

Vyhodnocení průzkumu

„Současná situace kariérového poradenství na jihočeských školách“

Projekt: Implementace Krajského akčního plánu Jihočeského kraje I
Registrační číslo: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_034/0008367

Klíčová aktivita	Asistenční centrum Impuls pro kariéru a praxi
Podaktivita	Rozvoj kariérového poradenství
Název partnera	Jihočeská hospodářská komora

Cíle průzkumu

Cílem provedeného průzkumu bylo zmapovat povahu a potřeby výchovných poradců na základních a středních školách v Jihočeském kraji a zjistit povahu poskytovaného kariérového poradenství na jihočeských školách. Tento průzkum probíhal za pomoci on-line dotazníku, který byl distribuován plošně do všech základních a středních škol Jihočeského kraje. Dotazník byl anonymní a byl určen především výchovným a kariérovým poradcům na škole. Průzkum provedlo Asistenční centrum Impuls pro kariéru a praxi v rámci realizace projektu Implementace Krajského akčního plánu Jihočeského kraje I.

Dílčím cílem dotazníkového šetření bylo také zjišťování spokojenosti škol s dosavadními aktivitami Asistenčního centra Impuls pro kariéru a praxi. Na základě vyhodnocení bude možné lépe reagovat na potřeby cílové skupiny.

OBSAH:

Role kariérového poradce na škole	3
Spolupráce škol s dalšími organizacemi	3
Dostupnost kariérových nástrojů	3
Rozvoj kariérového poradenství – personální zajištění.....	5
Nástroje pro kariérové poradenství (Využívání nástrojů)	6
Workshopy pro kariérové a výchovné poradce	7
Náměty škol pro zlepšení kariérového poradenství na školách.....	8

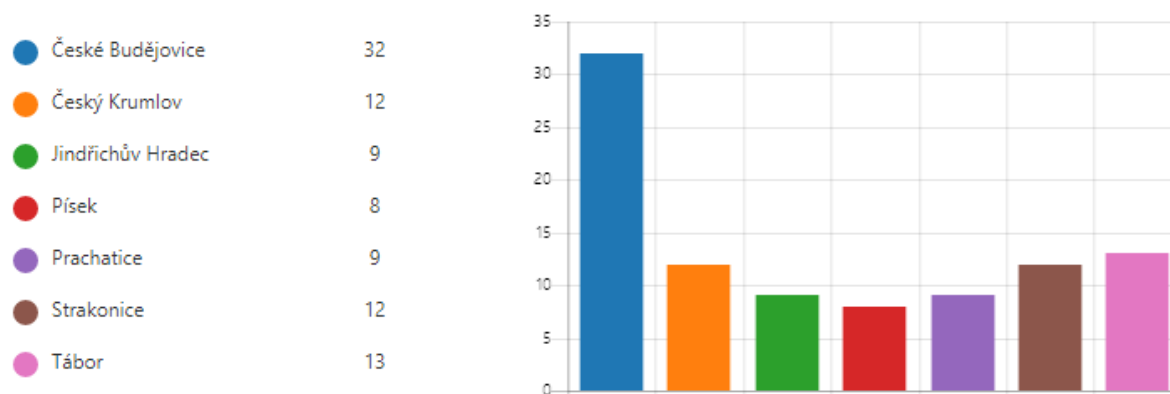
Použité metody

V rámci průzkumu byla použita metoda kvantitativního výzkumu, konkrétně elektronické dotazníkové šetření. Důvodem výběru byly nízké náklady, jednoduchá distribuce a snadnější zpracování dat.

