

Činnost IPS úřadu práce jako významný faktor snižování nezaměstnanosti

Bc. Tereza Kubíková

Diplomová práce
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Tereza KUBÍKOVÁ**

Studijní program: **N 7501 Pedagogika**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Činnost Informačního a poradenského střediska
Úřadu práce jako významný faktor snižování
nezaměstnanosti**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti volby povolání a nezaměstnanosti.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvalitativního výzkumu formou dotazníkové komparace a rozhovorů.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-90006-8.

HORSKÁ, V. Koučování ve školní praxi. Praha: Grada, 2009. 176 s. ISBN 987-80-247-2450-8.

VENDEL, Š. Kariérní poradenství. Praha: Grada, 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Mgr. Leona Hozová
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

14. ledna 2010

Termín odevzdání diplomové práce:

30. dubna 2010

Ve Zlíně dne 14. ledna 2010

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ...21.11.2010

.....Kubík Tomáš.....

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá Informačním a poradenským střediskem úřadu práce a jeho významem při volbě povolání žáků devátých tříd. Práce je členěna na dvě části – teoretickou a praktickou.

Teoretická část vymezuje nezaměstnanost a její důsledky v životě člověka, proces správného rozhodování a využívání metod koučování při práci poradce s žákem. V kapitole Volba povolání jsou stručně popsány fáze a okolnosti volby povolání. Poslední kapitola se věnuje činnostem a službám Informačního a poradenského střediska úřadu práce. Praktickou část tvoří metodologie smíšeného výzkumu, jeho průběh a výsledky.

Klíčová slova:

Informační a poradenské středisko úřadu práce, kariérové poradenství, koučování, nezaměstnanost, volba povolání

ABSTRACT

The diploma thesis deals with Information and Advice Center of Labour Office and its importance in choosing the profession of 9th grade students. The work is divided into two parts - the theoretical and practical.

Theoretical part defines unemployment and its consequences in human life, management process of decision making and the use of coaching at work with a student advisor. In chapter „Career choice“ i briefly describe phases and circumstances of the choice of profession. Last chapter is devoted to activities and services of the Information and Advice Centre of the Labour Office. The practical part consists of mixed research methodologies, its process and results.

Keywords:

Information and Advisory Centre office work, career counseling, coaching, unemployment, career choice

„Nelze ani odhadnout tu obrovskou škodu, kterou společnosti působí nesprávná volba povolání, ty milióny neproduktivních a nešťastných, kteří konají práci, jež se jim protiví nebo pro niž nemají vlohy.“

Orison Swett Marden

Chtěla bych poděkovat Ing. Mgr. Leoně Hozové, vedoucí práce, za odborné vedení, cenné rady a povzbuzení při psaní diplomové práce a děkuji Mgr. Iloně Šumíčkové, vedoucí oddělení IPS úřadu práce ve Zlíně, jejím kolegyním a výchovným poradcům všech škol za umožnění výzkumu a získání informací. Poslední poděkování věnuji své rodině.

OBSAH

ÚVOD	11
1 TEORETICKÁ ČÁST	13
1 POJMY	14
2 NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY	16
2.1 ŠIRŠÍ KONTEXT ZTRÁTY PRÁCE.....	16
2.1.1 Podmíněnost zvládnání nezaměstnanosti	16
2.2 RIZIKOVÉ SKUPINY	17
2.2.1 Absolventi	17
2.2.2 Lidé s nízkou kvalifikací a vzděláním	17
2.3 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	18
2.3.1 Psychické důsledky	18
2.3.2 Sociální důsledky	18
2.3.3 Finanční problémy	19
2.3.4 Další změny.....	19
2.4 PRÁCE S NEZAMĚŠTNANÝMI NA ÚŘADĚ PRÁCE.....	20
3 ROZHODOVÁNÍ	21
3.1 PROCES ROZHODOVÁNÍ	21
3.1.1 Sedm chyb při rozhodování	21
3.2 POSTUP SPRÁVNÉHO ROZHODNUTÍ	22
4 KOUČOVÁNÍ VE ŠKOLNÍ PRAXI	23
4.1 KOUČOVÁNÍ JAKO METODA ROZVOJE JEDINCE	23
4.1.1 Technika individuální SWOT analýzy.....	24
4.1.2 Myšlenková mapa	25
4.1.3 Akční plán při volbě povolání.....	25
4.2 VZTAH KOUČE A KLIENTA (ŽÁKA).....	25
4.3 FÁZE KOUČOVÁNÍ.....	26
4.3.1 Bariéry v koučování	26
5 VOLBA POVOLÁNÍ	28
5.1 CÍLE PORADENSTVÍ PRO VOLBU POVOLÁNÍ.....	28
5.2 VOLBA POVOLÁNÍ JAKO VÝVOJOVÁ ÚLOHA.....	29
5.2.1 Typy volby povolání u dospívajících.....	30
5.2.1.1 Příklad vhodné situace pro kariérní poradenství.....	31
5.3 NEGATIVA VOLBY POVOLÁNÍ	31
5.3.1 Kariérní zralost.....	31
5.4 TEORIE KARIÉRNÍHO VÝVOJE.....	32
5.5 PORADENSTVÍ K VOLBĚ POVOLÁNÍ V RÁMCI ČESKÉ REPUBLIKY	34
5.5.1 Kariérní poradenství v zahraničí	34
6 AKTÉŘI VOLBY POVOLÁNÍ	36
6.1 RODIČE A JINÍ RÁDCI	36
6.2 ŽÁK37	
6.2.1 Nerozhodnutý žák	37

6.2.2	Nereálné volby u žáka týkající se volby povolání	38
6.2.3	Existence několika voleb u klienta.....	38
6.2.4	Nadání žáci a jejich volba povolání	38
6.3	VÝCHOVNÍ PORADCI.....	39
6.4	PORADNY	40
7	INFORMAČNÍ A PORADENSKÉ STŘEDISKO PRO VOLBU POVOLÁNÍ	41
7.1	SLUŽBY A ČINNOSTI IPS	41
7.2	FÁZE PRÁCE S ŽÁKEM - KLIENTEM.....	42
7.3	UCELENÝ PŘÍSTUP	43
7.3.1	Poradenský program Ty a tvé povolání	43
7.3.2	Program Průvodce světem povolání.....	44
7.4	SAMOTNÝ PROCES PORADENSTVÍ	47
7.4.1	Hranice poradenství pro volbu povolání	47
7.5	TŘI KATEGORIE OVLIVŇUJÍCÍ VOLBU POVOLÁNÍ	48
II	PRAKTICKÁ ČÁST	49
8	PROJEKT VÝZKUMU	50
8.1	KVANTITATIVNÍ ČÁST VÝZKUMU	51
8.1.1	Výzkumná metoda	51
8.1.2	Výzkumný vzorek dotazníkového šetření.....	51
8.2	PŘEDSTAVENÍ DOTAZNÍKU	51
8.3	ADMINISTRACE A PRŮBĚH KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU.....	53
8.3.1	Dílčí výzkumné otázky u kvantitativní části výzkumu	54
8.4	STANOVENÍ HYPOTÉZ	54
8.5	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	54
8.6	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU.....	65
8.7	KVALITATIVNÍ ČÁST VÝZKUMU.....	67
8.7.1	Výzkumná metoda	67
8.7.2	Výzkumný vzorek u rozhovoru.....	68
8.7.3	Způsob zpracování dat kvalitativního výzkumu	68
8.8	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	69
8.8.1	Nasměrování správným směrem	69
8.8.2	Ne jen leták do tašky	70
8.8.3	Za zavřenými dveřmi aneb rady starších a zkušených.....	71
8.8.4	Soupeři o moc	72
8.8.5	Úpadek a výslunní.....	73
8.8.6	Obtíže při rozhodování.....	73
8.9	SHRNUTÍ ZÁVĚRŮ KVALITATIVNÍ ČÁSTI VÝZKUMU.....	74
9	DOPORUČENÍ PRO PRAXI A VYUŽITÍ ZJIŠTĚNÝCH DAT.....	76
	ZÁVĚR	77
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	79
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	83
	SEZNAM OBRÁZKŮ	84
	SEZNAM TABULEK.....	85

SEZNAM GRAFŮ	86
SEZNAM PŘÍLOH.....	87

ÚVOD

Práce nám umožňuje uspokojit naše potřeby, finanční zabezpečení, potřebu aktivity a seberealizace. Díky ní získáváme dostatek sociálních kontaktů, samostatnost, nezávislost a můžeme pomoci druhým. Pokud tuto možnost ztratíme, přichází negativní pocity a situace, se kterými se každý vyrovnává individuálním způsobem. Jedni rezignují, jiní znásobí svou vytrvalost a aktivitu, aby našli opět nové zaměstnání. Úroveň vědomostí o činnosti a pomoci úřadu práce je dostatečná a všeobecně rozšířená. Na druhou stranu jsou do ní vkládány naděje a představy o její všeřešící úloze.

S problematikou nezaměstnanosti se zabýváme i ve své diplomové práci a díky možnosti absolvování praxe na úřadě práce jsem získala přehled o problematice, současné situaci, úspěších i aktuálních problémech a rizicích nezaměstnanosti. Mojí vizí je stav, kdy nezaměstnaný nalezne na úřadě práce komplexní nabídku řešení jeho momentální situace a minimalizuje se riziko stigmatizace a traumatických zážitků spojených s nezaměstnaností. K dispozici bude mít systém postupů a nabídek a bude znát jasně svá práva a povinnosti. Profesi sociálního pedagoga vidím právě i zde, na úřadě práce. Ve spolupráci s nezaměstnaným bude vystupovat jako informovaný odborník, profesionál, zprostředkovatel i poradce.

Diplomová práce se věnuje volbě povolání a spolupráci s Informačním a poradenským střediskem úřadu práce. Životní zkušenost s volbou povolání se týká každého z nás. V poslední době se častěji hovoří o výběru povolání podléhající módním trendům, vlivům, dále o neuvážené volbě oborů, které dlouhodobě stagnují v poptávce, o volbě povolání bez znalosti reálných pracovních činností, pracovního prostředí a často nadhodnocení svých možností a schopností. Následky nesou jednak žáci, kteří nespokojeni vycházejí se zvolené střední školy, učiliště, ale i společnost, která vynaložila náklady na vzdělání, které žák nemá možnost či nechce realizovat, je nucen přijmout méně náročné, nekvalifikované zaměstnání nebo je nucen podrobit se rekvalifikaci.

Práce se věnuje spolupráci Informačního a poradenského střediska úřadu práce při volbě povolání žáka deváté třídy základní školy. Teoretická část se skládá ze 7 kapitol, z nichž každá je zaměřena na důležitou oblast týkající se volby povolání. Věnuje se základním pojmům v dané oblasti, nezaměstnanosti a jejím důsledkům pro život jedince, procesu rozhodování v životě žáka. Důraz je kladen na přeměnu vychovatele, třídního učitele, popř. pracovníka úřadu práce z poradce, poskytovatele informací, na kouče v procesu spolupráce při volbě povolání. Důležitou součástí práce jsou i účastníci tohoto procesu. Poslední kapitola je věnovaná službám, for-

mám práce a významu Informačního a poradenského střediska úřadu práce při snižování nezaměstnanosti.

Praktická část je realizovaná smíšeným výzkumem. Kvantitativní část je zaměřená popis volby povolání a činností Informačního a poradenského střediska úřadu práce. Cílem výzkumu je zjištění hodnocení volby povolání, porovnání zájmu o službu Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání a odhalení nejvýznamnějších zdrojů informací.

V kvalitativní části jsou vyhodnoceny rozhovory s učiteli základních škol. Cílem bylo zjistit, jak učitelé vnímají volby povolání žáků devátých tříd.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 POJMY

V diplomové práci budeme používat následující pojmy, proto v první kapitole uvedeme jejich stručnou charakteristiku.

Koučování

Metoda používající poznatky z individuální a skupinové psychologie. Jedná se o sugestivní práci s rituály, tradicí a využívání emoční podpory trenéra. Je založená na východisku, že dospělý člověk se nejlépe učí praxí a vlastní zkušeností. Metoda je používána k taktnímu a ohleduplnému ovlivňování pracovního chování. Cílem je rozvoj iniciativy, samostatnosti a tvořivost. (Hartl, 2000)

Nezaměstnanost

Stav, kdy člověk je schopen práce a ochotný pracovat, ale nemá placené zaměstnání. Pro společnost představuje nezaměstnanost velkou ekonomickou zátěž, protože se nezaměstnanému vyplácí dávky, platí se za něj pojištění a stát přichází o daně z jeho příjmu. Dlouhodobá nezaměstnanost je rizikem vzniku chudoby a vytváří tlak na přerozdělování produkce. Za vážný problém se považuje nezaměstnanost okolo 6-10 %. Lidem, kteří si práci cení jako hodnoty, v nezaměstnanosti postupně klesá sebevědomí, vznikají konflikty v rodině a mohou se u nich objevit poruchy duševní rovnováhy. (Matoušek, 2003)

Nezaměstnaný

Občan, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě trvalého bydliště. (Kodymová, 2005)

Povolání

Druh vykonávané práce. Povolání je určujícím faktorem sociálního postavení člověka. U dospělého se posuzuje vykonávané povolání a u mladého člověka povolání, na které se připravuje. (Matoušek, 2003)

Práce

Cílevědomá činnost člověka, která vytváří užité hodnoty k uspokojení vlastních potřeb a potřeb blízkých osob. (Matoušek, 2003)

Profesní orientace

Profesní orientace (vocational guidance) je forma krátkodobé, jednorázové pomoci mladým lidem při výběru povolání od výchovného poradce, v pedagogicko-psychologické poradně a v Informačním a poradenském středisku úřadu práce. (Mezera, 2008)

Hlavní obsahem profesní orientace je utváření a rozvíjení profesního cíle a perspektivy mladého člověka, jeho vlastností a schopností. Profesní orientace je součástí úkolů výchovného poradenství pro žáky základních, středních a speciálních škol. (Průcha, 2003)

Úřad práce

Státní orgán patřící ke službám zaměstnanosti. Úřad práce sleduje ve svém regionu vývoj trhu práce, registruje uchazeče o zaměstnání, rozhoduje o přiznání podpor v nezaměstnanosti, jejich zastavení nebo odejmutí, poskytuje podporu na zřizování pracovních míst, pomáhá při volbě povolání, při výběru školy a organizuje rekvalifikační kurzy. (Matoušek, 2003)

Volba povolání

Výchova k povolání (career education) pochází z USA, kdy v 70. letech vzniklo celonárodní hnutí pomoci mladým lidem k orientaci v moderním světě. Dobře koncipovaná výchova k povolání poskytuje ucelený systém informací o širokém spektru oborů lidské činnosti, schopnostech a zájmech. (Mezera, 2008)

Průcha pod tímto pojmem označil proces rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání a celou profesní dráhu člověka. Hlavní roli při volbě povolání hrají rozhodovací procesy a volba povolání je součástí vývoje osobnosti. (Průcha, 2003)

Výchova k volbě povolání

Je součástí vzdělávání. Zahrnuje přípravu na svět práce, postupnou profesionální orientaci a pomoc při volbě profesionální dráhy. Seznamuje žáky s pracovním trhem, právy a povinnostmi zaměstnance a jeho kompetencemi. (Průcha, 2003)

2 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY

Práce má na člověka obrovský psychologický vliv. Pokud člověk ztratí zdroj obživy, resp. přísun peněz, tak u něj nastanou obavy, že si neporadí s každodenními životními problémy. Práce umožňuje lidem osvojit si určité znalosti a stereotypy a uplatnit je. Dává možnost poznat nové prostředí, strukturovat si čas a navazovat sociální kontakty, které poskytují jedinci potvrzení sociální identity. „*Profesní role je důležitou součástí identity a faktorem ovlivňujícím sociální hodnocení daného jedince, s ohledem na ni jej posuzují i ostatní lidé*“ (Vágnerová, 2004, s. 732).

2.1 Širší kontext ztráty práce

„*Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství*“ (Buchtová, 2002, s. 75). Autorka dále vyzdvihuje význam práce, díky níž ukazujeme vychovávaným dětem platné hodnoty, možnost jejich ztotožnění, nápodoby a vlastního příkladu. Lidé reagují na vlastní nezaměstnanost různě. Mnozí ji chápou jako příležitost ke změně, plánují soukromé podnikání, zvyšují si kvalifikaci, rozvíjejí své zájmy a aktivity mimo pracovní trh, příkladem je dobrovolnictví v neziskovém sektoru. Velká skupina ale podléhá nejistotě, nezájmu a neschopnosti změnit naučené stereotypy chování.

2.1.1 Podmíněnost zvládnání nezaměstnanosti

Zvládnání situace nezaměstnanosti je velmi individuální a podmíněno řadou faktorů. Buchtová (Buchtová, 2002) vyjmenovala ty nejdůležitější faktory, mezi které patří odolnost člověka a věk jedince. S věkem rostou finanční povinnosti, sociální a rodinná očekávání, touha po kariéře, klesá ale šance se znovu zaučit v novém zaměstnání a udržet si získané schopnosti a dovednosti.

Empson-Warner a Krahn (In Buchtová, 2002) zjistili, že především nezaměstnaní absolventi škol redukují své pracovní požadavky a mají menší nároky na práci. Tento negativní jev vykonávání práce bez uplatnění získané kvalifikace je ztrátou pro společnost i pro ně samotné. Dalším faktorem zvládnání nezaměstnanosti je pohlaví, úroveň dosažené kvalifikace, délka nezaměstnanosti, profesní rigidita a pružnost, sociální a emoční podpora, regionální míra nezaměstnanosti a společenská stigmatizace nezaměstnanosti. (Buchtová, 2002)

2.2 Rizikové skupiny

Nezaměstnanost neohrožuje všechny skupiny stejnou měrou. Osobami s vyšším rizikem ztráty zaměstnání jsou především zdravotně znevýhodněné osoby, čerství absolventi, lidé s nízkým vzděláním, lidé v předdůchodovém věku a romské etnikum. Vzhledem k tématu práce se zaměříme na absolventy a lidi s nízkou kvalifikací.

2.2.1 Absolventi

Hlavní nevýhodou absolventů je absence pracovních zkušeností a praxe v oboru, nezájem trhu práce o vystudovaný obor a nedostatek pracovních i sociálních kontaktů, které by jim pomohly při hledání práce. Absolventům hrozí v nezaměstnanosti ekonomické, psychologické a výchovné potíže, stejně tak i riziko asociálního chování a nezdravá závislost na rodičích. (Kodymová, 2005) Pokud mladý člověk zůstane závislý na rodině, nezíská status dospělého. Bez práce si nerozvíjí své schopnosti a dovednosti, nevytvoří si pracovní návyky. (Vágnerová, 2004) Podle závěrů studie Hendryho (In Buchtová, 2002) nezaměstnanost ohrožuje rozvoj osobní identity a identity pohlaví. Inspirací může být přístup k řešení ve Velké Británii, kde se zavádí systém podpor pro zaměstnavatele této skupiny formou dočasného zaměstnání ve veřejně prospěšných pracích a nabídkou rekvalifikace a kurzů. Mladí nezaměstnaní se často chovají apaticky, nudí se a mají nedostatek peněz. Zatrpnutí na svět a sebe sama může nastat u osob, kteří ukončili vzdělání v méně módních a žádaných oborech a nemají dostatečnou vyhlídku na uplatnění na trhu práce. Absolventi se tak stávají drahou vzdělanou silou a trpí představami sebe sama jako oběti. Nezaměstnanost může vést k panice a přijetí neuspokojivé pracovní nabídky. Je důležité vzít na čas i práci méně vhodnou a placenou pro udržení pracovní vitality a nabytých zkušeností. (Buchtová, 2002)

2.2.2 Lidé s nízkou kvalifikací a vzděláním

Tato skupina představuje asi jednu třetinu nezaměstnaných. Patří sem většinou mladí lidé s malým zájmem o zaměstnání. Jejich rodinný a sociální život v nezaměstnanosti je vyřazuje ze společnosti a žijí tak ze systému podpor sociálního zabezpečení. (Buchtová, In Mareš, 1999) Hůře zvládají dlouhodobou nezaměstnanost a jsou si vědomi omezení sehnat práci. Často je u nich zafixovaný pocit bezmocnosti a používají především pasivní strategii spoléhání se někoho jiného. (Vágnerová, 2004) Mají také sníženou schopnost iniciativního hledání nové práce, trpí nižším sebeuznáním a větší psychickou zátěží. Odstranění těchto negativních pocitů nastá-

vá pak u jedinců, kteří pro získání nové pracovní příležitosti absolvují doškolovací nebo rekvalifikační program. (Buchtová, 2002)

Kees (In Buchtová, 2002) poznamenává, že lidé s nízkou kvalifikací i přes značné úsilí budou permanentně vylučováni z pracovního trhu a v širším slova smyslu i společenského života. Budou žít v trvalé závislosti na státu. *„Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností bude při hledání pracovních příležitostí rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost“* (Buchtová, 2002, s. 114).

2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Pokusíme se nyní shrnout hlavní důsledky nezaměstnanosti, tedy čím jsou nejen ohroženi absolventi a nekvalifikovaní občané. Při práci s nezaměstnanými je povinností každého pracovníka být si vědom těchto negativních aspektů a přihlížet k nim.

2.3.1 Psychické důsledky

Nezaměstnanost je symbolem stresoru v životě člověka. Narušuje psychiku, sebedůvěru, vztahy v rodině i okolí. Autoři zabývající se vlivem nezaměstnanosti stanovili různé pohledy na fáze vyrovnání se se stresem. Situace v nezaměstnanosti bývá přirovnávána ke ztrátě blízkého člověka, kdy jedinec prochází fází odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, depresí a posléze smířením se a zotavením ze ztráty. V určitých případech po strachu, tísní, impulzech po odplatě nastává období strnulosti a apatie ukončené uklidněním a zvýšenou odolností u nezaměstnaného. První fáze bývá označována za šok a hněv, následuje krátkodobý pozitivní pocit z osvobození a nabytí volného času. Při neúspěchu hledání práce se dostaví úzkost a deprese. V konečném důsledku dochází k fázi adaptace na styl nezaměstnaného, rezignaci a fatalismu. (Vágnerová, 2004) U pěti procent nezaměstnaných se dokonce objeví myšlenky na sebevraždu jako východisko z této situace. (Koudelka, In Mareš, 1999) S prodlužováním doby nezaměstnanosti se zvyšuje ztráta schopností, dovedností a odborné kvalifikace.

2.3.2 Sociální důsledky

Nezaměstnanost doprovází změna sociálního statusu, životní úrovně i sociální role. Hrozí izolace a sociální selhání. Výše uvedené jevy se ale nedotýkají jen samotného nezaměstnaného, ale i jeho rodiny. Stresová situace a nově vzniklá zátěž může vést až k rozpadu rodiny nebo

vážné rodinné krizi. Rodina se potýká s finančním nedostatkem, změnou osobních vztahů i rodinných rolí, narušením stereotypního rodinného života, tlakem na každého člena i stálou přítomností nezaměstnaného doma. Přesto může být rodina pro nezaměstnaného velkou oporou, zázemím a jistotou. I partner nezaměstnaného pociťuje úzkost, strach a depresi. Vliv nezaměstnanosti pociťují díky změně atmosféry v rodině, omezeným aktivitám, napětí rodičů a zvýšeným trestáním i děti. Finance působí i na vztahy s jejich vrstevníky, u starších dětí můžou být motivem k předčasnému odchodu z domova. (Mareš, 1994) „*Sociální role nezaměstnaného má podřadný status a omezená privilegia, svého nositele stigmatizuje a sociálně znehodnocuje, je v ní zabudován předpoklad značné míry vlastního zavinění této situace*“ (Vágnerová, 2004, s. 744).

2.3.3 Finanční problémy

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku v rozhodném období, tj. v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. První a druhý měsíc nezaměstnaný pobírá padesátšest procent, třetí a čtvrtý měsíc padesát procent a zbytek podpůrní doby čtyřicetpět procent průměrného měsíčního výdělku. Podpůrní doba je stanovena do 50 let na 5 měsíců, od 50-55 let na 8 měsíců a nad 55 let věku nezaměstnaného na 11 měsíců. Ztráta práce se dnes nemusí rovnat okamžité nouzi, ale nezaměstnanost stále znamená finanční strádání. Finanční obavy působí i nepřímo, například na aktivity volného času. (Stránský, 2009)

2.3.4 Další změny

Další změnou při nezaměstnanosti je posun hodnotové hierarchie a nedostatek podnětů. „*Dříve či později dochází k adaptaci na styl života nezaměstnaného, který bývá typický rezignací, ztrátou naděje a fatalismem*“ (Vágnerová, 2004, s. 734). V oblasti chování se mění schopnost plánovat, strukturovat čas. V některých případech můžeme mluvit o tzv. syndromu naučené bezmocnosti. Úpadek se může projevit i v zevnějšku a péči o sebe. Opačné jednání je označováno jako fighting spiritt, kdy nezaměstnaný je motivován ke zlepšení situace a snaží se najít práci za každou cenu. Ztráta práce je pro mnohé zraňující zkušenost, bolestný, traumatizující zážitek, po které zůstávají trvalé psychické rány. „*Pocit osobního neúspěchu přetrvává, vrací se v pochybnostech o vlastních schopnostech*“ (Buchtová, 2002, s. 109). Sami nezaměstnaní přiznávají menší odevzdanost sebe sama organizaci, pozornost při zviditelňování a kritice firmy a snahu zapadnout. Hodnoty bezpečí a přežití v zaměstnání dominují pak nad jejich vlastními zájmy, postavením, růstem ve firmě a úspěchem.

