

Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce



Pavλίna Maříková
Zuzana Freibergová
Radka Vepřková



Středisko podpory poradenských
služeb Národního vzdělávacího
fondu, o.p.s.

Praha, 2013

Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce

Projekt výzkumu pro potřeby státu (MPSV) ZVZ 242:
Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce
v procesu přechodu mladých lidí na trh práce

Zuzana Freibergová
Pavλίna Maříková
Radka Vepřková

Publikace vznikla v rámci projektu výzkumu pro potřeby státu pro Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV **Chyba! Záložka není definována.**) ZVZ 242 „Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce v procesu přechodu mladých lidí na trh práce“. **Chyba! Záložka není definována.**

Autorský kolektiv:

Zuzana Freibergová

Pavλίna Maříková

Radka Vepřková

Recenzenti:

PhDr. Jiří Král

PhDr. Alena Vajnerová

Copyright © Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o. p. s.
Všechna práva vyhrazena.
Praha, 2013

ISBN 978-80-86728-57-5

Citační záznam této e-knihy:

FREIBERGOVÁ, Z. a kol. *Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce*. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV ZVZ 242. 1. vyd. Praha : Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013 [aktuální datum citace e-knihy ve tvaru rrrr-mm.dd]. Dostupné z: <<http://www.nvf.cz/publikace/>>

Obsah

1	Úvod	11
1.1	IPS a politika zaměstnanosti	13
1.2	Zadání výzkumu	17
1.3	Předpokládané výsledky řešení projektu výzkumu	18
1.4	Základní pojmy používané ve výzkumu	19
2	Předmět výzkumu	22
2.1	Vznik IPS	23
2.2	Postavení a cíle IPS	25
2.3	Činnosti IPS	27
2.3.1	Informační činnost	27
2.3.2	Poradenská činnost	28
2.3.3	Pojmy související s poradenstvím	29
2.4	Klienti IPS	32
2.5	Spolupráce IPS s ostatními subjekty	34
2.5.1	Spolupráce s externími subjekty	34
2.5.2	Spolupráce v rámci ÚP	35
2.5.3	Spolupráce mezi IPS	36
2.6	Zajištění fungování IPS	37
2.6.1	Organizační začlenění IPS v rámci ÚP	37
2.6.2	Financování IPS	38
2.7	Personální obsazení	39
2.8	Vybavení IPS	41
2.8.1	Prostorové nároky	41
2.8.2	Materiální a technické vybavení	41
2.8.3	Informační materiály	42
2.9	Další aspekty činnosti IPS	43
2.9.1	Propagace	43
3	Cíle výzkumu	45
3.1	Popsat současný stav a činnosti IPS	45
3.2	Formulovat možnosti a návrhy budoucího směřování IPS	46
3.3	Formulovat návrhy na optimalizaci podmínek práce IPS	47
4	Metodologie výzkumného šetření	48
4.1	Téma výzkumu	48
4.2	Stanovený postup řešení	50
4.2.1	Kvantitativní fáze výzkumu	50
4.2.2	Kvalitativní fáze výzkumu	51
4.2.3	Závěrečná fáze – hodnocení	51
5	Průběh realizace výzkumu	52
5.1	Kvalitativní předvýzkum - úvodní návštěva IPS	52
5.2	Kvantitativní část výzkumu	53
5.2.1	Pilotáž dotazníku	54
5.2.2	Sběr dat a příprava ke zpracování	55
5.3	Kvalitativní fáze výzkumu	56

6	Výsledky analýzy IPS	57
6.1	Pracoviště IPS a jejich organizační začlenění	58
6.1.1	Výhody a nevýhody IPS na ÚP	58
6.2	Pracovníci IPS a jejich vedení	60
6.2.1	Pracovní pozice	60
6.2.2	Počet pracovníků IPS	60
6.2.3	Pracovní náplň, činnosti	64
6.3	Charakteristika pracovníků IPS	67
6.3.1	Věková struktura	67
6.3.2	Vzdělanostní struktura	68
6.3.3	Optimální kvalifikace	68
6.3.4	Optimální délka praxe	69
6.3.5	Požadavky na nové pracovníky	70
6.3.6	Celkové hodnocení IPS z hlediska personálního obsazení	70
6.3.7	Hodnocení kapacitních možností IPS	72
6.4	Vzdělávání pracovníků a supervize	74
6.4.1	Vzdělávání a obsah kurzů	74
6.4.2	Optimální systém vzdělávání	78
6.4.3	Supervize	80
6.5	Prostorové a technické vybavení pracovišť IPS	83
6.5.1	Prostorové vybavení	83
6.5.2	Technické a materiální vybavení	84
6.6	Činnost IPS	88
6.6.1	Typy poradenství	88
6.6.2	Přehledy a statistiky	88
6.6.3	Informační systém OKpráce	90
6.6.4	Zpětná vazba	92
6.6.5	Příklady „dobré praxe“	93
6.7	Klienti IPS	95
6.7.1	Žáci základních škol	95
6.7.2	Studenti středních a vyšších odborných škol	96
6.7.3	Absolventi	97
6.7.4	Rodiče a učitelé	100
6.7.5	Dospělý klient (nevidovaný nebo zájemce o zaměstnání)	101
6.7.6	Dospělý klient evidovaný jako uchazeč o zaměstnání	102
6.7.7	Klienti se speciálními potřebami	103
6.7.8	Další skupiny klientů IPS	104
6.7.9	Celkové počty klientů	104
6.7.10	Změny ve struktuře klientů	106
6.7.11	Mladí lidé se specifickými potřebami	106
6.7.12	Problematika drops-out	109
6.8	Přechod mladých lidí na trh práce	112
6.8.1	Realizace vzdělávacího okruhu „Člověk a svět práce“ ve školách	112
6.8.2	Orientace mladých lidí na trhu práce	112
6.8.3	Odpovědnost institucí za proces přechodu mladých lidí na trh práce	115
6.8.4	Projekty podpory první volby povolání	117
6.9	Diagnostické nástroje	122
6.9.1	Přehled a hodnocení diagnostických nástrojů	122
6.9.2	Vhodné diagnostické nástroje pro různé skupiny klientů	124
6.9.3	Hodnocení dostupnosti diagnostických nástrojů	129
6.10	Informační materiály	130
6.10.1	Školy	130

6.10.2	Povolání	131
6.10.3	Další materiály	132
6.10.4	Hodnocení dostupnosti informačních materiálů	133
6.10.5	Informační materiály podle využívání jednotlivými skupinami klientů	134
6.10.6	Žáci základních škol	134
6.10.7	Absolventi ZŠ hledající zaměstnání	135
6.10.8	Studenti vybírající další vzdělávání	135
6.10.9	Absolventi SŠ a VŠ hledající vhodné povolání	136
6.10.10	Studenti ŠS a učilišť, kteří chtějí změnit školu	136
6.10.11	Absolventi všech stupňů škol hledající informace o trhu práce (o zaměstnavatelích)	137
6.10.12	Absolventi všech stupňů škol hledající brigádu, stáž či praxi v ČR i zahraničí	137
6.10.13	Rodiče žáků, kteří si volí povolání	137
6.10.14	Pedagogové žáků a studentů	138
6.11	Metodické příručky	140
6.12	Spolupráce	145
6.12.1	Kontakty mezi IPS	145
6.12.2	Spolupráce s ostatními útvary ÚP	146
6.12.3	Spolupráce s externími organizacemi	148
6.12.4	Spolupráce se školami	149
6.12.5	Spolupráce s dalšími externími organizacemi	151
6.13	Propagace IPS	155
6.13.1	Využívané typy propagace	155
6.13.2	Oslovované skupiny	156
6.13.3	Propagace pro mladé lidi	158
6.13.4	Význam propagace	158
6.13.5	Možnosti zlepšení propagace	160
6.14	Jevy negativně zasahující do práce IPS	162
6.15	Vývoj a budoucnost	165
6.15.1	Vize budoucnosti IPS	168
6.15.2	Efektivita činností	169
7	Výsledky kvalitativních technik sběru dat	171
7.1	Vnímání IPS	171
7.2	Ideální IPS	173
7.3	Silné a slabé stránky IPS	175
7.4	Slovní asociace	177
7.4.1	Kapacita práce	178
7.4.2	Spolupráce s externími institucemi	178
7.4.3	Propagace IPS	179
7.5	Garance - monitorování - koordinace	180
7.6	Problematika DROP OUTS	181
8	Shrnutí	182
8.1	Souhrn výsledků	182
8.1.1	Pracovníci IPS	182
8.1.2	Pracovní náplň	183
8.1.3	Vzdělávání pracovníků	183
8.1.4	Supervize	183
8.1.5	Prostorové a technické vybavení	184
8.1.6	Statistiky	184

8.1.7	Zpětná vazba	184
8.1.8	Klienti IPS	185
8.1.9	Mladí lidé a jejich přechod na trh práce	185
8.1.10	Problematika drop outs	186
8.1.11	Diagnostické nástroje	187
8.1.12	Informační materiály	187
8.1.13	Publikace	188
8.1.14	Spolupráce	188
8.1.15	Propagace	189
8.1.16	Vnímání IPS	190
8.1.17	Bariéry v práci	191
8.1.18	Nabízené služby	191
8.1.19	Ideální IPS	191
8.2	Přehled vybraných problémů	193
9	Souhrnné hodnocení a význam služeb poskytovaných IPS v přechodu mladých lidí na trh práce	197
9.1	SWOT analýza IPS, jaké jsme je znali ... jejich silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby	200
9.1.1	Silné stránky IPS	201
9.1.2	Slabé stránky IPS	201
9.1.3	Příležitosti k dalšímu rozvoji IPS	202
9.1.4	Ohrožení IPS	204
9.2	Hodnocení aktuální situace: Postavení informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání – kam s nimi?	205
9.2.1	Doporučení: Ponechme IPS ve službách zaměstnanosti	206
9.2.2	Doporučení: Nepřesouvejme IPS do rezortu školství	208
9.2.3	Doporučení: Nenakupujeme informační a poradenské služby pro mládež od externích dodavatelů	209
9.2.4	Předvídatelné důsledky krajní varianty: zrušení IPS	210
10	Náměty na nové metody a nástroje, které by mohly IPS využívat pro podporu vstupu mladých lidí (budoucích absolventů škol) na trh práce	213
10.1	IPS jako prostředník přechodu mladých lidí ze škol do škol a na trh práce	215
10.1.1	Poradenství pro žáky s různými potřebami ovlivňující volbu povolání	215
10.1.2	Poradenství pro žáky předčasně ukončující studium (drop-outs)	215
10.1.3	Práce s osobami se zdravotním a sociálním znevýhodněním	216
10.1.4	Koučování	216
10.1.5	Pracovní stáže ve firmách pro mladistvé a absolventy	216
10.1.6	Exkurze do firem	216
10.1.7	Burzy – pracovních a vzdělávacích příležitostí	217
10.2	Metodické a osvětové akce	218
10.2.1	Metodické vedení výchovných poradců	218
10.2.2	Osvětové akce pro veřejnost	218
10.3	Mladiství evidovaní uchazeči o zaměstnání	220
10.4	IPS jako součást systému uznávání dílčích kvalifikací	220
10.5	Shromažďování a poskytování informací	222
11	Vyhodnocení uskutečňované spolupráce s relevantními institucemi z hlediska komplexnosti zabezpečování preventivního charakteru činnosti IPS	224

12	Návrh systémových změn v činnosti IPS a jejich centrální podpory ze strany MPSV	227
12.1	Koncepce činnosti IPS	228
12.2	Návrh řízení a koordinace činností IPS	230
12.2.1	Varianta č. 1: Koordinace sítě IPS z Generálního ředitelství Úřadu práce ČR	231
12.2.2	Varianta č. 2: Koordinace sítě IPS Radou krajských metodiků - Učíci se síť IPS	231
13	Návrh personálních, technicko-materiálních, informačních a legislativních opatření, umožňujících využití zdrojů a rezerv práce IPS	233
13.1	Návrh personálního zabezpečení IPS	233
13.2	Návrh odborného profilu pracovníků IPS	239
13.3	Návrh dalšího a průběžného vzdělávání pracovníků IPS	239
13.4	Návrh prostorového a technického vybavení IPS	240
14	Závěrem	243
15	Použitá literatura	245
16	Seznam tabulek	249
16.1	Seznam obrázků	252
17	Rejstřík	253
18	O autorech	258
19	Přílohy	259
	Příloha 1: Analýza postavení IPS podle dostupných údajů na Integrovaném portálu MPSV Zaměstnanost	259
A.	Základní informace	259
B.	Metodický postup	259
C.	Výsledky	260
D.	Závěry	264

1 ÚVOD

Přechod mladých lidí na trh práce se v České republice stejně jako ve většině zemí odehrává s podporou dvou rezortů.