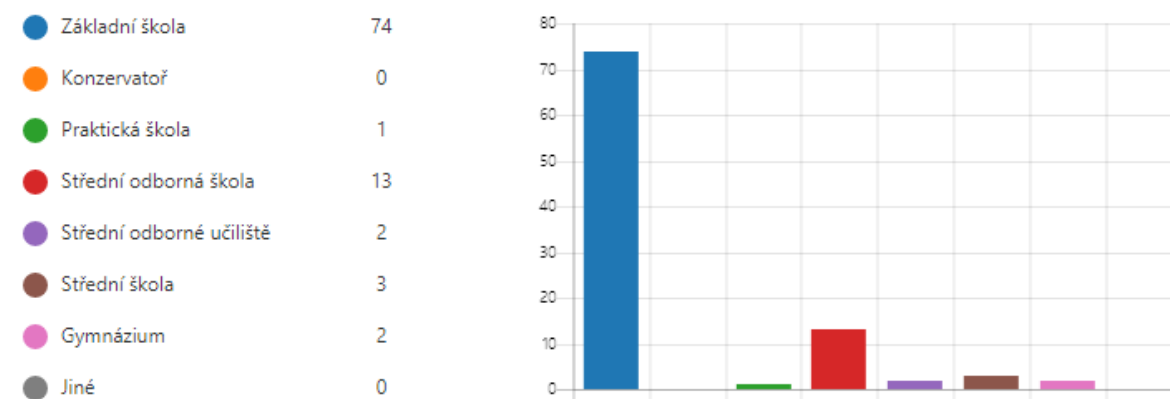
Metodika výběru škol

Dotazník byl rozeslán do všech základních a středních škol v Jihočeském kraji, vzhledem k rozloze a spádovosti bylo nejvíce odpovědí z velkých měst například České Budějovice, Tábor. Celková návratnost dotazníků byla 25 % (95 respondentů), konkrétně 25,5 % u základních škol (74 respondentů) a 22,2 u středních škol (20 středních škol) + 1 praktická škola.

Z následujících grafů je patrné, že nejvíce odpovědí, 34 % jsme obdrželi z okresu České Budějovice. Naopak nejmenší zastoupení respondentů je z okresu Písek 8 %.



Obrázek 1 - Návratnost dotazníků dle okresů v Jihočeském kraji



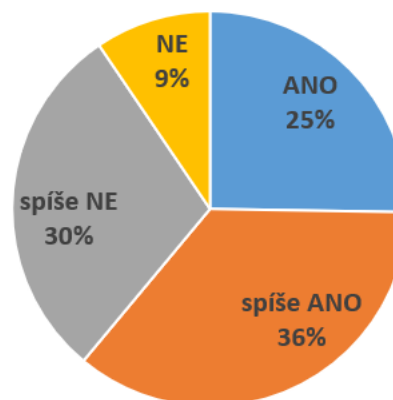
Obrázek 2 - Návratnost dotazníků dle typu školy

Vyhodnocení dotazníkového šetření

Role kariérového poradce na škole

Otázka rozdělení pozice výchovného a kariérového poradce je jednou z nejčastěji zmiňovanou problematikou v oblasti systémových opatření v oblasti formování kariérového poradenství ve školách.

Podle provedeného průzkumu se pro oddělení funkce Kariérového poradce od role Výchovného poradce vyslovilo téměř 61 % respondentů. Silně pro se vyslovilo 25 % respondentů, naopak silně proti bylo pouze 9 % respondentů, kteří by rozhodně tuto pozici nerozdělovali. Tato reakce byla častější (22%) u aktivnějších výchovných poradců, kteří se věnují kariérovému poradenství 5-9 hodin týdně.



Obrázek 3 - Měla by být funkce Kariérového poradce oddělena od Výchovného poradce?

Celkem 64 % základních škol, 67 % středních škol, 54 % středních škol s učilištěm a 50 % gymnázií by bylo pro oddělení pozice Kariérového poradce od Výchovného poradce. Z toho vyplývá, že nejsilnější hlasy pro oddělení obou zmíněných pozic zaznívají ze základních škol, naopak u středních škol není tento názor sjednocený a liší se podle typu střední školy.

