



Využívání služeb kariérového poradenství žáky středních odborných škol¹

LENKA HLOUŠKOVÁ

Abstrakt: Význam služeb kariérového poradenství je obvykle spojován s jednotlivci, ale v této studii je pozornost zaměřena na jeden ze společenských cílů těchto služeb, konkrétně na otázku, jak mohou služby kariérového poradenství přispívat k sociální spravedlnosti ve společnosti.

Cílem je identifikovat roli služeb kariérového poradenství při střetu se sociálními nerovnostmi.

Metoda: Text vychází z dat sbíraných dotazníkem v průběhu března a dubna 2018 mezi žáky posledních ročníků denní formy studia na středních odborných učilištích a středních odborných školách v Jihomoravském a Moravskoslezském kraji. Role kariérového poradenství jsou rozkrývány na základě charakteristik žáků a statisticky významných rozdílů mezi těmi, kteří služeb využili, a těmi, kteří služeb nevyužili, stejně tak jako s oporou o korelace mezi pohlavím, subjektivním hodnocením vzdělávacích výsledků, typem ukončení studia, vzdělávacími aspiracemi a využíváním služeb.

Výsledek: Z 3096 respondentů se s odborníkem radilo 14 % žáků. Častěji služeb využili žáci, kteří v průběhu svého studia změnili školu, kteří hodnotili své studijní výsledky na prvním stupni klasifikační stupnice, deklarovali zlepšování studijních výsledků v průběhu studia, a ti, kteří mají představu o své studijní nebo/či pracovní budoucnosti. Naopak žáci, kteří hodnotí své studijní výsledky jako dostatečné nebo nejsou se svými výsledky spokojeni, častěji plánují využít služeb odborníka. Jednorázově poradce vyhledali častěji ti, kteří nespojují svou budoucnost s dosavadním oborem studia, ale mají aspiraci dosáhnout vyššího stupně vzdělání, než které právě končí.

Závěr: Uvedená zjištění naznačují, že kariérové poradenství má potenciál přispívat k sociální spravedlnosti prostřednictvím tří rolí, které se odvíjí od charakteristik žáků-klientů a jejich důvodů vyhledání služby.

Klíčová slova: kariérové poradenství, sociální spravedlnost, žáci odborného vzdělávání, vyšší sekundární vzdělávání.

ÚVOD

Odborné vzdělávání na úrovni vyššího sekundárního vzdělávání má

v ČR dlouhou tradici a dodnes tímto segmentem vzdělávání prochází většina populace. I když v důsledku snižování síly populačních ročníků dochá-

¹ Text je jedním z výstupů projektu *Career adaptability of vocational upper-secondary school graduates during the school-to-work transition* podpořeného GA ČR (GA18-07537S).



zelo² v posledních šesti letech k poklesu počtu žáků a tím i absolventů ve všech typech středního odborného vzdělávání, stále odborným vzděláním prochází více než 70 % žákovské populace (Vojtěch & Chamoutová, 2018). Srovnáme-li podíl žáků, kteří studují v odborném vzdělávání u nás, s podílem těchto žáků v ostatních evropských zemích, tak ČR opakovaně obsazuje první příčku (CEDEFOP, 2018; Trhlíková & Úlovcová, 2010).

Cílem odborného vzdělávání (na úrovni ISCED 353, 354) je příprava k výkonu konkrétních povolání, nebo v obecnější rovině k uplatnění na trhu práce v souladu s měnícími se požadavky zaměstnavatelů. Vyvažování nesouladu mezi vzdělávací nabídkou, požadavky zaměstnavatelů a kompetencemi absolventů představuje specifický úkol kariérového poradenství v odborném vzdělávání, kterým se liší od kariérového poradenství poskytovaného v rámci jiných typů a stupňů vzdělávání (Kuczera, 2010; Hooley, 2014). Úkoly kariérového poradenství, které se v odborném vzdělávání týkají jednotlivců a mají obecnější dopady na strukturu a fungování společnosti (CEDEFOP, 2018), vytváří další specifika těchto služeb, která však nejsou příliš výzkumně zmapována (Hooley, 2014).

V návaznosti na to je pochopitelné, že se v poslední době stále více zpochybňuje teze o tom, že využívání služeb kariérového poradenství vede k reprodukci existujících sociálních nerovností ve společnosti

(srov. CEDEFOP, 2010). Naopak dnes se začínají definovat vazby mezi kariérovým poradenstvím a různými koncepty sociální spravedlnosti (Hooley, Sultana & Thomsen, 2018; Sultana, 2014) a otevírá se diskuze o potenciálu kariérového poradenství vyrovnávat vzdělávací i sociální nerovnosti, stejně jako se diskutuje o tom, které kariérové poradenství je tzv. sociálně spravedlivé.

Přispět k této diskuzi je cílem i tohoto textu. Prvním krokem k uvedenému cíli je zjistit, kteří žáci středního odborného vzdělávání využívají služeb kariérového poradenství a jaké důvody je k tomu vedou.