Rezort školství má za úkol připravit žáky a studenty pro vstup na trh práce po stránce teoretické - znalostní, sociální a kulturní. O praktické přípravě na vstup na trh práce lze na základních školách hovořit zejména v intencích vzdělávací oblasti Člověk a svět práce, kterou má každá škola zapracovánu do svého školního vzdělávacího programu. Vzdělávací oblast je průřezová, integrovaná do společensko-vědních předmětů. Zaměřuje se především na přenos informací potřebných pro volbu povolání, o trhu práce a vzdělávacích cestách, které vedou k různým typům povolání. Na školách jsou žákům při úvahách kam po ukončení školy k dispozici nejen samotní učitelé, ale také výchovní poradci a specialisté v pedagogicko-psychologických poradnách (PPP).

Pokud s učiteli a výchovným poradcem žák nebo jeho zákonný zástupce řeší volbu povolání, učitelé a výchovný poradce vycházejí ze svého pohledu na schopnosti žáka a svého povědomí o vzdělávací nabídce a o místním trhu práce. Pohled na praktické uplatnění žáka nemusí být zcela nestranný a přehled o situaci na trhu práce a jeho budoucím vývoji aktuální. Stejně je to i u PPP, kde jsou specialisté na výchovné problémy žáků. Provádění studijní a profesní orientace jsou schopni provést z hlediska zájmu a předpokladů žáka ovšem bez znalosti vývoje na trhu práce.

*„Práce v IPS, **poradenství je skutečně prevencí nezaměstnanosti**, i když se nedají hned vyčíslit finanční efekty. V našem regionu není jiná služba, která by tyto potřeby klientů zabezpečila. Jistě, pedagogicko-psychologická poradna otypuje žáka a doporučí vhodný obor (např. umělecký), ale bez znalosti trhu práce - v IPS jsou potom ti **koordinátoři názorů z PPP**, kteří musí rodiče a žáka dostat trochu do reálné představy, jak se s oborem v regionu pak uplatní.“*

Úloha rezortu zaměstnanosti v této oblasti je zejména **preventivní** nejen **nápravná** (zákon o zaměstnanosti¹ ukládá Úřadu práce ČR věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání mimo jiné i mladým lidem do 20 let věku). Prevence nezaměstnanosti mladých ze strany služeb zaměstnanosti spočívá zejména ve zprostředkování odpovídajících a aktuálních informací o trhu práce potřebných k první volbě povolání anebo k případnému přechodu do zaměstnaneckého poměru. K tomuto účelu byla ve veřejných službách zaměstnanosti v letech 1993 – 1996 zřízena síť Informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání (IPS).² Jejich činnost vyžaduje spolupráci škol. Klienty jsou v převážné většině doposud žáci základních a středních škol a jejich zákonní zástupci stojící před první volbou povolání případně studijní cesty k němu. Poradenství poskytované rezortem práce prostřednictvím IPS školní mládeži lze právem považovat za

¹ Zákon č. 435/2004 S. o zaměstnanosti: § 33 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání:

(1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména

a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),

b) fyzické osoby do 20 let věku,

c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,

d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,

e) fyzické osoby starší 50 let věku,

f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.

² Metodický pokyn MPSV č. 10/1993 o zřizování informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce. Metodický pokyn MPSV č. 16/1994 o druhé etapě zřizování Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce.

nenahraditelné. Za ta léta, co síť IPS funguje, si jednotlivá IPS vytvořila pevné vazby se školami ve svých regionech. Mládež dostávala informace jak od teoretiků ze škol, tak i praktiků z IPS.

V roce 2005 se povinnost navštěvovat s třídními kolektivy místně příslušné IPS (včetně poskytování informací žákům zákonným zástupcům o možnosti individuálního využití informačních služeb těchto středisek) dostala do vyhlášky o poradenských službách ve školách a školských poradenských zařízeních.³ Ministerstvo školství tím deklarovalo svůj zájem na úspěšně se rozvíjející spolupráci mezi výchovnými poradci základních a středních škol a IPS.

V roce 2010 si Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci svého rezortního výzkumu zadalo projekt **Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce v procesu přechodu mladých lidí na trh práce**, jehož jedním z výstupů je i tato publikace. Od doby zahájení prací na tomto projektu (1. 7. 2010) do konce jeho realizace (31. 8. 2011) však proběhly změny, které nejsou pro IPS a jejich rozvoj nikterak příznivé. 13. 7. 2010 se stal ministrem práce a sociálních věcí Jaromír Drábek a začala reorganizace 77 úřadu práce v jeden Úřad práce České republiky.

IPS jsou na okraji zájmu dnešního vedení MPSV. Na většině IPS je již jen jeden pracovník, činnost IPS se omezuje. Zda natrvalo nebo jen na přechodnou dobu, nelze v současné době předvídat. Přesto, nebo právě proto, je potřeba na nenahraditelnou roli IPS v přechodu mladých lidí na trh práce upozorňovat, stejně jako na preventivní roli, kterou IPS a úřady práce jako celek měly, mají a měly by mít i v budoucnu.

Poznámka:

Na začátku srpna 2011 u příležitosti hodnocení závěrečné zprávy projektu výzkumu „Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce v procesu přechodu mladých lidí na trh práce“ (ZVZ 242), byli vybraní pracovníci IPS požádáni o písemné zodpovězení několika otázek k budoucnosti IPS. Jejich odpovědi a názory jsou v této zprávě uváděny itálikem v šedivém poli.

Ještě jednou všem respondentům našeho výzkumu moc děkujeme!

³ Vyhláška MŠMT č. 72/2005 Sb. ze dne 9. února 2005 o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

1.1 IPS A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Základní trendy politiky zaměstnanosti České republiky se řídí evropskou strategií zaměstnanosti, která je v současné době formulována jako pokyny pro vnitrostátní politiky na období 2011–2012.⁴ Tyto pokyny se odkazují na několik materiálů Rady Evropy, mezi nimiž je i materiál týkající se zaměstnanosti mládeže z června 2011. Zasedání, na kterém byl tento materiál^{5, 6} projednáván a přijat, se za Českou republiku zúčastnil náměstek ministra práce a sociálních věcí Vladimír Šiška. Rada v něm přijala závěry o podpoře zaměstnanosti mládeže v zájmu dosažení cílů strategie „Evropa 2020“, neboť zaměstnanost mládeže je zásadní problematikou a prioritou Evropské unie. Rada ve svých závěrech zdůrazňuje, že dlouhá období nezaměstnanosti, nečinnost nebo závislost na dávkách v rané fázi pracovního života mohou mít dalekosáhlé a nepříznivé účinky na budoucí rozvoj kariéry mladých. Nejvyšší prioritou proto musí být předcházení nezaměstnanosti mládeže a dlouhodobé nečinnosti a pokud již vznikly, tak jejich řešení.

Strategie Evropa 2020 má pět ambiciózních cílů (v oblasti zaměstnanosti, inovací, vzdělání, sociálního začlenění a změny klimatu/energetiky), které chce EU měla dosáhnout do roku 2020. Tři ze sedmi stěžejních („flagship“ – vlajkových) iniciativ této strategie spadají do oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování:

- 1) **Mládež v pohybu** – Cílem je zvýšit šance mladých lidí na lepší uplatnění na trhu práce prostřednictvím získání pracovních zkušeností v jiných zemích, zkvalitnění a zatraktivnění vzdělávání a odborné přípravy v Evropě.
- 2) **Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa** – Cílem je zaměřit reformy trhu práce na získávání dovedností, které jsou uplatnitelné na trhu práce, a na vytváření nových pracovních míst.
- 3) **Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení**: úkolem platformy je podporovat činnost na všech úrovních a naplnit tak jeden z hlavních cílů EU: snížit do roku 2020 počet lidí ohrožených chudobou a sociálním vyloučením o 20 milionů.

Vysoce relevantní vlajkové iniciativy týkající se vstupu mladých na trh práce jsou Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa (flexicurity, kompetence, kvalita práce a tvorba nových pracovních míst) a Mládež v pohybu, která je postavena na několika prioritách pro snížení nezaměstnanosti mládeže a zvýšení podílu mladých lidí, kteří mají práci.

Důkazem toho, že se Evropa zajímá o způsob podpory mladých lidí při vstupu na trh práce, jsou dvě rozsáhlá šetření týkající se opatření na podporu zaměstnanosti ve vybraných členských zemích Evropské unie^{7,8}, která byla provedena v roce 2011. Zatímco jsou v nich popisována různá opatření, která mladým lidem pomáhají při přechodu na trh práce v mnoha evropských zemích, není v těchto zprávách uveden ani jeden příklad dobré praxe z veřejných služeb zaměstnanosti ČR. Nikterak to

⁴ Zdroj: Evropská komise: Evropa 2020. Dostupné na: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/communication_en.pdf <4.8.2011>.

⁵ RADA EVROPSKÉ UNIE. Tisková zpráva ze 3099. zasedání Rady pro Zaměstnanost, sociální politika, zdraví a ochrany spotřebitele (11574/11). Brusel, 2011.

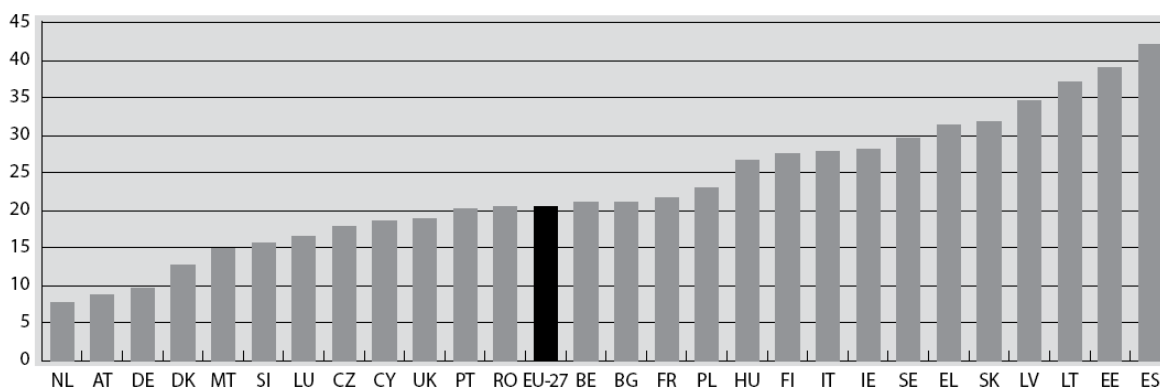
⁶ RADA EVROPSKÉ UNIE *Podpora zaměstnanosti mládeže v zájmu dosažení cílů strategie Evropa 2020 – závěry Rady (11838/11)*. Brusel, 2011.