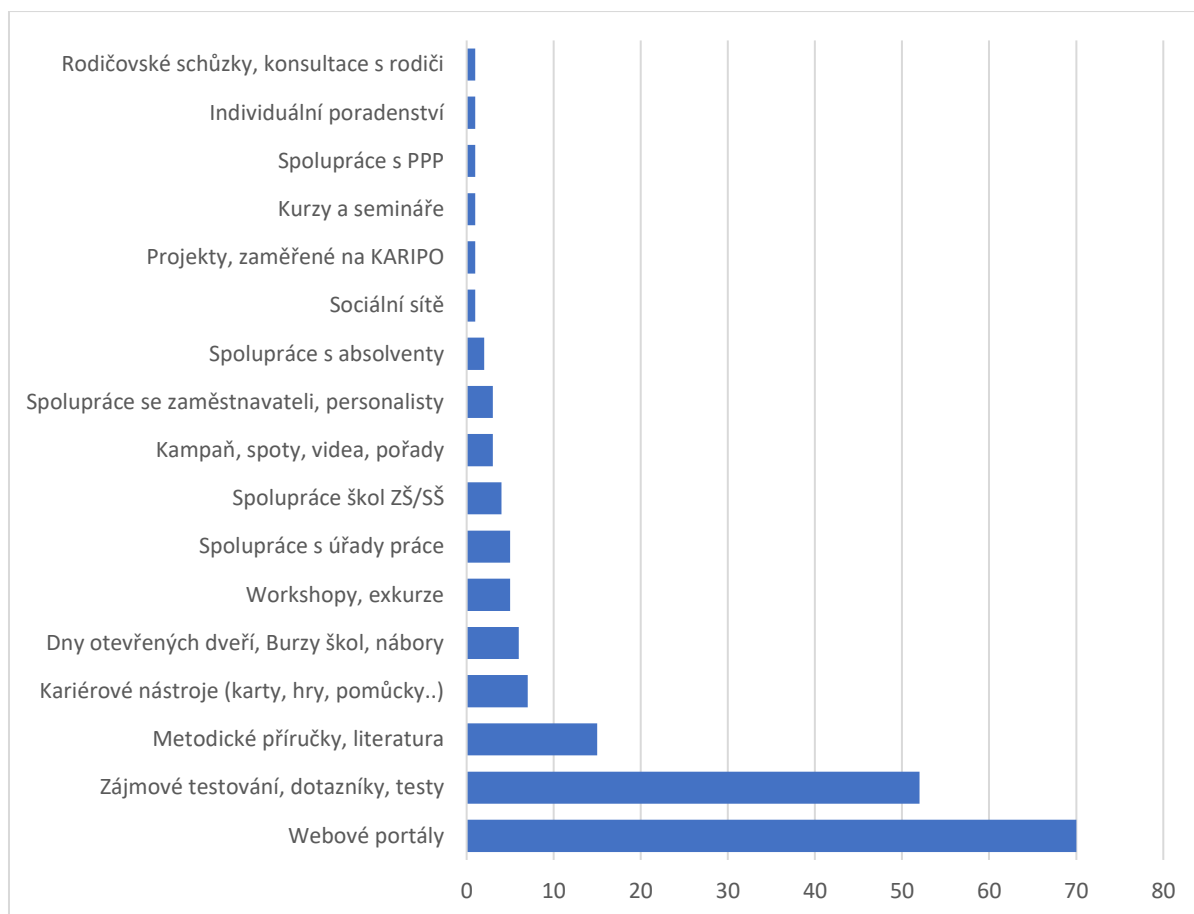
Spolupráce škol s dalšími organizacemi

V oblasti kariérového poradenství uvádějí výchovní poradci nejčastější spolupráci s Pedagogicko-psychologickými poradnami (18,9 %) a poté s Jihočeskou hospodářskou komorou (15,8 %). Naopak nejméně či vůbec využívanou organizací byly místní neziskové organizace (47,4 %) a jiné organizace (35,8 %). Mnoho respondentů uvedlo, že málo spolupracují s Asistenčním centrem Impuls pro kariéru a praxi, což si vysvětlujeme poměrně krátkou dobou, po kterou působí a také skutečností, že mnohé aktivity školy vnímají jako spolupráci právě s JHK a nemají dostatečné povědomí o tom, že aktivity se realizují v rámci projektových aktivit IKAP.