2.4 Práce s nezaměstnanými na úřadě práce

Dlouhodobá nezaměstnanost vyžaduje zvýšené nároky na státní rozpočet, především dávkami v nezaměstnanosti, zdravotními a sociálními službami a je i politickým problémem. Vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí tvoří pak nebezpečný zárodek budoucího negativního vývoje společnosti. (Buchtová, 2002)

Cílem práce s nezaměstnanými je snížení rizika jejich sociálního vyloučení a zvládnání bezprostředních důsledků nezaměstnanosti, tedy především materiální, psychickou a sociální deprivací dlouhodobě nezaměstnaných a jejich rodin a pomoc při návratu na pracovní trh. Při práci s nezaměstnanými musíme mít na paměti specifika jejich situace. Zdroje pomoci jsou nabízené státními organizacemi v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, tedy úřady práce, Job kluby a poradenskými středisky. Nabídka služeb musí být vždy komplexní a provázaná, jen tak naplňuje své cíle a poslání.

Kodymová a Koláčková (2002) požadují po službách pro nezaměstnané aktivní vyhledávání sociálně vyloučených, jejich vtažení do projektů a aktivit, dále poskytování poradenství v rámci veřejných služeb zaměstnanosti a vysunutí informačních center z úřadů práce do komunitních center v nezaměstnaností postižených oblastech. Posledním bodem je příprava na zaměstnání ve smyslu orientace na pracovním trhu, výcviku sociálních a komunikačních dovedností, pracovním výcviku a zprostředkování pracovní zkušenosti žákům a studentům. Pro pracovníka úřadu práce je důležité znát přístup zvládnání nezaměstnanosti a přizpůsobit tak svou činnost, jednání s nezaměstnaným. Osoby, které mají potřebu pracovat a práce je pro ně důkazem jejich hodnoty a soběstačnosti, chápou ztrátu zaměstnání jako degradaci. Tito lidé mají sebedůvěru, věří si a jsou aktivní. Podpora je neuspokojuje, nezaměstnanost chtějí řešit, chtějí podnikat, rekvalifikovat se, vzdělávat se a rozšiřovat své schopnosti a dovednosti. Nejčastěji tak reagují lidé s vyšším vzděláním a dobrou kvalifikací. Ten, kdo přestane hledat zaměstnání, se vyhne stresu, popře problém, ale uniká od reality. (Mareš, In Vágnerová, 2004)

3 ROZHODOVÁNÍ

Život je neustálý proces rozhodování se o tom, co uděláme.” (Jose Ortega y Gasset)

Třetí kapitola nastiňuje rozbor procesu rozhodování jako důležitého aspektu volby povolání. Definiuje nejčastější chyby při rozhodování a věnuje se správnému postupu podle několika autorů.

Od narození si rodiče kladou otázku, čím to dítě bude, jaké bude mít povolání, jaký život bude mít. Dítě se většinou ptá: *čím budu?* Výjimečně má dítě jasnou volbu, má již vyhraněné zájmy a zná cesty, jak jich dosáhnout. Většina žáků spolu s rodiči hledá informace pro další studium a obrací se na poradenská pracoviště.

3.1 Proces rozhodování

Každé rozhodování vede k ukončení nejasného stavu. Žák je při rozhodování o budoucím povolání pod tlakem. Pokud nechá volbu na poslední chvíli, pak jeho rozhodnutí není promyšlené, lze s ním snadněji manipulovat a přehlíží možné alternativy. Rozhodnutí je třeba neodkládat. Znamená to si rozhodnutí o volbě povolání naplánovat a odhadnout potřebu času. Při tom by žák měl dodržovat následující zásady: získat všechny relevantní informace, ujasnit si priority, na čem mu tedy skutečně záleží, nepodcenit faktor času, nespoléhat na intuici a rozhodnutí jiné osoby, pokusit se zvažovat, jaké dopady bude mít rozhodnutí v budoucnosti, vyvarovat se definitivních a unáhlených rozhodnutí a připravit si i nouzové, alternativní řešení. (Nöllke, 2003)

3.1.1 Sedm chyb při rozhodování

První chybou je oddalování svého rozhodnutí. Žák si nechá cesty otevřené a oddaluje své rozhodnutí dál a dál s tím, že se problém vyřeší sám. Existují případy, kdy je s rozhodnutím lépe počkat, ale časové období není neomezené. Nějaké rozhodnutí je vždy lepší než žádné. Naopak ten, kdo se rozhodl příliš brzy, nemá většinou možnost situaci změnit, protože do budoucího povolání se vůbec neponořil, vše nepromyslel. Je možnost, že se takové rozhodnutí stane šablonovitým jednáním i pro budoucnost. Dále se žák může rozhodovat pomocí pocitu. Vzdát se pocitů je nerozumné, ale pocit sám o sobě bohužel nestačí. Do rozhodování se musí zapojit rozum a abstraktní myšlení. Pokud se otázkou budoucího povolání zabýváme příliš do hloubky a intenzivně, nezůstane nám čas na analýzu dalších podstatných jevů. Následováním rad expertů se dopouštíme dalších chyb. Nebezpečná je iluze, že jedinec je schopen vše kontrolovat

sám, ale ponechat rozhodnutí plně na expertech je opačným extrémem. Nemůžeme očekávat, že experti převezmou rozhodnutí za nás i se všemi jeho důsledky. (Nöllke, 2003)

3.2 Postup správného rozhodnutí

Žák si musí formulovat své otázky pečlivě a svědomitě. Musí se rozmyslet, podle čeho se chce rozhodovat. Dále je důležité stanovit si časové rozmezí a také cílový termín. Následným krokem je uvažovat o vylučovacích kritériích (co musí, nebo naopak nesmí být splněno pro rozhodnutí o volbě povolání).

Doporučuje tzv. dvojestupňový postup, kdy zpočátku musíme přihlédnout k co největšímu množství možností a současně udržet si co nejširší přehled. Druhým krokem je pokračování ve výběru možností a omezení se na to nejpodstatnější. Cílem je shromažďovat vše, co může přispět k řešení a hledat, kde všude můžeme nalézt cenné informace, např. brožury, letáčky, Celokrajskou přehlídku středních škol, doporučení výchovného poradce, informace z úřadu práce...Rozhodovací proces je vhodné si rozčlenit na více kroků. Teprve nyní začíná samotné rozhodování v užším slova smyslu, kdy prověřujeme, do jaké míry získané možnosti odpovídají našim cílům a požadavkům. (Nöllke, 2003)

Janis a Mann (In Mezera, 2008) vymysleli čtyři etapy dobrého rozhodnutí (ACIP), známé také jako pravidla psychologické teorie rozhodování. Prvním krokem jsou alternativy, kdy před volbou budoucího povolání je nutné věnovat pozornost všem variantám možného řešení. Ptáme se, zda existují další varianty řešení, než je jen třeba volba učebního oboru, zda jsme nezapomněli nějakou možnost. Po výběru nejlepších variant dalšího studia probereme u všech jejich klady, zápory. Třetím krokem je získávání podstatných, důležitých informací u úzkého okruhu vybraných škol. Posledním krokem je vytvoření plánu, jak své rozhodnutí naplnit.

Každý jedinec má svůj způsob a postup rozhodnutí, který se nemusí shodovat s uvedenými kroky, přesto je důležité i procesu rozhodování při volbě povolání věnovat pozornost. Pokud žák dokáže zodpovědět na otázku, co mám dělat, co chci a jaké mám možnosti, je rozhodnut správně. (Berufswahl, 2010)

4 KOUČOVÁNÍ VE ŠKOLNÍ PRAXI

Kdo zná ostatní, je chytrý, kdo zná sebe, je moudrý. Lao-é

V kapitole Koučování ve školní praxi bychom rádi aplikovali techniku koučování na oblast volby povolání tak, aby učitel, výchovný poradce, rodič i pracovník Informačního a poradenského střediska úřadu práce integroval metody koučování do svých pracovních činností a pracoval se žákem jako kouč při poskytování poradenství o volbě povolání.

Koučování je styl vedení lidí, který je opakem přikazování a kontroly. *„Je to specifická a dlouhodobá péče o člověka a jeho růst v profesionálním i osobním životě. Koučink představuje vztah a proces, v němž kouč pomáhá koučovanému při dosahování jeho vizí, cílů a přání“* (Horská, 2009, s. 13). Koučování se uplatňuje i ve školním prostředí a je velmi vhodným nástrojem spolupráce při volbě povolání. Proces je založen na poskytování zpětné vazby s cílem dosáhnout lepší vnímání reality, náhledu na problém, jeho řešení a vlastní analýzy silných a slabých stránek.

4.1 Koučování jako metoda rozvoje jedince

Jako profese vzniklo koučování na konci osmdesátých let v USA. V Evropě je koučování nejvíce používané ve Skandinávii a Velké Británii, proniklo i do České republiky, jeho obliba vzrůstá a stává se plnohodnotnou metodou zaměřenou na rozvoj jedince jako je například klasický trénink nebo poradenství. (Bartoníčková, 2007) Základní rovnice pracovní výkonnosti v koučování je vyjádřena takto, výkon se rovná potenciál mínus bariéry. Výkonem rozumíme, co jsme sami schopni dostat ze sebe, potenciál je soubor znalostí, dovedností a schopností k dispozici a bariéry jsou to, co nám brání náš potenciál využívat. Převedeme-li tento vzorec na volbu povolání, jsou nám k dispozici tři možnosti. Můžeme zvýšit svůj potenciál, snížit bariéry nebo udělat obojí. Pro žáka to znamená například zvýšit si svůj potenciál tím, že si nechá vysvětlit efektivnější způsob hledání vhodné školy od zkušeného kamaráda, odstranit své bariéry znamená zvýšit svojí motivaci, zbavit se obav, přemýšlet kreativněji, pozitivněji a s nadšením. Koučování usiluje o rozvoj osobnosti jak v plnění úkolů, tak v psychické zralosti, znamená požadovat a podporovat, *„pomůžu ti, aby sis dokázal pomoci sám“*. Dílčím cílem je změna chování. Na rozdíl od manipulace však koučovaný vidí, jaký užitek mu vedení přináší a že rozvíjí svůj potenciál sám od sebe. (Haberleitner, 2009)

4.1.1 Technika individuální SWOT analýzy

Kouč by s žáky měl provést metodu individuální SWOT analýzy (jednoduchý analytický nástroj pro vyhodnocení současného stavu a předpokládaných podmínek dalšího vývoje, popis silných, slabých stránek, příležitostí a hrozeb), která jim pomůže při zjišťování osobních předností, možností i omezení a důležitých informací pro další rozvoj (kvality žáka, reálné možnosti, odhalení nedostatků a omezení). Tabulku individuální SWOT analýzy se doporučuje rozkreslit na flipchart, umístit na viditelném místě, aby mohla být použita např. při revizi, sledování pokroku. Žák by se měl zaměřit na to, *co se mu daří* (co umím), *co se mu nedaří* (zatím neumím), *na co se těší* (možnosti do budoucna) a na to, *čeho se bojí* (hrozby, rizika). Výsledky SWOT analýzy by měly sloužit pro naplánování dalšího postupu k realizaci změny, kdy je nutné odhalit zdroje překážek, problémů a následně tyto bariéry oslabit nebo odstranit. Kouč musí žáka naučit přesunout slabé stránky do kvadrantu silné stránky, z kvadrantu nedaří se mi do kvadrantu daří se mi, dokážu to. *„Pro práci kouče je stěžejní rozpoznat, co konkrétně je hnacím motorem člověka v daném okamžiku, co jej pohání k činnosti a co jej naopak brzdí. Jen tak mu může pomoci odstranit bariéry a překážky na cestě osobního růstu a podpořit jeho aktuální snahy“* (Horská, 2009, s. 42).

Příklady koučovacích otázek při individuální SWOT analýze:

S (strengths): Co se ti podařilo, jak jsi toho dosáhl(a)? Co se ti daří nejvíce?

W (weaknesses): V které oblasti máš problémy? Jak se poučíš z minulých chyb?

O (opportunities): Kde jsou tvoje výzvy a příležitosti?

T (threats): Co ti může zabránit v dosažení cíle? Jak se můžeš připravit na budoucí rizika?

Při koučování lze použít také vedle SWOT analýzy i časovou osu, která ukazuje aktuální stav, například při naplňování dlouhodobého akčního plánu. Žákovi časová osa umožňuje sledovat vlastní pokrok při dosahování cíle a navozuje i zážitek osobního úspěchu. (Horská, 2009)

4.1.2 Myšlenková mapa

Úkolem myšlenkové mapy je promyslet si co nejvíce nápadů na určité téma. Takto si můžeme uspořádat myšlenky do struktury a nacházet vazby. Kromě myšlenkové mapy se často uplatňují zážitkové metody, jako je příběh, promyšlení životních a krizových scénářů k různým situacím - úspěšným i neúspěšným a rada expertů. Žáci by se měli naučit promýšlet alternativy a varianty, jak pozitivní, tak negativní.



Obr. 1. Příklad myšlenkové mapy (Horská, 2009)

4.1.3 Akční plán při volbě povolání

Další metodou spolupráce je akční plán. Tato metoda funguje, když žák převezme odpovědnost za konkrétní akci a výsledky svého konání, vytýčí si kroky pro týden, měsíc, půl roku, co udělá a dokdy. Po uplynutí období je třeba provést kontrolu a zhodnotit úspěšnost, popř. provést reflexi výsledků s koučem.

4.2 Vztah kouče a klienta (žáka)

Vztah žáka (klienta) a kouče je jiný než vztah s poradcem. Kouč a žák jsou v rovnocenném postavení. Kouč žákovi nesmí udílet rady ani v případě, že ví, že to bude pro klienta nejlepší, pokud začne radit, stává se z něj poradce. Poradce na sebe přebírá roli zkušenějšího, říká klien-

tovi, co má dělat, aby dosáhl nejlepších výsledků. Spolu s rolí poradce na sebe bere ale i roli kontrolora, arbitra a dohlázele nad tím, jak si klient vede. Klient pak přestane přemýšlet o svých cílech, vzdává se kontroly a nechává se vést jinou osobou. Pokud jedinci chybí znalosti a dovednosti a je ochoten řídit se radami, pak má spolupracovat s poradcem. Pokud se chce realizovat sám, je výhodná spolupráce s koučem. Žák je připraven na kariérový koučink tehdy, pokud je ochoten být aktivní, dodržovat dohody, pravidla, neoddalovat řešení, nahrazovat neefektivní postupy efektivními, zavázat se ke splnění cíle a určit, co je pro něj prioritou. (Horská, 2009)

4.3 Fáze koučování

První fáze usiluje o vyjasnění si vztahu, vytvoření příjemné atmosféry a důvěry. V této fázi se zodpovídají otázky, co je cílem koučování, co od sebe obě strany očekávají, co koučování žákovi (klientovi) přinese, jaké podmínky je třeba splnit atd. Druhou fází je analýza současného stavu. Kouč se ptá na postoje k volbě povolání, pocity spojené s tímto rozhodováním, na význam pro žáka, dopad na žáka a ujasnění si překážek, analýzy toho, co nám stojí v cestě, co lze překonat, jaká pomoc je k tomu třeba a zda můžeme zapojit i jiné osoby. Další fází jsou fantazie o budoucnosti. Kouč musí povzbudit k vydání se k cíli, vyzvednout užitek a toho příjemného po splnění cíle. Fáze realizace obsahuje kroky k dosažení cíle, kontrolování termínů a důslednost dodržování, poskytování uznání, ocenění snahy a uplatňování konstruktivní kritiky. (Haberleitner, 2009)

4.3.1 Bariéry v koučování

Hlavní přínos kouče pro žáka je v usměrňování jeho náhledů na skutečnost, na vlastní osobnost, zvyšování zdravého sebevědomí, zlepšování vnímání reality a odstraňování jeho bariér bránících v dosahování stanovených cílů. Proces je úspěšný tehdy, pokud klient přebírá odpovědnost za svůj rozvoj, hraje aktivní roli v koučovacím vztahu. Pokud ale nechce spolupracovat, klade odpor, brání se vnitřně i na venek, sabotuje proces koučování, zpochybňuje kouče, nevěří v úspěch procesu a není ochoten se zavázat k plnění svých úkolů, pak koučování nefunguje.

Bariéry mohou nastat na straně kouče i na straně koučovaného. Důvodem mohou být osobní zkušenosti, předsudky, předpoklady a očekávání, pocity méněcennosti nebo nadřazenosti, nízké či vysoké sebevědomí, negativní očekávání, špatný první dojem, rozdílné hodnoty a postoje, rozdílné osobnostní charakteristiky, odlišné komunikační styly, vyjadřovací prostředky a slovník nebo jiné životní zkušenosti a stres. Vliv má i psychologický mechanismus zvaný projekce

a přenos. U projekce jde o nevědomé přepisování vlastních negativních vlastností, nežádoucích emocí či způsobů chování koučovi. U přenosu jde o přenášení postojů koučovaného vůči jiným lidem. (Horská, 2009)

Podle Bartoníčkové (Bartoníčková, 2007) výchovný poradce může posoudit naše možnosti a výsledkem jeho práce je doporučení, co bychom měli dělat, k čemu se hodíme, kde máme předpoklady uspět. Je to expert na pracovní prostředí, trh práce a kariéru. Naopak kouč pracuje s motivací, potřebuje plné zapojení, aktivitu a spolupráci. Je to specialista na stanovení cílů, hledání vhodných zdrojů a motivaci, povzbuzování, konkrétní plánování a spolupráci. Jde zde o dosahování cílů, konkrétní akci, rychlé výsledky, kreativitu a objevování. Kouč by měl být dosažitelný, měl by naslouchat a chápat žákovy postoje, získat si důvěru, podpořit jej, přimět ho k intenzivnímu přemýšlení, udržet mu motivaci a zkusit s ním nové metody. Měl by být přímý a upřímný, utřídit žákovi myšlenky a dobře stanovit cíl. Jednoduše řečeno, posouvat hranice žakových možností.

Ideálem je právě přeměna poradce v kouče. Tato spolupráce přináší výhody pro obě strany.

5 VOLBA POVOLÁNÍ

Vzdělání chápeme jako jeden bod prevence nezaměstnanosti, protože vzděláváním jsou lidé schopni adaptovat se na měnící se požadavky trhu práce, vyhovět novým technologiím, postupům, spojit získané dovednosti s novými a jsou ochotni otevřeně přijímat nové poznatky. „Vzdělání jakožto ochrana před nezaměstnaností by se mělo od úzce pojaté přípravy na konkrétní pracovní místo rozvinout k široké přípravě na život: nejen k přípravě k práci, ale i k přípravě na využití volného času. Vzdělání přesahuje pracovní aktivity: rozvíjí schopnosti a talent, kultivuje morální a duchovní hodnoty, utváří citový a imaginační potenciál svého nositele pro jeho celoživotní multidimenzionální existenci“ (Brožová, 2003, s. 44).

Někoho to může šokovat, ale je tomu tak, práce by měla lidi bavit. Měla by skýtat obživu, inspiraci, zábavu a odměnu. (Monroe, 2008) Při kariérovém poradenství vždy bereme v úvahu rozumové předpoklady, schopnosti, dovednosti, zdravotní stav a osobnostní vlastnosti daného žáka. U zdravotně handicapovaných dětí dbáme na doporučení ošetřujícího lékaře, jeho posouzení zdravotní stránky a omezení. V procesu poradenství pro volbu povolání je kladen dále důraz na informace o prospěchu, volných vlastnostech žáka, dovednostech, mimoškolních činnostech nebo komunikačních schopnostech. Nezapomeňme i na tzv. vedlejší otázky týkající se například finančních možností rodiny, dostupnosti zvolené školy, dojíždění atd. Důležitým faktorem při volbě povolání je stále vliv názorů vrstevníků, jaké povolání je mezi nimi populární, které ne, kam půjde studovat kamarád(ka). Vyhláška č. 72/2005, o poskytování poradenských služeb ve školství definuje kariérové poradenství zahrnující vzdělávací, informační a poradenskou podporu vhodné volby vzdělávací cesty a pozdějšího profesního uplatnění žáka. Uplatňují se nejrůznější metody a techniky, například povídka o svých přáních či vytvoření čáry profesního života. Další metodou je rozhodování pomocí hodnocení kladů a záporů, kdy žák porovnává jednotlivé profese a školy mezi sebou, jaké kladou požadavky na vědomosti, dovednosti, čas a uplatnění. (Pešová, 2006)

5.1 Cíle poradenství pro volbu povolání

V České republice se používají termíny jako je poradenství pro volbu povolání, profesní poradenství a pracovně-profesní poradenství, někdy také studijní či vzdělávací poradenství nebo poradenství pro volbu vzdělávací dráhy. Nedávno se začal používat pojem kariérové poradenství pro proces studijní orientace a orientace ve světě práce. (Freibergová, 2005a)

Pokud si jedinec zvolí při volbě povolání nesprávně, nejsou jeho schopnosti a vlastnosti plně využity, nepřináší to jemu ani zaměstnavateli prospěch, stabilitu, nerozvíjí se tvořivost a nemůže být nalezen smysl práce. Díky ekonomickým, organizačním a technologickým změnám se musí lidé měnit, přizpůsobovat se novým požadavkům trhu práce, proto roste na nutnosti a významu poradenství i během pracovní zaměstnanosti. (Vendel, 2008) Poradenství až dosud probíhalo v rámci výchovného poradenství a bylo upravené vyhláškou č. 130/1980 Sb., o výchovném poradenství. Tato vyhláška byla nahrazena v roce 2005 vyhláškou č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Školská zařízení jsou tak povinna poskytovat bezplatně činnosti diagnostické, intervenční, informační a metodické za pomoci pedagogických a psychologických metod a postupů formou poskytování informačních materiálů, testování žáků a diagnostikování osobnosti. Přínos kariérového poradenství spatřujeme v redukci zbytečných problémů vzniklých z chybných rozhodnutí jedinců o volbě povolání a profesní přípravy pocházející z nedostatečných informací a nekvalitním sebepoznáním. (Hlad'o, 2010)

Mezera (Mezera, 2007) se domnívá, že volba povolání začíná vždy stejně, ujasněním si zájmů, schopností, osobnostních předpokladů, životních hodnot, volbou určitého okruhu škol, výběrem správných informací a rozhodnutím. Nejtěžší na volbě povolání je ta skutečnost, že rozhodnutí je na vždy jen na nás. A to je dobře, protože je to náš život, pokud si vybereme špatně, zůstane jen na nás chybu napravit. (Příloha IV)

Autoři Strádal a Nouzová upozorňují, že první volba povolání má důležitý význam i proto, že poskytuje velké množství možností, je velmi složitá a ovlivňuje perspektivu žáků. Bývá proto označována někdy za „*první směrovou volbu*“, která usměrňuje a omezuje každou další volbu povolání. (In Hlad'o, 2010)

5.2 Volba povolání jako vývojová úloha

Autor od autora definuje volbu povolání různě a vsazuje ji do různých věkových období.

Vendel (2008) shrnul jako nejdůležitější úlohu v období adolescence právě přípravu na budoucí povolání.

Ginzberg (In Mezera, 2008) ve své teorii profesního vývoje říká, že člověk prochází na cestě ke svému povolání třemi etapami. První etapa je do 6 do 11 let, a je to období fantazie o budoucím

povolání. Druhá etapa je od 12 do 17 let obdobím první volby. Třetí etapa začíná po 18 roku, kdy většina lidí dospěje k realistickému rozhodnutí, čemu by se chtěli skutečně věnovat.

Podle Hřebíčka (In Hlad'o, 2010) volba povolání nastává v době fyzického a psychického dospívání, která je charakteristická nízkou úrovní schopnosti sebehodnocení. Podle tohoto autora ale mladí nejsou připraveni pochopit závažné determinanty volby povolání a ani se vyznat v sobě samých.

Langmeier a Krejčířová (2006) uvádějí, že na začátku pubescence je volba povolání jen předmětem fantazie. Kolem 11 roku začíná člověk srovnávat přání se skutečností. Už ví, že musí brát v úvahu své schopnosti, školní prospěch, podmínky přijetí a požadavky na pracovní činnosti. Volba povolání se nyní stává skutečným problémem pro dospívající i rodiče. Podle výzkumů jen malá část dospívajících má vyhraněné zájmy a silnou tendenci, že si zvolí povolání bez ohledu na vnější podmínky a stejný počet dospívajících se nechá řídit jen vnějším tlakem a volí si povolání bez ohledu na své schopnosti, zájmy a přání. Nejistota dospívajících má příčiny v zájmové nevyhraněnosti, nedokončeném vývoji schopností a charakterových vlastnostech. Mnozí již po dvou, třech letech zjistí, že jsou s volbou nespokojeni a usilují o změnu.

5.2.1 Typy volby povolání u dospívajících

Jaide (In Langmeier, 2006) rozlišil tři typy volby povolání. První typ A řídí volbu povolání podle přání, rozhodnutí rodičů nebo významných osob, bez zřetele na vlastní zájmy a sklony. Nemluvíme o u něj volbě povolání, protože převažuje spíše pasivní činnost. Typ B má představu o povolání, ale tyto představy jsou nejasné, nepevné, zasahují širokou obecnou orientaci a nejsou zacílené na konkrétní povolání, které je voleno pod vlivem silného tlaku z okolí. Typ C řídí svou volbu povolání podle osobního plánu, o kterém dlouho přemýšlí. Jedinci jsou iniciativní, rozhodní a cílevědomí. Typ B je zastoupen nejčastěji, zhruba v padesáti procentech. Právě proto je význam poradenství tak důležitý, protože dospívající nemají přímé zkušenosti a potřebují informace o zvoleném povolání.

Farková (2009) doplňuje další trendy, které je v současné době možno pozorovat. Rodina vyvíjí silný tlak na volbu předprofesní přípravy potomka a sleduje zisky bez respektování schopností dítěte v pozitivním i negativním smyslu. Volba předprofesní přípravy se omezuje na lokální nabídku školské sítě a rozhoduje i ekonomická zátěž rodiny. Posledním trendem je volba předprofesní přípravy v rámci současného sociálního statusu. (např. Nehodí se, aby pracoval(a) jako..., máme dobré postavení...)

