trhu práce (pracovní uplatnění, požadavky zaměstnavatelů, hospodářská struktura regionu, vývojové trendy na trhu práce, aktuální nároky profesí atd.) podávají lidé se zkušenostmi, kteří mají přímou vazbu na praxi a jsou přímo u zdrojů potřebných a aktuálních informací. K poradenské práci byli pracovníci působící na IPS (většinou vysokoškolsky vzdělaní odborníci: pedagogové, sociální

---

<sup>45</sup> <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>

pracovníci, psychologové a pracovníci z dalších příbuzných oborů) speciálně vyškoleni.

### 3.2.7 Bilanční diagnostika

*„Jedná se o komplexně pojatý poradenský proces, který s využitím odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciálu člověka pro jeho uplatnění v životě. Kromě kvalifikace, schopností a zájmů klienta jsou zohledňovány i jeho potřeby, cíle, osobní zázemí a zdravotní stav. Prostřednictvím využití skupinových a individuálních konzultací a výstupů z psychologických metod lze společně s klientem hledat cesty, které mu usnadní jeho návrat na trh práce při jeho relativním uspokojení s navrženým řešením – individuálním plánem.“<sup>46</sup>*

Bilanční diagnostika se postupně vyčlenila z poradenských služeb, jakožto jedna ze specializovaných činností s cílem zorientovat a zaměřit klienta na vzdělávací nebo profesní cestu. Profesní cesta by měla být optimální, ekonomicky a společensky přijatelná, při které klient zažije úspěch a která mu umožní postupně odstraňovat nejrůznější životní bariéry. Tyto cíle ale vyžadují po klientovi nutnou dávku adaptability a flexibility. A proto je třeba, aby každý měl možnost dostatečně se orientovat nejen v současné situaci na trhu práce, ale též sám v sobě, tzn. ve svých schopnostech a dovednostech, zájmech, zdravotním stavu a z něj vyplývajícím zbytkového pracovního potenciálu, ve svých ambicích a samozřejmě i ve své motivaci pro výkon té které profese. Dochází k aktivizaci klienta pro pracovní a společenské zařazení a přetváří ho postupně z pasivního příjemce sociálních dávek na aktivního činitele trhu práce. Tato služba je však efektivní pouze v případě motivovaného klienta. (Freibergová, 2005)

Pro efektivitu bilanční diagnostiky musí klient plnit tyto požadavky<sup>47</sup>:

- Aktivní přístup jedince ke spolupráci s příslušnými odborníky.
- Zpracování a postupné plnění dílčích cílů stanoveného individuálního plánu.

---

<sup>46</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str. 42

<sup>47</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0



- Orientace na reálnou variantu řešení situace, která odpovídá jak potřebám klienta, tak také očekávaným požadavkům trhu práce.

Podle Freibergové (2005) z dosavadní poradenské praxe služeb zaměstnanosti vyplývá, že lze definovat různé skupiny osob, u kterých je vhodné provést bilanční diagnostiku:

- Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří z různých důvodů velice obtížně hledají pracovní uplatnění nebo již přestali hledat. Patří sem i jednotlivci s nutností resocializace a získání patřičné motivace pro aktivity vedoucí k znovuzačlenění do pracovního procesu.
- Osoby s handicapem, u nichž je zapotřebí posoudit jejich pracovní potenciál v rámci pracovní rehabilitace, nebo v návaznosti na ergoterapeutickou péči.
- U osob při první volbě povolání, při hledání vhodného doplnění vzdělání, při změně kvalifikace či úvahách o rekvalifikaci.
- Osoby z řad uchazečů o zaměstnání vybírané na základě požadavků zaměstnavatelů.

Ve všech případech se vždy jedná pouze o klienty úřadů práce, kteří chtějí a mohou pracovat, kteří spolupracují se službami zaměstnanosti a u kterých z různých důvodů nebyly dostatečně účinné jiné formy poradenské pomoci.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0, str. 43

## 4 VÝCHOVNÝ PORADCE NA ŠKOLE

### 4.1 Funkce a kompetence

Výchovný poradce se ve velké míře věnuje problematice kariérového poradenství, avšak jeho záběr je o mnoho širší. Jeho úkolem je také koordinace zajišťování průběhu vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami (podle vyhlášky č. 73/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů; je to ale také vzdělávání žáků nadaných). Podílí se na přípravě výuky pro cizince a žáky ze sociálně znevýhodněného prostředí, včetně péče o žáky z různých etnik a minorit, žijících na území ČR. Zajišťuje tedy činnosti jak organizační, tak metodické (konzultační činnost pro žáky, rodiče, učitele), diagnostické (pedagogická diagnostika) a intervenční.<sup>49</sup> Dále je jeho povinností dle vyhlášky č. 72/2005 Sb. vést písemné záznamy umožňující doložit rozsah a obsah činnosti výchovného poradce, jeho navržená a realizovaná opatření.

