

Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity
Katedra technické a informační výchovy



Svět práce a volba povolání
Studijní text pro učitele

PhDr. Petr Hlad'o

2008

Copyright © Petr Hlad'o, 2008
Masarykova univerzita, Brno

Dílo je možné používat pouze s výslovným souhlasem autora. Citace se řídí podle platné normy ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2.

Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity
Katedra technické a informační výchovy
Poříčí 31, 603 00 Brno, e-mail: hlado@ped.muni.cz

1. Úvod do světa práce a volby povolání

1.1 Terminologické otázky

Nepřetržitý rozvoj pedagogických disciplín se projevuje v **prudkém nárůstu odborné terminologie**. Aby se tento text stal skutečným studijním a informativním průvodcem „Světa práce a volby povolání“, musíme si ujednotit základní pojmy, které budeme používat. Nelze tedy začít jinak, než jejich definicí.

Profesní orientace



Hlavním obsahem **profesní orientace** je podle Průchy, Walterové a Mareše (2003, s. 181) utváření a rozvíjení reálného profesního cíle a perspektivy mladého člověka a vlastností a schopností významných pro proces volby povolání, jeho vykonávání a event. rekvalifikace. Profesní orientace je také jedním z úkolů, které plní výchovné poradenství pro žáky základních, středních a speciálních škol. Zajišťují ho odborná zařízení výchovného poradenství, školy, podniky a úřady práce (*pozn. autoři ve starších publikacích používají pojmu **profesionální orientace**, který lze považovat za shodný s termínem profesní orientace*).

Volba povolání



Průcha, Walterová a Mareš (2003, s. 274) **volbu povolání** definují jako proces zahrnující rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání, konkrétního povolání a celou profesní dráhu člověka. Volba povolání je součástí celkového vývoje osobnosti, v němž hlavní roli hrají rozhodovací procesy. V posledních letech se tento termín používá v různých významech (srov. Strádal, Mertin a Úlovcová, 2007, s. 1) a zahrnuje rozhodování o konkrétním povolání, které by dotyčný jednotlivec chtěl v budoucnu vykonávat, výchovu k volbě povolání, výběr střední školy v posledním ročníku základní školy, hledání konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele a rekvalifikace na jiné povolání.

Výchova k volbě povolání



Výchova k volbě povolání je součástí všeobecného vzdělávání, které zahrnuje přípravu na svět práce, postupnou profesní orientaci a pomoc při volbě profesionální dráhy. Rozšiřuje obecně pracovní kompetence a předprofesní dovednosti, seznamuje s trhem práce, povinnostmi a právy pracujících, vztahy na pracovišti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, poskytuje vhled do charakteristických rysů a typů zaměstnání, seznamuje se socioekonomickým statusem profesí atd. (Průcha, Walterová a Mareš, 2003, s. 278).

1.2 Klíčové problémy volby povolání

Rozhodování žáků o volbě povolání na konci základní školy představuje závažnou etapu v celoživotním procesu profesní orientace. Tato volba podle Hřebíčka (1987, s. 40) znamená pro dospívající základní zaměření jejich celého dalšího profesního vývoje a patří mezi **nejzávažnější kroky v lidském životě** (srov. Mojžíšek, 1981, s. 169; Klímová, 1987, s. 48). Mojžíšek (1981, s. 174–175) se domnívá, že správná profesní orientace má na člověka 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, neurotizaci a porušení stability osobnosti. Takový člověk může usilovat o zdravou seberealizaci, má předpoklady pro vyrovnaný rodinný život, je schopen zabezpečit své děti atd. Není-li profesní zaměření dořešeno, objevují se disharmonie možností a povinností, nespokojenost s prací, neklid, nejistota, konfliktní situace a pocity méněcennosti.

První volba povolání je většinou uskutečňována v **nelehké době fyzického a psychického dospívání** (obvykle ve věku 14–15 let), pro které je charakteristická „nízká úroveň schopnosti sebehodnotit se. Není v silách mladistvých plně obsáhnout a pochopit všechny závažné objektivní determinanty volby povolání a ani se plně vyznat v sobě samých“ (Hřebíček 1987, s. 44; srov. Krapta 1971, s. 10–11; Hořánková et al., 1995, s. 47–49; Klímová, 1987, s. 153). **Děti navíc volbu povolání subjektivně vnímají jako obtížný úkol** (Hlad'o, 2004, s. 142–143). Zvláště náročné je rozhodování zdravotně a sociálně znevýhodněných žáků. Volba povolání u nich probíhá komplikovaněji než u ostatních vrstevníků a navíc citlivěji vnímají všechny problémy, které jsou s ní spojeny.

Pro učitele základních škol je podstatná především tzv. **prvotní volba povolání**, která ještě není volbou povolání v pravém slova smyslu. Zahrnuje rozhodování o celkové profesní orientaci, hledání vhodného studijního či učebního oboru a výběr konkrétní školy. Lze souhlasit s názorem Strádala a Nouzové (1995, s. 2), že prvotní volba povolání má v celém procesu profesní orientace zvláště důležitý význam. Jednak ze všech voleb poskytuje nejvíce možností a je tedy vlastně nejsložitější, jednak profesní orientaci již určitým způsobem směřuje a ovlivňuje tak blízkou i vzdálenější perspektivu dospívajících. Volba povolání žáků základních škol bývá proto někdy označována jako **první směrová volba** (srov. Koščo, 1971, s. 58). Každá další volba povolání je v podstatě touto první volbou usměrněna a omezena (srov. Taxová, 1987, s. 70). Strádal (2001, s. 153) ji popisuje následovně: „*Je to podobné jako na nádraží. Jakmile vstoupíte do určitého vlaku, můžete sice během jízdy přestoupit a*

rozhodovat tak o své další trase, ale základní směr vaší jízdy už je dán. Čím více jej budete chtít změnit, tím více úsilí vás to bude stát“.

Pavelková (1990, s. 42) zdůrazňuje, že výběr profese není chvilkovým rozumovým řešením, ale vystupuje vždy jako výsledek dlouhodobého procesu sebeurčení člověka ve světě profesí, neoddělitelného od rozvoje osobnosti jako celku. Tento proces může probíhat aktivně a efektivně, jestliže je na to osobnost připravena. Hlavním úkolem profesní orientace je aktivizovat proces profesního sebeurčení, který není pravděpodobně možný bez celkové orientace žáků na budoucnost. U každého jedince je velmi důležité formovat správné životní cíle a perspektivy a učit strategie životního plánování.

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**.

Bylo prokázáno, že **děti před volbou povolání hledají pomoc ve svém okolí**. O pomoc a radu se obracejí k jiným lidem z různých důvodů. Taxová (1987, s. 142) říká, že děti mohou být nejisté, nerozhodné, úzkostné, ale na druhou stranu mohou pouze hledat potvrzení a podporu svých konkrétních představ a rozhodnutí (srov. Koščo, 1971, s. 7). Nejdůležitějšími institucemi, které dlouhodobě sehrávají v této oblasti rozhodující roli, jsou **rodina a škola**.

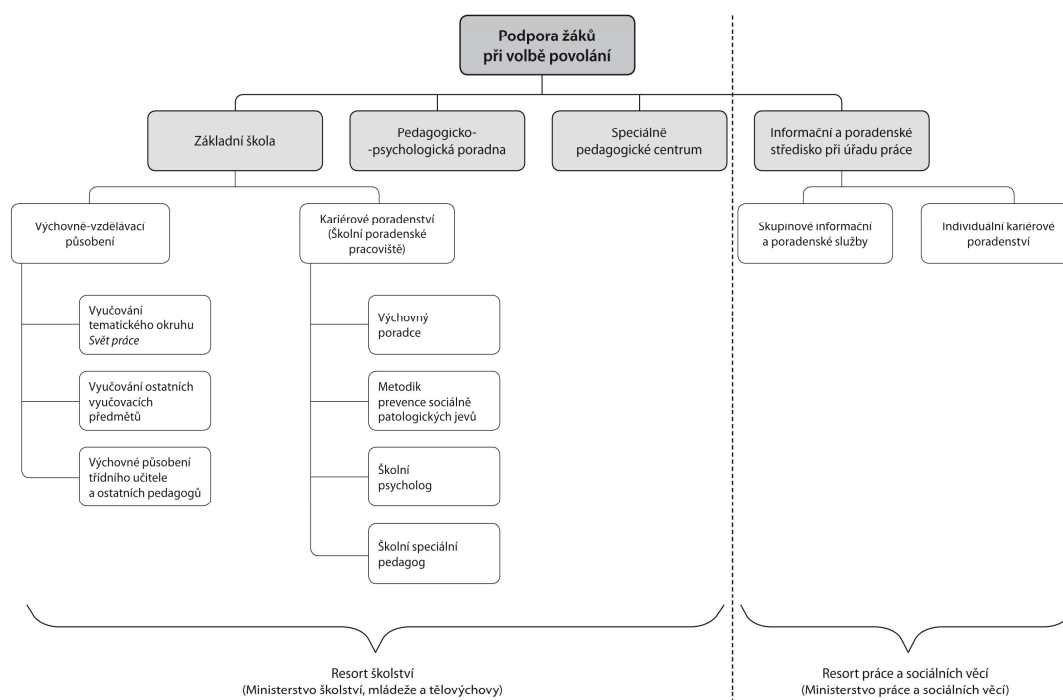
1.3 Důležité instituce zabývající se oblastí volby povolání

Tabulka 1.1 : Důležité instituce zabývající se oblastí volby povolání

Název instituce	Popis činnosti	WWW stránky	Resort
Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV)	řešení otázek odborného vzdělávání a praktické odborné přípravy (učňovské školství, SOŠ, VOŠ)	http://www.nuov.cz	MŠMT
Výzkumný ústav pedagogický (VÚP)	řešení otázek všeobecného vzdělávání (základní školy, gymnázia a konzervatoře)	http://www.vuppraha.cz	MŠMT
Centrum pro studium vysokého školství (CSVŠ)	rozvoj vysokého školství a distančního vzdělávání	http://www.csvs.cz	MŠMT
Ústav pro informace ve vzdělávání (ÚIV)	statistické informace z oblasti vzdělávání a školství a informace o síti škol	http://www.uiv.cz	MŠMT
Institut pedagogicko-psychologického poradenství (IPPP)	metodická základna pro pedagogicko-psychologické poradenství	http://www.ippp.cz	MŠMT
Národní vzdělávací fond (NVF)	podpora rozvoje lidských zdrojů	http://www.nvf.cz	MŠMT
Informační centrum pro mládež (ICM)	poskytování informací pro mládež	http://www.icm.cz http://www.icmcr.cz	MŠMT
Správa služeb zaměstnanosti (SSZ)	řízení poradenských a zprostředkovatelských služeb úřadů práce	http://portal.mpsv.cz http://www.uradprace.cz	MPSV
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV)	řešení úkolů v oblasti práce a sociálních věcí a problémů na trhu práce	http://www.vupsv.cz	MPSV

1.4 Organizace přípravy žáků na volbu povolání

V České republice je příprava žáků základních škol na volbu povolání realizována převážně ve dvou vedle sebe působících systémech. První z nich je součástí resortu **práce a sociálních věcí**, druhý **resortu školství**. Oba mají jedno společné, a to pomáhat při rozhodování o výběru optimální vzdělávací cesty, kariéry a s tím souvisejících specifických situací v osobním životě a při uplatnění v praxi.



Graf 1.1 : Systém podpory žáků při volbě povolání

Systém podpory žáků při volbě povolání je patrný z předchozího grafu. Jeho hlavní složky jsou podrobně rozebrány v následujících kapitolách.

1.5 Otázky a úkoly



1. Vyjádřete vlastními slovy, jak rozumíte pojmům profesní orientace a volba povolání.
2. V čem spočívá podstata prvotní volby povolání?
3. Co lze považovat za největší nedostatky volby povolání dospívajících?
4. Prostudujte internetové stránky institucí, které se zabývají oblastí volby povolání žáků a stručně charakterizujte náplň jejich práce.



Nalezněte ve svém okolí rodinu, která řeší (nebo v nedávné době řešila) volbu povolání svého dítěte. Zjistěte, s jakými největšími problémy se při rozhodování rodiče a žáci potýkají, jak intenzivně o volbě povolání rodiče s dítětem hovoří, čím je volba povolání dítěte nejvíce ovlivněna, zdali vyhledali rodiče odbornou pomoc, jak jim pomáhá škola aj. Před tím, než rozhovor s rodiči a žákem uskutečníte, sestavte si seznam otázek, na které se chcete zeptat. Odpovědi si pečlivě zaznamenejte.

1.6 Doporučená literatura ke studiu

- FRIEDMANN, Z. Profesní orientace žáků. In STŘELEČEK, S. (ed.) *Studie z teorie a metodiky výchovy II*. Brno : Masarykova univerzita, 2006. ISBN 80-210-3687-7.
- HLAĐO, P. Aby děti nastoupily do správného vlaku. *Rodina a škola*, roč. 54, č. 2, 2007, s. 20–23. Dostupný z WWW: <<http://vzdelavani.unas.cz/rs.pdf>>. ISSN 0035-7766.
- HŘEBÍČEK, L. Profesně pracovní způsobilost člověka a její edukativní utváření. In STŘELEČEK, S., et al. *Kapitoly z teorie a metodiky výchovy I*. Brno : Paido, 1998. s. 99–107. ISBN 80-85931-61-3.
- STRÁDAL, J. Přehled institucí v oblasti volby povolání a jejich činnosti. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. A 1.1. ISSN 1801-8440.

2. Profesní orientace v systému vzdělávání

2.1 Role školy

Základní škola zaujímá při přípravě žáků na volbu povolání klíčovou úlohu a přisuzuje se jí **integrativní role**. Systematickým působením u žáků formuje postoje k práci, profesím a zodpovědné volbě povolání. Škola dětem pomáhá s **utvářením reálného profesního cíle a perspektivy**, vybavuje je **kompetencemi potřebnými pro sebepoznávání a informacemi o světě práce**.

Rozhodujícími prostředky a činiteli výchovy k volbě povolání jsou **vyučovací předměty** a jejich **učitelé**. Vedoucí místo při výchově k volbě povolání přísluší praktickým činnostem. Tento předmět dává možnost seznámit žáky s různými obory a lépe pochopit specifickou jednotlivých povolání (srov. Šulc, 1964, s. 127–129). Vedle nich se na přípravě podílejí třídní učitelé, výchovní poradci, školní psychologové, vedení školy aj.

Hlavním posláním školní přípravy je **přípravit žáky pro zodpovědné rozhodování o další studijní a profesní orientaci** a naučit je objektivně posuzovat všechny faktory, které mohou tuto volbu ovlivňovat. Škola by měla u všech žáků rozvíjet potřebné **vědomosti, dovednosti, návyky** a **postoje**, pomáhat jim poznávat a rozvíjet své **schopnosti** v souladu s reálnými možnostmi a uplatňovat je spolu s osvojenými vědomostmi a dovednostmi při **rozhodování** o vlastní životní a profesní orientaci. Opomenout nelze ani úlohu školy při zprostředkování rozsáhlého okruhu specifických **profesních informací**, které jsou nezbytné pro racionální volbu povolání a pro jakékoliv jiné profesně orientační rozhodnutí (srov. Hřebíček, 1998, s. 105).

Podle Úlovcové a Strádala (2007, s. 6) je hlavním cílem školního vzdělávání vybavení žáka kompetencemi pro to, aby dokázal efektivně využít všech dostupných informací, poradenských služeb a dalších zdrojů a aby se podle nich naučil samostatně a zodpovědně rozhodovat. Jde především o to, aby si žák uvědomil, které faktory z oblasti práce a vzdělávání je třeba při volbě povolání brát v úvahu, jakou jim má přisuzovat váhu, jak je má hodnotit a kde o nich získá informace. Žák by se měl dále naučit poznávat sám sebe, své zájmy, šance i hranice, aby se mohl lépe zorientovat ve světě práce a vzdělávání.

Školní příprava by podle Strádala a Nouzové (1995, s. 5) měla předcházet vlastnímu rozhodování o volbě povolání a měla by plnit funkci motivační, sebepoznávací, informačně-orientační a funkce uvědomění si podstatných faktorů a kritérií. Nepředpokládá se, že žák

bude na konci školní přípravy definitivně rozhodnut, ale že si bude uvědomovat všechny faktory, které poté při své volbě uplatní.

2.2 Kurikulární reforma

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 kurikulárních změn, z nichž nejpodstatnější je vyšší autonomie škol při utváření vzdělávací nabídky. Hlavní symboly reformy českého školství představují **rámcové vzdělávací programy a školní vzdělávací programy**.

Rámcové vzdělávací programy (Jeřábek a Tupý, 2005, s. 10):

- vycházejí z nové strategie vzdělávání, která zdůrazňuje **klíčové kompetence**, jejich provázanost se vzdělávacím obsahem a uplatnění získaných vědomostí a dovedností v praktickém životě;
- vycházejí z koncepce **celoživotního učení**;
- **formulují očekávanou úroveň vzdělání** stanovenou pro všechny absolventy jednotlivých etap vzdělávání;
- **podporují pedagogickou autonomii škol** a profesní odpovědnost učitelů za výsledky vzdělávání.

2.3 Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání

Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání (RVP ZV) vychází z nových principů kurikulární politiky státu, které jsou zformulovány v **Národním programu rozvoje**

vzdělávání v ČR (tzv. Bílé knize). RVP ZV vymezuje **závazný rámec pro základní vzdělávání**, na jehož základě jednotlivé školy vytvářejí své školní vzdělávací programy (ŠVP).

Vzdělávací obsah základního vzdělávání je v RVP ZV orientačně rozdělen do **devíti vzdělávacích oblastí**. Jednotlivé vzdělávací oblasti jsou tvořeny jedním vzdělávacím oborem nebo více obsahově blízkými vzdělávacími obory:

- **Jazyk a jazyková komunikace** (*Český jazyk a literatura, Cizí jazyk*)
- **Matematika a její aplikace** (*Matematika a její aplikace*)
- **Informační a komunikační technologie** (*Informační a komunikační technologie*)
- **Člověk a jeho svět** (*Člověk a jeho svět*)
- **Člověk a společnost** (*Dějepis, Výchova k občanství*)
- **Člověk a příroda** (*Fyzika, Chemie, Přírodopis, Zeměpis*)
- **Umění a kultura** (*Hudební výchova, Výtvarná výchova*)
- **Člověk a zdraví** (*Výchova ke zdraví, Tělesná výchova*)
- **Člověk a svět práce** (*Člověk a svět práce*)

2.3.1 Tematický okruh Svět práce

Přípravě žáků na volbu povolání se věnuje samostatný **tematický okruh Svět práce** (součást *vzdělávací oblasti Člověk a svět práce*), který svým pojetím navazuje na vzdělávací oblast *Výchova k volbě povolání*, povinně zařazenou do předešlých vzdělávacích programů (např. Základní škola, Obecná škola, Národní škola aj.).

Vzdělávací oblast *Člověk a svět práce* utváří a rozvíjí u žáků potřebné klíčové kompetence pro volbu povolání tím, že je vede k:

- pozitivnímu vztahu k práci;
- chápání práce a pracovní činnosti jako příležitosti k seberealizaci, sebeaktualizaci a k rozvíjení podnikatelského myšlení;
- orientaci v různých oborech lidské činnosti, formách fyzické a duševní práce;
- osvojení potřebných poznatků a dovedností významných pro volbu vlastního profesního zaměření, pro další životní a profesní orientaci a pro uplatnění na trhu práce.

Hlavním obsahem profesní orientace žáků v době docházky do základní školy je podle RVP ZV **příprava k volbě dalšího studia na středních školách a příprava na povolání.**

Tematický okruh Svět práce přináší žákům *komplexní informace z oblasti světa práce*, učí je s nimi pracovat a na základě nich se i dále správně a samostatně rozhodovat o volbě budoucího profesního zaměření a o výběru vhodného povolání.

Kromě získávání znalostí je pozornost zaměřena na *sebepoznávání, utváření a rozvíjení praktických dovedností* a žádoucích *osobních vlastností žáků*, které jsou důležité při rozhodování o významných životních krocích, při plánování budoucnosti a začleňování do pracovního života.

Tematický okruh připravuje žáky na přechod ze základní školy na školu střední a do zaměstnání, učí je přebírat odpovědnost za své rozhodování a adaptovat se na možné změny v rámci tohoto rozhodnutí či na změny budoucích životních podmínek. Uvedené dovednosti přesahují horizont správné volby povolání a profesní orientace, neboť je žáci mohou využít i při jiných významných životních rozhodnutích.

Tematický okruh dále rozvíjí *komunikační dovednosti žáků*, upevňuje *schopnost autoprezentace potenciálním zaměstnavatelům*, *zvyšuje kulturu osobního projevu* atd.

2.3.2 Očekávané výstupy a učivo Světa práce

Očekávané výstupy mají činností povahu, jsou **prakticky zaměřené**, tak aby byly pro žáky **využitelné v každodenním životě**. Vymezují způsobilost využívat učivo v praktických situacích a v běžném životě.

Učivo je v RVP ZV strukturováno do jednotlivých *tematických okruhů* (témat, činností) a je chápáno jako **prostředek k dosažení očekávaných výstupů**. Pro svoji informativní a formativní funkci tvoří nezbytnou součást vzdělávacího obsahu. Učivo, vymezené v RVP ZV, je **doporučené** školám k distribuci a k dalšímu rozpracování do jednotlivých ročníků nebo delších časových úseků. Na úrovni ŠVP se stává učivo **závazné**.

Vzdělávací obsah jednotlivých vzdělávacích oborů každá škola rozčlení do **vyučovacích předmětů** a rozpracuje, případně doplní v **učebních osnovách** podle potřeb, zájmů, zaměření a nadání žáků tak, aby bylo zaručené směřování k rozvoji **klíčových kompetencí**.

Tabulka 2.1 : Očekávané výstupy a učivo Světa práce

(Jeřábek a Tupý, 2005, s. 86)

SVĚT PRÁCE

Očekávané výstupy

žák

- *orientuje se v pracovních činnostech vybraných profesí*
- *posoudí své možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravy*
- *využije profesní informace a poradenské služby pro výběr vhodného vzdělávání*

Učivo

- **trh práce** – povolání lidí, druhy pracovišť, pracovních prostředků, pracovních objektů, charakter a druhy pracovních činností; požadavky kvalifikační, zdravotní a osobnostní; rovnost příležitostí na trhu práce
- **volba profesní orientace** – základní principy; sebepoznávání: osobní zájmy a cíle, tělesný a zdravotní stav, osobní vlastnosti a schopnosti, sebehodnocení, vlivy na volbu profesní orientace; informační základna pro volbu povolání, práce s profesními informacemi a využívání poradenských služeb
- **možnosti vzdělávání** – náplň učebních a studijních oborů, přijímací řízení, informace a poradenské služby
- **zaměstnání** – pracovní příležitosti v obci (regionu), způsoby hledání zaměstnání, psaní životopisu, pohovor u zaměstnavatele, problémy nezaměstnanosti, úřady práce; práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů
- **podnikání** – druhy a struktura organizací, nejčastější formy podnikání, drobné a soukromé podnikání

2.3.3 Časová dotace tematického okruhu Svět práce

Minimální časová dotace určená pro vzdělávací oblast Člověk a svět práce činí pro 2. stupeň (6. až 9. ročník) **tři vyučovací hodiny**. Tematický okruh Svět práce je povinný pro všechny žáky v plném rozsahu a vzhledem k jeho zaměření na výběr budoucího povolání je doporučeno jeho **zařazení do nejvyšších ročníků 2. stupně**.

2.3.4 Mezipředmětové vztahy

Rámcový vzdělávací program klade důraz na mezipředmětové vztahy. Tematický okruh Svět práce má návaznost na vzdělávací oblasti **Jazyk a jazyková komunikace** (tematický okruh Komunikační a slohová výchova), **Informační a komunikační technologie** (tematické okruhy Vyhledávání informací a komunikace, Zpracování a využití informací), **Člověk a společnost** (tematické okruhy Člověk jako jedinec, Stát a hospodářství, Stát a právo, Globální svět) a **Člověk a zdraví** (vzdělávací obor Výchova ke zdraví). Kromě uvedených vzdělávacích oblastí má k tematickému okruhu vztah průřezové téma **Osobnostní a sociální výchova**.

Vzdělávací obsah lze propojit na úrovni témat, tematických okruhů, případně vzdělávacích oborů. Z jednoho vzdělávacího oboru může být vytvořen jeden vyučovací předmět nebo více vyučovacích předmětů, případně může vyučovací předmět vzniknout integrací vzdělávacího obsahu více vzdělávacích oborů (integrováný vyučovací předmět). Podle Friedmanna (2006, s. 170) mohou školy při tvorbě vlastního vzdělávacího programu transformovat předkládaný obsah vzdělávání do samostatných vyučovacích předmětů (např. Volba povolání), nebo zařadit vybrané okruhy vzdělávacích cílů do jiných vyučovacích předmětů (např. Praktické činnosti, Občanská výchova, Rodinná výchova apod.).

Záměrem je, aby učitelé při tvorbě ŠVP vzájemně spolupracovali, propojovali vhodná témata společná jednotlivým vzdělávacím oborům a posilovali nadpředmětový přístup ke vzdělávání.

2.4 Požadavky na kvalifikaci učitelů

Učitelé tematického okruhu Svět práce představují klíčový prvek v přípravě žáků na volbu povolání. Jejich kvalifikační potenciál by měl mít vedle dalších kompetencí dvě základní složky. První z nich je **znalost jednotlivých tematických okruhů týkajících se profesní orientace, volby povolání a světa práce** a druhou je **dovednost tyto teoretické znalosti aplikovat v každodenní pedagogické praxi**.

Učitelé by měli získat rozhled v těchto oblastech:

- teoretické znalosti profesní orientace;
- příprava na volbu povolání v rámci základního vzdělávání;

- systém kariérového poradenství;
- základy psychologie osobnosti, sebepoznávání a rozhodování žáků;
- specifika období dospívání a vývojové zvláštnosti dospívajících;
- systém vzdělávání a školní soustava v České republice;
- svět práce a jeho požadavky;
- profesně-právní problematika;
- zdroje informací pro volbu povolání a jejich využití;
- didaktika tematického okruhu Svět práce.

2.5 Otázky a úkoly



1. Jaký je hlavní cíl školní přípravy na volbu povolání?
2. Vysvětlete, co je to vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání.
3. Srovnajte tematický okruh RVP ZV Svět práce s Metodickým pokynem k zařazení vzdělávací oblasti Výchovy k volbě povolání. V čem spatřujete shody a rozdíly těchto dokumentů? Zaznamenejte je do přehledné tabulky, kterou sami navrhnete.
4. Zkuste s oporou o studijní text a doporučenou literaturu uvést, kterými znalostmi by měli být učitelé tematického okruhu Svět práce vybaveni.



Vaše základní škola vytváří nový školní vzdělávací program. Byli jste ředitelem pověřeni, připravit samostatný vyučovací předmět s názvem svět práce, který bude podle učebního plánu vyučován jednu hodinu v 9. ročníku. Vypracujte pro tento nový vyučovací předmět učební osnovy a stanovte klíčové kompetence, k jejichž rozvoji by měl předmět směřovat. Při zpracování se neomezujte pouze na učivo tematického okruhu Svět práce, pokuste se nalézt mezipředmětové souvislosti v dalších vzdělávacích oblastech a průřezových tématech. Inspirací vám může být Metodický pokyn k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do základního vzdělávání, návštěva základní školy s již zpracovaným ŠVP a Metodický portál RVP <<http://www.rvp.cz/sekce/52>>.

2.6 Doporučená literatura ke studiu

- FRIEDMANN, Z. Profesní orientace žáků. In STŘELEČEK, S. (ed.) *Studie z teorie a metodiky výchovy II*. Brno : Masarykova univerzita, 2006. ISBN 80-210-3687-7.
- HORSKÁ, V., ZEMÁNKOVÁ, H., et al. *Volba - příručka pro učitele*. Most : Hněvín, 2002. ISBN 80-902651-3-8.
- JEŘÁBEK, J., TUPÝ, J. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání s přílohou upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením*. Praha : VÚP, 1995. ISBN 80-87000-02-1.
- *Metodický pokyn k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do vzdělávacích programů pro základní vzdělávání, čj. 19458/2001-22* [online]. MŠMT, 2001. Dostupný z WWW: <<http://vzdelavani.unas.cz/pokyn.doc>>.
- PUCOVÁ, V., et al. *Orientace ve světě práce : metodická příručka*. Most : Hněvín 2003. ISBN 80-86654-02-8.
- STRÁDAL, J. Co by měli pedagogové znát a umět z oblasti volby povolání? In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. A 1.1. ISSN 1801-8440.
- STRÁDAL, J., NOUZOVÁ, Z. *Příprava žáků pro profesní orientaci : metodická příručka pro učitele základních škol*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-20-6.

