JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008 **Andrea Tajanovská, DiS.**

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Příprava žáků devátých tříd na trh práce

Preparation of ninth classes´students for employment market

Autor: Andrea Tajanovská, DiS.

Vedoucí práce: Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Studijní program: Sociální pedagogika, specializace Základy veřejné správy

Datum odevzdání: 26. 3. 2008

Zadání bakalářské práce

NÁZEV PRÁCE:	**PŘÍPRAVA ŽÁKŮ DEVÁTÝCH TŘÍD NA TRH PRÁCE**
ZADÁNÍ PRÁCE:	Studentka se ve své práci zaměří na metody odborného poradenství na základních školách zaměřeného na výběr dalšího středoškolského vzdělávání ve vztahu k volbě budoucího povolání. Součástí teoretické části budou kapitoly zaměřené na nezaměstnanost, trh práce a politiku zaměstnanosti, pracovně profesním poradenství, význam práce a pracovní činnosti pro člověka, individuální a týmové poradenství při výběru budoucího profesního uplatnění a kariérové poradenství v České republice.
JMÉNO STUDENTA:	Andrea Tajanovská, DiS.
FAKULTA:	Pedagogická fakulta JU v Českých Budějovicích
STUDIJNÍ PROGRAM:	B7507 Specializace v pedagogice
OBOR:	Sociální pedagogika
VEDOUCÍ PRÁCE:	Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D., VŠE FM v Jindřichově Hradci
KATEDRA:	Společenských věd FM VŠE; Pedagogiky a psychologie PF JU
TERMÍN ZADÁNÍ:	26. března 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma

»**Příprava žáků devátých tříd na trh práce**«

jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v přiloženém seznamu literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Prachatice, březen 2008

Anotace

Příprava žáků devátých tříd na trh práce

Cílem bakalářské práce je podat co nejširší přehled o způsobech a metodách odborného poradenství na základních školách, jenž se týká výběru dalšího středoškolského vzdělávání ve vztahu k volbě budoucího povolání. Součástí teoretické části jsou kapitoly zaměřené na trh práce a politiku zaměstnanosti, pracovně profesní poradenství, význam práce a pracovní činnosti pro člověka, individuální a týmové poradenství při výběru budoucího profesního uplatnění a kariérové poradenství v České republice.

Výstupem praktické části bakalářské práce je nově utvořený kurz **Profesní poradenství k volbě povolání.** Cílovou skupinou kurzu jsou pedagogičtí pracovníci a výchovní poradci, kteří pracují s žáky základních škol při volbě povolání a dalšího vzdělávání.

Prachatice, březen 2008

Annotation

Preparation of ninth classes´students for employment market

Aim of this Bachelor's work is to report on ways and methods of consultancy at primary schools focused on the choice of the next secondary education in relation to the choice of a future occupation. Parts of the theoretical section are the chapters aimed at the labour market and the employment policy, occupation consultancy, importance of work and a working activity for a man, individual and team consultancy while choosing a future job, and career consultancy in the Czech Republic.

The output of the practical section of the Bachelor's work is a new created course **Profession consultancy of the vocational selection.** The aim groups of that course are pedagogical workers and pedagogical consultants which help basic school pupils with choosing their future occupation and with other education.

Prachatice, April 2008

Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci

bych chtěla poděkovat vedoucí práce ***Mgr. Jaroslavě Sedlákové, PhD.***

Za cenné rady a praktická doporučení

bych chtěla poděkovat zástupci pedele Úřadu práce v Prachaticích ***Mgr. Janu Dudkovi***.

.....

Prachatice, březen 2008

Obsah

OBSAH ---------- - 8 -

ÚVOD ---------- 10 -

1 NEZAMĚSTNANOST ---------- 12 -
1.1 Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku ---------- - 13 -
1.2 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti ---------- - 14 -
1.3 Psychosociální účinky nezaměstnanosti na jednotlivce ---------- - 16 -

2 TRH PRÁCE ---------- 19 -
2.1 Státní politika zaměstnanosti ---------- - 19 -
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti ---------- - 21 -
2.3 Aktivní politika zaměstnanosti ---------- - 21 -

3 MLADÍ LIDÉ VE SVĚTĚ PRÁCE ---------- 23 -
3.1 Kariérové poradenství k volbě povolání ---------- - 24 -
3.2 Situační faktory volby povolání ---------- - 24 -
3.3 Proces poradenství k volbě povolání ---------- - 25 -

4 PORADENSTVÍ K VOLBĚ POVOLÁNÍ V ZÁKLADNÍ ŠKOLE ---------- 26 -
4.1 Volba povolání versus základní škola ---------- - 27 -
4.2 Volba povolání versus rodina dítěte ---------- - 31 -
4.3 Institucionální uchopení procesu volby povolání ---------- - 32 -

5 ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE ---------- 35 -
5.1 Nezaměstnanost absolventů a mladistvích v Jihočeském kraji ---------- - 35 -
5.2 Vliv nezaměstnanosti na mladé nezaměstnané ---------- - 37 -
5.3 Aktivity úřadů práce v boji proti nezaměstnanosti ---------- - 37 -
5.4 Volba povolání v Jihočeském kraji ---------- - 41 -

6 NÁVRH VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU PRO PORADCE K VOLBĚ POVOLÁNÍ ------ 45 -
6.1 Cílová skupina vzdělávacího programu ---------- - 45 -
6.2 Organizační formy vzdělávacího programu ---------- - 46 -

6.3 Osnova vzdělávacího programu ---------- - 48 -
6.4 Lektorské zajištění vzdělávacího programu---------- - 51 -
6.5 Profil absolventa vzdělávacího programu ---------- - 52 -
6.6 Materiální a technické vybavení vzdělávacího programu---------- - 52 -
6.7 Harmonogram realizace vzdělávacího programu ---------- - 53 -
6.8 Cenová nabídka vzdělávacího programu ---------- - 54 -

ZÁVĚR ---------- 55 -

POUŽITÁ LITERATURA ---------- 57 -

Úvod

***Motto**:*

Lidé mi říkají: „Měl jste obrovský úspěch. Jak jste to dokázal?“ Vracím se k tomu, co mne naučili moji rodiče. „Snaž se a získej veškeré vzdělání, jaké můžeš, ale pak proboha něco dělej. Nestůj jen na místě, dokaž, ať se něco stane.“

***Iacocca Lee**, americký obchodník a podnikatel, prezident Ford Motor Company*

Každý rok se v posledních ročnících základních škol opakuje stejná situace. Děti si společně se svými rodiči lámou hlavu, kam dál po základní škole. Někteří mají poměrně jasno, jiní volí cestu „nejmenšího odporu“. Rozhodování je o to těžší, jelikož může budoucí život mladého člověka velmi výrazně ovlivnit. Zdaleka ne všichni však při svém rozhodování berou v úvahu delší časový horizont a ne všichni si umí představit, čím by chtěli být, jak by chtěli pracovat a co vybraná profese ve skutečnosti obnáší. ***Volba povolání patří k nejzásadnějším rozhodnutím v životě každého člověka.*** Ta dokáže být o to složitější, nemají-li mladí lidé dostatek podnětů z okolí, potřebných informací nebo se ubírají k rozhodnutí ve vypjaté situaci či dokonce pod tlakem svých rodičů, kamarádů a médií.

Pracuji v neziskové organizaci Jihočeská rozvojová o.p.s., která se již třetím rokem intenzivně zabývá rozvojem lidských zdrojů v Jihočeském kraji. Náš tým čítá téměř desítku odborně proškolených poradců – specialistů na trh práce, kteří jsou v každodenním kontaktu s nezaměstnanými. Pravidelně se setkáváme s lidmi bez práce, slýcháme jejich stesky, známe důsledky nezaměstnanosti, které se podepsaly na jejich fyzickém i psychickém zdraví. Občas se u nich objevují sociálně patologické jevy, které tento společenský fenomén nezřídka doprovází. Často jsou našimi nezaměstnanými klienty absolventi, mladí lidé, které považujeme za specifickou a často i za velmi náročnou skupinu. Jejich očekávání a přehnané

nároky od žádané pracovní pozice na jedné straně a neuplatnitelná vystudovaná profese na trhu práce na straně druhé jsou zpravidla ty důvody, které je zavedou na úřad práce.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala tedy zcela záměrně. Práce s absolventy a studenty, kteří se na zaměstnání teprve připravují, je pro mne vždy výzvou a obohacením zároveň. ***Mladí lidé přicházejí na trh práce s názory, které bývají často velmi odvážné a očekávají nadstandardní efekty***. Přitom důvodem, proč skončili na úřadu práce, bývá nedostatečná a neefektivní informovanost o trhu práce, volbě povolání, mnohdy až protetická a ochranářská výchova jejich rodičů a nedostatečná motivace k sebeuplatnění. Často se s tím jako poradci setkáváme. Jako jeden z hlavních faktorů, proč se mladí lidé stávají nezaměstnanými, vidíme právě v nesprávné volbě povolání.

Cílem bakalářské práce je představit nové trendy přípravy a vzdělávání výchovných poradců na základních školách. Výstupem bakalářské práce bude nově utvořený kurz právě pro pedagogické pracovníky, kteří mají ve své gesci předmět volby povolání, světa práce a orientaci na trhu páce. Při přípravě kurzu budu postupovat dle metodiky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky k přípravě akreditovaných kurzů a budu vycházet z regionálních statistických dat zaměřených na absolventy na trhu práce. Účastník takového kurzu si osvojí základní předpoklady pro poradenskou činnost, význam komunikačních dovedností poradce, základní etické principy v poradenských službách, metody a techniky pracovně profesního poradenství, státní politiku zaměstnanosti a seznámí se s důsledky nezaměstnanosti.

1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je složitý společenský problém s významnými důsledky pro jednotlivce i pro společnost. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí a nežádoucí životní situací, která přináší pokles životní úrovně, obecně pak i sociálního statusu a postupné omezování interpersonálních vztahů. Definovat pojem „nezaměstnaný“ není jednoduché.

V Evropské unii se pro upřesnění používají tyto dvě základní definice:

- dle ***Mezinárodní organizace práce*** (ILO) je nezaměstnanou osoba, která je schopna pracovat, chce pracovat a do nabídnutého zaměstnání je schopna okamžitě nastoupit. Přes veškerou snahu je však bez práce.
- dle ***Statistického úřadu Evropských společenství EUROSTAT*** je nezaměstnaným člověk bez placeného zaměstnání nebo člověk pracující na velmi krátký úvazek s nízkým výdělkem. Je evidován na úřadu práce, aktivně si hledá zaměstnání a do zaměstnání je schopen okamžitě nastoupit.
- Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tak zvanou disponibilní pracovní sílu.[1]

V ekonomii jsou za nezaměstnané považovány osoby produktivního věku, které splní alespoň dvě následující podmínky:

1. nemají placené zaměstnání ani příjem ze zaměstnání sama sebe;
2. jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány;
3. aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Jedná se tedy o osoby, které jsou věkem, osobními předpoklady a zdravotním stavem schopny práce, jsou motivovány pro návrat na trh práce a chtějí pracovat. Kromě zjevně nezaměstnaných skupin registrovaných na úřadech práce existuje také tak zvaná ***nepravá nezaměstnanost***. Ta vzniká ve chvíli, kdy lidé registrovaní na úřadech práce pracují v šedé ekonomice. Dále existuje i ***skrytá nezaměstnanost***, kdy si lidé práci nehledají a ani se jako

[1] *Dudek, J.: Poradenství ke zprostředkování práce. Praha 1996.*

nezaměstnaní neregistrují. Velkou část skryté nezaměstnanosti tvoří vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly nebo se realizují mimo trh práce. Dále existuje také ***neúplná zaměstnanost***, totiž existence pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či v zaměstnání nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci.[2]

Vyspělé ekonomiky vyvíjejí v oblasti politiky zaměstnanosti velké úsilí a jejich cílem je získat o nezaměstnanosti celou řadu obecných i konkrétních údajů. Existují standardy, které poměřují počet nezaměstnaných a počet ekonomicky aktivních obyvatel a podle nichž lze měřit obecnou míru nezaměstnanosti

Specifické míry nezaměstnanosti se pak počítají pro jednotlivé skupiny na trhu práce (např. pro ženy, absolventy, určité profese atd.). V České republice zjišťují míru nezaměstnanosti dvě instituce:

- ***Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky*** vychází ze statistik jednotlivých úřadů práce a každý rok vydává statistickou ročenku trhu práce.
- ***Český statistický úřad*** provádí vlastní výběrové šetření pracovních sil, dotazuje se určitého počtu domácností a zjišťuje tak i skrytou nezaměstnanost.[3]

1.1 Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku

Důležitým kritériem při posuzování nezaměstnanosti je její délka. Z tohoto pohledu rozlišujeme ***nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou***. Mezinárodní organizace práce považuje nezaměstnanost za dlouhodobou tehdy, kdy se nezaměstnaný neúspěšně uchází o práci po dobu delší než jeden rok. V České republice je za dlouhodobou nezaměstnanost považována doba přesahující období 6 měsíců. ***Dlouhodobá nezaměstnanost*** představuje pro společnost velkou zátěž. Stát nezaměstnanému vyplácí sociální dávky, platí za něj pojištění a státní rozpočet přichází o jeho daně z příjmů. Nezaměstnaný ztrácí profesionální dovednosti a pracovní návyky, což vede také k sekundárním škodlivým dopadům na člověka.