⁷ INSEAD. *An overview of the Organizations and Methods used to support Career Guidance in Europe*. Ellinogermaniki Agogi, Orientum, Alba, Technical University of Dresden, University of Louis Pasteur, Technical University of Sofia, IPA S.A., Alpha-Omega Communications, Newman College of Higher Education. 2007.

⁸ DUELL, N., KETTNER, A., VOGLER-LUDWIG, K. *Comparative paper on youth integration*. DG Employment, Social Affairs and Inclusion. GHK, Budapest Institute. Budapest, 2011.

nesouvisí s mírou nezaměstnanosti ve věkové skupině mladých. Inovativní podpůrná opatření usnadňující mladým lidem přechod na trh práce uvádějí i státy s nižší mírou nezaměstnanosti než má ČR (viz obr. č. 1).⁹ Ze zpráv nelze jednoznačně určit, zda je v těchto zemích míra nezaměstnanosti nízká v důsledku zavedení těchto opatření nebo zda si tyto státy uvědomují, že se jedná o investici do budoucna, která se vyplatí a věnují problematice úspěšného přechodu mladých lidí na trh práce pozornost bez ohledu na míru nezaměstnanosti.

Obrázek č. 1: Míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 15 – 24 let ve druhém pololetí roku 2010¹⁰



Zdroj: Eurostat.

Většina států Evropské unie v rámci svých služeb zaměstnanosti jako preventivní opatření proti nezaměstnanosti mladých poskytuje **specializované poradenské služby a další opatření, určená výhradně mladistvým**. Mezi těmito státy jsou i země s nižší mírou nezaměstnanosti mladých lidí než ČR např. Nizozemí, Rakousko, Německo a Dánsko.¹¹

V Rakousku, Belgii, Dánsku, Francii, Německu, Řecku, Litvě, Nizozemsku, Norsku a Švédsku jsou služby pro mladistvé a mladé organizovány formou „**one-stop-shop**“, tj. mladí lidé si na jednom místě vyřídí v případě potřeby vše související s volbou povolání, s nezaměstnaností, s dalším vzděláváním ale i s požadavky na dávky a s podporou v nezaměstnanosti.¹² Ve Vídni, Athénách a Budapešti byly zřízeny pobočky úřadů práce určené výlučně pro mladé lidi.¹³

V Německu a Rakousku je součástí každého úřadu práce informační a poradenské centrum (Berufs-Informationen-Zentrum, Berufsinformationszentren), která byla předlohou vzniku našich IPS. Jejich vývoj se ovšem nezastavil. Jsou daleko větší, lépe personálně, prostorově, informačně i technicky vybavená a poskytují svým klientům daleko více služeb včetně osvěty pro širokou veřejnost.

Dalším možným přístupem jsou příklady z Německa, Nizozemí, Rakouska, Norska a Itálie, kde na místních úřadech práce jsou pro práci s evidovanými mladými uchazeči o zaměstnání vyčleněni pracovníci. V Německu jsou např. tyto týmy nazývané „U-25“.

⁹ Viz národní zprávy dostupné na ec.europa.eu/social/ <4.8.2011>.

¹⁰ WESTPHAL, CH., PRATT, S. *European Employment Observatory Review. Youth employment measures 2010*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit C1. Dostupné na: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6711&langId=en <4.8.2011>.

¹¹ Ibid.

¹² DUELL, N., KETTNER, A., VOGLER-LUDWIG, K. *Comparative paper on youth integration*. DG Employment, Social Affairs and Inclusion. GHK, Budapest Institute. Budapest, 2011. Dostupné na ec.europa.eu/social/ <15.8.2011>

¹³ INSEAD. *An overview of the Organizations and Methods used to support Career Guidance in Europe*. Ellinogermaniki Agogi, Orientum, Alba, Technical University of Dresden, University of Louis Pasteur, Technical University of Sofia, IPA S.A., Alpha-Omega Communications, Newman College of Higher Education. 2007.

V Dánsku byla legislativně ukotvena a vytvořena specializovaná poradenská síť stojící mimo služby zaměstnanosti pro mladé poskytující kariérové poradenství. Síť má dvě větve. Poradenské služby pro žáky základních škol zabezpečují krajské a obecní úřady (municipality). Přejchod na návazné studium pro žáky středních škol je v garanci krajských poraden, které jsou zřízeny ministerstvem školství.

Strategie Evropa 2020 nabádá své členy poskytovat mládeži preventivní služby, protože:

- Mladí lidé pod 30 let představují pětinu obyvatelstva EU a pro ekonomiku EU mají tudíž klíčový význam.
- V současné době je v EU 5 milionů nezaměstnaných ve věku do 25 let. To je o jeden milion více než v roce 2009.
- Mezi mladými je nezaměstnaných 20,4 %, což je více než dvojnásobek počtu nezaměstnaných lidí v produktivním věku (9,6 %).¹⁴

IPS jsou v tomto ohledu jediným preventivním nástrojem nezaměstnanosti mladistvých, který je aplikován v České republice, a pro většinu základních a středních škol také jedinečným a nenahraditelným partnerem v oblasti volby povolání a navazujícího studia. Výchovní poradci pokládají IPS za nepostradatelná pro svou práci.¹⁵

„Poradenství ve službách ÚP, tak jak je doposud poskytováno, je prevencí nezaměstnanosti a jako takové ho je třeba i prezentovat. Jistě je vhodnější problémům předcházet, než je potom napravovat. Tak je to ostatně i v mnoha oborech, kde existují a využívají se, dokonce jsou zákonem ošetřeny, preventivní prohlídky. Někdy stačí s klientem jen promluvit a nasměrovat ho, ukázat mu jinou cestu.“

Změny v činnosti IPS, které byly zachyceny koncem řešení tohoto projektu (srpen 2011), jsou nečekané a z vnějšího nestranného pohledu pro IPS velice negativní. Místo dalšího rozvoje nastává omezování práce IPS a propouštění zkušených poradců.

„Na IPS jsem jediným pracovníkem a ke své agendě navíc ověřuji a schvaluji platby za rekvalifikace a poradenské činnosti. V důsledku reorganizace Úřadu práce na mě přešlo mnoho dalších povinností v rámci poradenství.“

Snížení počtu pracovníků na jednu osobu, která má kromě původní náplně IPS i další povinnosti, v podstatě znamená, že jsme se dostali na začátek úvah o tom, zda je činnost IPS ve službách zaměstnanosti potřeba nebo nikoliv, a k dalším zásadním otázkám, které byly na začátku realizace tohoto projektu výzkumu naprosto zřejmé.

„Přitom trend v Evropě napovídá, že je potřeba právě tohoto poradenství pro růst vzdělanostního potenciálu lidí a tím i jejich širšího uplatnění na trhu práce. V současnosti v rámci rozvoje nových technologií, činností a oborů již bude nutné v průběhu celého života si neustále doplňovat vzdělání. Některé pracovní činnosti také v průběhu let zanikají a vznikají nové, kdy je potřeba lidi zaškolit, přeškolit apod. Proto je nutné zachovat činnost IPS (jako poradenského centra celoživotního vzdělávání) a spíše rozvinout jeho potenciál. Využít dosavadních metod a zkušeností v poradenství IPS a aktualizovat je na požadavky současného vývoje ve vzdělanosti společnosti.“

¹⁴ Mládež v pohybu. Dostupné na <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=cs> <4.8.2011>

¹⁵ FREIBERGOVÁ, Z., TRÍŠKALOVÁ, L. *Anketa mezi výchovnými poradci základních a středních škol na téma Informační a poradenská střediska úřadů práce*. uskutečněná Asociací výchovných poradců, o.s. s pomocí Střediska podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu. Praha, 2011. Dostupné na <http://www.asociacevp.cz/clanky/Anketa-Avp-IPS.pdf> <4.8.2011>

Některé IPS již samy přiznávají, že nefungují a vyjadřují své obavy z toho, že budou zrušeny.

„Je nutné posílení role IPS v systému služeb zaměstnanosti a ne její útlum, který v současnosti v rámci ÚP probíhá (u nás nyní od 1. 6. 2011 IPS nefunguje, dokonce jsou zprávy, že se bude rušit).“

Pokud jde MPSV o budoucnost a ne o dosažení úspor za každou cenu (tj. ponechání přechodu mladých lidí na trh práce na rezortu školství bez ohledu na to, jaký to může mít vliv na zaměstnanost mládeže v budoucím období) není možné, aby tyto služby přestaly být poskytovány. Nemluvě o tom, že ČR přistoupila k již zmíněnému dokumentu z června 2011, ve kterém se praví:

Zaměstnanost mládeže¹⁶

Rada Evropské unie přijala závěry o podpoře zaměstnanosti mládeže v zájmu dosažení cílů strategie Evropa 2020, neboť zaměstnanost mládeže a často nezaměstnanost mládeže jsou zásadní problematikou a prioritou EU a jejích členských států (dokument 11838/11).

Rada ve svých závěrech zdůrazňuje, že dlouhá období nezaměstnanosti, nečinnosti nebo závislosti na dávkách v rané fázi pracovního života mohou mít výrazné nepříznivé účinky na budoucí rozvoj kariéry. Nejvyšší prioritou proto musí být předcházení nezaměstnanosti mládeže a dlouhodobé nečinnosti a jejich řešení. Zejména je třeba zajistit, aby naše systémy vzdělávání a odborné přípravy lépe zohledňovaly potřeby trhu práce.

Rada vzala též na vědomí ústní zprávu předsednictví týkající se činnosti v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, a to zejména ohledně strukturovaného dialogu s mladými lidmi o zaměstnanosti mládeže.

¹⁶ RADA EVROPSKÉ UNIE. Tisková zpráva ze 3099. zasedání Rady pro Zaměstnanost, sociální politika, zdraví a ochrany spotřebitele (11574/11). Brusel, 2011.

1.2 ZADÁNÍ VÝZKUMU

Zadavatelem projektu ANALÝZA ČINNOSTI INFORMAČNÍCH A PORADENSKÝCH STŘEDISEK ÚŘADŮ PRÁCE V PROCESU PŘECHODU MLADÝCH LIDÍ NA TRH PRÁCE je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jako realizátor projektu byl vybrán Národní vzdělávací fond, o.p.s. – Středisko podpory poradenských služeb. Realizace projektu probíhala v období 1.7.2010 – 31.8.2011.

Důvodem zadání projektu byla potřeba získat empiricky podložené informace o současné činnosti Informačních a poradenských středisek pro změnu a volbu povolání úřadů práce (dále jen „IPS“) a návrhy na zlepšení jejich činnosti a na celkové směřování jejich činnosti do budoucna. Výstupy výzkumného projektu se tedy stanou podkladem nejen pro operativní řízení IPS (např. zajištění vhodných metodických materiálů, nákup chybějící techniky apod.), ale i pro řízení strategické (rozhodnutí o dalším směřování IPS, stanovení cílových skupin klientů atp.).

Na základě přání zadavatele je výzkum zaměřen na popis celkové činnosti a pracovních podmínek IPS a na postoje a názory pracovníků na budoucí vývoj IPS jako celku. Skupina mladých přecházejících na trh práce je pro IPS v současnosti důležitou skupinou klientů a posouzení práce s ní je součástí každé části výzkumného projektu, vč. části návrhové. Projekt však není zaměřen výlučně na tuto skupinu, snažili jsme se získat spíše ucelený obraz činnosti IPS a potenciálů pro budoucí vývoj IPS. Primární jsou pro zadavatele názory výkonných pracovníků IPS, doplnit si je přál i o názory vedoucích IPS.