5.2.1.1 Příklad vhodné situace pro kariérní poradenství

„Když se Petra v 9. třídě rozhodovala o svém budoucím povolání, navštívila pedagogicko-psychologickou poradnu. Na základní škole doposud prospívala se samými jedničkami, ucházela se o studium gymnázia nebo střední hotelové školy-obor cestovní ruch. Při vyšetření v poradně uvedla v projektové metodě Nedokončené věty: Největší radost mám, když...dostanu jedničku. Mým největším přáním je ...být v životě úspěšná, mít dobrou kariéru- třeba ředitelka nebo majitelka nějaké firmy. Psychologické vyšetření této dívky odhalilo rozumové schopnosti na hranici průměru až podprůměru. Třídní učitelka dodatečně uvedla, že žákyně měla vždycky potíže s chápáním souvislostí, ale učivo nadřela, takže to na jedničku stačilo. Navíc byla vždy velmi spolehlivá a zodpovědně plnila úkoly. Dívce bylo doporučeno volit méně náročnou střední školu“ (Košťálová, 2008, s. 35).

5.3 Negativa volby povolání

Výzkum realizovaný Vendelem (2008) ukázal, že šedesát procent žáků v posledních ročnících základních i středních škol má problémy při výběru školy a povolání. Vander Zanden (In Vendel, 2008) tvrdí, že většina adolescentů má pouze mlhavou představu o to, co by dělali rádi, co by rádi vykonávali, jaký je trh práce, co bude v budoucnu.

Podle Lesterové (In Vendel, 2008) o kariéře, budoucím povolání mladých lidí často rozhoduje štěstí, sny, náhoda či rodinné prostředí, inspirace rodiči a vrstevníky, přičemž někdy jejich informace a zkušenosti mohou být omezené a zavádějící.

Mitchell (In Vendel, 2008) zdůrazňuje, že dospělí mohou pomoci adolescentům nejen s tím, aby se stali ve svých očekáváním realisty, ale i při rozvoji osobnostních vlastností a dovedností. Vnitřními překážkami v oblasti volby povolání jsou především podle Manuele-Adkins (In Vendel 2008) nefunkční postoje, nečinnost a odkládání rozhodnutí.

Hlad'o (Hlad'o, 2008) vytyčil za hlavní negativa volby povolání žáků především nízkou připravenost pro důležité životní rozhodnutí, malou informovanost o světě práce a jednotlivých povolání (např. nezbytné zdravotní podmínky, požadované znalosti a dovednosti), o skutečném výkonu povolání a jeho perspektivě na trhu práce.

5.3.1 Kariérní zralost

Tento pojem je velmi důležitý při práci s jedinci, kteří se rozhodují o volbě povolání. Byl odvozen od Superovy teorie kariérního vývoje. Jedná se tedy o stupeň poznání jedince při plnění

vývojových úloh týkajících se volby povolání, připravenosti učinit rozhodnutí, vhodnosti takového volby, ale i co je pro rozhodnutí udělat a do jaké doby. Zralost je měřítkem připravenosti udělat volbu povolání na základě postojů k rozhodování a vědomostí o něm. Kariérní nezralost je nepřipravenost uskutečnit volbu povolání a pomocí je právě poradenství. Věkem kariérní zralost stoupá a podle výzkumů je vyšší u dívek než u chlapců. Obecně se předpokládá, že jsme zralí pro rozhodování o budoucím povolání ve 14, 15 letech. Realitou je vysoké procento těch, kdo se neumí ale rozhodnout. (Vendel, 2008)

5.4 Teorie kariérního vývoje

Kariérní poradenství se opírá o řadu teorií kariérního vývoje. Domníváme se, že je odůvodněné zde stručně některé z nejvýznamnějších teorií uvést.

Hollandův model typů osobnosti a pracovního prostředí

Holland je autorem nejrozšířenější teorie profesionální volby. Základem jeho teorie byla zkušenost profesionálního poradce ve zdravotnických, školských a vojenských institucích. Testy a dotazníky, které z této teorie vycházejí, jsou pro mladého člověka zdrojem informací, ale i dobrou přípravou k přijímacím zkouškám. Holland přišel se zajímavou myšlenkou, že hlavní vliv nemá dědičnost, ale prostředí. Vytvořil šest skupin: realistické, intelektuální, umělecké, sociální, podnikavé a konvenční skupiny. Každá skupina má v oblíbě něco jiného a my jsme více či méně podobní lidem z jedné skupiny. Hollandova teorie shody typu osobnosti a pracovního prostředí podnítila nejvíce výzkumů a ověřování a většina odborníků platnost této teorie potvrdila. (Příloha III)

Teorie životních stádií D. Supera

Teorie vychází z myšlenky, že volba povolání je série událostí. Autor navrhl pět hlavních stádií kariérního vývoje, do kterých patří růst (od 11 let), zkoumání (od 11 do 20 roku života), uskutečnění (od 20 let do střední dospělosti), udržování (střední až pozdní dospělost) a odchod (pozdní dospělost). Někteří lidé mohou procházet stádií zkoumáním i uskutečňováním současně. Důležitým pojmem je zde kariérní zralost. Hlavním požadavkem této teorie jsou vývojové programy volby povolání, které zahrnují všechny žáky ve školách, poskytují jim poznatky o světě práce a informace o sobě. Fontána (2003) popisuje další verzi Superova modelu, kdy si dítě v raném dětství (stadium fantazií) představuje sebe sama v povolání, které zrovna vyhovuje jeho fantazii. V pozdním dětství (ve stadiu zájmu) jsou přitahováni k zajímavým povoláním. Dospívající zamítají pak povolání nad nebo pod úrovní svých schopností. Okolo dvacátého

roku (stadium ohledávání) dochází k prvním pracovním zkušenostem a zjišťování skutečností pracovního života.

Teorie volby zaměstnání a klasifikační systém zaměstnání A. Roeové

Roeová se soustředila na výběr založený na psychologických potřebách jedinců. Lidé se dělí na skupinu orientovanou a na neorientované lidi. Tento systém pomáhá orientovat se v počtu zaměstnání a poradce může doporučit zvažování v blízkých úrovních některého zaměstnání. (Příloha V)

McClellandovy typy potřeb

McClelland se zaměřil na implicitní motivační systém. Rozlišoval mezi explicitními motivy, zaměřeným na vnímání podnětů prostředí a explicitními motivy, neuvědomělými motivy získanými v raném věku dítěte. Bělohlávek (In Vendel, 2008) na základě McClellandových potřeb vytvořil tři kariérní typy. Lidé s potřebou výkonu mají touhu po samostatnosti, překonávání překážek a soutěžení, potřebují zpětnou vazbu o výkonu, mají rádi středně těžké úlohy s rozumnou mírou rizika. Spokojeni jsou z dobře vykonané práce, pracují v oblasti prodeje, podnikání. Osoby s potřebou afilace usilují o dobré vztahy kolem sebe, upřednostňují práce ve skupině. Pracují v oblasti sociální práce, personalistiky a styku s veřejností. Potřeba moci je charakteristická pro člověka se snahou řídit, ovlivňovat a být zodpovědný za druhé. Vyznačují se organizačními schopnostmi a manipulací. Lidé pracují především jako politici, psychologové, učitelé, duchovní, lékaři i sociální pracovníci.

Sheinovy kariérní kotvy

Každý člověk si utváří svůj sebeobraz a profesní sebepojetí, které tvoří obraz schopností, obraz motivů a potřeb a obraz postojů a hodnot. Bělohlávek (In Vendel, 2008) popisuje pět kariérních kotev. Osoby s technicko-funkčními kompetencemi nechtějí bojovat o pozice, nesnáší intriky, úskoky a nechtějí pracovat tam, kde nemohou využívat své odborné schopnosti. Lidé s manažerskými kompetencemi se vyznačují zodpovědností, cítí se dobře v organizačních vztazích, centru dění a řídicích funkcích. Lidé zakotvení v jistotě chtějí mít zajištěné zaměstnání, příjem, budoucnost, nemají velké ambice, vzdávají se zodpovědnosti i svobody. Chybí jim odvaha, převládá nerozhodnost a preference předpisů a příkazů. Další kariérní kotvou je tvořivost, kde se nachází osoby s potřebou tvorby něčeho nového, vlastního a velkou motivací. Osoby postrádají míru zodpovědnosti, prosazují nové nápady a nevyhledávají rutinní povinnosti. Samostatnost a nezávislost je kotva pro lidi toužící po osvobození, podnikání. Kariérní kotva může mít vliv na výběr povolání, ale dominuje spíše při plánování další pracovní kariéry člověka.

Typy osobnosti I. Myersové a K. Briggsové

Tato teorie vychází z práce C. G. Junga. Základními pojmy typologie jsou vnímání-usuzování a extroverze a introverze. Lidé nejdříve vnímají své okolí a potom díky pozorování si utvářejí soudy a činí rozhodnutí. (Příloha VI)

5.5 Poradenství k volbě povolání v rámci České republiky

Profesním poradenstvím se zabývá v České Republice Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci Informačního a poradenského střediska úřadu práce, kde je profesní poradenství základní náplní. V resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy fungují poradenské zařízení v Pedagogicko-psychologických poradnách, Speciálně pedagogických centrech a přímo na školách prostřednictvím výchovných poradců. Konkrétně speciální pedagogická centra v rámci profesního poradenství poskytují služby zrakovým, sluchovým, tělesným a mentálním nebo kombinovaným postiženým. Pedagogicko-psychologické poradny v kariérním poradenství se zaměřují na činnost diagnostickou pomocí psychologických testů (testování studijních předpokladů, testování zájmového zaměření studentů) a konzultace pro volbu vzdělávací a profesní dráhy, například jak postupovat při neúspěchu při přijímacím řízení, jak se připravit na pohovor do zaměstnání. (Freibergová, 2005b)

Ve školách byly zavedeny nové vzdělávací oblasti, Výchova k volbě povolání na základní škole a Úvod do světa práce na středních školách. Přesto odborníci požadují, aby se tyto vzdělávací oblasti vyučované v rámci společensko-vědních oborů, staly samostatnými předměty vyučovanými právě výchovnými poradci. (Freibergová, 2005a) (Příloha VII) Za poskytování poradenských služeb je zodpovědný ze zákona ředitel školy. Pozice výchovného poradce je stanovena školským zákonem na základních i středních školách. Jeho hlavním úkolem je podpora žáka při rozhodování o volbě dalšího studia a povolání a řešení jeho výchovných i výukových problémů. (Hlad'o, 2010) (Příloha VIII)

5.5.1 Kariérní poradenství v zahraničí

O významnosti profese kariérního poradce svědčí existence Mezinárodní asociace školního a profesionálního poradenství – International Association for Educational and Vocational Guidance, která sdružuje odborníky. Evropská unie si „stanovila za cíl vytvořit ekonomiku a společnost založenou na vědomostech (Lisabonská strategie) a výchovné, profesní, kariérní poradenství bylo prohlášeno za důležitý prostředek a prioritu k dosažení tohoto cíle“ (Vendel, 2008, s. 180). Podpora informacemi, podpora výchovou a vzděláváním a podpora

poradenstvím vytváří systém dlouhodobé kariéry každého jedince. Studijní a profesní poradenství poskytují v západních zemích specializovaní poradci, instruktoři, učitelé a specializované instituce věnované výhradně kariérnímu poradenství (Belgie, Francie, Rakousko, Lucembursko), jinde hlavně v kombinaci s úřadem práce (např. Česká republika). V Rakousku funguje třístupňový model kariérního poradenství: na školách, individuální poradenství pro studenty a třetí možností je Školní psychologická služba. O budoucím povolání se musí žáci rozhodnout již v 8. třídě a účast ve výcviku je povinná a zakotvena ve školském zákoně. Ve Švýcarsku lidé docházejí do bezplatných veřejných poradenských center v regionu, kde jsou jim poskytnuty informace, konzultace a poradenské služby. Ve Finsku je ve vzdělávání kariérní orientace prioritou, roste zde počet soukromých služeb a výchovní poradci spolupracují s psychology a s úřady práce. V USA postupují žáci podle několika programů pro volbu povolání, základní úlohou je především kariérní celoživotní plánování a zvládání životních situací ve světě práce.

Slabým místem systému v České republice je neinstitucionalizované propojení a nekoordinace. Práce mezi oběma resorty se sice zlepšila, doplňují se především v poradenské podpoře mládeže při výběru vzdělávací cesty a volby povolání, přesto jsou stále velké rezervy a možnosti zlepšení.

6 AKTÉŘI VOLBY POVOLÁNÍ

Existuje celá řada způsobů, jak se orientovat ve světě lidské práce. Někomu poradí rodiče, jiný se rozhodne sám a další využije poradenských služeb.

6.1 Rodiče a jiní rádci

Pomoc rodičů je neocenitelná. Problém ale nastane, pokud mají jiný názor na povolání svých dětí než ony samy. Rodiče jsou skoro v sedmdesáti procentech případů těmi, kdo nejvíce ovlivňují profesní dráhu dětí. Následují je dobří kamarádi, na které mnoho žáků dá více, než na své učitele, odborníci z praxe a teprve potom poradci z Informačního a poradenského střediska úřadu práce a psychologové v pedagogicko-psychologické poradně. (Mezera, 2008) Ideální představa rodičů je jedna věc a schopnosti, osobnostní rysy, zájmy a aspirace žáka je věcí druhou. Velký tlak rodičů, nemožnost měnit rozhodnutí a rozhodování za dítě patří k negativním jevům volby povolání. O reálnosti, nereálnosti cílů, schopnostech, zájmech a šancích v povolání dítěte lze diskutovat pouze nedirektivním způsobem. Rodič by neměl žáka srovnávat s výkony ostatních, stejně tak ho přeceňovat či podceňovat. Rodič se objevuje v různých rolích, je motivátorem, poradcem, utěšitelem, trenérem, důvěrníkem i koučem. Práci mu mohou ulehčit výchovní poradci, úřad práce i internet. (Berufswahl, 2010)

Nejhorším řešením je situace, kdy dítě se rozhoduje bez účasti rodičů. Vyskytují se i případy „oživování nebožtíků“, tedy nenaplněná přání rodičů, která jsou podvědomě či vědomě přenášena na potomky.

Největší vliv mají tedy rodiče a rodina. Na vzdělávací aspiraci a volbu povolání působí rodinné prostředí, přístup k dětem, úroveň rodinných interakcí, způsob komunikace a úroveň rodinné výchovy. Rodiče předávají kulturní vzorce, postoje k práci a jednotlivým povoláním, sdělují jim svá očekávání a představy o profesní orientaci svých dětí. „*Děti jsou při volbě povolání dále ovlivněny socioekonomickým statusem rodiny, jejím kulturním kapitálem, vykonávaným povoláním a dosaženou úrovní vzdělání rodičů*“ (Hlad'o, 2007, s. 115).

Rašticová (In Janušová, 2008) se zabývá výchovnými záměry rodičů vůči dcerám a synům v naší společnosti. Podle autorky se výchovné cíle příliš neliší. Rodiče upřednostňují kvalitní vzdělání, zodpovědnost za život, získání uspokojivé práce, pěstování kvalitních vztahů, finanční zajištění a nalezení životního partnera, partnerky. Dospívající si tvoří své představy o profesní budoucnosti na základě osobní zkušenosti s mužskými a ženskými vzory v okolí, s rodiči. Dívky si tedy volí podobné povolání jako matky, synové jako otcové. Profesní orientace bývá

ale ovlivněna i rodičem opačného pohlaví. V tomto případě hraje roli především kvalita jejich vztahu. Očekávání rodičů zaměřené na budoucnost se liší i podle socioekonomického původu rodiny. V rodinách s nízkým statusem je důraz kladen na úspěch dcer, ve středních a vyšších sociálních vrstvách naopak rodiče mají vyšší nároky na syny.

6.2 Žák

Žák přichází za výchovným poradcem, pracovníkem IPS s otázkou, jaké mám schopnosti, dovednosti, zájmy, hodnoty, osobnostní vlastnosti, jaká škola se pro mě hodí, jak si mám vlastně vybrat vhodné povolání? Žák se musí především zamyslet, jaký druh práce by v budoucnu chtěl vykonávat, jaký ne, čeho by chtěl dosáhnout a co je pro něj důležité v oblasti povolání.

6.2.1 Nerozhodnutý žák

Výskyt takových jedinců dosahuje až 60% žáků. Důležité je zjistit, zda se jedná o nerozhodnost v osobnosti nebo o neochotu se zodpovědně rozhodnout, zda jsou kořeny nerozhodnutí v něm nebo v okolí. Do určité doby je nerozhodnost tolerována, žák sbírá informace, zvažuje alternativy (tzv. dočasná nerozhodnost). Pohotové rozhodnutí nemusí ještě znamenat připravenost a znak rozhodnosti ke studiu. Váhání a změna postojů značí nestálost a nespolehlivost, Vendel (Vendel, 2008) ale upřednostňuje tento stav nad rigidním setrváním u špatného rozhodnutí. Nerozhodnost vývojová je výrazem nezralosti k volbě povolání, především u žáků méně přizpůsobivých, s nižší školní úspěšností, výchovně a sociálně zanedbaných, bez rodinného vzoru, se slabou zájmovou oblastí, poddajností, ovlivnitelností a závislostí na sociálním prostředí. Ve škole tito žáci jsou charakterizováni jako nesamostatní, neiniciativní a pomalí. Nerozhodnost může způsobit i psychická dysfunkce a zvýšená míra úzkosti. Nejvíce se nerozhodní vyskytují mezi prospěchově výbornými žáky, kteří mají schopnosti jak na technické studium, tak i pro humanitní zaměření. Dosavadní praxe se omezovala na poskytnutí informací o možnostech přijetí, poznání schopností a omezení alternativ. Důležité je sebepoznání, angažovanost žáka, nezávislost na autoritách a tvorba vlastních životních plánů. U vývojového nerozhodnutého spolupracuje výchovný poradce na škole, metodik pedagogicko-psychologické poradny, třídní učitel, školní psycholog. U chronicky nerozhodnutelného pak jen psycholog. Nebezpečí je především v tom, že škola žádá uvedení žákova povolání, výchovný poradce si nevšimne žákova váhání a pochybností, což později vede k nespokojenosti a problémům ve škole a střídáním zaměstnání.

6.2.2 Nereálné volby u žáka týkající se volby povolání

Někteří žáci neumí sladit svoje schopnosti, zájmy, potřeby s trhem práce. Tyto nereálné volby jsou druhým nejčastějším problémem v oblasti kariérní volby. Žák například nemá pro vybrané povolání schopnosti, má nižší prospěch, než jaká je úroveň pro přijímací řízení, počet uchazečů je příliš vysoký nebo nemá odpovídající zdravotní stav. Poradce při práci s tímto žákem musí být citlivý, mít takt, ovládat poradenské dovednosti, poskytnout mu podporu, povzbuzení a mít dostatek času. Cílem je najít přijatelnou a rozumnou alternativu.

Salomene a McKenna (In Vendel, 2008) takovýto postoj nazvali "*lízátkový princip*", kdy žák není schopen svůj výběr, stejně jako dítě lízátko, opustit. Poradce s klientem musí najít nové, přitažlivé alternativy, aby se žák původního, nerealistického cíle vzdal.

6.2.3 Existence několika voleb u klienta

Někteří jedinci mají potenciál pro více povolání, mají dvě a více variant, při čemž v každé mají předpoklad uspět. To může vést k odkladu rozhodnutí, pocitu nejistoty, úzkosti a potížím ujasnit si priority. Takovéto osoby se doporučuje vést k častějšímu přemýšlení o budoucnosti, nalezení rovnováhy mezi fantazií a realitou. Práce vyžadují více energie v poradenství a odvrhnuté povolání lze například zaměřit pro volný čas žáka.

6.2.4 Nadání žáci a jejich volba povolání

Tvoří tři procenta z lidské populace. Podle některých autorů se jedná o nejzanedbanější část žákovské populace, protože díky svému nadání rozvoj a pomoc nepotřebují. Jsou schopni uspět v řadě povolání, na druhé straně jednostranný rozvoj intelektu je může ohrozit obtížemi řešit praktické úkoly života. (Vendel, 2008)



Obr.2. Schéma pomoci. (Mezera, 2008, s. 85)

6.3 Výchovní poradci

Výchovný poradce je schopen poradit jen v určité oblasti, kterou zná, tedy o struktuře schopností, osobnostních předpokladech ke studiu. Během poradenství může nastat situace absolutní důvěry, pasivního zapojení žáka nebo maximální nedůvěry získaným informacím.

Novak (In Mezera, 2008) stanovil nejdůležitější fakta o tomto povolání. Nejeftektivnější poradenství nastává při dobrovolném a otevřeném vztahu mezi výchovným poradcem, žákem, popř. dalšími zúčastněnými. U výchovného poradce ve školách žák získá nejnovější publikace a příručky k výběru střední školy a k volbě povolání, kontakty na poradenská zařízení, informace o vyplňování přihlášek a termínech přijímacích zkoušek. (Příloha IV)

Emmethová (In Vendel, 2008) stanovila 6 oblastí důležitých pro poradenství, které musí výchovný poradce obsáhnout. Jedná se o teorie kariérního vývoje, diagnostikování, znalost školských a kariérních informací, programování kariérního vývoje, pracovní zkušenost v tomto oboru a dovednost vést rozhovor. Dále musí podat informace o popisu povolání, pracovních

podmínkách, požadovaném vzdělání, výši platu, vyhlídkách do budoucnosti, zdrojích informací, uplatnění v regionu, o školách a povoláních. Pro úspěšnost se od poradce vyžaduje bezvýhradně kladný vztah, respekt k druhé osobě, upřímnost, shodu hlasu, řeči těla a vyjadřování poradce a empatii.

Šefránková (2007) doplňuje další odborné, osobnostní a kvalifikační předpoklady výchovného poradce v profesionálním poradenství. Poradce, a můžeme tyto předpoklady aplikovat i na pracovníky informačního a poradenského střediska úřadu práce, musí ovládat metody ovlivňování procesu rozhodování žáka, sledovat vývoj profesních zájmů, rozvíjet reálné sebehodnocení a ovládat základy pracovního práva. Pozornost zaměřuje především na žáky s problémy a nefungujícím rodinným zázemím a talentované jedince. V práci výchovného poradce mohou nastat komplikace především administrativní zátěže a požadavkem řešit především výchovné potíže. Poradenství je tak odsunováno na okraj jeho činností. (Hlad'o, 2010)

6.4 Poradny

Psycholog je schopen žákovi sdělit jaké jsou jeho intelektové, studijní, osobnostní a zájmové předpoklady ke studiu, jaké zaměření žáka zajímá, které zdravotní problémy ohrožují možnost profesního uplatnění v určitém oboru, jaké je spektrum středních a vysokých škol, které informační zdroje je vhodné využít a rizika vybrané školy. Dále co by bylo vhodné dělat, pokud žák nemá žádnou představu čemu by se chtěl věnovat. (Mezera, 2008) Pokud žák přichází v očekávání, že po návštěvě pedagogicko-psychologické poradny dostane věštbu na pět let dalšího svého života, odjede velmi zklamaný.

Neopomenutelným aktérem je IPS. V praxi ale do procesu volby povolání vstupují také spolužáci, kamarádi a média či známé osobnosti.

7 INFORMAČNÍ A PORADENSKÉ STŘEDISKO PRO VOLBU POVOLÁNÍ

Poslední kapitola se věnuje činnosti Informačního a poradenského střediska úřadu práce. Snaží se upozornit na význam poskytovaných služeb a hledá oblasti, kde může dojít ke zlepšení.

Na každém úřadě práce je zřízen útvar poradenství. Součástí tohoto útvaru je úsek pro poradenství pro práci v zahraničí (EURES), úsek rekvalifikací, který se zabývá změnou povolání, úsek speciálního poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané – Job club a úsek poradenství pro volby povolání - Informační a poradenské středisko pro volbu povolání. Do popředí zájmu se v současnosti dostává problematika nezaměstnanosti absolventů škol. Vychází najevo, že tento negativní jev nesouvisí pouze s přechodem jedince ze školy do praxe, ale jedná se čím dál tím častěji o strukturální zaměstnanost. To znamená, že v určitých oborech, povoláních, existuje větší riziko nezaměstnanosti než v jiných. Vzrůstá požadavek otvírání škol, ze kterých by absolventi našli snazší uplatnění na trhu práce. Pomoci tomu může právě IPS, jejich informace, šetření, nabídka služeb, spolupráce se školami a pracovním trhem.

Úřad práce poskytuje informační a poradenské služby k profesní orientaci při zohlednění individuality klienta a zvláštností daného regionu. Pracovníci vykonávají se žáky (klienty) individuální činnosti (rady, konzultace, diagnostický rozhovor) a skupinové činnosti (besedy, přednášky, diskuse). (Hlad'o, 2010) Základním dokumentem Ministerstva práce a sociálních věcí je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Poradce pro volbu povolání úřadu práce pomáhá usnadnit rozhodnutí a volbu povolání, žáky a studenty seznamuje s hlavními znaky jednotlivých povolání, nároky a požadavky povolání (zdravotními, tělesnými a duševními předpoklady) a výhledem do budoucna (možnostmi uplatnění v regionu). Shromažďuje veškeré dostupné informace o jednotlivých typech škol, středních odborných učilištích, integrovaných středních školách, středních odborných školách, gymnáziích, nástavbovém studiu, vyšších odborných školách, vysokých školách a centrech odborné přípravy, přehledu aktuálních učebních, studijních oborech na těchto školách, požadavcích na přijetí žáků, průběhu přijímacího řízení a informace o možnostech při neúspěchu. (Příloha I)

7.1 Služby a činnosti IPS

Význam IPS spočívá především v dobré metodické a technické vybavenosti a zkušenosti pracovníků. Pracovníci IPS jsou většinou vysokoškolsky vzdělaní odborníci, pedagogové, sociální pracovníci, psychologové a pracovníci z příbuzných oborů.