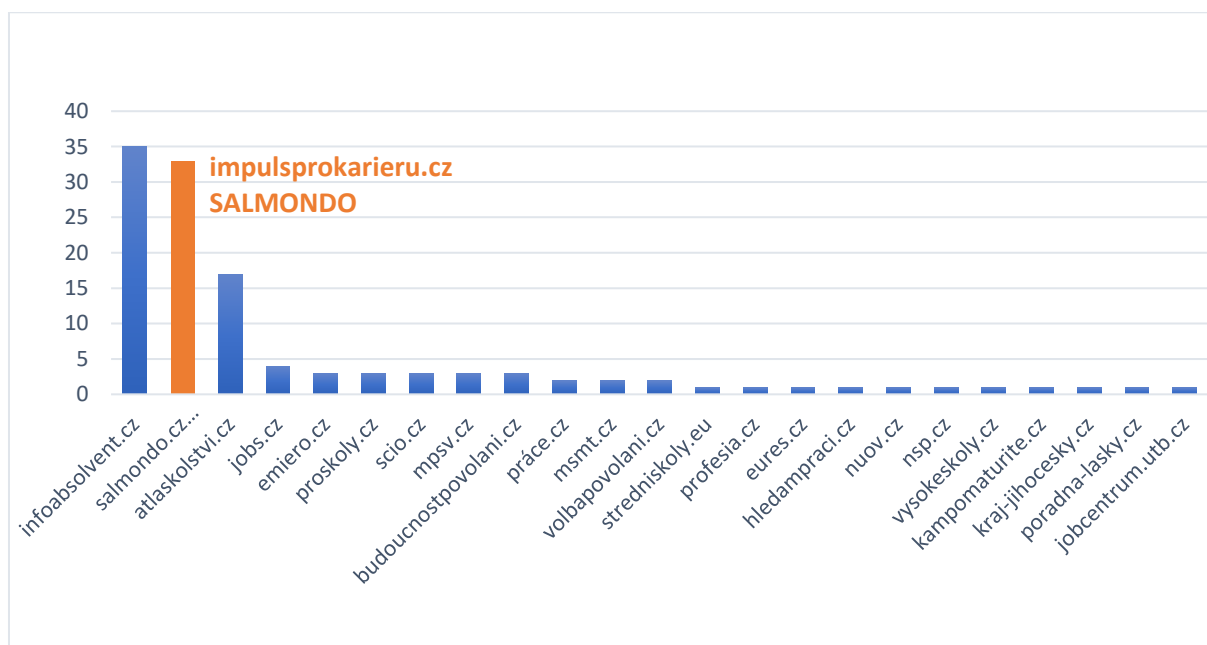
Dostupnost kariérových nástrojů

Z obdržených odpovědí jsme si ověřili, že pro práci kariérového poradce jsou klíčové dostupné kariérové informace, ideálně v elektronické podobě, které se dají snadno sdílet a které nejčastěji vyhledávají přes nejrůznější webové portály. Webové portály a on-line testovací nástroje byly nejčastější zmíněné nástroje, které poradci uvedli jako nejpoužívanější zdroje informací.

Na základních školách poradci pracují zejména s portály, které poskytují možnost žáky otestovat např. testy profesních předpokladů či profesní orientace. Poradci na středních školách tento typ stránek využívají okrajově a preferují webové stránky, které nabízejí informace pro uchazeče o práci. Z hlediska obsahového zaměření při práci poradců převládají webové stránky a portály, které nabízejí různé databáze a přehledy. Tyto přehledy se týkají vzdělávacích zařízení (škol) a dále přehledy profesí a informace o nich. Nejčastěji zmiňovaný portál byl infoabsolvent.cz, dále pak kariérový nástroj SALMONDO, dostupný na webu impulsprokarieru.cz, dále pak atlasskolstvi.cz a další – viz obrázek č.5.



Obrázek 4 - Můžete prosím uvést nějaké dobré příklady kariérových nástrojů, nebo i portálů, které při své práci používáte?