1.3 PŘEDPOKLÁDANÉ VÝSLEDKY ŘEŠENÍ PROJEKTU VÝZKUMU

Ve výzvě k podání nabídky na řešení projektu výzkumu pro potřeby státu byly uvedeny následující předpokládané cíle a výstupy řešení:

Cíle projektu výzkumu:

- 1) Posoudit činnost IPS, úroveň, rozsah, kvalitu a efektivitu jejich služeb a jejich roli ve stávajícím systému služeb zaměstnanosti.
- 2) Identifikovat možnosti a bariéry dalšího rozvoje IPS.
- 3) Vymezit preventivní roli IPS při přechodu mladých lidí na trh práce.
- 4) Navrhnout konkrétní opatření k zabezpečení budoucí role IPS v rámci preventivního segmentu služeb zaměstnanosti a profesního poradenství.

Výstupy projektu výzkumu:

- a) Ucelený přehled o využívání IPS, o způsobu a efektivitě jejich činnosti včetně identifikace bariér a možností jejich dalšího rozvoje, který je cenným zdrojem pro řízení tohoto preventivního segmentu práce služeb zaměstnanosti.
- b) Návrh optimálního zabezpečení IPS informačně poradenskými nástroji a zdroji v odpovídajícím rozsahu, aktuálnosti a kvalitě.
- c) Vyhodnocení uskutečňované spolupráce s relevantními institucemi z hlediska komplexnosti zabezpečování preventivního charakteru činnosti IPS.
- d) Návrh systémových změn v činnosti IPS a jejich centrální podpory ze strany MPSV, pokud bude výzkumem prokázáno, že některá stránka činnosti IPS systémovou změnu vyžaduje.
- e) Návrh personálních, technicko-materiálních, informačních a legislativních opatření, umožňujících využití zdrojů a rezerv práce IPS, bude-li výzkumem prokázána nedostatečnost v některé z těchto oblastí.

Cíl 1) byl splněn prostřednictvím výzkumného šetření, jehož výstupy naplňující bod a) jsou prezentovány v kapitolách 6 až 8.

Cíl 2) se prolíná všemi výstupy v této publikaci a jeho hlavní nálezy jsou zpracovány formou SWOT analýzy v kapitole 9.1.

Cíl 3) je souhrnně zpracován v deváté kapitole.

Kapitoly 10 až 13 naplňují především cíle 2) až 4) a jsou nazvány ve shodě s předpokládanými výstupy projektu b) až e).

1.4 ZÁKLADNÍ POJMY POUŽÍVANÉ VE VÝZKUMU

Předmětem činnosti IPS je, jak vyplývá již z jejich názvu, primárně poradenství pro volbu a změnu povolání. Volbu povolání chápeme nejen jako volbu povolání žáků a studentů (tzv. 1. volba povolání¹⁷), ale i dospělých, kteří chtějí povolání změnit (2. a další volba povolání) nebo si doplnit kvalifikaci pro již vykonávané povolání. Základní princip volby povolání je popisován takto: „*Při rozhodování o budoucí profesi a optimálním uplatnění na trhu práce je potřeba dosáhnout co nejlepší shody ‚potenciálu světa práce‘ a ‚potenciálu jednotlivce‘. Jejich vzájemným porovnáváním a identifikací společných a protikladných aspektů je zjišťována způsobilost konkrétního člověka pro výkon konkrétního povolání.*“¹⁸

Poradenství v této oblasti znamená především podporu procesů rozhodování u různých typů klientů. Vzhledem k širokému záběru činností IPS nám vyhovuje tato definice volby povolání:

*„Průcha, Walterová a Mareš (2003, s. 274) volbu povolání definují jako proces zahrnující rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání, konkrétního povolání a celou profesní dráhu člověka. Volba povolání je součástí celkového vývoje osobnosti, v němž hlavní roli hrají rozhodovací procesy. V posledních letech se tento termín používá v různorodých významech (srov. Strádal, Mertin a Úlovcová, 2007, s. 1) a zahrnuje rozhodování o konkrétním povolání, které by dotyčný jednotlivec chtěl v budoucnu vykonávat, výchovu k volbě povolání, výběr střední školy v posledním ročníku základní školy, hledání konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele a rekvalifikace na jiné povolání.“*¹⁹

Je-li poradenství pro volbu (a změnu) povolání prováděno v dostatečné kvalitě a nabízeno v dostatečné kvantitě, přispívá i k **prevenci nezaměstnanosti**: „*V širším slova smyslu plní takto pojatý systém poradenských služeb (poradenství pro volbu povolání – míněno jak pro první, tak pro druhou a další volbu povolání) funkci preventivní v účelné přípravě, rozložení a využití pracovních sil.*“²⁰ Dobrá práce IPS je tedy potřebná pro zlepšení situace na trhu práce.

Aby IPS mohla optimálně plnit tuto preventivní funkci, potřebuje dobré metodické, personální a materiální vybavení, a to takové, které její služby co nejvíce atraktivní a přiblíží potenciálním klientům. Na volbu povolání mají totiž rodina a nejbližší sociální okolí stále ještě větší vliv než profesionální poradenství. To platí přinejmenším pro žáky při 1. volbě povolání, vzhledem k relativně malé dostupnosti poradenských služeb pro další volbu povolání, ale pravděpodobně i pro dospělé. V případě žáků ZŠ je tato problematika již do značné míry předmětem výzkumu: „*Diskutovanou otázkou v rámci volby další vzdělávací dráhy žáků základních škol je úloha učitelů a kariérových poradců. Několik realizovaných výzkumů zdůraznilo marginální roli učitelů (Harrisová, 1992), kariérových poradců (Lawrence, 1992) a kariérové výchovy a poradenství obecně (Bates, 1990). Tato zjištění potvrdili ve svých výzkumech taktéž Taylorová (1992) a Foskett a Hesketh (1997), v českém prostředí Mazáčová (2007), Trhlíková, Vojtěch a Úlovcová (2008) a částečně výzkum Národního ústavu odborného vzdělávání (NÚOV, 2003).*

¹⁷ „Metodická příručka poradce pro volbu povolání“ vydaná roku 1995 vydavatelstvem SLON pro účely úřadů práce rozlišuje 1. volbu povolání prováděnou mladistvými a 2. a další volbu povolání, kterou provádějí „ti, kteří z důvodů chtěné či nucené změny zaměstnání musí změnit svou kvalifikaci“ (s. 21).

¹⁸ Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice, NVF Praha 2005, str. 17

¹⁹ Viz strana 3 textu: HLAĎO, Petr. *Svět práce a volba povolání: Studijní text pro učitele*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 117 s. Dostupné z WWW: <http://www.ped.muni.cz/wtech/elearning/Uvod_do_problematiky_volby_povolani.pdf>.

²⁰ Viz str. 21 - HOŘÁNKOVÁ, Vlasta, et al. *Metodická příručka poradce pro volbu povolání*. Vydání první. Praha: SLON, 1995. 131 s. ISBN 80-85850-21-4.

Žáci obvykle řadí vliv učitelů na volbu další vzdělávací dráhy za rodinu nebo vrstevníky a jejich pomoc hodnotí jako méně přínosnou (Methenyová, McWhirterová, O'Neilová, 2008). Přes tato zjištění je podpora ze strany učitelů pro žáky důležitá, neboť společně s rodiči působí na formování vzdělanostních a profesních aspirací (srov. Farmerová, 1985).²¹

Z výzkumu, který NÚOV zrealizoval v roce 2003,²² vyplývá, že role poradců úřadů práce, kteří poskytují podporu při volbě povolání (tj. pracovníků IPS), je při první volbě povolání nezastupitelná. Z oslovených žáků základních škol jich 52,3 % uvádělo, že se při rozhodování o volbě povolání obrátili na výchovného poradce; 47,8 % na poradce z úřadu práce a v 30,9 % na poradce z pedagogicko-psychologické poradny. Podle citovaného výzkumu poradci ÚP (resp. IPS) poskytli žákům především následující podporu: *poskytnutí informací o možnostech studia, doporučení vhodného povolání, testování zájmů a schopností a doporučení vhodného studijního oboru*. Umístění „těsně“ za výchovnými poradci je významné zvláště pokud vezmeme v úvahu, že výchovný poradce je pro žáky osobou snadno dosažitelnou přímo ve škole, zatímco na úřad práce musí žáci vážit delší cestu. Navzdory tomu je zřejmé, že se žáci na IPS obracejí a jejich role je při první volbě povolání srovnatelná s významem výchovného poradce.

V praxi tedy žáci využívají služeb poradců jak z resortu školství, tak z resortu práce a sociálních věcí a dá se předpokládat, že se tyto služby spíše vzájemně doplňují, než aby si konkurovaly. To dokládá existence spolupráce výchovných poradců s IPS, kterou zjistil výzkum Analýza poradenských služeb ve školských zařízeních a školách (IPPP ČR ve spolupráci s UIV, Praha 2009). Důležitou otázkou, kterou jsme museli před zahájením výzkumu zodpovědět, bylo vymezení pojmu „**mladí lidé přecházející na trh práce**“, který je důležitý pro jasné vymezení předmětu výzkumu a potažmo pro konstrukci dotazníku a ostatních výzkumných nástrojů.

Pod tento pojem jsme se rozhodli zahrnout tyto dvě skupiny:

- 1) mladé lidi, kteří ukončili (ať už úspěšně či neúspěšně) své školní vzdělání a chystají se poprvé vstoupit na trh práce,
- 2) mladé lidi, kteří bezprostředně na trh práce nevstupují, ale volí si svou vzdělávací a profesní dráhu a hodlají dále studovat.

IPS podle poznatků z našich předchozích výzkumů a projektů²³ pracují intenzivně především s druhou jmenovanou skupinou, proto jsme ji ve výzkumu určili důležité místo, ale zároveň vnímáme jako významnou i první jmenovanou skupinu, která představuje „mladé přecházející na trh práce“ v užším smyslu. Je středem zájmu výzkumů mládeže a jejího ohrožení nezaměstnaností. V zahraniční literatuře bývá zpracovávána problematika přechodu této skupiny mladých lidí ze školy na trh práce pod názvem „school-to-work-transition“²⁴.

²¹ Viz str. 69 textu: HLAĐO, Petr. *Volba další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny: disertační práce*. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra pedagogiky, 2009. 230 s. Školitel doc. PhDr. Zdeněk Friedmann, CSc. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/12270/pedf_d/Disertacni_prace_Hlado.pdf?lang=en>.

²² Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách v ČR: souhrnná zpráva. Praha: NÚOV, 2003. Dostupný z WWW: <<http://vzdelavani.unas.cz/zprava.pdf>>.

²³ Zkušenosti s prací IPS jsme získali především 2 projekty:

- 1) Výzkumný projekt „Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR“ – ZVZ 212 (zadavatel: MPSV, trvání projektu: květen-prosinec 2009). V rámci projektu jsme provedli poměrně rozsáhlý kvalitativní výzkum, který nám poskytl vhled do celkové činnosti úřadů práce vč. jejich IPS.
- 2) Projekt „Institut trhu práce“ (zadavatel: MPSV, trvání projektu: 2007-2008), v jehož rámci NVF – SPPS zpracovávalo Klíčovou aktivitu č. 6: Analýza a návrh optimalizace poradenského systému ve veřejných službách zaměstnanosti.

²⁴ Příkladem výstupu k tomuto tématu je pracovní text „The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries“, který zpracovali pod hlavičkou německého výzkumného ústavu „Forschungsinstitut zur Zukunft der

Do výzkumu jsme zařadili i otázky zaměřené na práci IPS se skupinami mladých lidí se specifickými potřebami, např. lidí, kteří plánují předčasně ukončit své vzdělání nebo tak již učinili (v zahraniční literatuře tzv. „drop outs“ nebo „early school leavers“²⁵). Jedná se o skupinu osob se specifickými potřebami a pracovníci IPS musí najít způsob, jak tyto potřeby uspokojit. Důvodem pro zařazení skupin klientů se specifickými potřebami do výzkumu je přesvědčení, že jedním z možných směrů dalšího vývoje IPS je rozšíření specializovaných poradenských služeb pro tyto osoby a ústup od plošného poskytování informací, které jsou dnes díky překotnému rozvoji a zvětšující se dostupnosti IT a internetu relativně dobře dostupné i bez nutnosti navštívit specializované poradenské středisko.