3. Poradenské služby a jejich využívání (kariérové poradenství)

3.1 Podstata kariérového 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.

V angloamerické oblasti jsou pro kariérové poradenství používány dva pojmy, ve kterých se koncentrují a vyjadřují problémy, úlohy, formy a cíle poradenské práce v oblasti volby povolání. Vhodně ilustrují diferencovanost kariérových poradenských služeb.

Vocational guidance je specifickou formou poradenského vedení, výchovy k volbě povolání a vedení v povolání, při jeho volbě, adaptaci na povolání, změně a reorientaci. Jde spíše o pomoc, orientaci při komplexním vývoji vztahů jedince ke světu práce, zaměstnání a povolání před vlastním aktivním vstupem do něj i po něm.

Pod pojmem **vocational counselling** je třeba rozumět poradenství více osobní a osobnostně akcentované. Svoji pomoc zaměřuje zejména na jedince, kteří z nějakých příčin nejsou připraveni nebo zralí vytýčit si životní plány, uvažovat, rozhodovat a volit mezi nimi. Vocational counselling nastupuje tam, kde nepostačuje běžné vedení (vocational guidance), kde si jedinec neumí sám uspokojivě a efektivně vyřešit svoje životní plány a úlohy v povolání, neumí se rozhodnout pro určitý adekvátní směr (Koščo, 1971, s. 87–88).

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.

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 i vzdělávacích činností**, které sledují společný cíl: pomoc jedinci při rozhodování o další vzdělávací a profesní dráze. Hlavními složkami kariérového poradenství podle Klímové (1987, s. 160–161) jsou:

1. **Postupné a soustavné poskytování informací** žákům, přiměřených jejich vývojové úrovni, i potřebných informací rodičům o hlavních typech a druzích středních škol a jejich společenském poslání, o možnostech a požadavcích studia na nich, o soustavě studijních a učebních oborů, které lze na středních školách studovat, o povoláních, pro která tyto studijní a učební obory své absolventy připravují, o potřebě pracovníků pro tato povolání, obsahu činnosti a nárocích, které tato povolání kladou na pracovníky, o možných způsobech dalšího studia a zvyšování kvalifikace, o systému odměňování, sociálního zabezpečení atd.
2. **Soustavné komplexní sledování a hodnocení vývoje žáků** i podmínek, za nichž tento vývoj probíhá, po celou dobu jejich docházky do školy, postupné rozvíjení jejich vlastního sebepoznávání a sebehodnocení.
3. **Včasné vytváření podmínek pro rozvíjení vlastností významných pro jejich další studijní a profesionální vývoj.**
4. **Systematická poradenská a konzultační pomoc** při postupném vytváření a ujasňování osobních představ o dalším studiu a budoucím povolání, při konfrontaci těchto představ s potřebami společnosti, při posuzování a hodnocení vlastních předpokladů pro další studium a přípravu na povolání a dále konzultační pomoc v průběhu bezprostředního rozhodování žáků o volbě dalšího studia na konci docházky do základní školy.

Pomoc může mít několik rozměrů. Od poskytnutí samoobslužných informačních materiálů či testů žákovi až po celkovou diagnostiku a podrobnou analýzu osobnosti. Dynamicky rozvíjejícím se prvkem poradenství je využívání internetových informací, včetně informací o příležitostech vzdělávání a zaměstnání v EU.

Jedním ze soudobých trendů je **komplexní pojetí poradenské péče**, zahrnující nejen *podávání rad a informací*, ale i *vybavování klienta kompetencemi* k tomu, aby se na základě kvalitních a adekvátních informací dokázal rozhodovat sám. Koščo (1971, s. 49) říká, že kariérové poradenství usiluje o dosažení svých cílů především *aktivizováním vlastních zdrojů osobnosti*, které jsou důležité při rozhodování, volbě a výkonu povolání.

Přínos kariérového poradenství lze vidět ve skutečnosti, že významně redukuje zbytečné ztráty vznikající chybným rozhodováním jedinců o volbě vzdělání a profesní přípravy vyvolané nedostatečnými nebo zmatenými informacemi či nedostatečným sebepoznáním.

3.2 Systém kariérového poradenství

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*). Do jisté míry používají oba stejné metody a techniky práce, rozdíly jsou spíše v míře konkrétnosti a zaměření.

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* (především výchovného charakteru) a *vedení školy*. Podoba kariérového poradenství se na jednotlivých školách liší. Ne na všech pracuje školní psycholog či školní speciální pedagog.

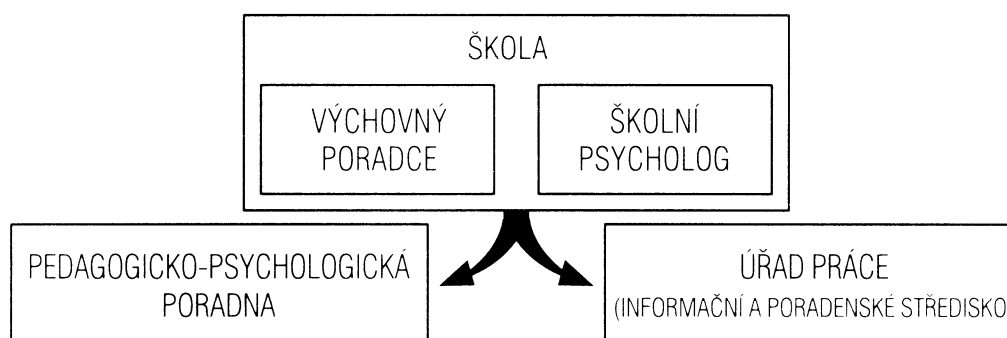
Poradenský systém v resortu práce a sociálních věcí se podle Freibergové (2005b, s. 1) soustřeďuje zejména na řešení otázek souvisejících s optimální volbou povolání a s přípravou na něj, s problematikou změny povolání, změny kvalifikace a s celou řadou problémů a

otázek souvisejících se ztrátou a znovuzískáním zaměstnání.

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*.

V resortu práce a sociálních věcí poskytují kariérové poradenství primárně **Informační a poradenská střediska při úřadech práce**.

Oba systémy jsou doplněny poradenskými službami, které poskytují zaměstnavatelé, zaměstnavatelské svazy a které spadají do působnosti resortu **Ministerstva průmyslu a obchodu**.



Obr. 3.1 : **Provázanost jednotlivých úrovní poradenských služeb při volbě povolání**
(Úlovcová a Strádal, 2002, s. 4)

3.3 Kariérové 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**. Je na rozhodnutí ředitele, zda charakter potřeb žáků dané školy vyžaduje spíše školního psychologa či speciálního pedagoga. Na velkých škol mohou paralelně působit oba dva.

3.3.1 *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*. Výchovní poradci dále spolupracují s *lékaři, klinickými psychology a dalšími odborníky či institucemi*.

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.

V současnosti je hlavní náplní práce výchovných poradců řešení výchovných problémů žáků, zatímco poradenství zaměřené na profesní a vzdělávací orientaci je mnohdy okrajovou činností. Na základě zjištění Zapletalové (2003) věnují výchovní poradci kariérovému poradenství od 5 do 90 % z celkového obsahu své práce. Čas, který této práci věnují je závislý na velikosti školy a pohybuje se v rozmezí od 3 do 10 hodin týdně. Jako nejčastější náplň své práce uvádějí *poskytování informací o možnostech studia, informací o studijních oborech, přípravu na přijímací řízení a zjišťování předpokladů žáků pro studium.*

3.3.2 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.

Podrobnější informace k práci školního metodika prevence lze nalézt v **Metodickém pokynu k prevenci sociálně patologických jevů u dětí a mládeže**.

3.3.3 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.

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.

3.3.4 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.

3.3.5 Odborná kvalifikace poradenských pracovníků

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.

3.4 Školní poradenská pracoviště

Školní poradenská pracoviště vznikla v rámci projektu VIP Kariéra v roce 2005 (v současné době fungují na 110 školách). Jsou tvořena *školním psychologem* a (nebo) *školním speciálním pedagogem, výchovným poradcem, školním metodikem prevence* a jejich *konzultačním týmem* složeným z vybraných pedagogů školy. Po dobu 3 let budou poradenská pracoviště poskytovat své služby všem žákům zapojených škol i jejich rodičům a pedagogicko-psychologickou podporu jednotlivým učitelům a pedagogickým sborům. Tato experimentální pracoviště by měla **přiblížit poradenské a psychologické služby psychologů a speciálních pedagogů žákům a učitelům a provázat služby kariérového poradenství se vzděláváním a poskytováním informací potřebných pro volbu povolání**. Výstupem projektu by měl být návrh strategie dalšího vývoje školních poradenských služeb včetně kariérového poradenství v České republice.

3.5 Pedagogicko-psychologické poradny

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**.

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 další služby. Pedagogicko-

psychologické poradny jsou jedním z hlavních partnerů škol při zabezpečování kariérového poradenství.

3.6 Speciálně pedagogická centra

Speciálně pedagogická centra poskytují poradenské služby žákům se zdravotním postižením a žákům se zdravotním znevýhodněním integrovaným v běžných školách. Poradenské služby jsou poskytovány ambulantně na pracovišti centra a návštěvami pedagogických pracovníků centra na školách, případně v rodinách a v zařízeních, která o tyto žáky pečují.

3.7 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, učilišt' 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 trhu práce.

Poradenské služby jsou diferencované v závislosti na individualitě klienta a jeho problému 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.

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; 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**.

3.7.1 Informační materiály dostupné v IPS ÚP

IPS ÚP jsou vybavena řadou jinde nedostupných informačních materiálů, které jsou průběžně doplňovány a aktualizovány.

Mezi přístupné informační materiály patří:

- komplexní přehledy možností studia na středních školách, středních odborných učilištích a učilištích v daném regionu i v rámci celé ČR, nástavbového studia, vyššího odborného a vysokoškolského studia, studia na jazykových školách, možnostech dálkového či večerního studia;
- podrobné materiály o školách a oborech v regionu;
- charakteristiky profesí s informacemi o obsahu pracovních činností, používaných pracovních prostředcích, objektech práce a pracovním prostředí, požadavcích na uchazeče (potřebném vzdělání a zdravotních nárocích) atd.;
- počítačový test zájmové orientace, který pomůže při výběru povolání podle zájmů klienta a může tak usnadnit rozhodování o budoucím povolání;
- informace o perspektivách uplatnění po ukončení vzdělání, videoklipy nejvíce frekventovaných povolání;

- informace o možnostech, způsobech a technikách hledání zaměstnání;
- videoklipy s návody, jak postupovat během přijímacího řízení na novou pracovní pozici;
- základní informace o personálních agenturách;
- informace o možnostech hledání zaměstnání prostřednictvím inzerátů v hromadných sdělovacích prostředcích, včetně internetu;
- základní informace o možnostech pracovních pobytů a brigád v zahraničí;
- informace o úřadech práce, situaci na trhu práce, o podmínkách zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, právech a povinnostech nezaměstnaného.

Podrobnější informace o poskytovaných službách a seznamy IPS ÚP jsou dostupné na internetových stránkách MPSV: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>>.

3.8 Využívání služeb kariérového poradenství

Národní ústav odborného vzdělávání realizoval v roce 2003 „*Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách v ČR*“, ve kterém se mj. zaměřil na využívání poradenských služeb. Klíčovým poradenským subjektem, na který se žáci základních škol v otázkách volby povolání obraceli nejvíce, je osoba **výchovného poradce** (tuto osobu vyhledalo před rozhodováním o volbě povolání 52,3 % žáků). Žáci se na výchovného poradce obraceli především s *žádostmi o informace o dalších možnostech studia, testování zájmů a schopností, doporučení vhodného studijního oboru a povolání*. Někteří žáci se s výchovným poradcem také *radí o jiných otázkách* (což souvisí s jeho širokou působností, jež překračuje rámec kariérového poradenství).

Druhým nejvýznamnějším poradcem se ukázal být **poradce z úřadu práce** (jeho služeb využilo 47,8 % žáků). Také v jeho případě je významně zastoupeno *poskytování informací o možnostech studia, následovano doporučením vhodného povolání, testování zájmů a schopností a doporučením vhodného studijního oboru*. Poněkud překvapivě v případě žáků ZŠ působí zjištění, že jako zcela dominantní oblast jeho poradenské činnosti spočívá v *poskytování informací o nabídce volných pracovních míst*.

Z hlediska frekvence využívání poradenských služeb se na třetím místě umístil **poradce z pedagogicko-psychologické poradny** (navštívilo ho 30,9 % respondentů). V této souvislosti je poněkud překvapující, s jak velkým odstupem se tento typ poradce umístil za

poradcem z úřadu práce.

Zcela nejnižšího zastoupení dosáhlo v odpovědích žáků využívání služeb **školního psychologa** (uvedlo ho jen 21 % žáků). Vzhledem k nízkému počtu škol, na kterých školní psycholog v době realizace výzkumu pracoval, však nelze toto zjištění v žádném případě považovat za reprezentativní.

3.9 Pedagogická diagnostika v oblasti volby povolání



Pedagogická diagnostika je samostatnou pedagogickou disciplínou, kterou Mojžíšek (1987, s. 15) definuje jako teorii a praxi zjišťování, rozpoznávání, klasifikování, posouzení, charakterizování a hodnocení stavu a úrovně pedagogického rozvoje objektu výchovy.

Poznávání osobnosti dítěte je doménou **psychodiagnostiky**, která k tomuto účelu využívá řadu psychologických metod a technik. Při volbě povolání má podle Brauna (2007, s. 3) psychodiagnostika značný význam, neboť může pomoci objasnit jinak skrytá přání dítěte, jeho schopnosti a předpoklady. Nelze ji však považovat za neomylnou, protože výpovědní hodnota všech psychodiagnostických nástrojů je omezená. Většina psychodiagnostických postupů by měla být používána výhradně psychology, ale existuje řada metod, které byly vytvořeny pro potřeby pedagogů a pedagogické praxe.

Ve školní praxi jsou učiteli využívány spíše **pedagogicko-diagnostické metody**, jimiž lze rozpoznávat většinu aspektů pro profesní orientaci žáků. Na jejich základě je možné žáky předběžně orientovat k profesím, pro něž mají objektivní předpoklady, rozvíjet žádoucí vlastnosti a zaměřit výuku potřebným směrem. Poněvadž má profesní orientace dospívajících dlouhodobý ráz, musí být pedagogická diagnostika a hodnocení v této oblasti zajišťovány průběžně a vývojově.

Východiskem a hlavním těžištěm pedagogické diagnózy při profesní orientaci žáků je **posuzování žáka v jednotlivých vyučovacích předmětech**. Mojžíšek (1987, s. 26–27) říká, že kvalifikovaný pedagog pozná ve svém předmětu nejen úroveň vědomostí, dovedností a projevy nadání, zájmů i obtíží žáků, ale i projevy poznávacích procesů, jež u nich dále rozvíjí. Přes tuto výchozí diagnózu se dospívá k **širší pedagogické charakteristice**, ke skloubení posudků mnoha učitelů.

Při pedagogické diagnóze je hodnocena celá řada faktorů. Jedním z nich jsou **pracovní**

vlastnosti žáka (pracovní profil osobnosti), které lze posoudit na základě toho, jak se žák zapojuje do studijní a pracovní aktivity ve škole, zájmových kroužcích i doma. Diagnóza se opírá o znalost žakových výkonů a sledování jeho práce. Hodnoceny jsou pracovní zájmy, motivace, pracovní vědomosti, dovednosti a návyky, nadání i individuální nedostatky.

Diagnostikovány jsou podle Mojžíška (1987, s. 31) obvykle symptomy z oblasti *vzdělávání, morálních projevů, pracovního rozvoje žáka*, symptomy *estetickovýchovné, tělovýchovné a sportovní* aj. Pro profesní orientaci jsou obzvlášť důležité dva z nich. **Symptomy z oblasti vzdělání**, jež postihují úroveň vědomostí, dovedností, rozvoj poznávacích procesů, zájmů, postojů, nadání i obtíží (tyto symptomy obvykle učitelé nejvíce sledují) a **symptomy z oblasti pracovního rozvoje**, které prozrazují úroveň pracovní kvalifikace, postojů k práci, vztahu k pracovnímu prostředí, nástrojům a materiálům, ukazují úroveň tvořivosti v práci, kultury práce, adaptabilitu, technické nadání aj.

3.9.1 Diagnostické metody, formy a prostředky

Diagnostikování v pedagogickém procesu může mít celou řadu podob. Ve školské praxi jsou používány podle Hřebíčka (1984, s. 55) zejména následující **diagnostické metody, formy a prostředky**:

- dlouhodobé pozorování během vyučování;
- dlouhodobé pozorování v průběhu zájmových činností;
- získávání poznatků od vyučujících;
- získávání výsledků z pozorování žáků při výchově mimo vyučování od ostatních pedagogických pracovníků;
- poznávání žáka v jeho rodinném a sociálním prostředí;
- systematické pozorování žáka při práci;
- individuální rozhovory se žáky ve škole;
- besedy se skupinami žáků;
- získávání poznatků o žácích formou styku s rodiči ve škole i mimo ni;
- zjišťování poznatků od kamarádů a známých žáků;
- rozbor výsledků písemných, výtvarných, technických a dalších prací žáka;
- rozbor dokumentace školy;
- využívání didaktických testů;

- využívání dotazníkových metod;
- zpracování anamnéz a jejich studium;
- využívání anket;
- využívání standardizovaných psychologických testů a dotazníků.

Jak je z předchozího výčtu patrné, na školách i mimo ně se v rámci profesní orientace uplatňuje poměrně **rozsáhlý okruh diagnostických metod a forem**. Komplexní pojetí diagnostikování vyžaduje, aby se na něm podílela celá řada činitelů. Pro zodpovědné poznání žáka a jeho předpokladů pro studium nebo zvolené povolání je nezbytné, aby jej sledovali a hodnotili v první řadě **všichni učitelé**. Na základě jejich pozorování lze poznat osobnost žáka, podchytit nadání v určitém oboru (např. matematice, fyzice, cizích jazycích), světový názor, studijní předpoklady aj.

Stěžejní úlohu v procesu poznávání profesního vývoje žáků sehrávají dále **třídní učitelé**, kteří organizují a řídí profesionálně orientační činnost v rámci své třídy, soustavně sledují a hodnotí celkový vývoj žáků, vedou o svých žácích a jejich vývoji potřebnou dokumentaci. Třídní učitelé úzce spolupracují s učiteli jednotlivých vyučovacích předmětů, výchovným poradcem a školním psychologem, jejichž poznatky registrují, zaznamenávají, systematizují a interpretují.

Posuzování žáka pro potřeby profesní orientace představuje zvláštní druh pedagogické diagnostiky. Její závěry je nezbytné doplnit a zpřesnit diagnózou psychologickou a údaji o fyzickém a zdravotním stavu žáka (vše z hlediska potřeb konkrétní profese). Specifickou roli zde zastávají **výchovní poradci** a **školní psychologové**, kteří disponují odbornou kvalifikací, praktickými zkušenostmi a rozsáhlejšími diagnostickými nástroji. Využít lze služeb **pedagogicko-psychologických poraden, poradenských středisek úřadů práce a klinických psychologů**.

3.10 Bilanční diagnostika



Bilanční diagnostikou je podle Freibergové (2005, s. 27) označován komplexní poradenský proces, který s využitím odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciálu člověka při nalézání jeho vhodné profesní orientace a uplatnění v životě. Kromě kvalifikace, schopností a zájmů klienta jsou zohledňovány i jeho potřeby, cíle, osobní zázemí a zdravotní stav.

Cílem bilanční diagnostiky je, pomocí individuálních a skupinových konzultací a výstupů z psychologických metod, usnadnit klientovi orientaci v jeho silných a slabých stránkách a směrech profesní dráhy a otevřít možnosti k nalezení optimální studijní či pracovní příležitosti. Bilanční diagnostikou se zabývají mj. IPS ÚP.

3.11 Závěr

V rozvinutých zemích došlo v praxi kariérového poradenství k výrazné změně. Dříve byl psychology uplatňován názor, že **určitý jedinec je svými charakteristikami vhodný pro určité zaměstnání, které mu poradce doporučí**. V dnešní době poradenství klade důraz na snahu podpořit žáka, aby učinil vlastní rozhodnutí na podkladě faktického poznání a pochopení svých schopností, dovedností, zájmů a možností, které se mu nabízejí (Hořánková et al., 1995, s. 14). **Konečné rozhodnutí tedy nepřísluší poradci, ale je v plné kompetenci klienta (žáka), který za svou volbu nese hlavní zodpovědnost** (srov. Šulc, 1964, s. 156; Koščo, 1971, s. 22).

Pokud bychom měli hodnotit úroveň a dostupnost služeb kariérového poradenství v České republice, můžeme spolu s Úlovcovou a Strádalem (2007, s. 1) konstatovat, že je plně srovnatelná s ostatními státy Evropské unie. Přesto je důležitým požadavkem při zlepšování poradenských služeb zajištění vyšší kompatibility všech poradenských systémů. Podle Kofroňové et al. (2003, s. 62) je třeba sladit působení škol, pedagogicko-psychologických poraden, IPS ÚP a dalších institucí v oblasti poradenství tak, aby byl vytvořen komplexní, komplementární a efektivní systém služeb kariérového poradenství.

3.12 Otázky a úkoly



Pracujete jako ředitel(ka) základní školy a rozhodl(a) jste se zřídit novou pracovní pozici s názvem kariérový poradce. Zamyslete se, jakou práci by kariérový poradce vykonával, které služby by poskytoval a komu, jakými kompetencemi by měl disponovat, jaké by měl mít odborné znalosti, vzdělání atd.



1. Vyjádřete vlastními slovy, co chápete pod pojmem kariérové poradenství. Využijte přitom doporučené literatury.
2. Vyhledejte v zákoně o poskytování poradenských služeb ve školách a školských zařízeních, které poradenské služby jsou zajišťovány na základních školách. Zjištěné služby vyjmenujte.
3. Co se rozumí komplexním pojetím poradenské péče?
4. Stručně popište systém kariérového poradenství v ČR a jeho jednotlivé složky.
5. Jaké jsou aktuální problémy práce výchovných poradců?
6. Ve Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách v ČR (NÚOV 2003) naleznete, které schopnosti a vlastnosti považují žáci u výchovného poradce za velmi důležité.
7. Na které poradenské subjekty se žáci při svém rozhodování o volbě povolání obracují nejvíce, jaké rady u konkrétních poradců vyhledávají a jak je jejich pomoc účinná? Svě tvrzení zdůvodněte.

3.13 Doporučená literatura ke studiu

- FREIBERGOVÁ, Z. (ed). *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Praha: NVF a NISPV, 2005. Dostupný z WWW: <<http://www.nvf.cz/spps/publikace2005.htm>>. ISBN 80-86728-25-0.
- FREIBERGOVÁ, Z. *Systém poradenských služeb v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti v České republice* [online]. Národní informační středisko pro poradenství, 2005. Dostupný z WWW: <<http://www.leonardodavinci.at/filemanager/download/477>>.
- FRIEDMAN, Z. Úvod do pedagogické diagnostiky [online]. KTeIV MU, 2006. Dostupný z WWW: <http://www.ped.muni.cz/wtech/elearning/Pedag_diagnostika.pdf>.
- HŘEBÍČEK, L. *Teorie kariérového vývoje a poradenství : Studijní text* [online]. Masarykova univerzita, 2001. Dostupný z WWW: <<http://www.phil.muni.cz/ped/cz/storage/teorie.doc>>.
- Koncepce poradenských služeb poskytovaných ve škole [online]. *Věstník MŠMT*, roč. 61, č. 7 (červenec 2005), s. 2–9. Dostupný z WWW: < <http://www.msmt.cz/Files/PDF/MSMT14072005.PDF>>.
- KRÁL, J. „*Bilanční diagnostika*“ – nový poradenský systém. Dostupný z WWW: < <http://www.leonardodavinci.at/filemanager/download/480/5%20Kral%20%20Bilancni%20diagnostika.pdf>>.

- MERTO VÁ, M., VESELÝ, J. Spolupráce škol a úřadů práce. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. A 2.2. ISSN 1801-8440.
- MOJŽÍŠEK, L. *Pedagogická diagnostika : teoretické principy a metody*. Brno : UJEP, 1987.
- POPELKO VÁ, J. (ed). *Výchovný poradce : Sborník příspěvků z Kongresu výchovného poradenství* [online]. Praha : NVF, 2006. Dostupný z WWW: < <http://www.nvf.cz/spps/publikace2006.htm>>. ISBN 80-86728-31-5.
- STRÁDAL, J. *Metodika pro výchovné poradce* [online]. NÚOV, 2003. Dostupný z WWW: < <http://www.startnathprace.cz/vyuka/infozdroj/metodika.doc>>.
- Výchovné poradenství. *Zpravodaj Institutu pedagogicko-psychologického poradenství ČR a Asociace poradenských pracovníků ve školství*, č. 36–37/2 (prosinec 2003), s. 1–68. Dostupný z WWW: <<http://www.ippp.cz/zpravodaj/N36-7-2/pdf/Zpravodaj-36-7-2.pdf>>.
- *Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách v ČR : souhrnná zpráva*. Praha : NÚOV, 2003. Dostupný z WWW: <<http://vzdelavani.unas.cz/zprava.pdf>>.
- ZAPLETALOVÁ, J. *Co dělá školní psycholog? Kritická místa profese*. IPPP, 2002. Dostupný z WWW: < <http://www.ippp.cz/sluzby/co-dela-sp/co-dela-sp.pdf>>.

4. Osobnost dospívajících a kariérové rozhodování

Profesní úspěšnost a osobní spokojenost v práci jsou podle Mezery (2002, s. 17) založeny především na tom, do jaké míry jsme schopni dosáhnout shody mezi našimi *osobnostními vlastnostmi a předpoklady a požadavky často velmi různorodých profesí*. Žáci, chtějí-li uskutečnit zodpovědnou volbu povolání, musí posoudit celou řadu faktorů. Jak již bylo řečeno, na jedné straně stojí **osobnost žáka a předpoklady pro výkon určitého povolání**, na druhé straně **svět práce a požadavky povolání**. Podstatu kariérového rozhodování pak představuje **hledání souladu mezi oběma kategoriemi**.

Rozhodování by mělo být konsenzem mnoha hledisek, která je třeba zohlednit a zodpovědně zvážit. Podle odborníků je potřeba si odpovědět na otázky: „*Kdo jsem, co umím, co jsem schopen, ale i ochoten dělat?*“. V úvahu je třeba vzít i další činitele, např. *školní prospěch, zájmy a osobnostní předpoklady, profesní perspektivy se zvoleným povoláním na trhu práce, ale také zdravotní stav, fyzické dispozice, místo bydliště, možnosti dopravy, finanční situaci rodiny* a celou řadu dalších aspektů.

Aby byli žáci zodpovědného rozhodování schopni, musí dosáhnout dostatečného stupně **sebepoznání**. Měli by poznat strukturu své osobnosti, posoudit vlastní vědomosti, dovednosti, schopnosti, temperament, charakter, aspirace, postoje, motivaci, hodnoty, zájmy atd. Už u starých Řeků platilo za **nejvyšší moudrost poznání sebe sama**, o čemž svědčí starý nápis *Gnóthi se auton* (Poznej sám sebe), vyrytý na průčelí Apollónova chrámu v řeckých Delfách. Vybavit žáky kompetencemi, které jim umožní sebepoznání, je jedním ze vzdělávacích cílů tematických okruhů RVP ZV **Svět práce a Člověk jako jedinec**.

Kromě sebepoznávání se musí dále žáci naučit **stanovovat si perspektivní životní cíle**, plánovat možnosti jejich dosažení, **řešit problémy** a vyrovnávat se s nimi, **získat orientaci v informacích důležitých pro volbu povolání**, naučit se je hodnotit a pracovat s nimi.

Pro pedagogy připravující žáky na volbu povolání jsou nezbytné znalosti *osobnosti člověka a ontogenetických zvláštností období dospívání*. Poněvadž se této problematice podrobně věnují samostatné psychologické disciplíny (zejm. obecná psychologie, psychologie osobnosti a vývojová psychologie), v následujícím textu se zaměříme pouze na stručný nástin základních problémových okruhů se zřetelem k profesní orientaci a odkazy na další literaturu.

4.1 Sebepoznávání

Každý člověk má „sklony k určitému okruhu činností, profesí či zaměstnání“ (Bělohlávek, 1994, s. 47). K jejich úspěšnému vykonávání musíme mít také pro tyto práce předpoklady, to znamená vlohy a schopnosti, znalosti, dovednosti, vlastnosti či motivaci. Souhrn těchto charakteristik osobnosti tvoří **potenciál člověka**.

Sebepoznání umožňuje jedinci poznat osobní potenciál a následně **porovnat vlastní pracovní dispozice s nároky na výkon zvoleného povolání**. Tato komparace umožňuje adekvátní rozhodnutí o profesní orientaci a volbě dalšího vzdělávání.

Osobní potenciál není stabilní, zvyšuje se s novými úkoly a zkušenostmi. Lidé se vyvíjejí, rostou, mění, a jejich potenciál se mění také. Sebepoznání tudíž není jednorázovým aktem, ale permanentním procesem.

