

SVĚT PRÁCE

LETNÍ SEMESTR 2010
PŘEDNÁŠKY

PhDr. Petr Hlad'o, Ph.D.

Kontakt

PhDr. Petr Hlad'o, Ph.D.

Institut celoživotního vzdělávání

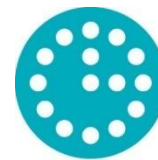
Oddělení sociálních věd

Zemědělská 5, 603 00 Brno

telefon: 545 135 215

e-mail: hlado@mendelu.cz

kancelář: E4.14



Institut
celoživotního
vzdělávání

Konzultační hodiny: dle individuální domluvy

Studijní materiály (1)

3

Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity
Katedra technické a informační výchovy



Svět práce a volba povolání
Studijní text pro učitele

PhDr. Petr Hlad'o

2008

E-learning KTEiV

Studijní materiály (2)

4

The screenshot shows a web browser window displaying a page from the website <http://www.vychova-vzdelavani.cz/disertace/>. The page features a navigation menu with links for 'Hlavní strana', 'Disertační práce', 'Kariérové vzdělávání a poradenství', 'Pro pedagogy a kariérové poradce', and 'O stránkách'. A sidebar on the left contains a logo for 'Volba povolání' and a list of categories: 'Disertační práce', 'Metodologie výzkumu', 'Analýzy', 'Výstupy a publikované články', and 'Použitá literatura ke stažení'. The main content area displays the title of a dissertation: 'Disertační práce "Volba další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny"'. Below the title, the author is identified as PhDr. Petr Hlaďo, the institution as Masarykova univerzita, and the supervisor as doc. PhDr. Zdeněk Friedmann, CSc. The text also includes the date of completion (September 2006) and a detailed abstract in Czech. To the right of the abstract is a hand-drawn diagram of a signpost with four directional arrows labeled 'PLAN', 'KDO?', 'KDY?', and 'JAK?'. The browser's address bar and various toolbars are visible at the top of the window.

Volba povolání

Hlavní strana Disertační práce Kariérové vzdělávání a poradenství Pro pedagogy a kariérové poradce O stránkách

Disertační práce

- Metodologie výzkumu
- Analýzy
- Výstupy a publikované články
- Použitá literatura ke stažení

Disertační práce "Volba další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny"

Dissertation: Choosing a Further Course of Education for Elementary School Pupils within the Context of the Family

Autor: PhDr. Petr Hlaďo
Institute: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta
Školitel: doc. PhDr. Zdeněk Friedmann, CSc.
Časový rámec: září 2006 - srpen 2009

Anotace: Disertační práce se zabývá tématem volby další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny. V teoretické části je objasněn pojmový aparát, popsány vybrané koncepty kariérových teorií, syntetizovány poznatky ontogenetické psychologie o vývojovém období pubescence s akcentem na volbu další vzdělávací dráhy a sumarizovány publikované zahraniční a české empirické nálezy v relaci k výzkumnému zaměření disertační práce. V empirické části je podrobně rozebrána metodologie realizovaného longitudinálního výzkumu, založená na kvalitativním přístupu s využitím designu mnohonásobné případové studie, jehož cílem bylo popsat proces volby další vzdělávací dráhy, kterým aktuálně procházejí čeští žáci základní školy a jejich rodiče při přechodu mezi nižším (ISCED 2A) a vyšším sekundárním vzděláváním (ISCED 3). V rámci empirické části jsou rovněž interpretována analyzovaná data.

PLAN
KDO?
KDY?
KDO?
JAK?

Hotovo

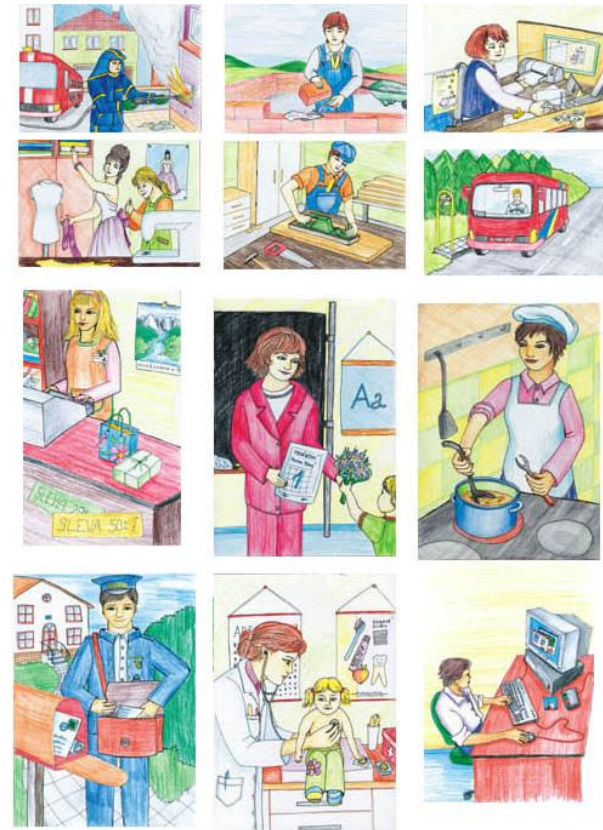
Internet | Chráněný režim: Vypnuto 100%

<http://www.vychova-vzdelavani.cz>

Volba povolání (1)

5

- volba povolání představuje **závažnou etapu v celoživotním procesu kariérového vývoje** a řadí se mezi nejdůležitější kroky v lidském životě → nabízí nejvíce možností volby a je tedy vlastně nejsložitější
- vzhledem k nízkému věku žáků a charakteristikám českého vzdělávacího systému se jedná o **náročné rozhodování s řadou kritických momentů**
- pro zodpovědnou volbu povolání žáci ještě **nejsou dostatečně zralí**
- žáci se na konci základní školy často **nerozhodují optimálně**, brzy přicházejí na to, že jejich volba nebyla správná a v řadě případů jsou nuceni provést reorientaci
- **klesá podíl středoškoláků, kteří zůstávají po absolvování školy ve svém oboru**



Úvod do volby povolání

Volba povolání (2)

- u nás i v zahraničí většina žáků pokračuje v dalším vzdělávání na různých typech středních škol a jen malá část vstupuje přímo do pracovního procesu
- ve školním roce 2008/09 **zahájilo téměř 80 % žáků studium na středních odborných školách**
 - z toho přibližně 30 % žáků bylo přijato do učebních oborů
 - 8 % do oborů poskytujících střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou i odborným výcvikem
 - přibližně 37 % tvořily střední odborné školy s maturitou
 - 5 % lycea
- **do všeobecného vzdělávání na gymnáziu vstoupilo asi 20 % žáků**
- žáci se na konci základní školy rozhodují převážně o své další vzdělávací dráze, respektive **volí typ střední školy, obor vzdělání a hledají konkrétní vzdělávací instituci, kterou by chtěli navštěvovat**