Arbeit“ autoři G. Quintini, J. P. Martin, S. Martin. Text mapuje především trendy na trhu práce mladých, zabývá se délkou přechodu ze školy na trh práce a rolí dočasných pracovních úvazků v tomto procesu.

²⁵ ČR prozatím nemá výraznější problémy s předčasným ukončováním studia nebo školní docházkou. Podle statistik EUROSTATu se ČR umísťuje mezi několika málo zeměmi s procentem osob opouštějících předčasně vzdělání pod 10% (podle dat EUROSTATu, indikátor SC051 Early school leavers not in education or training - počítá s osobami mezi 18 a 24 lety neúčastnicemi se školního vzdělávání; pro ČR v roce 2009 5,4%). Evropská komise však předčasné ukončování vzdělání za problém považuje, snížení podílu osob předčasně ukončujících své vzdělání na 10% si stanovila jako jeden ze svých cílů v dokumentu EUROPE 2010 – A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth (str. 3). Zástupci výchovných poradců tuto problematiku za závažnou považovat začínají i v ČR, jak jsme zaznamenali např. v průběhu diskusí na Kongresových dnech výchovného poradenství, které se konaly v Brně 7.-8.4.2010.

2 PŘEDMĚT VÝZKUMU

Předmětem výzkumné činnosti projektu je analýza činnosti **Informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání úřadů práce (IPS)** a jejich role v procesu přechodu mladých lidí na trh práce. Problematika tohoto procesu byla zmíněna v Úvodu. Obsahem této části zprávy je popis předmětu výzkumu, tedy samotných IPS. Cílem je přinést souhrn dostupných informací souvisejících s existencí a činností IPS. Zároveň však jde o nalezení problémových okruhů a témat, která dosud nebyla sledována či zkoumána a oblastí, ve kterých informace chybí. Společně s dalšími výzkumnými otázkami na budoucnost IPS budou využity k vytvoření tematických okruhů a otázek v připravovaném šetření.

Výchozím materiálem pro tuto kapitolu jsou legislativní podklady:

- Metodický pokyn MPSV č. 10/93 o Zřizování informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce a Metodický pokyn č.16/94 - Druhá etapa zřizování Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce, (v současnosti již neplatné)²⁶
- Koncepce informačních a poradenských středisek pro volbu povolání (IPS) – dále zkráceně „Koncepce“²⁷,
- související zákony a vyhlášky (uvedeny dále v textu a seznamu literatury).

Uvedená Koncepce je využita jako opora pro vytvoření struktury textu. Jednotlivé odstavce rozčleněné podle obsahu do dílčích kapitol jsou doplněny dalšími dostupnými informacemi. Texty převzaté z Koncepce jsou jednotně zvýrazněny kurzívou (bez dalšího odkazu). Přesto, že Koncepce je součástí již neplatných Metodických pokynů, nebyla nikdy nahrazena novějším dokumentem. Proto se jedná o jediný možný zdroj informací a je tedy využit.

Samotná Koncepce z našeho hlediska představuje popis „optimálního“ stavu, který se snažíme, podle možnosti doplňovat o „reálný“ obraz skutečného fungování IPS. Tyto doplňující informace jsou čerpány z odborné literatury, výzkumných zpráv, sborníků a dalších dostupných materiálů uvedených v literatuře. Dalším zdrojem informací pro zpracování tohoto textu byla vlastní analýza dat dostupných na webových stránkách Integrovaného portálu MPSV (dále citovaná jako „Analýza“, v kompletní podobě uvedená v Příloze 1.).

TATO KAPITOLA POPISUJE SITUACI Z DRUHÉ POLOVINY ROKU 2010.

V rámci řešení celého projektu jsou tyto informace součástí plnění prvního cíle – přinášejí část popisu činnosti IPS, která bude dále doplněna o výsledky vlastního šetření. Tyto výsledky pak umožní porovnání „optimálního“ stavu a reality a budou sloužit i pro vytvoření návrhů pro budoucí zaměření IPS.

²⁶ Oba uvedené metodické pokyny byly zrušeny Informací č. 10/2008 (19.11.2008).

²⁷ Koncepce byla přílohou Metodického pokynu č. 10/93, který na ní přímo odkazoval větou: „Úřady práce vycházejí při zřizování IPS z koncepcí, která je přílohou tohoto pokynu.“

2.1 VZNIK IPS

Poradenské služby související s profesní orientací se u nás poprvé objevily už v období první republiky. Již v roce 1920 existovalo Ústředí poraden pro volbu povolání, které se roku 1921 připojilo k nově založenému Psychotechnickému ústavu Masarykovy university práce. První příručka „Správná volba povolání“ byla vydána roku 1925. V dalších letech vznikaly další Psychotechnické ústavy a poradny pro volbu povolání, které se později spojily v Ústavy lidské práce. Tyto byly na začátku 50. let z ideologických důvodů zrušeny. V 60. letech se však začalo rozvíjet alespoň výchovné poradenství na základních školách a byly zřizovány pedagogicko psychologické poradny.²⁸

Příčiny, které v první polovině devadesátých let minulého století vyvolaly potřebu řešit problematiku poradenství pro volbu povolání, přibližuje ve svém článku A. Remešová²⁹: „...Došlo k tomu hlavně proto, že se v řadách nezaměstnaných objevovalo stále více mladých lidí se základním vzděláním, neukončeným středoškolským vzděláním nebo absolventů středních škol, kteří absolvovaný obor nechtěli či nemohli vykonávat. Ve velké většině případů šlo o špatnou volbu oboru, neinformovanost o obsahu studia či učebního oboru, špatné sebehodnocení atp. Snaha těmto problémům mladých lidí předejít vedla k vytvoření informačního systému o možnostech vzdělání, studijních a učebních oborech a požadavcích škol na přijímání studentů a učňů a též k vytvoření systému poradenství založenému na metodách sebehodnocení a možnosti konzultace s odborníky.“

Založení informačních a poradenských středisek (IPS) pro volbu povolání předcházelo (podle stejného zdroje) důkladné zhodnocení situace poradenství z několika hledisek:

- pracovně profesního poradenství v rámci prováděného zprostředkování zaměstnání, a to jak z pohledu zprostředkovatelů, tak i klientů,
- dostupnosti informací o školách a jejich oborech,
- stavu profesionální orientace žáků základních škol i středoškoláků,
- stavu informačního systému o možnostech vzdělávání.

První dvě „pilotní“ IPS byly vybudovány v rámci dvou projektů PHARE „Occupational Counselling and Career Guidance“ v letech 1993-1995. Cílem těchto projektů bylo vyzkoušet v českých podmínkách koncept osvědčený v Německu (s využitím zkušeností z Nizozemska a Velké Británie), a dále vyvinout nové informační materiály a zaškolit personál. Byly vytipovány vhodné prostory, konzultovalo se (a později realizovalo) jejich vhodné vybavení, připravovaly se potřebné materiály. Vytvářely se profesiogramy, na kterých velice intenzivně participovalo pracoviště MŠ (ing. Strádal), videoklipy profesí, zpracovával se též PC dotazník zájmů (Průvodce světem povolání), každoročně se zpracovávaly databáze Středních a Vysokých škol (Školák, KIVI, AISOP, OPF atd.). V rámci projektu byla realizována návštěva v Německých Arbeit Amtech, odpovědní pracovníci se seznámili s podmínkami a činností ztv. BIZ. V rámci projektu se také zpracovával a pilotně ověřoval vzdělávací program pro pracovníky IPS. Byla ustavena kompetenční spolupráce s MŠ ČR, ale navazovala se i spolupráce s MZ ČR, MPO ČR, MZdr. ČR. Vytvářely se potřebné analýzy trhu práce v celé ČR, ale i v rámci jednotlivých regionů. Informace z těchto analýz byly poskytovány IPS. Pilotní projekt probíhal na Úřadech práce v Kolíně a Lounech.

²⁸ Zpracováno podle Kovářová Dana: Poradenství pro volbu povolání jako prevence nezaměstnanosti, závěrečná práce, Vysoká škola pedagogická v Hradci Králové, 2003

²⁹ Remešová Alena: Poradenství pro volbu povolání, Zkušenosti z činnosti Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání úřadů práce, in: Problémy přechodu mládeže ze školy do zaměstnání, sborník ze semináře, MŠMT, Praha 1999, str. 60

V druhé fázi projektu se vybavovala další IPS ve všech okresech ČR, průběžně probíhalo proškolení dalších pracovníků IPS, zdokonalovaly se potřebné materiály pro informační a poradenskou činnost – Průvodce světem povolání doznal finální podoby a byl zpracován v rámci dalšího projektu i pro potřeby jiných států, rozšířil se počet zpracovaných profesiogramů, z Německa byly převzaty a pro potřeby českých podmínek upraveny další videoklipy, byla zakoupena verze Schufriedova dotazníku zájmů (AIST), který ovšem bylo nutné také přizpůsobit podmínkám v Čechách. V této souvislosti vznikl i další vzdělávací modul na konkrétní práci s tímto programem. Prohlubovala se a rozvíjela meziresortní spolupráce. IPS navštěvovalo stále více klientů ať již skupinově v rámci výuky na ZŠ, tak i individuálně, kdy se klienti na tato pracoviště naučili docházet pro konkrétní informace či poradenské intervence.

Oficiálně byla IPS založena Ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 1993. Okolnosti a důvod vzniku je náplní prvního bodu výše zmíněné Koncepce:

1.1 Na základě Metodického pokynu MPSV č. 10/93 se zřizují na úřadech práce ČR informační a poradenská střediska IPS jako součást realizace Opatření na řešení problematiky mladistvých a absolventů škol, schválených na jednání vlády ČR dne 5. 5. 1993 pod č.j. 2041/93.

V Metodickém pokynu MPSV č. 10/93 o Zřizování informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce se k tomu uvádí toto: *„Na vybraných úřadech práce (viz seznam) lze od ledna 1994 zřizovat s finančním příspěvkem SSZ Informační a poradenská střediska pro volbu povolání (IPS), která jsou integrální součástí oddělení poradenství. Na ostatních úřadech práce budou IPS realizována postupně v dalších etapách podle finančních možností Správy služeb zaměstnanosti.“* Pro první fázi bylo v přiloženém seznamu vyjmenováno 39 úřadů práce. Na tento krok navázal o rok později Metodický pokyn č. 16/94 - Druhá etapa zřizování Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce. Ten jmenoval dalších 35 míst. Celkem tedy bylo IPS zřízeno v 74 okresech (ve dvou již existovaly dříve a okres Jeseník ještě neexistoval).

Součástí těchto zřizovacích pokynů byla již zmíněná „Koncepce informačních a poradenských středisek pro volbu povolání (IPS)“. Na osmi stranách jsou zde specifikovány tyto okruhy: obsah činnosti, rozsah působnosti, spolupráce s ostatními organizacemi a subjekty a organizační, personální, finanční, prostorové a technicko-materiální zajištění. Neméně důležité jsou také závěrečné „Prováděcí pokyny pro zřizování a provoz IPS“ (dále zkráceně „Pokyny“), které podrobněji rozvádějí vybrané části metodiky.

V následujících kapitolách bude pomocí této Koncepce (citace uváděny kurzívou) a dalších materiálů co nejkomplexněji přiblížena činnost a fungování IPS z různých stránek. Texty budou doplněny o problémové okruhy, které se promítají v připravovaném dotazníkovém šetření.