Poznání sebe sama není důležité pouze pro správnou volbu povolání, ale i pro celkový rozvoj osobnosti člověka. Sebepoznání je např. podmínkou autoregulace, sebepoznání bývá obecně uznáváno psychology jako zvlášť cenná cesta ke zlepšení adaptace a upevnění duševního zdraví.

4.2 Osobnost člověka

V psychologické literatuře nalezneme **různě formulované definice osobnosti**, které se liší úrovní obecnosti a zdůrazňováním některých stránek osobnosti.



Helus (1995, s. 31) definuje **osobnost** jako soustavu vlastností, charakterizujících celistvou individualitu konkrétního člověka, zaměřeného na realizaci životních cílů a rozvinutí svých potencialit. Nakonečný (1995, s. 12) pod pojem osobnost chápe organizovaný, dynamický a interindividuálně odlišný celek psychofyzických dispozic, determinující průběh a projevy psychických procesů (reakcí). Osobnost je tedy podle Kohoutka (2000, s. 59) konkrétní člověk formující se v přírodních, historických a společenských podmínkách a procházející svou individuální životní vývojovou cestou.

Mezi nejčastěji uváděné **složky osobnostní struktury** podle Heluse (1995, s. 31–32) patří:

- **Vlastnosti osobnosti**, tj. stálé a velmi obecně působící charakteristiky jedince, kterými se vyznačuje. Na jejich základě můžeme předvídat, jak se asi zachová, co

dokáže. Mezi vlastnosti osobnosti patří konstituční vlastnosti osobnosti, schopnosti, charakter, temperament atd.

- **Rysy osobnosti** jsou psychické vlastnosti, které se projevují určitým způsobem jednání, chování a prožívání. Čáp a Mareš (2001, s. 58) říkají, že rys osobnosti na rozdíl od schopnosti nevyjadřuje, jak dobře člověk dokáže něco dělat. Na rozdíl od motivace nevyjadřuje, proč to dělá. Rys vyjadřuje právě to, jakým způsobem to dělá – zda vytrvale, nebo bez vytrvalosti, zda klidně, nebo se vzrušením, zda se přitom podřizuje druhým, nebo naopak přejímá vedoucí roli apod. Mezi rysy osobnosti patří např. extroverze a introverze, psychická stabilita či labilita aj.
- **Stavy osobnosti.** Jsou to proměnlivá rozpoložení, jimiž převážně citově a postojoově reagujeme na různé situace. Mají průvodní fyziologické znaky a často ovlivňují naši výkonnost. Mohou nabývat extrémně výrazných podob (zoufalství, panický strach, život riskující odhodlání), ale také charakterizovat průběh všedního dne (pohodové rozpoložení, příjemné napětí).
- **Zkušenostní obsahy** zahrnují vědomosti, ale také celou řadu zdatností něco dobře a spolehlivě vykonávat, nejrůznější kompetence či vybavenost pro expertní jednání apod.
- **Procesy a činnosti**, tj. děje, které v nás probíhají a skrze které se přizpůsobujeme okolí nebo okolí přizpůsobujeme sobě, skrze které poznáváme okolí a tvořivě do něj zasahujeme.

4.3 Schopnosti



Schopnost bychom mohli definovat jako potencialitu, získané dispozice k určitým druhům činností. Podle Heluse (1995, s. 36) představují schopnosti vlastnosti osobnosti, které jedinci umožňují naučit se a úspěšně vykonávat určité činnosti. Hartl a Hartlová (2000, s. 536) schopnosti chápou soubor předpokladů nutných k úspěšnému vykonávání určité činnosti, dovednosti, vyvíjejí se na základě vloh a to učením.

Mezi lidmi existují rozdíly nejenom v tom, co umějí a co vědí, ale také v tom, čeho a čemu jsou schopni se naučit. Pro někoho mohou být schopnosti **limitujícím faktorem**, který znemožňuje výkon určitých druhů a typů povolání.

Dlouhá a Pavlíčková (1996, s. 46) říkají, že ať se pustíme do jakékoliv činnosti (učení angličtiny, tenisu, hry na housle apod.), každý z nás má pro každou z těchto činností svou

osobní hranici (jakýsi pomyslný „strop“), tj. úroveň, které ještě můžeme dosáhnout, máme-li k tomu optimální podmínky, zájem a vytrvalost ke zdokonalování. Tato hranice je **do určité míry dědičná a vrozená**, ale vzhledem k rozdílným podmínkám života a osobního růstu se osobní „strop“ v tom či onom směru snižuje či zvyšuje.

Rozlišujeme schopnosti obecné a speciální. **Obecná schopnost**, tzv. *g-faktor* se objevuje ve všech nebo většině forem činnosti člověka a je předpokladem pro jeho celkovou výkonnost a úspěšnost. Obecnou schopností je *inteligence*.

Kromě obecné schopnosti máme také řadu **speciálních schopností**, tzv. *s-faktory*, které se uplatňují ve specifických druzích činnosti člověka a podmiňují jeho výkon. Tyto schopnosti nemusejí být v souladu s úrovní obecných schopností. Rozlišujeme speciální schopnosti **verbální** (slovní porozumění a myšlení), **prostorové** (schopnost prostorových představ, názorného řešení problémů), **numerické** (početní), **percepční** (schopnost dobře vnímat, rozlišovat barvy, zvuky aj.), **paměťové**, **psychomotorické**, **umělecké**, **sociální** (schopnost sociální percepce, interakce a komunikace) aj.

Testy obecných a speciálních schopností bývají často součástí přijímacích zkoušek na střední školy. Mají objektivně zhodnotit schopnosti žáků a předpoklady pro zvolené studium. Poznání schopností je též nezbytně nutné pro zodpovědnou volbu povolání, která by měla být uskutečněna v souladu s nimi. K výkonu určité profese potřebujeme mít určitou strukturu, komplex důležitých a nezbytných schopností (tyto profily schopností jsou nazývány **profesiogramy**), jež podmiňují úspěšnost člověka v práci.



Pojem schopnosti úzce souvisí s několika dalšími psychologickými pojmy, především **vlohy**, **nadání**, **talent** a **genialita**. Jak je patrné z definice, schopnosti nejsou vrozené, ale vyvíjejí se z **vloh**, tj. z vrozených biologických předpokladů jedince pro jejich rozvinutí. Schopnost málokdy vzniká z vloh automaticky. K využívání schopnostního potenciálu osobnosti je třeba *vytvoření vhodných podmínek a působení mimoschopnostních faktorů* (kladné postoje, motivace, zájmy aj.). V případě, že jsou schopnosti v určité oblasti činnosti dobře rozvinuty, takže jedinec v ní dosahuje nadprůměrných výsledků, hovoříme o **nadání** (např. nadání pro hudbu, jazyky, sport). **Talent** pak znamená zcela výjimečně rozvinutou schopnost. **Genialita** je nejvyšší korelací vloh.

4.4 Zaměřenost osobnosti

Zaměřenost osobnosti podle Heluse (1995, s. 44) označuje **soubor vlastností, kterým je společná orientace jedince na určité cíle, usilování o určité hodnoty**. Součástí zaměřenosti

osobnosti je aktivizace schopností, případně celkového psychického i tělesného potenciálu individua. Jedinci, u kterých není zaměřenost rozvinuta, zpravidla málokdy o něco dlouhodobě usilují, zřídka mobilizují své předpoklady a síly k aktivitám, jimiž mohou nejen něčeho dosáhnout, ale také rozvinout různé stránky své osobnosti. Jsou tudíž odkázáni jen na vnější podněcování odměnami, tresty a nejrůznějšími „lákadly“ vyvolávajícími rozličná dočasná chování. Takové pouze vnější podněcování není dostatečnou hybnou silou rozvoje osobnosti.

4.4.1 Motivace

Důležitou oblastí osobnosti je motivace. Pokorný (1998, s. 46) říká, že činnost člověka a jeho chování jsou v každé situaci výběrové. Z množství přítomných předmětů a příležitostí volí jen některé, na něž zaměřuje svou pozornost, a těm se věnuje. Obsah a intenzita takto zaměřené činnosti jsou proměnlivé, jsou závislé na procesech a stavech probíhajících v člověku samém a závisí také na situaci a událostech v jeho okolí.

Všechno, co člověk dělá, má nějaké příčiny. Chceme-li porozumět druhým lidem, jejich jednání, musíme se zajímat o jejich *důvody k určitému chování, jednání a aktivitě a podněty, které je vyvolaly*. Pro vysvětlení těchto procesů zavádí psychologie pojem **motivace**.



Čáp a Mareš (2001, s. 145) motivaci chápou souhrn hybných momentů v osobnosti a v činnosti, tj. souhrn toho, co člověka pobízí, aby něco dělal, nebo co mu v tom zabraňuje. Helus (1995, s. 47) **motivaci** definuje jako pohnutky (motivy) k jednání, vytvářené vzájemnými vztahy mezi *vnitřními potřebami* a *vnějšími incentivy*. **Motiv** představuje uvědomělý podnět vyvolávající činnost člověka zaměřenou na dosažení nějakého cíle. Motivem může být všechno, co člověka aktivizuje.

Pojem motivace zahrnuje odpověď na otázku proč člověk vyvíjí aktivitu, proč o něco usiluje. Pojem motiv odpovídá na otázku co je bezprostřední pohnutkou této aktivity.

Motivace je podle Psychologického slovníku (Hartl a Hartlová 2000, s. 328) pojmem značně nejednotným. Rozlišuje se např. **motivace primární** (což jsou vrozené biologické potřeby) a **sekundární** (naučené tendence chování), ale také **motivace vnější** (závislou na různé době či přítomnosti a absenci různých lidí) a **vnitřní** (vycházející z organismu jedince, např. hladina hormonů či hlad). V období dospívání lze sledovat posun od převážně vnější motivace k motivaci vnitřní.

Nakonečný (1995, s. 125) dále odlišuje **formy** a **druhy motivů**. Formy jsou vyjadřovány takovými termíny jako potřeby, zájmy, ideály. Druhy motivů poukazují na jejich konkrétní obsah, tj. na konkrétní uspokojení, jehož má být dosaženo (potřeba bezpečí, jistoty), nebo, což není zcela přesné, na výchozí motivační stav (např. hlad).

Motivace je příčinou vývoje, pohybu a změny, ovlivňuje směr chování a jednání člověka a tvoří základ pro rozhodovací proces.

4.4.2 *Aspirace*



Aspirace jsou silnými aktivačně motivačními činiteli, motivující volní úsilí k dosažení blízkých i vzdálenějších cílů na podkladě sebehodnocení a minulých zkušeností. Aspirační úroveň vyjadřuje vztah očekávaného a požadovaného uplatnění jedince k jeho reálným předpokladům a možnostem, znamená tedy poměr mezi tím, co by člověk chtěl, a čeho skutečně dosahuje, či je schopen dosáhnout.

Důležitou skupinou jsou **aspirace profesní**, které vycházejí z touhy po společenském uplatnění a společenském vzestupu. Lze je charakterizovat jako *míru odvahy jedince vytýčit si přitažlivý a reálný cíl v profesní orientaci a profesním vývoji*.

Vedle profesních aspirací lze rozlišit i **aspirace vzdělávací**, tj. *snahy dosáhnout vzdělání určitého typu a úrovně*. Většinou spolu profesní a vzdělávací aspirace úzce souvisejí. Vzdělání je hlavním prostředkem k dosažení profesních cílů, vzdělávací aspirace však mohou sloužit jako širě pojatý cíl.

4.4.3 *Zájmy*

Významným činitelem zaměřenosti osobnosti jsou **zájmy**. Chceme-li někoho skutečně dobře poznat, stačí se zeptat, co rád dělá a čemu se rád věnuje. Zájmy vypovídají o životní dráze člověka a často nám toho o něm poví daleko více, než jakékoli psychologické analýzy.

Kostolanský (1992, s. 6) říká, že **zájmy znamenají jednoduše oblibu nebo neoblíbenost něčeho**. Vždy mají předmětnou povahu: hovoříme o zájmu o někoho anebo o něco. Zájmy jsou jednou z nejvýznamnějších charakteristik motivace osobnosti k práci.



V psychologii pojmem **zájem** označujeme uvědomělé, dlouhodobé a soustavné zaměření aktivity jedince na vybranou oblast poznávání a čínorodé seberealizace. Hartl a Hartlová (2000, s. 694) zájem definují jako schopnost trvalejšího zaměření, soustředění na určitou činnost, s výrazným emočním doprovodem, jež stimuluje myšlení, paměť, vůli aj. psychické procesy.

Lidé se svými zájmy výrazně liší, a to nejen jejich **zaměřením**, ale i **trvalostí**, **hloubkou**, **šířkou**, **intenzitou** a **hodnotou**. Závažným problémem je podle Vallaškové (1964, s. 184–185) problém dynamiky zájmů, jejich vývoje, změny a jejich kontinuity v dětství, dospívání a dospělosti. Ve vývojové psychologii se přijalo všeobecné tvrzení, že zájem je, resp. může být ukazatelem stupně vývoje člověka.

Zájmy jsou **převážně naučené** (nemůžeme úplně vyloučit ani vliv dědičných faktorů). Pro jejich sociální podmíněnost jsou zájmy charakteristické svojí proměnlivostí, která se však s věkem zmenšuje. Podle Kostolanského (1995, s. 6) se přibližně v období puberty zájmy ustalují natolik, že jsou neměnné prakticky až do stáří.

Pro zjišťování zájmů existuje celá řada metod. Nejjednodušším způsobem zjišťování zájmů je prostá otázka, co chce žák dělat, o co se zajímá. Jinou metodou je pozorování. Zájmy zjištěné těmito postupy nazýváme jako **manifestované zájmy** a mohou se značně lišit od tzv. **měřených zájmů** zjišťovaných speciálními psychologickými diagnostickými metodami.

Kostolanský (1995, s. 7) rozlišuje následující **skupiny zájmů**:

1. **Vědecké zájmy** – zájem, proč jsou věci takové, jaké jsou.
2. **Sociální zájmy** – zájem o lidi jako takové.
3. **Literární zájmy** – zájem o práci se slovy.
4. **Materiální zájmy** – zájem o práci s věcmi.
5. **Systematické zájmy** – zájem o vypracovávání a vedení záznamů.
6. **Kontaktní zájmy** – zájem o setkávání se s lidmi pro materiální zisk.
7. **Zájmy estetického vyjadřování** – zájem o uměleckou tvorbu.
8. **Zájmy estetického vnímání** – zájem o vnímání uměleckých výtvorů.

Zájmy přinášejí člověku osobní uspokojení, pomáhají v učení a posilují osobní vlastnosti (vůli, pozornost, schopnost systematické a soustředěné práce a řadu dalších schopností).

Úlohou učitele ve škole je, aby pomáhal dětem rozvíjet zájmy o věci, které jsou pokládány za hodnotné. Fontana (2003, s. 222) spatřuje jeho roli v tom, aby:

- k tomu poskytoval vhodné příležitosti;
- ukázal dětem, k čemu je takový zájem užitečný;
- nehodnotil kompetenci dětí v dovednostech, které se zájmem souvisejí, dokud nedostaly dostatek příležitostí nezbytných k jejich vytvoření;
- dával najevo vlastní nadšení a zaujetí.

Rychlý rozvoj motorických, percepčních i ostatních schopností vede u dospívajících k novým a hlubším zájmům. Zájmy pubescentů se soustřeďují převážně na volný čas a mívají ráz rekreační, oddechový nebo se soustřeďují na své záliby a koníčky. Lze u nich pozorovat zvýšený zájem o sport, četbu, hudbu, filmy a divadlo, popřípadě i prvé vážnější pokusy o aktivní literární, hudební nebo výtvarnou tvorbu (srov. Langmeier a Krejčířová, 1998, s. 145). Jak říká Taxová (1987, s. 139), **ne vždy ústí tyto zájmy do vážnějšího či vyhraněnějšího zájmu profesionálního**, i když jej nevyklučují a mohou při náležitém usměrnění tvořit jeho předpoklady.

Jednou ze základních podmínek úspěšné volby povolání je poznání zájmů, tedy toho, co člověka přitahuje a co ho baví dělat, poněvadž zájmy mají podle Mezery (2002, s. 5) prokazatelně největší vliv na spokojenost člověka ve škole a v povolání. Zájmy se jako důležitá složka pohnutkové stránky lidské psychiky přímo podílejí na vytváření životních plánů – ideálů. Jsou-li zájmy jasně vyhraněné, má člověk daleko lepší představu o tom, co by chtěl v dalších letech dělat, ale i šance uspět v dané profesi jsou ve srovnání s ostatními daleko vyšší. Výzkumy podle Vallaškové (1964, s. 189) potvrzují pevný vztah zájmů a úspěchu v povolání při kladné vnější i vnitřní motivaci. Jinak řečeno, lidé, kteří mají zájem o vlastní povolání, bývají v životě úspěšnější a naopak.

4.4.4 Hodnoty

Zájmy úzce souvisí s **hodnotami**. Rozdíl mezi nimi je v tom, že zájem nemá etické kategorie, kdežto hodnoty se v těchto pojmech mohou vyjadřovat. Pod hodnotami můžeme rozumět ideje, na základě kterých lidé konají, nebo principy, podle kterých soudí, jak konat.



Hodnota je podle Hartla a Hartlové (2000, s. 192) vlastnost, kterou jedinec přisuzuje určitému objektu, situaci, události nebo činnosti ve spojitosti s uspokojováním jeho potřeb a zájmů. Psychologicky jsou hodnoty podle Čačky (1997, s. 332–333) jistým zobecněním snahových tendencí člověka, opírají se o jeho zkušenosti a ideje, jsou tedy zpravidla formovány každým jedincem z jeho subjektivního hlediska, což dokládá i jejich jedinečnost a vazba k vlastní osobě.

Podle Fontany (2003, s. 232) je mezi psychology obecně zastáván názor, že **morální normy a hodnoty jsou ponejvíce naučené struktury, které si lidé osvojují nejprve od rodičů, později od učitelů, vrstevnických skupin, sdělovacích prostředků a společnosti obecně.**

O hodnotách lze podle Smékala (2002, s. 256) v psychologii uvažovat v několika pohledech:

1. **Hodnoty jako obecné cíle**, o něž člověk usiluje, resp. jako smysl či cena, kterou objekt či událost má pro osobnost (např. štěstí, zdraví, mír, rodina atd.).
2. **Hodnoty jako prostředky**, jejich využíváním dosahujeme něčeho pro sebe významného (vzdělání, postavení v zaměstnání, poctivé jednání atd.).
3. **Hodnoty jako to, kvůli čemu stojí za to usilovat o nějaký objekt nebo se mu vyhýbat** (požitek z kouření nebo odmítání cigarety, krása nebo finanční cena obrazu, kniha jako zdroj zábavy nebo vzdělání atd.).
4. **Hodnoty jako kritéria**, na jejichž základě oceňujeme, posuzujeme různé předměty a události našeho světa (hodnotové orientace v užším a specifickém smyslu).

Člověk si v procesu socializace interiorizuje sérii kodexů či normativů, které odpovídají jeho potřebám a životním zájmům. Tyto kodexy a normativy pak tvoří jakýsi filtr hodnocení informací. Z tohoto hlediska může být hodnot nekonečně mnoho. Např. pro nemocného se stává hodnotou zdraví, pro žíznivého nápoj, pro milovníka hudby nová zajímavá skladba atd. Postoje lidí k hodnotám se nazývají **hodnotové orientace**.

Ke zjišťování hodnot a hodnotové orientace člověka se používá např. *dotazník hodnot, volba mezi několika předkládanými životními styly*, ale i *rozboru činností, chování a jednání* aj.

Navzdory tomu, že jsou hodnoty osobnostními útvary získanými a vysoce nadstavbovými, mohou být někdy silnější než biologicky zakotvené potřeby.

4.5 Dospívání a volba povolání

Každý věkový stupeň je charakterizován strukturou rozmanitých psychických vlastností, dispozic a tendencí. Pedagogičtí pracovníci potřebují ke své učitelské práci znalosti **obecných psychologických zvláštností** především *žáků mladšího* (6–11 let) a *středního školního věku* (11–15 let). Naši pozornost zaměříme na **dospívání** (zejm. pubescenci), poněvadž jde o etapu, ve které dochází u žáků k první směrové volbě povolání.

4.5.1 Charakteristika období dospívání

Dospívání je ontogenetickou psychologií obvykle členěno na dvě období: **období pubescence** (zhruba od 11 do 15 let) a **období adolescence** (zhruba od 15 do 20 až 22 let).

V **biologickém pohledu** můžeme období dospívání vymezit jako životní úsek ohraničený na straně jedné počátkem pohlavního zrání a akcelerací růstu (mění se fyziognomie, tělesné rozměry i proporce), na straně druhé dovršením tohoto vývoje plnou pohlavní zralostí a dokončením růstu.

Langmeier a Krejčířová (1998, s. 138) uvádějí, že v období dospívání probíhá také řada významných a nápadných **psychických změn**, které můžeme charakterizovat ohlášením nových pudových tendencí a hledáním způsobů jejich uspokojování a kontroly, celkovou emoční labilitou a zároveň nástupem abstraktního způsobu myšlení a dosažením vrcholu jeho rozvoje. Mění se hodnoty, postoje a zájmy, motivace i sociální vztahy, rozvíjejí se aspirace a životní cíle, *proměnou prochází celá osobnost*.

Paralelně s těmito změnami **zrají dospívající jedinci i v sociální oblasti**. V oblasti mezilidských vztahů je pro ně charakteristický přechod od nesamostatnosti k samostatnosti, od závislosti na dospělých k nezávislosti, od neodpovědnosti k plné občanské, právní a morální zodpovědnosti, přechod od konzumace společenských produktů a hodnot k jejich tvorbě. V tomto období se objevuje také *nové pojetí a prožívání vrstevnických vztahů*. Rozvíjejí se vztahy kamarádské, přátelské a milostné, všechny nabývají nových kvalit a jsou prožívány se značnou emoční intenzitou.

Taxová (1987, s. 60) dospívání označuje jako **tranzitní stádium**, tj. *přechodné období mezi dětstvím a dospělostí*. Domnívá se, že postupné přeorientování z norem dětství na normy dospělosti má velmi složitý a dynamický průběh a tvoří jeden ze základních rysů dospívání.

Přechod z dětství do dospělosti patří k nejkomplikovanějším údobím lidského života.

Výzkumy i praxe poukazují na **urychlování nástupu dospívání** ve všech rozvinutých zemích. Hovoříme o **sekulární akceleraci** v oblasti tělesného a psychického vývoje. Současně lze sledovat i působení **faktorů, které proces dospívání zpomalují nebo i prodlužují**. Jde např. o prodloužení povinné školní docházky, o rostoucí nároky na vědomosti a dovednosti při kvalifikační přípravě spolu s nároky na pracovní i společenské uplatnění. Dospívání se tak stále rozšiřuje oběma směry – *zkracuje se doba dětství a oddaluje nástup plné dospělosti* (srov. Taxová, 1987, s. 62–65; Langmeier a Krejčířová, 1998, s. 141–142).

4.4.2 Volba povolání dospívajících

Dospívání bychom mohli spolu s Taxovou (1987, s. 65) charakterizovat jako **etapu přípravy pro plnohodnotný život v dospělosti**. Jedním z nejzávažnějších problémů puberty je **volba povolání**. Tato volba ještě není volbou reálnou. Žáci si zpravidla vybírají školu, která je bude pro výkon zvoleného povolání připravovat. Zde je nutné opět zdůraznit, že **mnozí mladiství nejsou ještě pro zodpovědnou volbu povolání zralí fyzicky, psychicky ani sociálně** (srov. Koščo, 1976; Taxová, 1987; Hořánková et al., 1995 aj.).

Mladým lidem chybí objektivní stupeň sebepoznání, výzkumy dále poukazují na značnou proměnlivost motivačních struktur, nestálé sebehodnocení a nerovnoměrnou, často povrchní informovanost o světě práce a povolání. Pro pubescenty jsou podle Hořánkové et al. (1995, s. 49) typické např. poměrně široké zájmy, jejich nevyhraněnost a kolísání, které ne vždy ústí do vážnějšího a vyhraněnějšího zájmu profesního. Volba povolání může být v období pubertálního vývoje dále ztížena vlastnostmi temperamentu a charakteru jako jsou povrchnost, kolísavost rozhodnutí, nerozhodnost, lhostejnost, výkyvy nálad, nízká úroveň volných vlastností aj. a skutečností, že dosud není dokončen vývoj schopností. Člověk v tomto období často mění svou orientaci i rozhodnutí. Uvádí se, že mnozí dospívající již po 2 až 3 letech od ukončení základní školy přicházejí na to, že jsou se svou volbou nespokojeni, a usilují o změnu.

U žáků **mladšího školního věku** je volba povolání zejména věcí **fantazie**, která nebere zřetel na vlastní způsobilost ani na předpoklady práce. Rozhodující je **přání**, čím chce dítě být. **V období puberty dochází k výrazné kvalitativní změně**. Pod vlivem prostředí si děti začínají uvědomovat, že je při volbě povolání nutné brát v úvahu vlastní schopnosti, školní prospěch, že se musí ptát na **kritéria** přijetí do učebního poměru nebo na školu, na **požadavky**

povolání atd. V tomto období začínají být postupně porovnávána individuální přání a sny s realitou. Děti si začínají více všimnout osob vykonávajících určitou pracovní činnost a staví si je jako vzory své budoucí profesní aktivity. V tomto věkovém období hrají při volbě povolání významnou roli **zájmy**.

Výzkumy podle Hořánkové (1995, s. 47) ukazují, že jen nepatrná část dospívajících má tak vyhraněné zájmy a tak silnou tendenci k seberealizaci, že si vynutí určité povolání bez ohledu na vnější okolnosti. Stejně tak patrně jen malá část této populace se nechá řídit výlučně vnějším tlakem okolí a vstupuje do povolání bez ohledu na své schopnosti, zájmy a přání. U většiny jedinců hrají při volbě povolání určitou roli obě uvedená hlediska, ovšem v různé kombinaci.

U mladistvých můžeme rozlišovat **tři typy volby povolání** (Langmeier a Krejčířová, 1998, s. 155; Hořánková et al., 1995, s. 47):

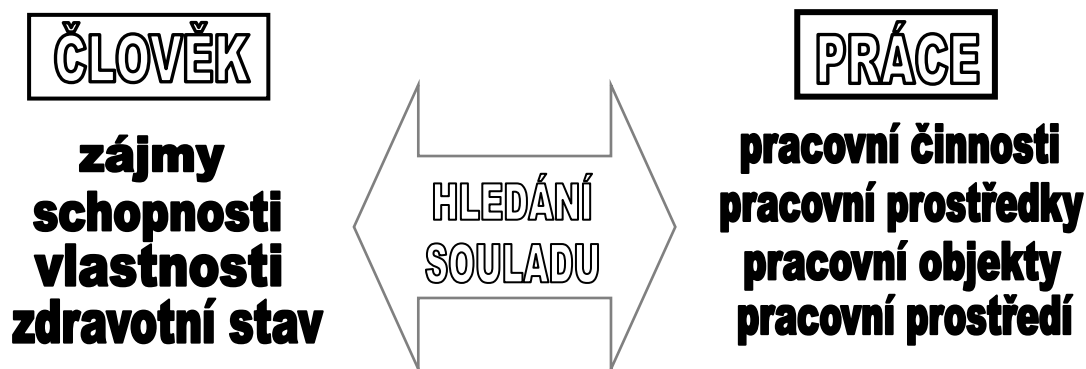
1. Volba povolání je zcela **determinována rozhodnutím rodičů nebo jiné autority**, bez zřetele na zájmy a sklony subjektu rozhodování. Zde můžeme o volbě povolání hovořit pouze z části, protože pasivní podřízení je převažující.
2. Dospívající má určitá přání, která se týkají budoucího profesního uplatnění, avšak jeho představy jsou často nejasné, nepevné, nejsou cíleny na určité konkrétní povolání. **Volba povolání je nakonec ovlivněna různě silným tlakem vnějšího okolí.**
3. **Volba povolání je řízena osobním plánem**, založeném na ujasněné perspektivní orientaci jedince, často dlouho předem promyšleným. Tito jedinci jsou zpravidla iniciativní, rozhodní, cílevědomí, se silnými seberealizačními tendencemi.

Z uvedených variant je **nejčastěji zastoupen střední typ** (uvádí se přibližně 50 % případů). Podle Pavelkové (1990, s. 42) patří mezi nejdůležitější vnitřní dispozice rozhodující o aktivní a nezávislé profesní orientaci pravděpodobně **dostatečně rozvinutá perspektivní orientace jedince**. Pro správnou volbu povolání je proto nutné, aby žáci získali nejen přiměřený obraz sebe sama, své role ve světě práce, ale i jasnou představu o svém směřování v blízké i vzdálenější budoucnosti. V opačném případě budou rozhodnutí o volbě povolání za dospívající nezřídka činit rodiče.