Při volbě k povolání či další předprofesní přípravě se mnohdy výchovný poradce ve spolupráci s žákem a s jeho rodiči podílí na hledání optimálního způsobu kariérového uplatnění žáka. Tyto konzultace bývají hojně využívány a mnohdy žákům napomáhají v rozhodnutí. Úkolem poradce je provádět základní skupinová i individuální šetření k volbě povolání ve spolupráci s třídními učiteli a s ohledem na očekávání a předpoklady žáků i jejich zákonných zástupců. Poradce také zajišťuje žákům skupinové návštěvy v informačních poradenských střediscích úřadů práce a informuje o možnosti využívat těchto středisek individuálně. (Zapletalová, J., Vaňková, H., 2006)

Pro dokreslení je zde uvedena ukázka z pohledu výchovného poradce, jak vnímá svoji úlohu a činnost v praxi:

*„Výchovný poradce má ve škole mnoho úkolů, které musí sledovat a plnit. Volba povolání je jen jedna součást. Kromě toho ještě řeší výchovné problémy, věnuje se prevenci, sleduje děti se speciálními poruchami učení, řídí vypracování*

---

<sup>49</sup> VALENTOVÁ, Lidmila a kol., *Školní poradenství I.* Vyd. 1. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2013, 292 s. ISBN 978-80-7290-710-6, str. 43

*individuálně vzdělávacích plánů, věnuje se talentovaným žákům, atd. Při své práci pracuje se žáky, spolupracuje s ředitelem školy, třídními učiteli a ostatními kolegy, s rodiči a v neposlední řadě s různými institucemi pedagogicko-psychologickou poradnou, školním lékařem, psychologem, řediteli středních škol, s Informačním a poradenským střediskem (IPS) pro volbu a změnu povolání na úřadech práce atd. Je podřízen řediteli školy. Zvolit dobrého výchovného poradce je pro ředitele velmi důležitý a náročný úkol, protože schopný výchovný poradce znamená velkou posilu pro školu. Ředitel by ho měl podporovat, jelikož jen on mu může vytvořit dobré podmínky pro práci a podpořit ho před pedagogickým sborem. Výchovný poradce bohužel nemá právo řídit a přesto musí zadávat úkoly, např. třídním učitelům v souvislosti s individuálně vzdělávacím plánem žáků nebo v souvislosti s organizací přijímacího řízení a vyplňováním přihlášek. Pokud je ve škole umístěna schránka důvěry, velmi často tam přicházejí stížnosti žáků na chování a jednání učitelů a při jejich řešení se vždy „pohybuje na tenkém ledě“. Jeho jednání vyžaduje notnou dávku taktu, aby nedošlo ke konfliktu.“<sup>50</sup>*

## **4.2 Kvalifikační a osobnostní nároky na profesi poradce**

Poradenství jako specifický typ psychologické pomoci vyžaduje od poradenských pracovníků kvalifikaci v magisterském studiu, zároveň by mělo docházet ke stálému profesionálnímu růstu. Od poradce též očekáváme „tradiční charakteristiky poradce“, jako je důvěryhodnost či životní zkušenosti. (Valentová a kol., 2013)

Podle Valentové a kol. (2013) je poradenství jako každý obor zakotveno v teoretických disciplínách, ve kterých poradci získávají oporu pro svoji činnost v praxi. Znalost těchto disciplín je základem odborné kvalifikace. Jakýkoliv typ poradenství má svůj základ především v psychologii, protože v poradenském procesu jde především o mezilidskou interakci a poradce by měl využívat psychologických znalostí pro pomoc klientům. Konkrétně jde především o poznatky klinické psychologie (zvláště psychopatologie), sociální psychologie (komunikace a další) a

---

<sup>50</sup> Sborník příspěvků z Kongresu výchovného poradenství. *Výchovný poradce*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006, 114 s. ISBN 80-86728-31-5, str. 6

vývojové psychologie. Nutným teoretickým východiskem je také znalost psychologických teorií osobnosti. U všech typů poradenství je kromě psychologických oborů nutný i rozhled v dalších vědních oborech, které jsou společným základem pro humanitní a sociální obory. Mezi nejdůležitější z těchto oborů patří:

- Filozofie, především etika – poradce má odpovědnost ve vztahu ke svým klientům, musí si být vědom etických principů.
- Kulturní antropologie – poradce musí brát v úvahu možné kulturní rozdíly u svých klientů a musí je umět respektovat.
- Sociologie – poradce by si při práci s klientem měl být vědom také širších společenských souvislostí.<sup>51</sup>