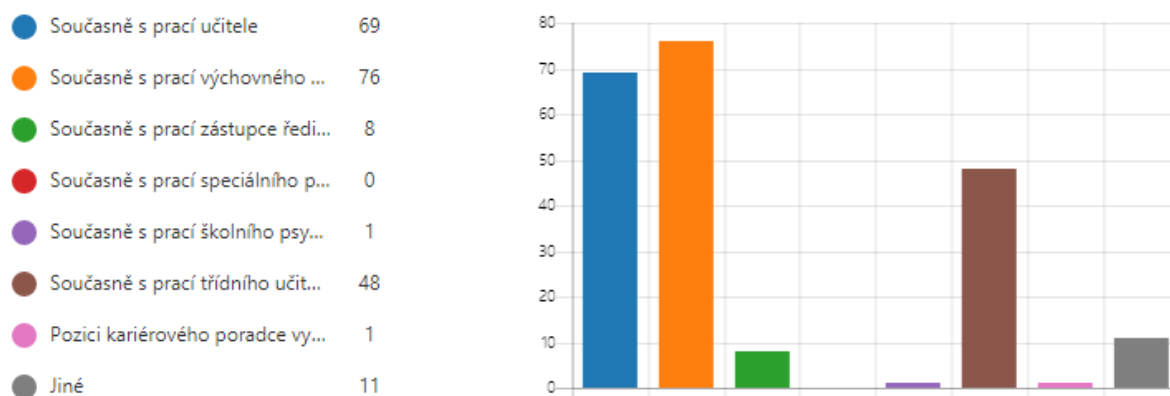


Obrázek 5 - Nejčastěji zmíněné webové portály

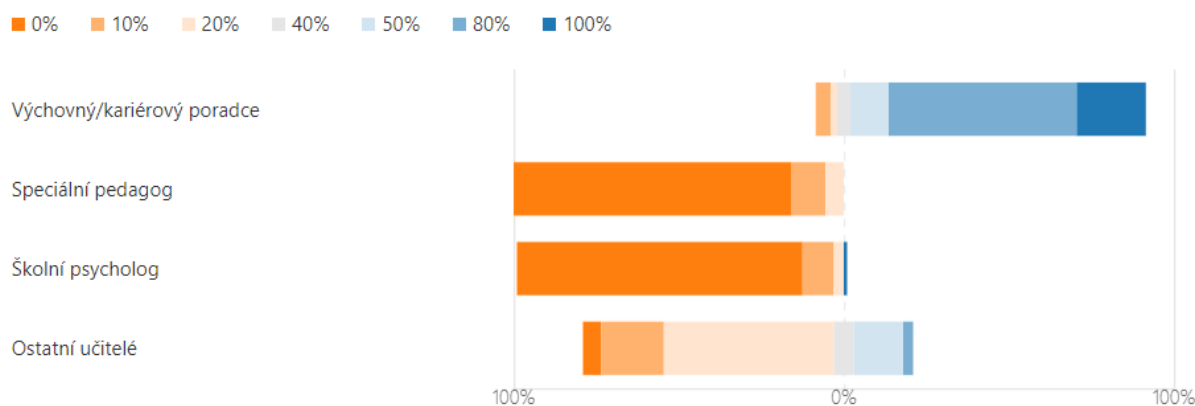
Rozvoj kariérového poradenství – personální zajištění

Výchovní poradci, kteří odpovídají za kariérové poradenství v základním a vyšším sekundárním vzdělávání, plní různé role. Nejvíce jich označilo, že činnost kariérového poradce vykonávají současně jak s prací učitele (73 %), tak s prací výchovného poradce (80%). Více než polovina respondentů zároveň uvádí, že zastávají zároveň roli třídního učitele, což je pro kariérové poradenství žádoucí.

Každá z oslovených škol má ředitelem určenou osobu, která se věnuje problematice kariérového poradenství. Zpravidla se jedná o poradce, který bývá označován jako výchovný nebo kariérový. Zároveň se tomuto problému věnují i učitelé, kteří jsou s žáky v denním kontaktu a mohou s nimi řešit témata kariérové volby. Proto jsme se v dotazníkovém šetření zaměřili také na zjišťování, do jaké míry se do kariérového poradenství zapojují ostatní pedagogové (obr. 7).



Obrázek 6 - S jakou prací vykonáváte současně činnost kariérového poradce?



Obrázek 7 - Zhodnoťte prosím, do jaké míry se jednotliví pracovníci na Vaší škole zabývají kariérovým poradenstvím?

Z uvedeného grafu vyplývá, že kariérové poradenství je až na 21 % škol zajišťováno výhradně výchovným poradcem bez jakéhokoliv zapojení další pedagogů, nebo speciálních pedagogů, či psychologů. Pokud již škola má k dispozici speciálního pedagoga, nebo psychologa, je jeho úloha v rámci kariérového poradenství jen velmi malá. Dobrou zprávou je, že z výsledků šetření vyplynulo, že na některých školách se do kariérového poradenství vědomě zapojují i další pedagogové, konkrétně 15 % respondentů uvedlo, že účast ostatních učitelů tvoří až 50 % v rámci školy. V rámci uvedeného vzorku respondentů je to však velmi malý počet škol, kde je potenciál této mezipředmětové spolupráce využíván.

V rámci výzkumu jsme také zjistili, že přímo na výuce průřezového tématu Člověk a svět práce se podílí pouze 53 % respondentů, přičemž 48 respondentů zároveň uvádí, že se přímo podílí na přípravě/úpravě ŠVP ve své škole. Naopak 10 % respondentů uvedlo, že se nepodílí ani na úpravách ŠVP, ani na výuce v rámci tématu Člověk a svět práce.

V průzkumu jsme se dále zaměřili na množství času, po který se výchovní poradci cíleně věnují kariérovému poradenství na škole. Nejčastější odpovědí v rámci průzkumu bylo zmiňováno kariérové poradenství v rozsahu 2 až 4 hodiny týdně – tuto možnost zvolilo přibližně 56 % poradců. Na druhé příčce se umístili zástupci s 29 %, kteří se této činnosti věnují často (5 až 9 hodin týdně). Maximálně 1 hodinu týdně v rámci běžné výuky se kariérovému poradenství věnuje 15 % poradců.

● Velmi často (více než 10 hodin...)	1
● Často (5 až 9 hodin týdně)	26
● Málo (2 až 4 hodiny týdně)	54
● Skoro vůbec (maximálně 1 ho...)	14



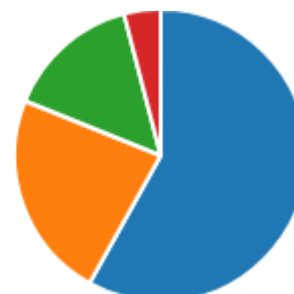
Obrázek 8 - Jak často se ve své pozici věnujete kariérovému poradenství?