4.6 Kariérové rozhodování

Obecně můžeme říci, že **proces kariérového rozhodování představuje hledání souladu**

mezi atributy člověka, atributy světa práce a sféry vzdělávání, tj. slazení individuálních zájmů a možností se společenskými potřebami, obsahem a požadavky povolání. Tyto nároky jsou ve své podstatě schopni zvládnout spíše adolescenti.



Obr. 4.1 : Hledání souladu mezi atributy člověka a světa práce

4.6.1 Atributy člověka



Atributy člověka Strádal (2006a) charakterizuje jako specifické rysy osobnosti, k nimž v průběhu pracovního života přibývá kvalifikační potenciál. Jsou to např. zájmy, schopnosti, povahové vlastnosti, fyzický a zdravotní stav, rodinná a sociální situace, odborné znalosti a dovednosti, absolvované vzdělání a praxe aj.

Příkladem atributů člověka mohou být: hra na klavír, práce s lidmi, sbírání známek, plavání, houbaření (*zájmy*); prostorová představivost, vyjadřovací schopnosti, umění jednat s lidmi, zručnost (*schopnosti*); obětavost, trpělivost, spolehlivost, zodpovědnost, důslednost, nedochvilnost (*povahové vlastnosti*); práce s mikroskopem, práce s počítačem, řízení automobilu, psaní na stroji (*dovednosti*); znalost teorie relativity (*odborné znalosti*); alergie na prach, barvoslepost, epilepsie, fyzická kondice (*zdravotní stav*); otec malých dětí (*rodinná situace*); maturita na obchodní akademii, doktorát z filozofie (*absolvované vzdělání*); zahraniční stáž, 4 roky práce obchodního zástupce (*praxe*) aj.

Význam jednotlivých atributů se u různých lidí liší. Před rozhodováním je třeba rozpoznat **individuální atributy člověka** a dále **požadavky světa práce** (např. jaké jsou požadavky na pracovníky u jednotlivých povolání, jaký stupeň vzdělání a jaké studijní nebo učební obory vedou k jednotlivým povoláním), tak aby byly obě kategorie atributů v co největším souladu.

Tip: **Analýzu individuálního potenciálu** nabízí server ISTP.

4.6.2 Etapy kariérového rozhodování

V polovině 20. století přichází Ginzberg s **vývojovou teorií volby povolání**, která podle Hřebíčka (2001) přichází s novou myšlenkou. Volba povolání je podle něj mnohonásobně opakovaný akt, dlouhodobý a ireverzibilní proces, v jehož rámci se všechny dílčí profesně volební akty dějí na základě kompromisů mezi lidskými osobními přáními a předpoklady i vnějšími podmínkami světa práce. Z hlediska lidské profesní kariéry se v tomto pojetí ukazuje jako rozhodující velmi dynamické a i rozsáhlé údobí, počínající raným dětstvím a končící rannou dospělostí. Proces volby povolání probíhá ve třech základních etapách.

První je **období fantazijní volby** (*od raného věku do 11 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 17 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 17 let 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.

Jiný pohled na utváření profesní orientace a kariérového rozhodování přináší Mojžíšek (1981, s. 177–179), který rozlišuje tři etapy (srov. Hřebíček, 1984, s. 38–39):

Etapa **obecně informativní profesní orientace**, kdy se žák seznamuje s prací vůbec a poznává jednotlivé pracovní obory. Je to fáze, kdy se žák učí orientovat se ve světě práce v nejširším slova smyslu. V jejím průběhu se žákovi zprostředkovávají všeobecné, pracovní i

specifické profesionálně-orientační informace. Vedle toho se žáci seznamují se svými osobními předpoklady a možnostmi pro výkon jednotlivých povolání.

Etapa **profesní aproximace**, tj. přibližování se oboru, který je pro žáka vhodný a který je mu blízký. Mládež je usměřována k širšímu okruhu podobných příbuzných profesí, ne tedy ještě k oboru samému. Tato etapa je již konkrétnější než etapa první. Předpokládá již relativně dobrý přehled žáka v důležitých profesích a základní sebepoznání. V této fázi se uskutečňuje neobyčejně složitý proces zvnitřňování všech profesních informací a požadavků (tvoří se osobní vztahy a postoje k těmto informacím). Tato etapa se uskutečňuje převážně v 6. až 7. ročníku základní školy a nelze bez ní přejít k třetí fázi, která již ostře určuje konkrétní obor, pro nějž se žák má rozhodnout.

Etapa **profesní selekce a determinace**, tj. profesního výběru a rozhodnutí, je vyvrcholením profesní orientace. Žák je v této fázi na základě působení celého souboru výchovných prostředků připraven natolik, že se samostatně rozhodne (nejčastěji až v posledním roce docházky do školy) pro konkrétní profesi, přesněji řečeno pro střední školu. Je tedy schopen uvědoměle a svobodně provést akt své první životní volby povolání.

4.6.3 Vlivy působící na volbu povolání

Kariérové rozhodování založené na hledání souladu mezi atributy člověka, světa práce a vzdělávací sféry patří mezi nejvhodnější. Volba povolání je ale zpravidla výsledkem působení celé řady **celospolečenských, skupinových a individuálních faktorů**.

Mezi **celospolečenské faktory** se řadí např. úroveň národního hospodářství, politický systém, struktura profesí a její proměny, společenská prestiž jednotlivých typů povolání, postoje lidí k práci, výchovně vzdělávací systém a školská politika, dostupnost poradenských služeb a profesních informací atd. **Skupinové faktory** představují vliv konkrétního sociálního a výchovného prostředí, ve kterém mladistvý žije a v němž se rozvíjí. **Individuální faktory** vyplývají z vlastností člověka, z jejich dosaženého stupně i možností rozvoje (např. zdravotní stav, fyzická způsobilost pro různé pracovní obory, úroveň vývoje a kvality psychických vlastností, postoje a systémy hodnot, sebepojetí, životní cíle aj.).

V dnešním procesu profesní orientace mezi **nejzákladnějšími motivy volby povolání** podle Hřebíčka (1998, s. 106) patří zajímavý obsah povolání (zájem o určitý druh profesní práce); možnost dalšího zvyšování kvalifikace; vzor otce a matky; možnost čisté, lehké práce v dobrém pracovním prostředí; možnost dobrého pracovního výdělků; sociálně ekonomická

dostupnost příslušné profesní kvalifikace; zdravotní stav zájemce.

Motivace volby povolání je námětem celé řady výzkumů. Na základě nich lze obecně říci, že **volba povolání dospívajících je ovlivněna především okolím**, ve kterém žijí, přičemž největší vliv je připisován **rodičům a rodině**. Výzkumy ukazují, že jsou děti při formování profesních cílů a rozhodování signifikantně více závislí na svých rodičích, než na učitelích, poradenských pracovnících, vrstevnících a dalších vzorech.

Vliv rodiny na volbu povolání je nepopíratelný. 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. Děti se učí z postojů rodičů, jejich chování při práci a tím, jakým způsobem o práci mluví (srov. DeRidder, 1990; Lankard, 1995). Volba povolání je dále významně ovlivněna socioekonomickým statutem rodiny, jejím kulturním kapitálem, vykonávaným povoláním a dosaženou úrovní vzdělání rodičů.

Při přímém ovlivňování dospívajících hrají významnou úlohu zkušenosti rodičů z vlastního povolání, jak rodiče své děti znají, jak je hodnotí a co by si pro ně v budoucnu přáli. Motivačně působí rozhovory rodičů s mladistvými o zamýšleném rozhodnutí, společné promýšlení náhradních alternativ, zjišťování jejich představ a přání. Stále vážněji jsou rodiči přijímány i názory školy, informace o studijních či pracovních oborech a učebních specializacích předávané školou, poradenskými institucemi a masmédií.

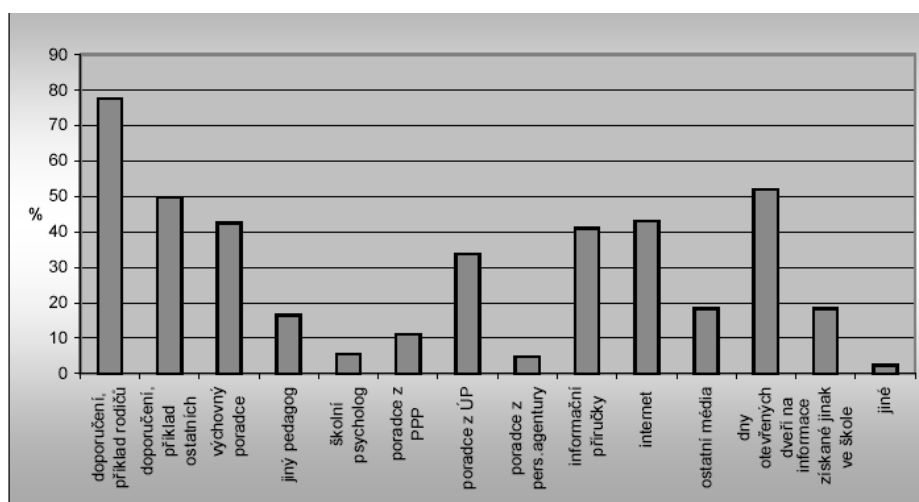
Hovoříme-li o vlivu rodiny na profesní orientaci žáků, je třeba upozornit na skutečnost, že dospívající v mnoha případech podléhají při volbě povolání sugestivním přáním rodičů, která nemají základ v jejich reálných předpokladech zvolené povolání vykonávat (např. v nadání a schopnostech, školní zralosti, zájmech, zdravotním stavu apod.). Rodiče často vycházejí ze své vlastní ctižádosti, předsudků, subjektivních předpokladů, také však z nahodilých důvodů. Je patrné, že postoje a přání rodičů mohou být deformovány a omezovány nejen vlastními nenaplněnými tužbami, ale i subjektivním hodnocením svého dítěte nebo atraktivností a dostupností uvažovaného typu školy či povolání. **Rozhodovací proces pak vykazuje často momenty nejistoty, váhání, nerozhodnosti** (srov. Mojžíšek, 1981, s. 175–176; Taxová, 1987, s. 66). Koščo (1971, s. 79) upozorňuje na skutečnost, že tzv. sociální informace od rodičů, blízkých známých a z prostředí jsou zdroji rozmanitých předsudků a těžkostí při pozdějším utváření vztahů dětí k profesím a studijním oborům.

Mnoho zahraničních studií potvrdilo, že přestože jsou rodiče nejvýznamnějším faktorem při

volbě povolání, nejsou vždy adekvátně informováni o tom, jak dětem pomáhat a připravit je na volbu povolání. Je zřejmé, že rodina není schopna naplnit svoji roli v této oblasti za všech okolností.

Výzkum NÚOV (2003) zjišťoval, jaké jsou **nejčastější rozhodovací zdroje**, tedy nejen nejčastější *druhy informačních zdrojů*, ale také jiné, *socioempirické podněty*, jejichž projekce do rozhodování může významným způsobem ovlivnit volbu povolání žáků.

Výsledky výzkumu potvrdily četná jistění o vlivu rodičů na volbu povolání. Největší počet žáků promítá do svého rozhodování rady, doporučení a příklad **rodičů** (78 %). Druhým nejčastěji uváděným zdrojem získávání informací jsou **dny otevřených dveří** (52 %), následovány **doporučeními a příkladem ostatních příbuzných a přátel** (50 %). V porovnání s hodnotami předchozích odpovědí dosáhlo významných hodnot také **využívání internetu** (43 %). Doporučení **výchovného poradce** se ve vyjádřeních respondentů překvapivě umístilo až za těmito faktory (42,6 %). Z dalších významněji hodnocených zdrojů zasluhují pozornost nejrůznější **tištěné a propagační materiály** (41 %), **informace získané na úřadu práce** (34 %) a na **veletrzích vzdělávacích příležitostech**. V této souvislosti je poněkud překvapující zjištění, že informace získané v **pedagogicko-psychologické poradně** uvedlo jako zdroj pouhých 11 % dotázaných.



Obr. 4.1 : **Rozhodovací zdroje k volbě vzdělávací a profesní dráhy žáci ZŠ**

Zdroj: NÚOV (2003, s. 16)

Z vyjádření respondentů je zřejmý nezanedbatelný **význam neformálního prostředí při rozhodování o volbě povolání** a také **značná míra samostatnosti při vyhledávání**

informací (na internetu, v informačních příručkách, sledováním médií apod.). Není to tedy pouze žák, kdo by měl získat potřebné informace nutné pro rozhodování, ale také rodiče, kteří volbu svých dětí ovlivňují. Jako zcela nezbytné se ukazuje posilování spolupráce a komunikace mezi rodinou a školou, která představuje nezbytný základ efektivní přípravy žáků základních škol na volbu povolání.

4.7 Otázky a úkoly



1. Charakterizujte atributy člověka a uveďte konkrétní příklady.
2. Stručně popište období dospívání a změny, ke kterým v této vývojové fázi dochází.
3. Co se rozumí pojmem tranzitní stadium dospívání?
4. Objasněte pojmem sekulární akcelerace.
5. Zrekapitulujte etapy kariérového rozhodování.
6. V čem spočívá podstata kariérového rozhodování?
7. Jaké vlivy nejvíce působí na volbu povolání dospívajících. Co z toho vyplývá pro pedagogy?

4.8 Doporučená literatura ke studiu

- ČAČKA, O. *Psychologie vrstev duševního dění osobnosti a jejich autodiagnostika*. Brno : Doplněk, 1997. ISBN 80-85765-70-5.
- ČÁP, J., MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*. Praha : Portál, 2001. ISBN 80-7178-463-X.
- FENWICKOVÁ, E., SMITH, T. *Kniha o dospívání pro rodiče a děti : Návod jak toto období přežít*. Bratislava : INA, 1994. ISBN 80-85680-52-1.
- FONTANA, D. *Psychologie ve školní praxi*. Praha : Portál, 2003. ISBN 80-7178-626-8.
- HARTL, P, HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha : Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.
- KOHOUTEK, R. *Základy psychologie osobnosti*. Brno : Akademické nakladatelství CERM, 2000. ISBN 80-7204-156-8.
- LANGMEIER, J., KREJČÍROVÁ D. *Vývojová psychologie*. Praha : Grada Publishing, 1998. ISBN 80-7169-195-X.
- MACEK, P. *Adolescence*. Praha : Portál, 2003. ISBN 80-7178-747-7.

- MEZERA, A. *Pro jaké povolání se hodím?* Praha : Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-651-9.
- MEZERA, A.. *Hollandova teorie profesního vývoje : Příručka* [online]. 2005 [cit. 2007-06-26]. Dostupný z WWW: <<http://d.nipax.cz/Renata/Holland.doc>>.
- NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha : Academia, 1995. ISBN 80-200-0525-0.
- SMÉKAL, V. *Pozvání do psychologie osobnosti : Člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno : Barrister & Principal, 2002. ISBN 80-85947-80-3.
- TAXOVÁ, J. *Pedagogicko-psychologické zvláštnosti dospívání*. Praha : SPN, 1987.
- *Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách v ČR : Souhrnná zpráva*. Praha : NÚOV, 2003. Dostupný z WWW: <<http://vzdelavani.unas.cz/zprava.pdf>>.

5. Informační prameny k volbě povolání

5.1 Informačních zdroje, jejich výhody a nevýhody

Při přípravě žáků na volbu povolání a kariérovém poradenství jsou využívána různá informační média a materiály. Svou podobou mohou být určeny buď žákům, nebo pedagogům, poradenským pracovníkům, rodičům a dalším zainteresovaným subjektům. Většinou mají podobu **tištěných produktů** (odborné publikace, informační příručky a katalogy o vzdělávací nabídce škol, příručky o službách zaměstnanosti, psaní životopisu a přípravě na přijímací pohovor, inzeráty volných pracovních míst v tisku, statistiky trhu práce, zájmové testy aj.), **počítačových programů** (programy obsahující např. testy zájmů, osobnostních předpokladů, informace o povoláních, vzdělávací nabídce škol, informace úřadů práce atd.), **internetových zdrojů** (např. servery se vzdělávací nabídkou školního vzdělávání, kurzů, volných pracovních míst, webové stránky s informacemi o volbě povolání a světě práce), **multimediálních a audiovizuálních materiálů** (filmy o povoláních nebo skupinách povolání, oborech vzdělání, službách úřadů práce, o tom, jak se ucházet o zaměstnání apod.). **Tištěné produkty** mají výhodu v tom, že k jejich prohlížení není třeba žádná technika a mohou být čteny takřka kdykoliv a kdekoliv (např. v dopravním prostředku či v pohodlí domova). Jejich nevýhodou je omezený rozsah, nemožnost pružného zadávání vyhledávacích kritérií a rychlé zastarávání informací, které někdy již v době vydání publikace nemusejí být v platnosti.

Internet umožňuje nalezení informací v reálném čase prakticky z celého světa. Problém u tohoto pramene nastává s obtížným posouzením kvalifikovanosti, pravdivosti, objektivitě a aktuálnosti získaných informací. Pro uživatele vzniká také nebezpečí z jejich přehlcení.

Multimediální produkty, dodávané na CD-ROM a DVD, obsahují velký objem zvukových, obrazových a textových informací, které je možné prohlížet, rychle a efektivně vyhledávat podle různých kritérií. U **audiovizuálních materiálů** na DVD a videokazetách lze poznávat skutečnou podobu toho, co nikdy není vidět z textových nebo statických obrazových informací a udělat si tak poměrně dokonalou představu o realitě. Audiovizuální prostředky je možné využít i u mladších dětí nebo žáků s nižší gramotností. Nevýhodami multimédií a audiovizuálních materiálů jsou dány nutností disponovat potřebným technickým vybavením (počítač, televize, video, DVD přehrávač, dataprojektor apod.), praktickými zkušenostmi

s jejich ovládním a zastaráváním informací, pokud není zajišťována jejich pravidelná aktualizace.

Z obsahového hlediska můžeme informační zdroje potřebné pro volbu povolání rozdělit do dvou hlavních kategorií: **informace o sféře vzdělávání** a **informace o světě práce**.

5.2 Tištěné materiály a publikace

5.2.1 Poradce k volbě povolání



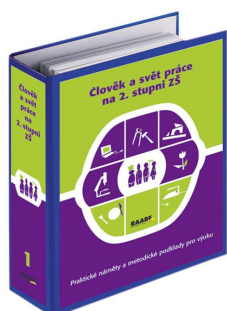
Tato publikace se podrobně zabývá problematikou volby povolání na úrovni vzdělávací i poradenské a je určena výchovným poradcům a učitelům 2. stupně ZŠ. Poradce k volbě povolání je v současnosti jedinou publikací, která obsahuje informace o volbě povolání a kariérovém poradenství v ucelené podobě. Svým rozsahem a úrovní zpracování se řadí mezi nejvýznamnější tištěné zdroje informací pro pedagogy.

Podrobně rozebírá následující témata: role školy v procesu volby povolání, spolupráce školy s ostatními institucemi, orientace v české vzdělávací soustavě, přijímací řízení na SŠ, trh práce, profesní oblasti a povolání, praktické tipy pro výchovné poradce, diagnostika, přístup k žákům se speciálními vzdělávacími potřebami, konkrétní modely výuky volby povolání a zkušenosti z praxe, přípravy na hodiny, informační servis aj.

Bibliografické údaje:

BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. ISSN 1801-8440.

5.2.2 Člověk a svět práce na 2. stupni ZŠ



Publikace je určena učitelům vzdělávací oblasti Člověk a svět práce na základních školách, kteří hledají kvalitní a praxí ověřené návody do výuky. Zpracovány jsou následující tematické okruhy: praktické informace pro výuku, svět práce, práce s technickými materiály,

design a konstruování, pěstitelské práce a chovatelství, práce s laboratorní technikou a využití digitálních technologií.

Bibliografické údaje:

FRIEDMANN, Z. (ed.) *Člověk a svět práce na 2. stupni ZŠ*. Josef Raabe, 2007-. ISSN 1802-44513.

5.2.3 Učebnice praktických činností : Člověk a svět práce

Jedná se o učebnici zpracovanou podle osnov vzdělávacího programu Základní škola. Zahrnuje výkladový text, který je vždy doplněn otázkami a úkoly pro žáky. Učebnice je psána srozumitelným jazykem, přiměřeným věkové skupině žáků, pro které je určena. Spolu s pracovním sešitem *Volba povolání* ji lze efektivně využít při vyučování tematického okruhu Svět práce.

Bibliografické údaje:

STRÁDAL, J. *Praktické činnosti pro 6.–9. ročník základních škol : Člověk a svět práce*. Praha : Fortuna, 2001. ISBN 80-7168-778-2.

5.2.4 Volba povolání – příručka pro učitele a pracovní sešit



Metodická příručka pro učitele obsahuje soubor užitečných námětů pro výuku volby povolání a přehled vhodných metod a forem výuky. Interaktivní **pracovní sešit** přináší žákům a učitelům řadu zajímavých námětů na samostatnou i skupinovou práci a přehled praktických podnětů pro vyučování. Pracovní listy byly původně připraveny pro výuku tematického okruhu *Výchova k volbě povolání*, lze je však aplikovat i pro tematický okruh Svět práce. Pracovní sešit neobsahuje výkladový text pro žáky.

Bibliografické údaje: HORSKÁ, V., ZEMÁNKOVÁ, H., et al. *Volba : příručka pro učitele*. Most : Hněvín, 2002. ISBN 80-902651-3-8.

HORSKÁ, V., ZEMÁNKOVÁ, H., et al. *Volba povolání : pracovní sešit*. Most : Hněvín, 2002. ISBN 80-902651-0-3.

5.2.5 Kurz profesní orientace

Nezisková vzdělávací organizace **Junior Achievement** [<http://www.jacr.cz>] připravila pro žáky ve věku 14 až 16 let kurz profesní orientace. Cílem kurzu je povzbudit žáky posledních ročníků základních škol k tomu, aby pochopili důležitost vzdělání pro svůj další život a věnovali náležitou pozornost problematice volby povolání. Celková dotace připraveného kurzu profesní orientace je minimálně 8 vyučovacích hodin a tematicky je rozdělen na čtyři okruhy: *volba povolání, sebehodnocení, mozaika povolání a první zaměstnání*.

Základní balíček obsahuje průvodce kurzem pro učitele, cvičebnici pro každého žáka, nástěnné plakáty k jednotlivým tématům, jmenovky, certifikáty o absolvování kurzu a další materiály k jednotlivým aktivitám (např. hrací plán ke hře Úspěch a karty práce).

Pro zvýšení spoluodpovědnosti škol za využití didaktických materiálů kurzu je vybírán registrační poplatek, který činí 30 Kč za jednoho žáka na jeden školní rok.

5.2.6 Orientace ve světě práce



Systematicky sestavená **příručka pro učitele**, zpracovaná s hlubokou znalostí problematiky a vybavená celou řadou příkladových a vzorových materiálů, je rozdělena do devíti kapitol. První tvoří úvod a dalších osm se systematicky věnují *sebezpoznavání, komunikaci, životnímu úspěchu, akčnímu plánování, možnostem absolventa střední školy, vstupu na trh práce, zdrojům informací a základním ekonomickým a právním pojmům*. Úvod do světa práce je výborným pomocníkem pro všechny učitele, kteří připravují mladé lidi na vstup do světa práce.

Svým uspořádáním **učebnice** kopíruje příručku. V úvodu každého modulu jsou uvedena teoretická východiska, následují záznamové archy. Teoretická východiska mohou studenti využívat samostatně, techniky by měli provádět za vedení učitele. Listy v učebnici jsou perforovány, proto je student jednoduše vytrhne a může s nimi dále manipulovat. Součástí učebnice je kapsa, do níž si mohou studenti zakládat některé vypracované techniky a dokumenty, které budou v budoucnu potřebovat.

Bibliografické údaje:

PUCOVÁ, V., et al. *Orientace ve světě práce : příručka pro učitele*. Most : Hněvín 2003. ISBN 80-86654-02-8.

PUCOVÁ, V., et al. *Orientace ve světě práce : pracovní listy*. Most : Hněvín 2003. ISBN 80-86654-03-6.

5.2.7 Pro jaké povolání se hodím?

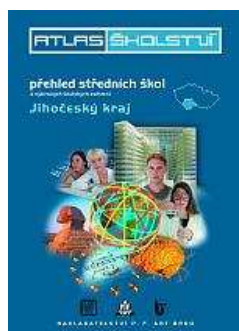
Publikace je určena pro žáky končící základní školu, kteří se rozhodují o volbě povolání. Pomůže jim vytvořit si svůj osobnostní profil, poznat sebe sama a zjistit předpoklady a vlohky pro různá povolání. Kniha dále radí, jak si vybírat povolání, jak se správně rozhodovat, co všechno je možné vyčíst z informací o trhu práce, kde hledat informace o školách a jak se správně připravit na přijímací zkoušky a úspěšně je zvládnout. Pro rodiče je určena speciální kapitola, která radí, jak mají se svým dítětem při výběru povolání pracovat.



Bibliografické údaje:

MEZERA, A. *Pro jaké povolání se hodím?* Praha : Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-651-9.

5.2.8 Atlas školství – přehled středních škol



Soubor 14 sešitových publikací, který poskytuje kompletní přehledy středních škol od gymnázií po učiliště a jejich aktuální studijní nabídku v jednotlivých krajích (Jihočeský, Jihomoravský, Karlovarský, Královéhradecký, Liberecký, Moravskoslezský, Olomoucký, Pardubický, Plzeňský, Praha, Středočeský, Ústecký, Vysočina, Zlínský). Uvedeny jsou kontaktní údaje škol, seznam vyučovaných oborů, délka studia, počty přihlášených a přijímaných žáků, informace o přijímacích zkouškách, možnostech ubytování a stravování. Tyto údaje jsou čerpány z databáze Správy služeb zaměstnanosti MPSV, která je zpracována a aktualizována jednotlivými úřady práce v rámci informačního systému OKpráce. Publikace obsahuje navíc část, v níž se školy představují vlastními příspěvky, a doplňují tak údaje popsané v přehledové části. Atlasy školství jsou na podzim každého roku distribuovány zdarma do základních škol (vždy podle kraje), vydavatelem je *nakladatelství P.F. Art, Brno*.

5.2.9 Kam na školu – Střední školy v ČR

Publikace **Kam na školu – Střední školy** [<http://vzdelavani.unas.cz/kamnaskolu.zip>] přináší přehled středních škol, jejich aktuální nabídku vzdělávání a informace o podmínkách přijímacích zkoušek. Umožňuje vyhledávání informací jak podle regionu, tak podle studijních a učebních oborů, které školy v tuzemsku nabízejí. Publikace obsahuje i obory pro mentálně postižené uchazeče a zvláštní kapitolu věnovanou možnostem vzdělávání zájemců s handicapem všech typů. Údaje o vzdělávacích možnostech zde naleznou také uchazeči o nástavbové studium a ti, kdo chtějí studovat při zaměstnání. Publikace je každoročně vydávána *Národním ústavem odborného vzdělávání*.

Na internetu je dostupná je také publikace **Kam na školu – Vyšší odborné školy v ČR** [<http://vzdelavani.unas.cz/vos.pdf>].

5.2.10 Vybíráme střední školu - SET

Vzdělávací nabídka jednotlivých škol v **Praze, Čechách a na Moravě**, přehledně zpracovaná do tabulek. Třídílná publikace programu SET obsahuje **kompletní přehledy středních škol, gymnázií a učilišť** a jejich aktuální studijní nabídku. Uvedeny jsou kontaktní údaje škol, seznam vyučovaných oborů, délka studia, počty přihlášených a přijímaných žáků, informace o přijímacích zkouškách aj. Obsahuje též rady týkající se postupu při výběru vzdělávací cesty a hledání konkrétní školy a studijního programu. Je určena učitelům, rodičům a absolventům základních škol. Vydává ji *Ústav pro informace ve vzdělávání* vždy na začátku školního roku.



5.2.11 Informace o školách v Praze a okolí

Publikace o středních školách je souborem brožur členěných podle typu škol (gymnázia, SOŠ a SOU). Obsahují aktuální informace o pražských středních školách vždy na další školní rok a vydává je *Pražská pedagogicko-psychologická poradna*. Kromě kontaktních údajů škol zahrnují informace o dnech otevřených dveří, přijímacím řízení, přípravných kurzech k přijímacím zkouškám, obsahu studia, výuce jazyků, možnostech studia zdravotně

postižených, uplatnění absolventů, jejich úspěšnosti u přijímacích zkoušek na VŠ, programech pro volný čas žáků a dalších specifikách vzdělávacích a výchovných programů jednotlivých škol. Dostupné jsou i publikace o pomaturitním studiu a školách a zařízeních pro zdravotně postižené děti a mládež v Praze a okolí.

5.3 Počítačové programy a databázové aplikace

5.3.1 Program pro pracovní diagnostiku COMDI

Počítačový program COMDI [<http://www.rcv.cz>] poskytuje profesní, psychologickou a pedagogickou diagnostiku. Cílem je vlastní sebehodnocení uživatele, zmapování celé jeho osobnosti se zaměřením na možnou budoucí profesní orientaci. Program zjišťuje zájmy, schopnosti, dovednosti, vědomosti, profesní a studijní předpoklady žáků. Jeho výstupem je přehledně zpracovaný, komplexní popis osobnosti s komentářem.

