

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií Brno

**Vliv školního poradenství na nezaměstnanost
absolventů škol v Brně**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Vedoucí diplomové práce:
Mgr. Ludmila Fejová**

**Vypracovala:
Lucie Böhmová**

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Vliv školního poradenství na nezaměstnanost absolventů škol v Brně“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

V Brně 31. března 2009

.....
Lucie Böhmová

Poděkování

Děkuji paní Mgr. Ludmile Fejové za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Lucie Böhmová

OBSAH

Úvod	2
1. Nezaměstnanost, její druhy a příčiny	5
1.1 Nezaměstnanost od historie po současnost	5
1.2 Charakteristika nezaměstnanosti	7
1.3 Druhy a příčiny nezaměstnanosti	8
2. Situace na trhu práce v okrese Brno - město	11
2.1 Zaměstnanost	11
2.2 Nezaměstnanost	13
2.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	14
2.4 Rizikové skupiny	22
2.5 Očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti	23
2.6 Problémy mladistvých a absolventů škol na trhu práce	25
3. Školní poradenství a jeho vliv na volbu povolání	27
3.1 Poradenství	27
3.1.1 Poradenství na základních školách	31
3.1.2 Školní poradenská pracoviště	38
3.1.3 Pedagogicko-psychologické poradny	41
3.1.4 Informační a poradenská střediska při úřadech práce	43
3.2 Volba povolání	46
3.3 Vzdělávací soustava	56
3.4 Význam a efektivita vzdělání	60
3.5 Absolventi a trh práce	63
4. Výzkumná část - Posouzení školního poradenství k volbě povolání	72
4.1 Cíle práce	72
4.2 Metodika práce	73
4.3 Výsledky dotazníkové šetření	75
Závěr	95
Resumé	97
Anotace	98
Seznam použité literatury	99
Seznam příloh	101

Úvod

Jedním ze staronových jevů, s kterými se musí v dnešní době po více než 50-ti letech česká společnost znovu vyrovnávat, je nezaměstnanost. Je to hrozba, která je součástí každodenního života. Představuje tak jev, se kterým se společnost musí znovu naučit žít a zacházet, výzvu, na kterou musí odpovědět, i ohrožení, kterému musí čelit.

Vedle růstu nezaměstnanosti v určitých regionech se rok od roku zvyšuje počet dlouhodobě nezaměstnaných, a to obzvláště v některých specifických skupinách. Nejvíce jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy skupiny jako nekvalifikovaní, občané se změněnou pracovní schopností, absolventi škol, ženy aj.

Absolventi jako uchazeči o zaměstnání jsou znevýhodněni tím, že nemají praxi a životní zkušenosti, vyžadují tak stálou pozornost a podporu, bez níž nemají naději na trhu práce v konkurenci s kvalifikovanými pracovníky s praxí obstát. Zvládnutí nezaměstnanosti absolventů však vyžaduje jiné, specifické mechanismy zaměřené převážně na soulad vzdělávacího systému s vývojovými trendy na trhu práce.

Etapa přechodu ze vzdělávacího systému do pracovní sféry sehrává v životě každého jedince významnou úlohu a případný neúspěch při začleňování do světa práce může i do budoucna negativně poznamenat kvalitu jeho života.

Hlavním úkolem školy je vzdělávání a výchova dětí, jejich socializace. Tedy, aby z nich vyrostli řádní občané, rodiče a profesně zdatní odborníci. Žákům základních a středních škol chybí některé informace, které nutně potřebují nejen při volbě profesní dráhy, ale také k řešení problémů spojených se špatným prospěchem i s výchovnými komplikacemi. Tyto problémy často vedou k předčasnému odchodu žáka ze školy nebo k nesprávné volbě oboru vzdělání a posléze k obtížnému uplatnění na trhu práce.

Jsou rozhodnutí, která zásadním způsobem ovlivní celý lidský život. Mezi ně bezesporu patří i volba povolání. Neskryvá se pod ní pouze rozhodování o jednom konkrétním povolání, které by dotyčný chtěl vykonávat, ale celý komplex rozhodovacích kroků jako volba celkové profesní orientace, volba studijního nebo

učebního oboru, později rozhodování o možné rekvalifikaci apod. Všechny tyto kroky spolu souvisejí, různě na sebe navazují a v konečném důsledku vytvářejí vzdělávací a profesní dráhu příslušného jedince. Volba povolání tedy rozhodně není jednorázový akt, ale celoživotní proces, který obsahuje řadu rozhodování týkajících se jak sféry povolání, tak sféry vzdělávání.

Nesprávná volba povolání je téměř zárukou, že v budoucnu se absolvent ocitne v evidenci úřadu práce jako nezaměstnaný. Aby se mladí lidé po absolvování školy nestali samozřejmými automatickými čekateli v pořadníku úřadu práce, je třeba s nimi již na základní škole systematicky pracovat, správně je motivovat, zaujmout, vysvětlovat, poskytnout jim dostatek informací o možném budoucím uplatnění, využít všech možností, aby si dobře zvolili své příští zařazení, a předejít tak nesprávné volbě, která může ovlivnit celý jejich příští život.

Poradenství do jisté míry spočívá v tom, že aktivně – tedy z vlastní iniciativy – hledáte rady, doporučení a informace u někoho, komu důvěřujete. Zkušený výchovný poradce pracuje často nepřímými metodami a snaží se rozvíjet u žáků, kteří o to ovšem mají zájem, řadu schopností a dovedností za přispění řady specializovaných spolupracovníků, jejichž činnost koordinuje. Sem patří třeba učitelé jednotlivých školních předmětů, speciální pedagog, psycholog, sociální pracovníce, pediatr a dost možná i psychiatr. Má k dispozici řadu informací, publikací a kontaktů, které ostatní učitele nemají.

Cílem mé práce je zachytit problém nezaměstnanosti jako závažného jevu v životě absolventa střední školy či maturitního učebního oboru a pokusit se najít možnosti vedoucí ke snížení nezaměstnanosti absolventů a také k předcházení jejich nezaměstnanosti za přispění školního poradenství na základních školách, kde se žáci rozhodují, jaké povolání si zvolí.

Práce je členěna do dvou základních částí – teoretické a empirické. V teoretické části této práce jsem se zabývala problémem nezaměstnanosti jako závažného jevu v životě absolventa střední školy či maturitního učebního oboru a pokusila se najít možnosti vedoucí ke snížení nezaměstnanosti absolventů a také k předcházení jejich nezaměstnanosti za přispění školního poradenství na základních školách. Na ni navazuje

empirická část, která je orientována na šetření v konkrétní základní škole, kde takové školní poradenské pracoviště funguje a výsledkem by měl být praktický návod, jak konkrétní škola pomáhá svým žákům zorientovat se na trhu práce a pomáhá jim zvolit si své budoucí povolání.

V prvních kapitolách své diplomové práce jsem nejdříve na základě literatury a dostupných materiálů popsala vývoj nezaměstnanosti od historie po současnost, hlavní charakteristiku nezaměstnanosti a její druhy a příčiny.

Pak jsem poukázala na situaci na trhu práce v okrese Brno – město, kde jsem se zaměřila na zaměstnanost a nezaměstnanost tohoto okresu, na jednotlivé rizikové skupiny, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy a na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a její nástroje, které by měli sloužit k předcházení a zmírňování nezaměstnanosti.

V závěrečných kapitolách jsem se věnovala samotnému školnímu poradenství a jeho vlivu na volbu povolání. Co nám může nabídnout současná vzdělávací soustava, jaká je efektivita vzdělávání, jaké jsou trendy na trhu práce.

Při zpracování práce jsem vycházela z vlastní zkušenosti nezaměstnané absolventky SŠ, studia zákonných norem, srovnávání dostupné literatury a dokumentace. Dále jsem využila metodu empirickou, a to metodu přímého pozorování v konkrétní základní škole, řízený rozhovor s pracovníky školního poradenského pracoviště a provedla jsem dotazníkové šetření mezi žáky 9. tříd vybrané základní školy.

1. Nezaměstnanost, její druhy a příčiny

Nezaměstnanost nemůže být chápána pouze jako statisticky ekonomický problém. Nejedná se jen o nerovnováhu na trhu práce mezi poptávkou po práci a nabídkou práce, ale i o její důsledky pro život jedince a pro společnost. Ztráta zaměstnání znamená značné snížení životní úrovně, někdy může vyústit až v chudobu. Nezaměstnaní ztrácejí sebedůvěru, stydí se, bortí se jejich životní stereotypy i struktura prožívání volného času, jsou vylučováni mimo hlavní proud společenského života. Nezaměstnanost je tedy samozřejmě problémem nejen ekonomickým, ale nesporně i psychologickým a sociálním.

1.1 Nezaměstnanost od historie po současnost

Podoba nezaměstnanosti, stejně tak její obsah, se v průběhu historického vývoje měnily. Ve středověku se nehovořilo o nezaměstnaných, ale o chudých. Osoby, které bychom mohli z dnešního pohledu označit v tehdejší společnosti za nezaměstnané, byly chápány jako součást masy chudiny. Nezaměstnanost v dnešním významu slova předpokládá určitou míru svobody a závislosti. Pouze ti, kteří pracují za mzdu, mají svůj příjem z práce, kteří mohou svobodně skončit svoje zaměstnání z vlastního rozhodnutí a ti, kteří mohou být také zaměstnání zbaveni někým jiným, se mohou stát nezaměstnanými.¹

V tradiční společnosti produkující pro vlastní spotřebu, ani v otrokářské společnosti, kde otroci nemohli ztratit svou práci, k níž byli naopak fyzicky nuceni, ani ve feudální společnosti, kde nevolníci byli připoutáni ke svému feudálnímu pánovi řadou povinností, není nezaměstnanost myslitelná. Pojem nezaměstnanosti jako masového fenoménu je spojen s rozvojem tržního hospodářství. Rozhodující byla průmyslová revoluce, která způsobila, že prakticky celý příjem je získáván na trhu práce a většina služeb a zboží je distribuována prostřednictvím trhu, což mělo za následek, že úspěch, či neúspěch na trhu práce se stal hlavním existenčním problémem.

¹ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 1998, str. 36-52

Poprvé se stala nezaměstnanost problémem na přelomu 19. a 20. století. Byl to také čas počátků státních institucí zprostředkujících práci i celonárodních a státem garantovaných systémů pojištění pro případ nezaměstnanosti. Zlomem byla první světová válka, která nezaměstnanost prakticky odstranila. Po jejím skončení následoval růst nezaměstnanosti v letech 1920-1921, jenž znamenal počátek deprese, která se opakovala a vyvrcholila v třicátých letech. Krize třicátých let vedla k hlubokému poklesu životní úrovně nejširších společenských vrstev.

Do třicátých let panovalo přesvědčení, že nezaměstnanost je cosi jako nemoc, dílčí neduh ve zdravém těle národa. I ve středních vrstvách, méně dotčených nezaměstnaností, se prosazuje představa, že nezaměstnanost je plodem sociální situace způsobené silami, nad nimiž člověk nemá kontrolu. Nikoliv tedy důsledkem takových osobních charakteristik nezaměstnaných, jako jsou nechuť k práci, lenivost, neschopnost či neprozíravost. Od 30. let 19. století je nezaměstnanost chápána již ne jako pouhý dílčí neduh, ale jako rakovina prorůstající celou společnost a ohrožující její současnou i budoucí stabilitu.

Nezaměstnanost v průběhu krize 30. let zasáhla Československo plnou silou. Krize dopadla na ekonomiku a postihla celý průmysl, závislý z velké části na exportu. Podle dobových údajů byly těžba a zpracování dřeva spolu s chemickým a keramickým průmyslem v roce 1932 omezeny oproti předchozímu roku o 30%, sklářský průmysl procoval jen na 25%. V letech 1928-1929 bylo v Československu asi 50 tisíc nezaměstnaných, ale jejich počet se v roce 1930 zčtyřnásobil a v roce 1933 přeskočil 700 tisíc osob. Specifickým rysem nezaměstnanosti v 30. letech bylo i to, že nejen klesal počet zaměstnaných osob, ale klesaly i jejich mzdy. Nezaměstnanost znamenala výrazný pokles životní úrovně.

V poválečné Evropě se dařilo udržovat plnou zaměstnanost. Až do 60. let nepřekračovala míra nezaměstnanosti 3-4%, což bylo dáno zejména poválečnou rekonstrukcí, technologickým rozvojem, vznikem nových odvětví, prudkým rozvojem služeb, včetně těch, které byly spojeny se sociálním státem.²

² MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 1998, str. 36-52

V Evropě se stala nezaměstnanost masovou v 70. letech a tento stav od této doby narůstá. Vysoká nezaměstnanost v 70. a 80. letech měla na populaci menší dopad, než situace ve 30. letech díky rozvinutému sociálnímu státu s podporami zajišťujícími příjem namísto nouzových vývařoven jídla. Úspory a majetek dnes umožňují lepší přežití období nezaměstnanosti, rodina není závislá pouze na příjmu muže – živitele.

Problém nezaměstnanosti až do poloviny 90. let nepředstavoval v ČR žádnou vážnější hrozbu. Důvodem byla velká schopnost ekonomiky, zejména postupně se utvářejícího sektoru služeb, pojmout značnou část uvolňované pracovní síly.

V roce 1997 se příznivá situace změnila, míra nezaměstnanosti poprvé překročila hranici 5% a v roce 1999 se již přehoupla přes hranici 8%. Trend růstu byl zastaven až rokem 2000, resp. 2001. V roce 2001 byl pokles míry nezaměstnanosti přerušen a v roce 2002 nastal opět její nárůst, který pokračoval i v roce 2003 – míra nezaměstnanosti se přehoupla přes hranici 10%. Nezaměstnanost nyní představuje pravděpodobně největší problém české společnosti.³

1.2 Charakteristika nezaměstnanosti

Řada odborníků konstatuje, že nezaměstnanost je subjektivní pojem, který lze těžce vymezit. Ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon.

Avšak i přes mnohé rozdíly můžeme najít obecnou shodu ve třech bodech, které jsou obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě:

- člověk musí být schopný práce (věkem, zdravotním stavem, osobní situací),
- musí chtít zaměstnání nyní,
- i přes tuto snahu je v daný okamžik bez zaměstnání.⁴

³ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 1998, str. 36-52

⁴ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 1998, str. 16

České zákonodárství definuje nezaměstnaného občana podle § 24, 25 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jako uchazeče, kterým může být pouze fyzická osoba, která není v pracovním poměru nebo obdobném stavu, ani nevykonává samostatně výdělečnou činnost po dobu tří měsíců a která se u úřadu práce uchází na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

Právním na zaměstnání podle § 10, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb.

1.3 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

Znát trh práce předpokládá zejména stanovit rozsah, strukturu a příčiny jednotlivých druhů nezaměstnanosti, ty je pak nutné od sebe odlišit a definovat příčiny jejich vzniku. Jen tak lze potom konkrétně formulovat účinné nástroje politiky trhu práce.

➤ Frikční nezaměstnanost

Nejobvyklejším, možno říci do jisté míry přirozeným druhem nezaměstnanosti je nezaměstnanost frikční. Bývá rovněž označována jako „normální“ nezaměstnanost. Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá nové či lepší pracovní místo.⁵

➤ Strukturální a technologická nezaměstnanost

Největší příčinou nezaměstnanosti je strukturální nezaměstnanost, která je výsledkem nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je výskyt vysokého počtu nezaměstnaných a současně výskyt značného počtu volných míst. Tato nezaměstnanost vzniká tehdy, je-li nabídka práce určitého druhu vyšší než poptávka po této práci, a pracovníci nejsou schopni nebo ochotni se rychle

⁵ PÍCHOVÁ, I. K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti. Brno: MU, 1995, str. 19-21

adaptovat na skutečnou nabídku pracovních míst. Určitou část nezaměstnanosti strukturální tvoří tzv. nezaměstnanost technologická, která vzniká důsledkem technologického vývoje, kdy dochází k rušení pracovních míst, jelikož je „živá práce“ nahrazena technikou. Mohou do ní upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Řešení této nezaměstnanosti nabízí do určité míry rekvalifikace, ovšem problém je, že nová odvětví vyžadují určité schopnosti a zkušenosti, které rekvalifikace nemůže plně zajistit.⁶

➤ **Cyklická a sezónní nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnanost, která je vyvolaná (a také potom odstraněná) cyklickými změnami hospodářských aktivit. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující pro zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky.

Jeli cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem či s kolísáním spotřeby, hovoříme o nezaměstnanosti sezónní. Např. zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví.⁷

➤ **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, není-li část ekonomicky aktivního obyvatelstva ochotna pracovat při tržních mzdách. Jsou to obvykle lidé, které tržní mzda nemotivuje pro nahrazení volného času prací. Dále to mohou být i studenti, kteří prodlužují studium, neboť rozdíl mezi mzdou a jiného zabezpečení není dostatečně veliký.

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než-li existuje pracovních míst. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná.⁸

⁶ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 1998, str. 20

⁷ PÍCHOVÁ, I. K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti. Brno: MU, 1995, str. 19-21

⁸ KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: CODEX Bohemia s.r.o., 1997, str. 276

➤ **Skrytá nezaměstnanost**

Jedná se o tzv. skrytou pracovní sílu, čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti, studia apod.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.⁹

➤ **Nezaměstnanost absolventů**

Nezaměstnanost absolventů je často jen krátkodobá a někdy i chtěná. Většinou z nich trvá několik měsíců, než najdou uplatnění, přičemž v tomto ohledu jsou zřetelné rozdíly mezi absolvovanými obory. U středoškoláků, zejména absolventů gymnázií, je nezaměstnanost někdy spojena s tím, že nebyli přijati na vysokou školu a pokoušejí se o přijetí opakovaně. Nezaměstnanost absolventů je také cyklická, těsně po prázdninách jsou míry nezaměstnanosti výrazně vyšší než ty, které pocházejí z dubnových šetření.

Společensky nebezpečná se ovšem stává dlouhodobá nezaměstnanost absolventů. Většinou souvisí s nedostatečnou či neodpovídající kvalifikací, může však jít i o regionální nedostatek pracovních příležitostí. Závažnost problému spočívá v tom, že mladí lidé si neosvojí pracovní návyky a posléze ztratí zájem o zaměstnání v dalším životě.¹⁰

⁹ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 1998, str. 21

¹⁰ BURDOVÁ, P. a kol. Lidské zdroje v České republice. Praha: Tauris, 1999, str. 74-75

2. Situace na trhu práce v okrese Brno – město

Ve smyslu zákona č. 128/2000 Sb. o obcích je Brno statutárním městem a člení se na 29 městských částí. Nejvyšším orgánem samosprávy je 55-ti členné zastupitelstvo města, v městských částech pak zastupitelstva městských částí. Výkonným orgánem samosprávy je na úrovni města 11-ti členná Rada města Brna v čele s primátorem, v městských částech pak rady městských částí v čele se starosty. Na úseku státní správy je město řízeno Magistrátem, v jehož čele stojí primátor, městské části pak řídí úřady, v jejichž čele stojí starostové.

Geografické a přírodní faktory do značné míry ovlivnily charakter, strukturu i dynamiku vývoje průmyslové základny města v době jejího vzniku, tj. v první polovině 19. století. V současné době přírodní faktory již nejsou determinující podmínkou, která ovlivňuje situaci na trhu práce. Mnohem větší roli hrají nyní faktory ekonomické, jejichž význam vzrostl v souvislosti s transformací ekonomiky po roce 1989. Jednou z rozhodujících podmínek pro lokalizaci nových investic je také dobrá dopravní dostupnost města Brna, ať již z hlediska dopravy pozemní či letecké.

Podle údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ) žilo na území okresu Brno-město k 31. 3. 2008 **celkem 368 864 obyvatel**, z toho 52,2% žen (192 502) a 47,8% mužů (176 362).¹¹

2.1 Zaměstnanost

Úřad práce Brno-město vychází ze studií Výzkumného centra regionálního rozvoje Masarykovy univerzity (dále VCRR), které se zabývají vývojem počtu obsazených pracovních míst v Brně v letech 1991 – 2005. Podle tohoto zdroje existovalo při sčítání lidu v roce 1991 v Brně 239 024 pracovních míst, při dalším censu v roce 2001 pak o necelých 5 tis. míst méně (234 343 míst).¹²

¹¹ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 3

¹² Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 4-19

Po roce 2001 ještě docházelo k postupnému úbytku počtu obsazených pracovních míst, a to až na 230,6 tis. v roce 2002. Poté se situace stabilizovala a během roku 2003 se počet pracovních míst snížil už jen nepatrně. Již v roce 2004 lze, mimo jiné v souvislosti s rostoucími aktivitami zahraničních investorů, zaznamenat výrazný růst počtu obsazených pracovních míst v Brně, a to meziročně o 1,6 tis. K ještě většímu nárůstu počtu míst došlo v letech 2005 – 2007, na konci 1. pololetí 2008 existovalo v Brně odhadem **245 tis. obsazených pracovních míst.**

Před zahájením transformace ekonomiky bylo na území města Brna obsazeno zhruba 245 – 250 tis. pracovních míst. Úbytek pracovních příležitostí na počátku devadesátých let se však neprojevil prudkým nárůstem nezaměstnanosti, neboť uvolňovaní pracovníci se z velké části přesunuli mimo ekonomicky aktivní obyvatelstvo (důchodci, ženy v domácnosti aj.). Vysoký nárůst nezaměstnanosti přinesly až ekonomické problémy ve druhé polovině devadesátých let. **Počet uchazečů o zaměstnání v Brně v letech 1997 – 2000 vzrostl ze 3 tis. na 17 tis. a stoupal až do roku 2004.**

Velký úbytek pracovních příležitostí v průmyslu byl mimo špatné hospodářské situace způsoben i málo úspěšnou privatizací a transformací velkých brněnských podniků. Obrat v nepříznivém vývoji na trhu práce v Brně nastal teprve v roce 2004, kdy v důsledku oživení ekonomiky a příchodu nových investorů do Statutárního města Brna začal počet pracovních příležitostí narůstat. V letošním roce tento nárůst akceleruje a lze odhadnout, že **v současnosti existuje v Brně zhruba 245 tis. pracovních míst.**¹³

Podle údajů Městské správy sociálního zabezpečení (MSSZ) bylo v Brně k 30. 6. 2008 registrováno 1 421 organizací s 25 a více pracovníky (zaměstnávající celkem 205 622 osob) a 13 430 malých organizací (firmy do 25 zaměstnanců), kde bylo zaměstnáno celkem 66 209 osob. Dále MSSZ registrovala v Brně v polovině roku 2008 celkem 38 086 osob samostatně výdělečně činných. Ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku se počet samostatně výdělečných osob zvýšil o 99, což představuje meziroční nárůst o 0,3%.¹⁴

¹³ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 4-19

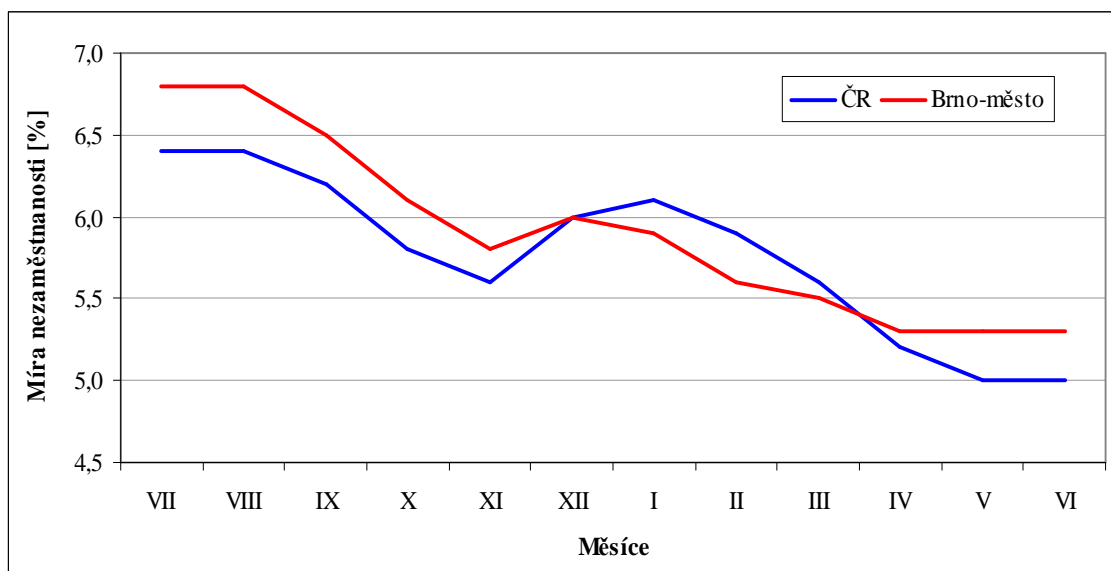
¹⁴ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 4-19

2.2 Nezaměstnanost

Vývoj situace na trhu práce v okrese Brno-město v 1. polovině roku 2008 lze z hlediska nezaměstnanosti hodnotit jako **pozitivní**. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání rychle klesal, a to až na 11,6 tis. Snižovala se i míra nezaměstnanosti, která v 1. čtvrtletí 2008 byla nižší než celorepublikový průměr. V okrese Brno - město bylo k 30. 6. 2008 evidováno **11 664 uchazečů o zaměstnání**, více než pětina z nich pobírala podporu v nezaměstnanosti (3 148, tj. 27,0%). Měřeno počtem uchazečů o zaměstnání evidovaných na konci jednotlivých měsíců, bylo během 1. pololetí 2008 nejvíce osob evidováno v lednu (13 137 osob), poté se počet registrovaných nezaměstnaných trvale snižoval a svého minima dosáhl v červnu (11 664 osob).¹⁵

V 1. pololetí roku 2008 dosáhla **míra nezaměstnanosti** ve městě Brně **průměrné hodnoty 5,5%**, což je o 1,8 procentní bod méně než v 1. pololetí roku 2007 (7,3%). K **30. 6. 2008 dosáhla míra nezaměstnanosti v okrese Brno-město hodnoty 5,3%**, což značí meziroční pokles o 1,4 procentního bodu. Vývoj míry nezaměstnanosti v Brně a v ČR v posledních 12 měsících zobrazuje následující graf.¹⁶

Obr. 1. Míra nezaměstnanosti v okrese Brno-město a v ČR (červenec 2007 – červen 2008)



Pramen: Měsíční výkazy ÚPBM, 2007, 2008

¹⁵ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 20-27

¹⁶ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 20-27

2.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Do roku 1990 trh práce v České republice neexistoval a regulace v oblasti zaměstnanosti byla založena na administrativním plánování pracovních sil. Různými administrativními opatřeními se dosahovalo rovnováhy v této oblasti, pro níž byla typická přezaměstnanost a neefektivní využívání pracovních sil. Přezaměstnanost měla závažné sociální i ekonomické důsledky, znamenala trvalý přesah potřeby pracovních sil nad zdroji, oslabovala pracovní morálku, produktivitu a výkonnost a vedla k nepružnosti zdrojů. Stala se také závažnou překážkou strukturálních změn v ekonomice.¹⁷

Problém zaměstnanosti řešila po listopadu 1989 vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání ze dne 19. 12. 1989, od počátku února roku 1991 zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti propojen se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zákon č. 3/1991 Sb., kterým se novelizoval zákoník práce, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Všechny uvedené zákony byly několikrát novelizovány dle odrazu měnící se situace ekonomiky. Od 1. října 2004 začal platit nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který spojil dva samostatné zákony (č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb.) do jednoho. Vzniká nová koncepce politiky zaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců, odborů a veřejnosti.

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,

¹⁷ KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: CODEX Bohemia s.r.o., 1997, str. 283

- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.¹⁸

Rozlišujeme aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti zaměřuje svoji pozornost na zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce a na hmotné zabezpečení uchazeče po dobu jeho nechtěné absence na trhu práce (zprostředkovatelská a informační funkce). Vyplácená podpora v nezaměstnanosti by nikdy neměla dosahovat takové výše, aby přestala nezaměstnaného nutit hledat si nové zaměstnání, či dokonce aby působila jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti.