SPECIFIKA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ A SLUŽEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V ČR

Odborné vzdělávání na úrovni ISCED 353, 354 představuje v ČR diferencovaný systém, což samo o sobě vyvolává otázku, jestli struktura odborného vzdělávání vytváří dostatečně „efektivní“ síť, která dokáže zvyšovat zaměstnatelnost absolventů a snižovat u nich riziko nezaměstnanosti, nebo naopak komplikuje sociální mobilitu a tím přispívá k reprodukci sociálních nerovností (srov. Veselý & Matějů, 2010). Z pohledu jednotlivce však diferencovaný systém vytváří pestrou paletu vzdělávacích příležitostí, z nichž si lze vytvořit různé vzdělávací cesty. Variabilita vzdělávacích cest se odvíjí od stupňů vzdělání,

² Od školního roku 2017/2018 začíná mírně stoupat počet nově nastupujících ke studiu (Vojtěch & Chamoutová, 2018).



počtu škol a existující nabídky vzdělávacích oborů.

Důležitým ukazatelem a současně specifickým odborného vzdělávání v ČR je počet studentů v programech směřujících k dosažení jednotlivých stupňů vzdělání.³ Do oborů středního odborného vzdělávání s výučním listem (kategorie H + E) v denní formě studia ve školním roce 2017/2018 nastoupilo 29 % žáků odcházejících ze základních škol, do oborů ukončených maturitní zkouškou (kategorie M i L dohromady) nastoupilo 41 % žáků a v oborech ukončených maturitou s odborným výcvikem začalo studovat 6 % žáků (Vojtěch & Chamoutová, 2018). Údaj ze školního roku 2017/2018 není z dlouhodobějšího hlediska nijak výjimečný. Naopak nižší procento studujících v oborech ukončených výučním listem v porovnání s obory ukončenými maturitní zkouškou je dlouhodobějším trendem (CEDEFOP, 2018; Kantorová, 2015).

V každém stupni vzdělání existují desítky rámcových vzdělávacích programů, které vymezují podmínky vzdělávání v jednotlivých skupinách oborů (Nařízení vlády, 2010) klasifikovatelných podle mezinárodní klasifikace zaměstnání – ISCO. Podle rámcových vzdělávacích programů si školy vytvářejí školní vzdělávací programy, které jsou pro účely statistiky označovány pojmem školobor.⁴ Ukazatelem pestrosti vzdělávací nabídky může

být právě počet školoborů. „Nejvíce školoborů realizovaných v prvních ročnících v denní formě ve školním roce 2016/2017 je v kategorii H (1770), těsně následován kategorií M (1604). S velkým odstupem následují školobory kategorie E (554), L/0 (389)...“ (Chamoutová, Vojtěch & Chomová, 2017, s. 31).

Jen letmá úvaha o proporcích mezi počtem žáků v jednotlivých stupních středního odborného vzdělávání a počtem školoborů naznačuje, že pro systém odborného vzdělávání v ČR je typický nízký počet studentů v jednotlivých studijních oborech (srov. CEDEFOP, 2018). To nemusí být z hlediska řízení a financování systému výhodou, ale mělo by to být výhodou z hlediska jednotlivců, kteří tak mají možnost realizovat své volby. Vzdělávací příležitosti, které žáci využívají, lze vysledovat v individuálních vzdělávacích trajektoriích, přičemž platí, že čím pestřejší nabídku vzdělávacích příležitostí systém nabízí, tím větší variabilita vzdělávacích drah je možná. Pestrost vzdělávací nabídky a variabilita vzdělávacích drah klade zvýšené nároky na informovanost a orientaci jedinců v existujících možnostech, což posiluje význam kariérového poradenství z hlediska zajištění spravedlivého přístupu k informacím a pomoci všem, kteří takové informace a pomoc potřebují.

Charakter a zaměření služeb kariérového poradenství v ČR vychází ze

³ Školský zákon (2004, 2018) v odborném vzdělání rozlišuje tři stupně vzdělání: střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem (kategorie H + E), střední vzdělání s maturitní zkouškou zahrnující střední odborné vzdělání (kategorie M) a střední vzdělání s maturitní zkouškou i s odborným výcvikem (kategorie L0).

⁴ Školobor = obor vyučovaný konkrétní školou. Počet školoborů = počet realizovaných kombinací školy a oboru vzdělání (Chamoutová, Vojtěch & Chomová, 2017).



systémově nastavených opatření, která upravují činnosti různých typů poskytovatelů. Nabídka služeb kariérového poradenství pro žáky základních i středních škol se odvíjí od nabídky služeb školního poradenského pracoviště na té které škole, kde žáci studují. Kromě služeb školního poradenského pracoviště mohou žáci využít služeb poboček Úřadu práce ČR, pedagogicko-psychologických poraden, vysokoškolských poraden, služeb neziskových organizací, případně krajských zařízení či soukromých poskytovatelů.

Všichni uvedení poskytovatelé by měli být schopni žákům poskytnout orientaci v jejich dalším směřování (*career guidance*), holisticky pojatou individualizovanou pomoc při zvládnání překážek či obtíží spojených s kariérovým rozhodováním, stejně jako podporu kariérového rozvoje (*career counselling*). Nedílnou součástí těchto činností je tzv. personalizovaná práce s informacemi (např. Borgen & Hiebert, 2006). Naopak poskytování nepersonalizovaných informací (*career advising*), které Borgen a Hiebert (2006) vyčleňují zvláště vedle služeb typu *career guidance* a *career counselling*, není v ČR spojeno s žádným z výše uvedených typů poskytovatelů. Tuto službu totiž „poskytují“ veřejně přístupné online nástroje, informační portály či databáze (např. Infoabsolvent.cz, Národní soustava povolání, vysokeskoly.cz).