Pro žáky základních škol je určen první ze sedmi modulů (modul A). Počítačové vyšetření trvá přibližně 90 minut a je vyhodnocováno akreditovaným zařízením. Program je dostupný v IPS ÚP, PPP a mohou si jej objednat i školy.

5.3.2 Schuhfriedův zájmový test

Schuhfriedův test zájmů je psychodiagnostickým nástrojem, který využívají IPS ÚP. Test je upravený pro použití na počítači a umožňuje diagnostiku zájmů. **Test vychází z typologie J. L. Hollanda** [http://vzdelavani.unas.cz/Holland_typology.doc]. Výsledkem je **hodnocení šesti zájmových oblastí: prakticko-technická orientace, podnikatelská orientace, intelektuálně-badatelská orientace, organizačně řídicí orientace, umělecko-jazyková orientace a sociální orientace.**

Počítačový program popisuje Opočenský (1997, s. 43) následovně: výstupem počítačového dotazníku zájmů je zobrazení zájmového typu. Následuje stručný popis tří nejvýše hodnocených zájmů (jaké činnosti lidé s těmito zájmy preferují, která povolání u lidí s převahou tohoto zájmového typu převažují). Na závěr celého dotazníku dostane klient k dispozici v tištěné podobě seznam doporučených povolání. Jsou rozděleny do tří celků – povolání po absolvování učebního oboru, střední školy a vysoké školy.

Program umožňuje zjistit zájmy žáka a doporučuje vhodná povolání. Ta se vztahují pouze

k zájmům, nikoliv však ke schopnostem testované osobnosti. Výsledky testu je třeba důkladně rozebrat s poradcem. Měl být vždy přítomen při jeho vyhodnocení, neboť musí žákovi poskytnout potřebný komentář a doporučení k počítačovým výstupům. Schuhfriedův test zájmů je určen žákům od 15 let.

5.3.3 B-KOV

Program B-KOV je **databázovou aplikací, která obsahuje informace o možnostech pomaturitního studia**. V programu je možné vyhledat informace o vysokých školách, fakultách, studijních programech a oborech, informace o škole, délce a typu studia, požadavcích na přijímací řízení a jiné údaje. Jeho využití je zaměřeno na střední školy, IPS ÚP a jednotlivé zájemce o studium na vysokých školách.

Program obsahuje i základní informace o vysokých školách v zemích Evropské unie a o středních školách v České republice.

5.3.4 M-Servis

Tato databáze je přístupná veřejnosti v IPS ÚP. Podává informace o možnostech sezónní i dlouhodobé práce a jazykovém vzdělávání v zahraničí, doplněné řadou dalších informací.

5.3.5 OKpráce

V úřadech práce je provozován informační systém s názvem OKpráce, který se skládá z mnoha navzájem propojených modulů, přičemž každý zahrnuje určitou oblast. Jedním z nich je **modul Volba povolání**, který poskytuje podrobné informace o možnostech dalšího vzdělávání na středních a vyšších odborných školách v celé ČR. Obsahuje informace o vyučovaných a nově otevíraných oborech na jednotlivých školách, formách studia, placení školného, požadavcích na prospěch a zdravotní stav uchazeče o studium a statistiky (počty přihlášených a přijatých studentů aj.). Výstupy z databáze slouží jako podklady pro zpracování a tisk publikace Atlas školství.

5.4 Internetové zdroje

Potenciál internetu lze efektivně využít jako prostředek výuky a zdroj informací v různých vyučovacích předmětech. Internet může být v rozumné míře využíván také **ve vyučovacích hodinách tematického okruhu Svět práce**, jeho přínos je evidentní i **při rozhodování žáků o konkrétním výběru povolání**. Přes nesporné výhody internetu by neměl být dominantním didaktickým prostředkem.

Důležité je posouzení kvality a hodnověrnosti webových stránek, což může být někdy problematické. Ideální je, jsou-li doporučovány odborníky.

Internet je pro žáky vhodný k získávání a prohlubování již nabytých znalostí, vyhledávání informací o možnostech vzdělávání, jednotlivých profesích a jejich uplatnění na trhu práce, rad pro psaní životopisu a přijímací pohovor, dále pro získávání praktických dovedností (např. nácvik vyhledávání pracovních míst).

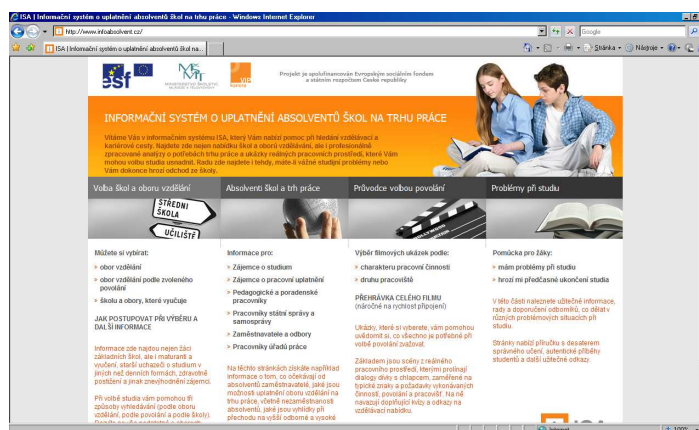
V komplexním integrovaném systému výuky má heuristická výuka za užití internetu, vedle ostatních typů výuky, nezastupitelné místo. Využití internetu v hodinách zaměřených na volbu povolání do jisté míry předpokládá znalost práce žáků s výpočetní technikou a internetem a jejich základní orientaci v této problematice z jiných vyučovacích předmětů.

Ve vyučování tematického okruhu Svět práce by žáci měli získat přehled o možnostech, které internet pro volbu povolání nabízí a naučit se získané informace hodnotit a vhodně s nimi pracovat. Vstupní branou mohou být různé **internetové vyhledavače** (např. Google, Yahoo, Altavista, Seznam, Centrum, Atlas, atd.) a **konkrétní internetové adresy**, které by měl žákům zprostředkovat ve výuce učitel.

5.5 Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce

[dostupný z WWW <http://www.infoabsolvent.cz>]

Díky rozsahu a kvalitě informací se stává informační systém ISA výchozím internetovým zdrojem pro žáky, rodiče i poradenské pracovníky s cílem podporovat přípravu na volbu povolání. Informační systém ISA poskytuje efektivní pomoc při hledání vzdělávací a kariérové cesty. Najít zde můžeme nabídku středních škol a oborů vzdělávání, profesionálně zpracované informace o aktuálním stavu a potřebách trhu práce. Integrojícím prvkem ISA je multimediální průvodce, který žákům základních škol pomůže s jednotlivými kroky volby povolání a vzdělávací dráhy. Radu zde najdou i žáci, kteří mají problémy při studiu nebo jim dokonce hrozí odchod ze školy.

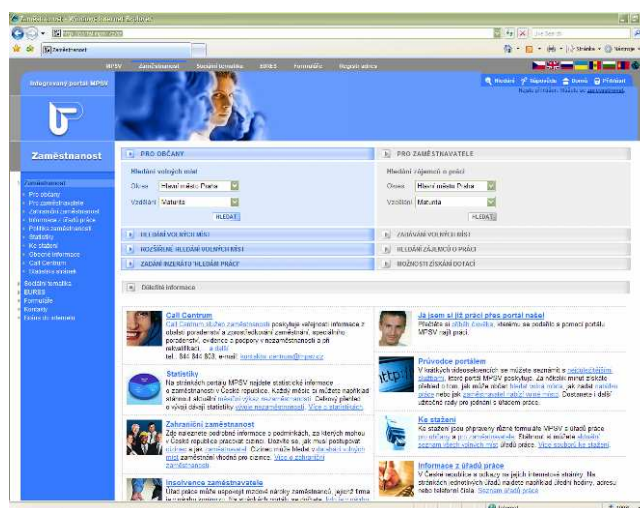


Informační server byl vytvořen v rámci systémového projektu MŠMT „Rozvoj a zdokonalení integrovaného diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání“ za podpory Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Za obsah odpovídá **Národní ústav odborného vzdělávání**.

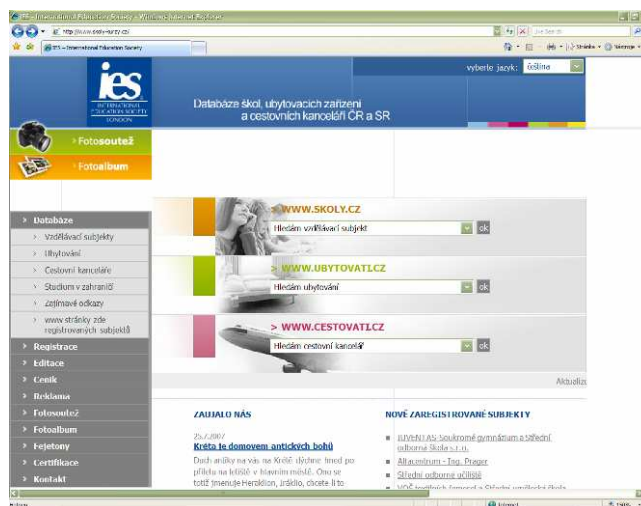
5.6 Informace ze sféry vzdělávání dostupné na internetu

5.6.1 Integrovaný portál MPSV

[dostupný z WWW <http://portal.mpsv.cz/sz>]

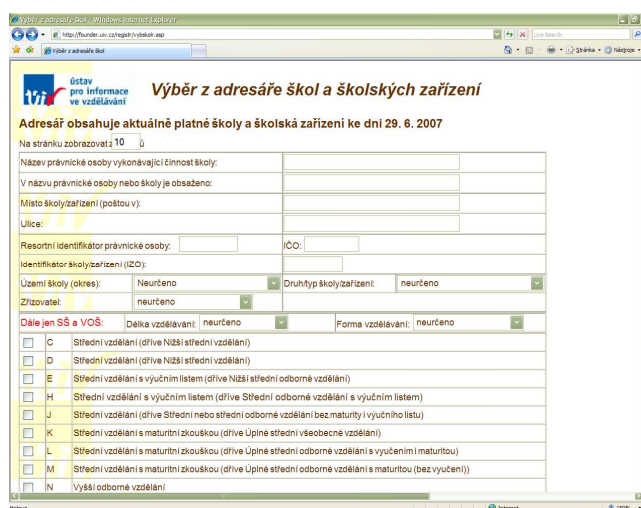


Integrovaný portál MPSV nabízí podrobně zpracované informace pro nezaměstnané občany, hledání volných pracovních míst, informace z úřadů práce, statistiky, údaje o školách a oborech a jejich hledání podle různých kritérií (název, druh a typ školy, okres, obec, název a



5.6.4 Výběr z adresáře škol a školských zařízení ÚIV

[dostupný z WWW <http://founder.uiv.cz/registr/vybskolr.asp>]



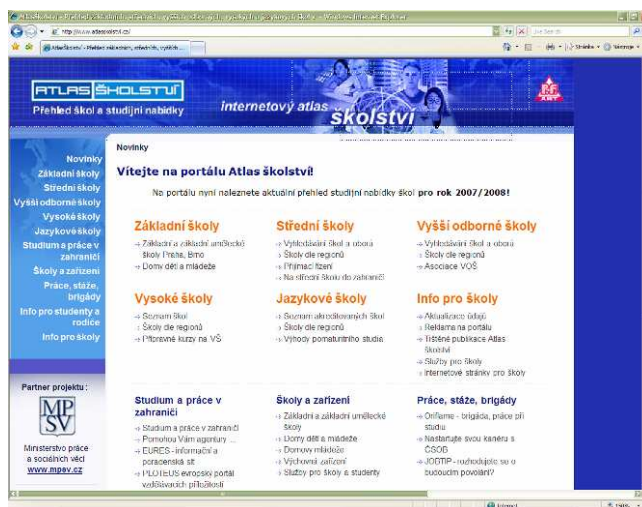
Databázový server **Ústavu pro informace ve vzdělávání** umožňuje vyhledávání škol podle zadaných kritérií (např. název školy, adresa, území, druh a typ školy, zřizovatel, výše vzdělání, obor atd.).

5.6.5 Atlas školství : Přehled škol a studijní nabídky

[dostupný z WWW <http://www.atlasskolstvi.cz>]

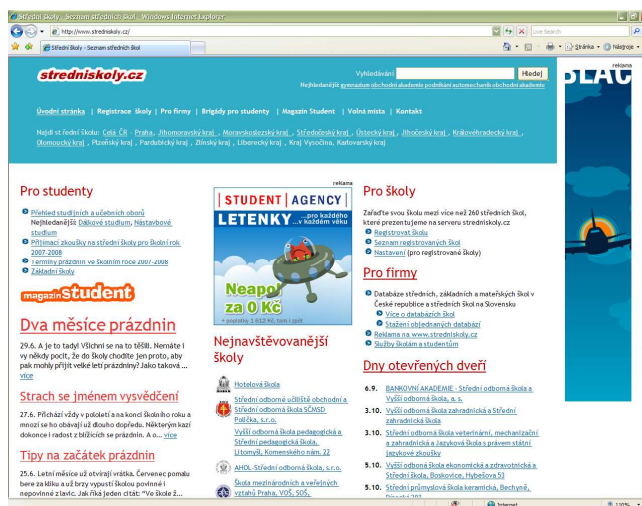
Internetový Atlas školství přináší přehled škol a jejich studijní nabídky. Obsahuje informace o

základních, středních, vyšších odborných, vysokých a jazykových školách, přijímacím řízení aj. Webové stránky jsou provozovány soukromou společností za spolupráce MPSV.



5.6.6 Portál Střední školy

[dostupný z WWW <http://www.stredniskoly.cz>]



Obsahuje databázi středních škol rozčleněnou podle jednotlivých krajů, přehled studijních a učebních oborů, informace o dálkovém a nástavbovém studiu, o přijímacích zkouškách, dnech otevřených dveří na školách atd.

5.6.7 Vzdělání.cz : Portál pomaturitního studia

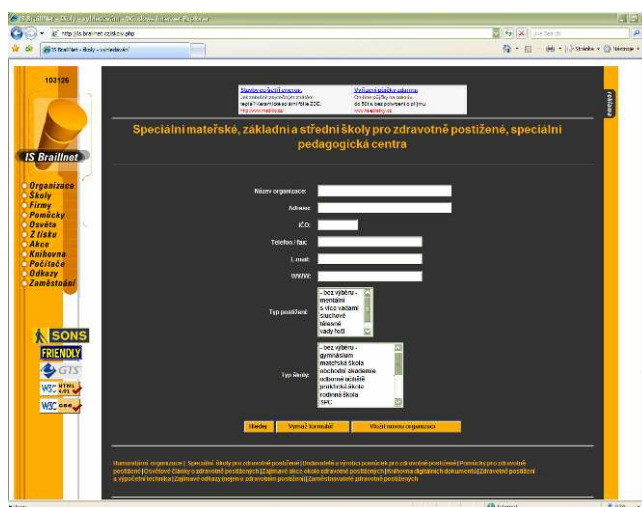
[dostupný z WWW <http://www.vzdelani.cz>]



Informační server obsahuje katalog středních škol a učilišť, vyšších odborných škol, škol vysokých a jazykových, informace o au-pair pobytech, brigádách pro studenty, nástavbovém studiu, dále údaje o různých institucích a organizacích, kurzech a školeních, odkazy na internetové stránky věnující se e-learningu, on-line poradnu atd.

5.6.8 IS BrailNet

[dostupný z WWW <http://is.brailnet.cz/skoly.php>]

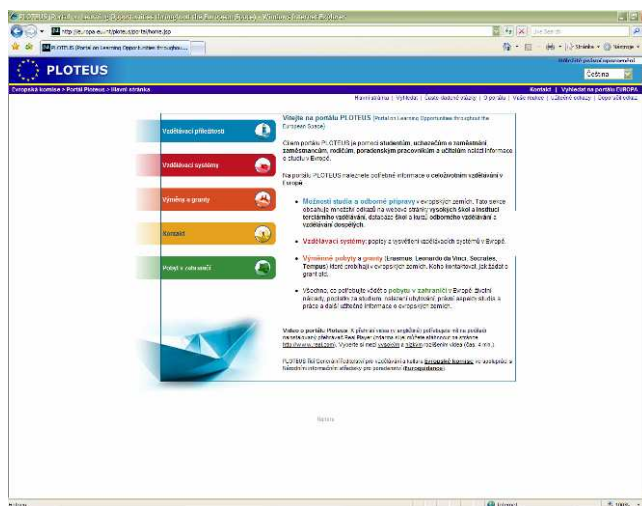


Informační systém pro zdravotně postižené provozuje *Sjednocená organizace nevidomých a*

slabozrakých ČR. Na tomto serveru je provozována databáze speciálních mateřských, základních a středních škol pro zdravotně postižené a databáze SPC. Informace lze vyhledávat podle názvu školy, adresy, typu postižení, typu školy a dalších kritérií.

5.6.9 Ploteus

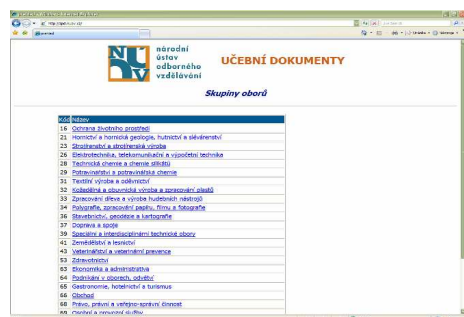
[dostupný z WWW <http://europa.eu.int/ploteus>]



Ploteus je informační systém o vzdělávacích nabídkách v Evropě. Jeho cílem je podpora studijní mobility. Obsahuje pět sekcí: vzdělávací příležitosti, vzdělávací systémy, výměny a granty, kontakt a pobyt v zahraničí.

5.6.10 Skupiny oborů a učební dokumenty

[dostupný z WWW <http://zpd.nuov.cz>]



Tento internetový zdroj NÚOV obsahuje 39 vzdělávacích programů pro vybrané učební a studijní obory. Dostupné jsou základní údaje o oboru, jeho stručný popis, profil absolventa, zdravotní požadavky a oblasti uplatnění absolventů. K dispozici jsou i učební plány jednotlivých oborů.

5.7 Informace ze světa práce dostupné na internetu

5.7.1 Start na trh práce

[dostupný z WWW <http://www.startnatrhprace.cz>]



Webové stránky Start na trh práce jsou **internetovou podporou volby povolání a přípravy na trh práce**. Byly vytvořeny v rámci regionálního projektu Phare Start v roce 2003 a jsou spravovány **Národním ústavem odborného vzdělávání**.

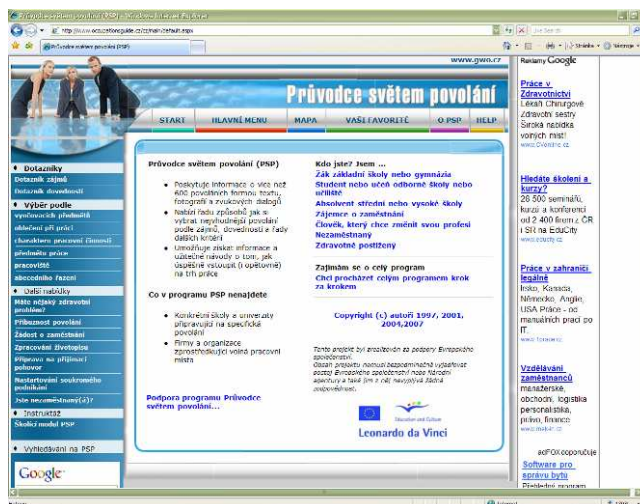
Start na trh práce poskytuje informační základnu pro volbu povolání. Můžeme zde nalézt následující témata: profesní orientace a volba povolání, vzdělání a výběr ze vzdělávací nabídky, výběr zaměstnání, ucházení se o zaměstnání, práva a povinnosti zaměstnanců, kariérový růst, soukromé podnikání a relevantní zdroje informací. Dostupná je i metodika pro výchovné poradce.

5.7.2 Průvodce světem povolání

[dostupný z WWW <http://www.occupationsguide.cz/cz>]

Průvodce světem povolání je k dispozici veřejnosti na interaktivních internetových stránkách, které poskytují podrobné **informace o více než 600 povoláních** formou textu, fotografií a zvukových nahrávek. Byl vytvořen kolektivem předních českých odborníků s podporou projektu EU Leonardo da Vinci. Původně měl Průvodce světem povolání placenou podobu multimediálního programu na nosiči CD-ROM, nyní je dostupný zdarma on-line.

Průvodce světem povolání nabízí uživatelům celou řadu funkcí, např. dotazníky zájmů, dovedností, databázi povolání s výběrem podle různých podmínek (oblíbené vyučovací předměty, oblečení používané při práci, charakter pracovní činnosti, předmět práce, pracoviště, stupeň vzdělání). Databáze nabízí také výběr povolání pro klienty s různými handicapy a omezeními.



Uživatelskou nadstavbu k databázi povolání tvoří moduly ***Volba povolání*** a ***Absolvent***. Modul Volba povolání obsahuje osm různých postupů volby, tak aby si klient mohl vybrat právě ten, který mu nejvíce vyhovuje. Modul Absolvent nabízí pomoc při získávání zaměstnání (návody jak se ucházet o zaměstnání, psát žádost o zaměstnání a životopis). Jeho součástí je i samostatný submodul pro nezaměstnané.

Průvodce světem povolání je určený spíše pro prvotní volbu povolání, tedy pro žáky **základních škol**. Tomu odpovídá forma a grafika programu i jednodušší a stručnější pojetí informací.

5.7.3 Integrovaný systém typových pozic

[dostupný z WWW <http://www.istp.cz>]

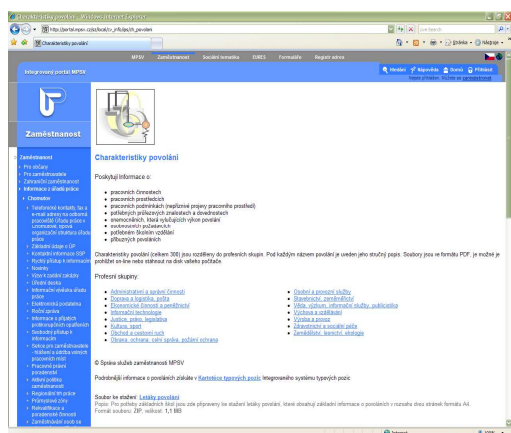
Podrobnější informace o jednotlivých povoláních je možné nalézt v **kartotéce typových pozic** (pozn. typové pozice jsou podrobněji členěná povolání). Integrovaný systém typových pozic je možné považovat za nejkompaktnější a nejpodrobnější informační systém o povoláních. Garantem je MPSV a uživatelům nabízí 4 sekce:

- **JOBTIP (analýza individuálního potenciálu).** Tato sekce je určena lidem, kteří potřebují poradit s volbou povolání, hodljají si najít novou práci nebo zcela změnit profesi. Analýza individuálního potenciálu může pomoci lépe zvážit možnosti člověka na trhu práce a pomocí sady dotazníků a testů sestavit osobnostní charakteristiku (osobnostní profil) uživatele.
- **KTP (kartotéka typových pozic)** je strukturovaným souborem informací o povoláních a typových pozicích. Kartotéka obsahuje kolem 1900 profilů pracovních pozic, jejich obecnou charakteristiku, informace o pracovních činnostech, charakteru a předmětu práce, pracovních prostředcích a podmínkách, zdravotních, osobnostních a kvalifikačních požadavcích. Nechybí ani informace o poptávce na trhu práce a průměrném výdělku v regionálním členění. Kartotéka se stává aktuálním, téměř vyčerpávajícím, podrobným a přehledným průvodcem světem práce a důležitým pramenem informací, který mohou využít nejenom zájemci o práci, ale i mládež rozhodující se o budoucím profesním zaměření, učitelé, kteří mají žáky na toto rozhodnutí připravit, zaměstnavatelé, zprostředkovatelé práce aj.
- **DAT CZ (databáze akcí dalšího profesního vzdělávání)** je databází, která pomáhá lidem, kteří si chtějí doplnit nebo rozšířit kvalifikaci, najít vhodnou vzdělávací akci nebo seminář ve zvoleném oboru a regionu.
- **KPM (katalog pracovních míst).** Tato sekce je určena pro personalisty a není běžným uživatelům dostupná.



5.7.4 Charakteristiky povolání

[dostupný z WWW http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/ips/ch_povolani]



Materiály s jednotnou strukturou přinášejí **charakteristiky 300 povolání rozdělených do profesních skupin**. Charakteristiky poskytují informace o pracovních činnostech, prostředcích a podmínkách jednotlivých povolání, potřebných znalostech a dovednostech, onemocněních, která vylučují výkon povolání, osobnostních požadavcích, potřebném vzdělání a příbuzných povoláních.

5.7.5 Letáky povolání

Pro potřeby základních škol jsou na portálu MPSV k dispozici **letáky povolání** [<http://vzdelavani.unas.cz/letaky.zip>], které mají podobu souborů ke stažení ve formátu Word a jsou stručnější variantou charakteristik povolání. Letáky povolání jsou dvoustránkové s podobnou strukturou jako charakteristiky povolání (popisují obsah dané profese, pracovní činnosti, pracovní prostředí, pracovní prostředky, výhody a nevýhody daného povolání, možnosti uplatnění, požadavky na vzdělání, vlastnosti a schopnosti, znalosti a dovednosti, příp. nežádoucí zdravotní následky při výkonu daného povolání). Informace jsou v nich přizpůsobeny tak, aby byly svým obsahem, formou a rozsahem vhodné pro žáky základních škol.

5.7.6 Charakteristiky zájmových oblastí volby povolání

[dostupný z WWW http://www.startnatrhprace.cz/vyuka/poavp/pdf_index.htm]

Vhodným prostředkem pro celkovou orientaci ve světě práce jsou charakteristiky zájmových oblastí volby povolání. Svět práce je zde rozdělen do padesáti oblastí členěných podle druhu pracoviště a charakteru práce. Jsou to pětistránkové materiály s jednotnou strukturou využívané IPS ÚP. Na internetu je lze získat zdarma (formát PDF).

5.7.7 Nabídky volných pracovních míst

Na internetu lze nalézt mnoho serverů, které se zaměřují na inzerci volných pracovních míst. Jejich služby jsou lidem hledajícím práci poskytovány zdarma. Nabídka zaměstnání je většinou aktuální a lze na ni reagovat elektronickou cestou (vyplněním elektronického formuláře nebo zasláním e-mailu). Nabídky práce jsou mnohdy doplněny užitečnými radami a dalšími službami, které lze využít při hledání nového pracovního místa.

Nabídky volných pracovních míst na internetu nemusejí podle Freibergové (2005a, s. 33) sloužit jen pro vlastní hledání zaměstnání. Lze z nich usoudit, jaká je poptávka zaměstnavatelů po jednotlivých profesích, což může být také jedním z kritérií volby povolání a zaměstnání.

Jako základní zdroj k vyhledávání nabídek zaměstnání mohou sloužit domovské stránky **Správy služeb zaměstnanosti MPSV** [<http://portal.mpsv.cz/sz/vm>] Obsahují nabídku zaměstnání vycházející z evidencí jednotlivých úřadů práce. Na internetu však lze nalézt celou řadu dalších serverů s internetovými burzami práce.



<http://kariera.ihned.cz>

<http://www.ejob.cz>

<http://www.hotjobs.cz>

<http://www.inzerce.idnes.cz>

<http://www.joblist.cz>

<http://www.jobmaster.cz>

<http://www.jobonline.cz>

<http://www.jobpilot.cz>

<http://www.jobs.cz>

<http://www.prace.cz>

<http://www.pracovni.cz>

<http://www.cvonline.cz>

<http://www.sprace.cz>

<http://www.prilezitosti.cz>

<http://www.personal.cz>

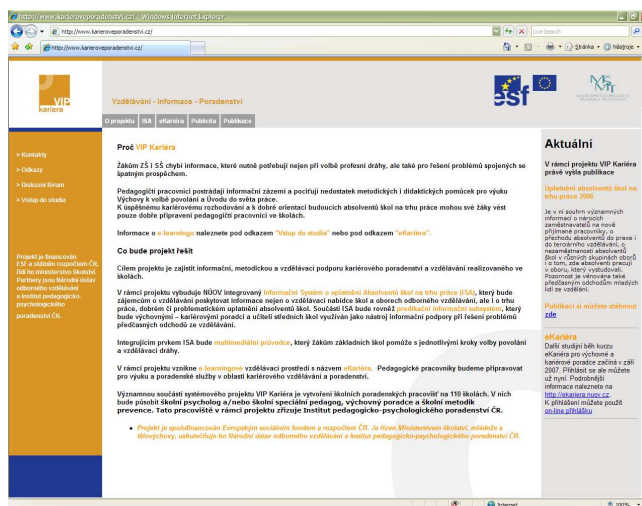
<http://www.hleadmprac.cz>

Možnosti práce v Evropské unii jsou dostupné z WWW: <http://europa.eu.int/eures>.