[2] *Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha 1994.*
[3] *Dudek, J.: Poradenství ke zprostředkování práce. Praha 1996.*

Dle Mareše lze nezaměstnanost dělit podle příčiny vzniku na čtyři druhy:

- ***frikční*** - vyskytuje se v každém okamžiku na trhu páce v důsledku mobility pracovníků a jejich přechodu z jednoho zaměstnání do druhého. Většinou se jedná o nezaměstnanost krátkodobou;
- ***strukturální*** – nastává ve chvíli, kdy existuje nezaměstnanost i nabídka volných pracovních míst, ale nezaměstnaní nemají potřebnou kvalifikaci. Tento typ nezaměstnanosti souvisí se změnou a zánikem některých průmyslových odvětví;
- ***cyklická*** – nezaměstnanost je spíše důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodu odbytových potíží. Někdy se hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, kdy určité zboží přestává být poptávané. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ***sezónní*** nezaměstnanosti;
- ***nepravá*** – ta vzniká tehdy, kdy pracovníci akceptují práci na snížený úvazek či v zaměstnání plně nevyužívají své schopnosti a kvalifikaci. Paradoxně se jedná o určitý způsob, jak čelit masové nezaměstnanosti.[4]

Jedním ze základních omezujících faktorů na trhu práce je převažující nabídka nekvalifikované, málo flexibilní pracovní síly se špatnou mobilitou na trhu práce. Trh je od doby průmyslové revoluce provázen značnou převahou nabídky práce nad její poptávkou.

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, kdy nezaměstnaný upřednostňuje volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mají nabídku pracovní příležitosti, ale hledají lépe placené pracovní místo nebo pozici. Do této skupiny řadíme ty, kteří jsou sice ochotni pracovat, ale za podstatně vyšší mzdu a lepších podmínek. Na druhé straně považujeme za ***nedobrovolnou nezaměstnanost*** tu, u níž bezpečně víme, že jsou lidé ochotni pracovat při obvyklé mzdové nabídce, ale tato nabídka na trhu prokazatelně není.[5]

1.2 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Za ***plnou zaměstnanost*** můžeme označit takovou situaci, kdy není na trhu práce žádná, respektive je minimální nedobrovolná zaměstnanost. Stav plné zaměstnanosti můžeme

[4] *Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha, 1994.*
[5] *Dudek, J.: Poradenství ke zprostředkování práce. Praha, 1996.*

vyjádřit jako schopnost ekonomiky alokovat to množství práce, které je vzhledem k rozsahu a kvalitě ostatních výrobních faktorů při dané nabídce a poptávce práce optimální.

Přirozenou mírou nezaměstnanosti naopak chápeme takovou nezaměstnanost, která odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce. Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti, při které neklesá ani nestoupá míra inflace.

Politika plné zaměstnanosti usiluje o udržování ukazatele na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. To je ta míra nezaměstnanosti, kdy ekonomika optimalizuje svůj výkon. Funkce státu se omezuje pouze na vytváření kvalitního tržního prostředí, aby autoregulační tržní síla tuto schopnost mohla prokázat. Problematika nezaměstnanosti se tak přesouvá do odpovědnosti jednotlivého subjektu za sebe sama.

Definice zaměstnanosti zahrnuje míru využití pracovních sil v ekonomice dané země. Za vážný společenský problém se považuje nezaměstnanost, která přesahuje 6 – 10 %. Fakt zaměstnanosti nebo naopak nezaměstnanosti bývá v soudobých západních společnostech klíčovým činitelem osobní spokojenosti, ekonomické prosperity a společenské prestiže. Struktura zaměstnanosti vymezuje zastoupení základních typů profesí u ekonomicky aktivní populace. Ve vyspělých zemích klesá od 60. let 20. století počet zaměstnanců v průmyslu a roste počet zaměstnanců ve službách.[6]

Poptávka po kvalifikačně nenáročných druzích práce, které nepředpokládají vyšší vzdělání, celkově klesá. Tyto změny nepříznivě dopadají především na lidi vyššího věku, na osoby, které jsou jednostranně kvalifikované pro práci v průmyslu a na mladé lidi bez pracovních zkušeností, jejichž kvalifikace je nízká a mají minimální či žádnou praxi.

Prací tráví většina lidí více času než jakýmkoli jiným typem činnosti. S termínem práce souvisí řada asociací: často se pojí se slovem „dřina“ – s úkoly, které by lidé nejraději omezili na minimum a pokud možno se jim úplně vyhnuli. Práce má i své přitažlivé stránky, stačí se podívat na ty, kdo přijdou o zaměstnání: náhle se cítí ztraceni a dezorientováni. V moderní společnosti hraje zaměstnání jako zdroj příjmů klíčovou roli a má také důležitou roli pro udržení sebeúcty jedince. Dokonce i tehdy, kdy je práce nezajímavá a odehrává se

[6] *Matoušek, O.: Slovník sociální práce. Praha, 2003*.

v málo příjemném prostředí, mívá zaměstnání určující vliv na psychologický stav jedince a jeho každodenní cyklus činností. Podle Giddense se přitom uplatňuje několik faktorů:[7]

- **peníze -** pro mnoho lidí přestavuje mzda hlavní zdroj obživy. Pokud tento příjem ztratí, začnou mít daleko větší obavy, že si neporadí s každodenními životními problémy.
- **míra aktivity** - práce obvykle poskytuje lidem šanci osvojit si a používat určité znalosti a dovednosti. Bez práce člověk ztrácí šanci tyto znalosti uplatnit.
- **strukturovaný čas -** u pracujících osob se struktura dne obvykle řídí podle rytmu práce. Ten může někdy představovat zátěž, ale současně dává celému dni řád, kterým osobám bez práce často chybí. Pro dlouhodobě nezaměstnané bývá velkým problémem nuda. Přestávají si všímat toho, jak čas běží a stávají se apatickými.
- **sociální kontakty** - v pracovním prostředí si lidé často nacházejí přátele a příležitosti podílet se na společných činnostech. Po ztrátě zaměstnání se okruh potencionálních přátel a známých obvykle zmenšuje.
- **osobní identita** - zaměstnání poskytuje pracovníkovi velmi cenný pocit pevné sociální identity. Zvláště u mužů bývá sebeúcta spojena s tím, jaký je jejich ekonomický přínos k chodu domácnosti. Tato skutečnost vyplývá z tradičního rozdělení genderových rolí..

1.3 Psychosociální účinky nezaměstnanosti na jednotlivce

Jak je uvedeno v předcházející podkapitole, zaměstnání má v dnešní společnosti významnou pozici, dává člověku sociální roli, přináší mu prostředky k obživě. Člověk má vytvořenou strukturu dne, dostává se mimo rodinu, a může tak navazovat další sociální vztahy, v nichž se realizuje a uspokojuje své potřeby. Se ztrátou zaměstnání (především u dlouhodobé nezaměstnanosti) souvisí dlouhodobý pokles životní úrovně. Nezaměstnanost ohrožuje psychiku a zdraví člověka, objevují se deprese, psychosomatické potíže, závislost na návykových látkách aj. Ztráta zaměstnání má dopad na rodinu, například v podobě vyhrocení konfliktů mezi členy rodiny.[8]

[7] *Giddens, A.: Sociologie, 1999.*
[8] *Dudek, J.:Poradenství ke zprostředkování práce. Praha, 1996.*

Čím déle je člověk bez zaměstnání, tím hůře zaměstnání shání, postupně se vytrácí schopnosti a dovednosti, dochází k omezování sociálních kontaktů (izolace). Nezaměstnaní většinou nemají zájem účastnit se občanského a politického života, mají nadbytek volného času, který neumějí efektivně využít. ***Na místo „vynucené" pravidelné aktivity nastupuje vynucená pravidelná pasivita.*** Dlouhodobě nezaměstnaní, ale i jiné skupiny dlouhodobě žijící ve znevýhodněné situaci si na tuto roli, z níž se jen těžko dostávají, postupně zvykají. ***Tato situace má velký dopad i na jejich děti, které pak nedokáží odstranit naučené vzorce chování.*** Dlouhodobá nezaměstnanost má na rozdíl od té krátkodobé daleko hlubší psychosociální, ale také ekonomické důsledky. Působí výrazně negativně tím, že progresivně narušuje motivační faktory (chtít pracovat) u jednotlivce a zároveň významně snižuje jeho konkurenceschopnost jako pracovní síly na trhu práce. Zároveň se podílí na procesu profesionalizace nezaměstnaného.[9]

V rovině somatické byly zaznamenány především tyto negativní jevy nezaměstnanosti:

- nespavost,
- bolesti hlavy, migrény,
- zintenzivnění kožních alergických chorob,
- žaludeční obtíže,
- častější výskyt civilizačních nemocí.

V rovině sociální, která zahrnuje vztahy, jsou častá především tato rizika nezaměstnanosti:

- zhoršení vztahu k partnerovi,
- ovlivnění vztahu k příbuzným a dětem,
- omezení sociální komunikace,
- omezení a minimalizace sociálních kontaktů,
- vytváření sociálních bariér,
- vznik sociální izolace.

Výkon zaměstnání s sebou přináší uspokojování určitých sociálních potřeb a tvoří často páteř harmonogramu dne.

[9] *Dudek, J.:Poradenství ke zprostředkování práce. Praha, 1996.*

Podobná situace je i v rovině psychické: nezaměstnanost se projevuje v náladách, postojích, pocitech:

- postupná ztráta psychické vyrovnanosti,
- menší odolnost vůči stresům,
- strach, napětí z případného neúspěchu,
- vznik závislosti na lécích,
- závislost na návykových látkách typu drogy, alkohol,
- změna základních rysů osobnosti,
- neschopnost soustředit se na důležitou událost,
- odmítání za strany okolí.[10]

[10] *Dudek, J.:Poradenství ke zprostředkování práce. Praha, 1996.*

2 Trh práce

V této kapitole bakalářské práce se budu zabývat trhem práce v České republice. Čtenáře seznámím se základními okruhy pasivní i aktivní politiky zaměstnanosti a konkrétními nástroji, které napomáhají nezaměstnaným v návratu na trh práce.