Kromě toho by měli být všichni žáci základních i středních odborných škol připravováni „na svět práce“

během vyučování (*career education*). Tento typ služby je zakomponován do rámcových vzdělávacích programů (dále jen RVP), konkrétně je obsažen ve vzdělávací oblasti Člověk a svět práce v případě RVP pro základní vzdělávání (RVP ZV, 2017) a v průřezovém tématu v případě RVP pro střední odborné vzdělávání. Tyto části RVP mají u žáků podpořit rozvoj dovedností spojených s kariérovým rozhodováním, plánováním a řízením kariéry, čímž by se měla saturovat řada potřeb žáků ve vztahu ke kariérovému rozhodování i kariérovému rozvoji.

Problémů, s nimiž se ale uvedené služby kariérového poradenství musí vyrovnávat, je celá řada: nedostatečné personální zabezpečení, nedostatečné a nejisté financování a materiální zázemí služeb, nejasná provázanost jednotlivých typů služeb a v důsledku toho mj. netransparentnost systému z hlediska uživatelů služeb, absence systému monitorování efektivity a kvality služeb. Základní překážkou pro rozvoj systému služeb kariérového poradenství v ČR i specificky v odborném vzdělávání je absence empirických dokladů o využívání těchto služeb, které je opomíjeným tématem i v zahraničí (srov. Balin & Hirschi, 2010).

METODOLOGIE

Tato studie je založena na vyhodnocení několika dotazníkových položek, které byly součástí dotazníkové baterie vytvořené pro účely první vlny sběru



dat v rámci longitudinálního výzkumu mapujícího kariérovou adaptabilitu u adolescentů. Dotazníková baterie byla distribuovaná žákům absolventských ročníků denní formy studia na středních odborných školách a středních odborných učilištích v Jihomoravském a Moravskoslezském kraji.⁵ Dotazníky se k žákům dostávaly skrze školy, na kterých aktuálně studovali a jejichž vedení bylo ochotno na výzkumu spolupracovat, tj. distribuovat dotazníky mezi žáky a případně vytvořit prostor pro jejich vyplnění. O tom, jestli žáci budou vyplňovat tištěný dotazník, nebo elektronickou verzi dotazníku, rozhodovaly možnosti škol a preference ředitelů škol. Sběr dat probíhal v březnu a dubnu 2018.

Využití služeb kariérového poradenství bylo operacionalizováno do podoby otázky: *Radilla jste se s nějakým odborníkem, co byste chtěl/a dělat po ukončení střední školy? Odborníkem je myšlen např. výchovný poradce, školní psycholog, pracovník úřadu práce či v personální agentuře, poradce na vysoké škole apod.* Tato otázka měla v dotazníku charakter položky s možností jedné volby ze čtyř (ano, opakovaně; ano, jednorázově; ne, ale plánuji; ne, a neplánuji). Na otázku odpovědělo 3096 studentů ve věku 18–26 let. Dívky jsou ve vzorku zastoupeny 46 %. Celkový počet studentů reprezentuje 44 středních škol, které

nabízejí různé vzdělávací obory. Z hlediska stupňů vzdělání je ve vzorku zastoupeno 37 % žáků, kteří budou končit své studium výučním listem, 58 % žáků směřovalo k maturitní zkoušce a 5 % žáků by mělo ukončit studium maturitní zkouškou i výučním listem.

Pro zjištění rozdílů mezi respondenty byla položka vyhodnocena v původním znění a následně upravena do podoby binární proměnné. V obou případech byly rozdíly mezi skupinami testovány testem dobré shody chí-kvadrát a v některých případech F-testem. Interpretace výsledků testu chí-kvadrát jsou založeny na adjustovaných reziduích testovaných na hladině významnosti $\alpha = 0,05$. V některých případech je těsnost vztahu mezi proměnnými vyjádřena na základě hodnot Cramerova V.

Pro ty, kteří odpověděli na otázku, že služeb kariérového poradenství využili, následovala položka s tvořenou odpovědí ve znění: *Co bylo hlavním impulzem pro to, že jste vyhledal/a poradce?* Pro účely další analýzy jsem pracovala s volnými odpověďmi od 320 respondentů, jejichž odpovědi jsem rozřadila podle typu služeb kariérového poradenství (*career guidance, career counselling*), a následně jsem každý soubor odpovědí kategorizovala zvláště technikou otevřeného kódování (Strauss & Corbinová, 1999).

⁵ Výběr krajů byl do jisté míry formálním opatřením pro získání respondentů, ale prioritou bylo, aby kraje byly srovnatelné v parametrech, které mají vazbu ke kariérové adaptabilitě. Konkrétně jde o dva údaje: podobnost ve vývoji počtu středních škol i počtu žáků (Chamoutová et al., 2017, s. 8–9; MŠMT, 2017) a shodnou vyšší míru nezaměstnanosti absolventů, než je celorepublikový průměr (MPSV, 2017). V obou krajích byli požádáni o spolupráci při distribuci dotazníků k žákům ředitel všech škol.