¹⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 2

Aktivní politika zaměstnanosti klade důraz na vytváření nových pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce (aktivní ovlivňování trhu práce, kvalifikační a rekvalifikační funkce).

Aktivní politika zaměstnanosti byla zřízena státem k řešení největších disproporcí na trhu práce. Je to souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

a) Rekvalifikace

Velmi důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikační programy. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.¹⁹

Do programů se zařazují uchazeči, kteří mají obtížné umístění nebo jsou neumístitelní na trhu práce. Rekvalifikace se nabízejí v případech, kdy poptávka neodpovídá nabídce a případná rekvalifikace umožní nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Obecně jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

- tzv. **specifické** profesí s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele. Rekvalifikace může být prováděna u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu.²⁰

¹⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 110

- tzv. **nespecifické**, kdy bez příslibů bez konkrétního zaměstnání je účastník školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce. Uskutečňuje se na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.²¹

Úřad práce při organizování, zabezpečování a usměrňování kvalifikace uchazečů o zaměstnání musí vycházet z potřeby nedostatkových profesí na trhu práce a z profesní struktury nově vznikajících pracovních míst.

V 1. pololetí roku 2008 bylo **v rámci státní APZ** Úřadem práce Brno-město realizováno celkem 85 dohod o provedení rekvalifikace, do kterých bylo nově zařazeno **347 uchazečů** o zaměstnání. Dalších 68 rekvalifikačních akcí bylo realizováno v rámci projektů financovaných **z prostředků ESF**, do kterých bylo zařazeno **271 osob**. Celkem bylo tedy na odboru trhu práce ÚPBM v 1. polovině roku 2008 realizováno 153 rekvalifikačních programů, do kterých bylo **nově zapojeno celkem 618 uchazečů o zaměstnání**. Dalších **58 uchazečů pokračovalo** v rekvalifikacích zahájených v roce 2007.

Z celkového počtu **676 osob**, které se v 1. polovině roku 2008 rekvalifikací účastnily, vzdělávací programy **ukončilo 614 osob**. Pouze 9 uchazečů (tj. 1,5%) nebylo úspěšných u závěrečných zkoušek. Dalších **26 osob pokračuje** ve vzdělávání ve 2. polovině roku. V průběhu zmíněných rekvalifikačních programů bylo **předčasně vyřazeno 36 uchazečů** (z tohoto počtu 13 osob předložilo pracovní smlouvy, 17 osob mělo vážné důvody k zanechání rekvalifikace, u zbývajících 6 osob byl podán návrh na sankční vyřazení).

Absolventi rekvalifikací nalézají práci nejčastěji ihned po ukončení rekvalifikace. Pokud se jim nepodaří sehnat zaměstnání do 3 měsíců po rekvalifikaci, pravděpodobnost úspěšného pracovního uplatnění prudce klesá. Zhruba 10 - 15% uchazečů pak zůstává v evidenci i po 12 měsících od úspěšně ukončené rekvalifikace.²²

²¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 109

²² Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 39-43

V rámci rekvalifikací hrazených z prostředků ÚP byli uchazeči nejčastěji zařazováni do rekvalifikačních programů zaměřených na obsluhu PC (téměř 34% rekvalifikovaných). Z profesních rekvalifikačních programů mezi nejvíce frekventované stále patří rekvalifikace zaměřené na účetnictví, jejichž absolventi se nadále dobře uplatňují v praxi („umístitelnost“ absolventů tohoto typu rekvalifikace je 50%) a také kurzy zaměřené na obsluhu motorových vozíků.

Následné **pracovní uplatnění** v 1. polovině roku 2008 nejlépe nacházely absolventky rekvalifikace „Pedikúra, manikúra a nehtová modeláž“. Stoprocentní umístitelnost vykazaly absolventky rekvalifikace „Všeobecný sanitář“.

Mezi rekvalifikacemi prováděnými **v rámci projektů ESF** také výrazně převládají kurzy zaměřené na obsluhu PC (téměř 43% všech účastníků), časté jsou i kurzy pro účetní, administrativní pracovníky a pečovatelky. Mezi nejsnadněji „umístitelné“ patří profese skladový logistik a manipulátor (67%), účetnictví a pečovatelka (35%).²³

b) Investiční pobídky

Jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikace, příp. zaškolení nových zaměstnanců. Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.²⁴

c) Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle

²³ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 39-43

²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111

na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce na pomocné a nekvalifikované práce. Tomu také odpovídá kvalifikační struktura takto umisťovaných uchazečů, tj. se základním vzděláním.²⁵

Ve sledovaném období bylo uzavřeno celkem 34 dohod na přechodné a krátkodobé pracovní uplatnění obtížně umísitelných uchazečů o zaměstnání. Vzniklo tak 168 nových pracovních míst, na něž bylo v průběhu 1. pololetí roku 2008 umístěno 180 uchazečů.²⁶

d) Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o zřizování nebo vyhrazení pracovních míst u zaměstnavatelů na základě dohody s úřadem práce. Tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání. Nemalou roli zde hraje i podpora při zřízení pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodnou samostatně podnikat. Úřadům práce se přitom doporučuje účelná, promyšlená podpora tvorby těchto nových míst dle aktuální situace v regionu a konkrétní struktuře uchazečů o zaměstnání. Každý úřad práce vytváří tato nová pracovní místa s ohledem na stav na trhu práce, dle potřeby konkrétního uchazeče o zaměstnání a dle aktuální situace u zaměstnavatele.²⁷

V 1. pololetí 2008 bylo z prostředků APZ ve městě Brně podporováno v průměru 121 společensky účelných pracovních míst, z toho nově vytvořeno v 1. pololetí 2008 bylo celkem 117 míst. Většinu (109) z nově vytvořených míst představovala, obdobně jako v minulých letech, pracovní místa s příspěvkem na mzdu vyhrazená u zaměstnavatelů, z toho 59 míst bylo určeno pro zabezpečení odborné praxe osob do 25 let věku a absolventů vysokých škol do 30 let v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích. Pro samostatnou výdělečnou činnost uchazečů bylo vytvořeno 8 pracovních míst.²⁸

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112

²⁶ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 36-37

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113

²⁸ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 36-37

V rámci SÚPM vyhrazených u zaměstnavatelů bylo v 1. pololetí roku 2008 uzavřeno se zaměstnavateli 59 dohod **pro zabezpečení odborné praxe osob do 25 let věku a absolventů vysokých škol do 30 let** v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích. V 1. pololetí roku 2008 bylo podáno celkem 47 žádostí o poskytnutí finančního příspěvku na zřízení pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. **Zřízeno bylo 8 pracovních míst**, z toho 6 míst pro ženy. Tato místa byla určena pro obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání.²⁹

e) Překlenovací příspěvek

Úřad práce může poskytnout překlenovací příspěvek osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo.³⁰

f) Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Úřady práce poskytují tento příspěvek zaměstnavatelům, kteří zajišťují každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy tato doprava není provozovaná nebo zajišťovaná hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.³¹

g) Příspěvek na zapracování

Je poskytován v tom případě, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (absolventi škol, osoby zdravotně postižené).³²

²⁹ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 37-38

³⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 114

³¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 115

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 116

h) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Je poskytnut zaměstnavateli v tom případě, pokud přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů.³³

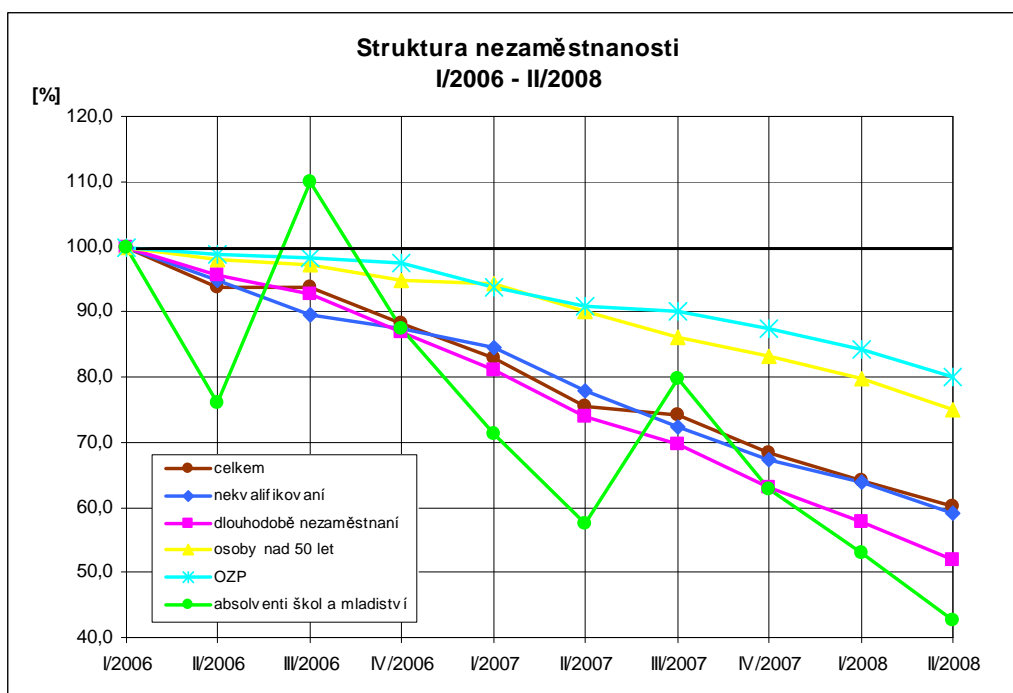
³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 117

2.4 Rizikové skupiny

Některé skupiny uchazečů mají ztížené možnosti uplatnění se na trhu práce, a proto jim úřady práce věnují zvýšenou péči. K nejohroženějším skupinám v okrese Brno-město vždy patřily skupiny osob starších 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní, nekvalifikovaní, zdravotně postižení a absolventi škol a mladiství. Tyto skupiny se mnohdy vzájemně prolínají a většina „problémových“ uchazečů náleží k více skupinám zároveň.

Jak vyplývá z následujícího grafu, v průběhu posledních 2,5 let se výrazně zlepšila pozice absolventů škol a mladistvých. Jejich počet se ke konci 2. čtvrtletí 2008 snížil až na 42,7% původního stavu z konce 1. čtvrtletí 2006. K 30. 6. 2008 tak bylo evidováno pouze 531 absolventů a mladistvých; jejich podíl na celkovém počtu uchazečů dosahoval 4,6%. Tuto skupinu tak již nelze řadit mezi ohrožené na trhu práce. Ve všech ohrožených skupinách se situace v průběhu sledovaného období zlepšovala, nejpomaleji však ve skupině osob nad 50 let a OZP.³⁴

Obr. 2. Vývoj ukazatelů struktury nezaměstnanosti vyjádřený bazickým indexem v okrese Brno-město v období od I. čtvrtletí 2006 – II. čtvrtletí 2008



Pramen: Čtvrtletní výkazy ÚPBM, 2006 – 2008, vlastní zpracování

³⁴ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 48-49

2.5 Očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti

Od roku 2004 se situace na trhu práce ve Statutárním městě Brně zlepšuje. Výrazně vzrostla nabídka volných pracovních míst, počet uchazečů o zaměstnání po čtyřech letech klesl na 13,1 tis. a míra nezaměstnanosti na hodnotu 5,9%.

Charakter nezaměstnanosti ve Statutárním městě Brně se výrazně změnil po roce 1997, kdy došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti. Prodloužila se doba evidence a současně se vymezily věkové, vzdělanostní i profesní skupiny osob, které mají i při současné zvýšené nabídce volných míst problémy vhodné zaměstnání najít. Velká část z evidovaných volných míst je totiž stále ve struktuře, kterou Úřad práce Brno-město nemůže uchazeči ze své evidence pokrýt.

Podstatné je, že také v průběhu 1. pololetí 2008 pokračoval na trhu práce ve Statutárním městě Brně pozitivní trend ve vývoji nezaměstnanosti. V důsledku výrazného hospodářského oživení vykazuje ekonomika města několik posledních let zvýšenou poptávku po pracovní síle a zároveň nedochází k žádnému významnému propouštění zaměstnanců. K nastartování tohoto trendu přispěla jednak prorůstová opatření vlády ČR a jednak velmi sofistikovaně formulovaná regionální a hospodářská politika Statutárního města Brna, v jejichž důsledku došlo v ekonomické struktuře Statutárního města Brna a v jeho bezprostředním zázemí k založení řady významných rozvojových projektů. Aktivní politika zaměstnanosti prováděná prostřednictvím Úřadu práce Brno-město pak tyto aktivity vhodně podporuje.³⁵

Ve Statutárním městě Brně – stejně jako v celé ČR – se na úrovni nezaměstnanosti pozitivně projevila dobrá hospodářská situace. Po zhruba šesti letech ekonomického růstu, se začala zvyšovat i míra zaměstnanosti obyvatelstva. Přístup na trh Evropské unie se v hospodářské sféře ve Statutárním městě Brně projevil pozitivně, zatímco jednostranná restriktivní opatření Evropské komise v oblasti pohybu pracovních sil vážné problémy nezpůsobila. Pozitivně je třeba hodnotit výsledky, které v oblasti zaměstnanosti přinesla lepší a ještě těsnější spolupráce mezi Úřadem práce Brno-město a Magistrátem města Brna. Může dojít k mírnému zvyšování počtu

³⁵ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 52

nezaměstnaných doprovázenému, ale také dalším růstem počtu volných pracovních míst. Velká část těchto míst je určena pro nekvalifikované osoby a je obsazována převážně zahraniční pracovní silou. Vnitřní struktura nezaměstnanosti, která ve Statutárním městě Brně stále není příznivá se rovněž nezmění, neboť tato skladba i ve vyspělých a dynamicky se rozvíjejících ekonomikách vykazuje vysokou inercií. Nová pracovní místa ve Statutárním městě Brně budou v roce 2008 vznikat především v odvětví strategických služeb, ale také v průmyslu, kde se stále vysokou poptávkou projevuje příchod zahraničních investorů.³⁶

³⁶ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 52

2.6 Problémy mladistvých a absolventů škol na trhu práce

V evidenci Úřadu práce Brno-město bylo během 1. pololetí 2008 v průměru 639 mladistvých a absolventů škol. Jejich maximálního počtu bylo dosaženo v lednu (731 osob), poté došlo k pozvolnému poklesu až na 531 osob na konci měsíce června. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání činil 4,6 – 5,6%. Počet mladistvých nezaměstnaných se dlouhodobě příliš nemění a v okrese Brno-město se pohybuje kolem 230 osob. O to výraznější pokles můžeme zaznamenat ve skupině absolventů škol, a to hlavně díky růstu ekonomiky a změně demografické skladby mladých lidí.

V současné době, kdy je zřejmý výrazný nedostatek pracovní síly v určitých oborech, firmy již tolik neřeší, zda se jedná o pracovníka, který má již nějaké zkušenosti se zaměstnáním nebo o čerstvého absolventa, a to i v případě profesí odborných kvalifikovaných dělníků ve strojírenském a kovo zpracujícím průmyslu či v elektrotechnice. O absolventy vysokých škol je na druhé straně zájem především ze strany nových zahraničních společností, které se zabývají výzkumem a vývojem a čerpají z řad absolventů technických oborů, hlavně pak programátorů. Absolventi se středoškolským vzděláním s maturitou s pokročilými jazykovými znalostmi často získávají pracovní uplatnění v zahraničních společnostech zabývajících se telemarketingem či outsourcingem v ekonomických oborech.³⁷

Pro získání lepšího obrazu o situaci absolventů na trhu práce ve Statutárním městě Brně byli v rámci dotazníkového šetření, které uskutečnil Úřad práce Brno-město během k 31. 12. 2007 zaměstnavatelé rovněž tázáni, zda, pokud hodlají v roce 2008 zvyšovat nebo obměňovat stavy pracovníků, mají zájem o absolventy. Z celkového počtu 1 106 získaných stanovisek jich kladně odpovědělo 258 (23,3%), záporně 345 (31,2%) a 503 (45,5%) si nebylo se svým přístupem k absolventům zcela jisto. Oproti předchozímu šetření tak tentokrát převažovala záporná stanoviska zaměstnavatelů, a to o 5,4%. Z analýzy respondentů, kteří jednoznačně odpověděli (ano či ne) na otázku týkající se ochoty přijímat do pracovního poměru absolventy škol, převažoval počet záporných odpovědí ve většině odvětví, pouze v dřevorubeckém

³⁷ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 54

průmyslu, papírenském a polygrafickém průmyslu, ve výrobě a rozvodu a v dopravě a spojích byl více zřejmý pozitivní přístup k zaměstnávání absolventů. Dle vlastnictví firem projevily pozitivní přístup k absolventům především společnosti ve vlastnictví družstevním a krajském. Z hlediska velikostní struktury ekonomických subjektů lze konstatovat, že příznivě se k přijímání absolventů staví především organizace do 20 zaměstnanců.

Zaměstnanost absolventů škol přestává být v podmínkách okresu Brno-město problémem. To potvrzuje i poměr počtu absolventů a volných pracovních míst, která byla pro ně k dispozici v průběhu 1. pololetí na jednoho absolventa připadalo 0,4 - 1,0 volné pracovní místo. Úřad práce Brno-město také významně v rámci APZ přispívá na vytváření SÚPM ve formě odborné praxe pro absolventy v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve kterých bylo v průběhu 1. pololetí 2008 umístěno 59 absolventů.³⁸

³⁸ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008, ÚP Brno-město, srpen 2008, str. 54

3. Školní poradenství a jeho vliv na volbu povolání

3.1 Poradenství

Poradenství je proces, který má svá pravidla. Disponuje metodami a prostředky pro pomoc klientovi vyrovnat se s problémy, pomáhá mu v rozhodování a při hledání optimálního řešení. Subjekt, který poskytuje radu a formuluje návrhy řešení, je označován jako poradce, subjekt, jemuž je rada a pomoc určena, je označován jako klient. Poradenské služby jsou otevřené všem občanům bez rozdílu věku, pohlaví, vzdělání apod., jejich využití je ze strany klienta zcela dobrovolné. Poradenství je možno členit na specifické a nespecifické. Specifické poradenství se týká např. právních, sociálních, zdravotních problémů, ale také klinicko-psychologických a psychiatrických případů, pracovníků se změněnou pracovní schopností, invalidů, lidí přestárých apod. Nespecifické poradenství lze charakterizovat jako poradenství, které se týká osob, které objektivně potřebují obecnou pomoc či radu.³⁹

Profesní poradenství je speciální typ poradenství, které je zaměřeno na řešení nejrůznějších problémů souvisejících s prací, zaměstnáním a povoláním člověka. Profesní poradenství je ve své podstatě založeno na poznacích z oborů práva, ekonomie, pedagogiky, psychologie, sociologie, lékařství a na znalostech specifických jednotlivých profesí.⁴⁰

V rámci profesního poradenství se uskutečňuje i **poradenství pro volbu povolání**. Jedná se o systém činností sloužících k podpoře dětí i dospělých při jejich rozhodování o další profesní a vzdělávací orientaci. Tato rozhodování je třeba vnímat jako součást celoživotního procesu, který obsahuje velmi složitou a mnohvrstevnou posloupnost jednotlivých rozhodovacích kroků týkajících se jak sféry pracovního uplatnění, tak sféry vzdělávání. Poradenství pro volbu povolání je však pouze jedna forma pomoci. Je to poslední fáze procesu přípravy žáka na volbu povolání, po které už následuje volba sama. Poradenství pro volbu povolání může úspěšně fungovat pouze jako dialog poradce s žákem, nikoliv jako pouhý monolog poradce. Aby poradenství

³⁹ BUREŠ, Z. Poradenství při úřadech práce. In: Psychologie v ekonomické praxi. Praha: Karolinum, 1992, str. 129-136

⁴⁰ Systém poradenství služeb zaměstnanosti. Praha: MPSV, 1993.

splnilo svůj účel, nemůže v něm žák vystupovat jako pasivní posluchač, ale jako aktivní klient, který ví, co je ve hře, který se v poskytnutých informacích umí orientovat, umí si je vyhodnotit podle kritérií, o kterých ví, že právě pro něj jsou důležitá.

Prvotní volba povolání, tedy volba středoškolského vzdělávání, má v celém procesu profesní orientace zvlášť důležitý význam, jelikož profesní orientaci již určitým způsobem směřuje a každá další volba povolání je v podstatě touto první volbou usměrněna a omezena. Žák volbu uskutečňuje v období, kdy pro ni není ještě zcela zralý, a potřebuje tedy pomoc. Tato pomoc však musí respektovat právo žáka na jeho svobodné rozhodnutí. V poslední době se častěji používá výraz **kariérové poradenství**.

Kariérové poradenství představuje institucionalizovaný systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům při rozhodování o profesní a vzdělávací orientaci v kterékoliv fázi jejich života. Jsou to mj. aktivity realizované ve školách, které mají pomoci žákům a studentům ujasnit si vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce. Pod kariérové poradenství zahrnujeme i individuální nebo skupinové poradenství zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, volbu prvního zaměstnání, změnu zaměstnání a návrat do pracovního procesu. Tento komplex představuje služby jak pro jedince, kteří ještě nevstoupili na trh práce, tak pro uchazeče o zaměstnání, kteří si zaměstnání právě hledají, stejně jako pro ty, kteří jsou právě zaměstnáni.⁴¹

Poradenství zaměřené na pomoc při volbě povolání má v naší republice kořeny v padesátých letech 20. století v resortu školství, kde se rozvíjelo především v rámci výchovného poradenství. Činnost instituce výchovného poradenství byla 25 let upravena *vyhláškou č. 130/1980 Sb., o výchovném poradenství*, která byla za celou dobu platnosti novelizována pouze jedenkrát. V roce 2005 byla nahrazena *vyhláškou č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních*. Ve smyslu této vyhlášky vyvíjejí školská poradenská zařízení a školy činnost diagnostickou, intervenční, informační a metodickou a poskytují bezplatné poradenské služby. K plnění svých úkolů užívají pedagogických a psychologických metod a postupů.⁴²

⁴¹ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 17

⁴² HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 17-18

Pojem kariérové poradenství se začal v našem školském systému používat poměrně nedávno, přičemž není legislativně ukotven (školský zákon ani vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách tento pojem nezná). Kariérové poradenství v sobě zahrnuje širokou škálu **informačních, poradenských, diagnostických, motivačních a vzdělávacích činností**, které sledují společný cíl: pomoc jedinci při rozhodování o další vzdělávací a profesní dráze.⁴³

Služby kariérového poradenství poskytuje v ČR celá řada subjektů. Nejvíce jich pracuje v resortu **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy** (školský poradenský systém) a v resortu **Ministerstva práce a sociálních věcí** (poradenský systém v resortu práce a sociálních věcí).

Školský poradenský systém je orientován na poradenství žákům, studentům a rodičům při úvahách o změně či volbě dalšího vzdělávání i při profesní orientaci a na přípravu ke vstupu na trh práce. Atributem školského poradenského systému je široká dostupnost a schopnost oslovit a uspokojit co největší část cílové populace.

V působnosti resortu školství poskytují kariérové poradenství **pedagogicko-psychologické poradny, speciálně pedagogická centra a jednotliví pracovníci působících přímo na školách**. Na školním poradenství se zde podílejí výchovný poradce, školní metodik prevence, případně školní psycholog a školní speciální pedagog. Dále na něm spolupracují třídní učitelé a učitelé jednotlivých vyučovacích předmětů a vedení školy. Podoba kariérového poradenství se na jednotlivých školách liší. Ne na všech pracuje školní psycholog či školní speciální pedagog.

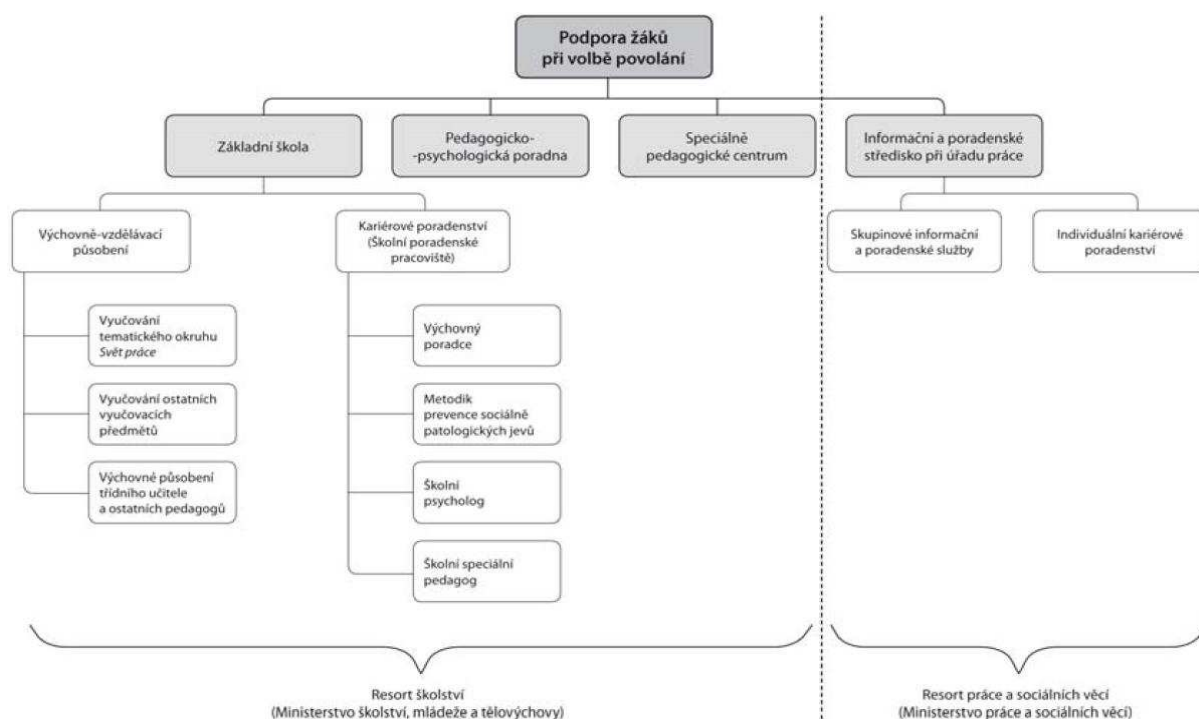
Poradenský systém v resortu práce a sociálních věcí se soustřeďuje zejména na řešení otázek souvisejících s optimální volbou povolání a s přípravou na něj, s problematikou změny povolání, změny kvalifikace a s celou řadou problémů a otázek souvisejících se ztrátou a znovuzískáním zaměstnání. V resortu práce a sociálních věcí poskytují kariérové poradenství primárně **Informační a poradenská střediska při úřadech práce**.⁴⁴

⁴³ HLAĎO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 18

⁴⁴ HLAĎO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 18-20

Tento systém představuje významný nástroj státní politiky zaměstnanosti se snahou o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Základní právní normu stanovující postupy k dosažení těchto cílů představuje **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**.⁴⁵

Obr. 3. Systém podpory žáků při volbě povolání



Pramen: Hlaďo, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 7

Rodiče jsou báječní, ale někdy je s nimi dost velká potíž, zejména mají-li naprosto jiný názor na budoucí dráhu svých dětí. Jejich hlas bývá někdy hlasem jednoho pólu protichůdných motivů, zatímco stížnosti mladých lidí směřují proti druhému pólu, protože někdy své rodiče vnímají jako cizího, zákeřného protivníka, který jim nevěří a s nímž se prostě nemohou domluvit. Záludnost budoucnosti plné nejistot na straně jedné a vlastní představy o životě na straně druhé – tomu všemu se cítí mladí lidé vydáni na pospas a občas si nepřejí nic jiného, než se problému zbavit tím nejrychlejším rozhodnutím.⁴⁶

⁴⁵ HLAĎO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 20

⁴⁶ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 85-86

At' se to ale někomu líbí nebo nelíbí, rodiče jsou téměř v sedmdesáti procentech případů těmi, kdo nejvíce ovlivní naši profesionální volbu. Daleko za rodiči, někde v polovině řady, stojí dobří kamarádi, na které dá spousta mladých lidí daleko více než na učitele. Následují odborníci z praxe.⁴⁷

Nejen rodiče, ale i celá řada dalších rádců může dost podstatně pomoci při rozhodování. Poradenství do jisté míry spočívá v tom, že aktivně – tedy z vlastní iniciativy – hledáme rady, doporučení a informace u někoho, komu důvěřujeme. Není ani tak podstatné, kde zrovna takový poradce sedí, podstatná je spíše úroveň důvěry, kterou do něho vkládáme, protože bez ní jsou nám všechny získané informace a rady na nic. Věta: „Nemůžeme nikoho nic naučit. Můžeme mu nanejvýš pomoci, aby to sám v sobě našel.“, kterou řekl Galileo Galilei, dokonale vystihuje postavení a úlohu všech poradců.