Osobnost poradce hraje podstatnou roli v celém poradenském procesu. Uplatňuje se zde především poradcova individuální jedinečnost a míra vlastností, potřebných pro efektivní poradenskou práci. Ideální strukturu osobnosti poradce však není snadné jasně definovat. Základní charakteristikou poradenství je pomoc druhým lidem, z tohoto důvodu by poradce měl být prosociálně orientován, měl by dokázat navazovat poměrně snadno sociální kontakty a být citlivý k problémům druhého člověka. Proto je výhodou pro poradce být spíše extrovertně orientován (ovšem ne extrémně) a rozhodně disponovat empatií. Předpokladem je také schopnost pružnosti a adaptace, protože poradce by měl též reagovat na specifické potřeby klientů. (Valentová a kol., 2013)

Slovy výchovného poradce:

*„Žáci by měli výchovnému poradci věřit a uznávat ho. On jim zase musí rozumět a současně být i dobrým učitelem, protože jen tak si ho budou vážit a budou za ním chodit s problémy. Musí umět dobře jednat s rodiči, kteří ho také musí uznávat, aby se s ním přišli poradit. Měla jsem vždy pocit, že na jedné straně je žák nebo rodič, na druhé straně učitel a já stojím někde mezi nimi, jsem prostředníkem, urovnávám případné spory a často hájím zájmy žáků. Požadavků na kvalitu osobnosti výchovného poradce je mnoho, pokud to vše shrnu, tak by to měl být člověk s*

---

<sup>51</sup> VALENTOVÁ, Lidmila a kol., *Školní poradenství I.* Vyd. 1. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2013, 292 s. ISBN 978-80-7290-710-6, str. 37

*přirozenou autoritou nejen u svých kolegů, ale i u žáků a jejich rodičů. Není to jednoduchá úloha. Všichni víme, že jeho odměňování není stanoveno daným příplatkem, ale pouze sníženým úvazkem v závislosti na počtu žáků ve škole. Záleží tady zase jen na řediteli, jak si svého výchovného poradce váží a jaký mu dá osobní příplatek.“<sup>52</sup>*

V neposlední řadě by měl být osobnostně stabilní, měl by být schopen udržet si dostatečný profesionální odstup a odolnost, která souvisí s vysokou tolerancí k frustraci. Ne každý případ lze vyřešit optimálně, ne vždy se dozvíme, zda naše pomoc byla přínosná. Často nebývá ani zpětná vazba a to může být dalším stresujícím faktorem. (Valentová a kol., 2013)

*„Protože učím přírodopis a volbu povolání, učila jsem téměř ve všech třídách a znala všechny děti na druhém stupni. Stálý kontakt se žáky byl velikou výhodou. V té době jsem měla nejvíce práce, často za mnou chodili žáci s různými problémy a práce mi připadala nejvíce potřebná. Byla jsem ale neustále ve stresu, protože jsem nemohla stihnout vše, co jsem si uložila. Musím také dodat, že jsem měla výbornou paní ředitelku, se kterou jsem dobře spolupracovala.“<sup>53</sup>*

V poradenském procesu jde vždy o působení na druhého člověka, působení, které má být zaměřeno ve prospěch klienta, proto je potřeba zmínit i charakterové a morální kvality poradce. Jejich uplatňování se odráží v přístupu poradce, zda nevyužívá direktivní ovlivňování až manipulaci s klientem. Pouze osobní morální úroveň poradce vede k tomu, zda etické normy skutečně dodržuje či nikoli. Rizika mohou vyplývat také ze samotného poradenského působení. Během poradenského procesu poradce vytváří u klienta zpravidla nejen pocit důvěry, ale také určitou závislost, která vyvolává u klienta uklidňující pocity. Poradce by měl být schopen mu pomoci toto pouto závislosti překonat. Autorita, kterou poradce má již jenom z důvodu, že klient potřebuje pomoc, může být i osobně pro poradce přitažlivá, měl by si tedy být toho vědom. Rizikem pro poradenskou práci je i tzv. „syndrom vyhoření“ (burn-out). Jedná se o důsledek dlouhodobého stresu, který se nejčastěji vyskytuje u pomáhajících profesí – psychologů, terapeutů, učitelů, sociálních pracovníků.

---

<sup>52</sup> Sborník příspěvků z Kongresu výchovného poradenství. *Výchovný poradce*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006, 114 s. ISBN 80-86728-31-5, str. 6

<sup>53</sup> Sborník příspěvků z Kongresu výchovného poradenství. *Výchovný poradce*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006, 114 s. ISBN 80-86728-31-5, str. 7

Projevem bývá ztráta zájmu o klienty a neschopnost empatie, která se stává příliš zatěžující. Dále chronická únava a deprese. (Valentová a kol., 2013)

Matějček (1991) v těchto případech doporučuje změnu profese, avšak východiskem jsou také programy, které mohou pomoci syndrom vyhoření překonat či mu předcházet. Klíčovou úlohu pak může sehrát přístup poradců ke kvalifikované supervizi a odborným konzultacím, které přispívají k jejich duševní hygieně i profesnímu růstu.