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání na úřadu práce plní tyto činnosti:

- spolupracuje se všemi odděleními úřadu práce
- poskytuje aktuální informace z oblasti volby povolání
- nabízí popisy jednotlivých profesí
- nabízí program pro sebetestování profesních zájmů s návazností na vhodné povolání a příslušné vzdělání
- provádí individuální a skupinové poradenství pro žáky, studenty, absolventy a zájemce
- organizuje besedy pro žáky týkající se volby prvního povolání a pro absolventy besedy zaměřené na problematiku vstupu do zaměstnání, trhu práce, činnosti úřadu práce a dalšího studia
- ve spolupráci se školami pořádá Celokrajskou přehlídku středních škol
- informuje o možnostech rekvalifikace a volných pracovních místech
- mladistvým, kteří opustili předčasně školu, nabízí informace o možnostech získání kvalifikace
- zaměstnané osoby informuje o možnostech další profesní přípravy, možnostech změny povolání a kvalifikačního růstu i možnostech rekvalifikace
- pracuje s materiály jako je Atlas školství-Přehledka středních škol, Atlas školství-Přehled vyšších, odborných, jazykových a vysokých škol, Kam na školu, Vybíráme střední školu (Praha, Čechy, Morava), Charakteristiky povolání, Cesta za povoláním, ISTP – kartotéka typových pozic (Freibergová, 2005b)

7.2 Fáze práce s žákem - klientem

První fází je poznání klienta. Jedná se o první předpoklad v poradenství při výběru budoucího povolání. Provádí se formálním testováním (psychologickými testy, dotazníky) a neformálně rozhovorem poradce a žáka, jinou osobou- učitelem, rodičem. Druhou fází je předávání informací o světě práce. Poradce má za úkol pomoci klientovi najít potřebné informace z této oblasti. Třetí fází je sloučení informací o žákovi a světě práce. (Vendel, 2008)

Zcela jiný postup plánování zastává Mezera (Mezera, 2008). Jako první krok musí žák rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. K tomu nám pomohou metody jako je rozbor školních výsledků, analýzy využívání volného času, testy studijních předpokladů, testy znalostí, osobnostní, zájmové dotazníky a rozhovory. Druhým krokem je spolupráce se skutečnými odborníky. Jedna dobrá rada v tomto případě zní: „*Na své budoucí povolání se zeptejte někoho, kdo se mu*

již léta věnuje“ (Mezera, 2008, s. 70). Význam takového pohledu je důležitější, než rady poradce, rodičů, kteří ne vždy dané profesi rozumějí. Metodě získávání informací od skutečných odborníků se říká information interviewing. (Unterstützung bei der Berufswahl, 2010) Ptáme se na výhody a nevýhody jejich povolání, od nich se dozvíme, jak se k profesi dostali, jak se bude ubírat vývoj v daném povolání za dalších deset let. Třetím krokem je stanovení cíle, které ho chceme dosáhnout, např. zlepšit si známku v pololetí z češtiny a matematiky ještě před přijímacími zkouškami nebo využít testování na úřadě práce. Čtvrtým krokem je ujasnění si našeho nedostatku, co nás brzdí, co nám nejde. Pátým krokem jsou činnosti, které děláme navíc. Jde o soutěže, olympiády, dlouhodobé zájmy s přímým vztahem na studijní obor nebo povolání. Šestý krok je zaměřen na poznání školy, na kterou se chceme hlásit. Návštěva zařízení a dílčí informace o škole žákovi v konečné fázi mohou pomoci rozhodnout. Posledním krokem je zhodnocení situace. Je třeba vyhodnotit získané informace a seřadit je podle důležitosti. Výsledkem je zvážení pro a proti, výhod a rizik a konečná realizace vlastní rozhodnutí.

7.3 Ucelený přístup

Poradenství se poskytovalo v minulosti jen malému počtu žáků, většinou zaostávajícím ve vývoji. V disciplíně poradenské psychologie se tedy vývoj zaměřil na programovou práci. Program výběru povolání musí zahrnovat všechny žáky v populaci, být preventivní a řešit hlubší problémy. Přístup by měl být vývojový a komplexní, realizován pravidelně a s důrazem na individuální růst a rozvoj žáka. Kariérní poradenství by mělo tedy zahrnovat širokou škálu činností od prostoru pro sebepoznání, informací, poradenství a pomoc při umístění. Takovéto poradenství se pak nesoustředí jen na slabé, ale i na silné stránky. Problémy a překážky by měl poradce napravovat, ale současně nezastínit potenciál žáka. (Vendel, 2008)

7.3.1 Poradenský program Ty a tvé povolání

Existuje řada poradenských programů, mezi nejznámější a nejpoužívanější Informačním a poradenským střediskem úřadu práce patří program Ty a tvé povolání, program Plánování života a Průvodce světem povolání.

Poradenský program, který je určen pro žáky základních škol, vychází z teorie kariérního vývoje D. Supera a teorie výběru povolání J. Hollanda. Základem jsou tři informace- informace o světě práce, o psychologických faktorech a specifické informace postupu. Hlavní tezí programu je myšlenka, že výběr povolání není na celý život, ale spíše nauka činit správná rozhodnutí. Pracuje se seřazením pracovních hodnot, výběrem pracovních podmínek a posouzení žá-

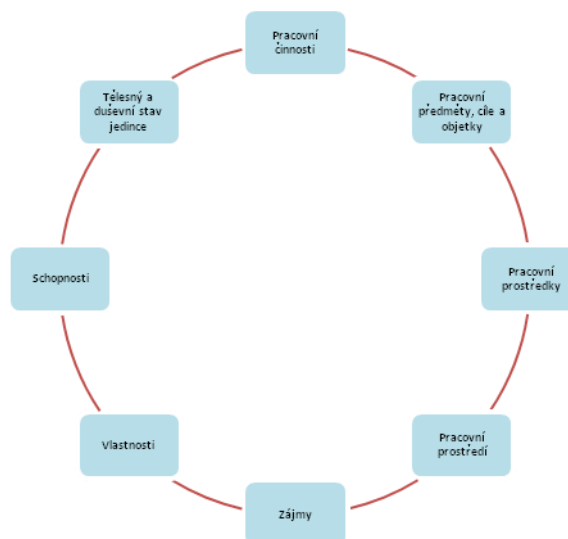
kových schopností. Pomocí tzv. Mapy vzdělávacích cest jsou žáci seznámeni s typy škol v ČR a vedeni k samostatné aktivitě, např. najít popis vybraného povolání, shlédnout film o daném povolání, absolvovat exkurzi, mluvit s člověkem, který se na dané povolání již připravuje nebo povolání vykonává. Cílem rozhovoru žáků je získat důležité informace od pracovníků, které mají napomoci k rozhodnutí, např. co dělají nejvíce, co nejméně rádi, jak se připravovali na zaměstnání, výše výdělku, typický pracovní den, budoucnost tohoto povolání, výčet speciálních dovedností. (Vendel, 2008)

7.3.2 Program Průvodce světem povolání

Tento program pracuje s počítačem a byl vytvořen za podpory Evropského společenství. Technika je nedílnou součástí poradenství při volbě povolání. Nejprve sloužila ke zpracování testových a dotazníkových výsledků. Nejkomplexnější program pro volbu povolání je program Průvodce světem povolání z roku 1997, který byl inovován po stránce obsahové a technické v roce 1999 až 2001. Tento program slouží žákům, studentům i absolventům škol, uchazečům o zaměstnání, při rekvalifikaci a nezaměstnaným. První část se zaměřuje na výběr povolání a poskytuje informace i jednotlivých povoláních. Druhá část se zaměřuje na témata jako je ucházení se o zaměstnání, řešení nezaměstnanosti, příbuznost povolání, poradenské služby pro volbu povolání a výběr zaměstnání. Program Průvodce světem povolání obsahuje informace o povoláních, navrhuje postupy řešení z různých výběrových kritérií, nabízí seznam příbuzných povolání, barevnými fotografiemi ukazuje pracovní činnosti v reálných pracovištích a seznamuje s vývojovými trendy na trhu práce. Zájemce má hned několik možností, jak postupovat. (Program Průvodce světem povolání, 2010)

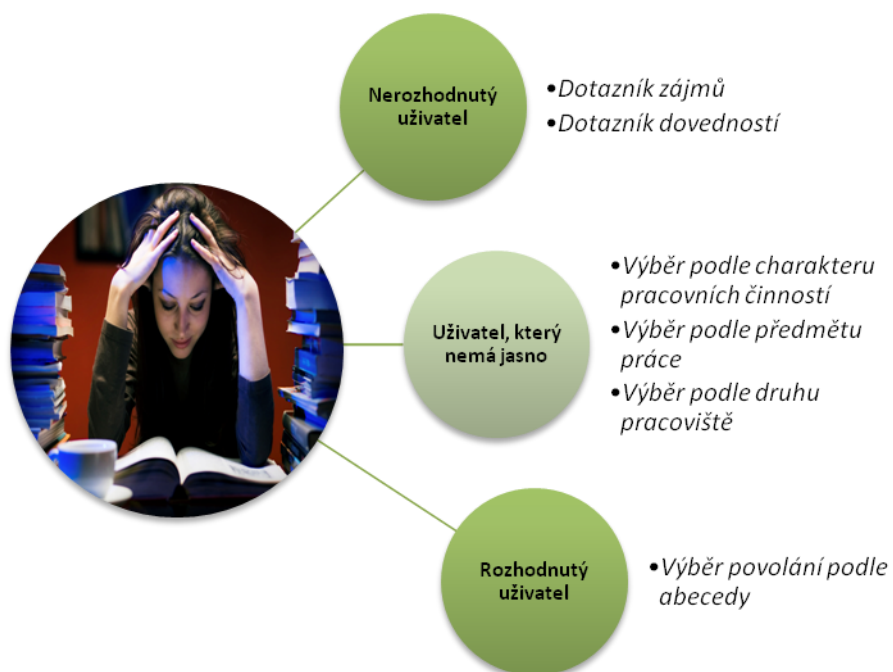
Tab. 1. Dělení programu Průvodce světem povolání. (Průvodce světem povolání, 2010)

Levá část programu	Pravá část programu
Určena pro uživatele, kteří vědí, co se chtějí dovědět, co zjistit. Ti si vyberou si některou z možností (výběr podle vyučovacích předmětů, podle druhu pracoviště, dotazník dovedností) a pracují s programem.	Uživatel je veden programem a postupuje jednotlivými kroky k nalezení nejvhodnějšího programu (jsem žák základní školy, gymnázia, absolvent střední školy, nezaměstnaný, chci změnit profesi, zdravotně postižený).



Obr. 2. Rovnováha faktorů při volbě povolání podle autorky.

Nerozhodnutý uživatel vyplní Dotazník zájmů nebo Dotazník dovedností. Výsledkem dotazníků je *Výběr povolání podle vyučovacích předmětů* (např. matematika, český jazyk, fyzika) nebo *Výběr oblečení při práci* (např. montérky, bílý plášť, uniforma, oblek). Uživateli, který je schopen vybrat z určité nabídky, ale nemá ještě jasno, je určen *Výběr podle charakteru pracovních činností* (např. měření, prodej, učení), *Výběr podle předmětu (objektu) práce* (např. kov, dřevo, chemie, textil) nebo *Výběr podle druhu pracoviště* (např. kancelář, škola, laboratoř, nemocnice, restaurace). Pro rozhodnutí je k dispozici *Výběr povolání podle abecedy*. Zdravotně a tělesně postižení hledají v seznamu povolání, kde mají šanci se uplatnit. Jednotlivá povolání obsahují popis profese, hlavní pracovní činnosti, charakteristiku pracoviště, pracovních prostředků a požadavků na pracovníka. K povoláním jsou přiloženy fotografie, popřípadě zvukový záznam a seznam příbuzných povolání. Díky programu se může poradenství dostat k širšímu okruhu žáků a zjednodušuje tak práci výchovných poradců. (Průvodcem světa povolání, 2010)



Obr. 3. Vlastní schéma postupu programu podle typu uživatele *Průvodce světem povolání*, 2010)



Obr. 4. Poradenství IPS se žáky devátých tříd.

Kromě výše zmíněných programů IPS používá ISTP-kartotéku typových pozic, což je soustava a popis povolání s kvalifikačními, osobnostními a zdravotními požadavky a analýza individuálního potenciálu, která testuje způsobilost pro vykonávání typových pozic. (ISTP, 2009) Dále Program pro pracovní diagnostiku COMDI, která představuje soubor psychických, pedagogických a somatických testů pro volbu povolání v grafické podobě s komentářem a AIST - Schuffriedův test diagnostiky zájmů pro určení oblasti povolání. (Freibergová, 2005b)

7.4 Samotný proces poradenství

Díky absolvování praxe na Úřadě práce ve Zlíně jsem získala přehled o náplni poradenských hodin zaměřených na volbu povolání u žáků osmých a devátých tříd. Struktura procesu je uspořádána do následujících kroků. Prvním bodem je úvod, navození přátelské atmosféry a organizační záležitosti. Druhým bodem je představení cílů poradenského procesu. Třetím krokem je zasloučení do situace na trhu práce ve Zlínském kraji, informace a grafy o počtech evidovaných podle dosaženého vzdělání, věku a pohlaví. Následují informace o funkci úřadu práce pro obyvatele, žáky, studenty, nezaměstnané a nabídka testování IPS. Pátým krokem je práce s profesiogramy a jejich představení v papírové i elektronické podobě, struktura vzdělávacího systému České republiky a charakteristika jednotlivých typů škol s příklady a ukázkami webových stránek škol Zlínského kraje. Posledním bodem je úvod od webového portálu ISTP a Kartotéky typových pozic, informace o podávání přihlášek, podávání odvolání, výjimky pro umělecké směry a individuální rozhovor s žáky. Při práci výchovné poradkyně používají metody individuálního rozhovoru, samostatný nácvik, skupinovou práci s profesiogramy, práci s PC, práci v týmu, videonahrávky a vlastní prezentaci. (Souvislá praxe II ročníku)

7.4.1 Hranice poradenství pro volbu povolání

Poradenství pro volbu povolání často závisí na inteligenci, vzdělání, zodpovědnosti, aktivitě, pružnosti, rodinnému zázemí, osobnosti žáka, náhodě....., tyto a další faktory ovlivňují volbu povolání. Je třeba uvážit, že i samotní poradci jsou limitováni svými možnostmi, někteří kladou příliš velký důraz na vzdělání, mají lepší vztah k těm, kteří si vedou ve škole dobře a hodnotí vzdělání kladně, jiní se snaží formovat své klienty podle sebe a někteří zapomínají, že dobré známky nepředvídají úspěch v kariéře. Poradce by si měl uvědomit, že situace trhu je nepředvídatelná, rychle se mění a poradenství by mělo být zaváděno již od nižších ročníků, u rozhodnutých žáků je třeba ověřovat si jejich předpoklady pro vybrané povolání. Dalším faktem je zapojení informačně-komunikačních technologií do procesu poradenství, které poskytují množství

informací a programy kariérního vzdělávání. K dispozici jsou portály institucí, středních, vysokých škol, zaměstnavatelů, poraden, úřadů práce... tyto technologie ale musí kariérní poradenství doplňovat, ne je nahrazovat a zastupovat. Služby zaměřené na poradenství si musí stanovit, která část poradenství bude poskytována poradcem, a která bude prací klienta s počítačem, s programem. (Vendel, 2008)

Neopomenutelným aspektem je trh práce. Žák, rodič, výchovný poradce, pracovník úřadu práce musí neustále sledovat informace o trhu práce a uplatnění vybraného povolání. Takto se lze vyhnout přípravě na povolání, o které již není na trhu práce zájem nebo je kdy pracovní uplatnění na ústupu. Právě informace o struktuře nezaměstnaných na úřadě práce mohou být těmi nejcennějšími informacemi. (Mezera, 2008)

7.5 Tři kategorie ovlivňující volbu povolání

Mezi tři základní kategorie podmínek úspěšné volby povolání patří aktuálně rozvinuté schopnosti a dovednosti žáků, tzv. dispoziční základ pro profesní přípravu i profesní sebeuplatnění, aktuálně osvojené vědomosti a znalosti v jednotlivých předmětech, které určují úroveň, rozsah a stupeň náročnosti odborné přípravy a třetí kategorií jsou zájmy.

Podle výzkumu NÚOV v roce 2003 mezi nejčastější zdroje informací o volbě povolání patří rady a doporučení rodičů, dále dny otevřených dveří, doporučení od ostatních příbuzných a přátel, dále využívání internetu, doporučení výchovného poradce. Mezi další zdroje patří tištěné a propagační materiály, informace získané na úřadech práce a informace z pedagogicko-psychologických poraden. (Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách v ČR, 2003) bude zajímavé srovnat tyto výsledky s našim výzkumem.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

8 PROJEKT VÝZKUMU

Cílem výzkumu je získat poznatky o činnosti úřadu práce v oblasti volby povolání žáků 9. tříd. Po hlubším seznámení se problematikou v teoretické části jsme si stanovili výzkumný cíl práce, kterým je jasná a jednoznačná otázka (nebo výrok), na kterou hledáme prostřednictvím výzkumných metod (a technik) odpověď. (Švec, 2007) Cíl výzkumu tedy byl stanoven takto: **Jaká je situace volby povolání žáků 9. tříd v souvislosti s činností IPS?**

Dílčími cíli chceme zjistit:

- a) Zájem o činnost Informačního a poradenského střediska úřadu práce mezi žáky
- b) Odhalení nejvýznamnějších zdrojů informací o volbě povolání

K popisu zkoumané reality bude použit tento pojmový aparát:

Položka

Označení pro dílčí otázku testu nebo dotazníku. (Maňák, 2005)

Dotazník

Dotazník je metoda hromadného získávání údajů pomocí písemných otázek. Podle účelu rozlišujeme dotazník na zkoumání názorů, postojů, zájmů nebo vybraných znaků dimenzí osobnosti pro diferenční diagnózu. (Hartl, 2000)

Škály

Škály umožňují posuzovat míru vlastností nebo intenzitu objektů a jevů. Pomocí škál lze hodnotit lidi, sebe sama nebo pedagogické jevy. Obvykle mají 3, 5 nebo 9 stupňů. Škály jsou často vyjádřeny číslicemi, ale i grafickou podobou. (Maňák, 2005)

Rozhovor

Rozhovor je nejčastěji používanou metodou sběru dat v kvalitativním výzkumu. Za hlavní typy hloubkového rozhovu označujeme nestrukturovaný neboli narativní rozhovor a polostrukturovaný rozhovor, který vychází z předem připraveného seznamu témat a otázek. (Švaříček, 2007)

8.1 Kvantitativní část výzkumu

8.1.1 Výzkumná metoda

Jestliže jsme si stanovili výzkumnou otázku a dílčí výzkumné cíle, musíme si zvolit výzkumnou metodu. Na začátku jsme si zvolili kvantitativní metodu dotazníku. Hlavním znakem kvantitativního výzkumu je objektivní, přesné zkoumání edukační reality s cílem objasnění předem stanovených hypotéz a formulování zákonitostí. Kvantitativní výzkum se drží stranou od zkoumaných jevů a takto zaručuje větší nestrannost pohledu než výzkum kvalitativní. Cílem výzkumu je třídění údajů a vysvětlení příčin jevů. Přesné údaje mohou sloužit k zevšeobecnění a vyslovení předpokladů o jevech. Získané informace by dotazníkem ale nenasytili popis zkoumané reality, proto jsme se rozhodli pro kombinaci dotazníkového šetření a metodou rozhovoru. V mnoha sociálně pedagogických výzkumech se kombinují kvantitativní a kvalitativní postupy, a poté se jedná o smíšený výzkum. Ve smíšeném výzkumu jde o funkční a záměrné propojení obou druhů výzkumu. (Švec, 2007) „Většina odborníků se shoduje na tom, že kombinace metod obou přístupů umožňuje celistvější poznání“ (Maňák, 2005, s. 57). Jako metodu výzkumu jsme zvolili smíšený výzkum pomocí kvantitativní metody dotazníku a kvalitativní metody rozhovoru.

8.1.2 Výzkumný vzorek dotazníkového šetření

Základním vzorem jsou žáci 9. tříd. Tento vzorek jsme zúžili na oblast Zlínského kraje. Nejprve jsme oslovili základní školy. Po získání souhlasu jsme distribuovali dotazník 9 základním školám Zlínského kraje. (170). S odstupem půl roku jsme získali souhlas 6 středních škol Zlínského kraje, kde jsme rozdali ten samý dotazník. (200) Tímto způsobem znásobíme výpovědní hodnotu získaných údajů. Celkem bylo tedy rozdáno 370 dotazníků, po vyřazení neplatných a neúplných dotazníků pracujeme s 347 dotazníky.

8.2 Představení dotazníku

Faktografické údaje o respondentech a jejich výroky jsme získali pomocí vlastního dotazníku. (Příloha II).

Účastníkům výzkumu byl předložen anonymní dotazník monotematického zaměření na volbu povolání, určený pro žáky posledního ročníku základní školy, heterogenní skupinu. Dotazník obsahuje 15 položek následujícího typu:

1. položky uzavřené (otázka č. 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11)

Např: otázka č. 3: *Vyber tvrzení, které nejlépe vyjadřuje pomoc Tvých rodičů při výběru povolání:*

- a) spolupracovali jsme dobře
- b) dobrá spolupráce
- c) spolupracovali jsme alespoň občas
- d) spolupráce byla minimální
- e) nebyla žádná spolupráce, rozhodnutí bylo jen na mě

2. položky otevřené (otázka č. 13, 15)

Např: otázka č. 13: *Uved' prosím, podle čeho si volíš školu pro:*

- a) první přihlášku.....
- b) druhou přihlášku.....

3. položky polozavřené (otázka č. 2, 8)

Např: otázka č. 2: *Zakroužkuj, podle čeho si vybíráš svoji budoucí střední školu (vyber i více možností):*

- a) podle známek
- b) podle kamarádů, kamarádek
- c) podle doporučení rodičů
- d) podle přijímacího řízení
- e) podle místa bydliště
- f) podle osobního zájmu
- g) podle prestižnosti školy
- h) na základě doporučení Informačního a poradenského střediska pro volbu povolání ÚP
- i) podle jiného kritéria (uved' jakého).....

4. položky škálové intervalové (otázka č. 4, 12)

Např: otázka č. 12: *O činnostech, nabídce, pomoci Úřadu práce mám informace:*

Velmi dobré dobré dostačující nedostačující žádné

5. položky dichotomické (2 odpovědi možné) 1, 10 otázka
6. položky polynomické (3 a více odpovědí) 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 otázka
(Gavora, 2000)

8.3 Administrace a průběh kvantitativního výzkumu

Vlastnímu výzkumnému šetření předcházely předvýzkum realizovaný na základní škole se žáky 9. třídy v celkovém počtu 10 žáků. (5 dívek, 5 chlapců). Důležitost role předvýzkumu zdůrazňuje Gavora (Gavora, 2000). Výzkumník si tímto způsobem vyzkouší výzkumné metody na malém vzorku jevů nebo osob, aby zjistil, zda jsou vhodné pro dané podmínky a zda poskytují údaje, které výzkumník očekává. Po vlastním zpracování předvýzkumu následovala diskuse zaměřená na srozumitelnost dotazníku, identifikaci chybných položek, možnosti rozšíření či zařazení dalšího tématu. Účelem předvýzkumu bylo zkoumání, kolik času dotazník vyžaduje, jaké situace mohou nastat, jak bude výzkumník přijat touto skupinou. Nesrozumitelné položky jsme na základě doporučení vedoucí práce a pracovníků IPS upravili. Před samotným rozdáním dotazníku jsme se respondentům představili, uvedli místo studia a zdůvodnili účel dotazníku. Následoval popis samotného dotazníku a jejich položek. Respondenti byli informováni o anonymitě dotazníku, jeho použití a manipulaci s nimi při zachování etických zásad výzkumu. Poté byl rozdán dotazník a stanoven časový limit cca 15 minut a dotazníky byly shromážděny. Na samotném konci výstupu jsme všem zúčastněným poděkovali.

Druhá polovina dotazníků byla získána po získání souhlasu zákonných zástupců na středních školách. Pouze jedna škola si dotazníky sama rozdala, všechny ostatní jsme rozdávali během vyučovacích hodin na středních školách, gymnáziích a učilišti. Na základních školách bylo zadáno 170 dotazníků. Z tohoto počtu jich bylo 12 vyřazeno. Úspěšnost návratnosti si vysvětlujeme tím, že jsme byli u administrace dotazníku přítomni a žákům byl zdůrazněn význam vyplnění všech položek. Na středních školách bylo distribuováno 200 dotazníků. Z tohoto počtu bylo vyřazeno 11 dotazníků.

Tab. 1. Složení vzorku dotazníku pohlaví z hlediska pohlaví.

Pohlaví	absolutní počet	relativní počet
Dívky	192	45 %
Chlapci	155	55 %
Celkem	346	100 %

8.3.1 Dílčí výzkumné otázky u kvantitativní části výzkumu

Popisný problém je velmi obecný, proto jsme si zvolili tyto dílčí výzkumné otázky:

1. Jaký je rozdíl ve využívání zdrojů informací u dívek a chlapců?
2. Jaký je rozdíl hodnocení volby povolání u dívek a chlapců?
3. Jaká je úroveň informací o činnosti, službách úřadu práce současných a loňských absolventů?
4. Jaká je souvislost mezi hodnocením spolupráce s rodiči a hodnocením volby povolání?
5. Jaký je rozdíl v zájmu o schůzku s pracovníky IPS současných žáků devátých tříd a loňských absolventů?