Ze všeho nejhorší jsou dva extrémy: absolutní důvěra a její opak – maximální nedůvěra ke všem získaným informacím, které nám někdo sdělí. Bude-li nám jeden poradce říkat něco trochu jiného než ten druhý, nemusí to být zrovna důvod k nedůvěře, protože každý z nich nám bude poskytovat rady a informace především na základě svého odborného zaměření.⁴⁸

3.1.1 Poradenství na základních školách

Služby poskytované přímo na školách představují základní úroveň kariérového poradenství. Za poskytování poradenských služeb na škole je zodpovědný **ředitel školy**. Poradenství je zde zajišťováno zpravidla **výchovným poradcem a školním metodikem prevence**, kteří spolupracují s třídními učiteli, učiteli výchov, případně s dalšími pedagogickými pracovníky. Poskytování kariérových poradenských služeb může být v rozšířené podobě zajišťováno i **školním psychologem** nebo **školním speciálním pedagogem**.⁴⁹

⁴⁷ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 85-86

⁴⁸ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 86-87

⁴⁹ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 20

Výchovný poradce

Funkce výchovného poradce je zřizována na všech základních a středních školách. Obvykle ji vykonává kvalifikovaný, zkušený, osobnostně a sociálně zralý pedagog. Jeho hlavním úkolem je podpora žáků a rodičů při řešení výukových a výchovných problémů a při volbě dalšího studia a povolání.

Výchovný poradce se ve vztahu k volbě povolání věnuje především informační činnosti týkající se výběru dalšího studia nebo jiné formy přípravy na povolání žáků, poskytuje informace o jednotlivých typech škol, požadavcích a předpokladech přijetí. Provádí administrativní činnosti s tím související, sběr přihlášek ke studiu, exkurze, odborné přednášky, besedy a individuální konzultace pro žáky a jejich rodiče. Úzce kooperuje s rodiči, školním metodikem prevence, školním psychologem, speciálním pedagogem, s třídními učiteli a ostatními pedagogy při dlouhodobé profesní orientaci žáků školy a systematickém sledování a hodnocení jejich vývoje. Zvláštní pozornost věnují výchovní poradci žákům, jimž rodina neposkytuje dostatečnou intelektuální, sociální nebo hmotnou pomoc, dále žákům talentovaným a se změněnou pracovní schopností.

Metodickou pomoc poskytují výchovným poradcům pedagogicko-psychologické poradny. Aby mohli výchovní poradci podávat adekvátní doporučení a informace, potřebují informace o aktuálním a budoucím vývoji trhu práce. V tomto kontextu úzce kooperují s Informačními a poradenskými středisky.

Přestože je na školách považována činnost výchovného poradce za jednu z nejdůležitějších, můžeme u ní shledat celou řadu nedostatků. Výchovní poradci jsou souběžně s poradenskými službami zatíženi vyučovací povinností, dále vykonávají velké množství administrativní práce, včetně kontroly správnosti vyplněných přihlášek a vedení nástěnek, což se negativně odráží v časové kapacitě, kterou mohou následně věnovat individuálnímu poradenství.⁵⁰

⁵⁰ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 20

Studiem a vzájemným srovnáváním odlišných rolí kantorů a výchovných poradců se před čtyřmi lety na americké univerzitě v Connecticutu zabýval poradenský psycholog českého původu Benjamin J. Novak. Ten dospěl k docela zajímavým závěrům, které nám pomohou pochopit, v čem nám může pomoci učitel a v čem zase naopak výchovný poradce.⁵¹

1.

Učitel musí nutně znát každého žáka ve třídě, protože to je jedna ze základních podmínek úspěšnosti jeho vyučování. K tomu potřebuje celou řadu informací, které mají vztah ke vzdělávání jeho žáků.

Výchovný poradce potřebuje informace relativně nepravidelně, ale daleko většího rozsahu (např. informace o školních výsledcích a zájmových aktivitách žáků, jejich schopnostech, motivaci, studijních návycích). Zná ovšem většinou jen ty žáky, kterým poskytuje poradenskou pomoc, a to především z hlediska jejich specifických problémů, které se snaží s jeho pomocí vyřešit.

2.

Učitel musí znát o žácích celou řadu informací, které ovlivňují jejich školní práci ve třídě (kdo je třeba levák nebo dyslektik, kdo pomalý při práci, kdo je impulzivní d'ábel a není se schopen dlouhodobě soustředit).

Řadu osobních informací o vás **výchovný poradce** vědět nebude, jestliže mu je prostě nesdělíte. Když nevíte, co chcete, těžko vám poradí i výchovný poradce, protože není jasnovidec!

3.

Učitel při vyučování využívá převážně skupinové práce se žáky. Technika individuálního rozhovoru a individuální práce se žákem jsou užívány daleko méně.

Technika individuálního rozhovoru se žákem patří mezi základní metody práce každého **výchovného poradce**. Výchovné poradenství začíná u individuálního vztahu výchovného poradce k žákovi a směřuje k řešení jeho potřeb a problémů ve škole, a nejen ve škole. Chceme-li se s někým ve škole skutečně poradit, výchovný poradce je ta pravá osoba.

⁵¹ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 88

4.

Učitel má relativně mnoho prostředků ke zvýšení efektivity vyučování (školní rozvrh, studijní plán, učebnice, audiovizuální pomůcky, ale i hodnocení a klasifikaci).

Výchovný poradce nemá univerzální prostředky, které by bylo možné použít u všech žáků úplně stejně, protože každý z nich je úplně jiný. Snaží se nejprve pomoci žákovi, jeho rodičům a učitelům ujasnit si problém a jeho souvislosti a potom najít individuální formy péče a nejvhodnější způsob nápravy nebo řešení jeho potíží.

5.

Žák je každodenně „nucen“ do vztahu **k učiteli**, protože tento vztah je podmínkou vzdělávání.

Nejefektivnější poradenství vychází z dobrovolného a nenuceného vztahu mezi **výchovným poradcem**, žákem a jeho rodiči. Žák by měl pociťovat, že mu výchovný poradce může pomoci.

6.

Zkušený **učitel** většinou užívá metod přímého působení na žáka a snaží se rozvíjet u žáků řadu schopností a dovedností, které podstatným způsobem ovlivňují efektivitu jeho vyučování.

Zkušený **výchovný poradce** pracuje často nepřímými metodami a snaží se rozvíjet u žáků, kteří o to ovšem mají zájem, řadu schopností a dovedností za přispění řady specializovaných spolupracovníků, jejichž činnost koordinuje.

Které informace můžeme získat od výchovného poradce?

- nejnovější publikace a příručky o výběru střední a vysoké školy a o volbě povolání,
- důležité kontakty na poradenská zařízení, která se zabývají profesním poradenstvím,
- informace, jak vyplnit přihlášku ke studiu na střední nebo vysoké škole,
- informace o termínech přijímacích zkoušek na střední školy.⁵²

⁵² MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 88

Činnost výchovného poradce základní školy by se dala vymezit následovně:

Poradenské činnosti:

1. **Kariérové poradenství** a poradenská pomoc při rozhodování o další vzdělávací a profesní cestě žáků, tj. zejména:
 - a) koordinace mezi hlavními oblastmi kariérového poradenství – kariérovým vzděláváním a diagnosticko-poradenskými činnostmi, zaměřenými k volbě vzdělávací cesty žáka;
 - b) základní skupinová šetření k volbě povolání, administrace, zpracování a interpretace zájmových dotazníků v rámci vlastní odborné kompetence a analýza preferencí v oblasti volby povolání žáků;
 - c) individuální šetření k volbě povolání a individuální poradenství v této oblasti (ve spolupráci s třídním učitelem);
 - d) poradenství zákonným zástupcům s ohledem na očekávání a předpoklady žáků (ve spolupráci s třídním učitelem);
 - e) spolupráce se školskými poradenskými zařízeními a středisky výchovné péče při zajišťování poradenských služeb přesahujících kompetence školy;
 - f) zajišťování skupinových návštěv školy v informačních a poradenských střediscích pro volbu a změnu povolání při úřadech práce a poskytování informací žákům a zákonným zástupcům o možnosti individuálního využití informačních služeb těchto středisek.
2. **Vyhledávání** a orientační šetření žáků, jejichž vývoj a vzdělávání vyžadují zvláštní pozornost, a příprava návrhů na další péči o tyto žáky.
3. **Zajišťování** nebo zprostředkování diagnostiky speciálních vzdělávacích potřeb (vstupní a průběžné) a intervenčních činností pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.
4. **Příprava podmínek** pro integraci žáků se zdravotním postižením ve škole, koordinace poskytování poradenských služeb těmto žákům školou a školskými poradenskými zařízeními a koordinace vzdělávacích opatření u těchto žáků.
5. **Poskytování služeb** kariérového poradenství žákům - cizincům se zřetelem k jejich speciálním vzdělávacím potřebám.

Metodické a informační činnosti:

1. **Zprostředkování** nových metod pedagogické diagnostiky a intervence.
2. **Metodická pomoc** pedagogickým pracovníkům školy v otázkách kariérového rozhodování žáků, integrace, individuálních vzdělávacích plánů, práce s nadanými žáky apod.
3. **Předávání odborných informací** pedagogickým pracovníkům školy z oblasti kariérového poradenství a péče o žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.
4. **Poskytování informací** žákům a jejich zákonným zástupcům o činnosti školy, školských a dalších poradenských zařízení v regionu, o jejich zaměření, kompetencích a možnostech využívání jejich služeb.
5. **Shromažďování** odborných zpráv a informací o žácích, kteří jsou v poradenské péči dalších poradenských zařízení, a jejich zajištění v souladu s předpisy o ochraně osobních údajů.
6. **Vedení písemných záznamů** umožňujících doložit rozsah a obsah činnosti výchovného poradce, navržená a realizovaná opatření.⁵³

Školní metodik prevence

Školní metodik prevence sleduje a řeší projevy sociálně patologických jevů u žáků (záškoláctví, závislosti, násilí, vandalizmus, sexuální zneužívání, prekriminální a kriminální chování, šikana a další). V případě, že na škole nepůsobí školní psycholog, pomáhá řešit výchovné a výukové problémy. Může se také podílet na kariérovém poradenství.⁵⁴

Školní psycholog

Školní psychologové zajišťují poradenské služby přímo na školách. Jejich nástup je zdůvodněn narůstajícím počtem žáků s různými zvláštnostmi, potřebami i obtížemi, potřebou nového řešení prevence sociálně patologických jevů a větším akcentem na rozvoj osobnosti žáků.

⁵³ Vyhláška MŠMT č.72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

⁵⁴ HLADŮ, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 22

Školní psycholog provádí kariérové poradenství a pedagogicko-psychologickou diagnostiku v souvislosti s profesní orientací žáků, především ve spolupráci s výchovným poradcem, třídními učiteli a učiteli, vyučujícími předměty zaměřené na volbu povolání. Školní psycholog disponuje potřebnými odbornými znalostmi, zázemím a zpravidla má větší časovou kapacitu pro řešení individuálních problémů žáků než výchovný poradce.⁵⁵

Školní speciální pedagog

Úkolem speciálního pedagoga je výchova a vzdělávání handicapovaných dětí a jejich integrace mezi děti nepostižené. Může pracovat buď přímo jako učitel znevýhodněných dětí, nebo se uplatňuje v poradnách pro rodiče, ve zdravotních zařízeních, v rehabilitačních centrech, nebo i v oblasti vědy, výzkumu či metodiky zabývající se výchovou a vzděláváním postižených.

Pracuje-li speciální pedagog jako učitel, je jeho náplň práce obdobná jako u každého jiného učitele. Poněvadž vyučuje děti určitým způsobem postižené, liší se jeho vyučovací činnosti především přizpůsobením vyučovacích metod druhu postižení žáků a používáním speciálních metod pro kompenzaci příslušného postižení.⁵⁶

Odborná kvalifikace poradenských pracovníků je stanovena ***zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů*** a splnění dalších kvalifikačních požadavků ***vyhláškou č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.***⁵⁷

⁵⁵ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 22

⁵⁶ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 22

⁵⁷ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 23

3.1.2 Školní poradenská pracoviště

Jednou z podpůrných organizací působících v oblasti poradenských služeb ve školství je **Institut pedagogicko-psychologického poradenství (IPPP)**. Jeho založení vyplynulo ze současných potřeb poradenských služeb ve školství. Jedná se o instituci zřizovanou a přímo řízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky a všichni odborní pracovníci institutu zodpovídají za řešení a realizaci konkrétních úkolů.⁵⁸

Institut pedagogicko-psychologického poradenství koordinuje spolupráci škol a školských zařízení v poskytování poradenských služeb. Podporuje výměnu zkušeností mezi poradenskými pracovníky a poskytuje pro ni prostor. Spolupracuje s českými a zahraničními experty z oblasti psychologie, speciální pedagogiky, pedagogicko-psychologického, speciálně pedagogického, výchovného a kariérového poradenství, z oblasti zdravotnictví a sociální péče. Soustřeďuje a zpracovává informace o službách pedagogicko-psychologického, speciálně pedagogického, výchovného a kariérového poradenství ve školství, provádí analýzy a průzkumy související s poskytováním poradenských služeb a s pedagogicko-psychologickými aspekty vzdělávání, organizuje aktivity dalšího vzdělávání odborných pracovníků poskytujících služby poradenství ve školství. Zabezpečuje přenos odborných informací z oblasti poradenství ve školství, připravuje a vydává metodické publikace a informační materiály z oblasti poradenství ve školství a vytváří koncepce vyplývající z potřeb MŠMT v oblasti poradenských služeb.

Dále je třeba se zmínit i o **Národním ústavu odborného vzdělávání (NÚOV)**. Jedná se o instituci zřizovanou a přímo řízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, která také zasahuje do oblasti kariérového poradenství ve školství. Jejím cílem je vytvářet koncepci a strategii odborného vzdělávání a podílet se na jejich uskutečňování. Ústav vytváří a do školské soustavy zavádí kurikulum (tj. cíl, obsah a metodika vzdělávání) středního a částečně i vyššího odborného vzdělávání, sleduje a projektuje postupnost vzdělávacích cest, ukončování studia,

⁵⁸ Zpravodaj IPPP. Výchovný poradce, 1997, č. 12, str. 53-54.

certifikaci, akreditaci a evaluaci. Podílí se na přípravě a realizaci projektů podporovaných strukturálními fondy EU.

Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV) a Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR (IPPP ČR) zahájily 1. 9. 2005 práci na novém systémovém projektu ministerstva školství ČR **Vzdělávání – Informace – Poradenství (VIP Kariéra)**, který je spolufinancován Evropských sociálním fondem a státním rozpočtem ČR, v celkových nákladech více jak 120 milionů korun. Projekt byl zakončen 30. 9. 2008.⁵⁹ Projekt měl přispět ke zvýšení celkového standardu služeb pedagogicko-psychologického a kariérového poradenství na školách a vytvořit podmínky po jeho udržení a další rozvoj.⁶⁰

IPPP ČR se v rámci projektu VIP Kariéra zabývá vytvářením a službami školních poradenských pracovišť (ŠPP) a prezenčním vzděláváním pedagogických a poradenských pracovníků, kteří působí na školách zapojených do projektu. NÚOV nabízí pedagogům vzdělávání v oblasti kariérového poradenství formou e-learningu a vybuduje integrovaný informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA). Tento nový systém propojí informace o školách a oborech vzdělání s poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů.

ISA shromáždí všechny informace potřebné pro volbu povolání a k němu vedoucí vzdělávací dráhy na jednom místě a poskytne je v uživatelsky přístupné formě na Internetu. Budou tak k dispozici nejen pedagogům, ale široké veřejnosti. Mohou to být jednotlivci, jako jsou zájemci o studium nebo absolventi vstupující na trh práce či rozhodující se o pokračování ve vzdělávání, dále zaměstnavatelé, kteří mají zájem získat informace o absolventech škol, vedoucí pracovníci škol, hledající zpětnou vazbu informující o výsledcích práce škol, a pracovníci krajských úřadů či pracovníci centrálních úřadů (především MŠMT a MPSV), zajímající se o informace potřebné pro ovlivňování školské politiky. Nejpodstatnějšími uživateli pak budou pracovníci zabývající se kariérovým poradenstvím, ať jde o výchovné poradce ve školách, v poradenských systémech nebo o pracovníky informačních a poradenských středisek

⁵⁹ www.vip.nuov.cz – tisková zpráva ze dne 22. září 2008

⁶⁰ ÚLOVCOVÁ, H. a kol. Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2005. Praha: NÚOV, 2006, str. 5

v rámci úřadu práce. Snadnější přístup ke kvalitním informacím povede ke zvýšení úrovně kariérového poradenství a vzdělávání ve školách.⁶¹

Výhodou bude i trvalá přístupnost a využitelnost systému žáky a jejich rodiči při rozhodování o volbě povolání.

V systému ISA zájemce najde:

1) Podrobnou nabídku škol a oborů vzdělávání

- popisy oborů vzdělání SOU, SOŠ a VOŠ,
- seznam všech středních a vyšších škol, jejich adresy, kontaktní údaje,
- přehled učebních a studijních oborů otevíraných v následujícím školním roce,
- údaje o počtu přihlášených a přijímaných, termínu dne otevřených dveří, dále o skladbě, formě a termínech přijímacího řízení, o školném, možnosti ubytování a podmínkách studia handicapovaných uchazečů,
- možnosti studia při zaměstnání.

2) Důležité informace vyplývající z

- pravidelných analýz nezaměstnanosti absolventů škol,
- šetření názorů pracovníků úřadů práce k uplatnitelnosti absolventů škol,
- analýz přechodu absolventů ze školy do praxe,
- šetření přechodu absolventů SŠ do terciárního vzdělávání a jejich situace v něm,
- šetření názorů zaměstnavatelů – jejich kvalifikačních požadavků a názorů na připravenost absolventů škol pro vstup na trh práce,
- analýz inzerce a názorů pracovníků personálních agentur zaměřených na potřeby zaměstnavatelů.

Významným rysem nového informačního systému bude integrace uvedených informací do celků souvisejících s profesí a oborem vzdělání, které žáka zajímají.

3) Další součásti ISA

- predikační systém, který bude pomáhat při individuálním řešení potřeb žáků ohrožených předčasným odchodem ze vzdělávání. Po zadání jejich problému

⁶¹ ÚLOVCOVÁ, H. a kol. Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2005. Praha: NÚOV, 2006, str. 5

umožní vyhledávat ve vzdělávací nabídce středních škol takové obory, ve kterých by byli schopni dále pokračovat ve studiu.

- multimediální průvodce, který žákům pomůže s jednotlivými kroky volby vzdělávací a profesní dráhy, usnadní jim orientaci ve vzdělávacím systému a ve světě práce, povede je k využívání informačních zdrojů o vzdělávacích a profesních možnostech.

Výstavba ISA je rozložena do několika let. V jejich průběhu jsou postupně realizována jednotlivá šetření, jejichž výsledky tvoří informační základnu budovaného systému.⁶²

Průběh projektu dokládají některá čísla za období září 2005 až květen 2008. Školní psychologové a školní speciální pedagogové, kteří pracovali na 102 školách v ČR, pečovali o cca 28 000 žáků, podpořili celkem 400 724 žáků (opakované návštěvy), 49 107 rodičů a 99 895 učitelů.⁶³

3.1.3 Pedagogicko-psychologické poradny

Ne sice často, ale občas se stane, že řada mladých lidí přichází do poradny a stěžuje si na nepochopení druhých (na prvních dvou místech zcela bezpečně budoují rodiče a kantoři), na svou „neschopnost“ plnit školní požadavky, které nezvládají, či na citový zmatek, který v průběhu dospívání není zase tak nepochopitelný.

Poradce většinou naslouchá, pozoruje, ptá se a zajímá se o všechno včetně fantazií a výletů do neskutečných zemí s názvem „Kdyby“. Cílem konzultace je, aby se dostal ke slovu i „ten druhý“ z rodiny, tedy rodiče, kteří někdy představují naši „odvrácenou tvář“, která není tolik vidět. Dalším krokem bude určitě snaha o vyjasnění situace a hlavní slovo zde mají spíše fakta získaná ze skupinového a individuálního psychologického vyšetření, z nich se můžeme dozvědět mnoho o svých schopnostech, osobnostních předpokladech či zájmech, ale i požadavcích a možnostech řešení při volbě konkrétní střední či vysoké školy nebo dokonce některého povolání. Tato fakta,

⁶² ÚLOVCOVÁ, H. a kol. Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2005. Praha: NÚOV, 2006, str. 5

⁶³ www.vip.nuov.cz – tisková zpráva ze dne 22. září 2008

doporučení a hromada dalších informací jsou spíše podnětem k dalším úvahám nad tématy, které je dobré před cestou do další školy, nebo dokonce do budoucí profese dobře promyslet. Třetím a závěrečným krokem je rozhodnutí o zodpovědném řešení, po kterém by rozhodně měly následovat další vhodně zvolené kroky a činy. Ty jsou ovšem zpravidla již jedině a pouze na nás.⁶⁴

Které informace můžeme získat v pedagogicko-psychologické poradně?

Psycholog by nám měl být schopen říci:

1. Jaké jsou naše intelektové, studijní, osobnostní a zájmové předpoklady ke studiu na střední nebo vysoké školy nebo k odborné přípravě v učebním oboru ve srovnání s ostatními vrstevníky.
2. Jaké je zaměření a náplň jednotlivých učebních a studijních oborů, které nás zajímají.
3. Které zdravotní problémy výrazně ohrožují možnost našeho profesního uplatnění v určitém oboru.
4. Jaké jsou možnosti řešení naší situace a jaké je spektrum středních a vysokých škol.
5. Které informační zdroje můžeme využít při svém rozhodování o volbě budoucího povolání.
6. Jaké metody studia můžeme zvolit a kterým oblastem vlastní práce bychom měli věnovat pozornost.
7. Jaká jsou rizika, zvolíme-li školu nebo „učňák“, které zrovna chceme zvolit.
8. Co by bylo vhodné dělat či nedělat, nemáme-li sebemenší představu, čemu bychom se chtěli věnovat.⁶⁵

Pedagogicko-psychologické poradny (PPP) poskytují individuální a skupinovou pomoc při řešení problémů spojených s vývojem osobnosti dítěte (psychologické vyšetření předškolních dětí, pomoc při řešení výchovných, vzdělávacích, osobních a rodinných problémů žáků základních a středních škol, diagnostika a náprava specifických poruch učení a chování, skupinové vedení dětí atd.), dále informační, metodickou, školící a vzdělávací činnost a odbornou pomoc pro pedagogy.

⁶⁴ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 89

⁶⁵ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 90

V kompetenci PPP je také pomoc žákům a rodičům při volbě studijního a profesního uplatnění po absolvování základní, nebo střední školy, tj. posouzení intelektových a osobnostních předpokladů pro studium, poradenská pomoc při výběru vhodného studijního nebo učebního oboru, zaměstnání, informace o školách a dalších služby.⁶⁶

3.1.4 Informační a poradenská střediska při úřadech práce

Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá, že úřady práce poskytují pomoc a podporu jedinců ve vztahu k trhu práce a plní funkci prevence nezaměstnanosti v regionu. Úřady práce a jejich Informační a poradenská střediska (IPS ÚP) se tak stávají dalším subjektem v soustavě poradenských služeb při výběru vzdělání a přípravy na povolání, který v meziresortní spolupráci disponuje informacemi o jednotlivých typech škol, učilišť a oborech, ale také o jejich náročnosti, požadavcích na zdravotní stav žáků, o počtu přijímaných žáků, a zejména o situaci a vývoji na trhu práce.

Cílem kariérového poradenství na úřadech práce je poskytování odborných informačních a poradenských služeb nezbytných k profesní orientaci v návaznosti na pracovní uplatnění vzhledem k aktuálnímu i předpokládanému vývoji na trhu práce.

Poradenské služby jsou diferencované v závislosti na individualitě klienta a jeho problém a musí zohledňovat zvláštnosti daného regionu. Formou **individuální** (rady, konzultace, diagnostický rozhovor atd.) a **skupinové práce** (přednášky, besedy, diskuse, promítání, exkurze, sociální výcvik aj.) se orientují především na žáky základních a středních škol a další specifické skupiny klientů, a to bez ohledu na to, zda se jedná o evidované uchazeče a zájemce o zaměstnání či nikoliv.⁶⁷

Klientelu poraden úřadů práce obvykle tvoří: občané, uchazeči nebo zájemci o zaměstnání; občané, mladiství i dospělí, kteří hledají informace o vzdělávání; rodičovská veřejnost; zaměstnavatelé, podnikatelé; profesní komory, odborové svazy;

⁶⁶ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 23

⁶⁷ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 24

pracovníci úřadů práce; školské a ostatní vzdělávací instituce; zájmové a charitativní organizace; zdravotnická zařízení; další subjekty související s volbou povolání a zaměstnání.

Důležitá je skutečnost, že všechny služby IPS ÚP jsou poskytovány klientům bezplatně.

Kariérové poradenství na úřadech práce:

- seznamuje klienty s podmínkami práce v co nejširším počtu povolání s přihlédnutím k možnostem zaměstnání a profesní kariéry, jež se jim nabízejí, jakož i s podmínkami, které je třeba splnit z hlediska kvalifikačních předpokladů,
- poskytuje žákům a mladistvým, kteří nejsou dosud zaměstnání, informace pro volbu druhu vzdělání nebo profesní přípravy s přihlédnutím k jejich schopnostem, způsobilosti, zájmům a možnostem zaměstnání,
- poskytuje mladistvým, kteří opustili předčasně školu, informace o jiných možnostech získání kvalifikace,
- informuje zaměstnané osoby o možnostech další profesní přípravy a o podmínkách změny povolání nebo dalšího kvalifikačního růstu.⁶⁸

Informační a poradenská střediska na úřadech práce, jsou stejně tak nepostradatelným zdrojem informací, jako jsou rodiče, výchovný poradce nebo psycholog v pedagogicko-psychologické poradně. Vlastně každý z nich má své přednosti, ale i slabá místa, které je nutné pochopit. Informační a poradenské středisko není jen místem, kde vás posadí k počítači a nabídnou vám k ujasnění vašich zájmů jeden z mnoha Hollandovských dotazníků s názvem Vídeňský test ke zjišťování všeobecné struktury zájmů (AIST). Tato pracoviště mají ještě něco, co ostatní nemají – podrobný popis všech možných povolání, kterým je možné se v životě věnovat, a který obsahuje podrobné charakteristiky pracovních nároků, pracovních prostředí včetně informací o možnostech dalšího studia.

⁶⁸ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 25

V informačním a poradenském středisku úřadu práce získáte informace o:

- možnostech studia na středních a vysokých školách, o studijních a učebních oborech v regionu a v celé České republice,
- všech povoláních prostřednictvím celostátního registru, ale i krátkých informačních videofilmů,
- nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání (profesiogramy jednotlivých profesí),
- možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi,
- kontaktech na další informační, poradenské a zprostředkovatelské státní a soukromé instituce,
- ne/zaměstnanosti absolventů středních a vysokých škol podle jednotlivých oborů,
- a počítačový test zájmové orientace, který pomůže při výběru povolání podle zájmů klienta a může usnadnit rozhodování o budoucím povolání.⁶⁹

⁶⁹ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 95

3.2 Volba povolání

Už dávno neplatí, že volba střední školy je volbou zaměstnání na celý život. Odhaduje se, že díky vývoji technologií a tím i pracovního trhu bude mladá generace měnit během svého pracovního života zcela svou kvalifikaci až čtyřikrát. Většina povolání bude vyžadovat stálé doplňování kvalifikace – nejmarkantnější je situace v oblasti informačních a komunikačních technologií.