Volba povolání (3)

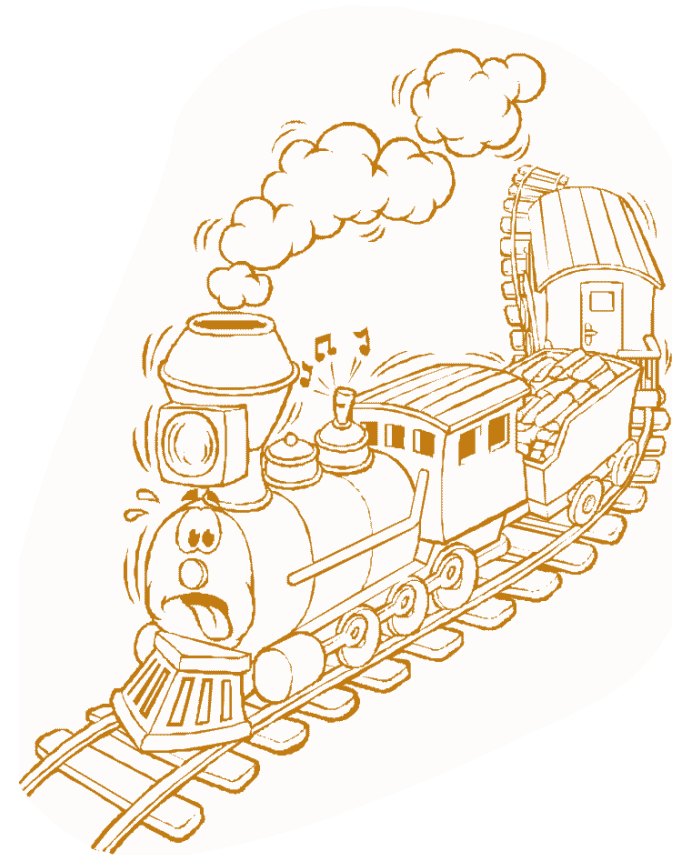


- u některých jedinců jde v této etapě zároveň i o volbu profese
- volba profese je ale vesměs prováděna **prostřednictvím výběru určitého studijního oboru na střední škole**, který ke konkrétní profesi postupně orientuje
- pro rozhodovací proces spojený s tranzicí žáků mezi nižším a vyšším sekundárním vzděláváním a přípravu na něj jsou používána různá označení:

Kariérové rozhodování, volba povolání, prvotní volba povolání, první směrová volba, volba střední školy, volba další vzdělávací cesty, volba další vzdělávací dráhy, profi-volba, párování, alokace žáků, profesní orientace aj.

Analogie volby povolání k vlaku

S volbou povolání 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.



Faktory ovlivňující volbu povolání

- **radý, doporučení a příklad rodičů (78 %)**
- dny otevřených dveří (52 %)
- doporučení a příklad ostatních příbuzných, kamarádů a přátel (50 %)
- využívání internetu (43 %)
- doporučení výchovného poradce (42,6 %)
- tištěné a propagační materiály (41 %)
- informace získané na úřadu práce (34 %)
- informace získané v pedagogicko-psychologické poradně (11 %)

Nepříznivé faktory volby povolání žáků

- **malá informovanost o světě práce a jednotlivých povoláních**, tj. o nezbytných podmínkách zdravotních, požadovaných znalostech, dovednostech a především o skutečném výkonu povolání a jeho perspektivách na trhu práce
- **neznalost vzdělávacího systému**, tj. jeho struktury, nabídky, nároků jednotlivých typů a stupňů škol, formálního a neformálního kurikula apod.
- **nedostatečný stupeň sebepoznání**, tj. přehled o vlastních schopnostech, o nadání, způsobilosti, fyzických a psychických předpokladech
- **krátkodobá perspektivní orientace**, tj. zaměření převážně na bezprostřední cíle
- **nejasné představy o vlastní budoucnosti**, tj. absence životních plánů

Maladaptivní profesní a studijní orientace

12



- nerozhodnost v tom, jaké povolání nebo školu si má jedinec vybrat
- neadekvátnost a nereálnost volby povolání, a to buď z hlediska schopností, motivace, zdravotního stavu apod.
- neangažovanost při volbě povolání
- pasivitu nebo lhostejnost k vlastní budoucnosti
- obtížnou adaptaci na zvolený obor
- nedostatek patřičně kladného vztahu k oboru
- snaha přestoupit na jiný obor nebo z oboru odejít
- profesní labilita

Pojmy (1)

Volba povolání

- rozhodování o konkrétním povolání, které by chtěl jedinec v budoucnu vykonávat
- výchova k volbě povolání (tematický okruh Svět práce)
- výběr střední školy v posledním ročníku ZŠ
- hledání konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele
- rekvalifikace na jiné povolání

Profesní orientace

- utváření a rozvíjení reálného profesního cíle
- rozvoj vlastností a schopností významných pro proces volby povolání
- rozvoj vlastností a schopností k vykonávání povolání

Pojmy (2)

Kariéra

- průběh konkrétně vykonávané profesní činnosti během života člověka, respektive sled povolání, postup z pozice na pozici
- předprofesní a postprofesní aktivity, tedy celá životní dráha člověka (je utvářena jak zkušenostmi vztahenými k práci, tak vzděláváním a dalšími oblastmi života jedince)

Kariérové poradenství

- služby zaměřené na pomoc jedincům v každém věku a fázi jejich života při rozhodování v oblasti školního vzdělávání, celoživotního vzdělávání i zaměstnání a při rozvoji kariéry



Historie a současnost volby povolání

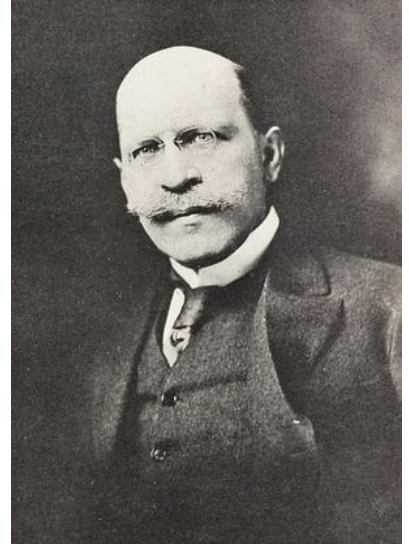


Frank Parsons

- poradenství pro volbu povolání vznikalo souběžně s pedagogicko-psychologickým poradenstvím
- zvětšit poradenskou činnost při volbě povolání a racionalizovat vstup mladistvých do pracovního procesu se snažil bostonský profesor sociologie **Frank Parsons** (1854–1908)
- roku 1908 založil v USA první **specializovanou poradnu pro volbu povolání**
- východiskem Parsonsovy teorie bylo přesvědčení, že se lidé navzájem liší svými fyzickými a psychickými vlastnostmi, které člověka profesionálně limitují
- vzhledem k těmto předpokladům nemůže člověk vykonávat jakékoliv povolání, ale jen jedno, případně několik sobě podobných povolání
- Parsons vycházel z předpokladu, že lze poznat a porovnat **osobnostní dispozice** jedince s možnostmi a **požadavky světa práce**, a tím řešit problémy spojené s volbou povolání