Trh práce je propojen s tržní ekonomikou, ve které se nabízí a kupuje podobně jako se obchoduje se službami a výrobky. Na trhu najdeme nabídku a poptávku pracovní síly. Nabídku tvoří ti, kteří chtějí pracovat a na straně poptávky jsou zaměstnavatelé. Trh práce není stejnorodý, je rozdělen do několika částí. Tomuto rozdělení říkáme ***segmentace trhu práce***. Důvodem rozdělení trhu práce je rozdílnost profesí: každá vyžaduje jiné vzdělání, dovednosti, kvalifikaci. V literatuře se setkáváme s několika typy trhů práce:

S ohledem na pracovní pozici:

- **primární** – obsahuje lepší pracovní pozice s vyšší prestiží a možností profesionálního růstu, dobré pracovní podmínky, vyšší finanční ohodnocení, zvyšování mezd, důraz na specifické dovednosti, malou fluktuaci a případně snadnější uplatnění na trhu práce;
- **sekundární** – obsahuje nabídku horších pracovní pozic s nižší prestiží, nižší mzdou a pracovními podmínkami.

S ohledem na zdroj nabídky a formu realizace pracovního místa:

- **formální** – jedná se o trh oficiálních pracovních příležitostí nabízející pracovní místa (úřady práce, agentury práce) a je ovlivňován platnou legislativou v oblasti práce;
- **neformální** – je mimo kontrolu institucí a vyznačuje se nelegálním zaměstnáváním a prací na černo.[11]

2.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti vyjadřuje úsilí státu o dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich a o realizaci práva občanů na práci. Stát realizuje politiku zaměstnanosti prostřednictvím zprostředkování zaměstnání, rekvalifikačních programů,

[11] *Dudek, J.: Poradenství ke zprostředkování práce. Praha, 1996.*

hmotným zajištěním uchazečů o zaměstnání, podpory zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností a kontroly dodržování pracovněprávních předpisů. Za státní politiku zaměstnanosti odpovídá Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a jemu podřízené úřady práce: vyhodnocuje aktuální situaci na trhu práce, zpracovává prognózy, vypracovává programy při strukturálních změnách apod. Hlavními strategiemi boje s nezaměstnaností v České republice jsou kvalifikační a rekvalifikační programy, poskytování zvláštních informačních, poradenských a analytických služeb osobám hledajícím práci a podnikům hledajícím zaměstnance, vyrovnávání šancí v přístupu k zaměstnání a podpora tvorby pracovních příležitostí u soukromých zaměstnavatelů (např. formou daňových úlev).[12]

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Jedním ze základních práv občana je právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk. Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách;
- produktivní využití zdrojů pracovních sil;
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.[13]

Právní normy státem garantované politiky zaměstnanosti jsou nedílnou součástí české legislativy. Státní politika zaměstnanosti vyplývá z mezinárodních závazků státu, mimo jiné i z přijaté Všeobecné deklarace lidských práv a svobod z roku 1945. Mezi její významné faktory bezesporu patří:

- míra nezaměstnanosti,
- inflace,
- zahraniční obchod,
- hrubý domácí produkt.[14]

[12] *Tajanovská, A.: Podnikání bez překážek. České Budějovice, 2006.*
[13] *http://vedomosti.blog.cz/0610/statni-politika-nezamestnanosti-dil-1, [on-line, 29. února 2008]*
[14] *Tajanovská, A.: Podnikání bez překážek. České Budějovice, 2006.*

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se realizuje v systému pojištění v nezaměstnanosti tak zvanou podporou v nezaměstnanosti, která částečně přispívá k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané. V České republice má nárok na podporu v nezaměstnanosti občan, který v posledních třech letech vykonával nejméně po dobu 12 měsíců činnost, která zakládá povinnost odvádět sociální pojištění, a tento není poživatelem starobního důchodu. Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u občana zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v posledním zaměstnání. První tři měsíce činí podpora v nezaměstnanosti 50 % a po zbývající dobu 45 %. Uchazeči o zaměstnání si přitom mohou přivydělat 4 000 Kč hrubého.[15]

Vyplácení podpor je časově omezeno, přičemž výše podpory je vázána na výši poslední vyplacené mzdy, resp. na výši důchodové účasti podnikající osoby. Podpora v nezaměstnanosti pomáhá lidem, kteří ztratili pracovní místo, překlenout toto období a aktivně si najít nové místo s novým pracovním uplatněním.

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti, určené k dočasnému finančnímu zabezpečení občana hledajícího práci, jde u aktivní politiky zaměstnanosti o určitou formu investice, která slouží ke zvyšování zaměstnatelnosti a rozvoje znalostí a dovedností člověka.[16]

Aktivní politika zaměstnanosti je nástrojem společnosti ke zlepšení možností na trhu práce a vytváří optimální podmínky pro vstup nezaměstnaných do zaměstnání. Jejími nástroji jsou zejména:

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- investiční pobídky,
- společensky účelná pracovní místa,

[15] http://www.mesec.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-neni-samozrejmost/, *[on-line, 29. 2. 2008]*
[16] *Tajanovská, A.: Podnikání bez překážek. České Budějovice, 2006.*

- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr.[17]

[17] *Dudek, J.: Poradenství ke zprostředkování práce. Praha, 1996.*

3 Mladí lidé ve světě práce

Mladí lidé představují na trhu práce rizikovou skupinu. Mnozí zaměstnavatelé nemají zájem o lidi bez praxe a zkušeností. Uvědomují si, že by museli investovat do jejich rozvoje a čekat, než se přizpůsobí firmě. Absolventi tak nemají možnost získat praxi a ocitají se v začarovaném kruhu. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní kategorie občanů. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace, čímž se zvyšuje pravděpodobnost kontaktu se sociálně patologickými jevy. V případě mladých dospělých je jedním z největších zdrojů sociálního vyloučení právě růst míry nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých. Dochází-li u této skupiny ke kumulaci handicapů (např. mladiství s nízkou úrovní kvalifikace), významně se zvyšuje riziko dlouhodobé nezaměstnanosti.[18]

Míra nezaměstnanosti absolventů a mladistvých více než dvojnásobně převyšuje obecnou míru nezaměstnanosti ekonomicky aktivních obyvatel. Tento stav na trhu práce je ve světě běžný, neboť absolventi škol jsou znevýhodněni nedostatkem praktických zkušeností. ***Při hledání pracovního místa však mohou konkurovat jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi nebo větší profesní flexibilitou.*** Pro absolventy jsou však na druhou stranu typické často nereálné představy o světě, o trhu práce, o platových a pracovních podmínkách. Absolventi uplatňují vysoké nároky, nechtějí zpravidla nastoupit na místo, které neodpovídá získané kvalifikaci. Mezi základní omezení absolventů na trhu práce patří především:

- nedostatečná praxe požadovaná zaměstnavatelem, nevybudované pracovní návyky,
- nezájem o získání práce, podceňování důležitosti práce v životě člověka,
- podceňování přípravy k pohovorům a jednání se zaměstnavateli vůbec,
- často přezíravý postoj k méně kvalifikované práci versus solidní zajištění z domova,
- ***špatná volba povolání při výběru střední školy nebo učiliště***.[19]

[18] *Tajanovská, A.: Podnikání bez překážek. České Budějovice, 2006.*
[19] *Tajanovská, A.: Podnikání bez překážek. České Budějovice, 2006.*

3.1 Kariérové poradenství k volbě povolání

Poradenství pro volbu a změnu povolání je proces, při kterém jde především o pomoc a podporu při výběru odpovídající profese a vzdělávací cesty. Je to rozhodnutí, které zásadním způsobem ovlivní celý život, vnitřní uspokojení a materiální zázemí. Volba povolání není jednorázový akt, ale celoživotní proces.

Pouze s dobrou znalostí podmínek trhu práce lze úspěšně provozovat poradenství pro žáky a také ovlivňovat vedení školy, aby vzdělávání na škole odpovídalo potřebám a zájmům absolventů, a rodiče, aby svým dětem radili ve vztahu k jejich možnostem a aktuálním podmínkám na trhu práce. K informacím o uplatnění absolventů na trhu práce je účelné připojovat i souhrn informací, které nehodnotí absolventy, ale dávají údaje o situaci na trhu práce z hlediska jejich budoucího vstupu a hledání uplatnění. Především jde o informace o volných místech na trhu práce a také potřeby zaměstnavatelů. Situace absolventů na trhu práce hodnotí míra jejich nezaměstnanosti, uplatnění v zaměstnání a shody získaného vzdělání a vykonávaného zaměstnání. Trh práce pak udává:

- volná místa pro absolventy,
- potřeby a požadavky zaměstnavatelů,
- budoucí profesní nároky v sektorech a odvětvích ekonomiky,
- vývoj struktury pracovních sil.[20]

3.2 Situační faktory volby povolání

Základním principem volby povolání je dosažení shody mezi potenciálem světa práce a potenciálem jednotlivce. Tuto volbu u dětí pak ovlivňují především přání rodičů, příklady kamarádů a v neposlední řadě i mediální vzory. Dudek uvádí následující situační faktory působící na děti při volbě povolání:

1. **rodičovské a rodinné zázemí -** socioekonomický status rodiny, společenská reputace, finanční zajištění, kulturní stimuly, vzájemné vztahy a atmosféra v rodině;
2. **všeobecná situace a postavení ve společnosti -** současné zaměstnání a jeho společenská prestiž, osobní reputace, regionální příslušnost, náboženská příslušnost;

[20] *Dudek, J.: Poradenství ke zprostředkování práce. Praha, 1996.*

3. **ekonomické podmínky -** dotváří profesní vývoj člověka, mají vliv na proces rozhodování a volbu povolání.

3.3 Proces poradenství k volbě povolání

Podpora při volbě povolání je zaměřena na informace, poradenství, výchovu a vzdělávání. Tyto úrovně tvoří ucelený a komplexní systém, který je dlouhodobý ve vztahu k profesní orientaci každého jednotlivce. Veřejné služby zaměstnanosti disponují celou řadou informačních materiálů neustále obnovovaných a sloužících při volbě povolání. Poradce také využívá diagnostických pomůcek a nejrůznějších, zpravidla osobnostních, testů.

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání je proces, kdy je klientům poskytována jak podpora, tak i pomoc v sebeuvědomění si své studijní a profesní orientace. Je to rozhodnutí, které zásadním způsobem ovlivňuje celý život člověka nebo přinejmenším jeho část. Má vliv na celou řadu faktorů spojených s osobností, jako například vnitřní uspokojení, materiální zázemí a sociální postavení. Při volbě povolání jde o využití celého komplexu rozhodovacích kroků, které jsou navzájem propojeny a velmi často úzce spolu souvisí. V konečném důsledku je pak na základě nich zvolena jak vzdělávací, tak profesní dráha. Nejde o jednorázovou aktivitu člověka, tato vychází z celé řady vnitřních i vnějších faktorů; proto je nutné, aby se u volby povolání nejednalo o jednorázový akt, ale o souhrnný a komplexní proces, při kterém si jedinec postupně uvědomuje své silné, ale i slabé stránky, a zároveň je seznamován s požadavky konkrétního trhu práce. Stává se tak pro rozhodování více kompetentní, tak aby své konečné rozhodnutí mohl provést sám s vlastní odpovědností. U žáků a studentů se předpokládá, že jim pomohou v rámci vzdělávacích institucí předměty výchova k volbě povolání a úvod do světa práce.[21]

[21] *Dudek, J.: Poradenství ke zprostředkování práce. Praha, 1996.*

4 Poradenství k volbě povolání v základní škole

Poradenství k volbě povolání se v minulosti věnoval hlavně výchovný poradce, v současné době se rozšiřuje okruh pedagogů, kteří se na základní škole zaměřují na tuto problematiku. Především jde o učitele vyučující předmět v bloku Výchova k volbě povolání (často nazývána i jako Svět práce – volba profesní orientace), ve kterém mohou vyučující pomocí různých nástrojů vedoucích k sebepoznávání, diagnostice a zájmům dát dospívajícímu člověku dobré základy pro odpovědnou volbu povolání a vklad do osobního a především profesního života.