Absolventi škol představují na trhu práce skupinu, která sice v současné době nepatří mezi ty nejohroženější, nicméně je řazena k těm, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Etapa přechodu ze vzdělávacího systému do pracovní sféry sehrává v životě každého jedince významnou úlohu a případný neúspěch při začleňování do světa práce může i do budoucna negativně poznamenat kvalitu jeho života.

Rozhodování žáků o volbě povolání na konci základní školy představuje závažnou etapu v celoživotním procesu profesní orientace. Tato volba znamená pro dospívající základní zaměření jejich celého dalšího profesního vývoje a patří mezi nejzávažnější kroky v lidském životě. Správná profesní orientace má na jedince dalekosáhlý vliv a významně ovlivňuje jeho budoucnost. Vhodně umístěný jedinec má předpoklady být vyrovnanou osobností, s pocitem samostatnosti a společenské hodnoty své práce, má pocit sociální jistoty, který brání negativním depresivním prožitkům a porušení stability osobnosti.

První volba povolání je většinou uskutečňována v nelehké době fyzického a psychického dospívání, pro které je charakteristická nízká úroveň schopnosti sebehodnotit se. Není v silách mladistvých plně obsáhnout a pochopit všechny závažné objektivní determinanty volby povolání a asi se plně vyznat v sobě samých.

V polovině 20. století přichází praotec profesního poradenství Američan Eli Ginzberg s vývojovou teorií volby povolání. Volba povolání je mnohonásobně opakovaný akt a dlouhodobý proces, v jehož rámci se všechny dílčí profesně volební akty dějí

na základě kompromisů mezi lidskými přáními a předpoklady i vnějšími podmínkami světa. Proces volby povolání probíhá ve třech základních etapách.

První je **období fantazijní volby** (*od raného věku do 10 let*). Dítě věří, že se v budoucnosti může stát čímkoliv. Představy o budoucím povolání si vytváří na základě hry fantazie, bez přiměřených vědomostí o tom, jaké požadavky kladou tato povolání na člověka a bez přiměřených znalostí vlastních předpokladů k jejich výkonu.

Druhé je **období pokusné volby** (*od 11 do 15 let*), v němž se jedinec pokouší o volbu povolání na základě sebepoznávání a sebehodnocení. V této etapě ještě nebere dostatečně v úvahu objektivní požadavky společnosti.

Třetí období je **období realistické volby** (*od 16 až po ranou dospělost*). V tomto období je již člověk schopný zvážit při rozhodování o volbě povolání faktory subjektivní (zájmy, schopnosti) i faktory objektivní (společenské potřeby) a učinit při rozhodování přiměřený kompromis.⁷⁰

Volba povolání dospívajících je ovlivňována okolím, ve kterém žijí. Největší vliv je připisován rodičům. Děti jsou při formování profesních cílů závislejší na svých rodičích, než na vrstevnících, učitelích a dalších vzorech. Vliv rodiny na volbu povolání je nepopiratelný. Na děti působí např. rodinné prostředí, ve kterém vyrůstají, přístup rodičů, úroveň rodinných interakcí, způsob komunikace v rodině a celková úroveň rodinné výchovy. Rodiče jako každodenní vzory předávají dětem kulturní vzorce, postoje k práci a jednotlivým povoláním, sdělují jim svá očekávání a představy o jejich profesní budoucnosti.

Je třeba upozornit na skutečnost, že dospívající v mnoha případech podléhají při volbě povolání sugestivním přáním rodičů, která nemají základ v jejich reálných předpokladech zvolené povolání vykonávat. Rodiče často vycházejí ze své vlastní ctižádosti, z předsudků, subjektivních předpokladů.

Přestože jsou rodiče nejvýznamnějším faktorem při volbě povolání, nejsou vždy adekvátně informováni o tom, jak dětem pomáhat a připravit je na volbu povolání.

⁷⁰ HŘEBÍČEK, L. Praxe profesně kariérního poradenství na ZŠ a SŠ. Brno: CDV MU Brno, 2002, str. 6-9

Z tohoto důvodu je zvláště důležitá systematická podpora žáků ze strany školy a dalších institucí.

Základní škola zaujímá v přípravě žáků na volbu povolání klíčovou roli, neboť pomáhá dětem s utvářením reálného profesního cíle a perspektivy a vybavuje je kompetencemi potřebnými pro sebepoznávání. Hlavním posláním školního vzdělávání je připravit žáky pro zodpovědné rozhodování o další profesní a studijní orientaci a naučit je objektivně posuzovat všechny vlivy, které mohou tuto volbu ovlivňovat. Škola by měla u všech žáků rozvíjet potřebné vědomosti, dovednosti, návyky a postoje, pomáhat jim poznávat a rozvíjet vlastní schopnosti v souladu s reálnými možnostmi a uplatňovat je spolu s osvojenými vědomostmi a dovednostmi při rozhodování o vlastní životní a profesní orientaci.

Volba povolání u nás nikdy nebyla na základních školách vyučována jako samostatný povinný předmět. Některá témata vztahující se k této oblasti byla zařazena do vyučování občanské výchovy, rodinné výchovy nebo praktických činností.

Vzhledem k výraznému nárůstu počtu nezaměstnaných absolventů škol a jejich nedostatečné připravenosti na zodpovědné rozhodování o volbě profesní dráhy a nízké schopnosti realisticky hodnotit existující možnosti profesního uplatnění na trhu práce, rozhodlo MŠMT v roce 2001 metodickým pokynem o zařazení vzdělávací oblasti *Výchova k volbě povolání* do všech vzdělávacích programů pro základní školy.

K významné změně následně dochází v roce 2005, kdy vstupuje v platnost nový **školský zákon (zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání)**, který s sebou přinesl celou řadu změn, z nichž nejpodstatnější je vyšší autonomie škol při utváření vzdělávací nabídky.⁷¹

Charakteristickým rysem období dospívání je formování životních plánů. Hledání vlastního zařazení v budoucím životě se třídí a hodnotí z hlediska zájmů, schopností a hodnotového systému. Práce úzce souvisí se všemi potencialitami člověka, ne každý může vykonávat jakoukoliv práci. Volba povolání patří k nejdůležitějším

⁷¹ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 10

rozhodnutím mladého člověka a měla by být spjata s morální volbou, s úvahami o smyslu života a povaze vlastního já, s reálným sebepoznáním a s hodnocením vlastních objektivních možností (hmotné podmínky rodiny, zdravotní stav aj.).

Když jsme se rozhodovali, na kterou střední školu půjdeme, zvažovali jsme, pro kterou práci se hodíme a pro kterou nikoliv. Dříve nebo později se budeme muset znovu rozhodovat – ať už o další specializaci v rámci našeho studia či učení nebo o pokračování v dalším studiu nebo o výběru konkrétního povolání, zaměstnavatele, pracoviště apod.

Podobnými rozhodovacími stádii prochází každý člověk, a to nejen v mládí, ale často i jako dospělý, mění-li zaměstnavatele nebo dokonce celé své povolání. Obecně se těmto rozhodováním říká volba profesní orientace nebo zjednodušeně volba povolání (i když někdy jde spíš o volbu vzdělávání, jindy zase spíš o volbu zaměstnavatele). Při každém takovém rozhodování je třeba zvážit dva okruhy důležitých faktorů:

1. **charakteristické znaky práce**, pro kterou se člověk rozhoduje, nebo která bude navazovat na studium či přípravu, do které se hlásí,
2. vlastní předpoklady pro to, aby práci, která má příslušné charakteristické rysy, dobře zvládal, to znamená určité vlastní charakteristické rysy, které tyto předpoklady buď vytvářejí, nebo nevytvářejí – hovoříme o **charakteristických rysech osobnosti**.⁷²

V případě zájmu o studium se ještě navíc zvažují samozřejmě i faktory týkající se tohoto studia (např. šance na úspěch v přijímacím řízení, kvalita školy, vzdálenost od místa bydliště, případné školné apod.).

Oba výše uvedené rozhodovací faktory – charakteristické znaky práce a charakteristické rysy osobnosti je třeba při rozhodování vzájemně porovnávat a hledat, kde jsou spolu v souladu a kde naopak v protikladu. To je základní princip volby povolání.

⁷² STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. Úvod do světa práce. Praha: Fragment, 1998, str. 23

Neexistují lidé, kteří by se hodili pro každou práci, stejně tak jako neexistují lidé, kteří by se nehodili pro každou práci. V každém povolání lze dosáhnout úspěchu a každý člověk má předpoklady, aby se uplatnil alespoň v některém povolání. Musí je ale správně zvolit a to dokáže tím lépe, čím lépe dokáže ohodnotit sám sebe, své možnosti, šance a hranice.

Tyto možnosti, šance a hranice přitom vycházejí z jeho charakteristických rysů. Základními charakteristickými rysy osobnosti jsou:

- schopnosti,
- vlastnosti,
- tělesné a zdravotní předpoklady,
- zájmy.

Uvedené charakteristické rysy osobnosti mohou být již vrozené, většinou se ale vyvíjejí v průběhu dětství i dospělého života. K nim se pak postupně přidávají i další předpoklady pro výkon určité práce, které mají povahu znalostí a dovedností a jsou získávány vzděláním i praktickými zkušenostmi.⁷³

Dnes není žádné zaměstnání jisté, lidé nepřemýšlejí o celoživotní kariéře v jediném podniku či dokonce oboru. Pracoviště se neustále mění, přizpůsobují se nové technice, dochází k prudkému vývoji světa práce a náročnost profesní volby stále vzrůstá. Profesní volba přestává být jednorázovým aktem, ale stává se celoživotním procesem, na výchovu a školství jsou tak vznášeny nové požadavky.

Profesní příprava by měla zprostředkovat hlubokou profesní kvalifikaci, navodit aktivní vztah k práci a potřebu celoživotního vzdělávání se a využívání vědy, vychovat smysl pro hospodárné využívání výrobních zařízení, materiálů a lidských sil. Profesní příprava musí obsahovat komplexy všeobecného, odborného vzdělávání a profesionální orientace.

Jak si vlastně lidé vybírají své povolání? Proč si zvolí právě to určité povolání a ne úplně jiné? Na tyto poměrně složité otázky je docela jednoduchá odpověď. Většina lidí kolem nás si volí taková povolání, která nám umožňují rozvíjet naše vlastní

⁷³ STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. Úvod do světa práce. Praha: Fragment, 1998, str. 24

schopnosti nebo dovednosti, které máme nebo které bychom chtěli mít a které si chceme osvojit a získat. Teprve až v dospělosti volíme většinou taková povolání, která vyhovují našemu životnímu stylu a která nám umožňují zastávat takové postavení, po kterém toužíme a kterého se snažíme dosáhnout.⁷⁴

Už více než sto let si řada lidí láme hlavu nad tím, kdy začíná volba našeho povolání. Vždycky to vlastně začíná stejně: ujasněním zájmů, schopností, osobnostních předpokladů, ale i životních hodnot mladých lidí, kteří někam směřují a chtějí se v některé oblasti uplatnit. Následuje volba okruhu škol, které jsou schopny nás k určitým profesím dovést. Co je nám ovšem platné, že se chceme na některou školu dostat, jestliže si neumíme najít ty správné informace, kvalitně a efektivně se učit, a jestliže nejsme schopni dosahovat výsledků, které by odpovídaly našim schopnostem.

Vedle schopností hrají velmi důležitou roli také zájmy. Zájmy mají daleko větší význam, než že nám poskytují osobní uspokojení. Spouště lidí totiž jejich zájmy obrovským způsobem pomáhají v učení, stejně jako i posilují jejich osobnostní vlastnosti, např. vůli, pozornost, schopnost systematické a soustředěné práce a řadu dalších schopností. Velmi podceňovaný význam zájmů spočívá v tom, že zájmy jsou jednou za tří základních podmínek úspěšné volby povolání. Do první skupiny patří především naše vědomosti, dovednosti a schopnosti. Ale ať jsou vysoké nebo nízké, nikdy u nich nevíme, na čem jsme, nevíme-li, kde bychom je mohli nejlépe uplatnit. V tom nám pomohou jedině naše zájmy jako druhá skupina, tedy to, co nás přitahuje a co nás baví dělat. Do třetí skupiny pak docela určitě patří i to, čemu většina lidí říká náhoda nebo štěstí, zatímco matematici tomu říkají pravděpodobnost, kterou se snaží dokonce i vypočítat.

Zatímco první dvě oblasti jsme schopni ovlivnit poměrně významným způsobem, pravděpodobnost přijetí do určité školy jsme schopni ovlivnit jen částečně. Naše přijetí kamkoliv závisí nejen na společenské objednávce a poptávce po určitých oborech, ale i na tom, zde jsme schopni obstát v konkurenci s ostatními.

⁷⁴ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 3-6

Ještě horší variantou než nerespektování vlastních zájmů jsou však zkreslené představy o budoucím povolání, které často klade odlišné nároky na naše osobnostní předpoklady, než kterými právě vládneme. Tomu se říká sklon „přizpůsobovat“ si fakta své představě o skutečnosti.⁷⁵

Postup volby povolání:

1. naučit se rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy

Ne všechny zájmy mají přímý vztah k našemu povolání, ale jestliže je čas od času podrobíme důkladné analýze, zjistíme, že některé z nich jsou docela dobrým základem. Mnoha mladým lidem nedává spát otázka, proč jde některým školákům učení úplně samo, jsou v pohodě a všechno jim vychází, zatímco jiní jsou nuceni vykoupit svůj úspěch ve škole nadlidským úsilím, i když mají srovnatelné, nebo dokonce daleko lepší schopnosti a rodinné zázemí. Odpověď na tuto otázku není jednoduchá, ale velká část pravdy zcela určitě spočívá v rozdílu mezi schopnostmi a tím, jak je lidé umí užívat.⁷⁶

2. nakupovat u skutečných odborníků

Jednou z velmi dobrých rad je docela prostá věta, která zní: „Na své budoucí povolání se zeptejte někoho, kdo se mu už léta věnuje.“ Ne že by bylo právě zbytečné zajít za výchovným poradcem nebo psychologem a konzultovat s ním své problémy a pochybnosti, ale oni nám docela určitě na některé otázky nebudou schopni odpovědět. Daleko větší vliv než škola může mít na čtrnáctiletého kluka pohled viděný očima zedníka, chirurga, prodavačky nebo programátora, kteří jsou ochotni mu předat část svých znalostí a zkušeností, ale i životních omylů, kterých se při hledání svého povolání dopustili. Popovídání s několika lidmi, kteří se věnují nějaké profesi, je totiž daleko zajímavější než se spoléhat na zprostředkované informace z druhé ruky. Dost možná, že jejich informace budou hodně subjektivní, ale rozhodně jsou daleko většími odborníky v daném oboru než rodiče, učitelé a hromada všech ostatních „specialistů“ na volbu povolání.⁷⁷

⁷⁵ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 3-6

⁷⁶ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 69-70

⁷⁷ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 70-71

3. stanovit si konkrétní cíl, kterého chceme dosáhnout

Neocenitelnou předností studijních či profesních cílů, které je vždycky dobré si stanovit a občas se k nim i vracet, je to, že nám usnadňují udržovat směr naší cesty, po které chceme k cíli dojít. Stejně tak jako nemůžeme napřed vystřelit a potom zjišťovat, zda jsme zasáhli cíl, nemůžeme začít studovat a teprve po čase hledat cíl, kterého tímto studiem chceme dosáhnout. Cíle, které si stanovíme, by měly splňovat tři základní vlastnosti. Měly by být především:

- dosažitelné,
- konkrétní a měřitelné,
- formulované písemně.⁷⁸

4. ujasnit si, jaký je náš handicap

Většina lidí nám poměrně přesně řekne, jaký je jejich handicap, který mají, nebo který si myslí, že mají. Obě tyto představy ztížených podmínek u každého z nás však znamenají něco úplně jiného, zatímco ostatní jim přiřkládají často úplně jiný význam. Každý z žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, to má při profesionální orientaci na budoucí povolání nebo obor budoucího studia nepoměrně těžší než ostatní.⁷⁹

5. poznat školu, kam se chceme hlásit

Některé reakce mladých lidí jsou důkazem toho, že jejich odvaha, ale i cit pro některé sociální situace, jsou na daleko vyšší úrovni, než uvažování některých rodičů. Ti by se totiž k návštěvě budoucí střední školy odhodlali vyrazit se svou studijně nadanou ratolestí jedině v den, kdy je na škole „den otevřených dveří“, tlačili by se v přeplněné třídě s ostatními zájemci a na konci odpolední schůzky by byli přibližně stejně zmatení jako na jejím začátku. Hromadu cenných informací o většině škol je možné v dnešní době získat s velkým předstihem nejen z různých příruček, ale i na Internetu.⁸⁰

⁷⁸ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 72

⁷⁹ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 72-73

⁸⁰ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 74-75

6. pokusit se o kritické zhodnocení situace

At' se rozhodujeme o čemkoli, nejdůležitější nejsou ani tak informace, které máme k dispozici, ale naše schopnost kritického myšlení. Jedině ta nám pomáhá vyhodnotit všechny získané informace, seřadit je podle jejich důležitosti a odhalit naše slabá místa, která nás mohou nějakým způsobem ohrozit. Nejlepší způsob, jakým můžeme dospět k jakémusi „koeficientu jistoty“, je bilance všech předchozích informací, které je dobré s řadou lidí konzultovat. Nevím, co je v životě nejhoršího, ale určitě sem patří ukvapená rozhodnutí, která založíme na názorech někoho jiného, aniž bychom sami zvážili všechna pro a proti, všechny výhody i rizika svého vlastního rozhodnutí.⁸¹

Pokud některé své plány nenaplníme okamžitě po ukončení základní nebo střední školy, je to sice smůla, ale na druhé straně určitě žádná životní tragédie. Spoustu svých zájmů, které nejsme schopni uplatnit okamžitě, můžeme totiž stejně tak uplatnit za dva či tři roky nebo pět let. Jsou-li to zájmy, které mají pro nás nějakou vnitřní hodnotu, určitě od nich neutečeme jenom proto, že jsme se nedostali na tu správnou školu. Ve své knize o plánování kariéry v povolání se David Campbell, jeden z mnoha autorů, kteří psali, píší a stále budou psát o tom, jak být v životě úspěšný, odvolává na staré moudré přísloví: „Musíte brát život tak, jak jde, ale měli byste se snažit, aby šel tak, jak chcete právě vy.“⁸²

Správné načasování volby povolání

Většina dobrých rozhodnutí, které mají zpravidla dlouhodobější důsledky, chce opravdu svůj čas a jejich kvalita není vždy přímo úměrná rychlosti, s jakou nějaké rozhodnutí přijmeme. Nelze si nevšimnout, že hromada rodičů, ale i žáků řeší otázku budoucího studia či volby učebního oboru v době, kdy po ulicích chodí Mikuláš a pomalu se blíží vánoční svátky, tedy necelé dva až tři měsíce před podáním přihlášky na střední školu. Část rodičů pak zjistí, že „ten jejich kluk“ má asi skutečně mimořádně dobré intelektové předpoklady ke studiu, protože jim to řekl někdo v pedagogicko-

⁸¹ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 75

⁸² MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 76-77

psychologické poradně, ale jeho šance dostat se na vysněnou, ale každoročně přeplněnou průmyslovku, kde by „dělal do počítačů“, je téměř minimální. On totiž bohužel nemá nejen studijní návyky, ale pochopitelně ani studijní výsledky, které by ho ke splnění jeho snu dovedly. Právě školní známky v kombinaci s chabými studijními návyky a naprosto nevyhraněnými zájmy jsou dost často tou největší brzdou, která vstupuje dost nepříjemně do hry a způsobuje, že se realita odlišuje od zbožných přání mnoha mladých lidí i jejich ustaraných rodičů.

Celá řada našich životních plánů nám v životě nevyjde nikoliv proto, že bychom byli absolutně neschopní hlupáci, ale proto, že jsme se k nim vydali s nesprávnou mapou, podle špatného scénáře nebo protože jsme si svou cestu k vzdálenému cíli docela jednoduše špatně načasovali. V tom bývá většinou ten největší problém.⁸³

Závažným nedostatkem volby povolání patnáctiletých žáků je jejich nízká připravenost pro toto důležité životní rozhodnutí. Za nepříznivé faktory lze považovat:

- **Malou informovanost žáků o světě práce a jednotlivých povoláních**, o nezbytných podmínkách zdravotních, o požadovaných znalostech a dovednostech a především o skutečném výkonu povolání a jeho perspektivách na trhu práce.
- **Neznalost školského systému** (nároky jednotlivých typů a stupňů škol, jejich učební plány, zaměření aj.).
- **Nedostatečný stupeň sebepoznání**, tj. přehled o vlastních schopnostech, o nadání, způsobilosti, fyzických a psychických předpokladech aj.
- **Krátkodobou perspektivní orientaci** (tj. zaměření převážně na bezprostřední cíle) a **nejasné představy dospívajících o vlastní budoucnosti**.⁸⁴

⁸³ MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím? Praha: Computer press, 2002, str. 119

⁸⁴ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 10

3.2 Vzdělávací soustava

Volba profesní přípravy a povolání je nelehká záležitost v životě jedince, která probíhá ve dvou stupních. V prvním si musí žák deváté třídy základní školy vybrat střední školu nebo učební obor a v druhém stupni si maturant vybírá případně své další vzdělání, které povede již k reálné volbě uplatnění.

Prvotním vzděláváním se rozumí vzdělávání před vstupem do zaměstnání, tedy vzdělávání školní. Pro klasická dělnická a řemeslná povolání, jakož i pro obdobná povolání z oblasti zemědělství a služeb připravují zpravidla **tříleté učební obory středních odborných učilišť** (např. nástrojař, lakýrník, zedník, instalatér, truhlář, keramik, umělecký kovář a zámečník, zahradník, prodavač atd.). Pro zvláště náročná dělnická a řemeslná povolání jakož i pro obdobná povolání z oblasti služeb připravují **čtyřleté studijní obory středních odborných učilišť zakončené maturitou** (např. letecký mechanik, mechanik-elektronik apod.). Naopak pro méně kvalifikovaná povolání připravují **dvouleté učební obory** (slévárenská výroba, výroba stavebních hmot, textilní výroba apod.).⁸⁵

Úplné střední odborné vzdělání s maturitou poskytují čtyřleté, výjimečně pětileté studijní obory středních odborných škol. Jedná se např. o **střední průmyslové školy**, o **obchodní akademie**, o **střední zemědělské školy**, o **střední zdravotnické školy**, o **střední pedagogické školy**, o **školy sociálně právní** apod. Součástí soustavy středních škol jsou také tzv. **integrované střední školy**. Na těchto školách se mohou vyučovat všechny výše uvedené obory (na rozdíl od SOU, kde se mohou vyučovat jen učební a studijní obory SOU a od SOŠ, kde se mohou vyučovat jen studijní obory SOŠ). Pro povolání v oblasti hudby, zpěvu, tance a dramatického umění připravují **konzervatoře**.

Dosud popisované druhy studia a učení **mají za cíl přípravu na povolání**. Kromě nich existují i neprofesní typy přípravy, které neposkytují žádnou odbornou kvalifikaci a u nichž dominuje všeobecnější vzdělávání. Nejklasičtějším typem všeobecně vzdělávacích škol jsou **gymnázia**, jejichž hlavním **cílem je příprava**

⁸⁵ STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. Úvod do světa práce. Praha: Fragment, 1998, str. 26

pro studium na vysoké škole. Gymnázia mohou mít různou délku studia od čtyř do osmi let a je možné v nich začít studovat už po páté třídě.

Novým typem vzdělávání, které lze nazvat všeobecně odborným jsou tzv. **lycea** (technické, ekonomické nebo pedagogické), která poskytují široký obecně odborný základ a současně vytvářejí předpoklady pro studium na vysoké škole příslušného směru.

Pro absolventy tříletých učebních oborů existuje možnost studia v nástavbových dvouletých oborech s maturitou.

Všechny výše uvedené kategorie oborů poskytují vzdělání, které se nazývá buď **střední odborné vzdělání** (výstupem je většinou výuční list, v některých případech jen závěrečné vysvědčení) nebo **úplné střední odborné vzdělání** (maturita na studijním oboru SOŠ) resp. **úplné střední vzdělání** (maturita na gymnáziu). Znamená to, že za střední školy se označují i střední odborná učiliště. Existují pouze dva druhy škol, které navazují na základní školu a neposkytují střední vzdělání. Jsou to tzv. učiliště (nikoliv střední odborná učiliště) – školy určené pro žáky, kteří mají zcela minimální předpoklady pro přípravu na určitou kvalifikaci (většinou ti, kteří nedokončili ZŠ), a dále tzv. odborná učiliště určená především pro mentálně postižené děti. Učební obory vyučované v těchto školách jsou zaměřeny spíše na jednodušší praktické činnosti. V nabídce středních škol je myšleno i na tělesné a smyslově postižené, pro které existují tzv. speciální střední školy.⁸⁶

Po maturitě je možné pokračovat ve studiu buď na **vyšší odborné škole** nebo na **vysoké škole**. Zatímco **vysokoškolské studium je zaměřené hlavně na získání hlubokých teoretických znalostí, studium na vyšší odborné škole spíše na přímo v praxi upotřebitelné znalosti a dovednosti.** Studium na vyšších odborných školách trvá většinou 2-3 roky a připravuje pro náročnější odborné činnosti než studium na školách středních. Toto studium bývá většinou realizováno při středních odborných školách a obsahově zpravidla navazuje na studijní obory těchto středních škol.

⁸⁶ STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. Úvod do světa práce. Praha: Fragment, 1998, str. 27

Studium na vysoké škole je většinou realizováno buď jako bakalářské (zpravidla 3 roky) nebo jako magisterské (zpravidla 4-5 let). Bakalářské studium je prvním stupněm vysokoškolského studia a je tedy zaměřeno spíše na teoretické znalosti a dovednosti, které tvoří přípravný základ pro pozdější speciální odborné znalosti a dovednosti závěru magisterského studia. Absolventi magisterského studia na technicky zaměřených fakultách získávají zpravidla titul inženýr, na lékařských fakultách doktor medicíny, na ostatních zpravidla titul magister, na který mohou navázat studiem zakončeným získáním doktorátu.⁸⁷

Střední a vyšší školy mohou být státní, soukromé nebo církevní, vysoké školy jsou státní. Na soukromých a církevních školách se zpravidla platí školné, na vyšších a vysokých školách se platí školné i na školách státních.

Vzdělání získané ve škole je pouze základem, na který v průběhu pracovního života navazuje tzv. **další vzdělávání**. Zatímco školní vzdělávání má v sobě obsaženu poměrně širokou všeobecnou složku – u odborných škol a učilišť doplněnou o odborné vzdělávání, navíc poměrně širokého základu – je další vzdělávání zaměřeno téměř výhradně na odborné znalosti a dovednosti využitelné v praxi. Důvodů pro další vzdělávání je mnoho – např. neustálé zrychlování technického pokroku, postup na vyšší funkci, změna zaměstnání, ztráta zaměstnání, přestěhování apod.).

Celoživotní vzdělávání se tak pomalu stává běžnou součástí života každého člověka. Nejčastějšími formami tohoto vzdělávání jsou:

- ***Kursy organizované přímo zaměstnavatelem***, jejichž cílem je vyškolení zaměstnance pro konkrétní pracovní místo (např. v bance, pojišťovně apod.).
- ***Kursy připravující pro složení zkoušek nařízených zákonem*** (např. pro činnosti pilota, hasiče, jeřábníka, svářeče apod.). Někdy je nutno je v předepsaných intervalech opakovat.