Nástroje pro kariérové poradenství (Využívání nástrojů)

V dotazníkovém šetření jsme zaměřili také na hodnocení dosavadních aktivit Asistenčního centra Impuls pro kariéru a praxi, konkrétně na využívání a spokojenost s testovacím kariérovým nástrojem SALMONDO, který je určen pro zájmové testování žáků 2. stupně základních škol.

Naše otázky směřovali k ověření dostupnosti, ale také jsme zjišťovali, jaké jsou případné důvody nevyužívání. Z obdržených odpovědí jsme zjistili, že 58 % respondentů kariérový nástroj již aktivně využívá, 23 % respondentů uvedlo, že jej sice má k dispozici, ale doposud jej nepoužívá ve výuce a 11 respondentů uvedlo, že o této možnosti ví, ale zatím nástroj nepoužívá. Pouze 3 respondenti uvedli, že o kariérovém nástroji nikdy neslyšelo.

● Ano, nástroj aktivně využívám	43
● Mám jej k dispozici, ale zatím j...	17
● Již jsem o něm slyšel, ale nevy...	11
● Nástroj neznám	3



Obrázek 9 - Víte o tom, že žáci 2. stupně ZŠ v Jihočeském kraji mohou využít bezplatný kariérový nástroj SALMONDO?

V dotazníku jsme se také zaměřili na zjišťování příčin nezájmu o zájmové testování žáků, abychom mohli případně korigovat své aktivity, případně nastavili opatření, vedoucí k většímu šíření využívání tohoto nástroje. Z obdržených odpovědí se ukázalo, že učitelé často vnímají jako překážku nedostatečnou znalost práce s aplikací, což vnímáme jako příležitost k realizaci školení pro výchovné poradce v rámci připravovaných workshopů.

● Nemám podporu vedení školy.	0
● Chybí mi potřebná znalost, jak...	11
● Nástroj nepovažuji za užitečný...	2
● Jiné	15



Obrázek 10 - Proč kariérový nástroj SALMONDO nevyužíváte?

Workshopy pro kariérové a výchovné poradce

Co se týká připomínek či nápadů na vylepšení workshopů, většina respondentů byla spokojena s kvalitou programu a připomínky se týkaly spíše častější organizace workshopů na lepší udržení motivace žáků, což vnímáme spíše jako pozitivní hodnocení, neboť se ukazuje, že o tyto aktivity je mezi školami stále velký zájem. Průměrné hodnocení kvality programu workshopů je 4.42 z pěti možných a jejich organizační zajištění bylo hodnoceno ještě lépe 4,67 z pěti možných.



Průměrné hodnocení: 4.42

Obrázek 11 - Jak hodnotíte kvalitu programu těchto workshopů?



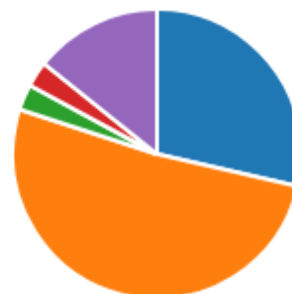
Průměrné hodnocení: 4.67

Obrázek 12 - Jak hodnotíte organizační zajištění workshopů?

Důvody neúčasti na workshopech

V rámci šetření jsme zjišťovali také důvody neúčasti některých poradců na workshopech. Hlavní příčinou neúčasti poradců (51 %) byl nevhodný termín – zde je nutné více komunikovat se školami a hledat vhodné termíny s větším předstihem. Dalším důvodem v 29 % bylo neobdržení pozvánky následované jinými důvody 14 %. Neumožnění školou v 3 % případu a neúčinnost workshopu 3 % byla dalším důvodem neúčasti.