Hugo Münsterberg

- ❑ vědeckou bázi poradenství budoval **Hugo Münsterberg** (1863–1916), profesor Harvardské univerzity, který je s Williamem Sternem považován za jednoho ze zakladatelů **psychotechniky**
- ❑ předpokladem rozvoje psychotechniky bylo vytvoření a propracování **profesiografie** (tj. *nauky o povoláních*)
- ❑ profesiografie zkoumala nároky jednotlivých povolání ze stránky psychické a somatické, se snahou určit vlastnosti a předpoklady důležité pro výkon povolání
- ❑ Münsterberg byl přesvědčen, že je možné psychologickými metodami změřit základní **psychické vlastnosti člověka významné pro jednotlivá povolání**, konfrontovat je s požadavky profesí a na základě toho rozhodnout o způsobilosti k jejich vykonávání
- ❑ měření zahrnovalo nejenom všeobecnou inteligenční úroveň, ale i paměť, pozornost, motoriku a další funkce osobnosti člověka



Eli Ginzberg (1)

- volba povolání není jednorázovým aktem, ale **vývojovým procesem** trvajícím od předpubertálního období až do věku přibližně dvaceti let
- všichni jedinci během tohoto procesu projdou **třemi obdobími**:

Období fantazijní volby (od raného dětství do 11 let)

V tomto období si dítě na základě různých sociálních podnětů a svých vlastních potřeb **ve fantazii představuje**, čím bude. Představy o budoucím povolání si vytváří **bez přiměřených vědomostí** o tom, jaké požadavky kladou tato povolání na člověka a bez náležitých znalostí vlastních předpokladů k jejich výkonu.

Děti jsou v tomto období přesvědčeny, že si mohou zvolit jakékoliv povolání. V průběhu fantazijního období ještě **ignorují realitu**, své **schopnosti** a **časovou perspektivu**, tři důležité složky procesu volby povolání.

Eli Ginzberg (2)

Období pokusné volby (od 11 do 16–17 let)

V tomto období je charakteristické seznamování se s požadavky profesí. Jedinec se pokouší o volbu povolání na základě **sebepoznávání** a **sebehodnocení**. Nebere ještě dostatečně v úvahu objektivní požadavky společnosti a světa práce, rozhodujícími faktory jsou **zájmy** (11.–12. rok), **osobnostní předpoklady** pro výkon povolání (13.–14. rok) a **hodnoty** (15.–16. rok).

Období realistické volby (od 17 let po ranou dospělost)

V období realistické volby je již člověk schopen při rozhodování o volbě povolání zvážit **faktory subjektivní** (zájmy, schopnosti a hodnoty), **faktory objektivní** (požadavky povolání a společenské potřeby) a učinit mezi nimi přiměřený kompromis.

J. L. Holland

- Hollandova teorie vychází z předpokladu, že existuje určitý vztah mezi **typem osobnosti a typem pracovního prostředí** a je v podstatě založena na následujících bodech:
 1. na základě zkoumání osobnosti člověka přišel Holland s tvrzením, že lidé mohou být kategorizováni do šesti základních typů osobnosti: praktický, zkoumající, umělecký, sociální, podnikavý a tradiční
 2. existuje šest typů pracovního prostředí označených shodně s typy osobností
 3. lidé vyhledávají pracovní prostředí, v němž mohou rozvíjet a uplatnit svoje schopnosti a dovednosti, které odpovídá jejich postojům a hodnotám a umožní jim přijímat přiměřené úlohy a role
- soulad mezi profilem osobnosti a podmínkami pracovního prostředí dále determinuje pracovní spokojenost, stabilitu a výkonnost v povolání
- lidé, kteří si zvolí práci v prostředí, které se shoduje s jejich pracovním typem osobnosti, budou ve zvoleném povolání pravděpodobněji **úspěšnější a spokojenější**

Typ osobnosti	Nejvhodnější typ pracovního prostředí	Další možné typy pracovního prostředí	Nevhodné pracovní prostředí
R	R	I + C	S
I	I	R + A	E
A	A	I + S	C
S	S	A + E	R
E	E	S + C	I
C	C	E + R	A

Legenda: R – praktický; I – zkoumající; A – umělecký; S – sociální; E – podnikavý; C - tradiční

D. E. Super

- je zařazován mezi **přední teoretiky kariérového vývoje**
- v Superově teorii hraje významnou úlohu **sebepojetí člověka** (představa o sobě, tj. to, co si určitá osoba o sobě myslí, obraz, který o sobě má)
- sebepojetí výrazně ovlivňuje profesní preference, výběr profese a další kariéru jedince
- kariérový vývoj má 5 období:
 - ▣ stádium růstu, zkoumání, budování, udržování, odpoutání
- je autorem koncepce **kariérové zralosti** jakožto předpokladu pro adekvátní, úspěšné budování kariéry

Základní teze Superovy teorie

1. Lidé se navzájem **liší** svými schopnostmi, zájmy a rysy osobnosti.
2. Vzhledem k povaze těchto a dalších individuálních charakteristik je každý člověk **schopen vykonávat** celou řadu povolání.
3. Každé povolání vyžaduje určitý **profesní profil**, tj. model schopností, zájmů a rysů osobnosti. Ten se vyznačuje poměrně vysokou mírou variability umožňující uplatnění jedince v celé řadě profesí.
4. Profesní zájmy, kompetence lidí a sebepojetí **se mění** pod vlivem času, životních zkušeností a prostředí, ve kterém člověk žije a pracuje. Tyto faktory pak významným způsobem ovlivňují výběr budoucí profese a počáteční adaptaci v povolání.
5. Profesionální **vývoj** není událostí, která se objevuje izolovaně, nýbrž začíná již v raném dětství a pokračuje po celý život až do smrti.
6. Profesionální vývoj je **multifaktorově podmíněný**.
7. **Uspokojení v práci a životě** závisí v nalezení vhodných pracovních možností, v nichž může člověk uplatnit své individuální schopnosti, zájmy, osobnostní rysy a hodnotový systém.