⁸⁷ STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. Úvod do světa práce. Praha: Fragment, 1998, str. 27

- ***Kursy vzdělávající v určité tématice, jejíž obsah je určován zákony*** (např. vedení účetnictví, placení daní, pojištění, obchodování se zahraničím apod.).
- ***Kursy zaměřené na určité pracovní prostředky***, které se vyvíjejí, především výpočetní technika resp. jednotlivé programové prostředky (např. textové, databázové či tabulkové), dále např. číslicově řízené obráběcí stroje, průmyslové roboty, apod.
- ***Rekvalifikace do jiného povolání*** (např. z horníka, kterému zavřeli důl, se stane kuchař).
- ***Kursy zaměřené na získání znalostí a dovedností sloužících většinou k rozšíření původní kvalifikace*** (např. management - řízení, marketing - obchodování, reklama, komunikace s lidmi, patří sem i jazykové kursy).⁸⁸

⁸⁸ STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. Úvod do světa práce. Praha: Fragment, 1998, str. 27

3.3 Význam a efektivita vzdělání

Po uskutečnění reálné volby povolání dochází k důležitému mezníku v dalším vývoji jedince s ohledem na to, zda nachází či nenachází odpovídající zaměstnání. Pro mladého člověka, který skončí svou vzdělávací dráhu, úspěšně prošel školními léty a přípravou na povolání, je plný ideálů, nadějí a očekávání, těší se na své první zaměstnání, na uplatnění svých dovedností, je situace, kdy nenajde adekvátní zaměstnání, velkým otřesem, jenž ho může poznamenat na celý život.

Velmi důležité je zprostředkovat mladistvým rozsáhlý soubor poznatků o světě práce, různých profesích, trhu práce a možnostech uplatnění v něm. Plnění této úlohy závisí na působení celého výchovně vzdělávacího procesu a mělo by přinést poznatky o celé české a světové ekonomice, vědě a službách, o trendech vývoje světa práce a profesí, o možnostech uplatnění a pracovních zařazení. Jedinec si získané informace prohlubuje, ověřuje jejich správnost a mění v přesvědčení a motivy. K nejzákladnějším motivům volby povolání patří zajímavý obsah povolání, možnost dalšího zvyšování kvalifikace, vzor rodičů, možnost dobrého výdělků apod.

Vzdělání je jednou z nejvyšších hodnot, které člověk vlastní. Dává mu mj. kvalifikaci, to znamená odbornost pro výkon určité práce, někdy se také říká odbornou způsobilost nebo kompetenci. Kvalifikace se vztahuje nejen k jednotlivým pracím, ale i přímo ke konkrétním povoláním. Samo slovo povolání napovídá, že člověk je pro ně povolán, jinak řečeno, že má pro něco kvalifikaci.

Kvalifikace má dvě roviny:

Rovina formální – je vyjádřena stupněm dosaženého vzdělání (např. vyučení, úplné střední odborné, vysokoškolské bakalářské, magisterské, doktorandské apod.) a specifikaci dosaženého vzdělání (např. učební obor prodavač, studijní obor slaboproudá elektrotechnika na střední odborné škole, studijní obor archeologie na filosofické fakultě, doktorát na právnické fakultě, kurs podvojného účetnictví, apod.)

Rovina neformální – je vyjádřena skutečnými znalostmi a dovednostmi (např. znalosti o stavebních materiálech, znalosti o pevnostních poměrech ve zdivu, dovednost stavět rovné zdi, dovednost omítat zdi, apod.). Znalosti a dovednosti mají úzký vztah k charakteristickým znakům povolání – znalosti především k předmětu práce, dovednosti především k pracovním činnostem a k pracovním prostředkům.⁸⁹

Kvalifikace – a tudíž i vzdělání – umožňuje člověku to, aby mohl vykonávat povolání, které ho baví, které mu přináší uspokojení a uznání druhých a které mu samozřejmě také umožňuje vydělávat peníze, jejich prostřednictvím žít důstojný život a vylepšovat si jej podle svých představ a přání.

Vzdělání je hodnota, kterou nikdo nikomu na rozdíl od jiného majetku nemůže vzít. Časem však může zastarávat, a je proto třeba si ho celý život doplňovat. Vzdělání získané ve škole je pouze základem, na který v průběhu pracovního života navazuje další odborné vzdělání – spolu s technickým pokrokem roste podíl tohoto dalšího vzdělávání a v nejvyspělejších zemích je již dnes běžné, že člověk několikrát za život absolvuje rekvalifikaci, tedy vzdělávání, které změni nebo zásadním způsobem inovuje jeho dosavadní kvalifikaci.

Vzdělávání by nemělo být chápáno jako jakési nutné zlo, ale jako příležitost získat nástroj umožňující v budoucnu dosahovat vlastních cílů. Jako investici, která se časem určitě vyplatí.

U žádné jiné skupiny nezaměstnaných jako právě u nezaměstnaných absolventů se neprojevuje tak výrazně nutnost znalosti dlouhodobých vývojových trendů na trhu práce a jejich souladu se strukturou vzdělávacího systému. Absolventi nemají praktické zkušenosti, životní zkušenosti jen velmi malé a získané vzdělání a dovednosti ze školních lavic jsou jejich jedinými zbraněmi v konkurenci s ostatními.

Spontánní vývoj vzdělávacího systému bez ohledu na potřeby trhu podstatnou měrou přispívá k růstu nezaměstnanosti. Nalezení vhodného nástroje k řešení vyžaduje spolupráci institucí Ministerstva práce a sociálních věcí a zároveň Ministerstva školství,

⁸⁹ STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. Úvod do světa práce. Praha: Fragment, 1998, str. 26-27

mládeže a tělovýchovy, spolupráci úřadů práce, poraden, škol a v neposlední řadě rodiny a samotného jedince.⁹⁰

Vzdělávání se nevztahuje jen k vědě a poznávání, ale i k osvojování si sociálních a dalších dovedností, duchovních, morálních a estetických hodnot a žádoucích vztahů k ostatním lidem a společnosti, ke schopnosti uplatnit se v pracovním prostředí.

Vzdělávací soustava tak plní řadu funkcí, mezi něž řadíme rozvoj osobnosti, zprostředkování kultury, posilování soudržnosti společnosti, výchovu k partnerství a spolupráci, zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky a zvyšování zaměstnatelnosti. Zaměstnatelnost souvisí se schopností najít si zaměstnání v různých situacích a podmínkách trhu práce a v různých fázích života. Získat kvalifikaci v konkrétním oboru je pouhým startem, v moderní ekonomice musí každý počítat s možností změny zaměstnání i povolání, tím tedy i kvalifikace. Čím více na to bude jedinec připraven, tím snáze se s touto eventualitou vyrovná.

Střední odborné vzdělání představuje široké spektrum vzdělávací nabídky, která by měla být rozvíjena tak, aby si každý uchazeč mohl vybrat vzdělávací program odpovídající schopnostem, zájmům a zároveň potřebám trhu práce, korigovat svou volbu v průběhu vzdělávání a pokračovat ve vzdělávání tam, kde skončil v případě, že školu z různých důvodů nedokončil.

⁹⁰ BURDOVÁ, P. a kol. Lidské zdroje v České republice. Praha: Tauris, 1999, str. 21

3.5 Absolventi a trh práce

Aby byl dospívající člověk schopen uskutečnit zodpovědnou volbu povolání, musí posoudit nejen své osobní předpoklady pro výkon zvoleného povolání, ale také poznat trh práce a jednotlivá povolání. Obě oblasti je nutné mezi sebou pečlivě porovnávat a hledat, kde jsou ve vzájemném souladu.

Svět práce je charakterizován jako ekonomicky, sociálně a historicky strukturovaný a podmíněný prostor pro lidskou cílenou, hodnoty přinášející pracovní činnost. Je tvořen mnohými dílčími okolnostmi, které velmi vážně podmiňují a modifikují způsoby, jimiž jednotlivci vstupují do pracovních činností a v jejichž duchu také tyto činnosti vykonávají. Za nejzávažnější komponenty zde musíme považovat: charakter práce a výrobní techniky, nabídku pracovních příležitostí, organizaci trhu práce, charakter profesních vzdělávacích systémů, demografickou situaci, rovnost či nerovnost příležitostí pro realizování pracovních kariér atd.⁹¹

Trh práce má různé definice, ale v zásadě jej lze chápat jako určitý systém tržních vztahů, v nichž je předmětem obchodu lidská práce. Na každém trhu vystupuje strana nabídky a strana poptávky. Na trhu práce je to stejné – na straně nabídky stojí pracovník – uchazeč o zaměstnání – který nabízí svoji kvalifikaci, na straně poptávky stojí zaměstnavatel, který hledá pracovníka na určité pracovní místo.

Uchazeč o zaměstnání přichází na trh práce a nabízí určitou práci, zaměstnavatel si mezi nabídkami vybírá, kupuje a formou mzdy platí. V praxi tento proces probíhá různými způsoby, nejčastější jsou následující:

- Zaměstnavatelé nahlašují volná pracovní místa na úřadech práce. Tam přicházejí uchazeči o zaměstnání a buď sami, nebo za pomoci zprostředkovatelů o zaměstnání vyhledávají ta, která jim vyhovují a která odpovídají jejich kvalifikaci. Pak dochází k osobnímu jednání mezi uchazečem a zaměstnavatelem (reprezentovaným např. personalistou nebo vedoucím

⁹¹ HŘEBÍČEK, L. Teorie kariéřního vývoje a kariéřního poradenství. Brno: CDV MU Brno, 2001, str. 4

útvary, kde je volné pracovní místo), týkající se obsahu práce, platu, pracoviště a dalších podmínek a buď se dohodnou, nebo nikoliv.

- Zaměstnavatelé inzerují volná pracovní místa v inzerátech. Ponejvíce v novinách a časopisech a s těmi uchazeči, kteří na ně odpoví, opět jednájí o možném nástupu a bližších podmínkách.
- Zaměstnavatelé využívají služeb specializovaných personálních firem, které pro ně vybírají vhodné pracovníky tak, aby vyhovovaly kritériím, které zaměstnavatelé pro příslušná pracovní místa požadují.
- Pracovníci se nabízejí na pracovní místa, která jim doporučili nebo zprostředkovali jejich známí.
- Vedoucí pracovníci si na podřízená pracovní místa zvou své známé, bývalé kolegy či spolužáky apod.⁹²

Vývoj trhu práce, tj. jaká povolání, jaké obory a jaké pracovní činnosti jsou zaměstnavateli žádané, je státem pečlivě sledován a vyhodnocován. Výsledkem jsou různé ukazatele, které o vývoji trhu práce vypovídají. Mezi **základní ukazatele vývoje trhu práce** můžeme zařadit:

- celkový vývoj nezaměstnanosti,
- vývoj profesní a vzdělávací struktury nezaměstnaných uchazečů o práci,
- vývoj struktury nezaměstnaných z hlediska věku, pohlaví, délky evidence na úřadu práce a dalších hledisek,
- vývoj oborové struktury nezaměstnaných absolventů škol,
- vývoj struktury zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích a pododvětvích,
- vývoj fluktuace absolventů a pracovníků do jiných profesí než původní,
- vývoj profesní a vzdělávací struktury nabídky volných pracovních míst.⁹³

⁹² STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. Úvod do světa práce. Praha: Fragment, 1998, str. 46

⁹³ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 86

Přesto lze pozorovat určité trendy, které se spíše než ukazatelů nezaměstnanosti a volných pracovních míst týkají obecnějších požadavků na práci. Mezi **základní obecné trendy vývoje trhu práce** v současné době patří:

- nahrazování množství lidí kvalitou,
- zvyšující se potřeba přizpůsobivosti na měnící se práci a schopnosti a chuti k celoživotnímu vzdělávání,
- stále vyšší stupeň automatizace ve všech oblastech práce,
- pokles podílu rutinních stereotypních činností a naopak nárůst podílů nerutinních problémových situací,
- postupné propojování činností, uplatňování komplexního přístupu k řízení, zejména díky narůstající komplexnosti informačních systémů,
- nárůst podílu mezilidské komunikace v pracovních činnostech,
- nárůst významu i podílu cizojazyčné komunikace,
- nárůst významu i podílu týmové práce,
- nárůst významu i podílu práce s informacemi a s tím související využívání výpočetní techniky,
- nárůst podílu řídicích, obchodních, plánovacích a kontrolních činností na úkor činnosti výrobních,
- uplatňování optimalizačních metod v řízení (logistika, matematické metody),
- nárůst významu ekologické stránky výrobních i nevýrobních činností.⁹⁴

Mezi nejdůležitější **celosvětové trendy** patří **globalizace**, prudký **technologický rozvoj**, rozvoj a expanze **využívání informačních a komunikačních technologií**, **otevírání a propojování národních ekonomik** včetně národních trhů práce Evropské unie, **vznik tzv. nové ekonomiky**, založené na informacích, vědě a výzkumu, preference technologicky náročných činností s vysokou přidanou hodnotou, ale i odsouvání některých odvětví náročných na pracovní sílu do zemí s levnou pracovní silou. Žádný z těchto jevů není natolik abstraktní ani vzdálený, aby nemohl ovlivnit trh práce v České republice.⁹⁵

⁹⁴ STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. Úvod do světa práce. Praha: Fragment, 1998, str. 47

⁹⁵ HLAĐO, P. Svět práce a volba povolání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 89

Jedinec vstupující na trh práce se stává součástí poptávky po práci a musí se proto také přizpůsobovat aktuálnímu stavu nabídky volných míst. Současně zahajuje i svou profesní dráhu. Během ní je nucený reagovat na změny profesních nároků na své profesní znalosti a dovednosti. Je čím dál zřejmější, že málokdo z nás vystačí celý život s tím, co se naučil v průběhu školní docházky.

Pro úspěšné uplatnění absolventů škol na trhu práce je důležité, aby skladba jejich znalostí, schopností a dovedností (označovaných jako kompetence) co nejvíce odpovídala požadavkům a potřebám potenciálních zaměstnavatelů.

Kompetence, kterými pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře disponují, lze rozdělit na profesní a klíčové.

Profesní kompetence jsou úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje, případně usnadňuje výkon určitých profesí či povolání.

Klíčové (přenositelné) kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro zdárné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat harmonizovat schopnosti pracovníků a požadavků kladených ze strany zaměstnavatele.⁹⁶

Mezi klíčové kompetence patří:

- vyjadřovací schopnosti (ústní a písemný projev),
- zběhlost v cizích jazycích,
- schopnost rozhodovat se,
- schopnost řešit problém,
- nést zodpovědnost,
- adaptabilita a flexibilita,
- schopnost týmové práce,
- schopnost vést,

⁹⁶ KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol. Praha: NÚOV, 2006, str. 7

- ochota učit se,
- zběhlost v používání výpočetní techniky,
- schopnost pracovat s informacemi,
- mezilidské vztahy, umění jednat s lidmi,
- praktické dovednosti a znalost praxe,
- loajalita k firmě,
- schopnost analytického myšlení
- pracovitost a ochota pracovat.⁹⁷

Základem úspěchu mladých lidí na trhu práce je uvážlivé zvolení studijního či učebního oboru. Úřady práce již od poloviny devadesátých let upozorňují veřejnost i školy na to, že absolventi vysokoškolských i středoškolských oborů ekonomiky a managementu hledají v některých regionech obtížně uplatnění. Školám však nic nebrání dále připravovat neuplatnitelné absolventy a mladí se spokojují s jednoduchým marketingem, opírajícím se především o přesvědčení, že když se tento obor na některých školách vyučuje, je na trhu práce zřejmě potřeba. Požadavky trhu práce a uplatnitelnost mladých lidí na něm však často nejsou pro školy základním důvodem, proč daný obor vyučují. Důvod lze hledat především v penězích. To platí jak o školách vysokých, tak o řadě oborů vyučovaných středními školami a učilišti.

Problémy absolventů některých oborů souvisí nejen s tím, že je jich nadbytek, ale ve značné míře také s náplní studia, jeho kvalitou a v neposlední řadě schopností pedagogů připravit mladé lidi pro trh práce. Někteří z nich sice mají dostatečné znalosti, ale neumějí se prezentovat, jednat jako dospělí lidé s vlastním názorem a jsou mnohdy až příliš pasivní.

Největší problematikou uplatňování absolventů škol na trhu práce je praktická příprava budoucích absolventů, která by měla být rozšířena a zkvalitněna. Značný význam přikládají zaměstnavatelé většímu propojení teorie s praxí, resp. zavádění nejnovějších poznatků do výuky. Z tohoto hlediska je důležité, aby výuka byla

⁹⁷ KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol. Praha: NÚOV, 2006, str. 9

zajišťována kvalifikovanými vyučujícími, kteří disponují aktuálními znalostmi z oboru a jsou schopni předávat žákům a studentům své zkušenosti.⁹⁸

Za užitečné také zaměstnavatelé pokládají získávání praktických zkušeností prostřednictvím stáží, brigád či exkurzí. Posílen by měl být zájem o konkrétní spolupráci s podniky, zejména o průběžné praxe či stáže v průběhu celého studia, k jejichž absolvování by studenti měli být více motivováni. Nedostatečné povědomí absolventů o reálných pracovních podmínkách představuje vážný problém při vstupu absolventů do pracovního života. Pro absolventa, který nikdy nevykonával žádnou práci, může být rovněž obtížné v krátké době začít samostatně pracovat. Proto je důležité vést budoucí absolventy k tomu, aby byli připraveni aktivně se zapojit do pracovního života.

Dále je pro žáky a studenty velmi důležité, aby měli možnost ověřit si získané teoretické poznatky v praxi a rozvíjet schopnost praktického využití nabytých teoretických poznatků. Důraz by měl být kladen na schopnost rozhodnout se a nést za své rozhodnutí zodpovědnost se všemi důsledky.

S tím souvisí i požadavek na rozvíjení samostatnosti, zodpovědnosti, logického myšlení, pracovitosti, práce s výpočetní technikou, schopnosti týmové práce, komunikační schopnosti či umění jednat s lidmi. Větší důraz by měl být kladen rovněž na celkový rozvoj osobnosti, tvůrčí práci, samostatné myšlení a schopnost formulovat názory, dokázat je vysvětlit a obhájit v diskuzi.⁹⁹

K zásadním problémům, které brání mladým lidem v pracovním uplatnění, je jejich neznalost cizích jazyků. Zejména u technicky zaměřených středních i vysokých škol se za uplynulých deset let v podstatě nic nezměnilo. O tom, jak si sami absolventi s vysokoškolským vzděláním cení své jazykové schopnosti, svědčí skutečnost, že velmi často uvádějí jen „pasivní“ znalost jazyka. Absolventi by měli být schopni cizí jazyk aktivně používat, problém by jim neměla dělat běžná komunikace. Z tohoto pohledu je důležitá kvalitní výuka se zapojením zahraničních lektorů.

⁹⁸ KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol. Praha: NÚOV, 2006, str. 34

⁹⁹ KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol. Praha: NÚOV, 2006, str. 35

Žáci a studenti by měli být vychováváni k potřebě dále se vzdělávat i po ukončení formálního vzdělávání. Důraz by měl být kladen i na osobní angažovanost absolventů vést sami sebe a umět se vzdělávat. Zaměstnavatelé doporučují více se zaměřit na vybudování profesní hrdosti absolventů škol a zvýšení prestiže jednotlivých odborností, zejména dělnických. Důležité je, aby po absolvování chtěli mladí lidé skutečně pracovat v daném oboru.

Školský systém by měl monitorovat situaci na trhu práce a otevírat pouze ty obory, po kterých je poptávka. Zároveň by měl stát odpovědněji přistupovat k méně atraktivním, nicméně pro společnost velmi důležitým oborům. Někteří zaměstnavatelé pocítují značný nedostatek absolventů technických oborů pro všechny úrovně pracovních pozic od dělnických přes střední až k vrcholovému managementu. Zaměstnavatelé často očekávají větší pružnost a propustnost vzdělávací soustavy, vzdělávání v souladu s aktuálními potřebami zaměstnavatelů v regionu a možnost přizpůsobovat počty žáků požadavkům ze strany zaměstnavatelů.¹⁰⁰

Z hlediska samotného procesu výběru a přijímání nových pracovníků je především nutné zdůraznit, že je nezbytné, aby absolventi nebyli při hledání zaměstnání pasivní. Je důležité, aby absolventi byli aktivní ve vyhledávání firem, ve kterých by případně mohli nalézt pracovní uplatnění, a sami se jim nabízeli. Doporučení stávajících zaměstnanců, inzertní nabídka a využívání služeb úřadů práce představují až další nejčastěji využívané způsoby nalézání nových pracovníků.

Jako reálná se rovněž ukazuje šance získat zaměstnání i v návaznosti na předchozí praxi či stáž u dané firmy. To souvisí se skutečností, že ačkoli při přijímání absolventů hrají z hlediska zaměstnavatelů největší roli ochota dále se vzdělávat, dosažené vzdělání, jazyková vybavenost, komunikativnost či celková přizpůsobivost, do značné míry je významná i předchozí praxe. V případě, že určité pracovní zkušenosti získá absolvent prostřednictvím stáže, brigády či praxe přímo v dané firmě, zaměstnavatel má možnost blíže se seznámit s jeho znalostmi, schopnostmi a dovednostmi i osobními vlastnostmi (jako je např. celkový přístup

¹⁰⁰ KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol. Praha: NÚOV, 2006, str. 36

k práci, pečlivost, svědomitost apod.), což může vést k větší ochotě nabídnout absolventovi trvalejší pracovní uplatnění.¹⁰¹

Získávání potřebných praktických zkušeností však pro absolventy není nezbytně svázáno s konkrétním zaměstnavatelem. Ačkoli největší význam je logicky přikládán praxi v daném oboru, oceňována je zpravidla každá předchozí pracovní aktivita. Ta totiž vypovídá mj. o ochotě a chuti pracovat a celkově aktivnímu přístupu k práci. Zaměstnavatelé dále předpokládají, že absolventi v rámci praxí získávají kromě samostatných pracovních zkušeností i reálné představy o pracovním prostředí, pracovní době či pracovním zařazení, ale také o výši pracovního ohodnocení a že jsou schopni lépe se adaptovat na pracovní režim.

Z hlediska úspěšného začleňování absolventů do světa práce je nesmírně důležité, aby žáci a studenti byli vybavováni co možná nejaktuálnějšími odbornými kompetencemi, aby získávali kromě teoretických poznatků i dostatečné praktické dovednosti a především, aby byli schopni teoretické znalosti uplatňovat v praxi. V této souvislosti považují zaměstnavatelé za nutné jednak zajistit rozšíření a zkvalitnění provozní praxe žáků a odborného výcviku v reálném pracovním prostředí, jednak posilovat a prohlubovat spolupráci školské a zaměstnavatelské sféry. Zaměstnavatelé zároveň požadují, aby odbornou přípravu žáků vedli kvalifikovaní vyučující, kteří by byli v úzkém kontaktu s podnikovou sférou a sami disponovali aktuálními znalostmi a dovednostmi.¹⁰²

Nejlepší předpoklady pro uplatnění se na trhu práce mají absolventi z rodin, které patří k příjmovému středu. Rodiče v nich podporují děti v aktivním vyhledávání zaměstnání, protože si uvědomují, že sehnat a udržet si práci není jednoduché.

Pravděpodobnost nalezení pracovního místa pro absolventa snižuje výrazně také skutečnost, že chybí vazba mezi vhodným studijním či učebním oborem a jeho zdravotním stavem. Stává se, že absolvent doloží úřadu práce, že nemůže ve zvoleném oboru pracovat ze zdravotních důvodů.

¹⁰¹ KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol. Praha: NÚOV, 2006, str. 37

¹⁰² KALOUSKOVÁ, P. Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol. Praha: NÚOV, 2006, str. 38

Nedílnou součástí a možností jak snížit nezaměstnanost absolventů škol je, aby úřady práce zajistily poskytování informací, poradenskou činnost a úzce spolupracovaly se žáky a rodiči, školami a jejich výchovnými poradci. Zejména v oblastech poskytování informací o studijních a učebních oborech, o možnostech pomaturitního, nástavbového a vysokoškolského studia, o podmínkách přijímacího řízení a také o poptávce a nabídce na trhu práce. Neboť právě kvalitní informace s přihlédnutím k možnostem uplatnění studia mohou předejít případným problémům s budoucím začleňováním absolventa do pracovního procesu.

4. Výzkumná část

Posouzení školního poradenství k volbě povolání

4.1 Cíle práce

Výzkumné kvantitativní dotazníkové šetření bylo zaměřeno na problematiku volby povolání u žáků devátých tříd základní školy. Prostřednictvím tohoto výzkumného šetření mělo být zjištěno, jak jsou žáci devátých tříd připraveni zvolit si svoje budoucí povolání, tedy volbu střední školy. Jestli ví, jakou profesi by chtěli vykonávat a proč se právě tak rozhodují. Jestli mají dostatečné množství informací. Proto byly stanoveny následující cíle.

Cíle výzkumného dotazníkového šetření:

Cíl 1:

Zjistit, zda jsou žáci devátých tříd připraveni zvolit si svoje budoucí povolání, tedy jakou střední školu by chtěli studovat a jaký druh vzdělání si nejčastěji volí.

Cíl 2:

Zjistit a zmapovat, proč se právě tak rozhodují.

Cíl 3:

Zjistit, zda mají žáci devátých tříd základní školy dostatečné množství informací o zvoleném oboru.

Cíl 4:

Zjistit, jak moc jsou žáci při svém rozhodování ovlivněni a kým.

Hypotézy k daným cílům:

Hypotéza k cíli 1:

Předpokládá se, že většina žáků už ví, jaké povolání by chtěli vykonávat a většina žáků si zvolí střední odbornou školu.

Hypotéza k cíli 2:

Předpokládá se, že největším důvodem, proč se tak rozhodují, je vidina, že zvolený obor jim zajistí dobrý výdělek.

Hypotéza k cíli 3:

Předpokládá se, že většina žáků nemá dostatečné informace o zvoleném oboru.

Hypotéza k cíli 4:

Předpokládá se, že největší vliv na volbu povolání mají rodiče žáků.

4.2 Metodika práce

Kvantitativní výzkumné šetření, týkající se volby povolání, probíhalo v měsících prosinec 2008 a leden 2009, formou dotazníkového šetření. Dotazník obsahoval 22 dotazníkových položek a byl sestaven speciálně pro tento výzkum.

Dotazníkové šetření bylo zcela anonymní. Dotazník byl distribuován prostřednictvím poradkyně pro volbu povolání, která žáky informovala o významu výzkumného šetření, poradila jim s vyplněním dotazníku, ale nesměla se však podílet na vyplňování dotazníku, ani respondenta žádným způsobem ovlivňovat.

Dotazníků bylo rozdáno 59 kusů a návratnost byla také 59 kusů, tedy 100 %.

Zkoumaný soubor

Zkoumaný soubor tvořili dívky a chlapci ve věku 14-16 let, jsou to žáci devátých tříd na Základní škole Masarova v Brně – Líšni.

Škola byla otevřena v roce 1982. Kromě kmenových tříd pracují žáci v odborných učebnách výpočetní techniky, výtvarné a hudební výchovy, k dispozici mají dvě jazykové učebny. Samozřejmě jsou dvě tělocvičny, dílny a odborné učebny matematiky, fyziky, chemie, přírodopisu a zeměpisu. Pravidelně je také využívána multimediální učebna, kde jsou v jeden celek spojeny žákovská, a učitelská knihovna spolu s výpočetní technikou. Hojně navštěvovaná je keramická dílna a také malý divadelní sál.

Ve škole se vyučuje podle vzdělávacího programu „Naše škola – příležitost pro všechny“, ve kterém si vytkli několik priorit: jazykovou komunikaci a výuku cizích jazyků, práci s informacemi, daltonské metody výuky a projektové vyučování, osobnostní a sociální výchovu a zájmovou činnost. Postupně dobíhá vzdělávací program Základní škola s rozšířenou výukou cizích jazyků. Věnují se také integraci žáků s poruchami učení. V prvním ročníku je otevřena pro děti s vadami řeči logopedická třída. Pro předškoláky je sestaven edukativně stimulační program. Stejná pozornost je věnována žákům nadaným.