Poradenská činnost pro žáky a rodiče ze strany základních škol zahrnuje informace o vzdělávací nabídce regionu, o oborech vzdělávání a profesích včetně jejich náplně práce, monitorují termíny a podmínky přijímacích řízení, seznamují děti a rodiče s informačními zdroji k volbě povolání při burzách škol a dnech otevřených dveří. Koordinace aktivit školy často souvisí i s:

- metodickou, poradenskou a informační činností pro třídní učitele a ostatní pedagogy;
- monitorováním zájmu žáků o budoucí studium a profesi se zvláštní pozorností k nerozhodnutým žákům, k žákům se zdravotními a sociálními problémy i k nadaným žákům;
- organizací informačních aktivit pro žáky a rodiče - přednášky a besedy, exkurze, náborové akce zástupců škol či burzy studijních a učebních oborů;
- spolupráci s partnery školy - pedagogicko-psychologické poradny, úřady práce, střední školy, učiliště, pediatři, zástupci zaměstnavatelů, rodiče a ostatní odborníci;
- administrativním zabezpečením harmonogramu přijímacího řízení - zpracování podkladů k vyplnění přihlášek, kontrola údajů, evidence odeslaných přihlášek, evidence výsledků rozmisťovacího řízení a odvolacího řízení, závěrečné hodnocení.[22]

[22] http://www.2zskladno.cz/vychovne-poradenstvi/volba-povolani.php *[on-line - 2. 2. 2008]*

4.1 Volba povolání versus základní škola

Tématické okruhy vyučovacího předmětu zaměřeného na svět práce a volbu povolání bývá v mnoha základních školách rozdělen do několika bloků a rozvržen do všech ročníků druhého stupně. Jednotlivé okruhy na sebe navazují v ucelených blocích a jsou často doprovázeny různými besedami, exkurzemi, praktickými činnostmi s trhem práce a prací s informačním servisem. Výuka se často dělí podle potřeby do skupin, probíhá ve škole, v různých institucích. Předmětem probíhají průřezová témata zaměřená na:

- ***osobnostní rozvoj*** – rozvoj schopností poznávání, kreativita;
- ***sociální rozvoj*** – mezilidské vztahy, komunikace, kooperace a kompetice;
- ***morální rozvoj*** – hodnoty, postoje, praktická etika.

Škola by v tomto poradensko-vzdělávacím procesu měla dle Dudka plnit následující funkce:

- vybavit žáky příslušnými kompetencemi potřebnými pro rozhodování o další profesní a vzdělávací orientaci, pomoci orientovat se ve výběru profesní a vzdělávací nabídky,
- vytvořit základní poradenské služby, na které by navazoval proces odborného poradenství na úřadech práce, v pedagogicko-psychologických poradnách a dalších specializovaných poradenských institucí.

Hlavní cílem je pomoci žákovi při jeho konkrétním rozhodování. Vztah mezi žákem a poradcem může mít několik rozměrů. Jde o poskytnutí samoobslužných informačních materiálů až po komplexní poradenskou službu, která může zahrnovat podrobnou analýzu osobnosti. Podpora žáků by měla probíhat ve čtyřech úrovních:

- ***vzdělávání*** - je nutné pro získání kompetencí,
- ***informace*** - seznamují se širokou škálou možností,
- ***poradenství*** - pomáhá při řešení konkrétních problémů,
- ***informačně-poradenské činnosti***.[23]

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy uložilo proto metodickým pokynem 19485/2001-22 zařazovat od 1. 9. 2001 dle možností do všech vzdělávacích programů základních škol (kromě škol pouze s ročníky 1. stupně) vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání a zároveň vypracovat konkrétní plán začlenění vymezených tématických okruhů do

[23] *Dudek, J. Poradenství ke zprostředkování práce. Praha, 1996.*

odpovídajících vyučovacích předmětů a do dalších vzdělávacích aktivit. Hlavním cílem zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do základního vzdělání je zprostředkovat žákům důležité znalosti a dovednosti související s jejich budoucím uplatněním ve světě práce a vybavit je kompetencemi potřebnými při rozhodování o jejich další profesní a vzdělávací orientaci a při jejich vstupu na trh práce.[24]

Předmět Volba povolání se výrazně podílí na utváření a rozvíjení dovedností plánovat si významné životní kroky, stanovovat si alternativní životní cíle, nacházet efektivní způsoby dosahování zvolených cílů a konstruktivně se vyrovnávat s osobním neúspěchem. Volba povolání je předmět, který žákům základních škol poskytuje prostor pro poznávání sebe sama, pro kvalifikované rozhodování o svém budoucím povolání a zároveň je vybavuje dovednostmi, jež budou moci využívat v celém svém životě. Spolu s tím rozvíjí komunikativní dovednosti žáků, upevňuje jejich schopnost autoprezentace potenciálním zaměstnavatelům a zvyšuje kulturu jejich osobního projevu.[25]

Obsahové zaměření tématických okruhů předmětu Volba povolání

- **Sebepoznání** - žáci se naučí realističtěji hodnotit své osobní zvláštnosti, předpoklady, možnosti i omezení a pochopí, které faktory proces sebepoznání ovlivňují. Uvědomí si nutnost sebepoznání pro správnou volbu povolání.
- **Rozhodování** - žáci si uvědomí svou roli v procesu rozhodování, zamyslí se nad faktory, které mohou jejich rozhodování ovlivňovat, a nad tím, jaké překážky jim v rozhodování mohou bránit; naučí se rozumně volit z daných možností.
- **Akční plánování** - žáci si postupně navyknou po etapách plánovat důležité životní kroky a přehodnocovat dosažené cíle, naučí se stanovovat si realistické cíle a hledat účinné strategie k dosahování cílů a odstraňování překážek.
- **Adaptace na životní změny** - žáci si uvědomí nevyhnutelnost změn v životě, zamyslí se nad změnami, se kterými se budou muset po odchodu ze základní školy vyrovnat, a poznají způsoby, jak se mohou na změny připravit a jak je mohou zvládnout.

[24] http://www.msmt.cz/vzdelavani/metodicky-pokyn-k-zarazeni-vzdelavaci-oblasti-vychova-k-volbe-povolani-do-vzdelavacich-programu-pro-zakladni-vzdelavani-cj-19458-2001-22-1 *[on-line 20. 1. 2008]*
[25] *Horská,V., Zemánková, H.: Volba – příručka pro učitele. Most, 2000.*

- **Možnosti absolventa základní školy** - žáci získají přehled o nabídkách vzdělávání, profesní přípravy a zaměstnání, poznají místní možnosti a příležitosti, které se v dané chvíli nabízejí, a naučí se zamýšlet nad různými cestami k dosažení zvoleného cíle.
- **Informační základna pro volbu povolání** - žáci pochopí nutnost spojovat rozhodování se znalostí svých osobních předpokladů a s vyhledáváním potřebných profesních informací. Naučí se vyhledávat, třídit a správně využívat informace o vhodných vzdělávacích a pracovních příležitostech.
- **Orientace v důležitých profesních informacích** - žáci se naučí využívat důležité informace o různých povoláních a profesích pro svoji profesní volbu, zvažovat klady i zápory jednotlivých povolání a realisticky hodnotit své šance ve vybraném povolání na trhu práce.
- **Rovnost příležitostí na trhu práce** - žáci získají přesnější a komplexnější představu o některých pracovních činnostech a profesích, naučí se rozpoznávat překážky, které jim mohou bránit v dosažení osobních a profesních cílů a nalézat vhodné způsoby, jak čelit profesní diskriminaci.
- **Svět práce a dospělosti** - žáci se seznámí s postupy při přijímání uchazečů o studium na středních školách a při přijímání do zaměstnání, uvědomí si, co od nich potenciální zaměstnavatelé budou očekávat a jak lze tato očekávání naplnit.[26]

<u>Získávání klíčových kompetencí v předmětu Volba povolání</u>

Se zřetelem k vývojovým možnostem a předpokladům žáků by měl předmět Volba povolání vytvářet příležitosti a podmínky pro to, aby se u žáků vytvářely všechny klíčové kompetence od klíčové kompetence k učení až po klíčovou kompetenci pracovní. Na to jsou nastaveny cíle předmětu, aby žáci:

- získali pro život významné dovednosti spojené s realistickým sebepoznáním, správným rozhodováním a s mezilidskou komunikací v situacích souvisejících s volbou povolání a vstupem do zaměstnání;
- naučili se prakticky využívat poznatky z oblasti sebepoznávání, rozhodování a plánování vlastní budoucnosti při vytyčování a dosahování stanovených životních cílů a při zvažování důležitých životních kroků;

[26] *Horská,V., Zemánková, H.: Volba – příručka pro učitele. Most, 2000.*

- uvědomili si podstatný podíl vlastní odpovědnosti při rozhodování o volbě budoucího profesního zaměření a o výběru vhodného povolání, jakož i za důsledky jiných závažných životních rozhodnutí;
- osvojili si základní prvky techniky a strategie metody akčního plánování, naučili se je v praxi používat a dokázali akčního plánování využívat při rozhodování o volbě budoucí profesní orientace a o výběru vhodného povolání;
- naučili se poznávat a realisticky hodnotit silné a slabé stránky své osobnosti, své přednosti a osobní předpoklady a poznali možnosti a omezení ve vztahu k vybraným povoláním, ale také strategie vedoucí k osobnostnímu a profesnímu růstu;
- aktivně se seznámili s charakteristikami frekventovaných povolání, s učebními plány, profilujícími předměty a požadavky zvolených škol na určité vědomosti, dovednosti a schopnosti uchazečů;
- pochopili souvislost mezi požadavky na výkon vybraného povolání, svými reálnými osobními předpoklady a schopnostmi a konkrétními možnostmi výběru vhodného povolání a profesního uplatnění;
- naučili se samostatně vyhledávat, hodnotit a využívat informace důležité při rozhodování o volbě budoucího profesního zaměření, orientovat se v různých informačních zdrojích a zvažovat jejich důležitost;
- uměli si poradit v zátěžových situacích spojených s jejich přechodem ze základní školy na školu střední a do zaměstnání a s případným neúspěchem ve vybraném povolání, případně při přípravě na povolání;
- uvědomili si nutnost nadále na sobě pracovat bez ohledu na již dosažený stupeň vzdělání;
- získali do svého souboru vlastností, schopností, dovedností, postojů a hodnot především správnou komunikaci, kooperaci a občanské, sociální a interpersonální a pracovní kompetence a naučili se řešit problémy.[27]

[27] *Horská,V., Zemánková, H.: Volba – příručka pro učitele. Most, 2000.*

4.2 Volba povolání versus rodina dítěte

Volbu povolání nelze chápat pouze ve smyslu rozhodnutí žáka na konci povinné školní docházky o studiu v určitém učebním nebo studijním oboru. Volba povolání je proces a jako každé jiné rozhodování probíhá na základě určitých kritérií. Je závislá na zájmech, představách, šancích, ale i hranicích (ať už povahových, intelektových, tělesných či zdravotních) člověka, stejně tak je volba povolání závislá na charakteristických znacích povolání (na pracovních činnostech, pracovním prostředí, platových podmínkách, poptávce na trhu práce) a také na požadavcích na uchazeče o určité studium (požadavky na duševní a tělesné předpoklady, na prospěch, na nutnost vykonání určitých zkoušek). Velký vliv na děti mají při volbě budoucího povolání rodiče a blízcí lidé.