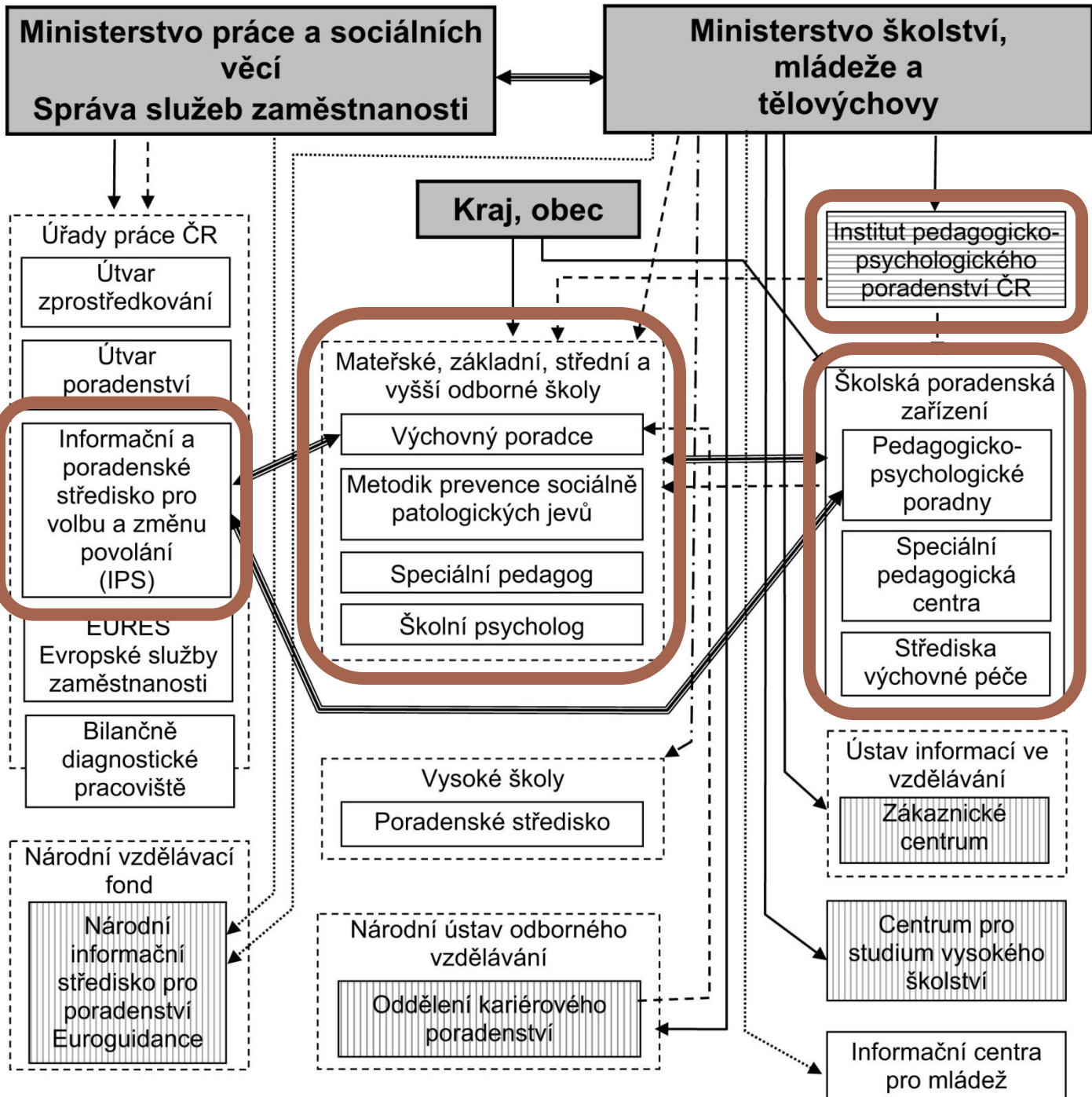
Počátky kariérového poradenství

- v Československu byly v meziválečném období zřizovány **poradny pro volbu povolání** jako součást úřadů práce → druhá světová válka však utlumila rozvoj poradenství ve většině evropských zemí
- koncem 50. let 20. stol. byla na školách zřizována funkce **poradce pro volbu povolání** a začalo se uvažovat o zřízení poraden pro volbu povolání
- tyto tendence začátkem 60. let 20. stol. vyústily ve spojení profesního poradenství s pomocí žákům při jejich výchovných a výukových obtížích do tzv. **systému výchovného poradenství**
- na škole byl touto péčí pověřen jeden z učitelů → **výchovný poradce**
- od roku 1967 byly v krajských městech zřizovány **pedagogicko-psychologické poradny**, později začaly vznikat i v okresních městech
- významnými československými **osobnostmi** jsou J. Koščo, L. Mojžíšek, L. Hřebíček, R. Kohoutek aj.

Aktuální legislativa

- v roce 2005 byla vydána vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních
- ve smyslu této vyhlášky poskytují poradenské služby v **resortu školství** školská poradenská zařízení a školy
- **školská poradenská zařízení**
 - pedagogicko-psychologické poradny
 - speciálně pedagogická centra
- **základní, střední a vyšší odborné školy**
 - poskytování poradenských služeb je obvykle zabezpečováno **výchovným poradcem a školním metodikem prevence**, kteří spolupracují s třídními učiteli a učiteli výchov
 - dále se na jejich poskytování může podílet **školní psycholog** a/nebo **školní speciální pedagog**
 - podoba poradenství se na jednotlivých školách liší, poněvadž ne na všech pracuje školní psycholog či školní speciální pedagog