KDO VYUŽIVÁ A KDO SPÍŠ PLÁNUJE VYUŽITÍ SLUŽEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ?

Tabulka 1 dokladuje, že služeb kariérového poradenství využilo 14 % respondentů a z toho pouze 4 % z nich opakovaně. Využívání služeb se neliší ve zkoumaných krajích, což by mohlo signalizovat, že dostupnost služeb kariérového poradenství pro žáky je v obou krajích srovnatelná. Je zajímavé, že stejnou míru využití služeb kariérového poradenství (14 %) prokázalo šetření mezi dospělými ve věkové kategorii 18–30 let, které proběhlo v roce 2012 (Hloušková, 2012). Šetření z roku 2011, které probíhalo mezi žáky posledních ročníků studia na středních odborných školách a středních odborných učilištích, zahrnovalo otázku, zda žáci při svém rozhodování využili rad odborníků. Tato otázka však vypovídá o míře vlivu jednotlivých typů poskytovatelů kariérového poradenství na rozhodování žáků, z níž se dá usuzovat i na míru využití služeb. Míra vlivu odborných služeb se pohybovala v rozpětí 2,7–7,2 % žáků podle typu poskytovatele (Štátnová & Drahoňovská, 2012, s. 19) a je jasné, že by míra využití služeb měla být vyšší než míra vlivu.

Proč nevyužívá služeb kariérového poradenství více žáků odborného vzdělává-

ní? Jednu možnou odpověď reprezentuje názor, že žáci svým rozhodnutím nastoupit ke studiu v určitém typu odborného vzdělávání nasměrovali svou další kariéru, a proto v průběhu studia na středních odborných školách / učilištích již podporu ze strany kariérového poradenství nepotřebují (srov. OECD, 2004). Mnohem prozaičtější vysvětlení vyplývá z dostupnosti a přístupnosti služeb a z ochoty žáků/rodičů tyto služby vyhledat. To, jestli žák do svých 18 let služby kariérového poradenství využije nebo ne, je ovlivněno jeho vzdělávacími aspiracemi, které jsou spojeny se sociálním prostředím, v němž vyrůstá, stejně jako jeho spokojeností s dosavadními volbami, charakterem vzdělávací dráhy i se vzděláváním na konkrétní škole. V neposlední řadě záleží i na tom, jakou zkušenost mají či jaký postoj zaujímají k těmto službám vrstevníci/spolužáci i jejich rodiče (srov. Hlaďo & Drahoňovská, 2012).

Údaj o využití služeb kariérového poradenství může vyznívat tak, že žáci, kteří služeb využili, tvoří homogenní skupinu, ale dále v textu se zaměříme na to, jak tomu je v tomto vzorku (srov. CEDEFOP, 2018; Trhlíková & Úlovcová, 2010). V následující části textu je tedy věnována pozornost proměnným, které nejen specifikují skupinu těch, kteří služeb využili, ale v souvislosti s využíváním/nevyužíváním služeb

Tab. 1. Využívání služeb kariérového poradenství

ANO, opakovaně	ANO, jednorázově	NE, plánuji	NE, neplánuji	Celkem
137 (4,4 %)	310 (10 %)	599 (19,4 %)	2050 (66,2 %)	3096 100 %

**Tab. 2.** Využívání služeb kariérového poradenství podle pohlaví

Četnost	Chlapci	Dívky	Celkem
ANO, opakovaně	82 (60 %)	55 (40 %)	137 (100 %)
ANO, jednorázově	160 (52 %)	150 (48 %)	310 (100 %)

kariérového poradenství mohou být překážkou pro uplatňování principu sociální spravedlnosti ve společnosti. Konkrétně jde o pohlaví, způsob ukončení studia, studijní výsledky (prospěch) a vzdělávací aspirace.

Vyšší procentní zastoupení chlapců mezi těmi, kdo deklarují, že využili služeb kariérového poradenství (tab. 2), je dána vyšším počtem chlapců v odborném vzdělávání obecně, stejně jako ve výzkumném vzorku (54 : 46 %). Pohlaví tedy nelze považovat za „příčinu“, která by vedla k využívání služeb kariérového poradenství.

Jinak tomu je v případě ukončení studia (tab. 3). Ti, kteří využili služeb kariérového poradenství opakovaně, jsou z 52 % žáci oborů ukončených výučním listem. V porovnání s maturanty statisticky významně častěji deklarují opakované využití služeb, stejně jako statisticky významně častěji plánují tyto služby využít ($p < 0,01$). To by naznačovalo, že žáci

učebních oborů mají komplexnější zakázky, které nelze „vyřešit“ v rámci jednoho poradenského setkání, nebo z nějakého důvodu potřebují, aby je služby kariérového poradenství provázely v průběhu jejich studia nebo v období přechodu ze školy na trh práce.