Atmosféru rodiny v této době ovlivňuje postoj rodičů ke školním výsledkům dítěte. Protože vzdělání dětí je nejcennějším vkladem do jejich budoucnosti, řada rodin fetišizuje školní výsledky a snaží se všemi prostředky dosáhnout toho, aby byly co nejlepší. Jiné rodiny zase s předáním dítěte do péče školy rezignují na jeho kontrolu a ponechávají jeho výchovu ulici.[28]

Prostředí, v němž člověk vyroste, se podepisuje téměř po celém jeho životě. Děti z dobře společensky postavených rodin mají velkou pravděpodobnost, že jejich společenský status, jejich ekonomická úroveň a životní způsob, které měly během dětství a mládí, se nezmění ani poté, co rodinu původu opustí a založí si vlastní rodinu, nebo začnou žít samy. U dětí pocházejících z hůře společensky postavených rodin existuje naopak velká pravděpodobnost, že budou žít stejně jako jejich rodiče, bez vzdělání, s nízkou sociální prestiží a v ekonomických potížích. Prostředí, z něhož dítě pochází, významně ovlivňuje jeho přístup ke škole a promítá se do jeho školních úspěchů.[29]

V tradiční společnosti hrála v reprodukci roli sociálních nerovností rodina, v současné době tuto roli přebírá škola. Zatímco dříve rozhodnutí o tom, jak člověk bude žít a k jakému společenskému stavu bude patřit bylo plně v rukou rodičů, v moderní společnostech je selekce prováděna na úrovni vzdělanostního systému. Tento současný společenský fenomén nelze paušalizovat, jelikož z mnoha průzkumů a výpovědí pedagogických pracovníků a výchovných

[28] *Matoušek, O.: Rodina jako instituce a vztahová síť. Praha, 1993.*
[29] *Kabrňák, T.: Odsouzení k manuální práci. Praha, 2004.*

poradců základních škol vychází, že například při volbě povolání se - především vzdělaní rodiče - výrazně angažují do rozhodnutí svých dětí. Jsou jim rádci, sběrateli informací a v neposlední řadě financiéry, kteří rozhodují o tom, do které školy se přihlásí a kterým směrem se bude ubírat jejich budoucí kariéra.[30]

4.3 Institucionální uchopení procesu volby povolání

V souladu s principy politiky celoživotního vzdělávání, které jsou zformulovány v Národním programu rozvoje vzdělávání v České republice v takzvané Bílé knize a jsou zakotveny v zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), byl do vzdělávací soustavy zaveden nový systém kurikulárních dokumentů pro vzdělávání žáků od 3 do 19 let. ***Národní program rozvoje vzdělávání v České republice formuje vládní strategii v oblasti vzdělávání, která odráží celospolečenské zájmy a dává konkrétní podněty k práci škol.***

Kurikulární dokumenty jsou vytvářeny na dvou úrovních – státní a školní. Národní program vzdělávání a rámcové vzdělávací programy představují státní úroveň v systému kurikulárních dokumentů, přičemž Národní program vzdělávání vymezuje počáteční vzdělávání jako celek a rámcové vzdělávací programy vymezují závazné rámce vzdělávání pro jeho jednotlivé etapy – předškolní, základní a střední vzdělávání. Školní úroveň představují školní vzdělávací programy, podle nichž se uskutečňuje vzdělávání na jednotlivých školách. Národní program vzdělávání, rámcové vzdělávací programy i školní vzdělávací programy jsou veřejné dokumenty, přístupné pro pedagogickou i nepedagogickou veřejnost.

Rámcové vzdělávací programy pro základní vzdělávání:

- 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;

[30] *Kabrňák, T.: Odsouzení k manuální práci. Praha, 2004.*

- podporují pedagogickou autonomii škol a profesní odpovědnost učitelů za výsledky vzdělávání;
- vymezují vše, co je společné a nezbytné v povinném základním vzdělávání žáků, včetně vzdělávání v odpovídajících ročnících víceletých středních škol;
- specifikují úroveň klíčových kompetencí, jíž by měli žáci dosáhnout na konci základního vzdělávání;
- vymezují vzdělávací obsah – očekávané výstupy a učivo;
- zařazují jako závaznou součást základního vzdělávání průřezová témata s výrazně formativními funkcemi;
- podporují komplexní přístup k realizaci vzdělávacího obsahu, včetně možnosti jeho vhodného propojování, a předpokládají volbu různých vzdělávacích postupů, odlišných metod, forem výuky a využití všech podpůrných opatření ve shodě s individuálními potřebami žáků;
- umožňují modifikaci vzdělávacího obsahu pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami;
- jsou závazné pro všechny střední školy při stanovování požadavků přijímacího řízení pro vstup do středního vzdělávání.[31]

Školní vzdělávací programy pro základní vzdělávání:

- reagují na potřeby proměny klimatu školy, obsahu vzdělávání, forem, metod a způsobů realizace výchovy a vzdělávání a hodnocení ve škole;
- utvářejí a postupně rozvíjejí klíčové kompetence žáků;
- umožňují žákům osvojení strategií učení a motivují je pro celoživotní vzdělávání;
- podněcují žáky k tvořivému myšlení, logickému uvažování a k řešení problémů;
- vedou žáky k všestranné, účinné a otevřené komunikaci;
- rozvíjejí u žáků schopnost spolupracovat a respektovat práci a úspěchy vlastní i druhých;
- připravují žáky k tomu, aby se projevovali jako svébytné, svobodné,a zodpovědné osobnosti, uplatňovali svá práva a naplňovali své povinnosti;

[31] http://www.vuppraha.cz/soubory/RVPZV_2007-07.pdf *[on-line 2. 2. 2008]*

- vytvářejí u žáků potřebu projevovat pozitivní city v chování, jednání a v prožívání životních situací; rozvíjejí vnímavost a citlivé vztahy k lidem, prostředí i k přírodě;
- učí žáky aktivně rozvíjet a chránit fyzické, duševní a sociální zdraví a být za ně odpovědný;
- vedou žáky k toleranci a ohleduplnosti k jiným lidem, jejich kulturám a duchovním hodnotám, učí je žít společně s ostatními lidmi;
- pomáhají žákovi poznávat a rozvíjet vlastní schopnosti v souladu s reálnými možnostmi a uplatňovat je spolu s osvojenými vědomostmi a dovednostmi při rozhodování o vlastní životní a profesní orientaci.[32]

[32] *ŠVP, ZŠ Prachatice: Zlatá stezka 240, Prachatice, 2007.*

5 Absolventi na trhu práce

Jednou z charakteristik trhu práce v České republice je relativně vysoká nezaměstnanost absolventů středních škol. Jedná se o závažný společenský jev s hlubšími příčinami a nezanedbatelnými následky. Dlouhodobější neúspěšné hledání vhodného zaměstnání představuje pro absolventy první a často více či méně traumatizující zkušenost s trhem práce, jež se může odrazit v jejich budoucích pracovních návycích. Jedním z účinných způsobů, kterými lze nezaměstnanosti absolventů předcházet, je včasná orientace ve vzdělávací nabídce a správná volba studijního zaměření s ohledem na potřeby trhu práce. Proto je nutné věnovat informovanosti ve zmíněné oblasti náležitou pozornost již v průběhu základní školní docházky.

5.1 Nezaměstnanost absolventů a mladistvích v Jihočeském kraji

Na základě dohody mezi Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy České republiky a Ministerstva práce sociálních věcí České republiky je pro potřeby statistického sledování používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Absolventi škol se hlásí do evidence úřadu práce podle místa svého trvalého bydliště. Podle platného zákona o zaměstnanosti je zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání poskytována fyzickým osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

Tabulka č. 1 Absolventi v evidenci úřadů práce Jihočeského kraje ke 30. září 2007 [33]

Jihočeský kraj	na konci sled.období		v evidenci déle než 6 měsíců		dosud nepracující	
	celkem	dívek	celkem	dívek	celkem	dívek
Města	**1 472**	**770**	**87**	**52**	**530**	**880**
České Budějovice	412	224	22	13	270	146
Český Krumlov	121	70	11	8	83	48
Jindřichův Hradec	221	101	12	9	140	62
Písek	162	85	7	6	117	58
Prachatice	104	55	5	3	85	46
Strakonice	178	83	11	5	134	64
Tábor	274	152	19	8	198	106

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo

Tabulka č. 2 Mladiství v evidenci úřadů práce Jihočeského kraje ke 30. září 2007 [34]

Jihočeský kraj	na konci sled.období		v evidenci déle než 6 měsíců		dosud nepracující	
	celkem	dívek	celkem	dívek	celkem	dívek
Města	**226**	**129**	**74**	**37**	**197**	**110**
České Budějovice	57	33	17	6	50	28
Český Krumlov	55	32	20	13	49	28
Jindřichův Hradec	27	17	11	6	23	14
Písek	15	9	3	2	9	5
Prachatice	20	11	4	1	16	9
Strakonice	27	13	12	5	25	12
Tábor	25	14	7	4	25	14

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo

Jako jeden z důvodů selhávání mladistvých na trhu práce se ukazuje jejich nedostatečná připravenost na odpovědné rozhodování o volbě profesní dráhy a nízká schopnost realisticky hodnotit existující možnosti profesního uplatnění na trhu práce. Tato skutečnost vyvolala potřebu systematicky připravovat žáky na volbu povolání a na přechod do světa práce již během povinné školní docházky.[35]

[33] *http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo, [on-line 3. 2. 2008]*
[34] *http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo, [on-line 3. 2. 2008]*
[35] *http://www.msmt.cz/vzdelavani/metodicky-pokyn-k-zarazeni-vzdelavaci-oblasti-vychova-k-volbe-povolani-do-vzdelavacich-programu-pro-zakladni-vzdelavani-cj-19458-2001-22-1,* [on-line 20. 1. 2008]

5.2 Vliv nezaměstnanosti na mladé nezaměstnané

Průvodním znakem nezaměstnanosti bývají často změny postojů a změny chování. Jako nejčastější změny u mladých lidí jsou zaznamenávány ty, které souvisí se společností, s nezaměstnaným a s rodinnými příslušníky.

***Při zvýšení nezaměstnanosti mladistvích ve společnosti hrozí**:*

- zvýšení kriminality způsobené nedostatkem - především u mladších 18 let,
- nárůst drogové a návykové závislosti,
- zvýšení psychiatrických pacientů,
- nárůst psychosomatických onemocnění,
- celkové zhoršení psychických poruch.

Nezaměstnanost má na mladistvého tyto důsledky:

- pokles sebedůvěry a důvěry vůči ostatním,
- deprese, fatalismus, apatie,
- nárůst sociální izolace,
- sebeobviňování a obviňování blízkých.

Dále hrozí v rodině:

- nárůst konfliktů,
- u mladistvých nárůst poruch vývoje.

5.3 Aktivity úřadů práce v boji proti nezaměstnanosti

V období od 22. 11. 2005 do 31. 3. 2007 byl v Jihočeském kraji realizován projekt **Najdi si práci v Jihočeském kraji**, který měl pomoci cílovým skupinám především k co nejrychlejšímu návratu na trh práce. Z hlediska osob evidovaných na úřadu práce jako „uchazeči o zaměstnání“ se jednalo o tyto cílové skupiny:

- 18 – 24 let, délka evidence do 6 měsíců (do 183 dnů v členění na muže a ženy),
- 25 – 39 let, délka evidence do 8 měsíců (do 244 dnů v členění na muže a ženy),
- nad 39 let, délka evidence do 6 měsíců (do 183 dnů v členění na muže a ženy).

Aktivity pro účastníky projektu Najdi si práci v Jihočeském kraji byly následující: [36]

- výběry účastníků,
- informační schůzky,
- poradenské aktivity,
- vzdělávací aktivity,
- rekvalifikační aktivity,
- individuální podpora a poradenství,
- poskytování přímé podpory,
- zprostředkování zaměstnání.

Dostupnost aktivit pro zařazené účastníky projektu byla zajištěna zřízením *7* ***oblastních středisek*** v každém z následujících míst Jihočeského kraje:

- České Budějovice,
- Český Krumlov,
- Jindřichův Hradec,
- Písek,
- Prachatice,
- Strakonice,
- Tábor.

Aktivity probíhaly v každém z uvedených středisek **v 8 po sobě se opakujících cyklech**. Počty účastníků aktivit projektu za jednotlivá střediska zobrazuje následující tabulka.

Tabulka č. 3 Počet osob v projektu Najdi si práci v okresech Jihočeského kraje

Města	Počet osob
České Budějovice	250
Český Krumlov	110
Jindřichův Hradec	150
Písek	130
Prachatice	80
Strakonice	110
Tábor	170
Celkem	**1 000**

Zdroj: http://najdisipraci.cz/realizace/

[36] http://najdisipraci.cz/realizace/, *[on-line 3. 2. 2008]*.