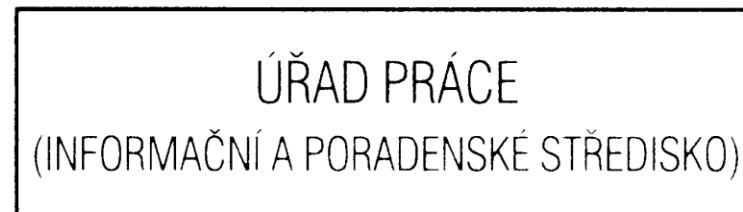
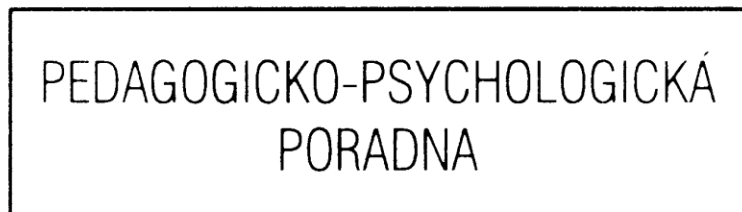
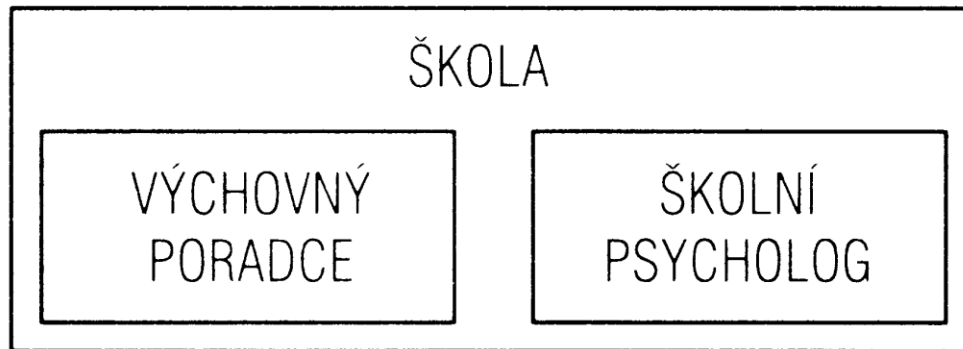


Kariérové poradenství

Školní poradenské pracoviště

- cílem zřizování školních poradenských pracovišť je poskytování poradenských a konzultačních služeb pro žáky, jejich rodiče a pedagogy **přímo v prostředí školy** a tím **zlepšení dostupnosti poradenských služeb**





Obsah poradenských služeb na školách (1)

- prevence školní neúspěšnosti
- primární **prevence sociálně patologických jevů**
- **kariérové poradenství** (vzdělávací, informační a poradenská podpora při volbě vzdělávací dráhy a hledání profesního uplatnění)
- odborná podpora při integraci a vzdělávání žáků se **speciálními vzdělávacími potřebami**, žáků z jiného kulturního prostředí a žáků se sociálním znevýhodněním



Výchovný poradce

- funkce výchovného poradce je ze zákona zřizována na všech základních a středních školách
- výchovného poradce na škole obvykle vykonává **kvalifikovaný, zkušený, osobnostně a sociálně zralý pedagog**, který je současně s výkonem funkce výchovného poradce zatížen běžnou výukovou povinností
- náplní práce výchovného poradce je podpora žáků a rodičů při **řešení výukových a výchovných problémů** a při **volbě další vzdělávací dráhy a volbě povolání**
- vzhledem k tomu, že kariérové poradenství by mělo představovat největší procento činnosti výchovného poradce, bývá v některých dokumentech označován jako **kariérový poradce**

Náplň práce výchovného poradce (1)

- přestože je na školách považována činnost výchovného poradce za jednu z nejdůležitějších, můžeme u ní sledovat následující **nedostatky**:
 - výchovní poradci jsou souběžně s poradenskými službami zatíženi **vyučovací povinností**
 - vykonávají velké množství **administrativní práce**
- v současnosti je hlavní náplní práce výchovných poradců **řešení výchovných problémů žáků**, zatímco poradenství zaměřené na volbu povolání je mnohdy okrajovou činností
- výchovní poradci věnují přípravě na volbu povolání od 5 do 90 % z celkového obsahu své práce a čas, který této práci věnují se pohybuje v rozmezí od 3 do 10 hodin týdně
- jako nejčastější náplň své práce výchovní poradci uvádějí poskytování informací o možnostech studia, informací o studijních oborech, přípravu na přijímací řízení a zjišťování předpokladů žáků pro studium

Náplň práce výchovného poradce (2)

- koordinace mezi hlavními oblastmi kariérového poradenství (kariérovou výchovou a poradenskými činnostmi zaměřenými k volbě povolání na škole)
- skupinová šetření k volbě povolání, administrace a zpracování zájmových dotazníků
- individuální šetření k volbě povolání a individuální poradenství v této oblasti
- poradenství zákonným zástupcům
- spolupráce s ostatními poradenskými zařízeními
- příprava a realizace exkurzí

Školní psycholog



- provádí **kariérové poradenství** a **pedagogicko-psychologickou diagnostiku** v souvislosti s profesní orientací žáků
- disponuje potřebnými **odbornými znalostmi** a **diagnostickými nástroji** (testy osobnosti, zájmové testy, testy studijních předpokladů aj.)
- disponuje dostatečnou **časovou kapacitou** pro řešení individuálních problémů

Třídní učitelé

- třídní učitelé soustavně sledují a hodnotí celkový vývoj žáků a k tomuto účelu vedou potřebnou dokumentaci
- vedle přehledu o osobnostních zvláštnostech žáků získávají a udržují přehled o jejich rodinném zázemí
- na základě důkladné znalosti osobnostních charakteristik žáků jsou třídní učitelé výrazně nápomocni ostatním poradenským pracovníkům



Informační a poradenská střediska při ÚP

- úřady práce poskytují pomoc a podporu jedincům **ve vztahu k trhu práce** a plní funkci prevence nezaměstnanosti v regionu
- v rámci úřadů práce jsou zřizována **Informační a poradenská střediska**, která poskytují poradenské a informační služby při volbě další vzdělávací dráhy a při volbě povolání
- střediska **disponují informacemi** o jednotlivých typech škol, učilišť a oborech, ale také o jejich náročnosti, požadavcích na zdravotní stav uchazečů, o počtu přijímaných uchazečů, a zejména o aktuální situaci a vývoji na trhu práce
- služby středisek jsou orientovány především na individuální a skupinovou pomoc **žákům a studentům základních škol a středních škol**, ale i dalším specifickým skupinám klientů (např. nezaměstnaní)
- služby IPS ÚP jsou poskytovány **bezplatně**



	Výchovný poradce	Školní psycholog	Poradce z PPP	Poradce z IPS	Jiný poradce
Informace o možnostech dalšího studia	38,5 %	4,2 %	9,2 %	23,8 %	24,2 %
Doporučení vhodného studijního oboru	31,9 %	5,5 %	14,5 %	20,0 %	28,1 %
Doporučení vhodného povolání	29,0 %	5,3 %	13,7 %	21,8 %	30,3 %
Testování zájmů a schopností	34,4 %	6,4 %	18,2 %	22,1 %	18,9 %
Informace o nabídce volných pracovních míst	21,3 %	4,0 %	6,2 %	46,7 %	21,8 %
Jiné	21,8 %	9,0 %	10,9 %	9,6 %	48,7 %

Pedagogická diagnostika při volbě povolání (1)

- poznávání osobnosti dítěte je doménou **psychodiagnostiky**, která k tomuto účelu využívá řadu psychologických metod a technik
- ve školní praxi jsou učitelé využívány spíše **pedagogicko-diagnostické metody**
- na jejich základě je možné žáky předběžně orientovat k profesím, pro něž mají objektivní předpoklady, rozvíjet žádoucí vlastnosti a zaměřit výuku potřebným směrem
- východiskem a hlavním těžištěm pedagogické diagnózy při profesní orientaci žáků je **posuzování žáka v jednotlivých vyučovacích předmětech**
- kvalifikovaný pedagog pozná ve svém předmětu úroveň vědomostí, dovedností, projevy nadání, zájmů i obtíží žáků, úroveň poznávacích procesů aj.