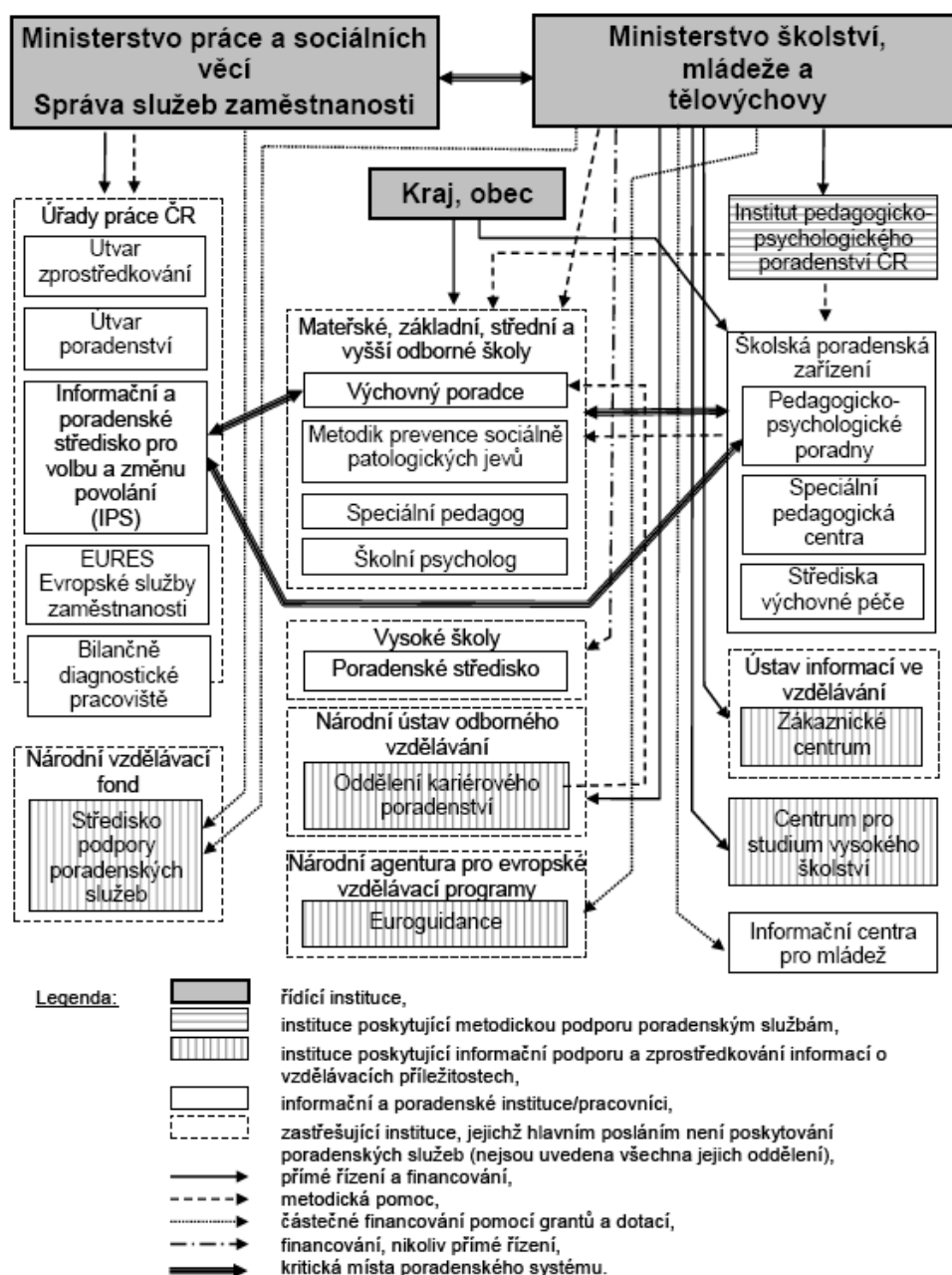
2.2 POSTAVENÍ A CÍLE IPS

Obecně a v širších souvislostech je postavení IPS specifikováno v bodu 1.2 Koncepte:

1.2 IPS jsou základním a koordinujícím článkem informačně poradenského systému pro volbu povolání, který v úzké součinnosti s příslušnými institucemi školskými, hospodářskými, zdravotnickými a dalšími zainteresovanými subjekty státními a soukromými nabízí rozsáhlé a komplexní služby, týkající se světa práce a profesí.

Tento poradenský systém je naznačen na následujícím obrázku z roku 2005:

Obrázek č. 2 – Struktura systému poradenských služeb v České republice



Převzato z publikace Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice (NVF. 2005:21)

Cíle informačně poradenského systému pro volbu povolání přibližuje bod 1.4:

1.4 Cílem uceleného a trvale aktualizovaného poradenského a informačního systému pro volbu povolání je zdokonalování procesu vstupu mládeže do zaměstnání a další profesní orientace mládeže a dospělých, s ohledem na potřeby trhu práce v podmínkách tržního hospodářství.

Tyto body Koncepce, ve kterých je zmiňován informačně poradenský systém pro volbu povolání, nejsou v současnosti naplňovány – ucelený poradenský systém nebyl vytvořen, spolupráce s dalšími institucemi není realizována (a pokud ano, tak pouze na místní úrovni – viz výsledky dotazníkového šetření).

2.3 ČINNOSTI IPS

Činnost IPS lze rozdělit na dvě části – činnost informační a činnost poradenskou. Přímo v Konceptci jsou přesně specifikovány náplně obou těchto činností.

2.3.1 INFORMAČNÍ ČINNOST

Koncepce uvádí tyto informační činnosti IPS:

- *zajišťuje, zpracovává a poskytuje komplexní informace z oblasti přípravy na povolání na školských i mimoškolských zařízeních státních a soukromých v daném regionu a v celé republice.*
- *informuje o formách studia, přijímacích a studijních podmínkách, o profilu a uplatnění absolventa vzhledem k požadavkům trhu práce.*
- *průběžně získává, zpracovává a poskytuje informace o zájmu a naplněnosti jednotlivých typů vzdělávacích zařízení.*
- *získává a poskytuje informace o mimoškolních vzdělávacích možnostech, rekvalifikacích pro mládež.*
- *spolupracuje přímo se středisky pro nezaměstnanou mládež - Start kluby, Klubem práce a dalšími institucemi, nabízejícími aktivity pro mládež.*
- *poskytuje informace o strukturálních rysech jednotlivých povolání, o jejich obsahu, požadavcích, vyhlídkách vzhledem k vývoji na trhu práce, o možnostech dalšího vzdělávání.*
- *statisticky sleduje, ve spolupráci s odd. trhu práce ÚP, profesní strukturu absolventů škol a jejich možnosti pracovního uplatnění v regionu.*
- *pořádá burzy vzdělávacích příležitostí pro mládež.*
- *pořádá besedy a konzultace o volbě povolání s rodiči a žáky na školách.*

Výčet činností lze rozdělit do několika dalších skupin. Jedná se nejen o přímé informování (poskytování informací), ale také o jejich získávání a zpracování. Další důležitou položkou je spolupráce (podrobněji je však specifikována dále) a organizace určitých akcí pro cílové skupiny klientů.

Prováděcí pokyn dále přesněji rozebírá možnosti a formy zprostředkování informací:

- *individuální konzultace odborného poradce IPS s klienty, příp. jejich rodiči na ÚP,*
- *návštěvy odborného poradce IPS na školách, kde bude mít možnost kontaktu s žáky přímo ve třídách,*
- *konzultační hodiny odborného poradce IPS na školách pro žáky, rodiče, učitele,*
- *pravidelné kontakty odborného poradce IPS s výchovnými poradci škol,*
- *pořádání přednášek o profesích a volbě povolání v rámci pedagogického procesu ve škole,*
- *zprostředkování informací o profesích přímo na školách,*
- *zprostředkování informací o profesích pomocí regionálních médií,*
- *samoobslužné informace na IPS - informační materiály, brožury,*
- *audiovizuální technika,*
- *počítačové programy.*

Pokyn tedy nabízí IPS řadu možností, jak svou informační činnost provozovat. Nemusí se omezovat jen na prostory samotného IPS, ale lze také navštěvovat školy přímo v terénu, kde je možno kontaktovat a oslovovat žáky ve třídách, učitele, výchovné poradce i rodiče. Další možností je využití regionálních médií.

Tento „návod“ ukazuje, co vše mohou pracovníci IPS dělat. Nabízí se však otázka, zda skutečně všechny možnosti využívají. I toto téma se objevuje v dotazníkovém šetření.

2.3.2 PORADENSKÁ ČINNOST

Také prováděné poradenské činnosti jsou definovány v Koncepti, kde se píše, že IPS:

- poskytuje individuální a skupinové profesní poradenství podle zájmu,
- poskytuje nebo zprostředkuje odborné psychologické poradenství pro volbu povolání, poradenství lékařské, právní, podnikatelské a další poradenské služby podle potřeb, zájmu a regionálních možností,
- zprostředkuje spolupráci s odbornými pracovníky ostatních oddělení ÚP podle povahy problému,
- provádí průběžně depistáž a vytváří databázi vhodných uchazečů podle požadavků zaměstnavatelů, pokud s tím uchazeči písemně souhlasí a pokud je o tento typ služeb zájem.

Mimo klasické poradenství (individuální a skupinové) je zde zmíněna také spolupráce (podrobněji je toto téma rozpracováno dále). Poslední bod zmiňuje depistáž (= vědomé, cílené, včasné vyhledávání nemocných nebo zdrojů nemoci v celé populaci nebo ve vybraných skupinách)³⁰. Tato činnost se týká vyhledávání problematických jevů souvisejících s uplatněním na trhu práce v populaci mladých lidí. Společným rysem poradenských činností je jejich poskytování „podle zájmu“, tedy podle poptávky.

V prováděcích pokynech jsou podrobněji rozvedeny formy poradenství pro volbu povolání:

4.1 Poradenství skupinové

Forma, která předchází nebo doplňuje poradenství individuální:

- působení odborného poradce ÚP ve školních třídách (skupinách) nebo ve skupinách pozvaných na ÚP
- působení odborného poradce ve vybraných menších skupinách podle určitých kritérií (např. podle stupně profesního zájmu, problémové skupiny apod.).

4.2 Poradenství individuální

Forma individuálního kontaktu s klientem, jehož cílem je v rozhovoru s klientem, případně za pomoci dalších diagnostických pomůcek, prodiskutovat situaci v souvislosti s volbou povolání a případně zpracovat plán profesní přípravy.

4.21 Pro posouzení některých aspektů je vhodné využít **služeb odborného pracovníka** (psychologa, dorostového lékaře atd.) v případě, že klient s odborným posouzením souhlasí, nebo si je sám vyžádá.

4.22 Na základě těchto informací pak poskytuje poradce klientovi:

- informaci o jednotlivých uvažovaných profesích,
- nabídne různé možnosti profesního vzdělávání,

³⁰ <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/depistaz>

- veškeré další důležité informace o možnostech, které dávají vzdělávací příležitosti a o perspektivách uplatnění po ukončení vzdělání,
- navrhne možnosti dalšího vzdělávání a profesní přípravy,
- navrhne alternativy profesní dráhy.

4.3. Specializované poradenství (psychologické, lékařské, právní atd.)

podle potřeby a zájmu klienta zajistí odborný poradce ÚP, a to buď v rámci ÚP, nebo u příslušného externího odborného pracoviště podle místních možností.

2.3.3 POJMY SOUVISEJÍCÍ S PORADENSTVÍM

V souvislosti s problematikou poradenství se v praxi i odborné literatuře operuje s mnoha pojmy. Některé z nich podrobně přibližuje například úvod publikace Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice.³¹ Jsou zde vysvětleny pojmy kariérové, výchovné či profesní poradenství z pohledu školství i služeb zaměstnanosti. Z textu vyplývá, že terminologie se vyvíjí a významy jednotlivých pojmů se mohou měnit.