Velkou pomocí pro rodiče, žáky i učitele je činnost Školního poradenského pracoviště. Provoz Školního poradenského pracoviště na škole zajišťují školní psycholog, školní speciální pedagog, výchovný poradce, školní metodik prevence a poradce pro volbu povolání. Členové Školního poradenského pracoviště mají vypsané pravidelné konzultační hodiny, jež jsou čtyři dny v týdnu v odpoledních hodinách. Žáci, rodiče a učitelé se ně mohou obracet buď osobně nebo telefonicky. Pro práci Školního poradenského pracoviště jsou vymezeny samostatné prostory.

Formy pomoci Školního poradenského pracoviště:

- nabízí rodičům, žákům i učitelům poradenství a odborné vedení v případě výukových, vztahových nebo osobních problémů, v případě naléhavých problémů krizovou intervencí,
- zaměřuje se na aktivní vyhledávání problémových žáků a následnou práci s nimi (resocializační skupiny, arteterapeutická dílna, zapojení do programu 5P, projekty ve škole),
- propojení péče o integrované žáky a žáky se speciálními potřebami na úrovni školy, např. formou reedukace se školní speciální pedagožkou v malých skupinách. Rodičům, jejichž dítě má nově diagnostikovanou poruchu učení nabízí setkání, kterého se zúčastní školní speciální pedagožka nebo psycholožka a třídní učitel tak, aby bylo možné koordinovat činnost těchto odborníků ve prospěch dítěte,
- nabízí komplexní kariérové poradenství žákům,
- nedílnou součástí činnosti je práce s třídními kolektivy (prevence patologických jevů, řešení šikany atd.),

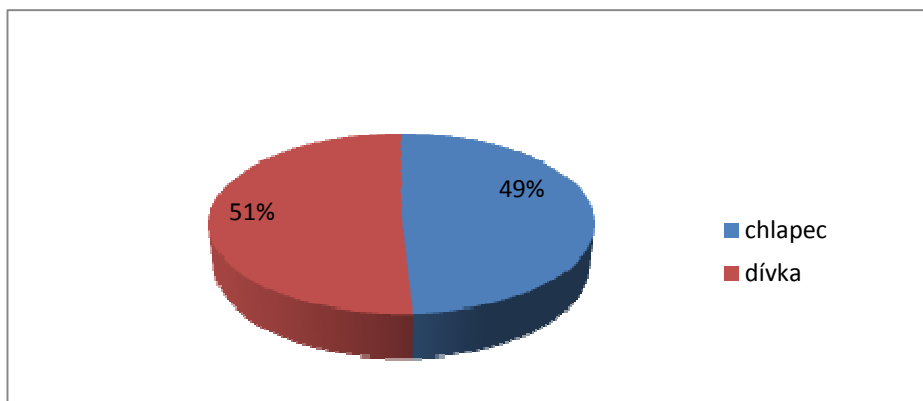
- organizuje adaptační pobyty pro žáky šestých tříd a seznamovací víkend pro děti z prvních tříd a jejich rodiče,
- v průběhu školního roku pořádá besedy, přednášky a další zajímavé akce určené pro žáky, jejich rodiče a učitele.

4.3 Výsledky dotazníkového šetření

Údaje, týkající se výsledků dotazníkového šetření, byly získány zpracováním a vyhodnocením 59 kusů vyplněných dotazníků anonymními respondenty. Dotazník byl vlastní a byl specificky sestaven pro tento výzkum. Po vyhodnocení a následné komparaci jsou výsledky zpracování jednotlivých položek dotazníku prezentovány slovně i grafickým znázorněním. Výsledky jsou seřazeny podle pořadí položek v dotazníku.

Otázka č. 2: Zakroužkuj Tvoje pohlaví?

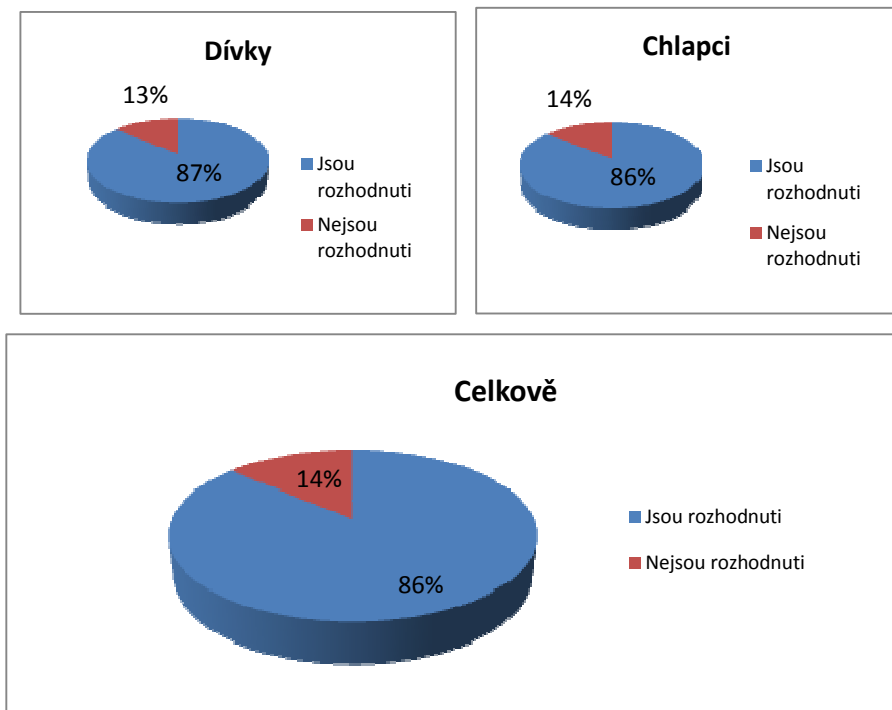
Graf 1: Poměr zastoupení chlapců a dívek



Z celkového počtu 59 respondentů bylo zastoupení dívek 51% (30) a chlapců 49% (29), tedy téměř rovnoměrné. Všichni respondenti byli žáci devátých tříd, ve věkovém rozmezí 14 – 16 let.

Otázka č. 8: Pro jaké povolání ses rozhodl(a), nebo se rozhoduješ?

Graf 2: Počet žáků, kteří jsou již rozhodnutí, jaké povolání chtějí vykonávat



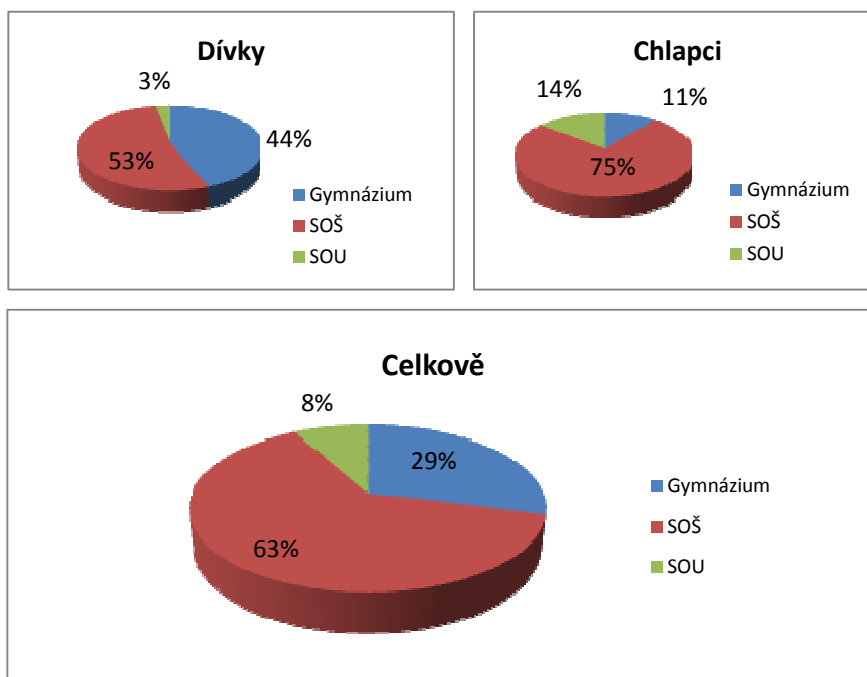
86% žáků je již rozhodnuto, jaké povolání chtějí vykonávat, proto už také ví, kterou střední školu si zvolí. Pouhých 14% žáků uvedlo, že zatím neví, jaké povolání by v životě chtěli vykonávat.

Dívky uváděli různorodá povolání, např. zahradní architektka, administrativní pracovnice, lékařka, kosmetička, sociální pracovnice, psycholožka, trenérka koní, architektka, podnikatelka, veterinářka, zubní technička.

Chlapci uváděli nejčastěji tyto povolání programátor, správce počítačové sítě, stavební inženýr, automechanik, kuchař, obsluha CNC strojů, architekt, policista, kadeřník.

Otázka č. 9: Pro jakou střední školu se rozhoduješ nebo již ses rozhodl(a)?

Graf 3: Volba střední školy



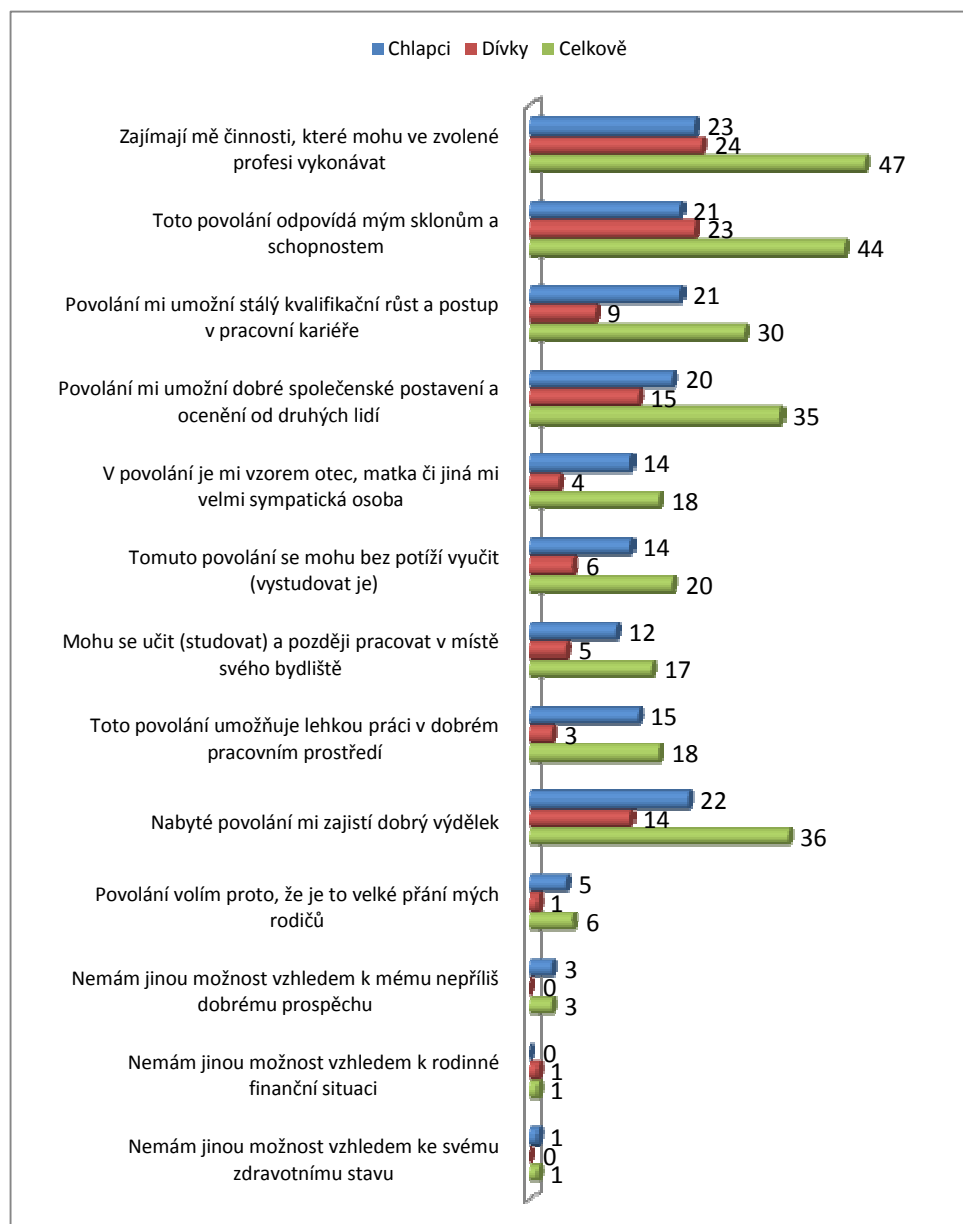
Střední odbornou školu zakončenou maturitou volilo 63% žáků, gymnázium volilo 29% a pouze 8% žáků se rozhodlo pro střední odborné učiliště.

Z uvedeného grafu lze vyčíst, že dívky častěji volily střední odbornou školu a gymnázium, zatímco většina chlapců si vybrala střední odbornou školu a dále pak střední odborné učiliště.

Žáci mají největší zájem o tyto střední školy: ISS Purkyňova, SPŠ strojnická a slévárenská Sokolská, ISS Olomoucká, SOŠ a SOU strojírenské a elektrotechnické Trnkova, OA Kotlářská, SPŠ stavební Kudelova, Střední zdravotnická škola, SOU a SOŠ potravinářská a služeb Charbulova.

Otázka č. 10: Proč sis vybral(a) uvedené povolání nebo studijní směr?

Graf 4: Důvody volby povolání

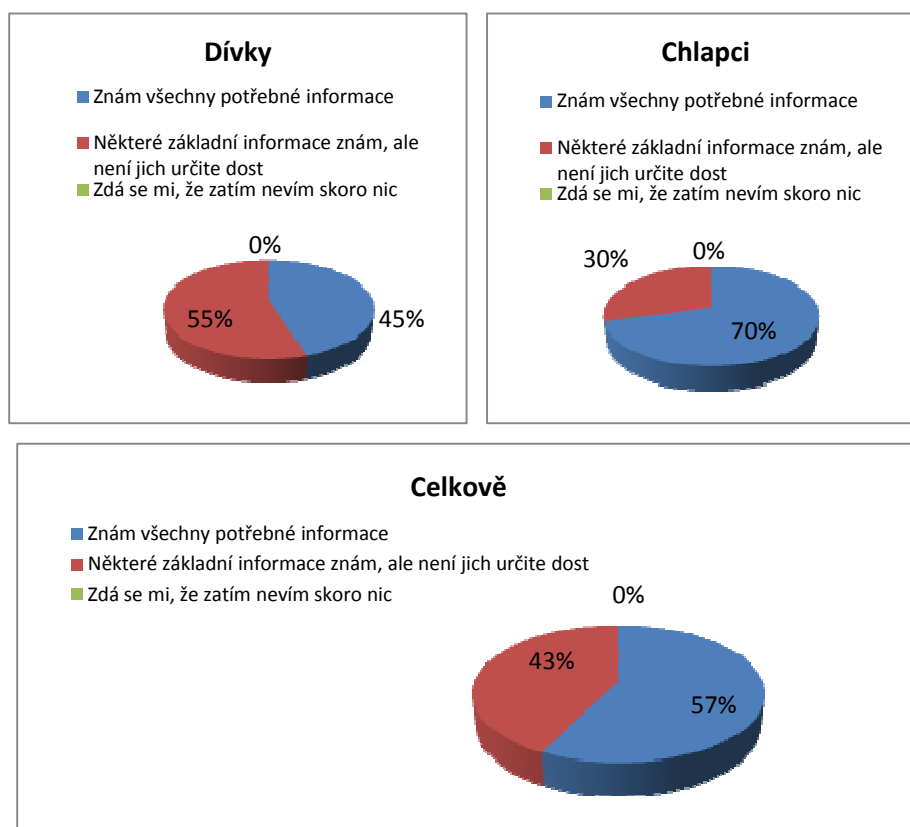


V této otázce mohli žáci volit z více odpovědí, které se mohly vzájemně doplňovat. 47 žáků si zvolilo povolání (střední školu), protože je zajímaví činnosti, které mohou ve zvolené profesi vykonávat, 44 žáků zvolilo, že povolání odpovídá jejím sklonům a schopnostem, 36 žáků si myslí, že nabyté povolání jim zajistí dobrý výdělek. Dobré společenské postavení a ocenění od druhých lidí mělo vliv na rozhodování u 35 žáků a 30 žáků se domnívá, že mu povolání umožní stálý kvalifikační růst a postup v pracovní kariéře. Zhruba stejný počet žáků se shodlo, že v povolání je mu vzorem

někdo blízký, že se tomuto povolání mohou bez problémů vyučit (vystudovat), později mohou pracovat v místě svého bydliště a povolání jim umožní práci v dobrém pracovním prostředí. Nejméně podstatné důvody, které žáci zvolili, že je to přání rodičů, že nemají jinou možnost vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, rodinné finanční situaci nebo nedobrému školnímu prospěchu. Jako jiné důvody uváděli např. cestování a pomoc druhým lidem.

Otázka č. 11: Co všechno o své volené profesi (studijním směru) víš?

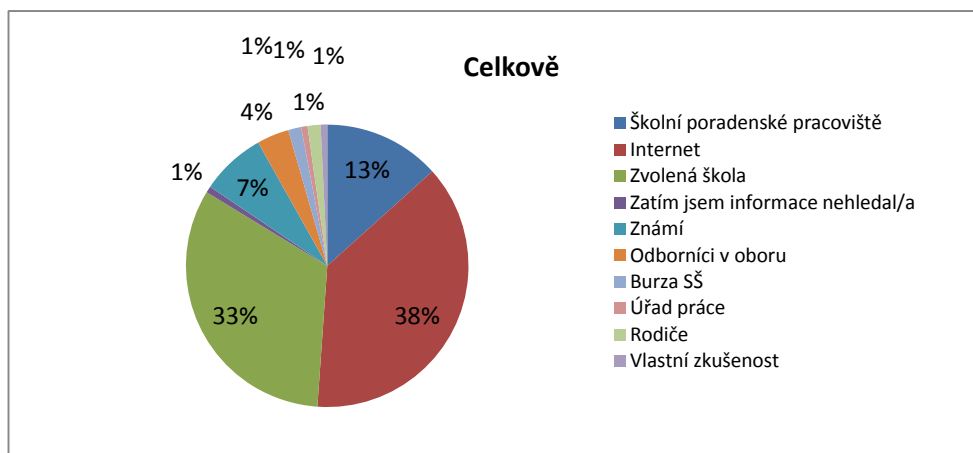
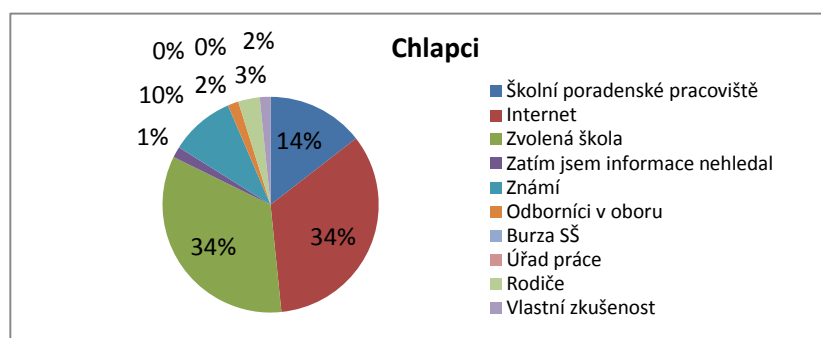
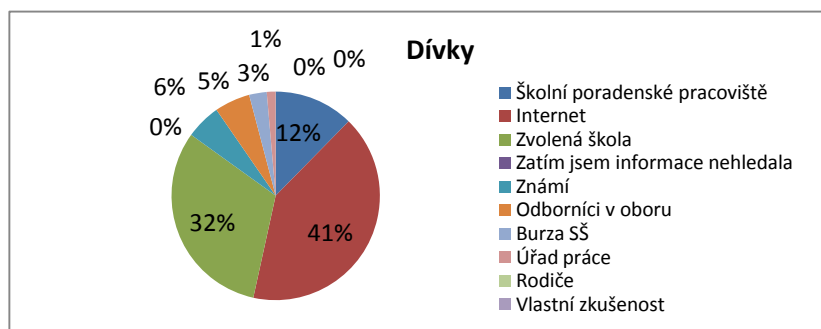
Graf 5: Znalosti o své volené profesi



Znalost všech potřebných informací o své volené profesi uvedlo 57% žáků. 43% žáků uvedlo, že znají některé základní informace, ale není jich určité dost. Pokud srovnáme dívky a chlapce, tak 55% dívek uvedlo, že znají jen některé informace a 45% dívek má všechny potřebné informace. Naopak u chlapců je to obráceně, 70% chlapců uvedlo, že znají všechny potřebné informace o zvolené profesi a jen 30% zná jen některé informace. Nikdo neuvedl, že zatím neví skoro nic o volené profesi.

Otázka č. 12: Kde jsi čerpal(a) informace o svém budoucím povolání (studiu)?

Graf 6: Získávání informací

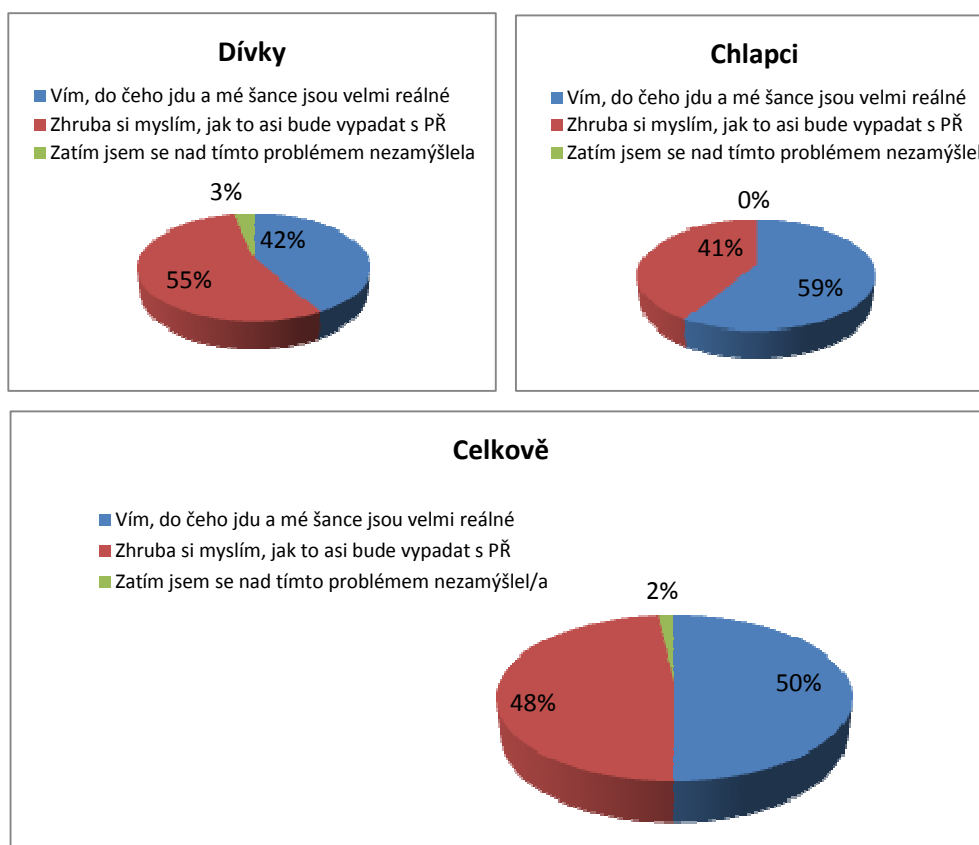


V této otázce mohli žáci volit z více odpovědí, které se mohly vzájemně doplňovat. Z výsledků vyplývá, že nejvíce informací o středních školách hledali žáci na internetu, tj. 38%. 33% žáků navštívilo přímo zvolenou školu na dni otevřených dveří, 13% žáků získalo informace ze školního poradenského pracoviště, 7% žáků získalo informace od svých kamarádů a známých, kteří na škole studují nebo studovali. 4% žáků se rozhodlo získat informace přímo od odborníků z praxe, které navštívili a promluvili si s nimi. Z dalších možností získání informací o středních školách pak žáci

uvedli úřad práce, burza středních škol, kterou pořádá každý rok přímo základní škola, kde proběhlo dotazníkové šetření a dále získali informace od rodičů.

Otázka č. 13: Máš přehled o tom, jaké jsou Tvé šance pro přijetí na zvolené střední škole (náročnost přijímacího řízení, počet přijímaných studentů apod.)?

Graf 7: Šance pro přijetí na zvolenou střední školu

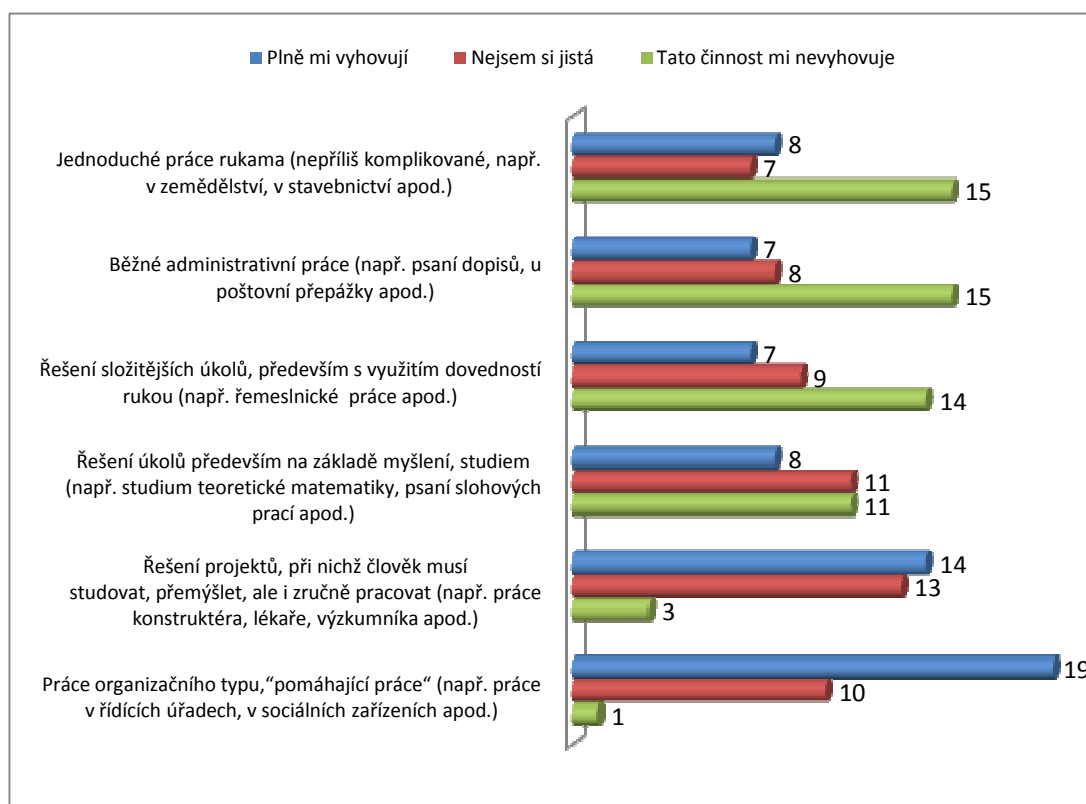


Pouze 50% žáků devátých tříd uvedlo, že má přehled o tom, jaké jsou jeho šance pro přijetí na zvolenou školu a svoje šance považuje za velmi reálné. 48% žáků zhruba ví, jak asi bude vypadat přijímací řízení a 2% žáků se nad tímto problémem ještě ani nezamýšlela.

Tento výsledek může být trochu varujícím ukazatelem, protože neznalost toho, do čeho se pouští a co má být dalším důležitým krokem na jejich vzdělávací cestě, se může stát překážkou a zdrojem možných neúspěchů u přijímacího řízení.