8.4 Stanovení hypotéz

Tvrzením o vztahu mezi dvěma proměnnými jsme si stanovili hypotézu, kterou výzkumnými metodami ověřujeme (lze je potvrdit či vyvrátit). Každá hypotéza musí být testovatelná. (Švec, 2007)

Hypotézy kvantitativního výzkumu:

1. **Nejčastější zdroje informací o volbě povolání jsou mezi dívkami a chlapci stejné.**
2. **Mezi dívkami a chlapci v hodnocení volby povolání jsou rozdíly.**
3. **Mezi úrovní informací o činnostech, službách úřadu práce současných a loňských absolventů nejsou rozdíly.**
4. **Mezi hodnocením spolupráce s rodiči a hodnocením volby povolání existuje souvislost.**
5. **Mezi zájmem o schůzku současných a loňských absolventů s pracovníky Informačního a poradenského střediska úřadu práce není rozdíl.**

8.5 Způsob zpracování dat

Získaná data jsme zanesli do programu Excel a poté do program STATISTICA CZ verze 9. Statistickými operacemi provedeme chí-kvadrát a test korelece u výzkumných otázek.

Výzkumná otázka č. 1

Jaký je rozdíl ve využívání zdrojů informací u dívek a chlapců?

H 1: Nejčastější zdroje informací o volbě povolání nejsou u dívek a chlapců stejné.

Nezávisle proměnná: pohlaví (dívka, chlapec)

Závisle proměnná: nejčastější důvod zdrojů informací (odkud čerpá informace, např. internet, vlastní návštěva školy, doporučení jiné osoby, z publikace Kam na školu, z Celokrajské přehledky středních škol, z letáků, prospektů vydané školou, z Kalendáře dnů otevřených dveří středních škol, z údajů a informací úřadu práce, z jiných zdrojů)

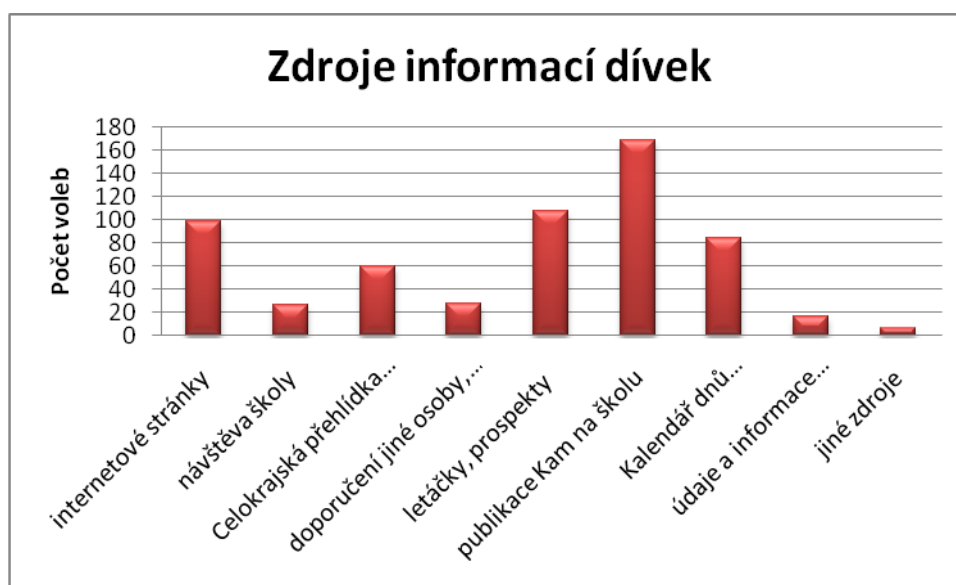
Jde o nominální a nominální dat, k výpočtu bude sloužit chí-kvadrát.

Tab.2. Test dobré shody chí-kvadrát pro výzkumnou otázku č. 1.

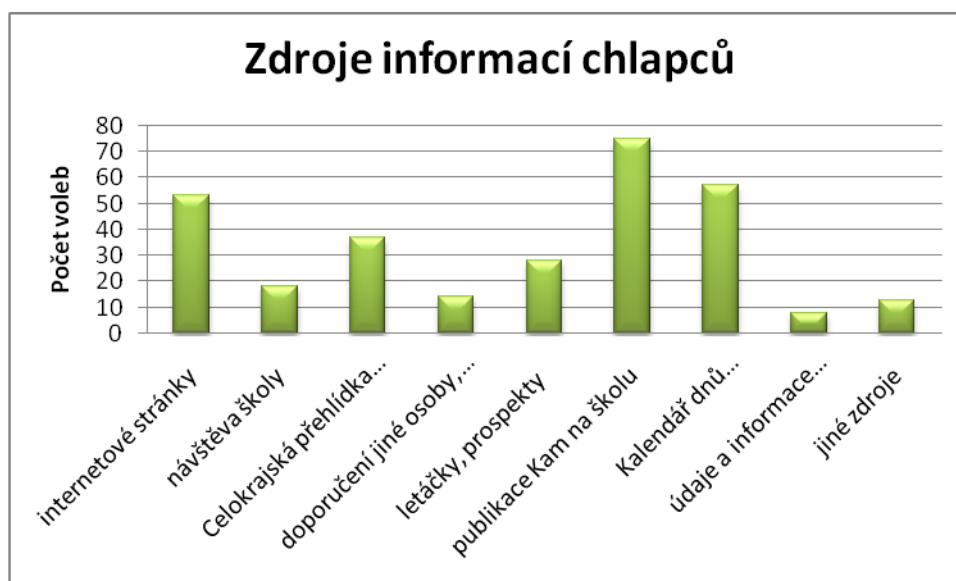
Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (List1 v Importován z C:\Documents and Settings\Admin\Desktop\111.xls Četnost označených buněk > 10 Pearsonův chí-kv. : 22,7742, sv=8, p=,003669			
zdroje	pohlaví 1	pohlaví 2	Řádk. součty
A	51,2303	100,7697	152,0000
B	14,8298	29,1702	44,0000
C	32,6930	64,3070	97,0000
D	14,1557	27,8443	42,0000
E	45,5006	89,4994	135,0000
F	83,2492	163,7508	247,0000
G	46,1746	90,8254	137,0000
H	8,4260	16,5740	25,0000
I	6,7408	13,2592	20,0000
Vš.skup.	303,0000	596,0000	899,0000

Vypočítaná hodnota je $\chi^2 = 22,7742$. Hodnotu jsme srovnali s tzv. kritickou hodnotou, kterou jsme našli ve statistických tabulkách (Hendl, 2009). Pracujeme se hladinou významnosti 0,05 a počet stupňů volnosti je 8. Ve statistických tabulkách je kritická hodnota chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a 8 stupně volnosti je $\chi^2_{(0,05)} = 15,509$. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota, proto odmítáme stanovenou hypotézu a můžeme říci, že mezi používání zdrojů informací o volbě povolání u dívek a chlapců není statisticky významný rozdíl.

Graf 1. Zdroje informací dívek.



Graf 2. Zdroje informací chlapců.



Tab.3. Konkrétní zdroje informací.

Zdroje informací	absolutní počet dívků	relativní počet dívků	absolutní počet chlapci	relativní počet chlapci
internetové stránky	99	16,7 %	53	17,5 %
návštěva školy	26	4,4 %	18	5,9 %
Celokrajská přehlídka středních škol	60	10,2 %	37	12,2 %
doporučení jiné osoby, studenta	28	4,7 %	14	4,6 %
letáčky, prospekty	107	17,6 %	28	9,3 %
publikace Kam na školu	168	28,2 %	75	24,8 %
Kalendář dnů otevřených dveří středních škol Zlínského kraje	84	14,2 %	57	18,8 %
údaje a informace úřadu práce	17	2,8 %	8	2,7 %
jiné zdroje	7	1,2 %	13	4,2 %
Celkem	596	100 %	303	100 %

Dívky si nejvíce volí podle publikace Kam na školu (v 28,2 %), dále pak z letáčků a prospektů (v 17,6 %), internetových stránek (v 16,7 %), z Kalendáře dnů otevřených dveří středních škol Zlínského kraje (v 14,2 %), z Celokrajské přehlídky středních škol (v 10,2 %), z doporučení jiné osoby, studenta (v 4,7 %), z návštěvy školy (v 4,4 %), z údajů a informací úřadu práce (2,8 %) a z jiných zdrojů (v 1,2 %).

Chlapci si nejvíce volí podle publikace Kam na školu (v 24,8 %), z Kalendáře dnů otevřených dveří středních škol Zlínského kraje (18,8 %), z internetových stránek (v 17,5 %), z Celokrajské přehlídky středních škol, z letáčků a prospektů (v 9,3 %), z doporučení jiné osoby, studenta (v 4,6 %), z jiných zdrojů (4,2 %) a nejméně z údajů a informací úřadu práce (2,7 %).

Výzkumná otázka č. 2

Jaký je rozdíl hodnocení volby povolání u dívek a chlapců?

H 2 : Mezi dívkami a chlapci v hodnocení volby povolání jsou rozdíly.

Nezávisle proměnná: pohlaví (dívka, chlapec)

Závisle proměnná: hodnocení volby povolání (respondent volbu povolání hodnotí jako snadnou, méně snadnou, obtížnou, stresující a neřešitelnou)

Jde o nominální a ordinální data, bude použit chí-kvadrát.

Tab.4. Test dobré shody chí-kvadrát pro výzkumnou otázku č. 2.

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (List1 v Importován z C:\Documents and Settings\Admin\Desktop\starší)						
Četnost označených buněk > 10						
Pearsonův chí-kv. : 11,5921, sv=4, p=,020662						
Pohlaví	VOLBA 1	VOLBA 2	VOLBA 3	VOLBA 4	VOLBA 5	Řádk. součty
1	29,4524	42,7666	41,1527	16,9452	9,6830	140,0000
2	43,5475	63,2334	60,8473	25,0547	14,3170	207,0000
Vš.skup.	73,0000	106,0000	102,0000	42,0000	24,0000	347,0000

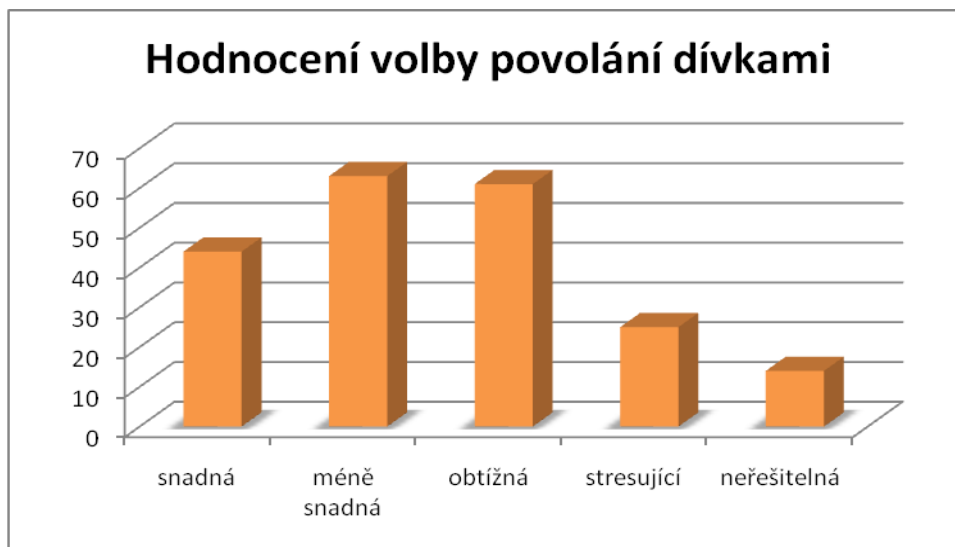
Vypočítaná hodnota je $\chi^2=11,5921$. Ve statistických hodnotách zjišťujeme, že kritická hodnota chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a 4 stupně volnosti je $\chi^2_{(0,05)}=9,4884$. Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2=11,5921$ je větší než kritická hodnota $\chi^2_{(0,05)}=9,4884$, a proto odmítáme stanovenou hypotézu a můžeme říci, že mezi hodnocením volby povolání dívek a chlapců není statisticky významný rozdíl.

Tab. 5. Hodnocení volby povolání dívkami.

Hodnocení volby povolání dívkami	absolutní počet	relativní počet
snadná	44	21,3 %
méně snadná	63	30,4 %
obtížná	61	29,5 %
stresující	25	12,1 %
neřešitelná	14	6,7 %

Dívky hodnotily volbu povolání nejvíce jako méně snadnou (ve 30,4 %), obtížnou ve 29,5 %, snadnou ve 21,3 %, stresující ve 12,1 % a neřešitelnou v 6,7 %.

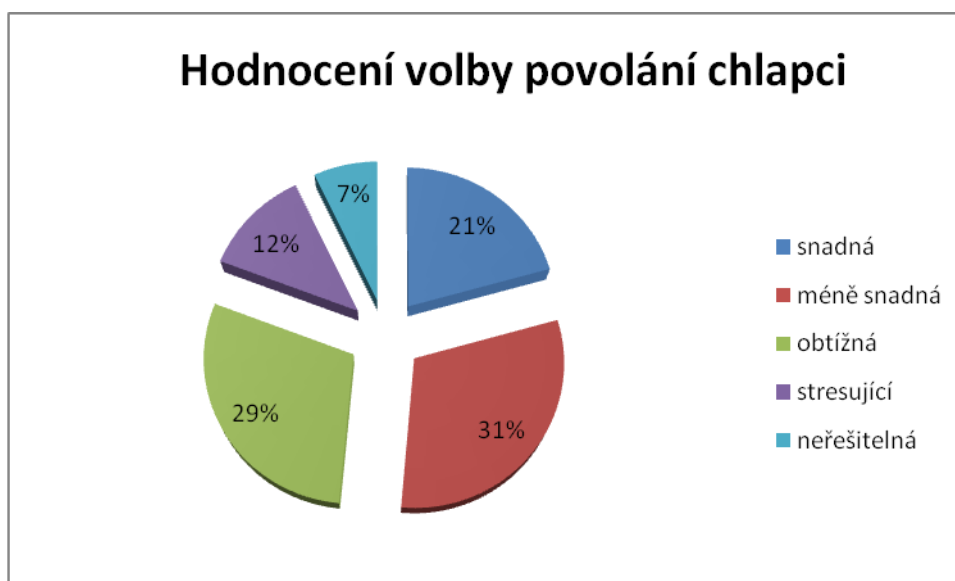
Graf 3. Hodnocení volby povolání dívkami.



Tab 6. Hodnocení volby povolání chlapci.

Hodnocení volby povolání chlapci	absolutní počet	relativní počet
snadná volba	29	20,9 %
méně snadná volba	43	30,9 %
obtížná volba	41	29,5 %
stresující volba	17	12,2 %
neřešitelná volba	10	6,6 %

Graf 4. Hodnocení volby povolání chlapců.



Chlapci hodnotili volbu povolání nejvíce jako méně snadnou (ve 30,9 %), poté jako obtížnou ve 29,5 %, snadnou ve 20,9 %, stresující ve 12,2 % a neřešitelnou volbu v 6,6 %.

Výzkumná otázka č. 3

Jaká je úroveň informací o činnosti, službách úřadu práce současných a loňských absolventů?

H 3: Mezi úrovní informací o činnostech, službách úřadu práce současných a loňských absolventů jsou rozdíly.

Nezávisle proměnná: současný, loňský absolvent základní školy

Závisle proměnná: úroveň informací o činnostech, službách úřadu práce (respondent vybírá ze škály, zda má informace o činnosti, pomoci, službách úřadu práce velmi dobré, dobré, dostačující, nedostačující, žádné)

Jde o nominální a ordinální data, použit bude chí-kvadrát.

Tab. 7. Test dobré shody chí-kvadrát pro výzkumnou otázku č. 3.

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (List1 v Importován z C:\Documen			
Četnost označených buněk > 10			
Pearsonův chí-kv. : 27,5290, sv=4, p=,000016			
ÚP	TYP ŠKOLY 1	TYP ŠKOLY 2	Řádk. součty
1	13,2428	15,7572	29,0000
2	49,7746	59,2254	109,0000
3	46,5780	55,4220	102,0000
4	26,4855	31,5145	58,0000
5	21,9191	26,0809	48,0000
Vš.skup.	158,0000	189,0000	347,0000

Vypočítaná hodnota je $\chi^2 = 27,5290$. Ve statistických tabulkách zjišťujeme, že kritická hodnota chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a 4 stupeň volnosti je $\chi^2 = 9,4884$. Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 27,5290$ je větší než kritická hodnota $\chi^2_{(0,05)} = 9,4884$, a proto odmítáme stanovenou hypotézu. Můžeme tedy říci, že mezi úrovní informací o službách, činnostech úřadu práce loňských a současných absolventů nejsou statisticky významné rozdíly.

Tab. 8. Úroveň informací.

Úroveň informací o úřadu práce, jeho službách a činnostech	absolutní počet	relativní počet
velmi dobré	29	8,4 %
dobré	109	31,5 %
dostačující	102	29,5 %
nedostačující	58	17,8 %
žádné	48	12,8 %
celkem	346	100%

Největší počet respondentů hodnotilo svoji úroveň vědomostí o úřadu práce, jejich službách a činnostech jako dobrou (ve 31,5 %), dále dostačující (ve 29,5 %), nedostačující v 17,8 %, žádnou úroveň uvedlo 12,8 % a 8,4 % se domnívá, že má velmi dobrou úroveň vědomostí.

Výzkumná otázka č. 4

Jaká je souvislost mezi hodnocením spolupráce s rodiči a hodnocením volby povolání?

H 4 : Mezi hodnocením spolupráce s rodiči a hodnocením volby povolání existuje souvislost.

Nezávisle proměnná: spolupráce s rodiči (spolupráce byla velmi dobrá, dobrá, alespoň občas, minimální a žádná)

Závisle proměnná: hodnocení volby povolání (hodnocení obtížnosti volby povolání žákem, na výběr byla škála snadná, méně snadná, obtížná, stresující a neřešitelná volba)

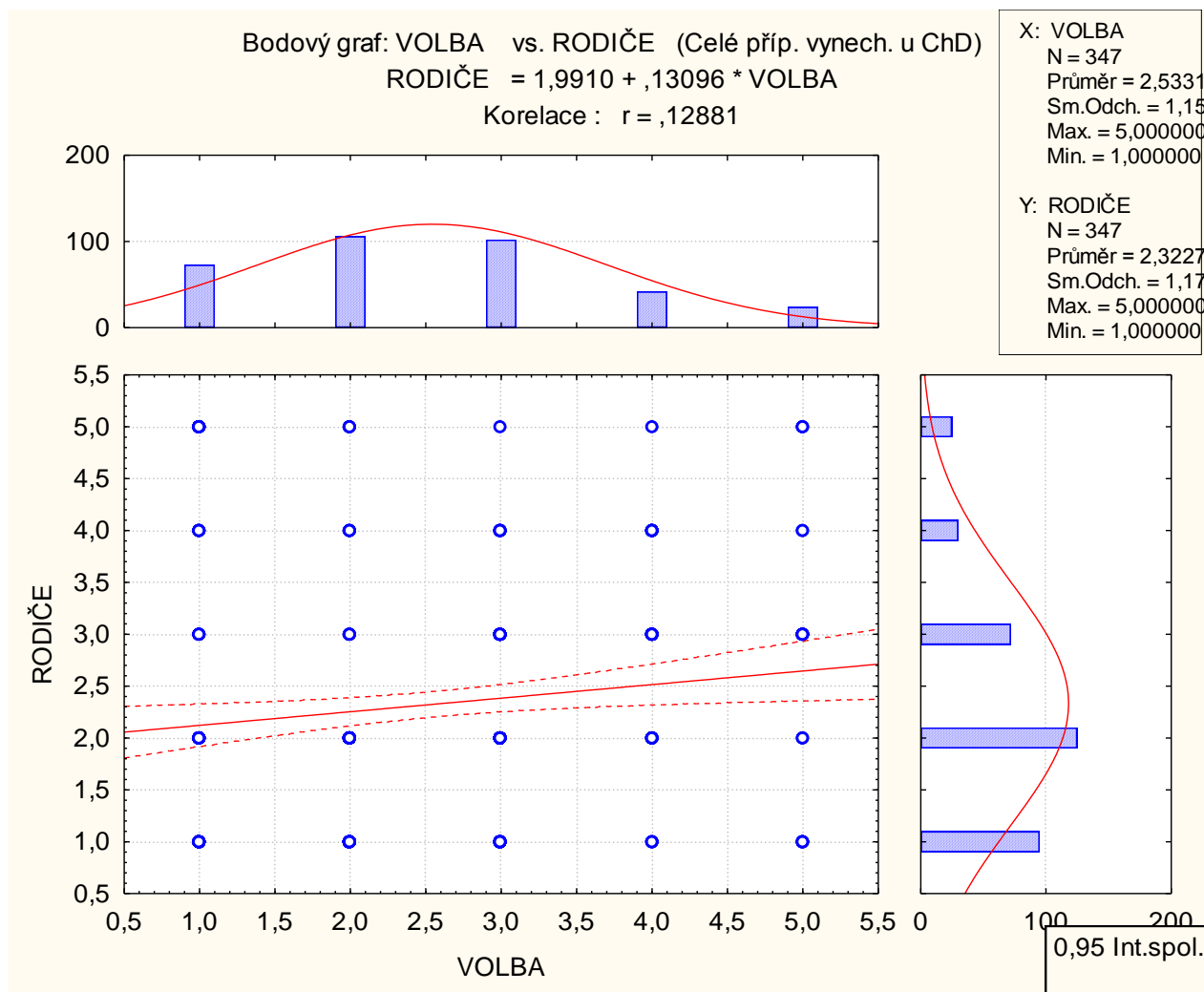
Jde o data ordinální a ordinální, použít bude test korelace.

Tab. 9. Spearmanův koeficient pořadové korelace k výzkumné otázce č. 4.

Korelace (Tabulka2)	
Označ. korelace jsou významné na hlad. $p < ,05000$	
N=347 (Celé případy vynechány u ChD)	
Proměnná	Prom3
Prom5	0,96

Spearmanův koeficient pořadové korelace se využívá, jestliže máme rozhodnout, jak těsně spolu dva jevy souvisí. Spearmanův koeficient pořadové korelace kvantitativně stanoví, jak dalece jsou si dvě pořadí podobná, jak těsná souvislost je mezi jevy. (Chrástka, 2007) Vypočítaný koeficient $r_s=0,96$ vypovídá o tom, že mezi jevy je velmi vysoká závislost. Tedy, že žáci, kteří pozitivně hodnotili spolupráci s rodiči při volbě povolání, pozitivně hodnotili samotnou volbu povolání a naopak.

Graf 5. Bodový graf znázorňující vztah mezi spoluprací s rodiči a hodnocením volby povolání.



Tab. 10. Souhrnné hodnocení volby povolání celým vzorkem.

Hodnocení volby	absolutní počet	relativní počet
snadná volba	73	21,1 %
méně snadná volba	106	30,5 %
obtížná volba	102	29,4 %
stresující volba	42	12,1 %
neřešitelná volba	24	6,9 %
celkem	347	100,0 %

Nejvíce byla volba povolání hodnocena jako méně snadná (ve 30,5 %), dále jako obtížná ve 29,4 %, jako snadná ve 21,1 %, stresující ve 12,1 % a neřešitelná ve 6,9 %.

Tab. 11. Hodnocení spolupráce žáků s rodiči.

Spolupráce s rodiči	absolutní počet	relativní počet
spolupracovali jsme velmi dobře	122	35,2 %
spolupráce byla dobrá	119	34,3 %
spolupracovali jsme alespoň občas	43	12,4 %
spolupráce byla minimální	37	10,7 %
žádná spolupráce, rozhodnutí bylo jen na mě	26	7,4 %
celkem	347	100 %

Z výzkumu vyplynulo, že 35,2 % žáků spolupracovalo s rodiči velmi dobře, 34,3 % dobře, 12,4 % spolupracovalo alespoň občas, 10,7 % spolupracovalo minimálně a 7,4 % dotazovaných s rodiči nespolupracovalo, rozhodnutí bylo jen na nich.

Výzkumná otázka č. 5

Jaký je rozdíl v zájmu o schůzku s pracovníky IPS současných žáků devátých tříd a loňských absolventů?

H 5 : Mezi zájmem o schůzku u žáků obou typů škol s pracovníky Informačního a poradenského střediska úřadu práce je rozdíl.

Nezávisle proměnná: typ školy (ZŠ, SŠ)

Závisle proměnná: zájem o schůzku s pracovníky IPS (zda má zájem či ne)

Jde o data nominální a nominální, použit bude chí-kvadrát.

Tab. 12. Test dobré shody chí-kvadrát u výzkumné otázky č. 5.

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (List1 v Importován z C:\Documents and Settings\Admin)						
Četnost označených buněk > 10						
Pearsonův chí-kv. : 14,6673, sv=4, p=,005446						
TYP ŠKOLY	IPS 1	IPS 2	IPS 3	IPS 4	IPS 5	Řádk. součty
1	34,2485	36,9884	62,5607	23,7456	0,45664	158,0000
2	40,7514	44,0115	74,4393	28,2543	0,54335	189,0000
Vš.skup.	75,0000	81,0000	137,0000	52,0000	1,00000	347,0000

Vypočítaná hodnota $\chi^2=14,6673$. Ve statistických tabulkách zjišťujeme, že kritická hodnota chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a 4 stupně volnosti je $\chi^2_{(0,05)}=9,48884$. Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2=14,6673$ je vyšší než kritická hodnota $\chi^2_{(0,05)}=9,48884$, a proto

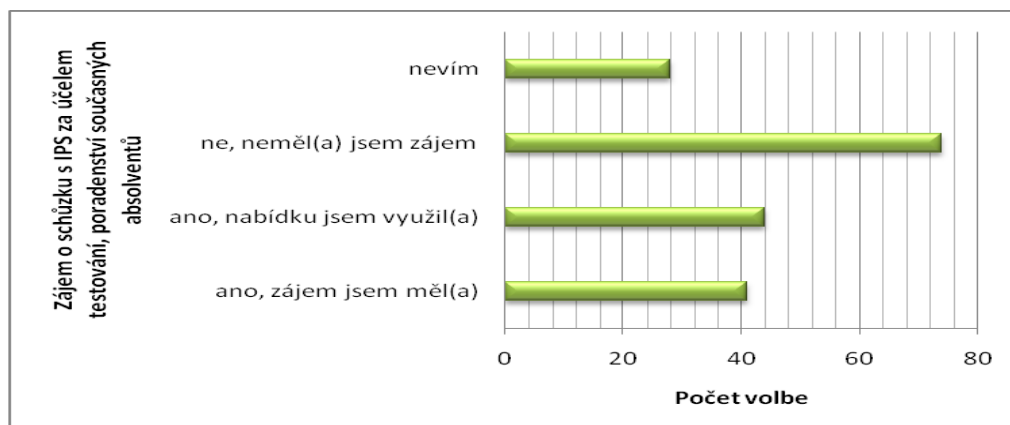
odmítáme stanovenou hypotézu. Můžeme tedy říci, že mezi zájmem o poradenství a testování úřadu práce není statisticky významný rozdíl.