Pro vytvoření komplexního obrazu činnosti IPS je však potřeba zmínit alespoň tři důležité pojmy – **speciální poradenství** jako širší okruh problematiky, do které IPS spadá, **poradenství pro volbu povolání** jako jednu z nejdůležitějších činností, které IPS vykonává a **kariérové poradenství** jako obecný pojem zahrnující celý proces uplatnění mladých lidí na trhu práce, ve kterém IPS hraje důležitou roli.

2.3.3.1 SPECIÁLNÍ PORADENSTVÍ

Speciální poradenství je pojem používaný v souvislosti s činností úřadu práce. Objevuje se jak v názvech oddělení některých úřadů, tak v náplni jejich činnosti. V nejužším významu je používán pro označení poradenských služeb pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné osoby či pro oblast psychologického poradenství. Na druhou stranu však může označovat celou oblast, která má tyto cíle: zajištění zaměstnatelnosti, aktivizace fyzické osoby a hledání možností profesního a pracovního uplatnění fyzické osoby (Trexima, 2006).³² Podle této metodiky speciální poradenství zahrnuje procesy:

- služby speciálního poradenství,
- poradenství pro volbu a změnu povolání,
- příprava, uzavření a plnění poradenských dohod mezi ÚP a fyzickou osobou, externí institucí,
- činnosti související se speciálním poradenstvím.

Jestliže poradenství pro volbu povolání je součástí speciálního poradenství, patří sem i IPS (ač v této metodice nejsou výslovně zmíněna).

Pohled na organizační strukturu úřadů práce ukazuje, že čtvrtina IPS (20 případů ze 77) je součástí oddělení či odboru, které má v názvu „speciální poradenství“. Jak je však zmíněno na jiném místě této kapitoly, v organizační struktuře úřadů práce ani v názvech jednotlivých útvarů neexistuje

³¹ Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice, NVF Praha, 2005, str. 5-9.

³² Projekt „Standardizace činností úřadů práce“, Trexima spol.s r.o., listopad 2006

jednotné schéma, každý úřad postupuje individuálně. Tento přístup však komplikuje jakýkoli další podrobnější pohled do oblasti speciálního poradenství.

Definovat blíže pojem speciální poradenství se pokusili řešitelé projektu ITP (v rámci klíčové aktivity č. 6)³³ - na základě výstupů výše uvedeného projektu standardizace a praktických zkušeností z úřadů práce byl definován tento pojem jako **jakákoli specializovaná a odborná poradenská činnost**, do které patří zejména:

- poradenství pro volbu a změnu povolání – IPS,
- poradenství k výběru vhodné rekvalifikace,
- individuální poradenství v oblasti uplatnění se na trhu práce,
- psychologické poradenství, bilanční diagnostika a pracovní diagnostika, např. COMDI,
- Job club,
- ostatní poradenské aktivity pro skupiny,
- poradenství pro pracovní rehabilitaci/poradenství pro OZP,
- EURES poradenství.

Tyto činnosti mohou být realizovány přímo pracovníky úřadu práce, některé mohou být provedeny i externě.

Oblast speciálního poradenství podrobně mapoval výše zmíněný projekt ITP (klíčová aktivita č. 6). V jeho rámci byl realizován dotazníkový výzkum zaměřený na tyto oblasti: personální zabezpečení a organizační zakotvení služeb speciálního poradenství, interní a externí činnosti, metody, nástroje a metodické příručky, prostorové, materiální a technické vybavení, informační zdroje, posuzování služeb a zhodnocení současného stavu. Relevantní informace z tohoto projektu jsou dále využity v popisu IPS.

2.3.3.2 PORADENSTVÍ PRO VOLBU POVOLÁNÍ

Jednou ze základních činností IPS je poradenství k volbě povolání³⁴. Tento pojem je přímo legislativně ukotven. Dle § 21 odst. 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, „se poradenství pro volbu povolání zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám; tím není dotčeno poskytování poradenských služeb v resortu školství.“ V následujícím paragrafu jsou specifikovány formy poradenství (popsané výše).

Podle metodiky Standardizace činnosti úřadů práce zahrnuje proces „poradenství pro volbu a změnu povolání“ tyto dílčí procesy:

- poskytování skupinového poradenství pro volbu povolání,
- poskytování individuálního poradenství pro volbu povolání,
- poskytování poradenství pro změnu povolání.

Realizace tohoto typu poradenství je přiblížena na webu MPSV: *„Volba povolání je dlouhodobý proces. (...) Rozhodování při volbě povolání závisí především na žáku a jeho rodičích. Ostatní - škola, přátelé, informační a poradenské středisko úřadu práce mohou poradit, ale ne rozhodnout. K*

³³ Dotazníkové šetření „Poradenství na úřadech práce v České republice“, ITP NVF Praha, červenec 2008, str. 7

³⁴ Pojem „volba povolání“ již byl definován v Úvodu.

odpovědnému rozhodnutí je potřeba mít dostatek informací (...) Mnoho informací o školách a vyučovaných oborech je možné získat při návštěvě IPS, kde je k dispozici celá řada tištěných materiálů. Pokud se žák rozhodne konzultovat své problémy s poradcem pro volbu povolání, je dobré navštívit IPS v doprovodu rodičů a k poradenské konzultaci se předem telefonicky objednat. Součástí poradenské konzultace může být i zájmový test, na jehož základě je možné přesněji definovat obory, které se vztahují k nejnvýraznější, testem zjištěné zájmové oblasti....³⁵

2.3.3.3 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ

Pojem kariérového poradenství není jednoznačně definován. V českém prostředí je hojně používán v resortu školství pro označení širokého okruhu poradenských a informačních služeb souvisejících s volbou vzdělávací a profesní dráhy, které jsou poskytovány žákům a studentům. Ti však představují jen jednu část klientely kariérových poradců, služby kariérového poradenství jsou určeny všem věkovým kategoriím. Toto pojetí zdůrazňuje definice použitá E. Hansenem³⁶ v jedné z publikací ILO: „Materiál OECD ‚Analýza strategií kariérového poradenství‘ (Career Guidance Policy Review) služby kariérového poradenství definuje jako ‚služby a aktivity zaměřené na pomoc jednotlivcům libovolného věku a v jakékoli fázi jejich života při výběru jejich školního a odborného vzdělávání a zaměstnání a při zvládnutí jejich profese. Tato definice rovněž pokrývá zpřístupňování informací o trhu práce a o možnostech vzdělávání a zaměstnání pomocí sběru a systematizace těchto informací a zajištěním jejich dostupnosti tehdy a tam, kde je lidé potřebují. Zahrnuje také pomoc lidem při úvahách o jejich přáních, zájmech, kompetencích, osobnostních vlastnostech, kvalifikacích a schopnostech a jejich sladění s dostupnými možnostmi vzdělávání a zaměstnání.“

V kontextu českých IPS představuje tento rozšířený přístup k poradenství v oblasti vzdělávání a povolání důležitou inspiraci pro další rozšiřování a rozvoj služeb. Prozatím jsou však kariérové poradenské služby tohoto charakteru v ČR jen těžko dostupné. Dosud neexistuje žádná celorepubliková poradenská síť tohoto charakteru, k dispozici jsou jen samostatní poradci různého profesního zázemí (psychologové, kouči, personální poradci aj.).

³⁵ <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>

³⁶ HANSEN, Ellen. Kariérové poradenství: Příručka pro země s nízkými a středními příjmy. vydání první. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, 2007. 110 s. ISBN 9788090400528.

2.4 KLIENTI IPS

Vymezení okruhu klientů IPS je v Konceptci zmíněno na několika místech:

1.3 Služeb IPS využívají jak mladiství při své první volbě povolání a jejich rodiče, tak studující všech stupňů škol, školské instituce a ostatní zájemci včetně uchazečů o zaměstnání, kteří se chtějí specializovat ve své profesi nebo se přeškolit na jinou činnost.

1.5 IPS poskytuje poradenské a informační služby přímým kontaktem s klientem, v případě mládeže i s jeho rodiči, podle jejich potřeb a zájmu, ale i zprostředkovaně ve spolupráci se školami poskytováním profesních informací a ovlivňováním profesní orientace.

3.1 IPS poskytuje poradenské a informační služby, týkající se volby povolání především žákům, mladistvým a mládeži všech stupňů vzdělávání, bez ohledu na to, zda jsou evidováni na ÚP, a to přímo, nebo prostřednictvím školských zařízení, v případě kdy:

3.11 stojí poprvé před volbou povolání,

3.12 se jedná o mládež, která - nemá žádnou kvalifikaci,

- přerušila z nějakého důvodu vzdělání*
- nemůže najít uplatnění ve své profesi po ukončení vzdělání*
- má z nějakého důvodu ztížené podmínky pro uplatnění na trhu práce (ZPS, invalidní, sociálně nepřízpůsobilí).*

3.2 Podle místních podmínek IPS poskytuje poradenské a informační služby i zájemcům dalších věkových kategorií.

Hlavní skupinou klientů jsou tedy žáci, mládež a mladiství a jejich rodiče v situacích, kdy volí své první povolání nebo řeší nějaký problém v souvislosti s dalším vzděláváním a uplatněním na trhu práce. Poskytování poradenství a dalších služeb pro ostatní věkové skupiny je upraveno pouze formou doporučení – může být poskytováno „podle místních podmínek“ (tedy podle kapacitních možností IPS nebo podle poptávky). Dospělí klienti se na IPS objednávají většinou jen na doporučení své poradkyně – zprostředkovatelky.

Na druhou stranu se na oficiálních stránkách MPSV³⁷ lze dočíst: „Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS) poskytuje poradenské služby všem občanům, kteří chtějí získat kvalifikaci, zvýšit si ji nebo potřebují poradit při změně povolání.“ Na jiném místě se zde uvádí: „IPS provádí individuální a skupinové poradenství pro žáky ZŠ, ZvŠ, absolventy škol a další zájemce z řad veřejnosti, související s volbou povolání a jejich následným uplatněním v praxi.“

I zde jsou však cílové skupiny podrobněji specifikovány:

- žáci základních škol se specifickými vzdělávacími potřebami,
- studenti a absolventi,
- rodičovská veřejnost,
- školská zařízení,
- další zájemci.

³⁷ <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>

Prováděcí pokyny pro zřizování a provoz IPS tyto skupiny ještě přesněji specifikují včetně typických životních situací:

2. IPS poskytuje poradenské a informační služby:

2.1 Žákům základních, zvláštních a speciálních škol, kteří stojí poprvé před volbou povolání, resp. školního vzdělání:

2.11 podle možnosti a zájmu již v 7. a 8. tř. těchto škol

- poskytováním orientačních informací o povoláních,
- provedením základního screeningu zájmů.

2.12 Rozhodně v 9. tř. těchto škol

- poskytováním konkrétních informací o povoláních a vzdělávacích možnostech,
- prováděním skupinového poradenství na školách nebo v ÚP,
- depistáží žáků, kteří potřebují individuální poradenství,
- žákům a jejich rodičům poskytováním nebo zajišťováním v OPPP individuálního profesního poradenství podle jejich zájmů.

2.2 Mládeži na středních školách, středních odborných učilištích, odborných učilištích poskytováním nebo zajišťováním profesního poradenství podle zájmu

- v posledním roce studia nebo přípravy,
- po ukončení studia nebo přípravy.

2.3 Studentům vysokých škol ve spolupráci s Poradenskými centry pro vysokoškoláky tam, kde jsou zřízena, poskytováním profesního poradenství v období

- studijní specializace,
- v posledním roce studia,
- po ukončení studia.