Pedagogická diagnostika při volbě povolání (2)

- diagnostikování v pedagogickém procesu může mít **celou řadu podob**; ve školské praxi jsou používány zejména následující **diagnostické metody, formy a prostředky**:
 - dlouhodobé pozorování během vyučování
 - získávání poznatků od vyučujících
 - 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
 - rozbor výsledků písemných, výtvarných, technických a dalších prací žáka
 - využívání didaktických testů
 - využívání dotazníkových metod
 - zpracování anamnéz a jejich studium

Kariérová výchova na školách

Kariérová výchova (1)

- volba povolání nebyla na základních školách dříve vyučována jako samostatný povinný vyučovací předmět (některé témata byla vyučována v rámci občanské výchovy, rodinné výchovy a praktických činností)
- systematická kariérová výchova u nás byla do vyučování základních škol integrována **metodickým pokynem MŠMT k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání (2002)**
- další významnou změnu představuje zavedení **Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání (2005)** → v tomto kurikulárním dokumentu je kariérové výchově určen samostatný **tematický okruh Svět práce** (součást vzdělávací oblasti *Člověk a svět práce*)

Kariérová výchova (2)

- cílem kariérové výchovy je připravit žáky pro **zodpovědné rozhodování o volbě povolání** a naučit je **využívat služby kariérového poradenství**
- tematický okruh **Svět práce přináší žákům komplexní informace** z oblasti světa práce a vzdělávání, učí je s nimi pracovat a na jejich základě se správně a samostatně rozhodovat o volbě další vzdělávací dráhy a povolání
- kromě osvojování 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



Vzdělávací oblasti RVP ZV

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*) → tematický okruh **Svět práce**

Učivo tematického okruhu Svět práce

- **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

Tematický okruh 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**
- **očekávané výstupy:**
 - žák se bude orientovat 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

Svět práce

Podstata kariérového rozhodování

47

- slazení individuálních zájmů a možností se společenskými potřebami, obsahem a požadavky povolání (resp. vzdělávání)
- **hledání souladu** mezi:
 - **atributy člověka** (zájmy, schopnosti, povahové vlastnosti, dovednosti, znalosti, zdravotní stav, rodinná situace, absolvované vzdělání, praxe)
 - **atributy povolání** (pracovní činnosti, prostředky, objekty, prostředí, požadavky, možnosti)
 - **atributy sféry vzdělávání**



Atributy povolání

- při volbě povolání i při jakékoliv orientaci v profesních katalozích je užitečné získat informace o **atributech povolání**
- 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?**

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?

Informační prameny k volbě povolání (1)

- v **tištěné podobě** jsou pro žáky, pedagogy a rodiče k dispozici
 - **knihy a učebnice** podporující správnou volbu povolání
 - **brožury a katalogy** o vzdělávací nabídce středních škol
 - **příručky** o službách zaměstnanosti, přípravě na přijímací zkoušky či přijímací pohovor u zaměstnavatele
 - **statistiky** trhu práce
 - **zájmové testy**
 - **letáky** s charakteristikami povolání atd.
- výhoda tištěných produktů spočívá v tom, že k práci s nimi není potřeba žádná technika a mohou být využívány takřka kdykoliv a kdekoliv
- důležitý zdroj informací představují **počítačové programy a databáze** s testy zájmů, osobnostních předpokladů, údaji o povoláních, vzdělávací nabídce škol či informacemi z úřadů práce

Informační prameny k volbě povolání (2)

51

- významnou skupinu tvoří **multimediální a audiovizuální materiály**, dostupné obvykle na videokazetách, nosičích CD-ROM a DVD
- u audiovizuálních materiálů lze poznávat skutečnou podobu toho, co nikdy není vidět z textových nebo statických obrazových informací a udělat si tak poměrně dokonalou představu o realitě
- úřady práce disponují **videoklipy o povoláních a filmy o skupinách povolání**, které nejsou běžně dostupné na internetu
- na internetu je dostupný např. krátký film **Kam po škole** a filmové ukázky **pracovních prostředí a druhů práce v Informačním systému ISA (PLAY ►)**

Informační prameny k volbě povolání (3)

52

- k nejčastěji používanému informačnímu prameni při samostatné přípravě na volbu povolání patří **internet**
- internet umožňuje nalezení množství informací prakticky z celého světa → problém nastává s **obtížným posouzením** důvěryhodnosti, kvalifikovanosti, pravdivosti, objektivity a aktuálnosti internetových stránek
- první iniciativa by proto měla vždy vycházet ze strany učitele, který ve vyučování žákům **zprostředkuje ověřené internetové odkazy**
- cílem je, aby žáci získali přehled o možnostech, které internet pro volbu povolání nabízí, naučili se získané informace kriticky hodnotit a samostatně s nimi pracovat

Informační systém ISA

53

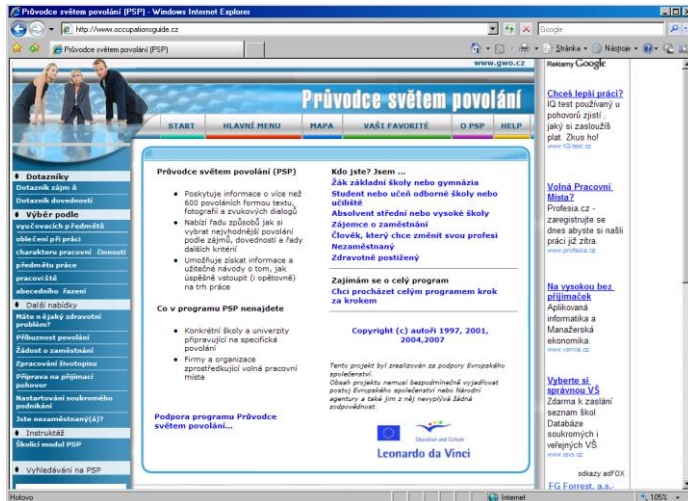
- <http://www.infoabsolvent.cz>
- Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ve zkratce uváděný jako ISA) je tvořen čtyřmi hlavními sekcemi:
 - **Volba škol a oboru vzdělání** – informace o oborech, obsahu vzdělávání, školách a podmínkách pro přijetí s možností vyhledávání informací podle oboru, povolání a školy
 - **Absolventi škol a trh práce** – profesionálně zpracované informace o aktuálním stavu a potřebách trhu práce
 - **Průvodce volbou povolání** – multimediální průvodce, který žákům pomáhá s jednotlivými kroky volby povolání
 - **Problémy při studiu** – informace, rady a doporučení odborníků, co dělat v problémových situacích při studiu