Tab. 13. Projevení zájmu o služby úřadu práce.

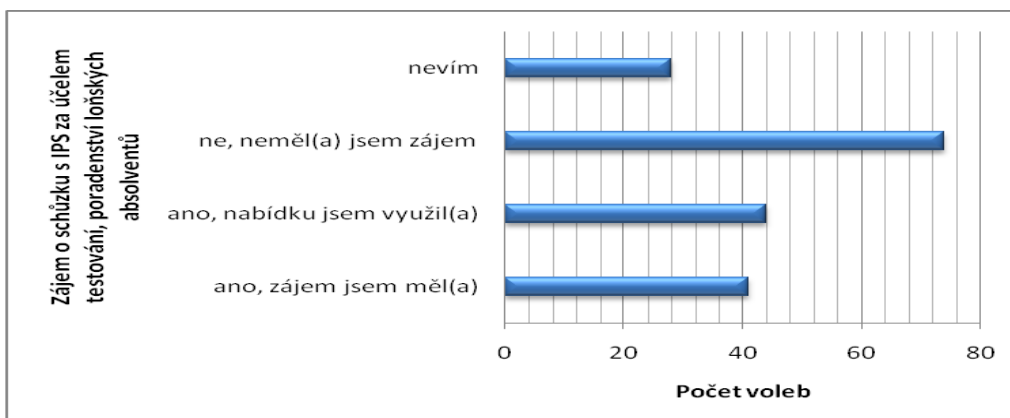
Zájem o poradenství a testování úřadu práce	absolutní počet	relativní počet
ano, zájem jsem měl(a)	75	21,6 %
ano, nabídku jsem využil(a)	81	23,3 %
ne, neměl(a) jsem zájem	137	39,5 %
nevím	52	15,6 %
celkem	347	100 %

Nejvíce žáků o službu úřadu práce zájem nemělo (39,5 %), 23,3 % nabídku využilo, 21,6 % zájem mělo a 15,6 % neví, zda o zájem měli či neměli.

Graf 6. Zájem o schůzku s pracovníky IPS současných absolventů.



Graf 7. Zájem o schůzku s pracovníky IPS loňských absolventů.



8.6 Shrnutí výsledků kvantitativního výzkumu

V prvním případě jsme zjišťovali, zda je statisticky významný rozdíl ve využívání zdrojů informací o volbě povolání u dívek a chlapců. Vypočítaná hodnota je větší než kritická hodnota a proto jsme odmítli stanovenou hypotézu a můžeme říci, že mezi používání zdrojů informací o volbě povolání u dívek a chlapců není statisticky významný rozdíl. Dívky a chlapci tedy používají stejné zdroje a naše hypotéza se nepotvrdila. Dívky si volí nejvíce podle publikace Kam na školu (v 8,2 %), dále pak z letáčků a prospektů (v 17,6 %), internetových stránek (16,7 %), z Kalendáře dnů otevřených dveří středních škol Zlínského kraje (ve 14,2 %), z Celokrajské přehlídky středních škol (v 10,2 %), z doporučení jiné osoby, studenta (v 4,7 %), z návštěvy školy (v 4,4 %), z údajů a informací úřadu práce (2,8 %) a z jiných zdrojů (v 1,2 %). Chlapci si volí nejvíce podle publikace Kam na školu (v 24,8 %), z Kalendáře dnů otevřených dveří středních škol Zlínského kraje (18,8 %), z internetových stránek (v 17,5 %), z Celokrajské přehlídky středních škol, z letáčků a prospektů (v 9,3 %), z doporučení jiné osoby, studenta (v 4,6 %), z jiných zdrojů (4,2 %) a nejméně z údajů a informací úřadu práce (2,7 %).

V druhém případě jsme zjišťovali, zda existuje statisticky významný rozdíl mezi hodnocením volby povolání u dívek a chlapců. Odmítli jsme stanovenou hypotézu, a můžeme říci, že mezi hodnocením volby povolání dívek a chlapců není statisticky významný rozdíl. Naše hypotéza se nepotvrdila. Dívky hodnotily volbu povolání nejvíce jako méně snadnou (ve 30,4 %), obtížnou ve 29,5 %, snadnou ve 21,3 %, stresující ve 12,1 % a neřešitelnou v 6,7 %. Chlapci hodnotili volbu povolání nejvíce jako méně snadnou (ve 30,9 %), poté jako obtížnou ve 29,5 %, ve 20,9 % jako snadnou, stresující ve 12,2 % a neřešitelnou volbu v 6,6 %.

Ve třetím případě jsme zjišťovali, zda existuje statisticky významný rozdíl mezi úrovní informací o činnostech, službách úřadu práce současných a loňských absolventů. Odmítli jsme stanovenou hypotézu. Můžeme tedy říci, že mezi úrovní informací o službách, činnostech úřadu práce nejsou statisticky významné rozdíly současných a loňských absolventů. Naše hypotéza se nepotvrdila. Největší počet respondentů hodnotilo svoji úroveň vědomostí o úřadu práce, jejich službách a činnostech jako dobrou (ve 31,5 %), dále dostačující (ve 29,5 %), nedostačující v 17,8 %, žádnou úroveň uvedlo 12,8 % a 8,4 % se domnívá, že má velmi dobrou úroveň vědomostí.

Ve čtvrtém případě jsme zkoumali, zda existuje souvislost mezi hodnocením spolupráce s rodiči a hodnocením volby povolání. Vypočítaný koeficient vypovídá o tom, že mezi jevy je

velmi vysoká závislost. Tedy, že žáci, kteří pozitivně hodnotili spolupráci s rodiči při volbě povolání, pozitivně hodnotili samotnou volbu povolání a naopak.

V posledním případě jsme zjišťovali, zda existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o schůzku s pracovníky IPS současných žáků devátých tříd a loňských absolventů. Odmítli jsme stanovenou hypotézu. Můžeme tedy říci, že mezi zájmem o poradenství a testování úřadu práce není statisticky významný rozdíl. Naše hypotéza se nepotvrdila. Nejvíce žáků o službu úřadu práce zájem nemělo (39,5 %), 23,3 % nabídku využilo, 21,6 % zájem mělo a 15,6 % neví, zda o zájem měli či neměli.

Z dalších položek dotazníkového šetření vyplynulo, že si žáci vybírají budoucí povolání podle svého osobního zájmu, konkrétně 24,6 %, 15,6 % dotazovaných si vybírá okruh středních škol a učilišť podle místa bydliště, u 17,6 % byly rozhodující dosažené známky, pro 15,8 % rozhodovala prestižnost školy, její pověst. Podle doporučení rodičů se rozhodovalo 11,4 % dívek a chlapců, u 5,1 % byl vliv kamarádů a kamarádek. Přijímací řízení hrálo roli u 4,7 % respondentů, 2,9 % se rozhodovalo na základě doporučení Informačního a poradenského střediska pro volbu povolání úřadu práce a 2,3 % se rozhodovalo podle jiného kritéria (volitelné předměty, možnosti stáže v zahraničí, jazykové úrovně dané školy atd.).

V otázce hodnocení výchovného poradce ve škole, popř. třídního učitele odpovídali respondenti následovně. Práci výchovného poradce dívky a chlapci hodnotili nejvíce jakou uspokojivou, ve 28 %, dále jako dobrou, ve 27,7 % a velmi dobrou ve 24,5 %. Dostatečně ji hodnotilo 12,4 % a 7,4 % dotazovaných práci hodnotilo jako nedostatečnou a nebylo s ní vůbec spokojeno.

Při výběru střední školy přihlíželo ke svým zájmům, nadáním, možnostem a zdravotnímu stavu 75 % žáků a 7,5 % k nim nepřihlíželo, nehrály roli. O zájmech, nadáních, možnostech a zdravotním stavu nepřemýšlelo 17,5 % respondentů.

Z celkového počtu dotazovaných se domnívá, že si vybralo školu s ohledem na budoucí uplatnění na pracovním trhu 51,6 %, 26,8 % si vybralo s ohledem snad, 10,1 % o pracovním uplatnění po skončení školy nepřemýšlelo a 8,3 % si budoucí školu s ohledem na budoucí pracovní trh nevybíralo. 3,2 % na tuto otázku odpovědělo nevím, zda si vybírám s ohledem na budoucí pracovní trh.

Pro 25,7 % žáků by výběr budoucí povolání usnadnil rozhovor, osobní zkušenost studenta, který danou školu studuje, studoval. 20 % dotazovaných by při další volbě navštívilo osobně vybranou školu, 22,1 % by žádalo více informací o budoucí škole, 9,4 % bylo pevně rozhodnuto

a volbu budoucího povolání by jim nic neusnadnilo. 9 % by ocenily lepší spolupráci s rodiči, 8,1 % uvedlo, že by jim usnadnilo volbu povolání právě testování a poradenství na úřadu práce, 4,9 % by požadovalo lepší spolupráci s výchovným poradce, popř. třídním učitelem. 0,8 % uvádělo jiné možnosti (například srovnání škol na internetu podle úspěšnosti zaměstnání).

67,7 % dívek a chlapců si budoucí povolání nevybíralo s ohledem na finanční situaci rodiny. Pro 32,3 % byla finanční situace rodiny ale jedním z rozhodujících faktorů při své volbě.

Na otázku, zda respondenti uvážili s jakými pracovními činnostmi, předměty a v jakém pracovním prostředí by rádi pracovali, odpovědělo nejvíce dotazovaných, 66 %, a 18,1 % neví, zda uvedené aspekty hráli při jejich rozhodování roli a 15,9 % o pracovních činnostech, předmětech a pracovním prostředí vůbec neuvažovalo.

Dotazovaní si vybírali první přihlášku nejvíce podle zájmu (59 %), podle jistoty (17 %), podle doporučení rodičů (5 %), podle prestiže dané školy (5 %), podle přijímacích zkoušek (4 %), podle kamarádů (4 %), podle náhody (3 %), 2,5 % odpovědělo nevim a 0,5 % podle koníčků. Druhou přihlášku si vybírali podle jistoty (54 %), dále podle zájmu (22 %), známek (14 %), podle rodičů (5 %), podle doporučení jiné osoby (3 %) a podle prestiže dané školy (0,8 %), podle náhody (0,6 %) a nevim odpovědělo 0,6 % dotazovaných.

8.7 Kvalitativní část výzkumu

Výzkumný problém u rozhovoru byl stanoven takto: **Jak učitelé vnímají volbu povolání žáků devátých tříd základní školy a jaký mají osobní postoj k činnostem Informačního a poradenského střediska úřadu práce?** Dále chceme zjistit, podle čeho se učitelé domnívají, že si žáci vybírají své povolání, jakou úlohu při volbě povolání přisuzují činnosti IPS, na co by se podle nich měl žák se svými rodiči zaměřit a jak hodnotí Celokrajskou přehlídku středních škol Zlínského kraje a jak hodnotí spolupráci žáků a rodičů.

8.7.1 Výzkumná metoda

V kvalitativním výzkumu jsme se rozhodli použít techniku polostrukturovaného rozhovoru. Jednalo se o rozhovor s učiteli základních škol v celkovém počtu osmi dotazovaných. Návrh otázek pro učitele jsme konzultovali a doplnili za pomoci vedoucí práce a pracovníků IPS úřadu práce ve Zlíně. Rozhovory byly uskutečněny během podzimní Celokrajské přehlídky středních škol Zlínského kraje pořádané na Střední průmyslové škole ve Zlíně. V kvalitativním výzkumu jde výzkumník do hloubky zkoumaných jevů, výzkumník je v bližším kontaktu se zkoumanými

subjekty. Ve výzkumu jsme se řídily saturací, výběr byl ukončen tehdy, když jsme zjistili, že informace od dalších osob jsou stejné a opakují se. (Gavora, 2000)

8.7.2 Výzkumný vzorek u rozhovoru

Základním vzorkem jsou všichni učitelé devátých tříd základních škol. Tento vzorek jsme zúžili na učitele základních škol devátých tříd Zlínského kraje. K sběru dat jsme si zvolili konání Celokrajské přehlídky středních škol Zlínského kraje. Učitelé byli vybráni záměrným výběrem proto, že vybrané osoby musí být vhodné, mít potřebné vědomosti a zkušenosti ze zkoumaného okruhu. (každý 3 učitel). Bylo uskutečněno celkem 8 rozhovorů.

Složení vzorku:

1. respondent – žena A, učitelka
2. respondent – muž A, zástupce ředitele
3. respondent – muž B, ředitel základní školy
4. respondent – žena B, učitelka
5. respondent – žena C, učitelka
6. respondent – žena D, učitelka
7. respondent – žena E, zástupce ředitelky, výchovná poradkyně
8. respondent – žena F, učitelka

8.7.3 Způsob zpracování dat kvalitativního výzkumu

Zaznamenané polostrukturované rozhovory jsou převedeny transkripcí do psané podoby a podrobeny otevřenému kódování. Kódování lze chápat jako proces strukturování a komprimování získaných dat. Výzkumnému materiálu v podobě textu jsou přiřazovány kódy v podobě symbolů, s jejichž pomocí se výzkumná data tříděna, strukturována a uspořádána podle určitých témat, kdy dochází k obsahové redukci. Zvláštním typem kódování otevřené kódování. Strauss a Corbinová označili otevřené kódování jako část analýzy, která se věnuje označováním a kategorizaci pojmů pomocí pečlivého studia údajů. Cílem kódování je tvorba kategorií a objevení vztahů mezi údaji a vybudování zakotvené teorie. (Maňák, 2005) Vzniklým jednotkám jsme přiřadili kód, označení, a řídili jsme se návodnými otázkami podle Flicka (In Švaříček, 2007) zaměřenými na co, kdo, jak, kdy, jak dlouho, kde, jak moc, jak silně, proč, kvůli čemu, pomocí čeho?

8.8 Interpretace výsledků

Výsledky výzkumu představují kategorie, jejich převyprávění a shrnutí. Vznikly kategorie, uvádíme ty nejdůležitější, které jsou blíže popsány:

- Nasměrování správným směrem
- Nejen leták do tašky
- Za zavřenými dveřmi aneb rady starších a zkušených
- Soupeří o moc
- Úpadek a výslunní
- Obtíže při rozhodování

8.8.1 Nasměrování správným směrem

Kategorii nasýtily především kódy:

Kladné hodnoty - prisuzování vlivu, nasměrování správným směrem, brzký přenos, trefa do černého, škatulkování, matematický vzorec, výdejna informací, centralizace, okouzlení, organizační zajištěnost, sůl nad zlato, pomocná ruka, nápověď, na vlastní kůži, osvědčená kvalita, návštěva, výraz uznání.

Záporné hodnoty představují tyto kódy - absence zkušenosti, úroveň pomoci, nepřímá úměrnost, negativní emoce, záměr se shora, přeplacenou, líná huba, holé neštěstí, bagatelizace, nekvalifikovanost, cvičná opice, tápání, stylizace, paralelní cesta, garant vedení, distance ministerstev, holá fakta, malý herec, Number 1.

Učitelé se v názorech na činnost IPS rozcházejí. Rozlišují na černou a bílou, žádné šedé vidění. Ke kladně hodnoceným jevům patří předávání obsáhlých a podrobných informací, celistvost nabídka služeb, dobrá organizace činností, opora pro žáky bez možnosti spolupráce s rodiči, nabídky bezplatného testování a široký okruh možností i s alternativami a konkrétními příklady.

„Osobně jsem si dělala taky ty testy, co tam mají, jako některé děcka o tom vyprávěly, no udělala jsem si je a můžu říct, že se mi to líbilo a dost mě to vystihlo. To jo“. (žena F)

„No, našim dětem velmi pomáhají. Já si jejich práce vážím, myslím, že doporučí to, co je pro dítě nejvhodnější.“ (žena D)

Negativní výroky souvisí se zaměřením se na poradenství žáků s horším prospěchem a neodpovídajícímu finančnímu ohodnocení podle některých dotazovaných.

Převládá mýtus, že pomoc potřebují pouze žáci s obtížemi, „no u těch studentů, kteří mají dobrý prospěch, tak si myslím, že minimální“ (muž A) Dalším bodem kritiky bylo neoslovování středních škol a získávání aktuálních informací „jestli chcete, abychom nějaké informace předaly, tak nám sem všechno dodejte, co chcete a co nedodáte, to my neřekneme“, stejně tak i snižování důvěryhodnosti testování a poradenství. Podle jednoho dotazovaného je činnost IPS především v „tady si vyberte nějakou složku a prolistujte si popis té školy“. Učitelé se domnívají, že činnost je paralelní cestou pořádaných Celokrajských přehlídek a upozorňují na neprůhlednost spolupráce obou ministerstev. Pokud poradenství proběhne začátkem školního roku, není efektivní, žáci si doporučení nevezmou za své a proces se musí opakovat.

8.8.2 Ne jen leták do tašky

Tato kategorie byla nasycena těmito kódy:

Kladné hodnoty - rodinný doprovod, zájezd, dohlížitel, kvantum, bod po bodu, orientace v nabídce, těžba informací, pozitivní názor, příležitost k návštěvě, hotový výběr, srovnání, svoz, úspora času, na vlastní pěst, vše v jednom, zabít mouchy jednou ranou.

Záporné hodnoty – jen na otočku, leták do tašky, bludiště, rozprsknutí působnosti, protěžování, údiv, nutkání se zviditelnit, honička, letem světem, region.

Většina učitelů konání přehlídky označují za velmi přínosné a podnětné, především tehdy, když se spojila s Dny otevřených dveří Zlínského kraje. Ve srovnání s minulými ročníky oceňují větší návštěvnost, organizovanost a účast rodičů. „Teprve to začíná, ale celkově já tady toto hodnotím velmi dobře, celkově. Vlastně si ty lidi udělají obraz, kam třeba po škole“ (žena A).

Tak jako při každé nabízené službě, jedni mají zájem, odváží se ptát do hloubky a podle zájmu, tak jiní „děcka další posbírají letáky a odcházejí“ (žena E) Učitelé vyzdvihují svoji účast při dohledu na přehlídkách, především v podpoře žáků získávat informace. Z výpovědí vyvstal problém, který je trápí, a to je snaha okresních měst pořádat své minipřehlídky, takže školy mají obtíže vše obsáhnout. Učitelé volají po konání jedné velké přehlídky, kde budou zastoupeny všechny střední školy, pro které je také výhodnější se prezentovat jednou, než na více přehlídkách.

8.8.3 Za zavřenými dveřmi aneb rady starších a zkušených

Kategorie nasatily tyto kódy:

Kladné hodnoty - rada starších a zkušených, hora k Muhamadovi, dobrá vůle, snažení, rodina od rodiny, spolupartnerství, vzhlížení ke vzoru, konzultace, opěrný sloup, absence nátlaku, strůjce svého štěstí, více možností, vyhýbání se všeobecnosti, rozptyl možností, strach, sestavování žebříčku, vyhovění nárokům, konec mylným nadějím, šance na uplatnění, světlo na konci tunelu, výchovný styl rodičů, osobní zkušenost, vyjádřená podpora, protislužba, rezerva, kontakt s expertem, exkurze, rodinný model, za zavřenými dveřmi, účast vítaná a jdi za svým sněm.

Záporné hodnoty – dělá ramena, tvrdé palice, hrozba, strach, darebáci a spol., bez pomoci, SOS volání, krok vedle, mámina sukně, pachatelé nedbalosti, nátlak.

Oblast spolupráce žáků s rodiči byla vesměs hodnocena velmi kladně. Rodiče projevují při volbě povolání svých dětí zájem, od školy požadují spolupráci a poskytování informací. Pokud nejsou pracovně vytíženi, účastní se se žáky i přehlídek středních škol, „*chodí se do školy ptát, jakou školu mají se žáky vybrat, kde najít informace*“ (žena F). Důraz při spolupráci rodičů a žáků učitelé hodnotí jako nedostatečnou s žáky, kteří se hlásí na učební obory, „*bereme s rezervou, že ti uční nemají vůbec zájem, ted' si vybírat střední školu*“ (muž B) a „*Smutné je, když děcka jsou nevýrazní, darebáci, neučí se a rodiče je v tom ještě podporují*“ (žena A). Učitelé doporučují nenechávat rozhodování těsně před termínem odevzdání přihlášek. „*V okamžiku, kdy přichází, tak řekni jakou školu a zítra mi řekneš, je pozdě. Todle by mělo začínat daleko dřív. Už do mala*“ (žena B). Nezáleží, jaké rozhodnutí padne, ale při spolupráci musí být zastoupena podpora, rada, vedení rodičů, minimální nátlak, žák musí vystupovat aktivním způsobem a omezit svou tvrdohlavost. Hlavní požadavek padl ohledně minimalizace donucovacích manipulací k výběru školy podle rodičů. „*To dělají rodiče, kteří si chtějí splnit ty své sny*“ (žena D).

Při výběru dané střední školy je důležité se zaměřit na zájem dítěte, výhled do budoucnosti, zvážit studijní i fyzické předpoklady žáka a omezit nutkání poučovat a respektovat žákovo rozhodnutí, „*aby oni byli oporou, poradcem, ale konečné rozhodnutí musí být jen na něm*“ (žena E). Opakovaně zazněl požadavek na osobní návštěvu žáka dané školy, jen tak se lze vyvarovat pozdějšímu zklamání a zatrpknutí. Za úvahu stojí i uvážit vliv profese v rámci rodiny, „*že tu profesi někdo dělá*“ (žena B), rodiče mohou upozornit na výhody a tradici daného povolání v rodině. Naopak pokud jsou rodiče nespokojeni, vidí vyhlídky negativně či dokonce mají obtí-

že se svým povoláním, pak své děti důrazně varují. V současnosti lze sledovat nárůst profesí, které jsou kladně a často médii zmiňovány.

8.8.4 Soupeři o moc

Kategorii nasýtily kódy:

Kladné hodnoty - práce s informacemi, škola jako zásobitel, využití médií, přenos, množství poznatků, rada, tlak, osobnost, nahodilost, činitelé, praktická zkušenost, vrstevníci, reklama, nejbližší okolí, profesní tradice, požadavky trhu, fyzické a studijní předpoklady, touha, výhled, šance na úspěch, miska vah.

Záporné hodnoty – lobbování, podplácení, tlak, opičení, generátor, irelevantnost, příkaz, hod mincí, krok vedle, nezralost, dělení.

Žáci v období čtrnácti, patnácti let nemají vyhraněný zájem, volí podle povrchního zájmu, doporučení rodičů a kamarádů. *„Tak hlavně kamarádi, rodiče, co je baví. No na prvním místě jsou kamarádi a pak rodiče“* (žena D).

Vyskytují se situace, kdy žáci vlivem kamarádů přestupují na jiné školy po prvním ročníku nebo naopak se hlásí na obory, které je v konečném důsledku příliš neosloví. Z rozhovoru zazněla smutná realita, kdy školy již s žáky nenavštěvují pracovní prostředí různých firem, *„on vůbec netuší, co se v tom studiu ukrývá, protože základky nejezdí na exkurze do podniků, nikdo žákům neotvírá dveře, aby se podívali, jak to vypadá ve fabrikách“* (muž B). Tyto irelevantní volby jsou častější u žáků nehlásící se na gymnázia a střední odborné školy. Jeden učitel potvrdil, že výběr podle sympatií, referencí o dané škole získané kamarády, aplikují i jeho dcery. Při výběru budoucího povolání je doporučeno zaměřit se na širší záběr určité specializace a vyhnout se všeobecným a širokým oborům, *„když jsou to řemesla, tam je to něco jiného, ale v podstatě u těch středních škol, aby to nebylo jen celkově gymnázium, takovou všeobecnost, tam je to příprava na studium, jen na vysokou školu, když se jí nebude věnovat, tak v podstatě nemá nic“* (žena D). Dalším důležitým bodem je vlastní návštěva dané školy, překonání strachu a zábran při vlastním dotazováním na subjektivně důležité informace a kritické zhodnocení, zda splňujeme nároky školy, *„taky si myslím, že není špatné srovnat si ty školy s ostatními, jaké mají výsledky, teda, jak jsou úspěšní, kam ty děcka pak od nich jdou“* (žena F).

8.8.5 Úpadek a výslunní

Kategorii nasýtily kódy:

Kladné hodnoty - práce, fixace, úsudek, praktická zkušenost, zábava a známí, nárůst, plány firem, servis rodičů, perspektiva, vlastní zážitek, tápání, osobní téma, vztah k profesi, jistota místa, srdce a rozum, výhled do budoucnosti, vyjímka z davu, korigování rodiči, vývoj trhu.

Záporné hodnoty – vyšší ambice, ignorace, vyhýbání se riziku, ani páru, lhostejnost, distanc od problémů, nesoudnost, nešťastný výběr, brýle na očích, jedním uchem sem, druhým tam.