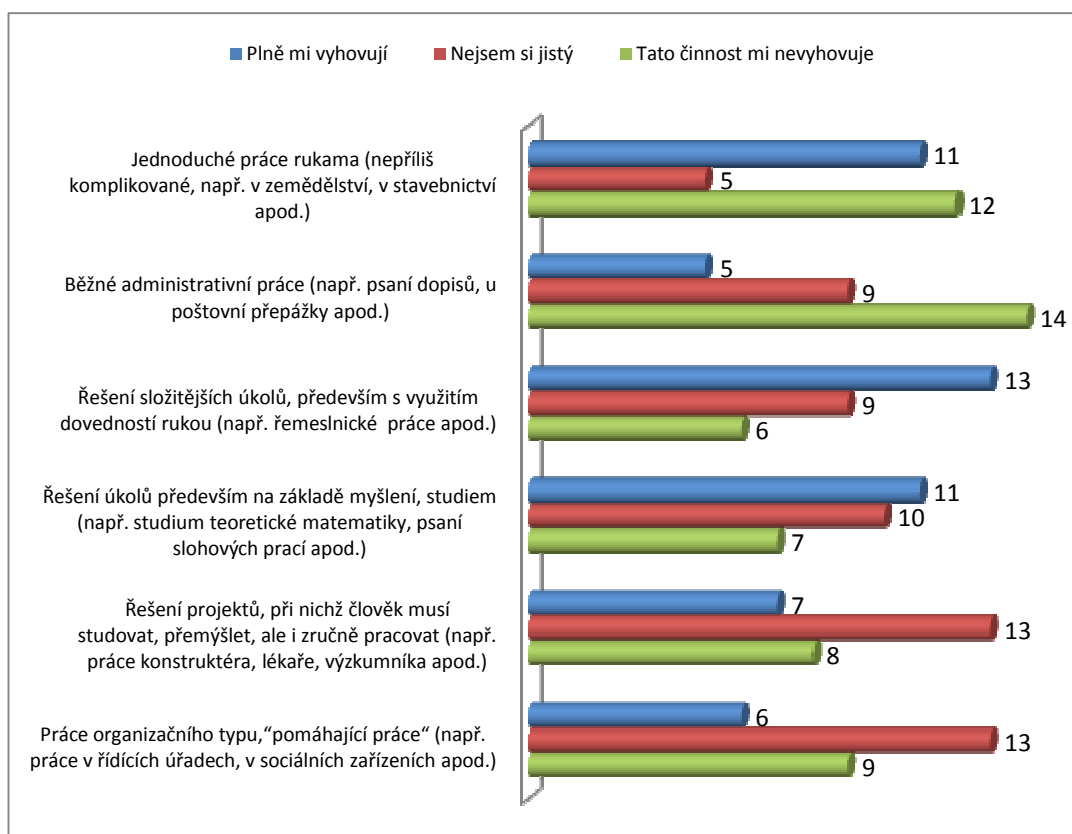
Otázka č. 15: Jak jsou Ti blízké nebo vzdálené následující lidské profesní činnosti?

Graf 8: Lidské profesně pracovní činnosti - dívky



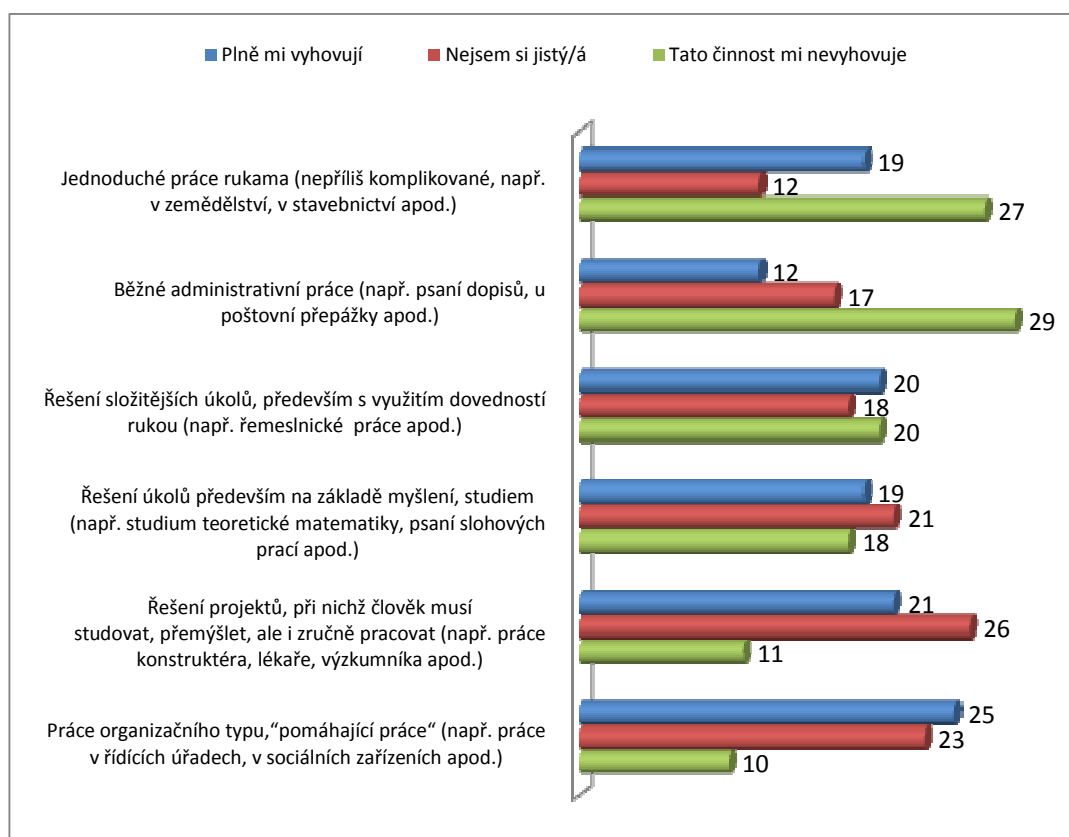
U této otázky jsem chtěla zjistit, jak jsou žákům blízké či vzdálené některé lidské profesně pracovní činnosti. U dívek jsem zjistila, že jim nejvíce vyhovují práce organizačního typu (např. práce v řídicích úřadech nebo v sociálních zařízeních), řešení projektů, při nichž člověk musí studovat, přemýšlet, ale i zručně pracovat (např. práce konstruktéra, lékaře, výzkumníka). Naopak nejméně jim vyhovuje jednoduchá práce rukama (nepříliš komplikované, např. v zemědělství, v stavebnictví), běžné administrativní práce (např. psaní dopisů, u poštovní přepážky) a řešení složitějších úkolů, především s využitím dovednosti rukou (např. řemeslnické práce).

Graf 9: Lidské profesně pracovní činnosti – chlapci



U chlapců nejsou takové rozdíly mezi tím, jaké práce jim vyhovují či nevyhovují. Nejvíce jim vyhovuje řešení složitějších úkolů, především s využitím dovedností rukou, jednoduché práce rukama a řešení úkolů především na základě myšlení či studiem. Druhá polovina chlapců uvedla, že jim jednoduché práce rukama nevyhovují a stejně tak i běžné administrativní práce. U prací organizačního typu a řešení projektů, při nichž člověk musí studovat, přemýšlet, ale i zručně pracovat uvedli, že si nejsou jisti.

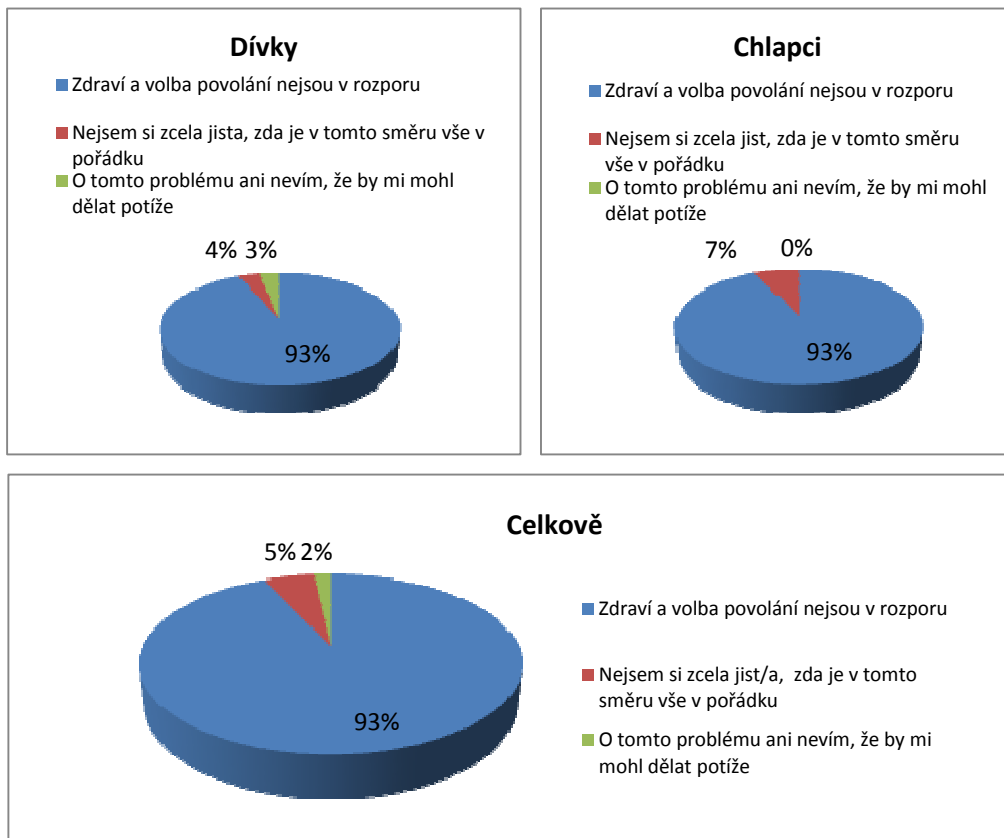
Graf 10: Lidské profesně pracovní činnosti – celkově



Celkově převládají činnosti, které spíše nevyhovují a to jsou jednoduché práce rukama a běžné administrativní práce. U ostatních činností si buď žáci nejsou jisti, nebo vycházejí vyrovnaně, někomu vyhovují, jinému nevyhovují.

Otázka č. 16: Jak jsi na tom se svým zdravotním stavem – ve vztahu ke Tvé volbě povolání?

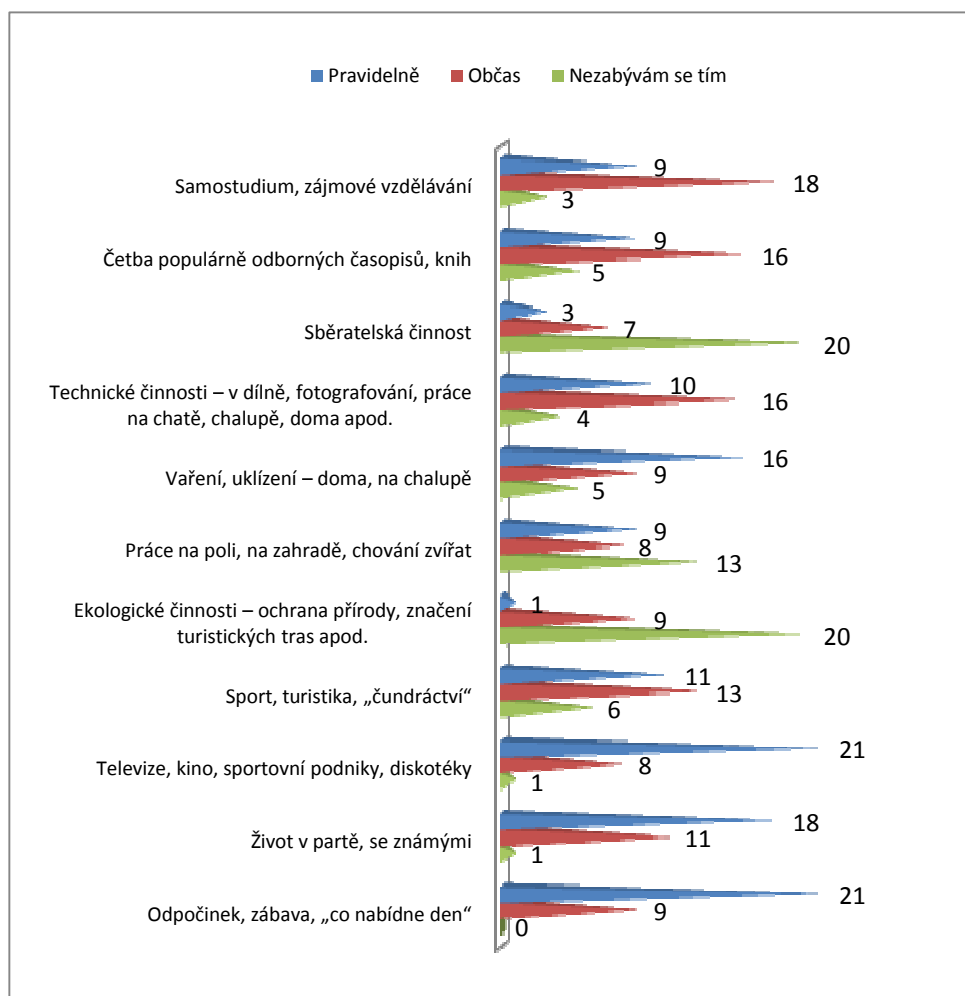
Graf 11: Zdravotní stav



93% žáků uvedlo, že jejich zdravotní stav není v rozporu s povoláním, které si zvolili. 5% žáků si není zcela jisto, zda je v tomto směru vše v pořádku a 2% žáků o tomto problému ani neví, že by jim mohl dělat potíže.

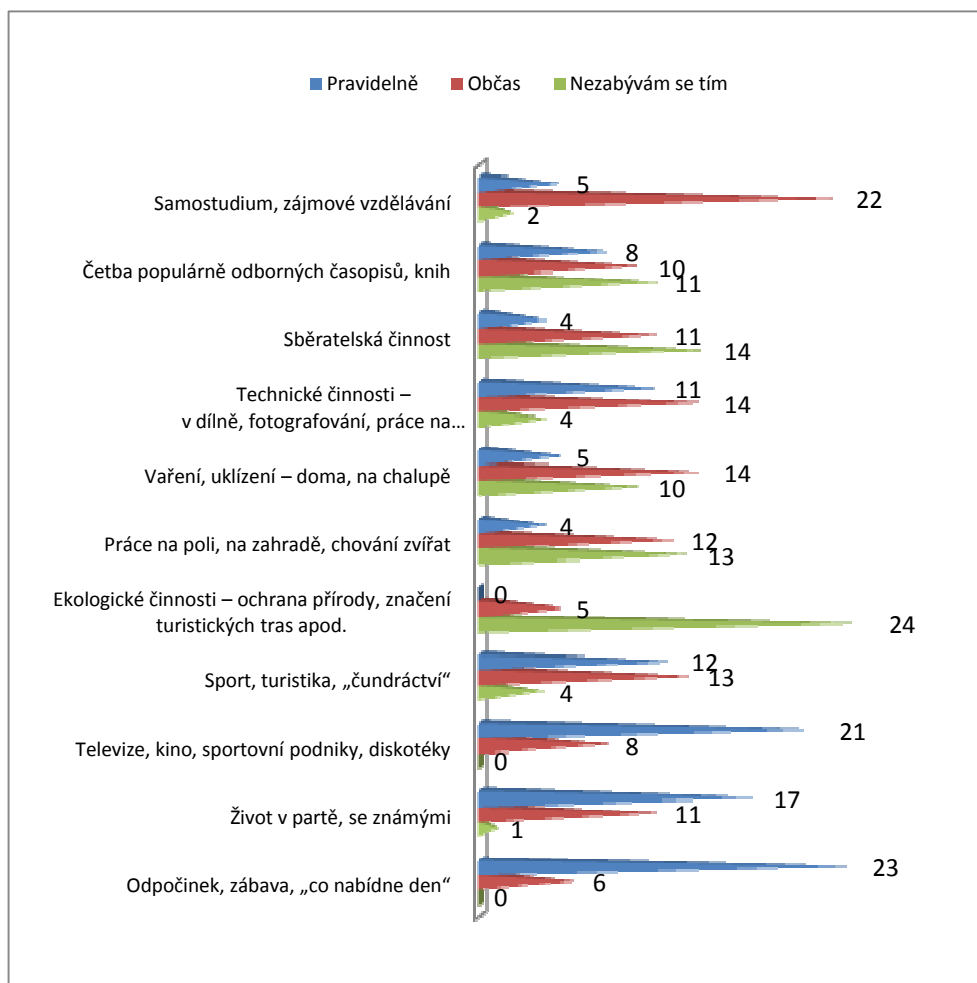
Otázka č. 17: Čím se zabýváš ve svém volném čase?

Graf 12: Volnočasové aktivity – dívky



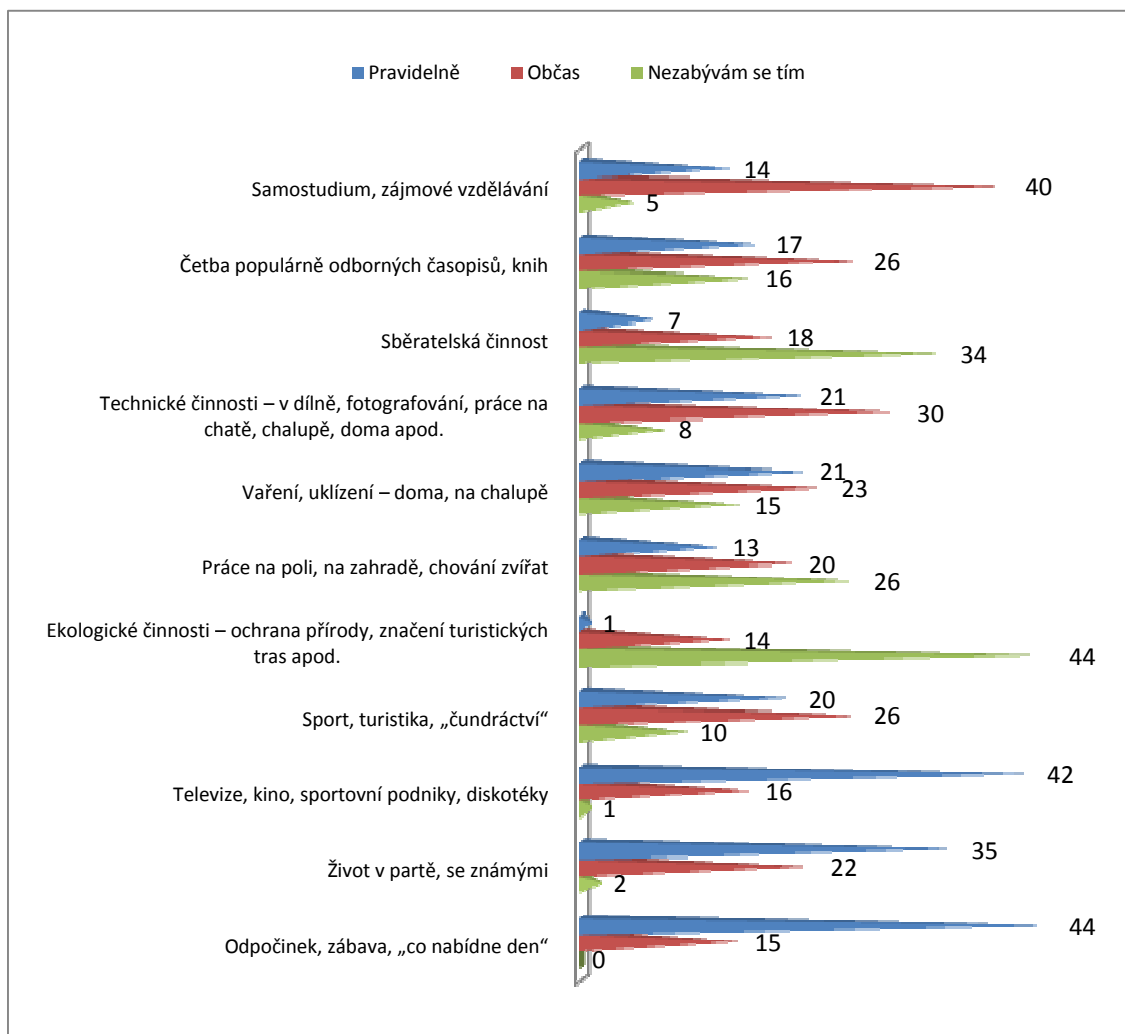
Dívky se ve svém volném čase nejvíce věnují odpočinku, zábavě, „co nabídne den“, televizi, návštěvami kina, sportovních podniků, diskoték, věnují se životu v partě, se známými, vaření, uklízení. Občas se věnují samostudiu, zájmovému vzdělávání, četbě, práci na chatě, chalupě nebo doma a sportu. Ve svém volném čase se téměř vůbec nezabývají sběratelskou činností, ekologickou činností a práci na poli a na zahradě.

Graf 13: Volnočasové aktivity – chlapci



Chlapci se ve svém volném čase nejvíce věnují odpočinku, zábavě, tomu „co nabídne den“, televizi, navštěvují kina, sportovní podniky, diskotéky, věnují se životu v partě a se známými. Dále pak uvedli, že se ve volném čase věnují počítači. Občas se věnují samostudiu a zájmovému vzdělávání. Naopak se vůbec nezabývají ekologickou činností.

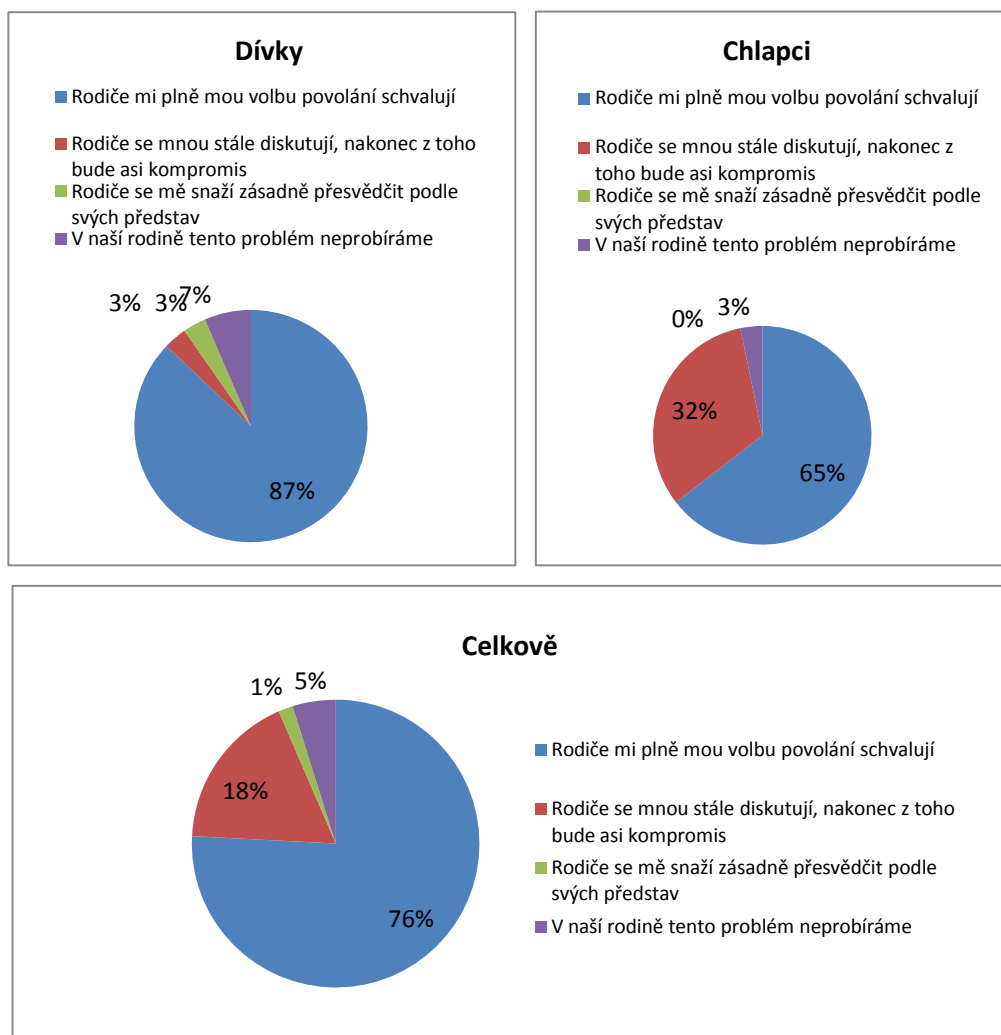
Graf 14: Volnočasové aktivity – celkově



Celkově se žáci ve svém volném čase nejvíce věnují odpočinku, zábavě, „co nabídne den“, televizi, návštěvami kina, sportovních podniků, diskoték, věnují se životu v partě, se známými. Občas se věnují samostudiu, zájmovému vzdělávání, četbě, práci na chatě, chalupě nebo doma a sportu. Ve svém volném čase se téměř vůbec nezabývají sběratelskou činností, ekologickou činností a prací na poli a na zahradě.

Otázka č. 18: Jakou úlohu ve Tvém profesně kariérním rozhodování hrají rodiče?

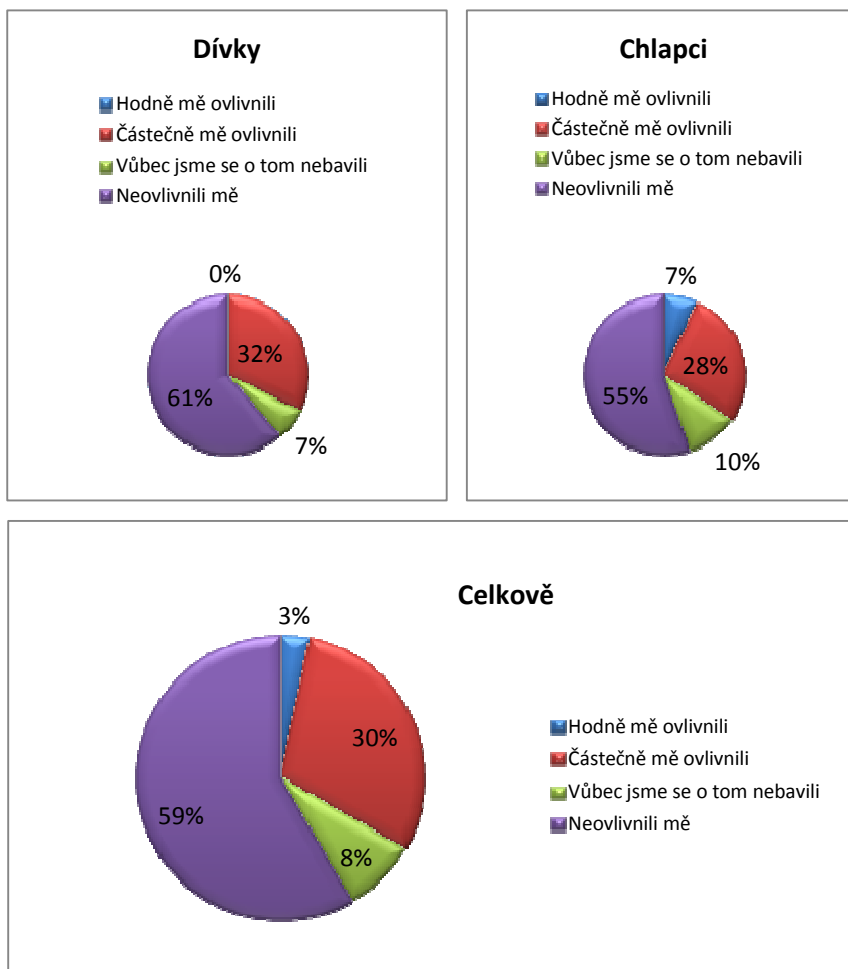
Graf 15: Ovlivnění rodiči při volbě povolání



76% žáků uvedlo, že rodiče jejich volbu povolání plně schvalují. U 18% žáků probíhá diskuse s rodiči a nakonec se shodnou na nějakém kompromisu. Pouhé 1% žáků se snaží rodiče přesvědčit podle svých představ. 5% žáků tento problém v rodině neprobírá. V grafu můžeme pozorovat, že chlapci více diskutují o volbě povolání se svými rodiči, naopak u dívek, rodiče jejich volbu plně schvalují.