Z hlediska uplatňování principu sociální spravedlnosti je otázkou, jestli má kariérové poradenství potenciál eliminovat předčasné odchody ze vzdělávání/studia. Předpokladem k tomu je, aby těchto služeb využívali žáci, jimž hrozí předčasný odchod ze studia. Za rizikové v tomto smyslu lze považovat žáky, kteří v průběhu studia změnilu školu nebo studijní obor (srov. Hloušková, 2014). Jedinou statisticky významnou změnou, která se z okruhu uvedených proměnných (tab. 4) váže k využívání služeb kariérového poradenství, je změna školy ($p < 0,01$). Dá se tedy předpokládat, že změna školy se stává jedním z možných důvodů využití služeb kariérového poradenství.

Tab. 3. Využívání služeb kariérového poradenství podle způsobu ukončení studia

	Ukončení výučním listem	Ukončení maturitou	Ukončení maturitou i výučním listem	Celkem
ANO, opakovaně	71 (51,8 %)	61 (44,5 %)	5 (3,6 %)	137 (100 %)
ANO, jednorázově	111 (35,8 %)	183 (58,7 %)	17 (5,5 %)	310 (100 %)

**Tab. 4.** Využívání služeb kariérového poradenství podle změn ve vzdělávací dráze

	Žádná změna	Změna školy	Změna oboru	Změna školy i oboru	Celkem
ANO, opakovaně	109 (81 %)	10 (7 %)	6 (4 %)	10 (7 %)	135 (100 %)
ANO, jednorázově	243 (79 %)	14 (5 %)	23 (7 %)	29 (9 %)	309 (100 %)

Další okruh pomyslných příčin předčasných odchodů ze vzdělávání souvisí se školními výsledky žáků. Za rizikové v tomto smyslu lze považovat žáky, kteří opakují ročník, jejich prospěch je v posledním roce studia klasifikován jako nedostatečný, nebo se prospěch v průběhu studia zhoršuje (srov. Hloušková, 2014). V uvedeném vzorku nesouvisí využívání služeb kariérového poradenství s opakováním/neopakováním ročníku. Jinak tomu je v případě subjektivního hodnocení aktuálního prospěchu. Ti, kteří hodnotí své aktuální studijní výsledky jako výborné, velmi dobré a dostatečné (tab. 5), využívají služeb častěji než ostatní, a naopak ti, kteří hodnotí své studijní výsledky jako dobré a nedostatečné, častěji než ostatní služeb nevyužívají ($p < 0,05$). Je zajímavé, že ti, kteří hodnotí své studijní výsledky jako nedostatečné, častěji plánují služeb

využít. Otázkou ale zůstává, jestli plán využití služeb kariérového poradenství je reálným plánem, nebo spíš sociálně žádoucí odpovědí.

Kuczerová (2010) uvádí, že dovednosti spojené s utvářením kariéry (např. sebeuvědomění, porozumění jednotlivým příležitostem) jsou spojeny s výkony žáků ve škole v tom smyslu, že ti, kteří dosahují lepších studijních výsledků, jsou ochotnější vyhledávat rady a informace a mají jasnější představu o své budoucnosti. Z tohoto úhlu pohledu se zdá, že ti, kteří hodnotí své aktuální studijní výsledky prvními stupni klasifikační stupnice a v průběhu studia se jim studijní výsledky zlepšují (tab. 6), využitím služeb kariérového poradenství ($p < 0,01$) posilují svou dobrou pozici ve vzdělávání.

Naopak ti, kteří hodnotí své studijní výsledky jako dostatečné nebo vníma-

Tab. 5. Vztah mezi aktuálními studijními výsledky a využíváním služeb kariérového poradenství

	Výborné	Velmi dobré	Dobré	Dostatečné	Nedostatečné	Celkem
ANO, opakovaně	15 (11 %)	8 (6 %)	51 (38 %)	61 (45 %)	1 (0 %)	136 (100 %)
ANO, jednorázově	22 (7 %)	24 (8 %)	122 (41 %)	129 (43 %)	4 (1 %)	301 (100 %)



Tab. 6. Vztah mezi trendem studijních výsledků na SŠ a využíváním služeb kariérového poradenství

	Zlepšují se	Zhoršují se	Zůstávají stejné	Celkem
ANO, opakovaně	60 (44 %)	17 (13 %)	58 (43 %)	135 (100 %)
ANO, jednorázově	98 (32 %)	49 (16 %)	160 (52 %)	307 (100 %)

jí, že se jim studijní výsledky v průběhu studia zhoršovaly, se jednorázovým využitím služeb ($p < 0,01$) snaží „zachránit“, co se dá. Je tedy otázkou, jestli zhoršující se prospěch je impulzem k využití služby. Z dalších výsledků vyplývá, že zhoršující se studijní výsledky „nestačí“. K využití služeb kariérového poradenství je potřeba, aby žáci byli se svými studijními výsledky nespokojeni. Ti, kteří jsou se svými studijními výsledky nespokojeni, častěji plánují, že služby kariérového poradenství využijí (adjustované reziduum je +4,4).

Poslední skupinu zdrojů sociální (ne) spravedlnosti, do nichž může využívání služeb „vstoupit“, hledám ve vzdělávacích aspiracích spojených s (ne)spokojenos-

tí s volbou studijního oboru a s plánem (ne)pokračovat ve studiu zvoleného oboru nebo (ne)hledat uplatnění v oboru. Ve skupině těch, kteří opakovaně využili služeb kariérového poradenství, je statisticky více žáků velmi spokojených s volbou svého oboru (adjustované reziduum v případě opakovaného využití služeb je +2,2). V dalších kategoriích se už ale žádné statisticky významné rozdíly neprokázaly. Neprokázal se ani statisticky významný vztah mezi vzdělávacími aspiracemi (jakého nejvyššího vzdělání chtějí žáci dosáhnout) a tím, jak moc chtějí žáci zůstat v oboru (studovat nebo pracovat).