Tabulka č. 4 Počet absolventů v projektu Najdi si práci v Jihočeském kraji[37]

Jihočeský kraj	celkem účastníků	z toho absolventů
Města	**1 532**	**590**
České Budějovice	**390**	146
Český Krumlov	**198**	83
Jindřichův Hradec	**214**	71
Písek	**229**	58
Prachatice	**153**	68
Strakonice	**185**	91
Tábor	**163**	73

Zdroj: http://najdisipraci.cz/realizace/

Jak je patrno z uvedené statistiky, v době realizace projektu pobývalo v evidenci všech jihočeských úřadů celkem **38,4% nezaměstnaných absolventů.**

Na projekt Najdi si práci v Jihočeském kraji navazoval další celokrajský tendr s názvem **Návrat do práce v Jihočeském kraji**. Cílem projektu, který bude realizovaný do 31. 9. 2008, je zajištění rychlého začlenění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na trh práce. Do projektu jsou zařazeni evidovaní nezaměstnaní z následujících cílových skupin:

- nezaměstnaní ve věku 18 - 24 let s délkou evidence nad 6 měsíců (nad 183 dnů) - tyto osoby jsou většinou absolventi,
- nezaměstnaní ve věku 25 - 39 let s délkou evidence nad 8 měsíců (nad 244 dnů),
- nezaměstnaní nad 39 let věku s délkou evidence nad 6 měsíců (nad 183 dnů).

Aktivity pro účastníky projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji byly následující:[38]

- výběry účastníků,
- informační schůzky,
- poradenské aktivity,
- vzdělávací aktivity,
- rekvalifikační aktivity,
- individuální podpora a poradenství,
- poskytování přímé podpory,

[37] www.employmentservice.cz – webová nástěnka projektu www.najdisipraci.cz, *[on-line 3. 2. 2008]*.
[38] http://navratdoprace.cz/realizace/ - webová nástěnka projektu, *[on-line 3. 2. 2008]*.

- zprostředkování zaměstnání.

Dostupnost aktivit pro zařazené účastníky je zajištěna stejně jako u projektu Najdi si práci v Jihočeském kraji v 7 oblastních střediscích v každém z následujících míst:

- České Budějovice,
- Český Krumlov,
- Jindřichův Hradec,
- Písek,
- Prachatice,
- Strakonice,
- Tábor.

Aktivity probíhají v každém z uvedených středisek ve **4 po sobě se opakujících cyklech.** Orientační počty účastníků aktivit projektu za jednotlivá střediska zobrazuje následující tabulka.

Tabulka č. 5 Počet osob v projektu Návrat do práce v okresech Jihočeského kraje

Města	Počet osob
České Budějovice	100
Český Krumlov	100
Jindřichův Hradec	100
Písek	90
Prachatice	35
Strakonice	90
Tábor	85
Celkem	**600**

Zdroj: http://navratdoprace.cz/realizace/

Tabulka č. 6 Počet absolventů v projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji

Jihočeský kraj	celkem účastníků	z toho absolventů
Města	**803**	**177**
České Budějovice	**154**	40
Český Krumlov	**148**	27
Jindřichův Hradec	**135**	22
Písek	**137**	24
Prachatice	**70**	12
Strakonice	**93**	31
Tábor	**66**	20

Zdroj: http://navratdoprace.cz/realizace/

Jak je patrno z uvedené statistiky, v době realizace projektu pobývalo v evidenci všech jihočeských úřadů celkem **22 % nezaměstnaných absolventů.**

5.4 Volba povolání v Jihočeském kraji

Problematika rozvoje lidských zdrojů je dlouhodobě citlivou otázkou ve všech oblastech lidského života. Rozvoj lidských zdrojů je také jednou z nejvýznamnějších součástí strategického managementu rozvoje Jihočeského kraje. Lidský kapitál je obecně považován za jednu z jeho nejvýznamnějších výhod. Proto byla v roce 2005 založena Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů, o.p.s. (dále jen JSRLZ). Společnost se zabývá problematikou rozvoje lidských zdrojů a jednou z oblastí, ve kterých působí, je i podpora volby povolání.

JSRLZ realizovala v roce 2006 projekt „Volba povolání – podpora volby povolání u žáků základních škol v souladu s potřebami trhu práce“. Cílem projektu byla realizace systémových opatření vedoucích ke zvýšení zájmu veřejnosti o odborné vzdělávání v oborech požadovaných trhem práce. Součástí aktivit tohoto záměru byl i sociologický průzkum na základních školách, který měl získat informace týkající se výběru povolání od žákyň a žáků 9. tříd základních škol, jejich rodičů a výchovných poradců působících na základních školách v Jihočeském kraji.[39]

[39] http://www.radarlz-jk.cz/files/Zaverecna_zprava_Volba_povolani_final.pdf, *[on-line 3. 2. 2008].*

Průzkum byl prováděn formou dotazníků a měl dvě části: první část vyplnili žáci a druhá byla určena pro jejich rodiče. Dále společnost distribuovala samostatný dotazník pro výchovného poradce. Celkem bylo rozesláno 1452 dotazníků pro žáky a 22 dotazníků pro výchovné poradce na 19 základních škol. Ke statistickému vyhodnocení bylo předáno cca 760 dotazníků od žáků a jejich rodičů a 22 dotazníků od výchovných poradců. Návratnost činila cca 53 %. Vzhledem k vysokému počtu vyplněných dotazníků lze považovat výsledky výzkumu za reprezentativní. Z výsledků dotazníkového šetření použiji pro potřeby této bakalářské práce jen vybrané odpovědi jednotlivých cílových skupin respondentů.[40]

Výpovědi žáků devátých tříd základních škol[41]

Třetina dotázaných dětí se rozhodovala, jakou školu či učiliště si vybere pro další studia, až těsně před vyplněním přihlášky. Dvě třetiny byly rozhodnuty již dříve. Výsledky korespondují s poznatky výchovných poradců, kteří upozorňovali, že by bylo vhodné začít působit na žáky ohledně volby povolání už v nižších ročnících. Někteří navrhovali zařadit předmět volby povolání již od 6. třídy.

Jejich výběr byl nejvíce ovlivněn rodiči, pracovní náplní a možností dalšího studia i uplatněním na trhu práce. Naopak nejméně žáky při jejich výběru ovlivnili výchovní poradci,

[40] http://www.radarlz-jk.cz/files/Zaverecna_zprava_Volba_povolani_final.pdf, *[on-line 3. 2. 2008].*
[41] http://www.radarlz-jk.cz/files/Zaverecna_zprava_Volba_povolani_final.pdf, *[on-line 3. 2. 2008].*

spolužáci a platové ohodnocení dané profese. Nejvíce informace čerpali z internetu (28,1 %) a z brožury o středních školách a učilištích (21,6 %). Přestože téměř polovina žáků navštívila jednu nebo více škol, pouze 8 % z celkového počtu zde získávala informace. Příčinou mohl být fakt, že žáci si základní informace získali již před dnem otevřených dveří. Jak vyplývá z odpovědí, výchovný poradce ve větší části případů neradil s výběrem vhodné školy přímo, ale pouze poradil s vyplněním přihlášky a poskytl brožuru s nabídkou škol.

Výpovědi rodičů žáků devátých tříd základních škol[42]

Respondenti byli při dotazníkovém šetření dotázáni na jejich zaměstnání. Pro přehlednost byl výčet jednotlivých profesí zatříděn do skupin podle klasifikace zaměstnání, kterou používá Český statistický úřad. Matky pracovaly především ve službách, v obchodě a jako administrativní pracovnice. Otcové pracovali především v technických profesích, ve zdravotnictví a ve školství.

Výsledky otázky zaměřené na promyšlenost výběru škol jejich dětí byly v toleranci jednoho procenta a korespondovaly s výsledky na stejnou odpověď u jejich dětí. Téměř 70 % respondentů mělo předem rozmyšleno výběr dalšího studia. Rodiče - stejně jako jejich děti - uváděli, že nejvíce se při výběru zajímali o možnosti uplatnění na trhu práce resp. možnosti dalšího studia a procentem úspěšnosti přijetí na vysoké i střední školy. Dále jejich volbu ovlivnila i pracovní náplň dané profese. Z tohoto důvodu je efektivní pokračovat v osvětě ohledně jednotlivých profesí s návazností na možnosti uplatnění a dalšího studia .

Na rozdíl od dětí, které získávaly informace nejčastěji z novin a od kamarádů, rodiče informace čerpali z internetu a z brožur o středních školách. Nejméně využívali noviny a rady výchovného poradce. Stejně jako žákům tak i rodičům výchovný poradce především poskytl brožuru o školách a poradil s vyplněním přihlášky. Z výsledků tohoto šetření je patrno, že se děti ani rodiče příliš neopírají o informace, které poskytuje výchovný poradce.

[42] http://www.radarlz-jk.cz/files/Zaverecna_zprava_Volba_povolani_final.pdf, *[on-line 3. 2. 2008]*.

***Výpovědi výchovných poradců na základních škol*[43]**

Výchovní poradci uvedli, že největší vliv na žáky při volbě budoucí školy a potažmo i budoucího povolání mají jejich rodiče a pak spolužáci. Uvádějí, že i oni mají na výběr vliv. Ovšem z odpovědí žáků ani rodičů tento fakt nevyplývá. Z šetření u všech cílových skupin vyplynulo, že výchovní poradci žákům pomáhali s vyplněním přihlášky, poskytli brožuru o školách a poradili s výběrem vhodné školy.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že nejvíce jsou žáci při volbě povolání ovlivněni rodiči a možností dalšího studia resp. uplatněním na trhu práce. Žáci si informace o daném škole zjišťují v předstihu, nejčastěji využívají internet, brožury o školách, diskutují volbu s kamarády, kteří už na škole studují a s rodiči. 4 z 10 žáků před vyplněním přihlášky navštívili se svojí školou úřad práce a 5 z 10 navštívilo minimálně jednu střední školu.

Výsledky šetření dále poukázaly na poznatky výchovných poradců. Podle nich se žáci rozhodují o škole v delším časovém předstihu. Z toho důvodu u nich již není dostatečná motivace navštěvovat exkurze a podobné akce v devátém ročníku. Zpravidla je již většina z nich rozhodnuta minimálně o oblasti dalšího studia. Někteří poradci proto navrhovali začít se systematickým působením v oblasti volby povolání již od deváté třídy. Tento dotazník poskytl náhled na mechanismus rozhodování žáka a jeho rodiče o volbě povolání.

[43] http://www.radarlz-jk.cz/files/Zaverecna_zprava_Volba_povolani_final.pdf, *[on-line 3. 2. 2008]*.

6 Návrh vzdělávacího programu pro poradce k volbě povolání

Vzdělávací program pro výchovné poradce a pedagogické pracovníky jsem zpracovala na základě několikaletých zkušeností z praktického poradenství pro nezaměstnané a lidi nezaměstnaností ohrožené. Mezi takovéto osoby patří i absolventi všech typů škol. Při sestavování kurzu a harmonogramu časových dotací pro jednotlivá témata jsem taktéž čerpala ze svých profesních zkušeností získaných během sestavování akreditací vzdělávacích programů v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy ČR. Při zpracovávání jednotlivých oblastí jsem využívala současných poznatků z trhu práce v České republice.

Navržený program obsahuje především základní informace z oblasti zaměstnanosti, trhu práce či vzdělávací soustavy a neopomíjí ani témata, se kterými se budou výchovní poradci setkávat při systematické činnosti vedoucí k efektivnímu poradenství k volbě povolání. Kurz jsem nazvala „**Profesní poradenství k volbě povolání“.**

6.1 Cílová skupina vzdělávacího programu

Cílovou skupinou vzdělávacího programu jsou pedagogičtí pracovníci základních škol, speciálních škol, speciálních škol při dětských domovech, soukromých církevních škol a prvních stupňů gymnázií. Účastníky lze specifikovat takto:

- výchovní poradci na základních školách;
- výchovní poradci ve speciálních školách;
- pedagogicko-psychologičtí poradci;
- učitelé vyučující předmět Volba povolání.