5.8 Další internetové informační zdroje

5.8.1 VIP Kariéra

[dostupný z WWW <http://www.karieroveporadenstvi.cz>]



Informace o projektu VIP Kariéra, jehož cílem je zajistit informační, metodickou a vzdělávací podporu kariérového poradenství a vzdělávání realizovaného ve školách. V rámci projektu byl vytvořen **Informační Systém o uplatnění Absolventů škol na trhu práce (ISA)**.

V rámci projektu je poskytován **e-learningový kurz kariérového poradenství eKariéra**, který připravuje pedagogické pracovníky pro výuku a poradenské služby v oblasti kariérového vzdělávání a poradenství. Vzdělávací obsah kurzu je rozdělen do deseti navazujících studijních modulů s následujícími tématy: Úvod do kariérového poradenství, Kariérová dráha a kariérové rozhodování, Orientace ve vzdělávací soustavě a ve vzdělávací nabídce, Orientace ve světě práce, Požadavky světa práce, Vstup na trh práce, Pracovní právní problematika, Sociální souvislosti kariérového poradenství, Komunikace v kariérovém poradenství a Informační zdroje pro kariérové poradenství a možnosti jejich využívání.



5.8.2 Volba povolání

[dostupný z WWW <http://www.volbapovolani.cz>]



Komerční internetový portál se zaměřuje na pomoc při volbě povolání a podporu předmětu Volba povolání na základních školách a Úvodu do světa práce na školách středních. Je určen pro žáky, studenty a jejich rodiče, školy, učitele a výchovné poradce.

Žáci a studenti se učí pomocí moderních e-learningových kurzů, mohou si otestovat svoje schopnosti, znalosti a předpoklady prostřednictvím série testů, naučí se vyplňovat řadu potřebných formulářů, např. přihlášku na SŠ nebo třeba žádost o dávky v nezaměstnanosti. Největším přínosem jsou tzv. prezentační karty, které přehledným a zajímavým způsobem představují jednotlivé profese, školy a firmy. Ojedinelou aktivitou pro podporu správné volby budoucího povolání či rozhodnutí o směru dalšího studia jsou videoprofese. Videoprofese prezentují formou textové informace a odpovědí na důležité otázky reálnou představu o dané profesi. Studenti a žáci si mohou daleko lépe uvědomit požadavky, které profese na člověka klade, ale i klady a zápory, které s sebou výkon daného povolání přináší. Předkládaná škála profesí je široká: od dělnických, přes manažerské až po profese, které jsou pro mladé lidi atraktivní (sportovci, umělci, politici). Výhodou internetového portálu je neustále doplňování informací a aktualizace.

5.8.3 Testy pro žáky

Česká škola nabízí vybrané testy volby povolání pro žáky [dostupný z WWW <http://www.ceskaskola.cz/Testy/testy.asp>].

Testy profesních a studijních předpokladů: test stylů učení a orientační test profesního typu [dostupný z WWW <http://vzdelavanionline.cz/testy.php>].

SCIO [dostupný z WWW <http://www.scio.cz/skoly/zs>] nabízí zpoplatněné on-line testy z matematiky a českého jazyka pro žáky 8. a 9. tříd, testy studijních předpokladů. Rozbor výsledků může rodičům a žákům napomoci při výběru střední školy a obsahuje doporučení pro další přípravu ke zlepšení šancí na přijetí.

5.9 Videoklipy

Videoklipy o povoláních seznamují slovem i obrazem s příslušnými povoláními. Mají délku přibližně 10–12 minut. Divák může shlédnout nejdůležitější *pracovní činnosti a prostředí*, ve kterém je práce vykonávána, vidí v akci používané *pracovní prostředky*. Zároveň vyslechne potřebný slovní komentář informující o aspektech daného povolání, které kamerou nelze zachytit, např. jaké jsou požadavky na vykonavatele povolání. Kromě videoklipů povolání jsou dostupné **filmy o skupinách povolání, oborech středoškolského odborného vzdělávání** [http://www.nuov.cz/index.php?page=s_projektu&idclanku=252] aj.

5.10 Otázky a úkoly



1. Zrekapitulujte, jakou podobu mohou mít informační prameny k volbě povolání a jaké jsou jejich výhody a nevýhody.
2. Navrhněte, které tištěné publikace by byly vhodné pro vyučování tematického okruhu Svět práce na základních školách.
3. Seznamte se s možností diagnostického programu COMDI. Jaké možnosti testování pro žáky základních škol nabízí?
4. Nalezněte internetové zdroje, kde je možné získat aktuální informace o vzdělávací nabídce středních odborných učilišť.
5. Žák, který se na vás obrátil s prosbou o pomoc, by se chtěl vyučit pekařem. Najděte všechny informace o této profesi v Kartotéce typových pozic a srovnajte je s charakteristikou povolání, letákem povolání a údaji dostupnými v Průvodci světem povolání.
6. Vyhledejte nejméně ve třech různých internetových databázích školu (školy), které nabízejí učební obor pekař ve městě Brně. K tomuto oboru dále nalezněte vzdělávací program, charakteristiku oboru, profil absolventa a učební plán. Svůj postup popište a získané informace srovnajte.



Navštivte Informační a poradenské středisko ve svém bydlišti nebo výchovného poradce na základní škole a zjistěte, které informační materiály mají ke své práci k dispozici.

5.11 Doporučená literatura ke studiu

- BERNÝ, L. „Kariérové“ informace – informace ze světa vzdělávání a práce. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. E 1.4. s. 1–10. ISSN 1801-8440.
- BERNÝ, L. Projekt VIP Kariéra. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. E 1.5. s. 1–18. ISSN 1801-8440.
- FREIBERGOVÁ, Z. (ed). *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Praha : Národní vzdělávací fond a Národní informační středisko pro vzdělávání, 2005. Dostupný z WWW: <<http://www.nvf.cz/spps/publikace2005.htm>>. ISBN 80-86728-25-0.
- HORÁKOVÁ, S. Atlasy školství. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. E 1.3. s. 1–6. ISSN 1801-8440.
- MEZERA, A. *Pro jaké povolání se hodím?* Praha : Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-651-9.
- STRÁDAL, J. Program „Průvodce světem povolání“. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. E 1.2. s. 1–6. ISSN 1801-8440.
- STRÁDAL, J. Přehled informací k volbě povolání. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. E 1.1. s. 1–14. ISSN 1801-8440.

6. Základní orientace ve světě 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. Ve 4. kapitole jsme se zabývali atributy na straně člověka, nyní pozornost zaměříme na základní orientaci ve světě práce a atributy povolání.

6.1 Definice pojmů



Svět práce Hřebíček (2001) charakterizuje 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.



Práce ve svých konkrétních podobách a projevech zasahuje do různých oblastí života a věd, které jí věnují svoji pozornost. Jak říká Koščo (1971, s. 34–37) na práci můžeme pohlížet z různých hledisek: *antropogenetického a historického, ekonomického, z hlediska fyziky (mechaniky), biologicko-fyziologického, sociologického, psychologického* a dalších. Např. z **ekonomického hlediska** je prací chápána účelná lidská činnost, ve které člověk pro uspokojování svých materiálních, sociálních a duchovních potřeb a potřeb jiných lidí dokáže vytvářet a měnit předměty, podmínky života nebo jiné hodnoty. **Sociologický pohled** prací rozumí skupinovou instituci, určitý systém dělby pracovních aktivit, do kterých se člověk dobrovolně nebo z donucení začleňuje. **Psychologické definice** práce hovoří, že v ní jde o specifické formy zřetězených a motivovaných činností, konání, které ovlivňuje určitý cíl, bezprostřední nebo perspektivní společensko-ekonomické, kulturně-poznávací a etické cíle.



Povolání představuje soubor schopností, dovedností, vědomostí a osobnostních rysů, potřebných k vykonávání určitého okruhu prací, který získává člověk odbornou přípravou a praxí. Umožňuje jednotlivci získat lepší profesní postavení a společenskou pozici. Podle Havlové (1996, s. 7) je povolání subjektivně chápáno jako specifická aktivita, jíž se zajišťuje živobytí a která zároveň může uspokojovat individuální potřebu seberealizace. Objektivně vymezuje povolání místo jednotlivce v komplexu činností, z kterých se skládá moderní ekonomika společnosti.



Pojem **zaměstnání** znamená okruh prací, které člověk vykonává za odměnu, mzdu nebo plat, tzn. že je zdrojem jeho obživy. Člověk může vykonávat zaměstnání v souladu se svým povoláním získaným odbornou přípravou, ale není to podmínkou.

6.2 Trh práce a jeho podstata



Trh práce bychom mohli definovat jako „pomyslný prostor, v němž zaměstnavatelé hledají pracovní sílu a pracující ji nabízejí ve snaze obstarat si prostředky k obživě. Vzájemný poměr obou složek působí na cenu práce a souvisí i s mírou nezaměstnanosti“ (Buriánek, 1996, s. 92).

Mluvíme-li podle Festové (2007, s. 3) o trhu práce, musíme mít na paměti, že nejde o izolovaný trh, ale o oblast ekonomiky úzce propojenou s ostatními národními i světovými trhy. Trh práce je nedílnou součástí tržního hospodářství a je **založen na ekonomickém principu nabídky a poptávky**. Na *straně nabídky* stojí nositel práce, pracovník, uchazeč o zaměstnání, který nabízí svoji kvalifikaci (tj. své vzdělání, znalosti a dovednosti, svou dosavadní praxi). Na *straně poptávky* stojí zaměstnavatel, který hledá zaměstnance na určité pracovní místo. Uchazeč o zaměstnání přichází na trh práce a nabízí práci, kterou je schopen vykonávat, zaměstnavatel si mezi nabídkami vybírá. Ekonomickou terminologií lze tento princip vyjádřit následovně: „*Nabídkou práce se rozumí nabídka ze strany pracovních sil¹, poptávkou po práci poptávka ze strany podniků po pracovních silách*“ (Fialová a Jelen, 1993, s. 118).

Na trhu práce se utváří také **cena práce - mzda**.

Rovnovážný stav na trhu práce podle Chromé (1992, s. 61) nastává tehdy, jsou-li nabídka a poptávka po práci vyrovnány. Jestliže poptávka po práci ze strany podnikatelů roste, pracovníci snadno nacházejí uplatnění. Mzdy rostou. Jestliže poptávka po práci ze strany podnikatelů klesá, pracovníci nacházejí obtížně uplatnění. Vzniká reálná **možnost nezaměstnanosti**.

¹ **Pracovní síly** tvoří *osoby zaměstnané*, tj. lidé, kteří pracují nebo mají zaměstnání a nepracují z důvodu nemoci, stávky nebo prázdnin a *osoby nezaměstnané*, tj. ti, kteří nepracují, ale aktivně práci hledají. Mezi pracovní síly se nepočítají děti a školáci, ženy v domácnosti, důchodci, dlouhodobě nemocní a invalidní občané.

6.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje spolu s inflací největší problém tržního hospodářství. Nezaměstnanost značí jistou nerovnováhu ekonomiky a stupňuje napětí v sociální oblasti. Vedle **ekonomicky počitatelných ztrát** nezaměstnanost přináší **negativní sociální důsledky** v podobě „poklesu životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny, stresů, zdravotních důsledků, alkoholizmu, rostoucí kriminality apod. Míra těchto nákladů je do značné míry závislá i na délce trvání nezaměstnanosti. Čím je nezaměstnanost delší, tím jsou důsledky závažnější. Zvláště nepříjemnou stránkou dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta kvalifikace a tím možnosti opětovně najít zaměstnání“ (Sojka a Pudlák, 1994, s. 136).

Jako negativní faktory, které znesnadňují psychické vyrovnání se s nezaměstnaností, jsou podle Fürstové (1997, s. 152) považovány:

- Podstatně omezené peněžní prostředky.
- Nenaměstnaný ztrácí životní perspektivu, která je zpravidla spojována s profesní drahou.
- Nezaměstnaný ztrácí pevný denní a časový plán, který je silně poznamenán denní rutinní prací.
- Nezaměstnanost vede k sociální izolaci a osamocení. Nezaměstnaný může jen obtížně nově vybudovat kontakty, současně zpravidla ztrácí sociální vztahy ke kolegům na pracovišti.
- U nezaměstnaného se ztrácí pocit vlastní důležitosti ve společnosti, který velmi silně zprostředkovává práci.
- Zvláště u mužů vzrůstá v nezaměstnanosti na základě tradičního chápání rolí – živitel rodiny – další zatížení ztrátou role.
- K nezaměstnanému se přistupuje obvykle se sociální diskriminací. Vůči nezaměstnanému lze jen velmi těžce odbourávat předsudky a ty jen zvyšují jeho izolaci.
- Život rodiny je vystaven napětí a je dokonce ohrožen, byl-li již před nezaměstnaností nestabilní. V době nezaměstnanosti jednoho z manželů vystupují zvláště zřetelně manželské neshody.

6.4 Ukazatele trhu práce

Nezaměstnanost může být dobrovolná a nedobrovolná. **Dobrovolně nezaměstnaní** o pracovní místo vědomě neusilují. Důvodem může být to, že jsou dostatečně ekonomicky zajištěni nebo dávají dočasně přednost volnému času. Mohou to být i lidé, kteří již ztratili naději, že budou schopni zaměstnání nalézt.

Skutečným problémem se stává **nedobrovolná nezaměstnanost**. Jde o takový typ nezaměstnanosti, při němž nezaměstnaný aktivně usiluje o získání zaměstnání nebo se připravuje na návrat či vstup do práce.

Za nezaměstnané se považují osoby, které nepracují, ale aktivně se o práci ucházejí. Aby občané byli zahrnuti mezi nezaměstnané, musí se zaregistrovat na úřadu práce a podávat pravidelnou zprávu o svém úsilí při hledání zaměstnání.

Vývoj nezaměstnanosti se měří pomocí **míry nezaměstnanosti**, která představuje podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (celkovému počtu pracovních sil), vyjádřená v procentech. Pro kariérové rozhodování je důležitý také poměr počtu nezaměstnaných uchazečů k počtu volných pracovních míst.

6.5 Úloha státu na trhu práce

Jedním z cílů makroekonomické politiky každého stát je **redukce nezaměstnanosti**, zejména nedobrovolné a napomáhat k dosažení a udržení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

O zabezpečení práva občana na zaměstnání a dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle usiluje **státní politika zaměstnanosti**, která je v kompetenci *MPSV a úřadů práce*.

Mezi opatření státu, která mají přispět ke snížení nezaměstnanosti, patří podle Klímy (1996, s. 109) zlepšení služeb spojených s trhem práce, hlavně poskytování dostatečných informací a přehledů o volných pracovních místech, vládní rekvalifikační programy a vytváření veřejných pracovních příležitostí.

Na trhu práce stát významně zasahuje tím, že vydává zákony, které upravují práva a povinnosti zaměstnavatelů a pracovníků (zákoník práce) a další právní normy regulující trh práce (např. zákon o minimální mzdě), vyplácí podpory v nezaměstnanosti a podílí se finančně na rekvalifikaci pracovníků, zřizuje a financuje úřady práce, které zprostředkovávají

pracovní příležitosti, rekvalifikaci a poskytují bezplatné kariérové poradenství.

6.6 Informace o trhu práce

Situace na trhu práce je státem soustavně sledována a vyhodnocována. Základními oficiálními a pravidelnými výstupy o stavu trhu práce jsou **statistiky trhu práce** zpracovávané jednotlivými *úřady práce* a poté celostátně *Správou služeb zaměstnanosti MPSV* a **statistiky Českého statistického úřadu**.

Skutečně obsáhlé a podrobné výzkumy trhu práce, které se snaží zkoumat nejen jednotlivé ukazatele trhu práce, ale i jejich příčiny a souvislosti a které jsou zaměřeny především na uplatňování čerstvých absolventů škol, jsou řešeny ve spolupráci několika výzkumných ústavů: *Ústavu pro informace ve vzdělávání*, *Národního ústavu odborného školství* a *Centra pro studium vysokého školství*, přičemž jsou v hojné míře využívány i informace zpracovávané výše zmíněnou Správou služeb zaměstnanosti MPSV.

Informace o potřebách trhu práce lze získávat i z jiných zdrojů. Jsou to zejména informace o volných místech na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů.

6.7 Atributy povolání



Strádal (2006b) definuje **atributy povolání** jako charakteristické znaky povolání, podle nichž je možné orientovat se ve světě práce. Těchto atributů je celá řada a lze je rozdělit do tří základních oblastí: **atributy charakterizující obsah práce** (pracovní činnosti, prostředky, objekty a prostředí), **atributy charakterizující požadavky na pracovníka** (požadavky na vzdělání, požadavky osobnostní a zdravotní) a **atributy charakterizující další související aspekty** (např. možnosti a podmínky uplatnění, mzda, možnosti kariérního a odborného růstu, společenská prestiž aj.).

Jak Strádal (2006b) zdůrazňuje, při volbě povolání i při jakékoliv orientaci v profesních katalozích, v seznamech a popisech povolání, i v nabídce zaměstnání, je užitečné získat informace o těchto atributech. Často jsou skryty v popisech povolání či pracovních míst, někdy jsou více konkrétní, jindy méně, v některých informačních zdrojích jich lze nalézt hodně, v jiných téměř žádné.

Při posuzování práce je třeba vzít v úvahu následující otázky:

- **Jak vypadá charakter práce, jaké činnosti jsou při práci vykonávány?**
- **S čím je práce vykonávána, jaké pracovní prostředky a nástroje jsou používány?**
- **Co je opracovááno, o co je pečováno, tj. jaké jsou objekty práce?**
- **Kde je práce vykonávána, v jakém pracovním prostředí?**
- **Jaké je požadované vzdělání, osobnostní a zdravotní předpoklady?**
- **Jaké jsou možnosti uplatnění na trhu práce?**

Tabulka 6.1 : Členění práce na základě charakteristických znaků

Pracovní činnosti Pracovní prostředky Pracovní objekty Pracovní prostředí Pracovní požadavky Pracovní možnosti	odpovídají na otázku	JAK S ČÍM CO KDE KDO JAKÉ	vypadá charakter práce? je práce vykonávána? co je opracovááno, o co je pečováno? je práce vykonávána? může práci vykonávat? je uplatnění na trhu práce?
---	----------------------	--	---

Členění práce na základě charakteristických znaků podrobně zpracoval Strádal (2001). V následujícím textu přinášíme výchozí informace.

Druh pracovní činnosti odpovídá na otázku, **jak vypadá základní charakter práce**. Ten je jedním z nejdůležitějších atributů povolání a **měl by být v souladu s vlastnostmi a schopnostmi člověka**. Různí lidé se hodí pro různé druhy profesí. Každý člověk by se měl snažit poznat, který druh pracovní činnosti je pro něj ten nejvhodnější a z toho při výběru povolání vycházet.

Druh pracovních prostředků vypovídá o tom, **s čím je práce vykonávána, pomocí čeho se provádí**, tj. co člověk při své práci používá a musí umět dokonale ovládat. **Nezbytnost používat při práci určité druhy pracovních prostředků klade nároky na fyzickou zdatnost, zdravotní stav a různé schopnosti a dovednosti člověka**.

Druh pracovních objektů, předmětů a cílů práce dává výpověď o tom, **co se v práci produkuje, opravuje, zpracovává, co se navrhuje, projektuje, konstruuje, co se ošetřuje**. Objekt, předmět, cíl práce je to, o co člověk v práci usiluje, k čemu směřuje, co je výsledkem jeho práce. Musí o tom mít **potřebné znalosti**. Proto by to mělo být něco, o co má zájem, co poutá jeho pozornost.

Druh pracovního prostředí podává zprávu o tom, **kde a za jakých podmínek je práce prováděna**. Pracovní prostředí ovlivňuje globální spokojenost člověka v konkrétním zaměstnání. Příznivé pracovní klima působí stimulačně, negativní jevy např. ve formě zvýšené hlučnosti, prašnosti, extrémních tepelných podmínek atd. naopak inhibičně. Nepříznivé pracovní prostředí může u pracovníka zanechat i trvalé nežádoucí zdravotní následky. Někteří lidé jsou omezeni při výběru práce svým **zdravotním stavem**, který jim neumožňuje pracovat ve všech pracovních prostředích (např. v prašném prostředí, prostředí hlučném, kde dochází ke styku s potravinami apod.).

Způsobů členění práce s využitím charakteristických znaků existuje více, např. na základě toho, **k jakému objektu pracovní činnosti směřují** (k věcem, lidem, dále k přírodě, zvířatům a rostlinám, k informacím).

Při vlastním hodnocení práce je nezbytné analyzovat i **další atributy**, které již nevypovídají o vlastním charakteru práce, ale souvisejí s výkonem povolání a jsou rovněž důležité. Jsou to např. *poptávka po příslušném povolání na trhu práce, výše mzdy, pracovní doba, délka dovolené, složení pracovního kolektivu, možnosti kariérního postupu a profesního růstu, eventuálně získání významných kontaktů, společenská prestiž, možnost cestování a další poskytované výhody* (např. služební automobil, mobilní telefon, výpočetní technika, příspěvek na stravu, ošacení apod.).

Důležité je dále vymezení **vzdělání, osobnostních a zdravotních předpokladů** požadovaných pro výkon daného povolání.

Podrobné informace o povoláních a atributech lze nalézt v **kartotéce typových pozic (KTP), charakteristikách povolání (CHAP), letácích povolání (LP), charakteristikách zájmových oblastí volby povolání (CHZOVP)** a v **Průvodci světem povolání (PSP)**. Srovnání informačních zdrojů je patrné z následující tabulky č. 4.2.

Tabulka 4.2 : Údaje o povoláních obsažené v informačních pramenech

	KTP	CHAP	LP	CHZOVP	PSP
Klasifikace zaměstnání	■				
Pracovní činnosti	■	■	■	■	■
Pracovní prostředky	■	■	•		•
Pracovní prostředí	■	■	•	•	•
Kvalifikační požadavky	■	•	•	■	•
Odborné dovednosti	■				
Odborné znalosti	■				
Obecné způsobilosti	■	•			
Osobnostní požadavky	■	■	•		•
Zdravotní požadavky	■	•	•		■
Příbuzná povolání	■	•	•		■
Zájmový typ	■			•	
Informace o mzdě	■				

■ podrobně zpracované informace / • stručně zpracované informace

6.8 Klasifikace zaměstnání

Povolání bývají pro statistické účely členěna do různých klasifikací. Celosvětově nejrozšířenější je Mezinárodní klasifikace povolání ISCO-88 (*International Standard Classification of Occupations*), kterou vypracovala Mezinárodní organizace práce (ILO).

V ČR je používána klasifikace zaměstnání KZAM, která byla vypracována na podkladě klasifikace ISCO-88. Tato klasifikace seskupuje dohromady zaměstnání v hlavních třídách podle *podobnosti charakteru pracovní činnosti, úrovně vzdělání* a na základě *profesního zaměření*. Tyto třídy se dále dělí do podskupin, ty do dalších podskupin atd. až k jednotlivým povoláním.

Hlavní třídy klasifikace zaměstnání KZAM jsou:

1. **Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci**, kteří formulují a uskutečňují vládní politiku, tvoří a upravují právní normy, řídí státní úřady, řídí a koordinují činnost podniků.

2. ***Vědečtí a odborní duševní pracovníci***, tj. pracovníci, kteří se zabývají praktickým využíváním vědeckých nebo uměleckých koncepcí a teorií. Provádějí analýzu, výzkum a vývoj, aplikování znalostí vědy, provádějí výuku, poskytují různé obchodní, právní a sociální služby. Tato zaměstnání vyžadují vysokoškolské vzdělání.
3. ***Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech***, kteří provádějí technické úkoly spojené s výzkumem a využitím vědeckých uměleckých poznatků, pedagogickou činnost.
4. ***Nižší administrativní pracovníci (úředníci)***, kteří zaznamenávají, organizují, ukládají, zpracovávají a vyhledávají informace, pracují s výpočetní technikou, organizují práci vedoucím pracovníkům. Zaměstnání vyžaduje úplné střední vzdělání, případně střední vzdělání.
5. ***Provozní pracovníci ve službách a v obchodě***, kteří poskytují osobní a ochranné služby související s cestováním, vedením domácností, stravováním, osobní péčí a ochranou proti požárům. Zaměstnání vyžaduje úplné střední, případně střední vzdělání.
6. ***Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech***, provádějící zemědělské odborné práce, lesnické práce a prodej výsledků této práce.
7. ***Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři***, kteří provádějí řemeslné odborné práce, obsluhu strojů a zařízení. Zaměstnání vyžaduje střední, případně úplné střední vzdělání nebo jen vyučení v oboru.
8. ***Obsluha strojů a zařízení*** představuje zaměstnání, při kterých se provádí obsluha technických zařízení různého druhu. Zaměstnání vyžaduje dovednosti na úrovni středního, případně úplného středního vzdělání nebo vyučení v oboru.
9. ***Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci*** provádějí jednoduché a rutinní úkoly vyžadující ruční nástroje a fyzickou práci. Většina zaměstnání vyžaduje dovednosti na úrovni základního vzdělání.
0. ***Příslušníci armády.***

6.9 Otázky a úkoly



1. Co je to trh práce a na jakém ekonomickém principu je založen?
2. Při které situaci na trhu práce rostou mzdy?
3. Jaký je rozdíl mezi dobrovolnou a nedobrovolnou zaměstnaností?
4. S oporou o text sestavte matematický vzorec míry nezaměstnanosti.
5. Uveďte příklady negativních důsledků nezaměstnanosti.
6. V čem spočívá úloha státu na trhu práce?
7. Pokuste se vysvětlit co jsou to atributy povolání (charakteristické znaky povolání).
8. Ve kterém informačním zdroji lze nalézt nejvíce informací o povoláních a jejich attributech?
9. Vytvořte přehlednou tabulku atributů práce k profesi pekař.

6.10 Doporučená literatura ke studiu

- BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha : Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- KOFROŇOVÁ, O., et al. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost [online]. Masarykova univerzita, VÚPSV a NVR, 2003. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>.*
- NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha : Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.
- STRÁDAL, J. *Praktické činnosti pro 6. - 9. ročník základních škol : Člověk a svět práce*. Praha : Fortuna, 2001. ISBN 80-7168-778-2.

7. Proměny trhu práce a nezaměstnanost absolventů škol

7.1 Vývoj trhu práce

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.

7.2 Potřeby trhu práce

Jednou z možností zachycení potřeb trhu práce je **monitorování inzerce týkající se nabídky zaměstnání**, prostřednictvím které vyjadřují zaměstnavatelé konkrétní nároky, představy a požadavky kladené na své budoucí zaměstnance. Poptávka po specifických profesích může pomoci identifikovat budoucí poptávku trhu práce a kvalifikační potřeby.

V **analýze inzertní nabídky v denním tisku a na internetu**, kterou realizoval v roce 2005 NÚOV, bylo zachyceno celkem 9 204 inzerátů. Mimo struktury nabízených profesí výzkum sledoval i další faktory, např. požadavky na vzdělání, věk, pohlaví a praxi pracovníků, dovednosti práce s počítačem, jazykové schopnosti, osobnostní vlastnosti hledaného zaměstnance aj.

Analýza inzerátů ukázala jako nejvíce poptávaná **povolání v oblasti obchodu** (obchodní zástupce, obchodní poradce, prodejce, dealer, ale i pojišťovací poradce, realitní či burzovní makléř, finanční a bankovní expert, specialista v marketingu, reklamě a průzkumu trhu). Dalšími často poptávanými profesemi jsou **kuchař, číšník** a mezi odbornými duševními

pracovníky **personalista**. V inzerátech převažovala povolání kvalifikačně spíše středně náročná, nejčastěji se vyskytujícím požadavkem na vzdělání bylo vzdělání středoškolské. Podle zjištění největší zájem zůstává o **obory technického směru**.

V databázi volných pracovních míst úřadů práce je nejvíce volných pracovních míst určeno zaměstnancům s ukončeným středním odborným učilištěm, zejména pro kvalifikované kovodělníky a strojírenské dělníky, dále pro ostatní kvalifikované zpracovatele a výrobce (např. šičky, švadleny, truhláře atd.).

Personální agentury uvádějí problémy s obsazováním míst vrcholových manažerů a vedoucích pracovníků, dále strojírenských profesí, projektantů a konstruktérů, a to jak stavebních, tak strojních, obchodních zástupců a obchodníků a IT specialistů a programátorů. Jak uvádějí Strietska-Ilina, et al. (2003, s. 76), **organizace mají v současnosti problémy se získáváním vhodných pracovníků především ze skupiny řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, provozních pracovníků ve službách a obchodě a vědeckých a odborných duševních pracovníků**.