### **4.3 Diagnostické možnosti výchovného poradce**

Výchovní poradci nemají takovou škálu standardizovaných diagnostických nástrojů v oblasti kariérového poradenství jako psychologové v pedagogicko-psychologických poradnách. Jejich výhodou je však přítomnost na škole, díky které mají více možností (ve srovnání s psychology z PPP) být se žákem, konzultovat s třídním učitelem či učiteli jednotlivých předmětů atd. Mohou lépe využít metod, jako je pozorování, rozhovor, analýza produktů. (Valentová a kol., 2013)

Přesto i výchovný poradce může v dnešní době disponovat některými standardizovanými diagnostickými materiály pro kariérové poradenství. Mezi nejrozšířenější a nejpoužívanější patří Obrázkový test profesní orientace a DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry. Tyto diagnostické nástroje vycházejí z teorie J. L. Hollanda.<sup>54</sup> (viz. druhá kapitola Volba povolání).

Obrázkový test profesní orientace vydal v roce 2005 Institut pedagogicko-psychologického poradenství, jehož autorem je poradenský psycholog Antonín Mezera. Test je určen především pro žáky posledních ročníků základní školy, naproti tomu lze jej využít i u studentů středních škol. S testem lze pracovat jak individuálně, tak skupinově ve třídě. Uplatnit ho mohou tedy nejen výchovní poradci jako didaktický materiál pro diagnostiku v rámci kariérového poradenství (viz vyhláška č. 72/2005 Sb.), ale i učitelé vzdělávající v oblasti k volbě povolání. (Valentová a kol., 2013)

---

<sup>54</sup> VALENTOVÁ, Lidmila a kol., *Školní poradenství I.* Vyd. 1. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2013, 292 s. ISBN 978-80-7290-710-6, str. 100-101

Pomocí Obrázkového testu profesní orientace lze zjišťovat profesní orientaci žáků, motivační a zájmové dispozice. Obsahem testu je 114 karet s různými profesemi, ke kterým musí žák zaujmout nějaký postoj. Vyjadřuje se tak i k profesím, o kterých sám nikdy nepřemýšlel. Výzkumy často ukazují, že žáci nemají dostatečné informace o všech profesích a často jsou jejich představy i velmi zkreslené. V rámci výchovy k volbě povolání se díky tomuto testu žáci seznámí se všemi uvedenými profesemi, jejich náplní, s předpoklady k jejich výkonu a s náročností jednotlivých profesí. Manuál Obrázkového testu profesní orientace dále obsahuje návody k didaktickým hrám, čímž se velmi rozšiřují možnosti jeho využití. Na Hollandově teorii je založen i DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry. Tento test, původně německý, byl přeložen a vydán v roce 2003 v nakladatelství Testcentrum. Test je vhodný pro středoškolskou populaci. Jeho obsahem je dotazník a rejstřík profesí. Student posuzuje jednotlivé pracovní činnosti, a zvažuje, zda by je rád nebo nerad dělal. Úkolem je i posuzovat svoje vlastní schopnosti a vyjadřovat svůj zájem nebo nezájem o konkrétní povolání. Poté dle přiloženého návodu si každý sám může test vyhodnotit a interpretovat. Manuál také obsahuje stručný popis Hollandovy teorie a možnosti interpretace. Je však na místě, aby měl student možnost výsledky dotazníku konzultovat s výchovným poradcem, který může korigovat některé chyby v interpretaci, provést podrobnější vyhodnocení, výsledky se studentem prodiskutovat a doporučit další možný postup. (Valentová a kol., 2013)

Následující ukázka opět podává další praktické postupy, které výchovný poradce může uplatnit ve Výchově k volbě povolání a které jsou více či méně úspěšné:

*„Přizvali jsme také zástupce středních škol v nejbližším okolí a ti podali informace o své škole, o učebních a studijních oborech. Tato schůzka se nám ale neosvědčila. Byla časově náročná, její délka závisela na počtu a délce vystoupení zástupců středních škol. Rodiče tak sice dostali velké množství informací, ale pokud se nedostavil zástupce střední školy, o kterou měli zájem, byli zklamáni. Obdobně to takto probíhalo na našem okrese téměř na všech školách, a tak jsme se výchovní poradci domluvili a vyjednali na Úřadu práce v Berouně konání Burzy středních škol, která se koná již každoročně, trvá 2 dny a rodiče i žáci ji hojně navštěvují. Třídní schůzky tedy děláme dále, ale bez návštěvy zástupců středních škol. Akce, která se*