Chlapci s dívky řídí svůj výběr povolání prvoplánovitě, nejsou zasvěceni do vývoje trhu práce. Při volbě povolání nezaměstnanost nehraje žádnou roli. „*Jestli žáci, to nevím. Ale od rodičů vím, že už jo. Protože ty děcka to pořád neunesou*“ (žena A). Rodiče jsou těmi, kdo sledují nezaměstnanost a přihlíží k ní při výběru povolání svých dětí. V důsledku toho došlo i k nárůstu zájmu o učební obory, kde je vyšší pravděpodobnost získání zaměstnání. Být nezaměstnaný je pro ně spíše prodloužení času bezstarostnosti, dosud za ně vše platili rodiče. Částečný podíl na tomto stavu mají i samotné střední školy, které nabírají více žáků než je jejich možné uplatnění. Důvodem je jejich snaha o existenci, „*před nedávnem vypouštěli stovky nezaměstnaných obchodní akademie a stejně měly pětinasobný převis nad nabídkou, protože nikdo neřešil, co bude po škole*“ (muž B). Výběr střední školy podmíněný strachem z nezaměstnanosti není nejlepším výběrem, stejně tak ale nelze ignorovat danou nezaměstnanost v regionu a vývoj pracovního trhu, „*oni musí mít vztah k té profesi. A to nejde jenom protože, já jsem to zpočátku řekla, že v tom uplatnění najdou, ale ten vztah tam musí být*“ (žena B). I samotné školy usilují o vztah zájmu žáka a uplatnění. „*Jako my jim říkáme, že musí si vybrat povolání, které je bude bavit, ale pak najdou místo, až skončí. Ale v tomto věku to nehraje takovou roli. To spíš rodič jim řeknou, jak jsou na tom oni se svým zaměstnáním a třeba že jsou nezaměstnaní, pak si volí něco jiného*“ (žena E).

8.8.6 Obtíže při rozhodování

Kategorii nasýtily kódy:

Kladné hodnoty - odkaz na instituci, varování, řešení v týmu, aktivity, záměr, alternativa, vytvoření naléhavé situace, zakopaný pes, partnerství v nesnázích, účast kamarádů.

Záporné hodnoty – oddalování, zoufalství, udržet za každou cenu, důsledek nátlaku, propadlík, silou vůle, nevyhraněnost, ztraceni v sobě.

Školy usilují o pořádání přednášek a besed za účelem komunikace se žáky i jejich rodiči, výjimkou je spolupráce celé třídy s vrstevníky. Pracuje se s nevyhraněným žákem, nabízí se mu alternativy a možnosti tak, aby se svobodně rozhodl a nebyl vystaven nátlaku. „*To znamená, že když rodiče donutí žáka opustit nějakou vybranou školu a nastoupit do té, kterou mu oni doporučily, stejně po prvním roce jde k vodě*“ (muž B). Ve školách řeší problematiku především výchovní poradci, i sami učitelé, třídní učitelé a ředitelé odkazují taktově to žáky na ně. „*Když se už zaznamenají takové velké nedostatky, tak se řeší s výchovnou poradkyní*“ (žena B). Jedna škola doporučuje návštěvu pedagogicko-psychologické poradny. Zajímavé je, že sama výchovná poradkyně se žáky nepracuje, ale raději rovnou odkazuje na IPS, „*doporučí mu i zajít na ten úřad práce, kde mu pomůžou víc, si myslím teda já*“ (žena E).

8.9 Shrnutí závěrů kvalitativní části výzkumu

Učitelé při hodnocení IPS nezaujímají jednotný postoj. Pro větší část je tato služba přínosem, zdrojem velkého množství informací a materiálů. Pracovníky považují za odborníky, kteří právě testováním, poradenstvím mohou napomoci k výběru ideálního povolání, vzdělávací cesty. Pro menší část učitelů je tato služba zbytečná, přeceňovaná a kopírující činnost přehlídek středních škol. Zajímavým výsledkem šetření byl názor týkající se práce IPS s problémovými žáky, učitelé přeceňují dobré výsledky a známky. IPS by měla navázat lepší a užší spolupráci se středními školami a vypracovat program předávání informací, základní školy by naopak zase měly doporučit návštěvu IPS všem, rodičům i žákům. Celokrajská přehlídka středních škol spojená se Dny otevřených dveří je zajímavou novinkou a je přijímána kladně především pro jejich pestrost, velkou nabídku, kontakty s konkrétní danou školou. Přehlídky by se neměly štěpit na malé části, protože to působí negativně jak pro střední školy, které se musí prezentovat na více místech a proto si zvolí, kde se budou a kde nebudou účastnit, tak i pro základní školy, účastí na malé přehlídce jsou žáci ochuzeni o škálu škol, které se například nevyskytují v daném městě a mohly by někoho oslovit. Rodiče pracují se žáky dle svých možností a zájmu. Každý rodič by se měl zajímat o služby na škole, o IPS a účastnit se přehlídky středních škol nebo osobně navštívit spolu se žákem dny otevřených dveří, nenechávat volbu jen na žákovi a na poslední chvíli. Rodič by měl podporovat dítě a jít do hloubky problému.

Žáci při hledání informací o sobě a škole musí překonat strach a nejistotu. Brát volbu povolání jako zajímavou, dobrodružnou cestu, na které se mohou dozvědět něco o sobě, vysněném povolání. Hlavní důraz je rovnováha zájmu, schopností a vyhlídek do budoucnosti. Samotní žáci jsou hodnoceni učiteli jako nezralí, ovlivnitelní, nesamostatní, podřizující se vlivu spolužáků a

kamarádů a přeceňující své schopnosti. Co se týká nezaměstnanosti, uplatnění, tak zodpovědnost nese jak IPS, která by měla podávat zpětnou vazbu školám o neuplatnění jejich absolventů, a školy by měly přeorientovat svoje nabízené obory. Nezaměstnanost by neměla být strašákem, ale varováním, impulzem pro rozšiřování svých schopností, dovedností jako účinné prevence a seberozvoji. Informační a poradenské středisko by mělo zlepšit své webové stránky, zlepšit spolupráci se zástupci kraje v oblasti školství, předávat informace středním školám. Pracovníci by měli pracovat v menších skupinkách a více blocích, prezentovat se na rodičovských schůzkách ve škole.

9 DOPORUČENÍ PRO PRAXI A VYUŽITÍ ZJIŠTĚNÝCH DAT

- díky dotazníku budou mít žáci 9. třídy možnost ověřit si, jaké zdroje využívají, zda zohledňují své možnosti a schopnosti, zájem, nadání při výběru, dále zda uvažovali o pracovním prostředí a pracovních činnostech vybraného povolání.
- druhá skupina respondentů zhodnotí zpětně svoji volbu a úspěšnost této volby
- výsledky výzkumu budou předány výchovným poradcům a učitelům proto, aby získali informace, na co se mají zaměřit, jak hodnotí jejich práci žáky a jaká je spolupráce s rodiči
- výsledky budou předány i pracovníkům IPS ve Zlíně pro zjištění zájmu o poradenství, vlivu jejich činností na volbu povolání žáků a zdroje informací, které žáci nejčastěji používají
- rodiče žáků mohou získat informace o důležitosti jejich pomoci a zhodnocení jejich spolupráce se žáky
- ředitelé, vedení středních škol mohou využít informace pro zlepšení poskytování informací, zaměření se na oblasti zdrojů rozhodování o budoucím povolání a zlepšení spolupráce s IPS
- pořadatelé přehlídek středních škol by měli konání přehlídek spojit se Dny otevřených dveří a zvýšit účast svých studentů, žáci tak budou mít možnost zeptat se konkrétně studentů, co se jim líbí, co se naučili atd.
- volbu povolání doporučuji ve škole se žáky rozpracovat ve formě individuálního projektu (prezentovat zájmové oblasti povolání žákem, průzkum vybraných zaměstnání, využívat techniku příběhu, slohové práce)

ZÁVĚR

Svět, ve kterém žijeme, se neustále mění. Zvyšuje se vzdělanostní úroveň, sílí potřeba využívání technologií a rostou možnosti cestování. Rozhodování o volbě povolání dávno přestalo být rozhodnutím odehrávající se pouze v období patnáctého roku života a volbou definitivní. Otvírají se nám možnosti, v každém věku můžeme měnit, rozvíjet své dosavadní vzdělání, profesní zaměření a místo působnosti. Poradenství roste na významnosti a dostává se i do popředí zájmu politiky sociálního rozvoje. O důležitosti a potřebě svědčí řada programů, cílů a plánů nejen České republiky, ale i Evropské unie. Obě požadují po poradenství odbornou a komplexní pomoc žákům, studentům, ale i nezaměstnaným a každému občanu v různé životní fázi.

Je potřeba zvýšit investice pro Informační a poradenské středisko volby a změny povolání určené na vzdělávání pracovníků, jejich přípravu, nabízené služby, prezentaci na veřejnosti a oslovování možných klientů. Požadujeme legislativní vymezení spolupráce mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Jen tak dosáhneme snížení nezaměstnanosti absolventů, resp. celkové úrovně nezaměstnanosti, ekonomické spokojenosti občanů, mobility práce i mezi profesemi, neustrnutí na dosažené úrovni a používaných dovedností a schopností. Poradenství IPS má vliv na sociální rovnost, další učení obyvatelů, ale zároveň se stává garantem realistické a smysluplné volby povolání. Informační a poradenské středisko volby povolání by se mělo stát centrem práce se žáky, rodiči, učiteli, výchovnými poradci, Ministerstvem školství, trhem práce při prvotní volbě povolání, ale i prostředníkem při pohybu mezi úrovněmi ve školském sektoru, při znovunavrácení do školního prostředí, vstupu do pracovního života, při nezaměstnanosti, při návratu po mateřské dovolené, při zrušení pracovních míst v regionu a při práci se staršími obyvateli, stejně tak i při přestupování mezi profesemi. Možnosti rozvoje vidíme v rozšíření nabídky a programů prostřednictvím internetu i e-learningových kurzů pro vychovatele, učitele, rodiče, studenty vysokých škol vedených právě odborníky z IPS. Žák by měl být schopen díky IPS uvědomit si, které faktory musí brát v úvahu, kde získat informace, jak s informacemi pracovat, uvědomovat si sám sebe, uvážit svoje přání se svými možnostmi a představami o povoláních, co dělat při selhání a na koho se obrátit.

Cílem práce bylo podat informace o nezaměstnanosti, správném rozhodování, koučování, o aktérech procesu volby povolání a Informačním a poradenském středisku pro volbu a změnu povolání. Praktická část pomocí dotazníkového šetření a rozhovorů zjistila zdroje informací, zájem o služby IPS a její roli a situaci spolupráce rodičů se žáky. Přinesla zajímavé zjištění

v oblasti hodnocení volby povolání učiteli základních škol. Odpověděli jsme na dílčí výzkumné cíle a otázky a nastínili jsme doporučení pro praxi. Práce může být přínosem nejen pro zúčastněné, kteří mohou čerpat z výsledků výzkumu, ale stala se přínosem i pro autorku, kterou obohatila o nové vědomosti a poznatky o poradenství při volbě povolání a činností IPS.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] BARTONÍČKOVÁ, M. *Kariérový koučink*. Praha: Alfa Publishing, 2007, 312 s. ISBN 978-80-86851-51-5.
- [2] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [3] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, 2009, 136 s. ISBN 987-80-247-2480-5.
- [5] FONTÁNA, D. *Psychologie pro učitele*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003, 384 s. ISBN 80-7178-626-8.
- [6] FREIBERGOVÁ, Z. (ed). *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Praha: NVF a NISPV, 2005. ISBN 80-86728-0. Dostupný z WWW: <http://www.nvf.cz/spps/publikace2005.htm>>
- [7] FREIBERGOVÁ, Z. *Systém poradenských služeb v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti v České republice* [online]. Národní informační středisko pro poradenství, 2005. Dostupný z WWW: <<http://www.leonardodavinci.at/filemanager/download/477>>.
- [8] GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Praha: Paido, 2000, 208 s. ISBN 80-85931-79-6.
- [9] GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999, 595 s. ISBN 80-7203-124-4.
- [10] HABERLEITNER, E., DEISTLER, E., UNGVARI, R. *Vedení lidí a koučování v každodenní praxi: Jak rozvíjet potenciál svých podřízených*. Praha: Grada, 2007, 256 s. ISBN 978-80-247-2654-0.
- [11] HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000, 776 s. ISBN 80-7178-303-X.
- [12] HENDL, J. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza*. 3. vyd. Praha: Portál, 2009, 696 s. ISBN 978-80-7367-482-3.
- [13] HLAĐO, P. Profesní orientace dospívajících: Role rodiny a školy. In Maňák, J., Janík, T. (ed). *Absolvent základní školy*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, 274 s. ISBN 978-80-210-4402-9.

- [14] HLAĐO, P. *Volba povolání* [online]. 31. 12. 2008 [cit. 2010-04-22]. Role školy. Dostupné z WWW: <<http://www.vychova-vzdelavani.cz/role-skoly/>>.
- [15] CHRÁSTKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007, 256 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [16] JAKABČIC, I. *Základy vývinovej psychológie*. Bratislava: IRIS, 2002, 83 s. ISBN 80-89018-34-3.
- [17] JANOŠOVÁ, P. *Divčí a chlapecká identita: Vývoj a úskalí*. Praha: Grada, 2008. 288 s. ISBN 978-80-247-2284-9.
- [18] KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In Matoušek a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X.
- [19] KOŠŤÁLOVÁ, H., MIKOVÁ, Š., STANG, J. *Školní hodnocení žáků a studentů*. Praha: Portál, 2008, 152 s. ISBN 978-80-7367-314-7.
- [20] LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. 2. vyd. Praha: Grada, 2006. 368 s. ISBN 80-247-1284-9.
- [21] MAŇÁK, J, ŠVEC, Š., ŠVEC, V. *Slovník pedagogické metodologie*. Brno: Paido, 2005, 134 s. ISBN 80-7315-102-2.
- [22] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociologický problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [23] MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Slon, 1999, 248 s. ISBN 80-85850-61-3.
- [24] MEZERA, A. *Pro jaké povolání se hodím?: Jak si vybrat střední a vyšší odbornou školu a budoucí povolání*. 2. vyd. Brno: Computer Press, a.s., 2008, 296 s. ISBN 978-80-251-2395-9.
- [25] MONROE, J. *Ideální kariéra a zaměstnání*. Praha: Grada, 2008, 168 s. ISBN 978-80-247-1947-4.
- [26] NÖLLKE, M. *Rozhodování: Jak činit správná a rychlá rozhodnutí*. Praha: Grada, 2003, 112 s. ISBN 80-247-0411-0.
- [27] PEŠOVÁ, I., ŠAMALÍK, M. *Poradenská psychologie pro děti a mládež*. Praha: Grada, 2006, 152 s. ISBN 80-247-1216-4.
- [28] PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2003, 322 s. ISBN 7178-772-8.

- [29] *Průvodce světem povolání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. 2 s.
- [30] *Příručka nezaměstnaného v roce 2010: Informace, které byste měli vědět při hledání práce*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, 32 s. ISBN 978-80-7421-010-5.
- [31] STRÁNSKÝ, J. a kol. *Paragrafy do krize*. Praha: Soudy, 2009, 71 s. ISBN 978-80-86846-29-3.
- [32] ŠEFRÁNKOVÁ, M. *Výchovný poradca*. Bratislava: IRIS, 2007, 107 s. ISBN 978-80-89256-05-1.
- [33] SOUVISLÁ PRAXE II. ročníku
- [34] ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007, 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [35] ŠVEC, V., HRBÁČKOVÁ, K. *Průvodce metodologií pedagogického výzkumu: Pracovní sešit*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007, 129 s. ISBN 978-80-7318-547-3.
- [36] *Volba povolání: Proč je důležitá? Co obnáší?* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. 2 s.
- [37] *ISTP: Integrovaný systém typových pozic a jeho uplatnění na trhu práce*. Zlín: Úřad práce ve Zlíně, 2009. 2 s.
- [38] VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004, 872 s. ISBN 80-7178-802-3.
- [39] *Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách v ČR: souhrnná zpráva*. Praha: NÚOV, 2003, 72 s. Dostupné z WWW: Dostupné z WWW: <<http://vzdelavani.unas.cz/zprava.pdf/>>.

Elektronické zdroje:

[40] *Berufswahl* [online]. 2009 [cit. 2010-04-21]. Bundesagentur für Beruf. Dostupné z WWW:<http://www.arbeitsagentur.de/nn_25270/Navigation/zentral/Buerger/Arbeit/Berufswahl/Berufswahl-Nav.html>

[41] *Unterstützung bei der Berufswahl* [online]. 2009 [cit. 2010-04-21]. Tipps für Eltern. Dostupné z WWW: <<http://www.berufsberatung.ch/dyn/1313.aspx>>

[42] *Program Průvodce světem povolání*. [online]. 2009 [cit. 2010-04-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.occupationsguide.cz/cz/main/default.aspx>>

Zákony:

Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

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

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

IPS	Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání
Např.	například
Atd.	a tak dále
Aj.	a jiné
Resp.	Respektivě

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Příklad myšlenkové mapy (Horská, 2009).....</i>	<i>25</i>
<i>Obr. 2. Rovnováha faktorů při volbě povolání podle autorky.</i>	<i>45</i>
<i>Obr. 3. Vlastní schéma postupu programu podle typu uživatele (Průvodce světem povolání, 2010).....</i>	<i>46</i>
<i>Obr. 4. Poradenství IPS se žáky devátých tříd.....</i>	<i>46</i>

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Dělení programu Průvodce světem povolání. (Průvodce světem povolání, 2009).....	44
Tab. 2. Složení vzorku dotazníku pohlaví z hlediska pohlaví.	53
Tab. 3. Test dobré shody chí-kvadrát pro výzkumnou otázku č. 1.....	55
Tab. 4. Konkrétní zdroje informací.....	57
Tab. 5. Test dobré shody chí-kvadrát pro výzkumnou otázku č. 2.....	58
Tab. 6. Hodnocení volby povolání dívkami.....	58
Tab. 7. Hodnocení volby povolání chlapci.	59
Tab. 8. Test dobré shody chí-kvadrát pro výzkumnou otázku č. 3.....	60
Tab. 9. Úroveň informací.....	60
Tab. 10. Spearmanův koeficient pořadové korelace k výzkumné otázce č. 4.....	61
Tab. 11. Souhrnné hodnocení volby povolání celým vzorkem.	62
Tab. 12. Hodnocení spolupráce žáků s rodiči.	62
Tab. 13. Test dobré shody chí-kvadrát u výzkumné otázky č. 5.	63
Tab. 14. Projevení zájmu o služby úřadu práce.	64

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Zdroje informací dívek.	56
Graf 2. Zdroje informací chlapců.....	56
Graf 3. Hodnocení volby povolání dívkami.	59
Graf 4. Hodnocení volby povolání chlapců.	59
Graf 5. Bodový graf znázorňující vztah mezi spoluprací s rodiči a hodnocením volby povolání.	62
Graf 6. Zájem o schůzku s pracovníky IPS současných absolventů.....	64
Graf 7. Zájem o schůzku s pracovníky IPS loňských absolventů.....	64

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Informační leták IPS pro rodiče a žáky.
- P II Dotazník
- P III Hollandův model typů osobnosti a pracovního prostředí.
- P IV Schéma postupného upřesňování konkrétního oboru a profese.
- P V Úrovně a skupiny I-IV klasifikačního systému zaměstnání A. Roeové.
- P VI Upřednostňování pracovních činností a situací a jednotlivé typy osobnosti typologie I. Myersové a K. Briggsové.
- P VII Struktura systému poradenských služeb v České republice.
- P VIII Systém podpory při volbě povolání.

PŘÍLOHA P I: INFORMAČNÍ LETÁK IPS PRO RODIČE A ŽÁKY.



Úřad práce ve Zlíně
Informační a poradenské středisko pro volbu povolání



INFORMACE PRO RODIČE

Máte syna nebo dceru, kteří chodí do 8. nebo 9. třídy základní školy? Pak se zřejmě společně s nimi zamýšlíte nad volbou povolání, nad tím, jak uplatní své schopnosti, jak zúročí studijní předpoklady nebo rozvinou své dovednosti, jak odstartují profesní kariéru, jak vkročí do života ...

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání ÚP ve Zlíně poskytuje všem žákům možnost bezplatného poradenství k volbě povolání.

- Základní školy využívají možnosti přijít k nám s žáky 8. a 9. tříd ke skupinovému poradenství
- V odpoledních hodinách nebo o prázdninách nabízíme individuální konzultace spojené s pracovní diagnostikou, tj. testováním profesních zájmů, případně schopností (testy: tužka-papír, PC dotazník, PC pracovní diagnostika COMDI - po telefonickém objednání). Všechny testy jsou zdarma.

Do škol jsou vždy na podzim distribuovány brožury s informacemi o SŠ:

Atlas školství Zlínského kraje
Kam na školu ve Zlínském kraji

Informace najdete také na webových stránkách:

- <http://portal.mpsv.cz> – portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (info o činnosti IPS ÚP, databáze škol aj.)
- www.zkola.cz – databáze středních škol ZK v rámci brožury Kam na školu ve Zlínském kraji, každoroční aktuální informace o přijímacím řízení (volná místa ve 2. a dalším kole)
- www.atlaskolstvi.cz – databáze středních a vyšších odborných škol aj.
- www.vysokeskoly.cz – databáze, vyhledávač, zajímavosti
- www.gwo.cz – Průvodce světem povolání – možnost zájmových testů
- www.scio.cz – možnost objednat se na přijímací zkoušky nanečisto
- www.istp.cz – Job tip – zájmový test, KTP – charakteristika povolání
- www.infoabsolvent.cz – informace k volbě povolání, krátké videofilmy povolání

Ucelený přehled o nabídce středoškolského studia najdete na přehledce SŠ, která bude probíhat 22. a 23.10. 2009 na SPŠ Zlín. Doporučujeme navštívit dnv otevřených dveří (DOD), které střední školy organizují.

Kontakty:

Mgr. Daniela Hlavinková, tel. 577 577 517

Daniela.Hlavinkova@zl.mpsv.cz

Mgr. Ilona Šumíčková, tel. 577 577 503

Ilona.Sumickova@zl.mpsv.cz

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání, dv. č. 503, Úřad práce ve Zlíně.

ZAJÍMÁM SE O POVOLÁNÍ:

Název profese:

Pracovní činnosti:

Pracovní prostředky (s čím pracuji):

Pracovní podmínky (nepříznivé projevy pracovního prostředí):

Osobnostní požadavky (schopnosti):

Pracovní prostředí (kde pracuji):

Vzdělání (SŠ, SOU):

5 otázek k zamyšlení:

1. Při jaké činnosti ztrácím pojem o čase?
2. Do jaké role jsem se často stylizoval, když jsem byl malý?
3. Za co mě lidé chválí?
4. Co bych chtěl mít napsáno na své vizitce?
5. Kdybych měl poslední rok života, jakou profesi bych vykonával?

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK



Milá studentko,

milý studente,

dovolím si Tě požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který slouží k získání údajů pro diplomovou práci na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně v oboru Sociální pedagogika na téma Činnost Informačního a poradenského střediska pro volbu povolání Úřadu práce jako významné prevence pro zmírňování nezaměstnanosti. Veškeré informace slouží ke studijním účelům a při manipulaci s nimi bude zachována anonymita.

Děkuji za Tvůj čas a ochotu spolupracovat.

Bc. Tereza Kubíková

1. Jsi:
a) dívka b) chlapec

2. Zakroužkuj, podle čeho sis vybíral(a) svoji střední školu (*vyber i více možností*):
a) podle známek
b) vlivem kamarádů, kamarádek
c) podle doporučení rodičů
d) podle přijímacího řízení
e) podle místa bydliště
f) podle osobního zájmu školu studovat
g) podle prestižnosti škol
h) na základě doporučení Informačního a poradenského střediska pro volbu povolání Úřadu práce
i) podle jiného kritéria (*uved' prosím jakého*).....

3. Vyber tvrzení, které nejlépe vyjadřuje pomoc Tvých rodičů při výběru povolání:
a) spolupracovali jsme velmi dobře
b) spolupráce byla dobrá
c) spolupracovali jsme alespoň občas
d) spolupráce byla minimální
e) nabyla žádná spolupráce, rozhodnutí bylo jen na mě

4. Práci výchovného poradce na základní škole, popř. třídního učitele hodnotím: (*podtrhni*):
velmi dobře dobře uspokojivě dostatečně nedostatečně

5. Zakroužkuj, ze kterých zdrojů jsi čerpal(a) informace o školách: (*vyber i více možností*)
- z internetových stránek
 - z vlastní návštěvy školy
 - z Celokrajské přehlídky středních škol
 - z doporučení jiné osoby, studenta
 - z letáčků, prospektů vydané školou
 - z publikace Kam na školu
 - z Kalendáře dnů otevřených dveří středních škol Zlínského kraje
 - z údajů a informací Úřadu práce
 - z jiných zdrojů (*uved' prosím*).....
6. Při výběru střední školy jsem přihlížel(a) ke svým zájmům, nadáním, možnostem, zdravotnímu stavu:
- ano
 - ne
 - nepřemýšlel(a) jsem o tom
7. Vybíral(a) jsi si školu s ohledem na Tvé budoucí uplatnění na pracovním trhu?
- myslím, že ano
 - snad
 - nevím
 - nepřemýšlel(a) jsem o tom
 - ne
8. Co by Ti usnadnilo volbu povolání: (*vyber i více možností*):
- více informací o budoucí škole
 - spolupráce s rodiči
 - spolupráce s výchovným poradcem, popř. třídním učitelem
 - návštěva školy
 - osobní zkušenost studenta, který školu již studuje, studoval
 - testy a poradenství na Úřadu práce
 - byl(a) jsem již pevně rozhodnutý(á)
 - jiné možnosti (*uved' prosím*).....
9. Měl(a) jsi minulý rok zájem o testování a poradenství pracovníky Úřadu práce?
- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| a) ano, zájem jsem měl(a) | c) ne, neměl(a) jsem zájem |
| a) ano, nabídku jsem využil(a) | d) nevím |
10. Vybíral(a) jsi si školu s ohledem na současnou finanční situaci Tvé rodiny?
- ano
 - ne
11. Uvážil(a) jsi při výběru povolání s jakými pracovními činnostmi, předměty a v jakém pracovním prostředí bys rád(a) pracoval(a)?
- ano
 - ne
 - nevím
12. O činnostech, nabídce, pomoci Úřadu práce mám informace: (*podtrhni*)
- | | | | | |
|-------------|-------|-------------|---------------|-------|
| velmi dobré | dobré | dostačující | nedostačující | žádné |
|-------------|-------|-------------|---------------|-------|
13. Uved' prosím, podle čeho jsi si volil(a) školu pro:
- první přihlášku (*např. podle zájmu o daný obor*)
 - druhou přihlášku (*např. podle přání rodičů, jistota*)

14. Volba budoucího povolání byla pro mě: (*podtrhni*)
snadná méně snadná obtížná stresující neřešitelná

15. Pokud jsi rozhodnutí o budoucím povolání změnil(a), uveď důvody prosím: (*např. měl(a) jsem vybranou školu, ale po osobní návštěvě školy jsem rozhodnutí změnil(a), jinak nevyplňuj*).....