Průvodce světem povolání

54

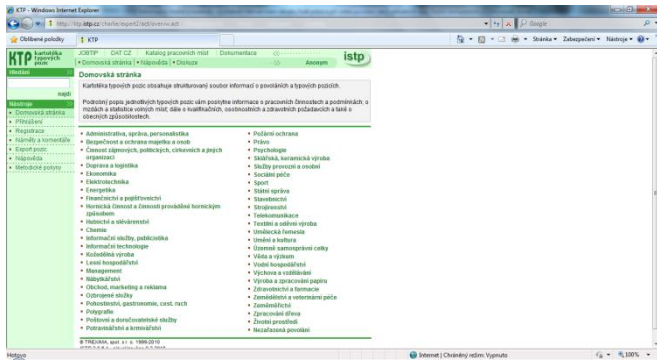
- <http://www.occupationsguide.cz>
- podrobné informace o více než 600 povoláních v podobě textu, fotografií a zvukových nahrávek
- Průvodce světem povolání svým uživatelům nabízí např. dotazníky zájmů, dovedností a databázi povolání s výběrem podle oblíbených vyučovacích předmětů, oblečení používaného při práci, charakteru pracovní činnosti, předmětu práce, pracoviště a stupně vzdělání



- **modul Volba povolání** obsahuje osm různých postupů volby povolání, aby si každý žák mohl vybrat právě ten, který mu nejvíce vyhovuje
- **modul Vstup na trh práce** nabízí pomoc při získávání zaměstnání (návody jak se ucházet o zaměstnání, psát motivační dopis a životopis)

Kartotéka typových pozic

55



- <http://ktp.istp.cz>
- nejkomplexnější a nejpodrobnější informační systém o povoláních
- kartotéka obsahuje kolem **1900 profilů pracovních pozic** a jejich:

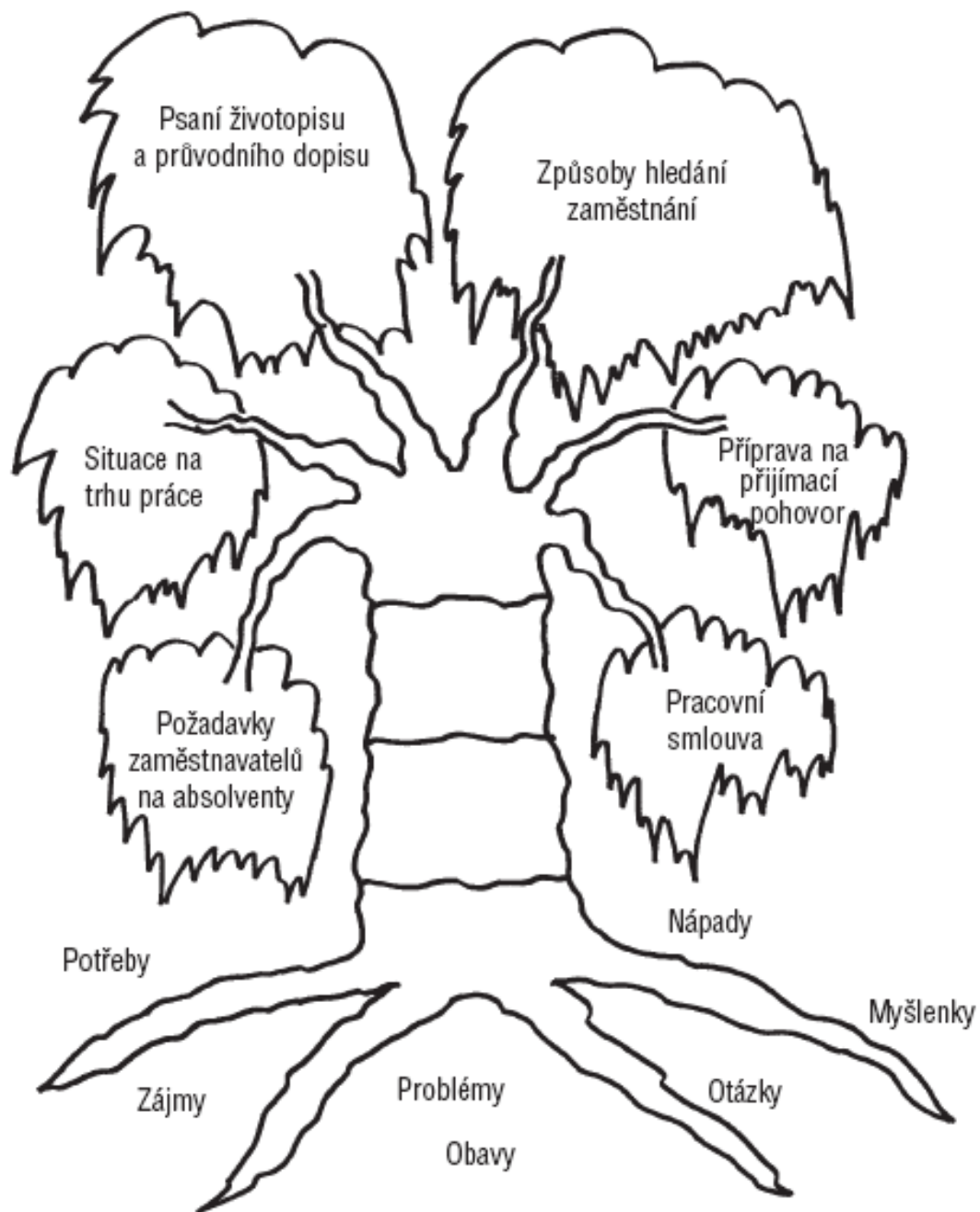
- obecnou charakteristiku
- informace o pracovních činnostech
- charakteru a předmětu práce
- pracovních prostředcích a podmínkách
- zdravotních, osobnostních a kvalifikačních požadavcích
- poptávce na trhu práce a průměrném výdělku v regionálním členění