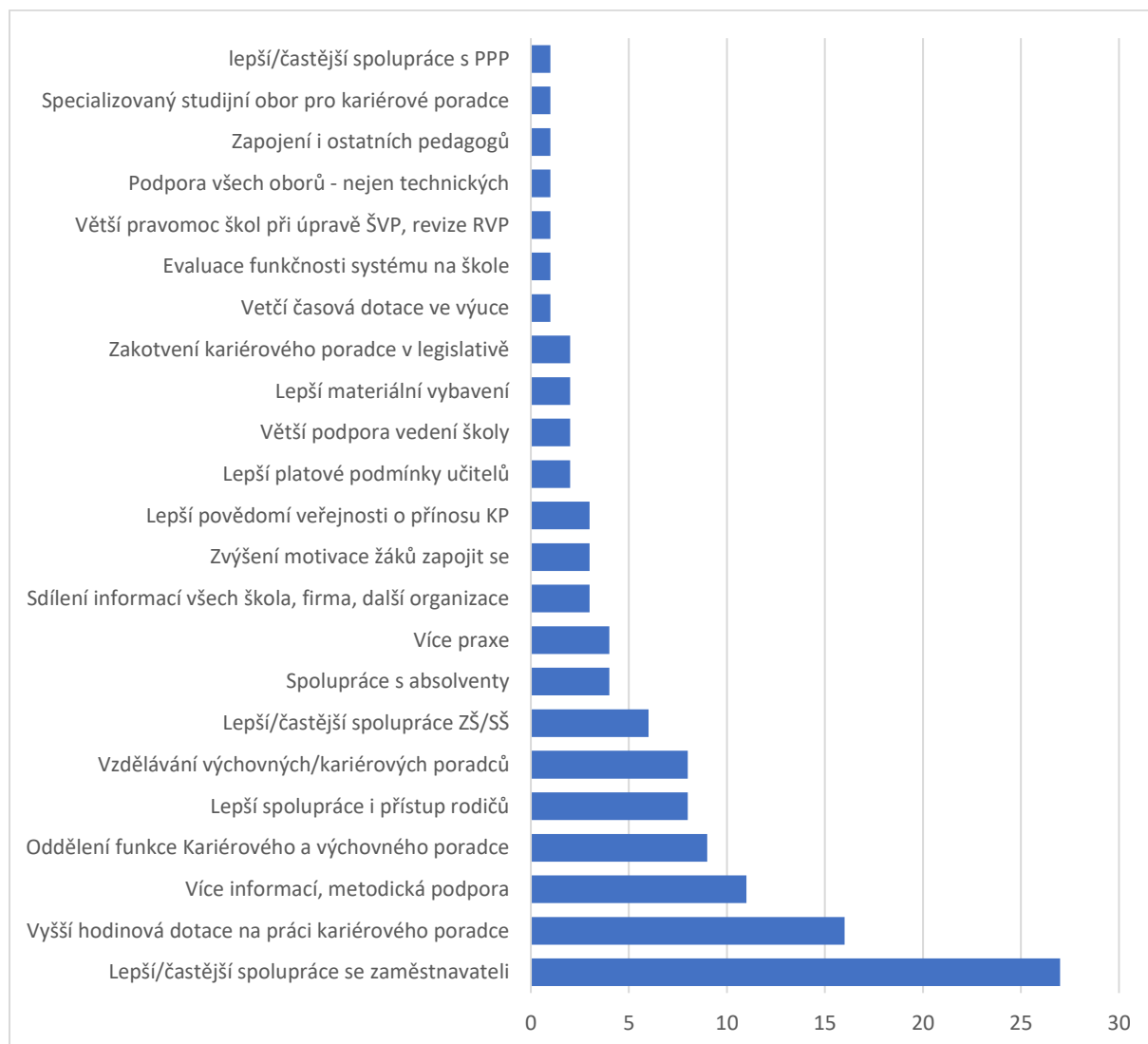
● Neobdržel jsem pozvánku	10
● Nevyhovoval mi termín	18
● Vedení školy mi to neumožnilo	1
● Workshopy nepovažuji za užit...	1
● Jiné	5



Obrázek 13 - Jaké jsou důvody Vaší neúčasti na těchto workshopech?

Náměty škol pro zlepšení kariérového poradenství na školách

V rámci provedeného průzkumu vnímáme jako velmi důležité, že oslovení výchovní/kariéroví poradci sdíleli své náměty na volnou otázku, která byla zaměřena na možné změny v oblasti zajišťování kariérového poradenství na školách. Na otázku „Co by podle Vás prospělo kariérovému poradenství na našich školách?“ jsme zaznamenali nejvíce reakcí na nedostatečnou hodinovou dotaci pro poskytování kariérového poradenství, dále ne nedostatečnou, resp. chybějící metodickou podporu poradců, dále nedostatečné vzdělávání a opět zazněly i odpovědi, týkající se oddělení role kariérového poradce a výchovného poradce.



Obrázek 14 - Co by podle Vás prospělo kariérovému poradenství na našich školách?

Závěry z provedeného dotazníkového šetření

Z provedeného průzkumu vyplývá, že výchovní poradci většinou vnímají personální zajištění pro poskytování kariérového poradenství jako nedostatečné a preferují oddělení pozice kariérového poradce od výchovného poradce. Velmi často jsme zaznamenali, že poradci vnímají současný časový rámec pro kariérové poradenství za naprosto nedostačující a zároveň jsme vnímali silnou potřebu metodické podpory a dalšího vzdělávání pro samotné poradce.