Snad jediným statisticky významným vztahem ohledně využívání služeb karié-

Tab. 7. Využití služeb kariérového poradenství v závislosti na vzdělávacích aspiracích a uplatnění v oboru

Využití kariérového poradenství	Určitě ne (střední s VL)	Určitě ne (střední s maturitou)	Určitě ne (VOŠ)	Určitě ne (VŠ)	Určitě ne (ještě nevím)	Celkem
ANO, opakovaně	7,1 %	35,7 %	0 %	42,9 %	14,3 %	100 %
ANO, jednorázově	3 %	18,2 %	9,1 %	60,6 %	9,1 %	100 %
NE, plánuji	13,6 %	40,9 %	4,5 %	29,5 %	11,4 %	100 %
NE, neplánuji	11,9 %	30,4 %	2,8 %	37,9 %	17 %	100 %



rového poradenství je silné přesvědčení nepokračovat ve zvoleném studijním oboru ani v rámci studia, ani z hlediska uplatnění na trhu práce (tab. 7). Pokud jsou žáci přesvědčeni, že určitě nebudou pokračovat ve zvoleném oboru, a mají aspirace získat maturitu, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání (*Fisher's p = 0,167*), pak už jednorázově služeb využili nebo plánují tyto služby využít (*Cramer's V = 0,127*).

DŮVODY VYUŽITÍ SLUŽEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

Dosavadní zjištění o využívání služeb dokreslí důvody, které sami žáci uvedli jako impulzy k vyhledání služby. Nejdříve je potřeba zdůraznit, že ne všichni služby vyhledávali. Část respondentů napsala, že jim byla služba nabídnuta během povinné účasti na aktivitách organizovaných školou (např. přednášky a besedy, návštěva pobočky úřadu práce), nebo pro ně představovala zprostředkovanou či náhodnou příležitost. O využití či nevyužití služby v daných případech rozhodovala poslušnost, zvědavost, nebo naopak nuda.

Pokud žáci služby vyhledali, dají se jejich důvody rozdělit do dvou skupin. Společným znakem skupiny důvodů, která vyjadřuje potřeby žáků-klientů ve vztahu k poradenství typu *career guidance*, se dá vyjádřit jako přání, aby jim někdo poradil ohledně další vzdělávací dráhy nebo jim pomohl při hledání uplatnění na trhu práce. Žáci uváděli, že si potřebovali vyslechnout názor někoho nestranného, nejlépe nestranného odborníka, případně

někoho, koho znají a důvěřují mu, nebo si chtěli ujasnit, co jimi zvažované možnosti obnášejí. Někteří si však radu spojili s potřebou získat další, specifitější informace. Za deklarovanými důvody zařazenými do této kategorie je patrná nejistota, pochybnosti či nerozhodnost, která vyplývá z existence několika stejně atraktivních možností, nebo jsou výrazem neznalosti postupu, jak by žáci mohli svého kariérového cíle dosáhnout. Kritéria rozhodování mají žáci vytvořena (např. *aby mě to bavilo, vydělávat dost peněz*) a využití služeb chápou jako pojistku při dosahování svých kariérových cílů/plánů/představ. Je zajímavé, že z této skupiny důvodů lze vysledovat i období využití služeb, které kopíruje čas, kdy se žáci rozhodují.

Pro druhou skupinu důvodů vyhledání služeb je typická nerozhodnost vyplývající z rozporuplnosti zájmů, nesouladu osobních předpokladů a nároků, nejistých prognóz vývoje na trhu práce či absence kariérových cílů či představ. Za mnohými rozpory stojí osobní (žáky explicitně uváděné zdravotní) či sociální problémy, které žákům ztěžují či dokonce znemožňují rozhodování a řízení své kariéry. Řešení těchto typů zakázek vyžaduje z hlediska poradenské práce dlouhodobější podporu ze strany poradců (činnosti typu *career counselling*), což se může projevat opakovaným využitím služeb. Z výroků žáků je patrné, že služby kariérového poradenství žáci v tomto případě považují za nástroj k odstraňování bariér (včetně vyřízení nutných formalit a „potvrzení“), s nimiž se dlouhodobě potýkají, nebo za nástroj překonávání překážek, které se jim připlety do života.



Z důvodů, které žáky vedly k využití služeb, je zřejmé, že část žáků využívajících služeb kariérového poradenství nahlíží na tyto služby jako na nástroj svého rozvoje, který má v jejich očích uspokojivý směr či průběh. Jsou ale i tací, kteří vyhledávají služby kariérového poradenství proto, aby díky překonání určitých překážek dali své kariéře žádoucí směr či průběh.