Tvoje poznámky, doporučení týkající se dotazníku



PŘÍLOHA P III: HOLLANDŮV MODEL TYPŮ OSOBNOSTI A PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ.

Realistický životní styl, orientace		Životní hodnotou jsou peníze, moc a postavení
Realistický typ R	Projevy realistického typu	Realistické prostředí
Lidé vyžadující sílu, koordinaci pohybů, sklon k práci s materiálem, používání nástrojů, schopnosti a dovednosti pro práci v oblasti mechaniky, zemědělství, techniky a elektrotechniky.	Očekávají konkrétní návrhy, rady, praktická řešení. Méně ochotní mluvit o pocitech s volbou povolání.	Požadavky na fyzickou zdatnost, setkáváme se s nástroji, stroji, zvířaty (příkladem je hala, továrna). Riziko pracovních úrazů a nemocí z povolání.
Osobnostní charakteristiky	Obvyklá povolání	Odměny a výhody
Méně společenský, málomluvný, mužný, přizpůsobivý, upřímný, materialistický, vytrvalý a neangažovaný typ	Odborná řemesla, technické obory, profese ve veřejných službách, práce venku – automechanik, strojník, lesník, požárník, elektro-mechanik, čalouník	Konvenční hodnoty, užitek, peníze, moc, postavení, majetek

Vědecký životní styl, orientace		Životní hodnotou je věda a výzkum
Vědecký typ I	Projevy vědeckého typu	Vědecké prostředí
Obliba rébusů, matematických a vědeckých problémů, poznávání a aktivity zaměřené na tvořivé, systematické myšlení, samostatnou práci a řešení problémů. Sklon k analýze a řešení psychologických problémů.	Problémy je podněcují k hledání řešení, přednost samostatnému a racionálnímu řešení. Poradce vnímají raději spíše jako partnera, než odborníka.	Řešení vědeckých zájmů a dovedností, abstraktní myšlení. Oceňují rozvážnost, opatrnost, pečlivost. Využití intelektu, samostatnosti.
Osobnostní charakteristiky	Obvyklá povolání	Odměny a výhody
Analytický, opatrný, kritický, nezávislý, intelektuální, do sebe zahleděný, sociálně uzavřený, metodicky zaměřený, racionální, nenáročný, skromný typ	Objevování fyzikálních, biologických a kulturních jevů a procesů, snaha po pochopení a kontrole	Vědecké, duchovní hodnoty a úspěchy

Umělecký životní styl, orientace		Životní hodnotou jsou estetické kvality
Umělecký typ A	Projevy uměleckého typu	Umělecké prostředí
Projev hudbou, výtvarným, pohybovým uměním, literární tvorbou. Nejednotvárnost, snaha o originalitu. Uplatní se v uměleckořemeslných profesích a svobodných povolání.	Upřednostňují nestrukturovaný poradenský přístup, diskutují o tvorbě, umění, kritika tvorby ostatních. Nejasné vyjádření a spoléhání na city.	Volnomyšlenkářské, otevřené, tvořivé, svobodné i ve stylu oblákání a řízení času, vyjádření představ a citů. Málo předpisů a logického myšlení.
Obvyklá povolání	Osobnostní charakteristiky	Odměny a výhody
Umělecké, literární a hudební obory a řemesla, výtvarné a polygrafické obory – např. učitel hudby, fotograf, spisovatel, novinář, hudebník, architekt, malíř a aranžér	Komplikovaný, nepořádný, nevázaný, emocionální, idealistický, tvořivý, impulzivní, nezávislý a originální typ	Umělecké a duchovní hodnoty a úspěchy

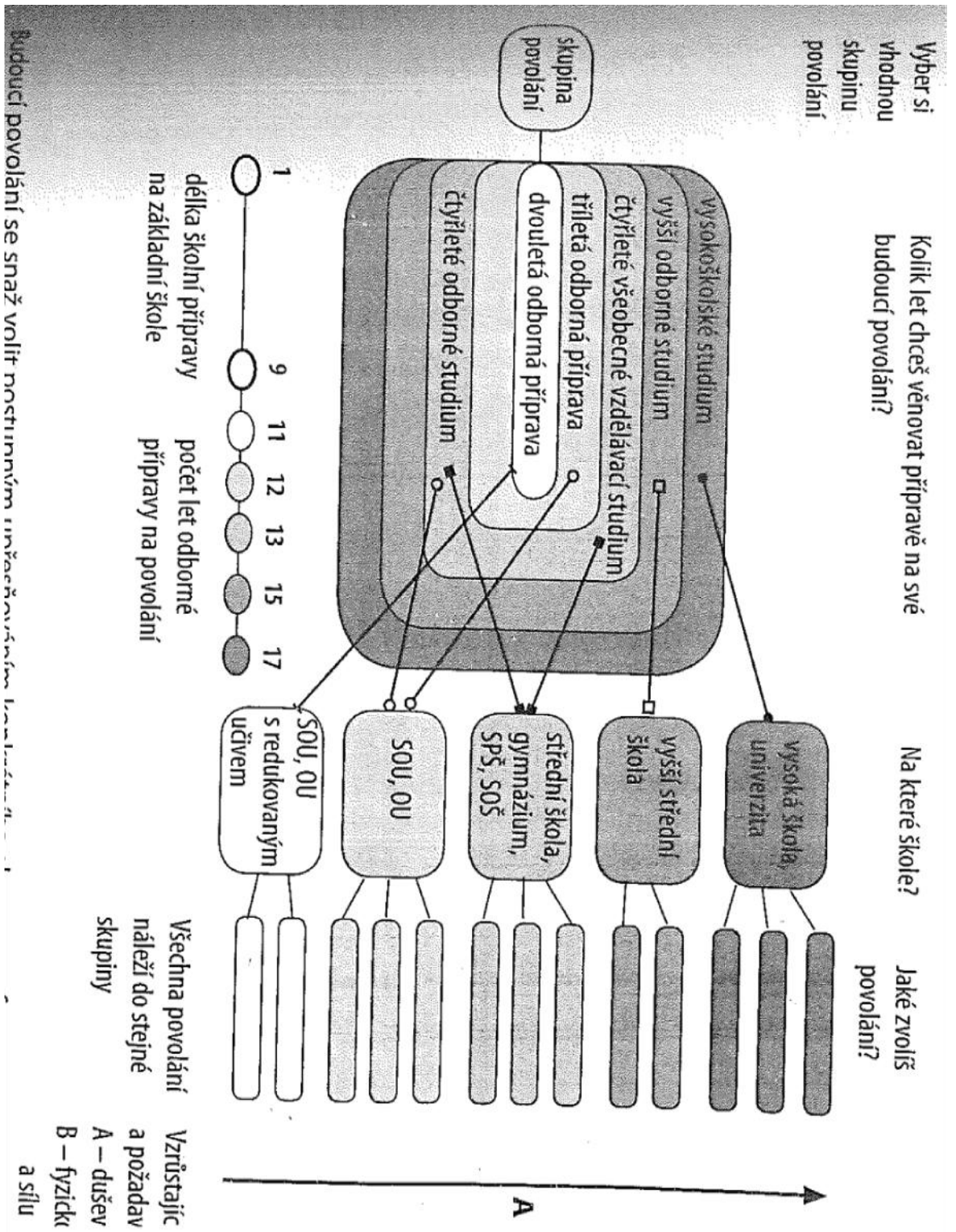
Společenský životní styl, orientace		Životní hodnotou jsou sociální, etické, morální problémy
Společenský typ S	Projevy společenského typu	Sociální prostředí
Společenské činnosti, práce s lidmi formou výchovy, vyučování, duchovní pomoci, ošetřování, řešení osobních problémů. Mají takt, vcítění se, etické a sociální hodnoty.	Chtějí pomáhat druhým, jsou nezištní, cení si neformálnosti. S poradcem spolupracují a cení si pomoci.	Chápe potřeby jiných a podněcuje k zodpovědnosti za jiné, zdůrazňuje humánní hodnoty jako je idealismus, přátelskost, vlídnost. Nejběžněji ve školství, sociálních službách a péči o duševní zdraví.
Osobnostní charakteristiky	Obvyklá povolání	Odměna a výhody
Společenský, družný, ochotný ke spolupráci, přátelský, prospěšný, prozíravý, laskavý, přesvědčivý, odpovědný, taktní a ohleduplný typ	Výchovná, pedagogická a sociálně interaktivní povolání, péče o ostatní ve veřejných službách – např. číšník, pedikér, učitel, zdravotní sestra, sociální pracovnice, státní zástupce, psychiatr, personalista	Sociální a etické hodnoty

Konvenční životní styl, orientace...		Životní hodnotou je obchodní a ekonomická úspěšnost
Konvenční typ C	Projevy konvenčního typu	Konvenční prostředí
Lidé si váží peněz, spolehlivosti, pracují podle pravidel a nařízení, tvoří dokumentaci, vedou záznamy, zpracovávají podklady, mají rádi úřednické prostředí	Lidé jsou upravení a ochotni naslouchat, jsou málo iniciativní, hrdí na organizační schopnosti, cení si příležitosti něco pořádat a usměrňovat.	Charakterizuje je organizovanost a plánovitost, úřady, kde je třeba vést záznamy, písemné materiály a podklady.
Osobnostní charakteristiky	Obvyklá povolání	Odměny a výhody
Přizpůsobivý, zásadový, svědomitý, defenzivní, efektivní, méně společenský, vytrvalý a praktický typ	Úřednické, kancelářské a administrativní obory, veřejné služby, např. písařka, sekretářka, operátor výpočetní techniky, obchodní referentka a účetní	Materiální hodnoty, peníze, ekonomické a obchodní úspěchy, závislost

Podnikavý životní styl, orientace		Životní hodnotou je politická, ekonomická úspěšnost
Podnikavý typ E	Projevy podnikavého typu	Podnikavé prostředí
Zájem o majetek, kontakt s jinými lidmi a snaha je přesvědčit a řídit. Rádi se prosazují a jsou oblíbení, zaujmají vedoucí místa.	Sebejisté vystupování, ve styku s poradcem jsou sdílní, sklon k přecenění svých schopností, netrpělivost.	Přesvědčování a řízení jiných, důraz na finance, dosažení zisku. Důležitá je zde průbojnost, sebevědomí, získávání vlivu.
Osobnostní charakteristiky	Obvyklá povolání	Odměny a výhody
Dobrodružný, zisťný, ukvapený, ambiciózní, argumentující, nezávislý, dominantní, optimistický, spoléhající se na sebe a energický typ	Řízení a organizace obchodních a hospodářských činností, dosahování ekonomického zisku a výsledků, schopnost vést a organizovat a řídit dospělé, přesvědčování ostatních	Peníze, moc a postavení

(Mezera, 2008, s. 14-17)

PŘÍLOHA P IV: SCHÉMA POSTUPNÉHO UPŘESŇOVÁNÍ KONKRÉTNÍHO OBORU A PROFESE.



(Mezera, 2008, s. 117)

PŘÍLOHA P V: ÚROVNĚ A SKUPINY I-IV KLASIFIKAČNÍHO SYSTÉMU ZAMĚSTNÁNÍ A. ROEOVÉ.

Úroveň	I Služby	II Obchodní vztahy	III Organizování	IV Technologie
1	terapeuti, ředitelé ústavů sociální péče, poradci	podnikatelé	prezident, ministři, průmysloví magnáti, bankéři	vynálezci, hlavní inženýři, kapitáni lodí
2	sociální pracovníci, pracovní terapeuti, sociální kurátoři	konzultanti	kontrolori, vládní úředníci, odboroví předáci, makléři	vývojoví pracovníci, manažeři v průmyslu, inženýři
3	vyšetřovatelé, policejní důstojníci	pojišťovací agenti, dealeři, prodavači	účetní, personalisté, živnostníci	letečtí mechanici, mistři ve výrobě, technici
4	ošetřovatelky, holiči, šéfkuchaři, policisté	nákupčí, dražitelé	pokladní, úředníci, skladníci	(elektro) mechanici, kováři
5	taxikáři, hasiči, čišníci	podomní prodejci	sekretářky, asistentky, recepční	řidiči
6	uklízečky, vrátní, strážníci, obsluha výtahu		poslové, doručovatelé	závozníci, pomocní dělníci, baliči

(Vendel, 2008, s. 33)

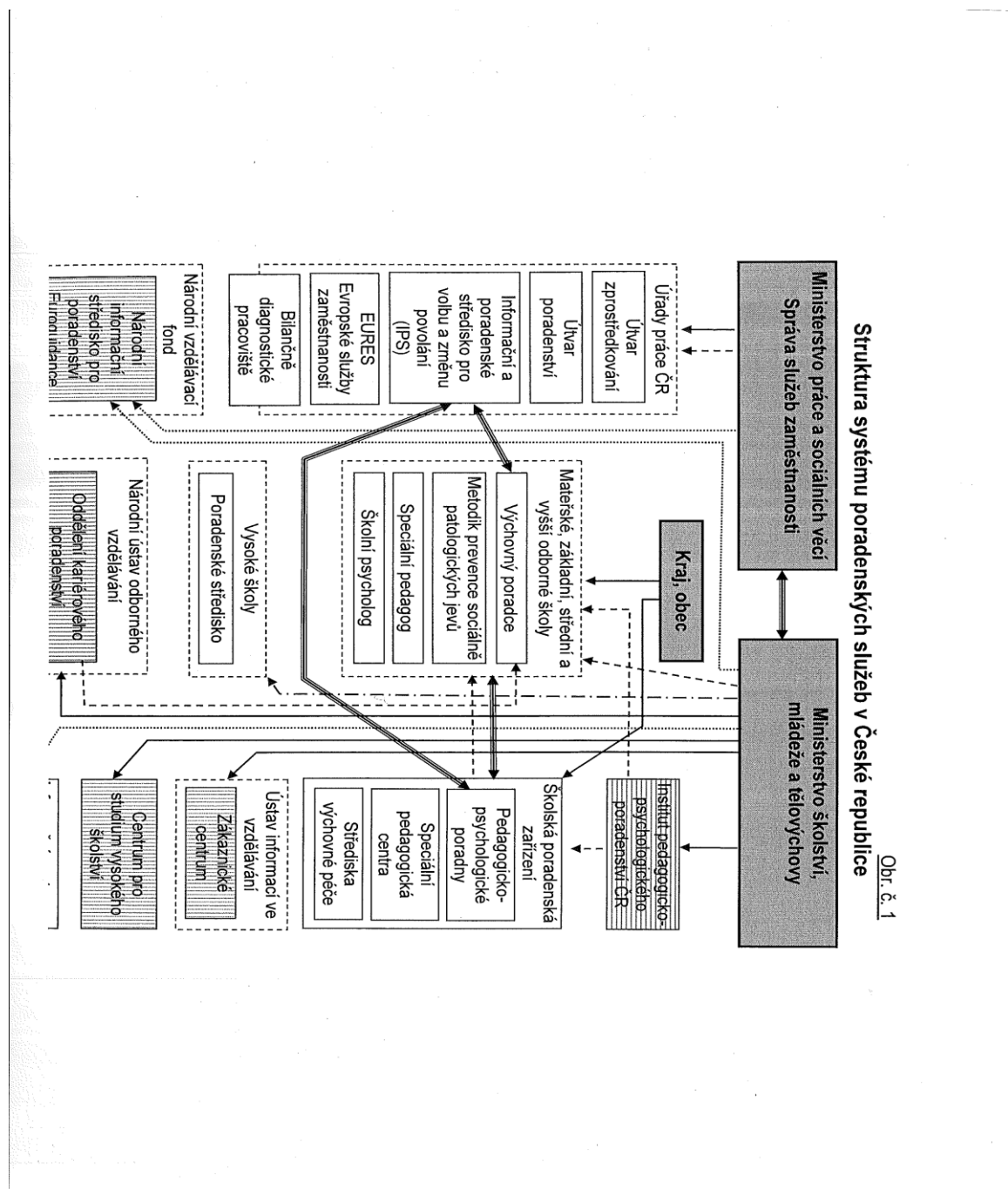
**PŘÍLOH P VI: UPŘEDNOSTŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ
A SITUACÍ A JEDNOTLIVÉ TYPY OSOBNOSTI TYPOLOGIE
I. MYERSOVÉ A K. BRIGGSOVÉ.**

Myslíci typy	Cítící typy
<ul style="list-style-type: none"> ● Dávají rádi věci do pořádku. ● Reagují více na myšlenky než na city lidí. ● Předvídají logické důsledky rozhodnutí. ● Potřebují, aby se s nimi jednalo čestně. ● Jsou pevní a tvrdohlaví. ● Když je to třeba, umějí lidem vytknout nedostatky nebo je propustit ze zaměstnání. ● Mohou ranit city druhých, aniž by si to uvědomovali. ● Mají nadání na analýzu problému či situace. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mají rádi harmonii a pracují na jejím dosažení. ● Berou do úvahy jak hodnoty lidí, tak jejich myšlenky. ● Vidí důsledky rozhodnutí. ● Potřebují občasnou pochvalu. ● Jsou empatičtí. ● Neradi říkají lidem nepříjemné věci. ● Rádi druhé potěší. ● Zajímají se o spolupracovníky, nejen o pracovní úlohy.
Usuzující typy	Vnímavé typy
<ul style="list-style-type: none"> ● Nejlépe pracují, když si úkoly mohou naplánovat. ● Nemají rádi, když je věc vyřízená a ukončená. ● Mohou se rozhodovat příliš rychle. ● Neradi přerušují práci na projektu, když je nutné věnovat se něčemu naléhavému. ● Jsou spokojeni, když dospějí k závěru. ● Aby mohli začít pracovat, potřebují znát podstatné informace. ● Rozvrhnou si projekt tak, že každý krok je vykonaný včas. ● Píší si seznam, co je třeba udělat. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nechávací věci otevřené do poslední chvíle, aniž by jim to vadilo. ● Dobře se přizpůsobují měnící se situaci. ● Těžko se rozhodují, stále mají pocit, že nemají dost informací. ● Pouštějí se do několika projektů a mají problém s jejich dokončením. ● Nepříjemné věci odkládají na později. ● O nové práci chtějí vědět všechno. ● Věci dokončují pod časovým tlakem na poslední chvíli. ● Používají seznamy připomínek všech kroků, které bude třeba v budoucnosti udělat.

<p>Extroverti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mají rádi pestrost a aktivitu. • Rádi vítají nové lidi. • Při dlouhotrvající práci jsou netrpěliví. • Všímají si, jak pracují jiní. • Rádi telefonují. • V práci mají rádi kolem sebe lidi. • Často konají rychle, bez přemýšlení. • Raději komunikují ústně než písemně. • Nové věci se učí dotazováním se druhých, ne čtením návodu. 	<p>Introverti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mají rádi klid na soustředění. • Hůře si pamatují jména a obličeje. • Zajímají se o hlubší smysl své vlastní práce. • Nemají rádi, když je ruší telefon. • Než něco udělají, dlouho před tím přemýšlejí, takže někdy neudělají nic. • Rádi pracují sami. • Upřednostňují písemnou formu komunikace. • Učí se spíše čtením než mluvením nebo zkoušením.
<p>Smyslové typy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uvědomují si neopakovatelnost každé události. • Zaměřují se na to, co se děje nyní. • Mají rádi zavedený způsob práce. • Mají rádi aplikaci toho, co umí. • Pracují vytrvale s reálnou představou o čase. • K závěru se dostávají postupně, krok za krokem. • Neinspirují se často a inspiracím nedůvěřují. • Dbají na údaje. • Pracují precizně. • Dokážou zjednodušovat úlohu. • Akceptují daný stav věcí. 	<p>Intuitivní typy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jsou si vědomi nových příležitostí. • Přemýšlejí, jak věci zlepšit. • Nemají rádi rutinní činnost. • Rádi se učí novým dovednostem. • Pracují v návalech energie hnaní entuziasmem, proložené obdobími lenosti. • K závěrům dospívají rychle. • Řídí se předtuchou a inspirací. • Údaje mohou chápat nepřesně. • Nevěnují příliš mnoho času upřesnění věcí. • Úkol někdy promění ve složitější. • Ptají se na příčiny stavu (proč je to tak, a ne jinak).

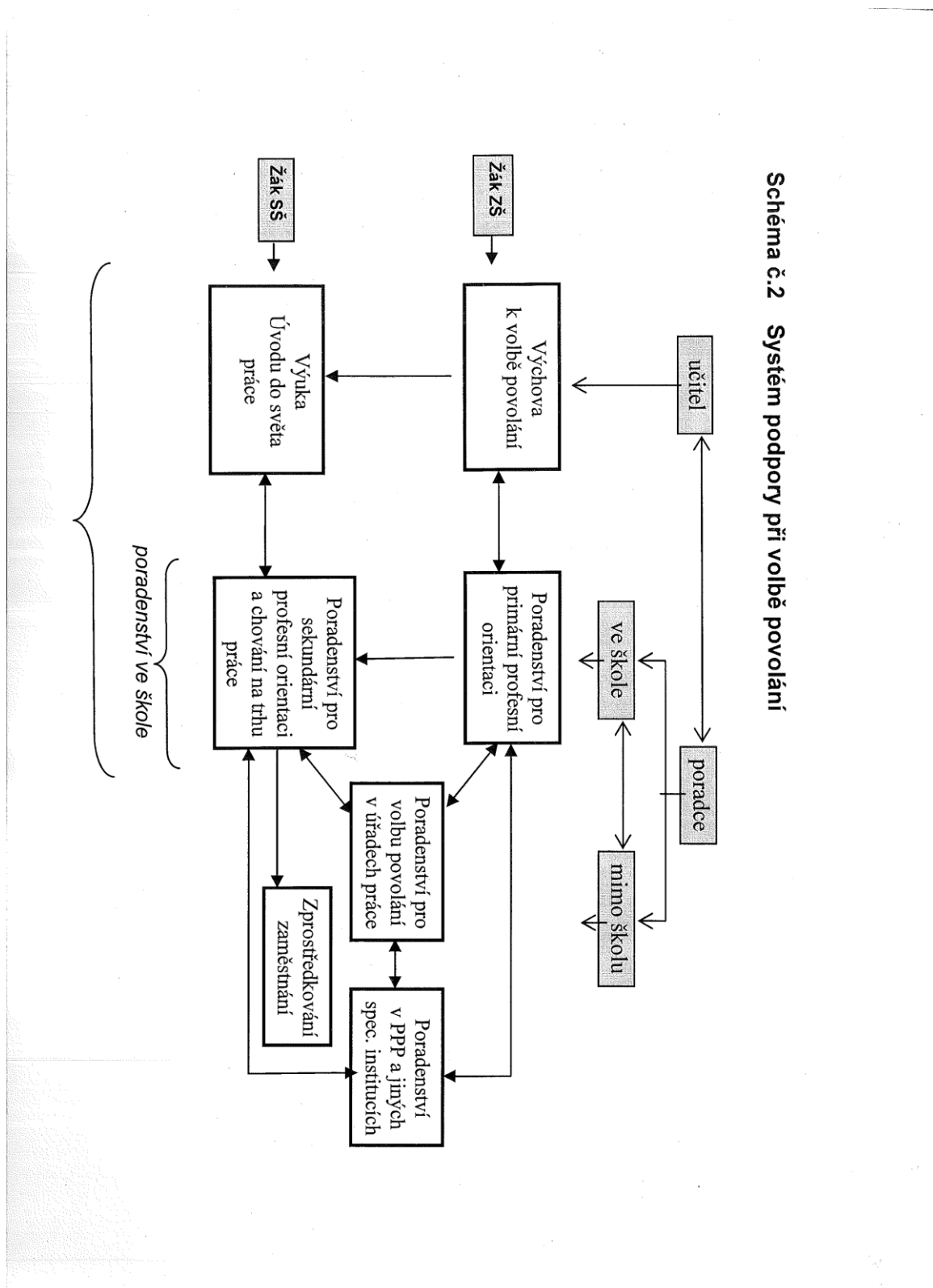
(Vendel, 2008, s. 46-47)

PŘÍLOHA P VII: STRUKTURA SYSTÉMU PORADENSKÝCH SLUŽEB V ČESKÉ REPUBLICE.



(Freibergová, 2005a, s. 2)

PŘÍLOHA P VIII: SYSTÉM PODPORY PŘI VOLBĚ POVOLÁNÍ.



(Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách: souhrnná zpráva. Praha: NÚOV, 2003, s. 11)