Tabulka č. 7 Počty potenciálních školských zařízení účastnících se vzdělávacího programu

Okres	*Počet škol*
České Budějovice	40
Český Krumlov	22
Jindřichův Hradec	29
Písek	18
Prachatice	20
Strakonice	25
Tábor	29
CELKEM	***183***

6.2 Organizační formy vzdělávacího programu

Kurz obsahuje 7 celodenních konzultací po 8 hodinách a jednodenní závěrečnou evaluaci získaných znalostí a dovedností v celkového rozsahu 64 hodin. Vyučovací hodina čítá 45 minut. Po organizační stránce bude výuka realizována jako ***prezenční studium.*** Účastníci obdrží studijní materiály a po úspěšném absolvování osvědčení. **Program vzdělávacího kurzu bude následující:**

1. modul - Veřejné služby zaměstnanosti a pracovně-profesní poradenství
2. modul - Vzdělávací systém v České republice a celoživotní vzdělávání
3. modul - Individuální a skupinové poradenství
4. modul - Důsledky a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti
5. modul - Trh práce a politika zaměstnanosti
6. modul – Pracovně-právní vztahy a sociální zabezpečení
7. modul – Komunikace a PR
8. Závěrečná zkouška

Tabulka č. 8 Časová dotace vzdělávacího programu

Modul	*Téma modulu*	*Čas.dotace*
Modul 1	Veřejné služby zaměstnanosti	**8 hodin**
Modul 2	Vzdělávací systém v České republice a celoživotní vzdělávání	**8 hodin**
Modul 3	Pracovně-profesní individuální a skupinové poradenství	**8 hodin**
Modul 4	Důsledky a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti	**8 hodin**
Modul 5	Trh práce a politika zaměstnanosti	**8 hodin**
Modul 6	Pracovně-právní vztahy a sociální zabezpečení	**8 hodin**
Modul 7	Komunikace a PR	**8 hodin**
	Závěrečná evaluace (není součástí dotace vzdělávacího programu)	**8 hodin**
Celkem		***64 hodin***

Tabulka č. 9 Rámcový rozvrh výukového dne - dopolední blok

Hodiny	*Činnost*
8:30 – 10:00	výuka – 2 vyučovací hodiny (45 min)
10:00 – 10:15	přestávka (15 min)
10:15 – 11:45	výuka – 2 vyučovací hodiny (45 min)

Tabulka č. 10 Rámcový rozvrh výukového dne - odpolední blok

Hodiny	*Činnost*
12:45 – 14:15	výuka – 2 vyučovací hodiny (45 min)
14:15 – 14:30	přestávka (15 min)
14:30 – 16:00	výuka – 2 vyučovací hodiny (45 min)

6.3 Osnova vzdělávacího programu

Modul 1 Veřejné služby zaměstnanosti

Úvodní modul je věnován postavení veřejných služeb zaměstnanosti v České republice, jejich systému řízení a hlavním cílům a úkolům, které naplňují.

Program modulu:

- státní politika zaměstnanosti,
- systém veřejných služeb zaměstnanosti a jejich řízení,
- hlavní úkoly a cíle ve veřejných službách zaměstnanosti,
- definice pojmu nezaměstnanost,
- druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku,
- dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost,
- plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti,
- nezaměstnaný ve veřejných službách zaměstnanosti,
- finanční zabezpečení nezaměstnaného.

Modul 2 Vzdělávací systém v České republice a celoživotní vzdělávání

V této části se zaměříme na problematiku profesní kariéry. Exponující zde budou i informace o prostředcích, které slouží poradci při poradenství k volbě povolání. Zaměřím se také na problematiku změny kvalifikace v profesní dráze a na hodnocení vzdělávání.

Program modulu:

- volba a změna povolání,
- celoživotní vzdělávání,
- člověk a profesní kariéra
- problematika první a druhé volby povolání,
- rekvalifikace a nové možnosti uplatnění,
- informační a podpůrné prostředky na úseku poradenství pro volbu povolání,
- příprava metodik vzdělávací akce, vytváření výukové skupiny, používání techniky interaktivního vzdělávání.

Modul 3 Pracovně-profesní individuální a týmové poradenství

V této části vzdělávacího programu se účastníci seznámí se základními přístupy v oblasti poradenských služeb, realizovaných při individuálním i skupinovém poradenství. Značná část tohoto modulu bude věnována základním předpokladům pro výkon poradenské služby a na její efektivitu.

Program modulu:

- základní úkoly a cíle pracovně-profesního poradenství,
- základní etické principy v poradenských službách,
- individuální a týmové poradenství ve službách zaměstnanosti,
- základní okruhy a formy přípravy na individuální jednání, příprava na jednání s klientem,
- zásady vedení poradenského rozhovoru s klientem, techniky jednání, struktura poradenského rozhovoru – fáze, zásady a pravidla,
- jednání s problémovými klienty, zvládání konfliktu a stresové situace, zvládající techniky – spouštěcí mechanismy konfliktu, typologie nezaměstnaného,
- konzultační a diagnostická činnost, základní prostředky diagnostiky poradenské služby, úloha diagnostických metod a prostředků.

Modul 4 Důsledky a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti

Nezaměstnanost přináší zvýšená rizika pro některé skupiny občanů. Součástí tohoto modulu je pohled na problematiku nezaměstnanosti především s ohledem na prožívání této nežádoucí životní situace u konkrétního jednotlivce a upozornění na její celospolečenský význam.

Program modulu:

- význam práce a pracovní činnosti pro člověka,
- nezaměstnanost jako složitý psychosociální jev,
- negativní účinky dlouhodobé nezaměstnanosti,
- účinky nezaměstnanosti na jednotlivce,
- projevy nezaměstnanosti u rizikových skupin nezaměstnaných,
- nezaměstnanost a sociálně patologické jevy – příčinné souvislosti,

- snižování rizik vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti,
- nezaměstnanost jako šance.

Modul 5 Trh práce a politika zaměstnanosti

Tento modul seznámí účastníky vzdělávání s problematikou trhu práce, se základními okruhy aktivní politiky zaměstnanosti a návodem, jak lze jednotlivé nástroje využít při řešení nezaměstnanosti především ve skupinách znevýhodněných uchazečů o práci.

Program modulu:

- využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a příspěvková politika v zaměstnanosti,
- subjekty trhu práce,
- zaměstnavatelé, zaměstnanci, základní vztahy,
- význam podpory znevýhodněných skupin na trhu práce, rekvalifikace a úloha vzdělávání v životě pro kariérové poradenství,
- techniky vyhledávání pracovního místa, zdroje a jejich dostupnost.

Modul 6 Pracovně-právní vztahy a sociální zabezpečení

Pracovní právo představuje souhrn norem, které souvisí s výkonem práce v pracovně-právním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Patří mezi nejzákladnější legislativní ustanovení, které by měl každý pracující člověk znát. Proto jsou pracovně právní-vztahy i součástí tohoto vzdělávacího modulu.

Program modulu:

- postavení zaměstnance a zaměstnavatele na trhu práce,
- pracovně-právní vztah - základ pracovního uplatnění jednotlivce, základní povinnosti z pracovně-právního vztahu, pravidla pro zaměstnávání, insolvence a nevyplácení mezd,
- druhy pracovně-právních vztahů – uspořádání smluvního vztahu,
- uplatňovaná pravidla při zaměstnávání, pracovní smlouva,
- nároky z pracovního poměru – dovolená, mzda a další.

Modul 7 Komunikace a PR

Dobrá znalost komunikačních dovedností, vyjednávání, vedení diskuse a předávání informací veřejnosti, obzvláště pak dětem a jejich rodičům, jsou nezbytnými dovednostmi každého výchovného poradce. Umět přesvědčit nerozhodné žáky, snášet relevantní a aktuální argumenty může výrazně napomoci k efektivnímu poradenství k volbě povolání.

Program modulu:

- verbální a neverbální komunikace,
- komunikační dovednosti v praxi – vyjednávání, moderování a lektorování,
- komunikace s médii,
- příprava a distribuce tiskové zprávy,
- příprava a distribuce propagačních materiálů – letáků a plakátů,
- příprava veřejného vystoupení a prezentace,
- osobnost poradce – dobrý řečník a vyjednávač,
- skupinové diskuse.

Způsoby a formy ověření získaných znalostí a dovedností

Získané znalosti a dovednosti účastníků vzdělávacího programu budou ověřeny závěrečným atestačním vystoupením účastníků. To se bude skládat z následujících nástrojů:

- řešení komplexní případové studie,
- výkonový test,
- prezentace předem vybraného tématu pomocí PowerPointové prezentace.

6.4 Lektorské zajištění vzdělávacího programu

Tým lektorů vzdělávacího programu bude složen z externích lektorů a lektorů pracující na hlavní pracovní poměr společnosti. Lektoři prokáží svojí kvalifikaci a praxi v oboru poradenství a trhu práce v následujících oblastech:

- vzděláním - VŠ a VOŠ + 3 roky praxe, SŠ s maturitou + 5 let praxe,
- zkušenostmi s lektorskou činností – počet let a školících dní za poslední rok,

- životopisem, motivačním dopisem a referencemi,
- v případě nutnosti živnostenským listem,
- dokladem z finančního úřadu o nepozastavení živnosti.

6.5 Profil absolventa vzdělávacího programu

Takto navržený vzdělávací program by měl rozšířit znalosti výchovných poradců a učitelů v oblasti trhu práce, volby povolání a efektivního vedení poradenského rozhovoru s dětmi i rodiči. Pro dosažení interaktivních metod vzdělávání je stanoven maximální počet deseti účastníků v jednom vzdělávacím programu. Úspěšný absolvent vzdělávacího programu si osvojí následující dovednosti a znalosti:

- moderovat, lektorovat a používat techniky interaktivního vzdělávání,
- využít nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- základní etické principy v poradenských službách,
- metody a techniky profesního poradenství k volbě povolání,
- účinky nezaměstnanosti a psychosociální dopady,
- základní okruhy a formy přípravy na individuální jednání s klientem,
- zásady poradenského rozhovoru s klientem, techniky jednání s dětmi a rodiči,
- strukturu poradenského hovoru,
- metody a techniky zvládnutí jednání s problémovými osobami,
- základní prostředky diagnostiky klienta poradenské služby.

6.6 Materiální a technické vybavení vzdělávacího programu

Učebna, ve které bude realizován vzdělávací program, musí být náležitě prostorná, osvětlená, větratelná a vybavena pohodlným nábytkem (obzvláště pak kvalitními židlemi), a to z důvodů časové náročnosti jednotlivých modulů a pro praktický nácvik vybraných oblastí. Vzdělávací místnost musí být napojena na vysokorychlostní internet. Pro potřeby výuky budou využívány tyto pomůcky:

- 10 míst pro sezení účastníků programu a stolky pro psaní,
- magnetická i korková tabule,
- dataprojektor s dálkovým ovladačem, laserové ukazovátko a promítací plátno,

- flipchart s dostatečným počtem barevných fix,
- vybavený moderátorský kufřík pro vedení workshopů,
- tiskárna s dostatečným množstvím papírů,
- odborná literatura.

Při realizaci vzdělávacího programu dosáhneme efektivních výsledků za pomoci následujících metod:

- metoda stručného výkladu a analýza problému,
- metoda individuální práce s účastníkem,
- modelové situace,
- moderovaná diskuse,
- interaktivní práce s účastníky,
- brainstorming a workshop,
- případové studie a jejich řešení,
- zpětná vazba od lektora,
- prezentace vlastních přístupů.

6.7 Harmonogram realizace vzdělávacího programu

Pro úspěch vzdělávacího programu jej navrhuji realizovat v následujících **etapách:**

Etapa číslo 1 - společná příprava

- setkání lektora s účastníky programu - zjištění specifických potřeb,
- nastavení způsobu komunikace (osobně – schůzky, telefonicky, e-mailem),
- shoda o místě konání,
- shoda o způsobu vyhodnocování,
- shoda o časovém harmonogramu konání jednotlivých modulů,
- shoda o hodnotících dotaznících, osvědčení a dalších podkladech,
- shoda o podkladech – od prezenčních listin po osvědčení o absolvování,
- konečná úprava vzdělávacího programu.