*nám naopak osvědčila, je beseda s absolventy, kterou konáme koncem listopadu nebo začátkem prosince. Každým rokem se domluví se žáky devátých tříd, kteří odcházejí do různých středních škol, a v příštím roce je pozvu jako bývalé žáky a nyní studenty střední školy k nám na besedu. Je to vždy oboustranně příjemné shledání a velmi užitečné. Absolventi navštíví devátý ročník a vypráví o nové škole a sdělují své zkušenosti. Deváťáci mají dotazy a my učitelé tam občas zaslechneme rady typu „nepodceňujte učení, uče se až do konce roku, chyběla mi „matyka“, na kterou jsem se vykašlal, ...“. Tato akce je vlastně myšlenkou peerprogramu – děti raději poslouchají své vrstevníky a věří jim více než rodičům a učitelům. Je nutné vytipovat a pozvat žáky prospívající a z různých škol. Stalo se nám, že jeden student tvrdil, že se neučí, do školy chodit nemusí, omluvenky mu nesledují, takže si vlastně dělá, co chce. Byl potom na konci prvního ročníku vyloučen ze školy, výchovný efekt to nakonec mělo.“<sup>55</sup>*

#### **4.4 Míra využití odborné pomoci žáky a studenty**

Předkládaná analýza, vydaná Národním vzdělávacím ústavem, interpretuje výsledky získané v rámci dotazníkového šetření, které proběhlo v roce 2011 na vybraných základních a středních školách.<sup>56</sup> Šetření se zúčastnilo 1 655 žáků základních škol a 935 žáků středních škol. Jedním z cílů dotazníkového šetření bylo také zjistit do jaké míry využívají žáci při svém rozhodování rady odborníků (školního poradce, poradců z úřadu práce, privátního poradce apod.). Z výzkumu jednoznačně vyplynulo, že nejvíce využívají žáci základních a středních škol pomoc některého z učitelů, kdy se na učitele základní školy obrací až třetina žáků.

Ze žáků základních škol se téměř pětina (18,9 %) obrací na školní poradce a téměř 14 % pak na poradce působící v pedagogicko-psychologických poradnách. Necelých 12 % žáků základních škol (11,7 %) hledá odbornou pomoc i u poradců na úřadě práce. Pouze 5,4 % se obrátí na privátního poradce či psychologa.

Stejné tendence, pouze s nižšími hodnotami, se ukazují i u žáků středních škol – nejčastěji se obracejí na některého z učitelů (27,8 %), následují školní poradci

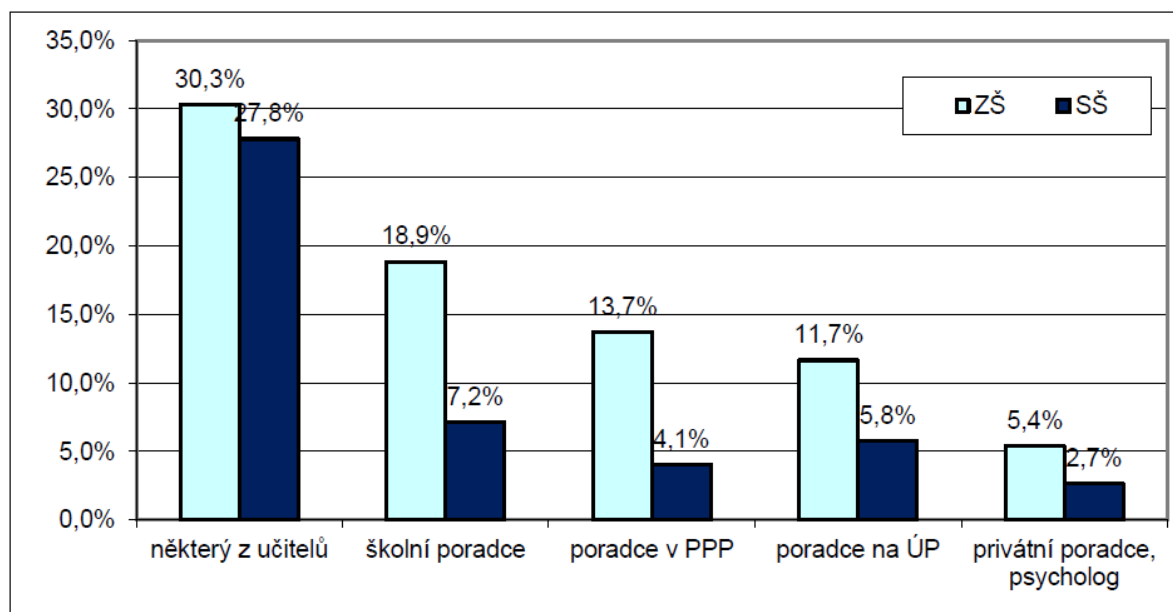
<sup>55</sup> Sborník příspěvků z Kongresu výchovného poradenství. *Výchovný poradce*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006, 114 s. ISBN 80-86728-31-5, str. 8