SHRNUTÍ ZÁVĚŘŮ A DISKUZE LIMITŮ

Z dat vyplývá, že služeb kariérového poradenství typu *career guidance* a *career counselling* využívá relativně nízké procento žáků středního odborného vzdělávání, což samo o sobě implikuje otázku, zda uvedených 14 % žáků reprezentuje společenskou „elitu“, nebo naopak „sociálně znevýhodněné“. Nahlédneme-li tuto otázku podle dopadů využití služeb na jedince, pak se z důvodů využití služeb kariérového poradenství dá vyvodit i to, co žák považuje za žádoucí dopad. Důvody využití služeb naznačují, že pro některé žáky je využití služeb lanovkou k jejich kariérovým cílům, pro jiné příležitostí ke změně v širokém slova smyslu, pro další jsou nástrojem překonávání překážek a tím i objevení možností, jak svou kariéru nastartovat. Základním limitem pro další rozvíjení odborné diskuze o využívání služeb kariérového poradenství je absence empirických zjištění, a to nejen u nás, ale i v zahraničí.

Zásadním zjištěním ale je, že charakteristiky jedinců, z nichž pramení sociální nerovnosti (pohlaví, dosažené vzdělání...),

nesouvisí s využíváním služeb přímo (srov. Balin & Hirschi, 2010). Naopak se zdá, že služby kariérového poradenství mají díky pestrosti žáků-klientů, kteří je využívají, potenciál přispět k sociální spravedlnosti řadou způsobů. Pro přehlednost rozdělují množinu žáků, kteří využili služeb kariérového poradenství, do tří skupin.

Jednu skupinu vytvářím z těch, kteří hodnotí své studijní výsledky nejvyššími stupni klasifikační stupnice, v průběhu studia se jejich studijní výsledky zlepšují a jsou velmi spokojeni s volbou svého oboru. Tato „konstelace“ charakteristik, s nimiž žáci vstupují do služeb kariérového poradenství, odsuzují služby k vyčkávací taktice, jestli se případná sociální nespravedlnost projeví, nebo ne. Do té doby bude kariérový poradce s klientem pracovat na jeho zakázkách, které v ideálním případě budou kopírovat důvody využití služeb, tj. budou směřovat k odstranění překážek nebo budou dynamizovat dosavadní kariérový rozvoj, což z hlediska sociálních nerovností bude znamenat reprodukci sociálních nerovností.

Druhou skupinu žáků představují ti, kteří měnili školu v průběhu studia, své aktuální studijní výsledky hodnotí jako dostatečné a jejich prospěch se v průběhu studia zhoršoval. V tomto případě se s ohledem na stejné důvody využití služeb rýsuje možnost vyrovnávat případné sociální nerovnosti.

Třetí skupinu žáků-klientů reprezentují ti, kteří určitě nechtějí pokračovat ve zvoleném oboru a mají aspirace získat vyšší vzdělání, než aktuálně studují. U této skupiny lze uvažovat o tom, že by



služby kariérového poradenství mohly výrazněji prosazovat princip sociální spravedlnosti. Základním omezením a tím i limitem uvedených závěrů je, že rozdělení žáků do skupin je postaveno na deskriptivní statistice.

Proměnnou, která by mohla proměnit roli služeb kariérového poradenství ve vztahu k sociální spravedlnosti, je „všeobecná“ nespokojenost klienta se svou situací. Na druhou stranu právě nespokojenost obvykle dovede klienta ke kariérovému poradci, tj. k využití služeb, ale již „nezabezpečí“, jestli vůbec a případně jak budou mít služby kariérového poradenství možnost přispět k sociálně spravedlivější společnosti.

S ohledem na specifika systému odborného vzdělávání a služeb kariérového poradenství v ČR je zřejmé, že kariérové poradenství hraje ve vztahu ke vzdělávacímu systému podpůrnou roli, konkrétně uplatňováním principu rovnosti v přístupu ke vzdělávacím příležitostem. Pokud by služby kariérového poradenství měly být nástrojem k posilování rovnosti vzdělávacích příležitostí, pak by s přihlédnutím k problémům, s nimiž se služby v ČR potýkají, mělo „stačit“, že žákům – budoucím absolventům odborného

vzdělávání jsou poskytovány alespoň nějaké služby kariérového poradenství, což je zabezpečeno implementací kariérového vzdělávání do formálního vzdělávání.

ZÁVĚR

Cílem této studie bylo identifikovat roli využívání služeb kariérového poradenství ve vztahu k sociální spravedlnosti ve společnosti. Jednotlivé role jsou vyvozeny z charakteristik žáků absolventských ročníků středních odborných škol a středních odborných učilišť, kteří využili služeb kariérového poradenství. Pestrost charakteristik těch, kteří služeb využili, potvrzuje tezi o vysoké heterogenitě této skupiny žáků odborného vzdělávání (srov. CEDEFOP, 2018; Trhlíková & Úlovcová, 2010), čímž umožňují službám kariérového poradenství zaujmout roli reprodukce i vyrovnávání sociálních nerovností, stejně jako ujmout se prosazování principu rovných vzdělávacích příležitostí. Ve vztahu k charakteristikám žáků-klientů tak všechny tři zmíněné role kariérového poradenství mají dosud nevyužitý potenciál vytvářet spravedlivější podmínky ve společnosti.