Otázka č. 19: Jak tvoji volbu ovlivňují kamarádi, spolužáci?

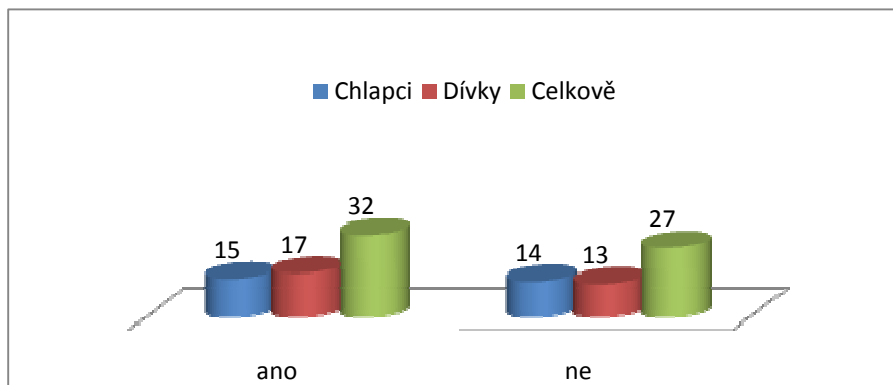
Graf 16: Ovlivnění kamarády, spolužáky při volbě povolání



59% žáků uvedlo, že jejich volbu povolání kamarádi vůbec neovlivnili. Částečně volbu povolání ovlivnili kamarádi u 30% žáků. Pouhá 3% žáků byla hodně ovlivněna kamarády při svém rozhodování. 8% žáků se tímto problému vůbec se svými kamarády nebavilo.

Otázka č. 20: Navštívil(a) jsi s rodiči školní poradenské pracoviště?

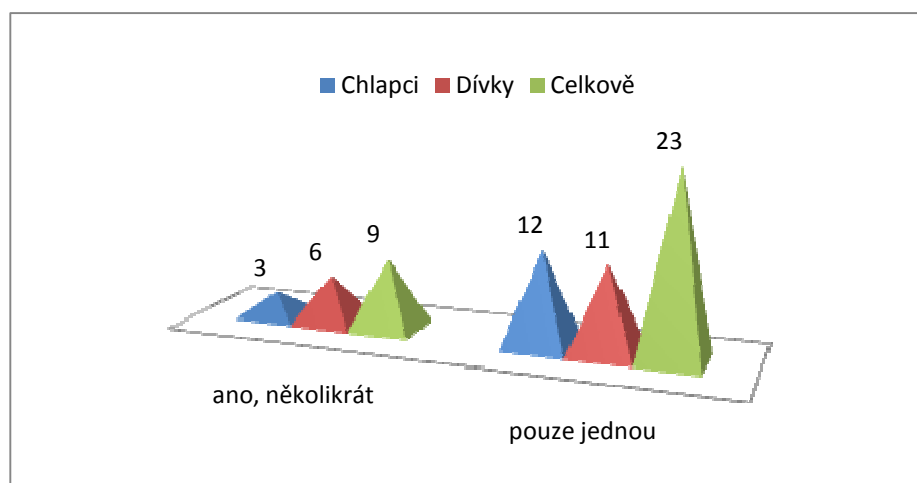
Graf 17: Návštěva školního poradenského pracoviště



Školní poradenské pracoviště navštívila větší polovina žáků, tj. 32, z toho 15 chlapců a 17 dívek.

Otázka č. 21: Navštívil(a) jsi školní poradenské pracoviště vícekrát?

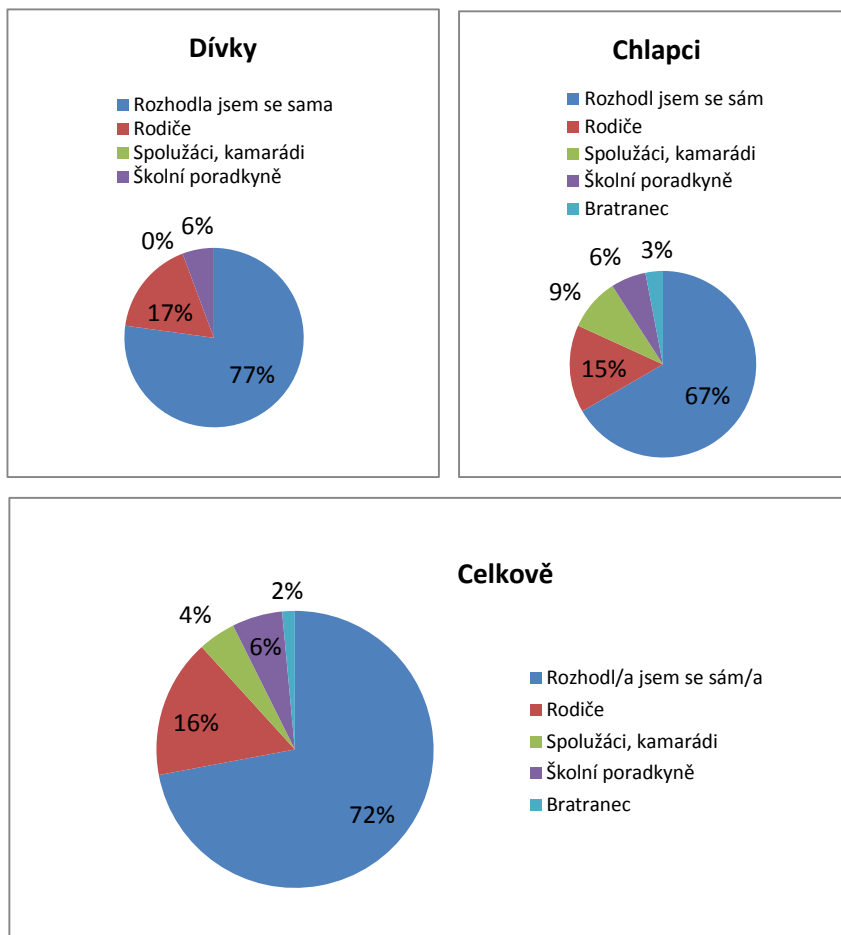
Graf 18: Počet návštěv školního poradenského pracoviště



23 žáků navštívilo školní poradenské pracoviště pouze jednou. 9 žáků se přišlo do školního poradenského pracoviště poradit několikrát při svém rozhodování o volbě povolání.

Otázka č. 22: Kdo tě nejvíce ovlivnil při volbě povolání?

Graf 19: Poměr ovlivnění okolím při volbě povolání



Z výsledků jednoznačně vyplývá, že 72% žáků základní školy se rozhodlo při volbě povolání samo. Rodiče ovlivnili při rozhodování o volbě povolání 16% žáků. Poměrně malý počet žáků, tj. 6% bylo ovlivněno školní poradkyní. 4% žáků byli ovlivněni kamarády. Jako další možnost ovlivnění při rozhodování, byl uveden bratranec.

Závěry dotazníkového šetření

Na začátku dotazníkového šetření jsem si stanovila čtyři hypotézy, které se měly rozborem a vyhodnocením potvrdit nebo vyvrátit.

Hypotéza 1: Předpokládá se, že většina žáků už ví, jaké povolání by chtěli vykonávat a většina si zvolí střední odbornou školu.

U první hypotézy došlo k potvrzení, neboť 86% žáků uvedlo, jaké povolání by chtělo v životě vykonávat, a jsou tedy rozhodnutí, jakou střední školu si zvolí. 63% žáků si zvolilo střední odbornou školu zakončenou maturitní zkouškou.

Hypotéza 2: Předpokládá se, že největším důvodem proč se tak rozhodují, je vidina, že zvolené povolání jim zajistí dobrý výdělek.

Druhá hypotéza byla vyvrácena. Vyhodnocením bylo zjištěno, že 47 žáků si vybralo takové povolání, protože je zajímavější činnosti, které mohou ve zvolené profesi vykonávat. 44 žáků se tak rozhodlo, protože povolání odpovídá jejich sklonům a schopnostem. Důvod, že nabyté povolání jim zajistí dobrý výdělek, si zvolilo jen 36 žáků. Také je to vysoké číslo, ale není to většina, tudíž byla hypotéza vyvrácena.

Hypotéza 3: Předpokládá se, že většina žáků nemá dostatečné informace o zvoleném oboru.

Tato hypotéza byla vyvrácena částečně, vyvrátili ji hlavně chlapci, vzhledem k tomu, že 70% z nich uvedlo, že znají všechny potřebné informace o zvoleném povolání. U dívek je situace podstatně horší. 55% dívek uvedlo, že znají pouze některé základní informace, ale není jich určitě dost. Proto se domnívám, že hypotéza byla vyvrácena jen částečně.

Hypotéza 4: Předpokládá se, že největší vliv na volbu povolání mají rodiče žáků.

Čtvrtá hypotéza byla vyvrácena. Vyhodnocením výsledků bylo zjištěno, že 72% žáků se při své volbě povolání rozhodlo samo. Pouze 16% žáků uvedlo, že je ovlivnili rodiče. Tuto hypotézu vyvrací i výsledek, že 76% žáků uvedlo, že rodiče jejich volbu plně schvalují.

Přestože žáci svými odpověďmi tuto hypotézu vyvrátili, domnívám se, že žáci jsou svými rodiči ovlivněni více, než si myslí. Žáci jsou ovlivňováni okolím, ve kterém

žijí, vliv rodiny na volbu povolání je tedy nepopíratelný. Na děti působí rodinné prostředí, ve kterém vyrůstají, přístup rodičů, úroveň rodinných interakcí, způsob komunikace v rodině a celková úroveň rodinné výchovy. Rodiče jako každodenní vzory předávají dětem kulturní vzorce, postoje k práci a jednotlivým povoláním, sdělují jim svá očekávání a představy o jejich profesní budoucnosti.

Závěrem lze konstatovat, že dotazníkové šetření poukázalo na fakt, že i když žáci mohou využívat služeb školního poradenského pracoviště, které by jim poskytlo dostatek dostupných informací, žáci tyto služby využívají jen v malé míře. Pouze polovina žáků navštívila školní poradenské pracoviště. To je škoda, vzhledem k tomu, že žáci uvedli, že ještě nemají dostatečné informace o zvoleném oboru. Lze se také domnívat, že se žáci dostatečně nevěnují získávání informací o své budoucí profesi, protože prostě nechtějí a myslí si, že to nějak dopadne.

Závěr

Cílem mé diplomové práce byla snaha na základě literatury a dostupných materiálů podchytit problematiku nezaměstnanosti jako závažného jevu v životě absolventa a pokusit se najít možnosti, které by vedly ke snížení nezaměstnanosti absolventů. Zaměřila jsem se hlavně na školní poradenství a poradenství pro volbu povolání určené pro žáky základních škol, kde se žáci rozhodují, jaké povolání si zvolí.

Nezaměstnanost je velmi závažný společenský jev, zvláště pak v životě mladých absolventů, kteří nedisponují žádnými pracovními návyky a reálnými zkušenostmi ze světa práce, nemají vyhraněné zájmy, nemají představu o tom, co by vlastně chtěli dělat a jak by za to měli být ohodnoceni. Většina absolventů středních škol nedokáže posoudit své možnosti na trhu práce bez praxe, myslí si, že když budou mít maturitu, automaticky na ně budou všude čekat s otevřenou náručí a nabízet jim dobré pracovní podmínky a nereálné finanční ohodnocení. Ovšem realita je trochu jiná.

Aby byl přechod absolventů ze školy na trh práce co nejplynulejší, je především nezbytné, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů nabyté v průběhu vzdělávání byly v souladu s požadavky a potřebami zaměstnavatelů. Zároveň je však důležité, aby budoucí absolventi měli možnost získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění, aby byli podněcováni aktivně se zapojit do světa práce a aby jim v otázkách kariérového rozhodování (volbě další vzdělávací dráhy, profese a povolání) byla poskytována patřičná informační podpora, tak aby žáci byli schopni zodpovědně se rozhodnout při výběru oboru i školy.

Při řešení nezaměstnanosti u absolventů musí být kladen důraz hlavně na prevenci, obzvláště na rozvoj odborného poradenství při volbě profesní orientace a na soulad vzdělávacího systému s vývojovými trendy na trhu práce. Důležité je, zprostředkovat mladistvým řadu poznatků o světě práce a o možnostech uplatnění se v něm na základě jejich předpokladů, schopností a dovedností. Je potřeba, aby si samotní absolventi škol důkladně promysleli, co chtějí v životě dělat a při výběru budoucího povolání přihlíželi k tomu, zda po skončení školy najdou uplatnění.

Celý systém profesního poradenství prochází v posledních letech velkými změnami. Poradenství pro volbu povolání v tomto systému náleží stejným dílem resortu práce a zaměstnanosti a resortu školství.

Poradenství pro volbu povolání není jednorázový akt, ale dlouhodobý proces, ve kterém je nutné, aby mu ze strany všech institucí byla věnována náležitá pozornost a čas. Ideálním výsledkem dobré práce všech zúčastněných stran by byla bezproblémová volba povolání u většiny žáků devátých tříd základních škol, uskutečněná na základě všech dostupných informací.

Jsem si vědoma, že výsledky, které jsem získala vyhodnocením dotazníkového šetření, nelze zobecňovat, protože zahrnují pouze jednu základní školu a výsledky v jiných školách mohou být odlišné. Přesto se domnívám, že tyto informace mohou být pro školní poradenské pracoviště přínosné a mohou jim napomoci při plánování práce s žáky, kteří jsou postaveni před důležité rozhodnutí volby své další vzdělávací cesty.

Na závěr bych chtěla podotknout, že je velmi důležité, aby samotní žáci chtěli hledat a získávat informace a včas se zajímali o svoji budoucí profesi, jaké nároky jsou na ni kladeny, aby se byli schopni zodpovědně rozhodnout při výběru oboru či školy a předešli tak neuplatnění se na trhu práce po dokončení střední školy.

Resumé

V této práci jsem se snažila zachytit problém nezaměstnanosti jako závažného jevu v životě absolventa střední školy či maturitního učebního oboru a pokusila se najít možnosti vedoucí ke snížení nezaměstnanosti absolventů a také k předcházení jejich nezaměstnanosti za přispění školního poradenství na základních školách, kde se žáci rozhodují, jaké povolání si zvolí.

Jsou rozhodnutí, která zásadním způsobem ovlivní celý lidský život. Mezi ně bezesporu patří i volba povolání. Neskřývá se pod ní pouze rozhodování o jednom konkrétním povolání, které by dotyčný chtěl vykonávat, ale celý komplex rozhodovacích kroků jako volba celkové profesní orientace, volba studijního nebo učebního oboru, později rozhodování o možné rekvalifikaci apod. Všechny tyto kroky spolu souvisejí, různě na sebe navazují a v konečném důsledku vytvářejí vzdělávací a profesní dráhu příslušného jedince. Volba povolání tedy rozhodně není jednorázový akt, ale celoživotní proces, který obsahuje řadu rozhodování týkajících se jak sféry povolání, tak sféry vzdělávání.

V první kapitole své diplomové práce jsem nejdříve na základě literatury a dostupných materiálů popsala vývoj nezaměstnanosti od historie po současnost, hlavní charakteristiku nezaměstnanosti a její druhy a příčiny.

Pak jsem poukázala na situaci na trhu práce v okrese Brno – město, kde jsem se zaměřila na zaměstnanost a nezaměstnanost tohoto okresu, na jednotlivé rizikové skupiny a na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a její nástroje.

Ve třetí kapitole jsem se věnovala samotnému školnímu poradenství a jeho vlivu na volbu povolání. Co nám může nabídnout současná vzdělávací soustava, jaká je efektivita vzdělávání a jaké jsou trendy na trhu práce.

V empirické části je popisován vliv školního poradenství na volbu povolání u žáků devátých tříd. Tato část je zakončena zpracováním výsledků dotazníkového šetření provedeného mezi žáky devátých tříd základní školy v Brně-Lišní.

Anotace

Vliv školního poradenství na nezaměstnanost absolventů škol v Brně

Práce je zaměřena na školní poradenství a jeho vliv na nezaměstnanost absolventů škol. Absolventi jsou výrazně ohroženi nezaměstnaností, protože vstupují na trh práce bez praktických zkušeností a zaměstnavatelé je nechtějí zaměstnat. Práce popisuje poradenství pro volbu povolání, jako proces, ve kterém je žákům poskytována podpora a pomoc při uvědomění si své studijní a profesní orientace. Nejedná se o jednorázový akt, ale o dlouhodobý proces, je nutné, aby mu ze strany všech institucí byla věnována náležitá pozornost a čas. Ideálním výsledkem dobré práce všech zúčastněných stran by byla bezproblémová volba povolání u většiny žáků devátých tříd základních škol.

Klíčová slova

Absolvent, nezaměstnanost, poradenství, trh práce, volba povolání, vzdělávání, základní škola, zaměstnanost, žák.

Annotation

Influence of school consulting on unemployment of school-leavers in Brno

This work is focused on school consulting and its influence on unemployment of school-leavers. School-leavers are expressively endangering by unemployment, because they come up the employment market without practise experience and employers don't want to give work to them. This work describes the consulting for a choice of proffesion, as the process, in which the pupils on provided with support and help when realizing their further study and proffesional orientation. We don't deal with a single act, but a long-term process, it is necessary to dedicate an appropriate attention and time to it by all the institutions involved. The ideal result of the efforts of all the parties concerned would be a problem-free choice of a proffesion by a majority of pupils of the ninth class of the primary school.

Keywords

School-leaver, unemployment, consulting, employment market, a choice of proffesion, education, primary school, employment, pupil.

Seznam použité literatury

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
2. Zákoník práce č. 262/2006 Sb.
3. Vyhláška MŠMT č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.
4. BURDOVÁ, P. a kol. *Lidské zdroje v České republice*. Praha: Tauris, 1999. ISBN 80-211-0325-6.
5. BUREŠ, Z. *Poradenství při úřadech práce*. In: *Psychologie v ekonomické praxi*. Praha: Karolinum, 1992. Bez ISBN
6. HLAĐO, P. *Svět práce a volba povolání*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. Bez ISBN.
7. HŘEBÍČEK, L. *Praxe profesně kariérního poradenství na ZŠ a SŠ*. Brno: CDV MU Brno, 2002. Bez ISBN.
8. HŘEBÍČEK, L. *Teorie kariérního vývoje a kariérního poradenství*. Brno: CDV MU Brno, 2001. Bez ISBN.
9. HŘEBÍČEK, L. *Výchova a profesionální orientace*. Praha: SPN, 1987. Bez ISBN.
10. KALOUSKOVÁ, P. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. Bez ISBN.
11. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: CODEX Bohemia s.r.o., 1997. ISBN 80-85963-33-7.
12. KUCHAROVÁ, V. *Rodina s nezaměstnaným členem domácnosti*. Bratislava, pobočka Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1992. ISBN 80-7138-065-2.
13. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
14. MEZERA, A. *Pro jaké povolání se hodím?* Praha: Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-651-9.
15. NEVORÁNEK, J., ŘEHOŘ, A. *Kapitoly ze sociologie rodiny*. Brno: IMS, 2004. Bez ISBN.

16. PÍCHOVÁ, I. *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. Bez ISBN.
17. SEKOT, A. *Sociologické texty*. Brno: IMS, 2004. Bez ISBN.
18. SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0612-1.
19. STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. *Úvod do světa práce*. Praha: Fragment, 1998. ISBN 80-7200-289-9.
20. ÚLOVCOVÁ, H. a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2005*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. ISBN 80-85118-95-5.

21. *Systém poradenství služeb zaměstnanosti*. Praha: MPSV, 1993.
22. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2008*, vydal ÚP Brno-město, srpen 2008.
23. *Zpravodaj IPPP. Výchovný poradce*, 1997, č. 12.

24. <http://www.msmt.cz>
25. <http://www.nuov.cz>
26. <http://www.ippp.cz>
27. <http://www.karieroveporadenstvi.cz>
28. <http://www.vipkariera.cz>
29. http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm_info
30. <http://www.vip.nuov.cz>
31. <http://www.zsmasarova.cz>

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník

Příloha č. 1

Dotazník

Volba povolání – volba střední školy

Dotazník si, prosím, pečlivě pročti, včetně poznámek, týkajících se toho, jak máš na otázky reagovat a vyplň. Dotazník je anonymní a získané informace budou zpracovány pro účely výzkumné části mé diplomové práce na téma: Vliv školního poradenství na nezaměstnanost absolventů škol v Brně. Děkuji Ti za spolupráci. Lucie Böhmová

1. **Kolik je Ti let:** _____

2. **Zakroužkuj Tvoje pohlaví:**

a) dívka b) chlapec

3. **Do které třídy chodíš (zakroužkuj):**

a) 6. - 7. třída b) 8. třída c) 9. třída

4. **Jaké povolání vykonává tvůj otec (prosím vypiš):**

5. **Jaké povolání vykonává tvoje matka (prosím vypiš):**

6. **Čím chtějí tvoji rodiče, abys byl(a) (prosím vypiš):**

7. Uved', které povolání by se Tobě líbilo v životě vykonávat (prosím vypiš):

8. Nyní uved', pro jaké povolání ses rozhodl(a), nebo se rozhoduješ ve skutečnosti (prosím vypiš):

9. Pro jakou střední školu se rozhoduješ nebo již ses rozhodl(a)

(zakroužkuj jednu položku):

a) Gymnázium

b) Střední odborná škola *(vypiš jakou)* _____

c) Střední odborné učiliště *(vypiš jaké)* _____

10. Zamysli se nad tím, proč sis vybral(a) uvedené povolání nebo studijní směr

(zakroužkuj libovolný počet důvodů):

a) Zajímají mě činnosti, které mohou ve zvolené profesi vykonávat.

b) Toto povolání odpovídá mým sklonům a schopnostem.

c) Povolání mi umožní stálý kvalifikační růst a postup v pracovní kariéře.

d) Povolání mi umožní dobré společenské postavení a ocenění od druhých lidí.

e) V povolání je mi vzorem otec, matka, či jiná mi velmi sympatická osoba.

f) Tomuto povolání se mohu bez potíží vyučit (vystudovat je).

g) Mohu se učit (studovat) a později pracovat v místě svého bydliště.

h) Toto povolání umožňuje lehkou práci v dobrém pracovním prostředí.

i) Nabyté povolání mi zajistí dobrý výdělek.

j) Povolání volím proto, že je to velké přání mých rodičů.

k) Nemám jinou možnost vzhledem k mému nepřilíh dobrému prospěchu.

l) Nemám jinou možnost vzhledem k rodinné finanční situaci.

m) Nemám jinou možnost vzhledem ke svému zdravotnímu stavu.

n) Jiné důvody *(vypiš je):* _____

11. Co všechno o své volené profesi (studijním směru) víš

(zakroužkuj jednu z možností):

- a) Zním všechny potřebné informace jak o obsahu profese (studia) tak i tom, jak ji mohu nabýt.
- b) Některé základní informace znám, ale není jich určitě dost.
- c) Zdá se mi, že zatím o své volené profesi (studiu) nevím skoro nic.

12. Kde jsi čerpal(a) informace o svém budoucím povolání (studiu)

(zakroužkuj libovolný počet odpovědí):

- a) Informace jsem získal(a) ze školního poradenského pracoviště.
- b) Hledal(a) jsem na internetu.
- c) Navštívil(a) jsem zvolenou školu.
- d) Zatím jsem žádné informace nehledal(a).
- e) Jinde *(prosím vypiš)* _____

13. Máš přehled o tom, jaké jsou Tvé šance pro přijetí na zvolené střední škole (náročnost přijímacího řízení, počet přijímaných studentů apod.)

(zakroužkuj jednu z možností):

- a) Vím, do čeho jdu a svou šanci na přijetí odhaduji jako velmi reálnou.
- b) Zhruba si myslím, jak to asi bude vypadat s přijímacím řízením.
- c) Zatím jsem se nad tímto problémem nezamýšlel(a).

14. Jak jsi na tom se svým studijním prospěchem

(vzpomeň si na svá předcházející školní vysvědčení a podle toho křížkem označ okénko, které odpovídá studijnímu prospěchu v příslušném ročníku ZŠ):

Školní ročník	Obvykle s vyznamenáním	Dobrý prospěch bez trojek	Průměrný prospěch bez čtyřek	Slabší prospěch dost čtyřek	Nevyhovující prospěch
6. ročník					
7. ročník					
8. ročník					
9. ročník					

15. Jak jsou Ti blízké nebo vzdálené následující lidské profesní činnosti

(představ si jejich jednotlivé druhy a zhodnot' sebe pomocí nabídnuté školy.

V každém řádku udělej do odpovídajícího okénka křížek):

Lidské profesně pracovní činnosti	Plně mi vyhovují	Nejsem si jist(a)	Tato činnost mi nevyhovuje
Jednoduché práce rukama (nepříliš komplikované, např. v zemědělství, v stavebnictví apod.)			
Běžné administrativní práce (např. psaní dopisů, u poštovní přepážky apod.)			
Řešení složitějších úkolů, především s využitím dovedností rukou (např. řemeslnické práce apod.)			
Řešení úkolů především na základě myšlení, studiem (např. studium teoretické matematiky, psaní slohových prací apod.)			
Řešení projektů, při nichž člověk musí studovat, přemýšlet, ale i zručně pracovat (např. práce konstruktéra, lékaře, výzkumníka apod.)			
Práce organizačního typu, "pomáhající práce" (např. práce v řídicích úřadech, v sociálních zařízeních apod.)			

16. Jak jsi na tom se svým zdravotním stavem – ve vztahu ke Tvé volbě povolání

(zakroužkuj jednu z možností):

- Jsem si jist(a), že mé zdraví a volba povolání, event. zamýšlená forma dalšího vzdělávání, nejsou v rozporu.
- Nejsem si zcela jist(a), zda je v tomto směru vše v pořádku. Cítím, že bych si to měl(a) nechat objasnit.
- O tomto problému ani nevím, že by mi mohl dělat potíže.

17. Čím se zabýváš ve svém volném čase

(u nabízených činností, v každém řádku, křížkem vyznač míru své případné aktivity):

Volnočasové aktivity	Dělám to pravidelně	Jen občas	Nezabývám se tím
Samostudium, zájmové vzdělávání			
Četba populárně odborných časopisů, knih			
Sběratelská činnost			
Technické činnosti – v dílně, fotografování, práce na chatě, chalupě, doma apod.			
Vaření, uklízení – doma, na chalupě			
Práce na poli, na zahradě, chování zvířat			
Ekologické činnosti – ochrana přírody, značení turistických tras apod.			
Sport, turistika, „čundráctví“			
Televize, kino, sportovní podniky, diskotéky			
Život v partě, se známými			
Odpočinek, zábava, „co nabídne den“			
Něco jiného (<i>prosím vypiš</i>):			

18. Jakou úlohu ve Tvém profesně kariérním rozhodování hrají rodiče

(zakroužkuj takovou možnost, která připomíná situaci ve vaší rodině):

- Rodiče mi plně mou volbu povolání (školy) schvalují. Dají přitom plně na mě.
- Rodiče se mnou stále diskutují o mém profesně kariérním rozhodnutí. Nakonec z toho bude asi nějaký kompromis.
- Rodiče se mě snaží zásadně přesvědčit podle svých představ. Tak dopadá i tato volba.
- V naší rodině tento problém neprobíráme.

19. Jak tvoji volbu ovlivňují kamarádi, spolužáci (zakroužkuj jednu z možností):

- Hodně mě ovlivnili.
- Částečně mě ovlivnili.
- Vůbec jsme se o tom nebavili.
- Neovlivnili mě.