<sup>56</sup> [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/AnalyzaKP\\_ZSaSS\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/AnalyzaKP_ZSaSS_pro_www.pdf)



(7,2%). Dále dochází k mírné změně, kdy 5,8 % žáků středních škol vyhledá odbornou radu na úřadě práce a 4,1 % v pedagogicko-psychologické poradně. Jen necelá 3 % (2,7 %) se obrátí na privátního poradce či psychologa. Výsledky jsou uvedeny níže v Grafu č. 1.

Graf č.1: Pomoc odborníků při výběru vzdělávací/profesionální dráhy po absolvování základní či střední školy u žáků základních a středních škol (v %)



Zdroj: *Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo pracovní kariéru. Analýza výsledků dotazníkového šetření žáků základních a středních škol. Praha: NÚOV, 2012*

Jak je z údajů zřejmé, žáci jak základních, tak středních škol vyhledávají odbornou pomoc především u těch osob, které znají a ke kterým mají relativně nejblíže (učitelé, výchovní poradci). Na další odborníky se obracejí již méně, tedy na poradce v pedagogicko-psychologických poradnách a na úřadu práce.

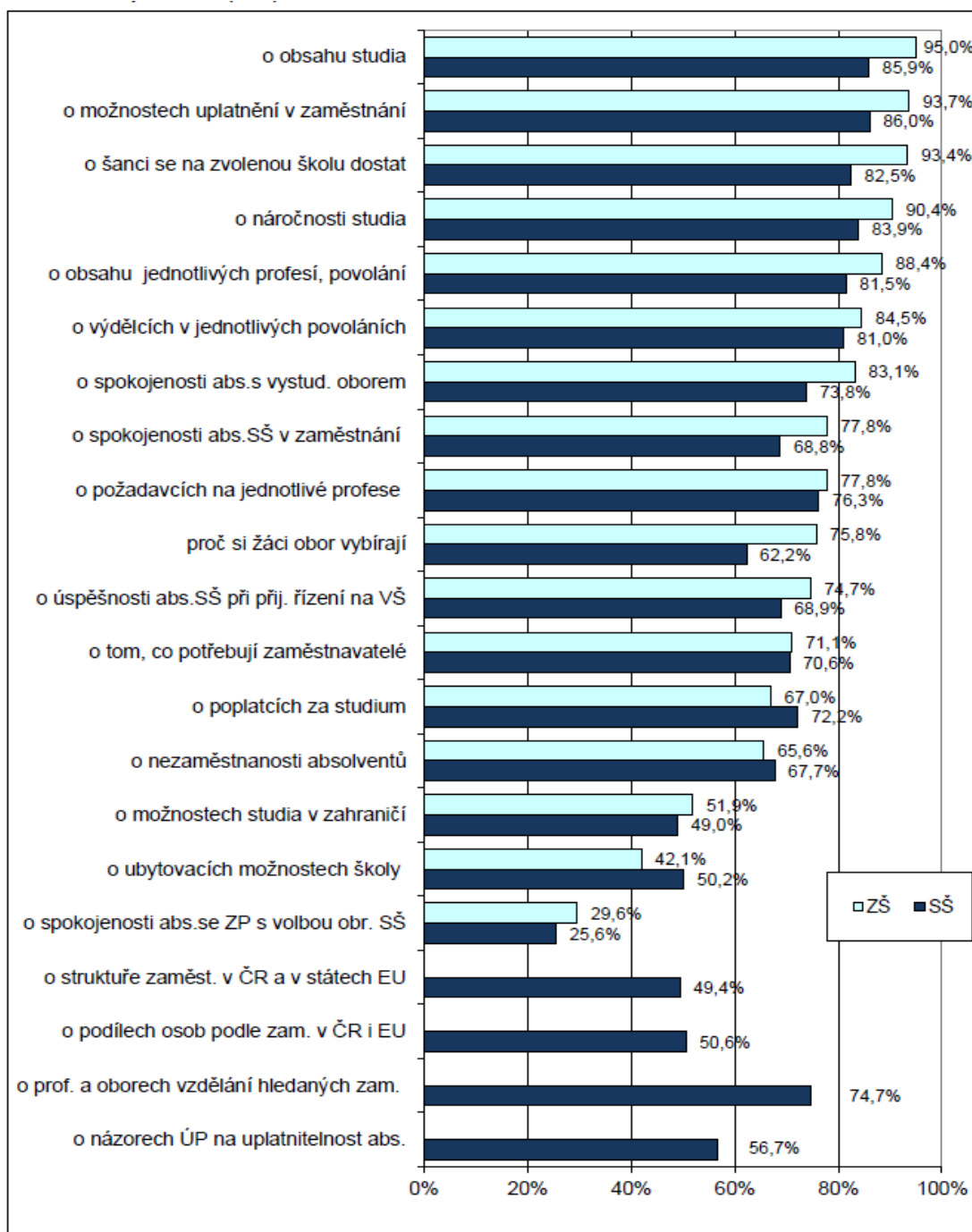
Ze šetření tedy vyplynulo, že je zde výrazná vazba na školu a školní prostředí v rozhodovacím procesu.