Údaje o typových pozicích; zdroj: ktp.istp.cz
exportováno 3.3.2010, www.istp.cz

Nalezené pozice	řádek/stav	ID
Učitel odborných předmětů ŠS potravinářství	Iz	101256.1
Učitel odborných předmětů ŠS potravinářství		
řádek a stav: Iz	identifikátor: 101256.1	
pozice založena: 08.10.2008	poslední změna: 22.01.2010	
Identifikace		
směr S1:	Výchova a vzdělávání	
směr S2:	Učitel	
Kvalifikační úroveň:	Magisterský studijní program	
Nadřazená pozice:	Učitel odborných předmětů střední školy	
Alternativní názvy		
Pedagog		
Učitel		
Charakteristika		
Učitel odborných předmětů střední školy je vysoko kvalifikovaný pedagogický pracovník, který provádí vzdělávací a výchovnou činnost při vyučování odborných předmětů v oboru vzdělání Potravinářství a potravinářská chemie, směřující k získávání vědomostí a dovedností žáků na střední škole, popřípadě ve třídách a na středních školách zřízených pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.		
Činnosti		
Vzdělávání a výchova zaměřená na získávání vědomostí a dovedností žáků v odborných vyučovacích předmětech střední školy s odborným zaměřením na skupinu oborů vzdělání Potravinářství a potravinářská chemie v rámci školního vzdělávacího programu, na jehož tvorbě se podílí.		
Tvorba a průběžná aktualizace pedagogické dokumentace nebo tvorba a aktualizace individuálních vzdělávacích plánů pro střední školy.		
Studium nových poznatků v oboru a jejich aplikace do vzdělávání v rámci školního vzdělávacího programu, popř. do individuálních vzdělávacích plánů.		
Vzdělávání formou speciální pedagogiky, které odpovídá úrovni znevýhodněného žáka s využitím speciálních metod, postupů, forem vzdělávání, učebních pomůcek, speciálních učebnic a didaktických materiálů, kompenzačních pomůcek.		
Vzdělávání nadaných žáků, podněcování osobního vývoje žáků, diskusování o jejich pokrocích s rodiči (zákonnými zástupci) a třídím učitelem a poskytování konzultací žákům.		
Hodnocení účinnosti vzdělávací a výchovné činnosti a nových vyučovacích postupů ve vzdělávání, plnění prací a úkolů souvisejících s příjmovou pedagogickou činností, včetně dohledu nad žáky.		
Příprava zpráv, hodnocení žáků a jejich klasifikace; vedení ročníkových a závěrečných prací žáků, vedení evidence o pedagogické činnosti a o výsledcích žáků.		
Komplexní vzdělávací a výchovná činnost, popř. specializovaná metodologická činnost v oblasti pedagogiky a psychologie.		
Příklady prací		

Vstup na trh práce

Hledání prvního zaměstnání...



Požadavky zaměstnavatelů na absolventy (1)

- 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.

Požadavky zaměstnavatelů na absolventy (2)

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

Možné způsoby hledání zaměstnání

- **tištěné inzeráty v novinách a časopisech**
- **personální agentury**
- **úřady práce**
- **osobní známosti a vazby**
- **vlastní iniciativa při kontaktování potenciálních zaměstnavatelů**
- **internet**

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

Žádost o zaměstnání

- 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).

Motivační dopis (1)

- účelem **průvodního** nebo-li **motivačního dopisu** je zaujmout potenciálního zaměstnavatele natolik, aby si přečetl zasláný životopis
- 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

Motivační dopis (2)

- 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).

Strukturovaný životopis (1)

- **kvalitně zpracovaný životopis je společně s průvodním dopisem prvním krokem k získání zaměstnání a dovednosti vypracovat tyto dokumenty by měly patřit k základnímu vzdělání**
- **nejdůležitějším pravidlem psaní životopisu je autenticita, tzn. jeho vlastní sestavení uchazečem**
- **pozornost zaměstnavatele upoutá životopis, který něčím vyniká nad ostatními**
- **i originální životopis by měl respektovat některá základní pravidla**

Strukturovaný životopis (2)

- Měl by být **napsán přehledně a stručně**. Všechny klíčové osobní údaje by měly být vypsány na první straně životopisu.
- 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**.

Strukturovaný životopis (3)

- Údaje obsažené v životopise by měly být rozděleny do několika oblastí:
 - **Osobní údaje**
 - **Absolvované školní vzdělání**
 - **Absolvované kurzy, zkoušky a stáže**
 - **Dosavadní praxe a pracovní úspěchy**
 - **Jazykové znalosti**
 - **Další znalosti, dovednosti a schopnosti**
 - **Reference**

Strukturovaný životopis (4)

- 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!!!

Přijímací pohovor (1)

- 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 20–45 minut
- obvykle začíná tím, že osoba, která pohovor vede, **krátce představí sebe i společnost, kterou zastupuje**
- součástí pohovoru je **diskuse nad vzděláním a dosavadní profesní kariérou uchazeče**
- závěr pohovoru je obvykle vyhrazen pro vysvětlení případných nejasností a pro vlastní otázky žadatele

Přijímací pohovor (2)

- podmínkou úspěchu je udělat v relativně krátkém čase co nejlepší dojem na zcela cizího člověka, který vidí uchazeče poprvé v životě
- 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

Přijímací pohovor (3)

- přijímací pohovor není jednostranný výslech - je to především dialog mezi dvěma osobami, náborovým pracovníkem a uchazečem o zaměstnání
- odborníci z oblasti personalistiky radí, aby uchazeči o zaměstnání využili několika méně významných pohovorů jako generální zkoušky na ten nejdůležitější
- uchazeč o zaměstnání se musí naučit pohotově odpovědět na otázky zaměstnavatele
- zaměstnavatelé u přijímacího pohovoru pokládají stejné či podobné otázky

Otázky u pohovoru

- Povězte mi něco o sobě.
- Jaké jsou Vaše silné stránky?
- Jaké jsou Vaše slabé stránky?
- Kdo byl Váš oblíbený manažer a proč?
- S jakým druhem osobnosti se Vám pracuje nejlépe a proč?
- Proč chcete tuto práci?
- Kde byste chtěl být ve své kariéře ode dneška za pět let?
- Povězte mi o svém úspěchu, na který jste nejpyšnější.
- Pokud byste byl na obchodním obědě a objednal byste si krvavý steak a oni by Vám přinesli propečený, jak byste reagoval?
- Kdybych Vám dal plat, který žádáte, nastiňte mi Váš popis práce na další rok, jaký by byl?
- Jaké jsou Vaše celoživotní sny?
- Čím se rozhodně chcete stát?
- Jste ochotný se přestěhovat?
- Máte vůči mně nějaké dotazy?

Příčiny neúspěchu při hledání 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

Personální servery

- <http://kariera.ihned.cz>
- <http://www.ejob.cz>
- <http://www.hotjobs.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.hleadmpraci.cz>