Podle Kubátové a Benešové (2006) nejvíce chybějí firmám následující profese:

- **Soustružníci, svářeči** - průmyslové firmy jich v celé zemi chtějí přijmout stovky, kvalifikovaných je nedostatek, starší generace odchází do důchodu, mladí nemají zájem o tyto učební obory.
- **Kuchaři, číšníci** – absolventů je dostatek, v oboru jsou ale nízké platy, což vede k vysoké fluktuaci, časté je dočasné zaměstnávání lidí načerno.
- **Horníci** - v severomoravských dolech fárá už kolem čtyř tisíc cizinců, za horníky odcházející do důchodu není náhrada, hornické učňovské školství bylo v Česku po roce 1990 zrušeno.
- **Zedníci** - stavebnictví zažívá velký boom, tvrdá konkurence v oboru ale tlačí platy dolů, časté je zaměstnávání levných cizinců (mnohdy načerno). Střední odborná učiliště nevychovávat dostatek kvalitních absolventů.
- **Obsluha složitých strojů** - maturanti z průmyslových škol nechtějí pracovat v továrnách. Mají dost nabídek z obchodní sféry a v servisních firmách. Firmy přitom investují do moderních automatických strojů, na které potřebují jako obsluhu maturanty.

- **Programátoři, projektanti** - pro mládež jsou technické obory méně atraktivní než humanitní, takže vysoké školy mají nouzi o kvalitní studenty se zájmem o techniku, absolventi navíc mají možnost nalézt dobře placenou práci v zahraničí.

Mnohem obtížnější než sledování stavu a dosavadního vývoje trhu práce je **odhadování jeho dalšího vývoje**. Podle Strádala (2006b) to, že určité obory či profese jsou v současnosti žádané, ještě neznamená, že budou žádané i za několik let. Budoucí vývoj totiž závisí na mnoha faktorech, jako jsou vývoj ekonomiky, vývoj vědy a techniky, zahraniční investice, příliv imigrantů apod., z nichž většina se dá dopředu jen stěží odhadnout. Na regionální úrovni pak může poměry na trhu práce v krátké době zcela převrátit např. krach či odchod jedné velké továrny.

7.3 Zaměstnanost v sektorech ekonomiky (zpracováno podle Festové 2007, s. 6–7)

V **primárním sektoru** (zemědělství, lesnictví, těžba dřeva a nerostných surovin, rybolov) se celosvětově objevuje trend směřující k velmi nízkému podílu zaměstnaných.

Sekundární sektor (zpracovatelský průmysl, výroba elektřiny, zpracování plynu a vody, stavebnictví) dochází rovněž k poklesu podílu zaměstnanosti. Jde o důsledek restrukturalizace průmyslu, při níž se postupně přechází na energeticky méně náročné výroby a pokročilejší, modernější technologie. Snižuje se tak potřeba méně kvalifikovaných pracovníků v tomto sektoru a vyžaduje se poměrně vysoce kvalifikovaná obsluha.

V **terciárním sektoru** (doprava, skladování, spoje, obchod, pohostinství, ubytování) lze pozorovat naopak rostoucí trend podílu zaměstnaných, zvláště pak v resortu služeb.

Kvartérní sektor (peněžnictví, věda, výzkum, školství, zdravotnictví, sociální služby) v ČR nevykazuje zvýšení zaměstnanosti v důsledku vysoké náročnosti na finanční zdroje.

Jak říká Festová (2007, s. 7) ve srovnání s primárním a sekundárním sektorem je u terciárního a kvartérního sektoru perspektiva dalšího zvyšování počtu pracovních míst. Skrývá se zde velmi dobrá příležitost pro uplatnění budoucích absolventů škol.

Předpokládaný vývoj a perspektivy jednotlivých odvětví je podrobně zpracován v publikaci: **DOLEŽALOVÁ, G. Vývoj profesních nároků ve vybraných odvětvích národního hospodářství a náměty pro jejich reflexi v odborném vzdělávání : Souhrnná syntetická publikace. Praha : NÚOV, 2006.**

Z hlediska evropských trendů zaměstnanosti je možné na základě zjištění Strietske-Iliny, at al. (2003, s. 36) největší změny očekávat v sektoru služeb, kde byl zatím růst zaměstnanosti velmi pomalý a značně zaostával za Evropskou unií. Na základě celoevropských trendů můžeme konstatovat, že právě tento sektor má největší potenciál růstu pracovních míst pro pracovníky s nízkou kvalifikací, ale i pro středně až vysoce kvalifikované specialisty.

7.4 Obecné vývojové trendy trhu práce

Mezi základní **obecné trendy vývoje trhu práce** v současné době patří (zdroj: Start na trh práce):

- Nahrazování množství lidí kvalitou.
- Zvyšující se potřeba přizpůsobivosti na měnící se práci a z toho plynoucí potřeba schopnosti a chuti k celoživotnímu vzdělávání.
- Stále vyšší stupeň automatizace ve všech oblastech práce.
- Pokles podílu rutinních stereotypních činností a naopak nárůst podílů řešení různých 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 činností výrobních.
- Uplatňování moderních vědeckých metod v řízení (logistika, matematické metody).
- Nárůst významu ekologické stránky výrobních i nevýrobních činností.

7.5 Světové trendy trhu práce

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. Pro úspěšnost české ekonomiky je proto nezbytné, abychom vzali tyto trendy v úvahu již v počátečním vzdělávání a abychom připravili mladé lidi na důsledky, s nimiž se ve svém profesním životě setkají. Pouze dostatečně připravení jedinci mohou tyto trendy vnímat jako příležitost a budou jich schopni využít. V opačném případě je tento vývoj bude ohrožovat a stále silněji znevýhodňovat na evropském i na národním trhu práce zejména v době, kdy se stane atraktivní pro pracovníky z jiných zemí (Festová, 2007, s. 5–6).

Co lze do budoucna na globálním trhu práce očekávat? Pracovní kariéra stovek milionů lidí na celém světě bude ovlivněna volným obchodem a rozvojem informačních technologií. Spíše než v průmyslu se v budoucnu lidé uplatní jako vzdělaní profesionálové obchodující s nápady a informacemi. Stárnoucí populace bude vyžadovat více odborníků, kteří budou pečovat o seniory. Perspektivními obory se stanou i ty, které budou vyplňovat volný čas, tedy obory z oblasti kultury a umění.

Do roku 2012 podle Statistického úřadu USA (Zlámalová, 2005) ve vyspělých zemích a zemích se stárnoucí populací nejvíce přibude pracovních míst v těchto profesích: zdravotnický asistent, systémový a komunikační analytik, asistent fyzioterapeuta, sociální pracovník, soukromý poradce pro zdraví, softwarový inženýr, trenér ve fitnesscentru, cvičitel aerobiku, zubař, soukromý učitel a finanční poradce. Nejvíce pozic ubude v profesích farmář, účetní, sekretářka a asistentka, pracovník v call centru, pracovník v poštovních službách, agent v prodeji po telefonu, opravář textilních strojů a pracovník cestovní kanceláře.

7.6 Rizikové skupiny na trhu práce a nezaměstnanost absolventů

Mezi nejrizikovější skupiny na trhu práce bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci podle Kofroňové et al. (2003, s. 67) jsou:

- zdravotně postižení;
- Romové;
- nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalifikací;
- ženy, zejména pak ty, které pečují o dítě (děti) ve věku do 15 let;

- věkově starší osoby;
- mladí lidé, zejména pak absolventi a mladiství;
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou.

Z pedagogického hlediska má zvláštní význam nezaměstnanost mládeže, která vychází ze škol a učilišť. Pokud mladí lidé včas nezískají potřebné pracovní návyky a průpravu, tím hůře si na pracovní návyky a disciplínu zvykají, jsou méně adaptabilní, a jak „ukazují statistické průzkumy v západních zemích, tím hůře jsou zaměstnatelní“ (Sojka a Pudlák, 1994, s. 136).

Mladí lidé, kteří nemají práci, daleko více trpí úzkostmi a depresemi než ti, kteří pracují. Také snadněji podléhají různým onemocněním, mají nižší sebevědomí a častěji se u nich projevuje antisociální chování.

Fenwicková a Smith (1994, s. 182) doporučují k dětem bez práce následující přístup:

- **Pomáhejte jim vést normální život.** Potřebují vědomí, že mají určitou kontrolu nad svým životem a že se nenechávají jen tak unášet proudem. Možná je bude lákat nedělat vůbec nic, dokonce celý den proležet v posteli. Vnesete-li do jejich života určitý řád, budou mít pocit, že si přeci jen trochu řídí vlastní život.
- **Dohlédněte, aby zůstali ve styku se svými kamarády.**
- **Navrhněte jim, aby využili čas a naučili se něco nového,** nejlépe něco, co jim zlepší vyhlídky na možné zaměstnání (třeba kurz psaní na stroji, počítačový nebo jazykový kurz).
- **Doporučte jim, aby si den vyplnili konstruktivní činností,** aby si našli něco, co jim nahradí práci. Poskytně jim to možnost setkávat se s lidmi a navázat nová přátelství. Jednou z možností je dobrovolná práce. Další možností je začít pravidelně provozovat nějaký sport.

Jedním z klíčových úkolů školské sféry v oblasti podpory uplatnitelnosti absolventů by podle Bubíkové (2006) měla být systematická příprava a podpora žáků v oblasti orientace ve světě práce a kariérového rozhodování. Její neodmyslitelnou součástí by dle názorů pracovníků ÚP měla být i výchova k celoživotnímu učení, jako významnému faktoru flexibility, mobility a tedy i uplatnitelnosti na trhu práce.

7.6.1 Příčiny nezaměstnanosti absolventů

Mladí lidé jsou ve vztahu k trhu práce celosvětově rizikovou skupinou. Po absolvování školy mají větší problémy s hledáním zaměstnání a jsou ohroženi nezaměstnaností daleko více než ostatní uchazeči o zaměstnání, neboť nemohou vzhledem k **nedostatečným pracovním zkušenostem uplatnit výhodu v podobě praxe**. Tuto situaci potvrzují statistiky nezaměstnanosti jak v České republice, tak i v rámci Evropské unie.

Pucová et al. (2003, s. 12) vyjmenovávají faktory, které ztěžují uplatnění absolventů na trhu práce:

- nemají potřebou praxi a zkušenosti, jež zaměstnavatelé požadují;
- podle výzkumů jsou mladí lidé poměrně pasivní při hledání zaměstnání a očekávají pomoc úřadů práce, případně rodičů;
- často hledají práci pouze v místě bydliště, dojíždění do vzdálenějších míst nepřijímají;
- neorientují se na trhu práce, nejsou připraveni na sebe prezentaci při přijímacím pohovoru či konkurzním řízení, často neumějí pracovat s písemnostmi potřebnými pro trh práce, jako je profesní životopis, práce s inzeráty, vyplňování osobních dotazníků apod.

7.6.2 Požadavky zaměstnavatelů na absolventy škol

Pro plynulý přechod absolventů ze školy na trh práce je nezbytné, aby profesní a klíčové kompetence získané v průběhu vzdělávání byly v souladu s požadavky a potřebami zaměstnavatelů.



Klíčové (přenositelné) kompetence Kalousková (2006, s. 7) definuje jako 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 ze strany zaměstnavatele. Mezi klíčové kompetence patří např. komunikační schopnosti, zručnost v cizích jazycích, adaptabilita a flexibilita, ochota učit se aj.



Profesní kompetence jsou podle Kalouskové (2006, s. 7) úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje, případně usnadňuje výkon určitých profesí či povolání.

NÚOV realizoval v období let 2005 až 2006 výzkum, ve kterém se zaměřil na zjišťování názorů zaměstnavatelů na znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů škol a hodnocení jejich připravenosti pro vstup na trh práce. Výsledky jsou podrobně shrnuty v publikaci **Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciární sféře** (Kalousková, 2006). Zaměstnavatelé podle tohoto výzkumu v celkovém souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či oborové zaměření firmy) pouze **mírně preferují profesní dovednosti** (v průměru 51,9 %) **oproti dovednostem klíčovým** (v průměru 48,1 %). Jde o poměrně důležité zjištění, že zaměstnavatelé si uvědomují důležitost klíčových dovedností, které považují za srovnatelné s profesními dovednostmi.

Zaměstnavatelé od absolventů očekávají následující klíčové kompetence:

- vyjadřovací schopnosti (verbální i neverbální)
- znalost cizích jazyků;
- schopnost rozhodovat se;
- schopnost řešit problémy;
- nést zodpovědnost;
- adaptabilita a flexibilita;
- schopnost týmové práce
- schopnost vést;
- ochota učit se;
- schopnost používat výpočetní techniku;
- schopnost pracovat s informacemi.

Výzkum dále zjišťoval, jak zaměstnavatelé hodnotili **důležitost jednotlivých znalostí, dovedností a schopností u různých vzdělanostních skupin** (SOU, SOŠ, VOŠ a VŠ).

Výzkum dokládá skutečnost, že nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, tzv. že se zvyšující se úrovní vzdělání přisuzují zaměstnavatelé

jednotlivým kompetencím větší význam.

U všech vzdělanostních kategorií je značný význam přikládán *schopnosti nést zodpovědnost a čtení a porozumění pracovním instrukcím*. Do popředí vystupují rovněž *komunikační schopnosti, ochota učit se a dovednosti v používání výpočetní techniky*.

Tabulka 7.1 : Význam klíčových kompetencí pro jednotlivé vzdělanosti skupiny zaměstnanců (čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná znalost, schopnost či dovednost důležitější – zvýrazněny nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Kompetence	Důležitost kompetencí (hodnoty aritmetického průměru)			
	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	2,76	2,01	1,72	1,28
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	2,25	1,93	1,74	1,45
Zběhlost v cizích jazycích	3,61	2,72	2,18	1,74
Práce s čísly při pracovním uplatnění	2,99	2,27	2,03	1,70
Schopnost rozhodovat se	2,77	2,28	1,87	1,41
Schopnost řešit problém	2,55	2,07	1,79	1,39
Nést zodpovědnost	2,38	2,01	1,72	1,34
Adaptabilita a flexibilita	2,54	2,19	1,94	1,63
Schopnost týmové práce	2,39	2,07	1,80	1,58
Schopnost vést	3,66	2,78	2,19	1,55
Ochota učit se	2,36	2,00	1,78	1,54
Zběhlost v používání výpočetní techniky	3,21	2,06	1,69	1,45
Zběhlost v zacházení s informacemi	2,98	2,20	1,80	1,48

Zdroj: Kalousková (2006, s. 10)

7.6.3 Informace o nezaměstnanosti absolventů

Národní ústav odborného vzdělávání již mnoho let připravuje každoročně zprávu o situaci v nezaměstnanosti absolventů středních škol se snahou podávat co nejpřesnější informace o jejím stavu a vývoji.

Srovnáme-li vyhlídky absolventů na uplatnění na trhu práce podle úrovně vzdělání, je zřejmé, že existuje přímá závislost mezi úrovní vzdělání a uplatnitelností na trhu práce, naopak nepřímá závislost se ukazuje mezi úrovní vzdělání a mírou nezaměstnanosti.

V dubnu roku 2006 dosahovala míra nezaměstnanosti všech evidovaných vyučených absolventů 13,6 %; u vyučených s maturitou 11,2 %; u absolventů SOŠ s maturitou dosahovala 9,1 %; u absolventů gymnázií 3,4 %; u absolventů VOŠ (včetně konzervatoří) 6,4 % a u vysokoškoláků 3,3 %. V porovnání s dubnem 2005 došlo k meziročnímu poklesu míry nezaměstnanosti u všech těchto kategorií vzdělání.

Úspěšnost vstupu absolventů na trh práce je podle Úlovcové, et al. (2007, s. 28) do značné míry ovlivněna tím, zda přicházejí ze škol dostatečně vybaveni potřebnými kompetencemi. S ohledem na tuto klíčovou roli školní přípravy se z pohledu odborného vzdělávání jeví jako nezbytné, aby kromě potřebných odborných znalostí v dostatečné míře umožňovalo získat i klíčové kompetence, kterým přísluší prioritní význam z hlediska úspěšného začlenění absolventů do světa práce, ale velice důležité jsou i pro uplatnění v běžném životě.

Podrobné informace o nezaměstnanosti absolventů škol lze nalézt v následující publikaci:

ÚLOVCOVÁ, H., et. al. Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2006. Praha : NÚOV, 2007. ISBN 978-80-85118-00-1.

7.7 Otázky a úkoly



1. Sestavte seznam povolání, která jsou v současné době zaměstnavateli žádaná a povolání, o něž lze do budoucna očekávat zvýšenou poptávku.
2. Ve kterém sektoru ekonomiky můžeme očekávat v budoucnu růst zaměstnanosti? S využitím doporučené literatury své tvrzení zdůvodněte.
3. Stručně popište aktuální vývoj na trhu práce. Objasněte, jak může ovlivňovat postavení absolventů.
4. Charakterizujte hlavní důvody problematického postavení absolventů na trhu práce. Proč se při hledání zaměstnání často potýkají s problémy?
5. Jaké jsou hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů škol a v čem tkví její nebezpečí?
6. Zrekapitulujte klíčové kompetence, které zaměstnavatelé očekávají u absolventů. Které z nich jsou nejdůležitější pro absolventy vysokoškolského studia?
7. V čem spatřujete jako pedagogové význam informací o proměnách trhu práce a nezaměstnanosti absolventů?

7.8 Doporučená literatura ke studiu

- DOLEŽALOVÁ, G. *Vývoj profesní nároků ve vybraných odvětvích národního hospodářství a náměty pro jejich reflexi v odborném vzdělávání : Souhrnná syntetická publikace* [online]. Praha : NÚOV, 2006. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Trendy%20odvětví-2006.pdf>.

- KALOUSKOVÁ, P. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciární sféře* [online]. Praha : NÚOV, 2006. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analyza%20potreb%20zamestnavatele%202006.pdf>.
- KOTÝNKOVÁ, M. *Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha : Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání* [online]. Praha : NÚOV, 2006. Dostupný z WWW: < http://www.nuov.cz/public/File/socialni_aspekty_internet.pdf>. ISBN 80-85118-98-X.
- ÚLOVCOVÁ, H., et. al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2006*. Praha : NÚOV, 2007. ISBN 978-80-85118-00-1.
- VYHLÍDAL, J. *Mění se rizika a šance na trhu práce : analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-07-7.
- WINKLER, J. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno : Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3565-X.

8. Vstup na trh práce

Jedním z očekávaných výstupů tematického okruhu Svět práce je **schopnost sebe prezentace žáků při vstupu na trh práce**. Může se zdát, že je příprava na vstup do zaměstnání pro žáky základních škol předčasná. Nenechte se touto představou zmýlit, poněvadž žáci po splnění povinné školní docházky mohou vstupovat na trh práce stejně jako kterýkoliv dospělý. Podle Kofroňové, et al. (2003, s. 56) se v posledních pěti letech počet žáků ukončující svoji vzdělávací dráhu po základní škole zvyšuje a podle odhadů činí asi 5 % mládeže z populačního ročníku. Navíc žáci přípravou na vstup na trh práce získají kompetence, které mohou uplatnit i v pozdější fázi svého života.

K tomu, aby byli žáci schopni nalézt adekvátní zaměstnání, musí získat teoretické znalosti, ale i praktické dovednosti v technikách ucházení se o zaměstnání. K rozvoji těchto znalostí a dovedností by mělo sloužit **učivo zaměstnání**, které žáky seznamuje se *způsoby a možnostmi hledání zaměstnání, s psaním žádosti o zaměstnání, životopisu, problematikou přijímání zaměstnanců* aj. Teoretické poznatky, které si žáci osvojí ve vyučování, se musí naučit prakticky aplikovat, aby je byli schopni individuálně využít při hledání zaměstnání.

8.1 Způsoby hledání zaměstnání

K hledání nového zaměstnání mohou vést různé důvody. Příčinou může být ukončení školy, nedostačující plat, špatné pracovní ovzduší v podniku, málo kvalifikovaná práce, změna bydliště, zkrácená pracovní doba, hrozící propuštění, rekvalifikace apod.

Při hledání zaměstnání mohou uchazeči využít různých prostředků. Mezi hlavní možnosti patří **tištěné inzeráty v novinách a časopisech, personální agentury, úřady práce, osobní známosti a vazby** nebo **vlastní iniciativa při kontaktování potenciálních zaměstnavatelů**. Stále rozšířenějším způsobem je hledání zaměstnání prostřednictvím **internetu**.

Největší šanci nalézt rychle perspektivní a dobře placené zaměstnání mají ti, kteří je hledají za současného použití několika výše uvedených způsobů.

8.2 Žádost o zaměstnání

Zaměstnavatel o přijetí určitého pracovníka definitivně rozhodne zpravidla až po osobním pohovoru, příp. po konkurzním či výběrovém řízení. Svůj obrázek o jednotlivých kandidátech

si však utváří již **na základě písemných materiálů**, které o nich má k dispozici před osobním setkáním.

Správná **žádost o zaměstnání** obsahuje následující podklady:

- **průvodní dopis** (napsaný na počítači na kancelářském papíru formátu A4);
- **strukturovaný životopis** (napsaný rovněž na počítači na kancelářském papíru formátu A4);
- **aktuální fotografie** (přípevní se na životopis vpravo nahoru, je-li požadována);
- **vysvědčení** (odesílají se pouze fotokopie, jsou-li požadovány);
- **reference, posudky, doporučení** (jsou-li vyžadovány);
- **ukázky práce** (jsou-li požadovány);
- **ukázka rukopisu** (pokud je požadována ke grafologickému rozboru).

8.2.1 Motivační dopis

Účelem **průvodního** nebo-li **motivačního dopisu** je zaujmout potenciálního zaměstnavatele natolik, aby si přečetl zasláný životopis. Průvodní dopis není některými firmami striktně vyžadován, je však lepší odeslat jej spolu se životopisem.

Příprava tohoto dokumentu dělá uchazečům o zaměstnání zpravidla největší potíže, protože pro jeho podobu neexistuje žádná ustálená forma. Měl by mít všechny **náležitosti úředního dopisu**, úhlednou úpravu a přehlednou strukturu. Neměly by v něm být gramatické chyby nebo nevhodné slovní obraty.

Personální server CV-Online doporučuje držet se při psaní motivačního dopisu následujících zásad:

- Stejně jako běžný dopis by měl být i průvodní dopis **adresován konkrétní osobě nebo společnosti**.
- Pokud odpovídá žadatel na konkrétní inzerát, je dobré **přesně specifikovat pozici**, o kterou se uchází (referenční číslo nebo název pozice), stejně jako **zdroj inzerátu** (např. Hospodářské noviny ze dne 20. 2. 2008).
- Dopis by neměl být příliš dlouhý (ideální rozsah je jedna stránka A4).
- Měl by obsahovat **základní osobní údaje** (detailní informace jsou uvedeny v CV)

spolu s **vysvětlením, proč se žadatel uchází o toto konkrétní místo.**

- V dopise je třeba uvést plné jméno a titul, bydliště a další kontaktní údaje (telefon, mobilní telefon, e-mail) i přesto, že jsou obsaženy v životopise.
- Dopis musí být vlastnoručně podepsán (v případě, že je zasílán písemnou formou).

Dopis by měl být napsán dle platných norem pro obchodní korespondenci. Důležitá je také jeho stylistika. K hlavním chybám patří prázdné fráze, dlouhé věty, nevhodná stylistika apod.

8.2.2 Životopis

V rámci tematického okruhu Svět práce by se žáci měli dále naučit správně psát životopis. **Kvalitně zpracovaný životopis je společně s průvodním dopisem prvním krokem k získání zaměstnání a dovednosti vypracovat tyto dokumenty by měly patřit k základnímu vzdělání.**

Přesný návod, jak napsat dobrý životopis, neexistuje. Nejdůležitějším pravidlem psaní životopisu je autenticita, tzn. jeho vlastní sestavení uchazečem. V případě, že si žadatel o místo nechá sestavit placený životopis profesionálem, bude sice po formální i obsahové stránce dokonalý, zato mu bude chybět jedinečnost, dotek osobnosti uchazeče. Takto zpracovaný životopis nebude navíc přesně zacílen na požadovanou pozici. Je možné si nechat poradit v otázkách uspořádání nebo grafické úpravy. Konečnou podobu životopisu by měl dát každý člověk sám.

Pozornost zaměstnavatele upoutá životopis, který něčím vyniká nad ostatními. I originální **životopis by měl respektovat některá základní pravidla:**

- Měl by být napsán přehledně a stručně s rozsahem maximálně 1–2 strany velikosti A4. Všechny klíčové osobní údaje by měly být vypsány na první straně životopisu.
- Životopis musí především reprezentovat, měl by být vizuálně přitažlivý a přehledný. Neměl by být psaný rukou, obsahovat pravopisné chyby ani překlipy. Papír by měl být čistý a rovný.
- Pokud je třeba k životopisu připojit fotografii, pak je možno použít výhradně snímky pořízené na doklady (nikoliv fotografie z rodinného alba).
- U lidí s dlouholetou praxí je třeba největší prostor věnovat popisu posledního

zaměstnání. Lidé, kteří si hledají první zaměstnání, by se měli zaměřit spíše na popsání toho, co umí, čemu se ve volném čase věnují atd. Zdůrazněny by měly být všechny schopnosti a zájmy, které něčím odlišují uchazeče od ostatních.

- Údaje obsažené v životopise by měly být seřazeny chronologicky podle času a zpětně. Co to znamená? Na prvním místě by mělo být uvedeno poslední zaměstnání, pak předposlední a tak dál. Stejně je to i s dosaženým vzděláním. Začíná se psát to nejvyšší (poslední dokončená škola) a jako poslední je uvedeno to nejnižší (základní škola se do správně napsaného životopisu nepíše).

Údaje obsažené v životopise by měly být rozděleny do několika oblastí:

- **Osobní údaje** (jméno, příjmení, adresa, datum narození a kontakt). Tyto informace slouží personalistovi pro lepší orientaci v množství životopisů, které se mu dostanou do rukou. Pozor: Údaje o rodinných příslušnících do správného životopisu nepatří!
- **Absolvované školní vzdělání** (časové údaje studia, název a adresa školy, obor studia, forma zakončení) je přehledem vystudovaných škol.
- **Absolvované kurzy, zkoušky a stáže**. Mohou to být například jazykové kurzy, složené zkoušky z jazyka, řidičský průkaz, kurz práce s počítačem, stáž v zahraničí apod. Údaje by měly být také seřazeny podle času zpětně.
- **Dosavadní praxe a pracovní úspěchy**. Zde by měli být uvedeni všichni zaměstnavatelé, u kterých uchazeč pracoval. Jako první se uvádí poslední práce. O té by jsi mělo být do životopisu napsáno nejvíce
- **Jazykové znalosti**. Uvádí se znalosti cizích jazyků a úroveň pokročilosti.
- **Další znalosti, dovednosti a schopnosti**.
- **Reference** je kontakt na osobu, která tě může jakkoliv pochválit (ve spojitosti s prací či studiem) personalistovi.

8.2.3 Chyby při psaní životopisu

Životopis by **neměl být nikdy psaný rukou**. Při psaní životopisu se nedoporučuje používat výstřední grafickou úpravu dokumentu, umělecké styly písma, barevný nebo hlavičkový papír a jiný formát než A4. Pokud je třeba k životopisu připojit fotografii, radí se zasílat výhradně snímky pořízené na doklady. Do profesionálně zpracovaného životopisu nepatří údaje, které

nemají přímý vztah k profesním cílům, stejně jako osobní údaje o rodičích a rodinných příslušnících.

8.3 Pohovor u zaměstnavatele

Pracovní místa nezískávají vždy ti s nejlepší kvalifikací. Získávají je spíše lidé, kteří **umějí nejšikovněji přesvědčit druhé, že právě oni jsou na volné pracovní místo ti praví.**

Vzhled člověka a jeho verbální a neverbální komunikace hrají při přijímacím pohovoru prvořadou roli.

Osobní pohovor zpravidla trvá 30–45 minut. Obvykle začíná tím, že osoba, která pohovor vede, **krátce představí sebe i společnost**, kterou zastupuje. Ona také určuje směr pohovoru.

Součástí pohovoru je **diskuse nad vzděláním a dosavadní profesní kariérou uchazeče.**

Tazatel se zajímá, proč se kandidát uchází právě o toto konkrétní místo, příp. o předpoklady pro jeho výkon. Součástí pohovoru je rozhovor nad různými tématy. Jeho cílem je blíže specifikovat postoj uchazeče k práci, lidem a životu vůbec. Závěr pohovoru je obvykle vyhrazen pro vysvětlení případných nejasností a pro vlastní otázky žadatele.

Účelem přijímacího pohovoru je **ověřit znalosti, schopnosti, profesní zkušenosti a charakterové vlastnosti pozvaného uchazeče** o zaměstnání a určit, zdali on je tím nejlepším možným kandidátem na danou pozici. Cílem pohovoru je také bližší seznámení s firmou a náplní práce. Podnik i uchazeč během přijímacího pohovoru zjistí, zda si navzájem vyhovují a jestli bude možná jejich pracovní spolupráce.

Podmínkou úspěchu je udělat v relativně krátkém čase co nejlepší dojem na zcela cizího člověka, který vidí uchazeče poprvé v životě. Všechny formální aspekty mezilidské komunikace jsou mimořádně důležité.