Ze šetření dále vyplývá, že ostatní žáci základních a středních škol odborné pomoci nevyužili, ať již proto, že nechtěli (tedy ti, kteří o odbornících vědí, ale jejich pomoci nevyužili), či proto, že o odborné pomoci neví. Toto procento se považuje za

poměrně vysoké při uvážení, o jak závažný krok se jedná, pokud hovoříme o volbě povolání.

Součástí analýzy byla otázka, jaké informace by studenti chtěli využít o volbě povolání. Přesné údaje jsou uvedeny v Grafu č. 2.

Graf č. 2: Jaké informace by žáci základních/středních škol chtěli využít při rozhodování o tom, kam po škole (v %):



Poznámka: Data jsou seřazena sestupně podle hodnot odpovědí žáků základních škol – součet odpovědí „rozhodně bych využil“ a „spíše bych využil“. Otázky „o struktuře zaměstnanosti v ČR a EU“, „o podílech osob podle zaměstnání v ČR a EU“, „o tom, které profese a obory vzdělání zaměstnavatelé potřebují“ a „o názorech ÚP na uplatnitelnost absolventů“ nebyly žákům základních škol pokládány.

Zdroj: Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo pracovní kariéru. Analýza výsledků dotazníkového šetření žáků základních a středních škol. Praha: NÚOV, 2012

V rámci dotazníku pro žáky středních škol došlo k rozšíření otázek o další čtyři okruhy, a to o otázky zaměřené na strukturu zaměstnanosti v ČR a EU, o názory úřadu práce na uplatnitelnost absolventů a o informace o tom, které profese a obory vzdělání zaměstnavatelé potřebují. U těchto otázek je patrné, že žáci středních škol by ocenili informace zejména o tom, jaké profese a obory vzdělání potřebují zaměstnavatelé. Projevuje se zde, že žáci středních škol vnímají komplikovanou situaci na trhu práce, kdy chápou, že zaměstnání najdou především ti, kteří svým odborným profilem budou odpovídat požadavkům zaměstnavatelů.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/AnalyzaKP\\_ZSaSS\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/AnalyzaKP_ZSaSS_pro_www.pdf)

## ZÁVĚR

V práci byly popsány základní pojmy vztahující se k nezaměstnanosti. Uvedla jsem zde možné příčiny nezaměstnanosti a popsala rizikové skupiny obyvatel. Ve vztahu k nezaměstnanosti jsem se zaměřila na poradenství pro volbu povolání. Popsala jsem existující poradenský systém v oblasti zaměstnanosti. Zdůrazňovala jsem oblast školního poradenství a podrobně skupiny, na které se vztahuje školní poradenský systém.

Ze zákona zde existují tzv. školská poradenská zařízení, která plní úlohu poradenství při volbě povolání. Tato zařízení se ze zákona soustředí i na volbu povolání u žáků se zdravotním postižením. Činnost poradenství na školách zabezpečují jednotliví ředitelé škol prostřednictvím výchovných poradců a školních metodiků prevence.

Výchovný poradce má na starosti poměrně mnoho úkolů, otázkou je, zda má dostatek prostoru se této úloze kvalitně věnovat v rámci své profese. Tuto úlohu na škole vykonává na základě sníženého pracovního úvazku. Výchovný poradce by měl zprostředkovávat mimo jiné návštěvy Úřadu práce pro žáky a seznamovat je tak se světem práce, ale zda se tyto návštěvy uskuteční, již záleží na iniciativě jedné nebo druhé strany.

Existují analýzy, které podrobně mapují nezaměstnanost absolventů v jednotlivých oborech. Popsaný poradenský systém zde teoreticky funguje jak v rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí, tak v rezortu školství, přesto není zřejmé, zda jsou tyto analýzy v praxi využívány a reflektovány. Přitom výsledky šetření ukazují, že žáci stojí o co nejvíce informací ohledně obsahu a náplni studia, o uplatnění absolventů ve zvoleném oboru, míře nezaměstnanosti, perspektivnosti oboru, spokojenosti absolventů daného oboru v zaměstnání, případně dalších aspektech úspěšnosti přechodu absolventů na trh práce.