LITERATURA

- Balin, E., & Hirschi, A. (2010). Who seeks career counselling? A prospective study of personality and career variables among Swiss adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(3), 161–176.
- Borgen, W., & Hiebert, B. (2006). Career guidance and counselling for youth: Chat adolescents and young adults are telling us. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(4), 389–400.
- CEDEFOP (2010). *Access to success lifelong guidance for better learning and working in Europe*. Luxembourg: Publication office of the European Union. Dostupné z www.cedefop.europa.eu



- CEDEFOP (2018). The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 5: Education and labour market outcomes for graduates from different types of VET system in Europe. *Cedefop Research Paper*, 69. Dostupné z www.cedefop.europa.eu
- Hlaďo, P., & Drahoňovská, P. (2012). *Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků i jejich rodičů*. Praha: NÚV.
- Hloušková, L. (2012). *Potřeby dospělých ve vztahu k řízení své kariéry a možnosti jejich uspokojování prostřednictvím služeb kariérového poradenství. Část 1: Motivy a bariéry využívání služeb kariérového poradenství*. Nepublikovaná zpráva z výzkumu podle zadání Centra Euroguidance ČR.
- Hloušková, L. (2014). Mám základní vzdělání. Příčiny a důsledky předčasných odchodů ze studia a ze vzdělávání. *Studia paedagogica*, 19(2), 11–38.
- Hooley, T. (2014). The evidence base on lifelong guidance: A guide to key findings for effective policy and practice. *ELGPN Tools*, 3.
- Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (Eds.). (2018). *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*. New York: Routledge Taylor & Francis.
- Chamoutová, D., Vojtěch, J., & Chomová, P. (2017). *Analýza realizované vzdělávací nabídky středních škol*. Praha: NUV.
- Kantorová, J. (2015). *Školní klima na školách poskytujících střední vzdělání s výučním listem*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Kuczera, M. (2010). *Learning for jobs. OECD Reviews of vocational education and training. Czech Republic*. Dostupné z www.oecd.org
- MPSV (2017). *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP*. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz>
- MŠMT (2017). *Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele*. Dostupné z <http://toiler.uiv.cz>
- Nářízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání*. In Sbírka zákonů České republiky, ročník 2010, částka 71, rozeslána dne 30. června 2010, s. 2410–2472.
- OECD (2004). *Career Guidance: A handbook for policy makers*. Paris: OECD. Dostupné z www.oecd.org
- Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*. (2017). Praha: NÚV.
- Strauss, A., & Corbinová, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert.
- Sultana, R. (2014). Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 5–19.
- Šťastnová, P., & Drahoňovská, P. (2012). *Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo pracovní kariéru*. Praha: NÚV.
- Trhlíková, J., & Úlovcová, H. (2010). Učební obory – specifika vzdělávací cesty a uplatnění na trhu práce. In P. Matějů, J. Straková & A. Veselý (Eds.), *Nerovnosti ve vzdělávání. Od měření k řešení* (s. 180–207). Praha: SLON.

- Veselý, A., & Matějů, P. (2010). Vzdělávací systémy a reprodukce vzdělanostních nerovností. In P. Matějů, J. Straková & A. Veselý (Eds.), *Nerovnosti ve vzdělávání. Od měření k řešení* (s. 38–90). Praha: SLON.
- Vojtěch, J., & Chamoutová, D. (2018). *Vývoj vzdělanosti a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii*. Praha: NÚV.
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In Sběrka zákonů České republiky, ročník 2004, částka 190, s. 10262–1032.
- Zákon č. 167/2018 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In Sběrka zákonů České republiky, ročník 2018, částka 86, s. 2610–2611.

Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D.

Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, Ústav pedagogických věd;
e-mail: hlouskov@phil.muni.cz

HLOUŠKOVÁ, L. The Use of Career Advisory Services by Students at Middle Vocational Schools

The importance of career advisory services is usually discussed in relation to its value for individuals, but in this study attention is focused on one of the wider social goals of these services, and specifically the question of how career advisory services can contribute to social justice in society.

The goal is to identify the role of career advisory services in tackling social inequalities.

Method: The text is based on data obtained by questionnaire in the course of March and April 2018 among pupils in the final year of full-time studies at middle vocational training centres and middle vocational schools in the South Moravia and Moravian-Silesian regions. The roles of career advisory services are uncovered via statistically significant differences between those who used the services and those who did not as correlated (or not) with gender, subjective rating of educational results, type of completion of studies, and educational aspirations.

Results: 14% of the 3096 pupil-respondents had consulted a career expert. These services had more frequently been used by pupils who had changed school in the course of their studies, rated their educational results as “one” (i.e. highly) on a scale of classification, had declared an improvement in their educational results in the course of their studies and those with an idea of their educational and/or work future. By contrast pupils who rated their educational results as “sufficient” (i.e. mediocre) or are unsatisfied with their results, more often just plan to use the services of an expert. A one-off consultation with an advisor has more often been sought by those who do not see themselves going into work connected with their field of school studies so far, but have aspirations to achieve a higher level of education than the level they are just finishing.

Conclusion: The findings described suggest that career advisory services have the potential to contribute to social justice via three roles that develop depending on the profiles of pupils-clients and their reason for consulting the service.

Keywords: career advisory service, social justice, pupils in vocational education, higher secondary education.