Etapa číslo 2 - realizace

- realizace vzdělávacích seminářů v požadované struktuře, v požadovaných termínech a tedy komplexně v souladu s ujednáním mezi lektorem a účastníky programu.

Etapa číslo 3 - vyhodnocení

- ověření získaných znalostí a dovedností,
- hodnocení kurzu účastníky zpětnovazebním dotazníkem,
- hodnocení kurzu lektorem zpětnovazebním dotazníkem.

6.8 Cenová nabídka vzdělávacího programu

Cena zahrnuje lektorné, přípravu obsahu a studijních materiálů, pronájem školicích prostor (včetně potřebné techniky), organizační zajištění semináře (pozvánky, prezenční listiny, hodnotící dotazníky, osvědčení).

Tabulka č. 11 Kalkulace ceny vzdělávacího programu

Specifikace	***Kalkulace***
Počet dní	8
Cena za účastníka/vzdělávací den	800,-
Cena bez DPH	6 400,-
DPH 19%	1 216,-
Cena včetně DPH	***7 616,-***

Maximální počet účastníků je stanoven na 10 osob, minimální počet účastníků je stanoven na 8 osob.

Závěr

Přestože patří volba povolání k nejvýznamnějším krokům člověka a promítá se do budoucího profesního života jedince, bývá často podceňována. Dalo by se předpokládat, že žáci devátých tříd i jejich rodiče budou přistupovat k volbě povolání zodpovědně a uvědomí si možné důsledky svého rozhodnutí promítající se jak do profesní budoucnosti, tak do utváření životní motivace. ***Právě nereálnost představ dětí a jejich rodičů bývá prvopočátkem odsouzení mladého člověka k nezaměstnanosti.*** Neznalost profesí, jejich potřebnosti a uplatnění na trhu práce, nedostatečná informovanost o školách a nabízených oborech vedou k neadekvátní, avšak zdánlivě nejjednodušší volbě zaměstnání a výběru atraktivního, ale v praxi nevyužitelného studijního oboru.

U většiny dětí má při výběru budoucího povolání významný vliv i názor rodičů a blízkých osob. To se může negativně odrazit například u dětí z nefunkčního rodinného zázemí, kde dospělí nekladou na vzdělání přílišný důraz a nepovažují jej za životní prioritu. I neadekvátní očekávání rodičů a vysoké nároky na děti se mohou negativně odrazit při přijímacím řízení. Přestože děti nemají dobrý prospěch, rodiče je nutí do volby maturitního oboru, na který prokazatelně nemají znalosti ani dovednosti.

Poradenství k volbě povolání má proto svůj nepopiratelný význam a ryze preventivní charakter. ***Cílem kariérového poradenství je pomáhat jednotlivcům při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry.*** Tyto služby jsou komplexní a zahrnují velké množství školních aktivit, jejichž cílem je pomoci žákům a studentům ujasnit si vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce. Řadíme sem individuální a skupinové poradenství, které je zaměřeno na volbu vzdělávací a profesní dráhy.

Aby bylo poradenství k volbě povolání efektivní, musí být kvalitní a musí být poskytováno přitažlivými a interaktivními metodami a v souvislostech s aktuální situací na trhu práce. Působení výchovných poradců a učitelů by mělo směřovat nejen na žáky základních škol, ale musí poskytovat i dostatečný informační servis rodičům a blízkým osobám, které mají na děti při volbě povolání významný vliv. Klasické metody poradenství jsou již přežité a nezáživné, tudíž nevyvolávají v dětech a jejich rodičích pocit důležitosti: a zde nastává chyba. Proto jsem v praktické části bakalářské práce navrhla vzdělávací program

„Profesní poradenství k volbě povolání“ pro výchovné poradce a učitele, který otevírá v oblasti poradenství k volbě povolání nové dimenze a především ji zasazuje do reálného prostředí. ***Znalost pedagogů o zaměstnanosti, školské soustavě a trhu práce by měla být komplexní, rozhodně by se neměla jen upínat k již existujícím vzdělávacím plánům.***

Vzdělávací program jsem navrhovala dle metodiky akreditačního řízení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR dané vyhláškou č. 524/2004 Sb. Dále jsem čerpala ze svých profesních zkušeností ze vzdělávání poradců pro trh práce a podporu zaměstnanosti. Program obsahuje 7 celodenních konzultací po 8 hodinách a jednodenní závěrečnou evaluaci získaných znalostí a dovedností v celkového rozsahu 64 hodin. V sedmi modulech účastníci získají informace o trhu práce i veřejných službách zaměstnanosti, vzdělávacím systému v České republice a celoživotním vzdělávání, osvojí si techniky individuálního a skupinového poradenství nebo se seznámí s důsledky a prevencí dlouhodobé nezaměstnanosti a prakticky si ozkouší efektivní způsoby komunikace a prezentace.

Takto připravený kurz se pokusím uvést do praxe přípravou projektové žádosti financované z Evropského sociálního fondu. V případě získání podpory bude vzdělávání realizovat nezisková organizace, ve které pracuji. ***Věřím, že rozšiřování kompetencí a znalostí výchovných poradců vyvolá řetězovou reakci, která bude od absolventů takového vzdělávacího programu směřovat nejen k dětem, ale především i k jejich rodičům a široké veřejnosti.***

Použitá literatura

Knihy a časopisy

1. Dudek, J. *Poradenství ke zprostředkování práce*. Praha 1996.
2. Horská, V. Zemnáková, H. a kol. *Volba – příručka pro učitele*. Most, Nakladatelství Hněván 2000. Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání, Výzkumný ústav pedagogický v Praze, 2005.
3. Giddens, A. *Sociologie.* 1. vydání. Praha, Argo, 1999. Počet stran 595. ISBN 80-7203-124-4.
4. Katrňák, T. *Odsouzení k manuální p*ráci. 1.vydání. Praha, Sociologické nakladatelství (SLON) 2004. Počet stran 190. ISBN 80-86429-29-6.
5. Matoušek, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha, Sociologické nakladatelství (SLON) 1993. Počet stran 124. ISBN 80-901424-7-8.
6. Matoušek, O. *Slovník sociální práce*. 1.vydání. Praha, Portál. 2003. ISBN 80-7178-549-0
7. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství (SLON) 1993. Počet stran 172, ISBN 80-86429-08-3
8. Školní vzdělávací plán Základní školy Prachatice Zlatá stezka 240. Prachatice, 2007.
9. Tajanovská, A. *Podnikání bez překážek*, České Budějovice, 2006. Počet stran 122, ISBN 80-239-8280-X, EAN 978-80-239-8280-0.

Elektronické zdroje

1. http://vedomosti.blog.cz/0610/statni-politika-nezamestnanosti-dil-1, [on-line, 29. února 2008]
2. http://www.mesec.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-neni-samozrejmost/, [on-line, 29. 2. 2008]
3. http://www.2zskladno.cz/vychovne-poradenstvi/volba-povolani.php [on-line - 2. 2. 2008]
4. http://www.msmt.cz/vzdelavani/metodicky-pokyn-k-zarazeni-vzdelavaci-oblasti-vychova-k-volbe-povolani-do-vzdelavacich-programu-pro-zakladni-vzdelavani-cj-19458-2001-22-1 [on-line 20. 1. 2008]
5. http://www.vuppraha.cz/soubory/RVPZV_2007-07.pdf [on-line 2. 2. 2008]
6. http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo, [on-line 3. 2. 2008]
7. http://www.msmt.cz/vzdelavani/metodicky-pokyn-k-zarazeni-vzdelavaci-oblasti-vychova-k-volbe-povolani-do-vzdelavacich-programu-pro-zakladni-vzdelavani-cj-19458-2001-22-1, [on-line 20. 1. 2008]
8. http://najdisipraci.cz/realizace/, [on-line 3. 2. 2008]
9. www.employmentservice.cz – webová nástěnka projektu www.najdisipraci.cz, [on-line 3. 2. 2008].
10. http://navratdoprace.cz/realizace/ - webová nástěnka projektu, [on-line 3. 2. 2008]
11. http://www.radarlz-jk.cz/files/Zaverecna_zprava_Volba_povolani_final.pdf, [on-line 3. 2. 2008].

Rejstřík použitých tabulek

- Tabulka č. 1 – Absolventi v evidenci úřadů práce Jihočeského kraje ke 30.září 2007
- Tabulka č. 2 – Mladiství v evidenci úřadů práce Jihočeského kraje ke 30.září 2007
- Tabulka č. 3 - Počet osob v projektu Najdi si práci v okresech Jihočeského kraje
- Tabulka č. 4 – Počet absolventů v projektu Najdi si práci v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 5 - Počet osob v projektu Návrat do práce v okresech Jihočeského kraje
- Tabulka č. 6 - Počet absolventů v projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 7 - Počty potenciálních školských zařízení účastnících se vzdělávacího programu
- Tabulka č. 8 – Časová dotace vzdělávacího programu
- Tabulka č. 9 – Rámcový rozvrh výukového den - dopolední blok
- Tabulka č. 10 – Rámcový rozvrh výukového dne – odpolední blok
- Tabulka č. 11 – Kalkulace ceny vzdělávacího programu

Rejstřík použitých příloh

- Příloha č. 1 – Pozvánka na vzdělávací program
- Příloha č. 2 – Osvědčení o absolvování vzdělávacího programu

Jihočeská rozvojová o.p.s.
Riegrova 1756/51
370 01 České Budějovice
www.jr-spolecnost.cz

JIHOČESKÁ ROZVOJOVÁ
obecně prospěšná společnost

Jihočeská rozvojová o.p.s. pořádá vzdělávací program akreditovaný MŠMT ČR

Profesní poradenství k volbě povolání

Program vzdělávacího programu:

- ✓ Veřejné služby zaměstnanosti a pracovně-profesní poradenství
- ✓ Vzdělávací systém v České republice a celoživotní vzdělávání
- ✓ Individuální a skupinové poradenství
- ✓ Důsledky a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti
- ✓ Trh práce a politika zaměstnanosti
- ✓ Pracovně-právní vztahy a sociální zabezpečení
- ✓ Komunikace a PR
- ✓ Závěrečná zkouška

Cílová skupina:

- ✓ výchovní poradci na základních školách
- ✓ východní poradci na speciálních školách
- ✓ pedagogicko-psychologičtí poradci
- ✓ učitelé vyučující předmět Volba povolání

Místo konání: České Budějovice, XX. XX. 2008

Cena kurzu: 7 616 Kč včetně DPH

Kontaktní osoba: Andrea Tajanovská, DiS., +420 606 741 110, e-mail: tajanovska@jr-spolecnost.cz

Kurz obsahuje 8 celodenních konzultací v celkovém rozsahu 64 hodin a to včetně závěrečné zkoušky.

Účastníci obdrží studijní materiály a po úspěšném absolvování osvědčení.

Maximální počet účastníků je 10, minimální počet účastníků je 8.

Účastníci se mohou hlásit do XX. XX. 2008.

Jihočeská rozvojová o.p.s.
Riegrova 1756/51
370 01 České Budějovice
www.jr-spolecnost.cz

JIHOČESKÁ ROZVOJOVÁ
obecně prospěšná společnost

Zařízení akreditováno MŠMT ČR dne …… pod č.j.: …….

OSVĚDČENÍ O ABSOLVOVÁNÍ

vzdělávacího programu

PROFESNÍ PORADENSTVÍ K VOLBĚ POVOLÁNÍ

Vzdělávací program je akreditován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

.

Titul, Jméno, Příjmení, Titul

datum a místo narození

Vzdělávací program se konal v období od XX. XX. 2008 do XX. XX. 2008 v délce 64 vyučovacích hodin.

V Českých Budějovicích, dne XX. XX. 2008.

……..……..
předseda zkušební komise

……..
Andrea Tajanovská
ředitelka společnosti