Když tento pohovor žadatel o práci úspěšně složí, následuje často další pohovor, cíleněji zaměřený na přezkoumání přínosu pro zaměstnavatele. Ke konci druhého pohovoru se obvykle podrobně probírají podmínky budoucího zaměstnání. Hovoří se o mzdě, sociálních výhodách apod. Na závěr přijímacího řízení by měl být uchazeč informován o dalších krocích zaměstnavatele, především jak a kdy bude vyrozuměn, zda místo získal.

8.3.1 Příprava na pohovor

Pokud chce kandidát u pohovoru uspět, musí splnit tři podmínky: **mít požadovanou**

kvalifikaci, praxi a musí **dobře zvládnout přijímací pohovor**. Ten lze úspěšně absolvovat po důkladné přípravě.

Uchazeč o zaměstnání se musí naučit pohotově odpovědět na otázky zaměstnavatele. Zaměstnavatelé u přijímacího pohovoru pokládají stejné či podobné otázky. Např. povězte mi něco o vás a vaší praxi, proč jste odešel od posledního zaměstnavatele, co se vám líbilo (nelíbilo) na vaší předchozí práci, co byste chtěl dělat za 5 let, co považujete za váš největší úspěch v životě, jaký je podle vás ideální nadřízený, jaké jsou vaše silné (slabé) stránky, proč si myslíte, že bychom měli na danou pozici přijmout právě vás atd.

Přijímací pohovor není jednostranný výslech. Je to především dialog mezi dvěma osobami, náborovým pracovníkem a uchazečem o zaměstnání. Je tedy stejně důležité klást otázky jako na ně odpovídat. Úspěch kandidáta závisí do jisté míry na tom, jak správně položí otázky během pohovoru a jak správně vyhodnotí odpovědi, kterých se mu na tyto otázky dostane. Podle dobře připravených otázek se pozná motivovaný uchazeč.

Odborníci z oblasti personalistiky radí, aby uchazeči o zaměstnání využili několika méně významných pohovorů jako generální zkoušky na ten nejdůležitější.

8.4 Příčiny neúspěchu při hledání zaměstnání

Hořánková (1997, s. 66) vyjmenovává následující **příčiny neúspěchu uchazečů o zaměstnání**:

- povaha práce nabízené zaměstnavatelem neodpovídá osobnostním nebo vzdělanostním možnostem uchazeče;
- uchazeč nemá potřebnou praxi nutnou pro výkon práce;
- neovládá na potřebné úrovni cizí jazyk nebo výpočetní techniku;
- je příliš mladý nebo naopak starý;
- uchazeč shání místo, na které se hlásí příliš mnoho uchazečů;
- nemá dobrý zdravotní stav;
- vystřídal za krátký čas příliš mnoho zaměstnání;
- nezaujal svým profesním životopisem, a nebyl tedy následně pozván k pohovorům;
- stanovil si nereálné požadavky na zaměstnání;
- má příliš vysoké požadavky na mzdu;
- přihlásil se do konkurzu na konkrétní místo, aniž by splňoval většinu stanovených požadavků;

- neměl pozitivní reference od předchozího zaměstnavatele;
- někdy stačí i vzájemná nesympatie mezi uchazečem a zaměstnavatelem;
- a mnoho dalších.

8.5 Registrace na úřadu práce

Práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání stanoví **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**. Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která osobně požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání v jehož obvodu má trvalé bydliště a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

8.5.1 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání má celou řadu práv a povinností. Uchazeč má **právo** na:

- **zprostředkování zaměstnání**, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech;
- **podporu v nezaměstnanosti** při splnění zákonem stanovených podmínek;
- **zvýšenou péči** při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje;
- **pracovní rehabilitaci**, pokud je osobou se zdravotním postižením.

Uchazeč je **povinen**:

- **poskytovat** úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny
- **sdělit** úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením; uplatňuje-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinen je doložit lékařským posudkem registrujícího praktického lékaře
- **podrobit se** na žádost úřadu práce vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa, uvádí zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na

rekvalifikaci, nebo pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska jeho zdravotní způsobilosti

- **oznámít úřadu práce nástup do zaměstnání** nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání, včetně nástupu do zaměstnání, které nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (tzv. nekolidující zaměstnání) a do 8 kalendářních dnů doložit vznik pracovněprávního vztahu (např. pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti)
- **oznámít úřadu práce nejpozději do osmi kalendářních dnů změny** skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání, **důvody**, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu, a **změnu bydliště** v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

8.5.2 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, které zakládají povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti;
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví v prvních třech měsících ve výši 50 % a po zbývající dobu ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání nebo podle posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána.

8.6 Otázky a úkoly



1. Uveďte všechny dostupné možnosti hledání zaměstnání a popište jejich výhody a nevýhody.
2. V čem spočívá rozdíl mezi strukturovaným a nestrukturovaným životopisem?
3. Které údaje by měl obsahovat správně sestavený strukturovaný životopis?
4. Uveďte příklady otázek, které by mohly být položeny uchazeči o zaměstnání při přijímacím pohovoru. Na tyto otázky se pokuste stručně odpovědět.
5. Kdo se může zaregistrovat jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce?
6. Jak vysoká bude podpora v nezaměstnanosti uchazeče o zaměstnání, který před ztrátou zaměstnání dva roky pracoval u soukromého podnikatele a jeho průměrná hrubá mzda činila 18.000 Kč?



Na některém ze serverů s internetovými burzami práce (5. kapitola) naleznete inzerát, ve kterém je nabízena pozice technického charakteru. Inzerát si vytiskněte nebo uložte do textového dokumentu a vypracujte pro tuto nabídku vlastní motivační dopis. Vytiskněte jej a pečlivě uschovejte.



Zpracování životopisu on-line nabízejí různé internetové servery. Jedním z nich je **Průvodce světem povolání**. Vytvořte zde svůj strukturovaný životopis, vytiskněte jej a pečlivě uschovejte.

8.7 Doporučená literatura ke studiu

- FARDA, D. F. *Jak se úspěšně ucházet o zaměstnání*. Praha : Ivo Železný, 1996. ISBN 80-237-2205-0.
- HLAĎO, P. Projekt - "Hledám si své první zaměstnání". In FRIEDMANN, Z. (ed.) *Člověk a svět práce na 2. stupni ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2007-. B 1.1. s. 1–26. ISSN 1802-4513. Dostupný z WWW: <<http://vzdelavani.unas.cz/projektzamestnani.pdf>>.
- HLAĎO, P. Životopis: Známý - neznámý? In FRIEDMANN, Z. (ed.) *Člověk a svět práce*

na 2. stupni ZŠ. Praha : Josef Raabe, 2007-. B 1.2. s. 1–10. ISSN 1802-4513. 2007.
Dostupný z WWW: <<http://vdelavani.unas.cz/cv.pdf>>.

- POULSON, R. *Jak(é) si najít zaměstnání*. Havlíčkův Brod : Fragment, 1995. ISBN 80-85768-70-4.
- PUCOVÁ, V., et al. *Orientace ve světě práce : metodická příručka*. Most : Hněvín 2003. ISBN 80-86654-02-8.
- TOMANDL, A., BĚHALOVÁ, M., TUREK, A. *Než zaklepete u zaměstnavatele*. Praha : MPSV, 2002. ISBN 80-86552-28-4.
- URBAN, J. Získávání, výběr a přijímání zaměstnanců. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2007-. B 3.5. s. 1–32. ISSN 1801-8440.
- POKORNÝ, J. *Personální management*. Brno : VUT, 1998. ISBN 80-214-1186-4.

9. Pracovně právní problematika

Dalším učivem, se kterým by se žáci měli v průběhu vzdělávání na druhém stupni ZŠ seznámit, jsou **práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů**. Škola by měla žáky především zorientovat v zákoníku práce a v tom, s jakými nejčastějšími problémy je po nástupu do práce třeba počítat.

Pracovně právní problematika je poměrně velice široká a upravuje ji **pracovní právo**. Ryska (1994, s. 101) pracovní právo definuje jako *souhrn právních norem o pracovních vztazích a o vztazích s výkonem práce souvisejících*. Hlavními prameny pracovního práva jsou **zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod** a **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**. Většina pravidel pracovního práva Evropské unie je již ukotvena do českého pracovně-právního rámce.

Nejdůležitějšími tématy zákoníku práce pro budoucí absolventy škol, ale i pro většinu zaměstnanců, jsou především:

- vznik pracovního poměru a pracovní smlouva;
- pracovní doba;
- mzda;
- skončení pracovního poměru;
- pracovní podmínky mladistvých.

9.1 Účastníci pracovně právních vztahů

Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů jsou **zaměstnavatelé** a **zaměstnanci**. Zaměstnavatelem může být každá osoba, která má právní subjektivitu. Zaměstnancem může být pouze pracovně-právně způsobilá fyzická osoba. Její způsobilost mít zaměstnanecké povinnosti a práva (pracovně-právní subjektivita) a způsobilost vlastním jednáním přejímat tyto povinnosti a práva (způsobilost k právním úkonům) vzniká dosažením věku 15 let. Den nástupu do práce však nesmí předcházet dni ukončení povinné školní docházky.

9.2 Pracovní poměr

Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se nazývá **pracovní poměr**. Pracovní poměr je

nejvýznamnějším pracovně právním vztahem. Zakládá se obvykle *pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, volbou nebo jmenováním*. Z obsahu pracovního poměru je nejdůležitější na jedné straně právo zaměstnavatele dávat příkazy k práci a jeho povinnost platit za práci mzdu nebo plat, na druhé straně povinnost zaměstnance osobně konat uloženou práci a jeho právo na mzdu a na ochranu zdraví při práci.

Podmínky a konkrétní podoba pracovního poměru jsou dány **pracovní smlouvou**. Uzavírá se písemně a podle zákoníku práce musí obsahovat tři podstatné náležitosti, aby byla platná:

1. **Den nástupu do práce** (nenastoupí-li zaměstnanec bezdůvodně ve sjednaný den do zaměstnání, je zaměstnavatel oprávněn od smlouvy odstoupit).
2. **Místo výkonu práce** (např. obec, závod nebo jinak určené místo, nedoporučuje se místo výkonu práce specifikovat jako např. Jižní Čechy, zaměstnanec by přicházel o náhrady za pracovní cesty).
3. **Druh práce, na který je zaměstnanec přijímán popř. funkce** (konkrétně, tedy např. správce počítačové sítě, nikoliv jen počítačový expert nebo dokonce jen technik).

Pracovní smlouva, která neobsahuje některou ze tří podstatných náležitostí, je neplatná.

Kromě podstatných náležitostí je podle Strádala (2006c) v zájmu zaměstnance, aby pracovní smlouva obsahovala další ujednání, zejména o **způsobu odměňování a výši mzdy, termínu výplaty mzdy, o délce a rozvržení pracovní doby, o délce dovolené, o zvyšování kvalifikace** a o jiných záležitostech, o jejichž zahrnutí do pracovní smlouvy projeví účastníci zájem. Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru.

V pracovní smlouvě může být písemně sjednána tzv. **zkušební doba**, což je období, ve kterém může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec od pracovního poměru okamžitě odstoupit. Zkušební doba může být dohodnuta maximálně na *tři měsíce*.

9.3 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán **dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době**. Pracovní poměr sjednaný na určitou dobu končí **uplynutím sjednané doby**. Pracovní poměr zaniká **úmrtím zaměstnance**. Konkrétní podmínky skončení pracovního poměru jsou stanoveny §§ 48 až 73 zákoníku práce.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se uzavírá písemně a jestliže o to zaměstnanec požádá, musí v ní být uvedeny důvody. Pracovní poměr končí sjednaným dnem. Tento způsob se nejčastěji užívá tehdy, když zaměstnanec má nabídku jiného výhodného zaměstnání, kde ale požadují, aby nastoupil dříve než uplyne výpovědní doba. Je na to ale samozřejmě nutný souhlas zaměstnavatele.

Výpověď může pracovní poměr rozvázat jednostranně jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel a to písemně. Výpověď musí být doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel musí výpověď odůvodnit podle zákoníku práce (§ 52).

Pracovní poměr končí uplynutím **výpovědní doby**, která je stejná pro zaměstnavatele i pro zaměstnance a *činí nejméně dva měsíce*. Začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Dá-li např. zaměstnanec výpověď při dvouměsíční výpovědní lhůtě např. dne 4. 1. 2008, pak výpovědní lhůta začíná běžet od 1. 2. 2008 a končí 31. 3. 2008.

K okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít pouze ze zákonem stanovených důvodů a musí být dána písemnou formou. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr např. tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, příp. porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr např. v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů organizačních změn podle § 52 písm. a) až c), náleží zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

9.4 Mzda a plat

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci v soukromé (podnikatelské) sféře **mzda**, v rozpočtovém (státním, veřejném, nepodnikatelském) sektoru **plat**.

Soukromý sektor se řídí zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě a prováděcími předpisy k němu. Vztahuje se na zaměstnance obchodních společností, družstev aj. Mzda nesmí být nižší, než **minimální mzda stanovená vládou**.

Pro rozpočtový sektor platí zákon č. 143/1992 Sb., o platu. Vztahuje se na zaměstnance státu a jeho organizačních složek, krajů a obcí, příspěvkových organizací, státních fondů,

příslušníky ozbrojených sil a bezpečnostních sborů a další.

9.5 Hrubá mzda a čistá mzda

Každý zaměstnanec musí odvádět z **hrubé mzdy** srážky z platu. Tyto srážky tvoří zdravotní a sociální pojištění a daň příjmů (resp. záloha na daň z příjmu s tím, že na konci roku se provede daňové zúčtování). Po odečtení těchto částek zbývá částka, které se říká **čistá mzda**. Na internetu je dostupná celá řada mzdových kalkulátorů, které spočítají čistou mzdu zaměstnance ze mzdy hrubé.



<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/financni-kalkulacky>

<http://www.mzdovestudio.cz/kalkulator.html>

<http://www.mzdy.org/fcalc.htm>

9.6 Pracovní doba

Pracovní doba je **doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci**, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynu zaměstnavatele. V zájmu ochrany zdraví zaměstnanců je délka pracovní doby zákonem limitována a jsou stanoveny zásady pro rozvržení pracovní doby.

Délka pracovní doby **nesmí překročit hranici 40 hodin týdně**. Při pětidenním pracovním týdnu to tedy vychází v průměru na osm hodin denně. U osob mladších 18 let nesmí být délka týdenní pracovní doby delší než 30 hodin s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin.

Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit z vážných provozních důvodů **práci přesčas**, která nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

9.7 Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

Pracovní podmínky mladistvých jsou upraveny §§ 243 až 247 *zákoníku práce*. Na jeho

základě smí zaměstnavatel zaměstnávat mladistvé jen takovými **pracemi, které odpovídají jejich fyzickému a rozumovému rozvoji a při kterých nejsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu či ohrožení zdraví**. Přitom existují práce, které jsou mladistvým vysloveně zakázány (např. práce pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunelů a štol). Mladistvým zaměstnancům se poskytuje zvýšená preventivní lékařská péče.

9.8 Otázky a úkoly



1. Vyjmenujte podstatné náležitosti platné pracovní smlouvy.
2. Ke kterému dni končí výpovědní doba, jestliže byla zaměstnavateli řádně doručena výpověď zaměstnance dne 22. 2. 2008?
3. Jaké má povinnosti zaměstnavatel vůči zaměstnanci, který dostal řádně zdůvodněnou výpověď podle § 52 zákoníku práce?
4. V čem spočívá rozdíl mezi mzdou a platem?
5. Jaká je aktuální základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin?
6. Kolik korun činí čistá mzda zaměstnance, jestliže mu podle pracovní smlouvy náleží hrubá mzda ve výši 20000 Kč a při tom žíví dvě děti? Jaké jsou celkové náklady zaměstnavatele na tohoto zaměstnance?



Získejte a vyplňte předtištěný formulář pracovní smlouvy (nabízejí jej např. prodejny SEVT). Jako zaměstnavatele uveďte společnost vedenou obchodním rejstříkem pod identifikačním číslem (IČ) 44012373. Podrobné informace o ní naleznete na WWW <<http://www.obchodnirejstrik.cz>>. Do údajů o zaměstnanci uveďte svoje iniciály. Ostatní data si vymyslete, tak aby byla pracovní smlouva platná.

9.9 Doporučená literatura ke studiu

- ERNESTOVÁ, M. Práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. B 3.29. s. 1–8. ISSN 1801-8440.
- PUCOVÁ, V., et al. *Orientace ve světě práce : metodická příručka*. Most : Hněvín 2003. ISBN 80-86654-02-8.
- SIXTA, J. Zaměstnanec a pracovní právo : příprava na hodinu. In BERNÝ, L.,

CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. B 3.28. s. 1–24. ISSN 1801-8440.

- ŠTEFKO, M., et al. *Pracovní právo v ČR : nový zákoník práce, praktická doporučení pro zaměstnavatele* [online]. Hospodářská komora ČR, 2006. Dostupný z WWW: <http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pracovn_pr_vo.pdf>.

10. Použitá literatura

- BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha : Grada, 1994. ISBN 80-85427-24-9.
- BRAUN, R. Psychodiagnostika v rukou pedagoga. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. C 3.1. s. 1–15. ISSN 1801-8440.
- BUBÍKOVÁ, M. *Požadavky světa práce a kariérové poradenství* [online]. E-learningový kurz eKariéra, NÚOV, 2006 [cit. 2007-07-30]. Dostupný z WWW: <<http://ekariera.nuov.cz>>.
- BURIÁNEK, J. *Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy*. Praha : Fortuna, 1996. ISBN 80-7168-304-3.
- ČAČKA, O. *Psychologie vrstev duševního dění osobnosti a jejich autodiagnostika*. Brno : Doplněk, 1997. ISBN 80-85765-70-5.
- ČÁP, J., MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*. Praha : Portál, 2001. ISBN 80-7178-463-X.
- DeRIDDER, L. *The Impact of Parents and Parenting on Career Development*. Knoxville : Comprehensive Career Development Project, 1990.
- DLOUHÁ, D., PAVLÍČKOVÁ, H. *Základy psychologie*. Brno : MZLU, 1996. ISBN 80-7157-125-3.
- FENWICKOVÁ, E., SMITH, T. *Kniha o dospívání pro rodiče a děti : Návod jak toto období přežít*. Bratislava : INA, 1994. ISBN 80-85680-52-1.
- FESTOVÁ, J. Orientace ve vývojových trendech na trhu práce. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. A 1.1. s. 1–16. ISSN 1801-8440.
- FIALOVÁ, H., JELEN, J. *Malý ekonomický slovník*. Karviná : ECOMIX-OK, 1993. ISBN 80-911546-1-1.
- FONTANA, D. *Psychologie ve školní praxi*. Praha : Portál, 1997. ISBN 80-7178-063-4.
- FREIBERGOVÁ, Z. (ed) *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Praha : Národní vzdělávací fond a Národní informační středisko pro vzdělávání, 2005a. Dostupný z WWW: <<http://www.nvf.cz/spps/publikace2005.htm>>. ISBN 80-86728-25-0.
- FREIBERGOVÁ, Z. *Systém poradenských služeb v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti v České republice* [online]. Národní informační středisko pro poradenství, 2005b [cit. 2007-07-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.leonardodavinci.at/filemanager/download/477>>.
- FRIEDMANN, Z. Profesní orientace žáků. In STŘELEČEK, S. (ed.) *Studie z teorie a metodiky výchovy II*. Brno : Masarykova univerzita, 2006. ISBN 80-210-3687-7.
- FÜRST, M. *Psychologie*. Olomouc : Votobia, 1997. ISBN 80-7198-199-0.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha : Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.

HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Praha : Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-220-6.

HELUS, Z. *Psychologie pro střední školy*. Praha : Fortuna, 1995. ISBN 80-7168-245-4.

HLAĎO, P. Aby děti nastoupily do správného vlaku. *Rodina a škola*, roč. 54, č. 2 (únor 2007), s. 20 - 23. ISSN 0035-7766.

HLAĎO, P. *Příprava žáků základních škol na volbu povolání : rigorózní práce*. Brno : Masarykova univerzita, 2004.

HOŘÁNKOVÁ, V. (ed.) *Dodatek k metodické příručce*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1997. ISBN 80-85850-21-4.

HOŘÁNKOVÁ, V., et al. *Metodická příručka poradce pro volbu povolání*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-21-4.

HŘEBÍČEK, L. Profesně pracovní způsobilost člověka a její edukativní utváření. In *STŘELEČ, S., et al. Kapitoly z teorie a metodiky výchovy I*. Brno : Paido, 1998. s. 99 – 107. ISBN 80-85931-61-3.

HŘEBÍČEK, L. *Teorie kariérního vývoje a poradenství : Studijní text* [online]. Masarykova univerzita, 2001 [cit. 2007-04-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.phil.muni.cz/ped/cz/storage/teorie.doc>>.

HŘEBÍČEK, L. *Výchova a profesionální orientace*. Praha : SPN, 1987.

CHROMÁ, D., et al. *Podniková ekonomika pro 2. ročník obchodních akademií*. Praha : Fortuna, 1992. ISBN 80-85298-47-3.

JEŘÁBEK, J., TUPÝ, J. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání s přílohou upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením*. Praha : VÚP, 2005. ISBN 80-87000-02-1.

KALOUSKOVÁ, P. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciární sféře* [online]. Praha : NUOV, 2006. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publicace/Analyza%20potreb%20zamestnavatelu%202006.pdf>.

KLÍMA, J. *Makroekonomie I*. Brno : MZLU, 1996. ISBN 80-7157-112-1.

KLÍMOVÁ, M., et al. *Teorie a praxe výchovného poradenství*. Praha : SPN, 1987.

KOFROŇOVÁ, O., et al. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost* [online]. Masarykova univerzita, VÚPSV a NVR, 2003 [cit. 2007-08-01]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>.

KOHOUTEK, R. *Základy psychologie osobnosti*. Brno : Akademické nakladatelství CERM,

2000. ISBN 80-7204-156-8.

KOSTOLANSKÝ, R. *Hodnotiace škály a posudky v systéme voľby povolania a pracovného uplatnenia*. Bratislava : Výskumný ústav práce a sociálnych vecí, 1992. ISBN 80-7138-085-7.

KOSTOLANSKÝ, R. *Hodnotiace škály a posudky v systéme voľby povolania a pracovného uplatnenia*. Bratislava : Výskumný ústav práce a sociálnych vecí, 1992. ISBN 80-7138-085-7.

KOŠČO, J. *Psychologické poradenstvo v školskom a profesionálnom vývine : Teoretické a spoločenské predpoklady*. Bratislava : SPN, 1971.

KOŠČO, J., et al. *Školské a profesijné poradenstvo v podmienkach rozvinutej socialistickej spoločnosti*. Bratislava : SNP, 1976.

KRAPTA, M. *Teoretické i praktické otázky socioprofesionálnej orientácie mládeže*. Praha : Ústav školských informácií, 1973.

KUBÁTOVÁ, Z., BENEŠOVÁ, P. Trh práce : Mladí se montérkám vyhýbají. In *iHned.cz* [online]. 10. 10. 2006 [cit. 2007-07-30]. Dostupný z WWW: <http://ihned.cz/3-19484410-firm%E1m+chyb%ECj%ED+profese-000000_d-11>. ISSN 1213-7693.

LANGMEIER, J., KREJČÍROVÁ D. *Vývojová psychologie*. Praha : Grada Publishing, 1998. ISBN 80-7169-195-X.

LANKARD B. A. Family Role in Career Development [online]. 2007, [cit. 2007-06-03]. In *ERIC Digest*, no. 164 (1995). Dostupné z WWW: <<http://www.eric.ed.gov>>.

MEZERA, A. *Pro jaké povolání se hodím?* Praha : Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-651-9.

MOJŽÍŠEK, L. *Pedagogická diagnostika : Teoretické principy a metody*. Brno : UJEP, 1987.

MOJŽÍŠEK, L. *Pracovní výchova, polytechnické vzdělání a profesionální orientace : Systém a subsystémy pracovní výchovy*. Brno : UJEP, 1981.

NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha : Academia, 1995. ISBN 80-200-0525-0.

Opatření ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, kterým se mění Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání [online]. MŠMT, 2007, [cit. 2007-07-17]. Dostupný z WWW: <http://www.vuppraha.cz/soubory/RVPZV_Opatreni_2007_final.pdf>.

OPOČENSKÝ, J. Nová informační média v IPS a jejich využití. In HOŘÁNKOVÁ, V. (ed.) *Dodatek k metodické příručce*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1997, s. 43 – 48. ISBN 80-85850-21-4.

PAVELKOVÁ, I. *Perspektivní orientace jako činitel rozvoje osobnosti*. Praha : Academia, 1990. ISBN 80-200-0055-0.

POKORNÝ, J. *Personální management*. Brno : VUT, 1998. ISBN 80-214-1186-4.

PRŮCHA, J. WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha : Portál 2003. ISBN 80-7178-772-8.

PUCOVÁ, V., et al. *Orientace ve světě práce : metodická příručka*. Most : Hněvín 2003. ISBN 80-86654-02-8.

SMÉKAL, V. *Pozvání do psychologie osobnosti : Člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno : Barrister & Principal, 2002. ISBN 80-85947-80-3.

SOJKA, M., PUDLÁK, J. *Ekonomie pro střední školy*. Praha : Fortuna, 1994. ISBN 80-7168-115-6.

STRÁDAL, J. *Kariérová dráha a kariérové rozhodování* [online]. E-learningový kurz eKariéra, NÚOV, 2006a [cit. 2007-07-30]. Dostupný z WWW: <<http://ekariera.nuov.cz>>.

STRÁDAL, J. *Orientace ve světě práce* [online]. E-learningový kurz eKariéra, NÚOV, 2006b [cit. 2007-07-30]. Dostupný z WWW: <<http://ekariera.nuov.cz>>.

STRÁDAL, J. *Pracovně právní problematika* [online]. E-learningový kurz eKariéra, NÚOV, 2006c [cit. 2007-07-30]. Dostupný z WWW: <<http://ekariera.nuov.cz>>.

STRÁDAL, J. *Praktické činnosti pro 6. - 9. ročník základních škol : Člověk a svět práce*. Praha : Fortuna, 2001. ISBN 80-7168-778-2.

STRÁDAL, J., MERTIN, V., ÚLOVCOVÁ, H. Úvod do problematiky. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. A 1.1. s. 1 – 5. ISSN 1801-8440.

STRÁDAL, J., NOUZOVÁ, Z. *Příprava žáků pro profesní orientaci : metodická příručka pro učitele základních škol*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-20-6.

STRIETSKA-ILINA, O., et al. *Identifikace nedostatku kvalifikací na českém trhu práce* [online]. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání a NVF, 2003 [cit. 2007-08-01]. Dostupný z WWW: <http://www.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/observator/cz/nedostatek_kvalifikaci.pdf>.

ŠULC, L. K metodice výchovné práce se žáky při jejich přípravě na budoucí povolání. In KOŠČO, J., BLAŠKOVIČ, O. *Problémy výchovy mládeže k volbě povolania*. Bratislava : SPN, 1964, s. 124 - 160.

TAXOVÁ, J. *Pedagogicko-psychologické zvláštnosti dospívání*. Praha : SPN, 1987.

ÚLOVCOVÁ, H., et. al. *Uplatnění absolventů na trhu práce – 2006*. Praha : NÚOV, 2007. ISBN 978-80-85118-00-1.

ÚLOVCOVÁ, H., STRÁDAL, J. Role školy v procesu volby povolání. In BERNÝ, L., CIPROVÁ, J., MERTIN, V. *Poradce k volbě povolání : pro výchovné poradce a učitele ZŠ*. Praha : Josef Raabe, 2002-. A 1.2. s. 1 – 8. ISSN 1801-8440.

VALLAŠEKOVÁ, M. Zájmy a volba povolania. In KOŠČO, J., BLAŠKOVIČ, O. *Problémy výchovy mládeže k volbě povolania*. Bratislava : SPN, 1964, s. 178 - 193.

Vyhláška MŠMT 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. In *Sbírka zákonů : Česká republika*. 2005, roč. 2005, č. 20, s. 490-492. Dostupný z WWW: <http://www.msmt.cz/uploads/soubory/sb020_05.pdf>.

Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách v ČR : Souhrnná zpráva. Praha : NÚOV, 2003. Dostupný z WWW: <<http://vzdelavani.unas.cz/zprava.pdf>>.

ZAPLETALOVÁ, J. Výchovné poradenství. *Zpravodaj Institutu pedagogicko-psychologického poradenství ČR a Asociace poradenských pracovníků ve školství*, č. 36–37/2 (prosinec 2003), s. 1–68. Dostupný z WWW: <<http://www.ippp.cz/zpravodaj/N36-7-2/pdf/Zpravodaj-36-7-2.pdf>>.

ZLÁMALOVÁ, L. Práce budoucnosti : Vymýšlej, pečuj, bav. *In iHned.cz* [online]. 20. 6. 2005 [cit. 2007-07-30]. Dostupný z WWW: <http://ihned.cz/3-16355670-perspektivn%ED+profese-000000_d-75>