Cílem práce bylo popsat současnou situaci týkající se nezaměstnanosti a zmapovat poradenský systém pro volbu povolání především v oblasti školství. Ze zpracovaného tématu vyplývá, že stát nabízí celou řadu poradenských služeb, které se oblasti volby povolání věnují. Tento systém disponuje mnoha mezioborovými přístupy, které mohou být v případě potřeby jedinci nabídnuty. Podstatnou úlohu zde

plní úřady práce, při kterých jsou zřízeny útvary, které mají i širší záběr než jen poradenství pro volbu povolání. Tyto útvary řeší zejména pomoc klientům při jejich osobních a sociálních problémech souvisejících s nezaměstnaností nebo s jinými těžkostmi při vstupu na trh práce.

## Seznam literatury

- BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Právní aspekty řešení nezaměstnanosti*. Plzeň, 2012. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.
- FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0
- HAVLOVÁ, Jitka. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 148 s. ISBN 80-7184-220-6
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3
- MATĚJČEK, Zdeněk. *Praxe dětského psychologického poradenství*. 1. vyd. Praha: SPN, 1991, 336 s. ISBN 80-04-24526-9
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2008, 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0
- MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X
- Sborník příspěvků z Kongresu výchovného poradenství. *Výchovný poradce*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006, 114 s. ISBN 80-86728-31-5
- VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd., rozš. a přepr. Praha: Portál, 2004, 870 s. ISBN 80-7178-802-3
- VALENTOVÁ, Lidmila a kol., *Školní poradenství I*. Vyd. 1. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2013, 292 s. ISBN 978-80-7290-710-6
- ZAPLETALOVÁ, Jana., VAŇKOVÁ, Hana. ed. *Kariérové poradenství - přítomnost a budoucnost*. Praha: IPPP ČR, 2006, 276 s. ISBN 80-86856-21-6

## Elektronické zdroje:

DRAHOŇOVSKÁ, Petra., ŠŤASTNOVÁ, Pavlína. *Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo pracovní kariéru. Analýza výsledků dotazníkového šetření žáků základních a středních škol.* [online]. Praha: NÚOV, 2012 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/AnalyzaKP\\_ZSaSS\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/AnalyzaKP_ZSaSS_pro_www.pdf)

FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Systém poradenských služeb v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti v České republice.* [online]. Neuvedeno [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: [http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova\\_poradensky\\_system\\_cr.pdf](http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova_poradensky_system_cr.pdf)

CHLÁDEK, Marcel. *Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016 – 2020.* [online]. 2015 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/file/34918\\_1\\_1/](http://www.msmt.cz/file/34918_1_1/)

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS).* [online]. 2006 [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>

*Nezaměstnanost absolventů.* [online]. Neuvedeno [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>

TRHLÍKOVÁ, Jana. *Přechod absolventů středních škol na trh práce – vybrané skupiny maturitních a učebních oborů.* [online]. Praha: NÚOV, 2014 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/ABSOLVENTI\\_SKUPINY\\_OBORU\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/ABSOLVENTI_SKUPINY_OBORU_pro_www.pdf)



ÚLOVEC, Martin., VOJTĚCH, Jiří. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014*. [online]. Praha: NÚOV, 2014 [cit. 2015-03-11].

Dostupné

z:

[http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/NZabs\\_duben2014\\_pro\\_www\\_fin.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2014_pro_www_fin.pdf)

## **Zákonné normy, interní předpisy:**

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních

Vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků

Metodický pokyn MŠMT čj. 19485/2001-22 k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do vzdělávacích programů pro základní vzdělávání.

Metodický pokyn MŠMT čj. 22067/2000-2 k zařazení učiva „Úvod do světa práce“ do vzdělávacích programů středních škol.

## **Summary**

The aim of this thesis was to describe the current situation concerning unemployment and advisory services in the area. The work is mainly focused on the existing advisory services in educational system and divided into an introduction, 4 chapters and a conclusion. The method is the analysis of materials relating to the matter.

The first chapter deals with the notion of unemployment, describes the causes of unemployment, the individual risk group and the unemployment rate for graduates.

The second chapter clarifies the principle and the importance of chosen occupation and the factors that influence this choice.

The third chapter describes the consultative system in the area of unemployment.

The last chapter deals with the role of educational counselor at the school and describes methods and diagnostic options of educational consultants. At the end of the chapter are presented the analysis relating to the utilisation of individual experts by pupils in advisory services. The analysis also provides an overview of the information that the students would most welcome in the choice of other educational path.

Of the topic, it appears that the State offers a wide range of consultancy services, which is engaged in profession options area. This system has many inter-trade approaches. In the area of education carries out a major role in the advice of careers advisers and teachers.

Additionally, we can say that the pupils would appreciate as much information about the application of the graduates in the chosen field.