Dále lze konstatovat, že spolupráce na institucionální úrovni spolupráce mezi školami, úřady práce, zaměstnavateli, PPP a dalšími institucemi, zabývající se kariérovým poradenstvím je roztržštěná a je nutné této oblasti věnovat větší pozornost. Školy často nemají dostatečnou metodickou podporu a nevědí, na koho se mají obracet.

Pozitivní informací je fakt, že aktivity nastavené v rámci projektu IKAP vnímají školy pozitivně a hodnotí je jako žádoucí a užitečné. V rámci provedeného šetření, ale i s ohledem na výstupy z uskutečněných jednání v rámci Platformy pro podporu kariérového poradenství a zkvalitňování odborné výuky jsme identifikovali nejzásadnější problémy v oblasti poskytování kariérového poradenství na jihočeských školách.

Identifikované problémy

chybí jasná a stručná jednotná **obecná metodika** pro kariérové poradce na ZŠ a SŠ

není nastaveno průběžné **vzdělávání kariérových poradců**

malá **časová dotace** na poskytování KP, chybí finance

do procesu KP není zapojen celý pedagogický sbor, malá, nebo žádná **podpora vedení škol**

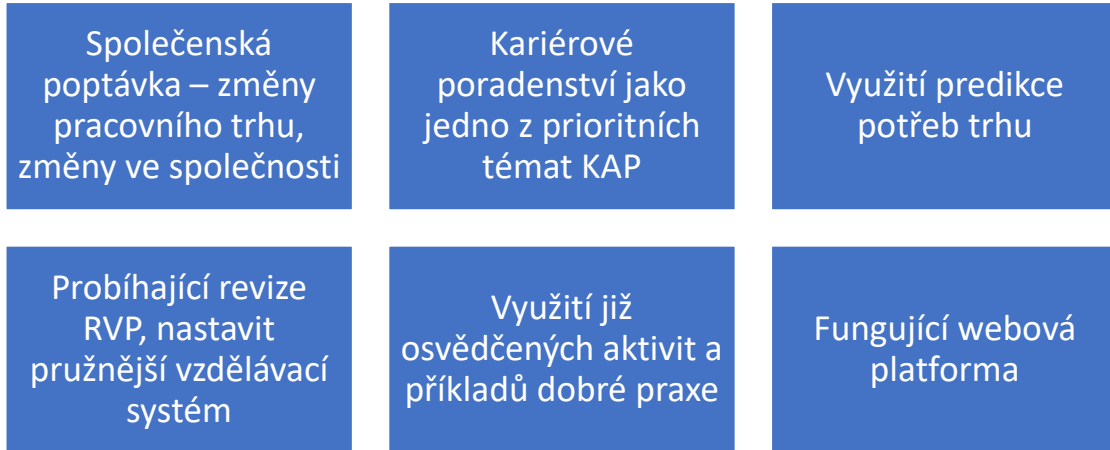
kariérové poradenství není řízeno, chybí metody hodnocení, **nejsou nastaveny cíle**

nejsou definovány **kompetence** kariérového poradce

Doporučení

Z výše uvedeného lze dovodit, že je žádoucí pokračovat v aktivitách, které prohlubují spolupráci škol a firem, ale je nutné také řešit samotné fungování kariérového poradenství ve školství. Kariérové poradenství ve škole by mělo být svébytným uceleným okruhem činností odlišným od výchovného poradenství. Kariérový poradce na škole má plnit **roli hlavního koordinátora**, avšak bez podpory vedení školy a celého pedagogického sboru nelze tuto roli naplnit. Navíc při absenci jakékoli metodické opory nelze proces kariérového poradenství měřit a v důsledku toho ani hodnotit a plánovat. Z tohoto pohledu vnímáme jako zásadní úkol **zajistit na jihočeských školách metodickou podporu** a snažit se v navazujících strategických dokumentech identifikovat problémy a nastavit efektivní opatření pro další rozvoj kariérového poradenství na školách. **Vytvořit podmínky pro vzdělávání** výchovných, resp. kariérových poradců a vytvářet podmínky pro vzájemné **sdílení informací a zkušeností poradců** napříč jednotlivými úrovněmi vzdělávání. Doporučujeme i nadále využívat **spolupráce se zaměstnavatelským sektorem** a využívat příklady dobré praxe z úspěšných projektů, zaměřených na rozvoj kariérového poradenství, ale i příklady ze zahraničí.

V rámci provedeného šetření, ale i v rámci Platformy pro podporu kariérového poradenství a zkvalitňování odborné výuky jsme identifikovali některé příležitosti pro rozvoj kariérového poradenství na jihočeských školách:

Identifikované příležitosti

Zpracoval: Odborný tým Asistenčního centra Impuls pro kariéru a praxi

Červen 2019