2.4 Mladistvým a mládeži bez kvalifikace, včetně těch, kteří neukončili školní docházku, ve spolupráci s odborníky z ostatních oddělení ÚP poskytuje profesní poradenství a vyhledává a nabízí

- jiné vzdělávací a kvalifikační možnosti,
- rekvalifikace,
- vhodné pracovní příležitosti,
- ostatní poradenské služby, Job club.

2.5 Mládeži, která má ztížené podmínky pro uplatnění na trhu práce a v úzké spolupráci s příslušnými odborníky interními i externími poskytuje profesní poradenství vzhledem ke specifikce jejich problémů.

2.6 Ostatním zájemcům.

Vymezení cílových skupin klientů IPS je široké, a jak je patrné, tak ne zcela jednotné. Jedním z úkolů připravovaného výzkumu je popsat činnost IPS se zaměřením na jednotlivé cílové skupiny a určit, na které z nich by bylo vhodné (žádoucí) se zaměřit v budoucnosti.

2.5 SPOLUPRÁCE IPS S OSTATNÍMI SUBJEKTY

Spolupráce IPS s dalšími subjekty je důležitou podmínkou úspěšného fungování této složky.

IPS je součástí systému, jehož funkce předpokládá úzkou spolupráci se všemi subjekty, které se nějak na volbě povolání podílejí.

Různé formy spolupráce byly již zmíněny v předchozích kapitolkách. Jednalo se o tyto případy (úryvky z textu Koncepce a Prováděcích pokynů):

- ...v úzké součinnosti s příslušnými institucemi školskými, hospodářskými, zdravotnickými a dalšími zainteresovanými subjekty státními a soukromými... (bod 1.2. Koncepce)
- ...ve spolupráci se školami... (bod 1.5)
- IPS spolupracuje přímo se středisky pro nezaměstnanou mládež - Start kluby, Klubem práce a dalšími institucemi, nabízejícími aktivity pro mládež (bod 2.14)
- ...zprostředkuje odborné psychologické poradenství pro volbu povolání, poradenství lékařské, právní, podnikatelské a další poradenské služby (bod 2.22)
- IPS zprostředkuje spolupráci s odbornými pracovníky ostatních oddělení ÚP...(bod 2.23)
- ...ve spolupráci s Poradenskými centry pro vysokoškoláky... (bod 2.3 Pokynů)
- ...ve spolupráci s odborníky z ostatních oddělení ÚP (bod 2.4 Pokynů)
- ...v úzké spolupráci s příslušnými odborníky interními i externími (bod 2.5 Pokynů)
- pravidelné kontakty odborného poradce IPS s výchovnými poradci škol (bod 3)

Výše uvedené příklady lze shrnout do konstatování, že IPS by mělo spolupracovat či být v kontaktu s celou řadou dalších institucí a odborníků. Je však patrné, že tyto kontakty lze rozdělit do dvou skupin – spolupráce s externími subjekty a spolupráce uvnitř ÚP.

2.5.1 SPOLUPRÁCE S EXTERNÍMI SUBJEKTY

Spolupráci přímo jako povinnost vztahující se k účinnému provozu IPS uvádí Koncepce těmito slovy:

Podmínkou účinného provozu IPS je proto navázání dohod na úrovni ředitelů ÚP o rozsahu, obsahu a formách spolupráce mezi ÚP a institucemi:

- školskými, poradenskými, výchovnými, zdravotnickými i s orgány státní správy, pečujícími o mládež v daném regionu,
- se zaměstnavateli, profesními komorami,
- zájmovými, charitativními organizacemi atd., působícími pro mládež v daném regionu.

Trochu jinými slovy je tento fakt popsán na stránkách o IPS³⁸: „IPS při poskytování svých služeb úzce spolupracuje se základními a středními školami a s ostatními sociálními partnery.“

Podstatná část činnosti IPS je založena na spolupráci se základními a středními školami v regionu a jejich výchovnými poradci. Tato spolupráce pomáhá školám při plnění jednoho z cílů základního vzdělávání definovaného v zákoně: „Základní vzdělávání vede k tomu, aby si žáci osvojili potřebné

³⁸ http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska/info_porad

*strategie učení a na jejich základě byli motivováni k celoživotnímu učení, aby se učili tvořivě myslet a řešit přiměřené problémy, účinně komunikovat a spolupracovat, chránit své fyzické i duševní zdraví, vytvořené hodnoty a životní prostředí, být ohleduplní a tolerantní k jiným lidem, k odlišným kulturním a duchovním hodnotám, poznávat své schopnosti a reálné možnosti a uplatňovat je spolu s osvojenými vědomostmi a dovednostmi při rozhodování o své další životní dráze a **svém profesním uplatnění**.” (Cíle základního vzdělávání, § 44 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)).*

Od roku 2002 existuje povinnost škol zařadit do svého vzdělávacího programu oblast Výchova k volbě povolání. Školy musí vytvořit potřebné podmínky pro plnění cílů této oblasti v podobě obsahových okruhů (témat) vymezených v Metodickém pokynu MŠMT. Způsob začlenění těchto témat do vyučovacích předmětů či jiných aktivit záleží na rozhodnutí ředitele školy.

Významnou funkci v tomto procesu plní výchovný poradce. Ten může koordinovat zařazení uvedené problematiky do výuky různých předmětů, věnovat se žákům, případně i jejich rodičům, informovat a poskytovat individuální konzultace. V jeho kompetenci je také spolupráce s externími institucemi – pedagogicko-psychologickou poradnou (se kterou metodicky spolupracuje) a Informačním a poradenským střediskem úřadu práce (dobrovolné, nepovinné). Může doporučit či zprostředkovat návštěvu pro jednotlivce, skupinu, případně i celou třídu. Dále může rozvíjet spolupráci i s jinými organizacemi a institucemi – např. středními školami v regionu, hospodářskou komorou či zástupci zaměstnavatelů.

Problémovým místem ve spolupráci škol a IPS je příslušnost k jiným ministerstvům. Zatímco školy a PPP patří do resortu školství, činnost IPS spadá pod ministerstvo práce a sociálních věcí.

Konkrétní podoba spolupráce se školami spočívá v organizování besed na tato témata:

- pro žáky základních škol k první volbě povolání (vzdělávací dráhy),
- pro budoucí absolventy středních škol k problematice vstupu do zaměstnání, zahájení samostatné výdělečné činnosti, informace o trhu práce, práce v zahraničí, au-pair programech, seznámení s činností úřadu práce a možnostmi dalšího studia v ČR i v zahraničí.

Další činností pro žáky je pořádání „Burzy škol“, jejímž smyslem je získání co nejširšího množství informací od zástupců středních škol, středních odborných učilišť a dalších vzdělávacích zařízení v regionu.

Mimo různých typů škol by IPS mělo spolupracovat s dalšími institucemi. Může se jednat jak o pedagogicko-psychologické poradny či jiné odborníky (psycholog, lékař apod.), tedy oblast poradenskou a zdravotnickou, ale spolupráce je vhodná i v oblasti veřejné správy a zaměstnanosti. Z významných partnerů lze zmínit dětské domovy a jejich klienty, domy na půli cesty, nezisková zařízení typu nízkoprahových klubů a center, které pracují s mládeží atd.

Informace o tomto typu spolupráce nebyly dosud sledovány a tak i ona bude předmětem připravovaného šetření.

2.5.2 SPOLUPRÁCE V RÁMCI ÚP

Spolupráce mezi jednotlivými pracovišti na úřadech práce je dalším bodem, ke kterému lze jen obtížně získat relevantní informace. Na webových stránkách o IPS je sice uvedeno, že IPS

spolupracuje se všemi odděleními ÚP, zvláště s odděleními rekvalifikací a analýzy trhu práce, ale o reálné podobě této spolupráce informace chybí. I toto téma se tedy objeví v dotazníkovém šetření.

2.5.3 SPOLUPRÁCE MEZI IPS

Další formou spolupráce je možnost výměny či předávání informací mezi samotnými IPS. Spolupráce dosud zmapovaná není, proto realita a případný zájem o rozvoj její bude také předmětem šetření.

Předávání informací z ministerstva na IPS probíhá přes tzv. „servisní pracoviště“. Tato pracoviště jsou v každém kraji (obvykle jedno nebo dvě). Jejich význam i náplň činnosti je definován zřizovatelem (MPSV) takto:

„Servisní pracoviště zabezpečují operativní úkoly a činnosti související s centrální podporou systému poradenství na území spádové oblasti jednoho nebo více krajů ČR, zejména:

- *pravidelnou aktualizaci informací o školách a studijních oborech v kraji v IS OKpráce, včetně termínů uvedených v Oznámení č. 7/2002,*
- *metodickou a vzdělávací činnost vzhledem k poradenskému softwaru užívanému na ÚP,*
- *předávání informací na jednotlivé úřady práce v kraji,*
- *koordinaci návrhů změn a úprav poradenského softwaru,*
- *návrhy na tiskové materiály pro kraj,*
- *distribuci některých centrálně hrazených informačních a poradenských materiálů na úřady práce v určené územní působnosti,*
- *spolupráci s pracovní skupinou Poradenství OKpráce (soustředí připomínky z ÚP a předává pracovní skupině),*
- *přenos informací o svých aktivitách na regionálních poradách vedoucích útvarů poradenství a rekvalifikací.*

Při plnění těchto úkolů spolupracuje servisní pracoviště s poradenským útvarem koordinačního úřadu práce a příslušnými útvary informatiky.³⁹

³⁹ Informace č. 6/2010 Servisní pracoviště Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce, MPSV

2.6 ZAJIŠTĚNÍ FUNGOVÁNÍ IPS

Odborné metodické vedení IPS zajišťuje oddělení 421 Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce MPSV.

Samotné fungování IPS zahrnuje mnoho aspektů. Mimo organizačních a finančních se jedná především o personální obsazení a materiální vybavení. Podstatu tohoto problému shrnuje tento bod Koncepce:

1.6 Předpokladem profesionální úrovně a účinnosti informačně - poradenského systému je jednak realizace odborné přípravy poradců pro volbu povolání na úřadech práce, jednak odpovídající personální a technické vybavení IPS, umožňující získávání, zpracování a přenos komplexních informací.

Problematika organizačního začlenění a financování je popsána v této subkapitole, ostatní témata jsou obsahem dalších částí textu.

2.6.1 ORGANIZAČNÍ ZAČLENĚNÍ IPS V RÁMCI ÚP

Informační a poradenské středisko je součástí každého úřadu práce. Ten je také jeho provozovatelem (viz Koncepce):

5.1 Provozovatelem IPS je příslušný úřad práce, kde je IPS organizačně začleněno v oddělení poradenství.

Jak vyplývá z provedené „Analýzy postavení IPS podle dostupných údajů na Integrovaném portálu MPSV Zaměstnanost“⁴⁰ (viz Příloha 1.), je organizační struktura jednotlivých ÚP nejednotná. Zařazení IPS v organizační struktuře tedy může nabývat mnoha podob.

IPS jako součást Oddělení poradenství můžeme najít na 24 úřadech. Dalších 33 úřadů má pro toto oddělení název odlišný (většinou rozšířený o specifikaci či další činnosti). Jedná se nejčastěji o Oddělení speciálního poradenství, Oddělení poradenství a rekvalifikací či Oddělení zprostředkování a poradenství. Šest úřadů má pro IPS samostatné oddělení nebo má toto oddělení v názvu pojem „pro volbu povolání“. V 10 případech jsou pracovníci IPS zařazeni pod různé odbory (nejen poradenství, ale také například zprostředkování) a na dvou úřadech jsou součástí Oddělení trhu práce.

Podobné výsledky (i přes jiný metodický přístup) byly získány i v projektu ITP⁴¹, v jehož rámci bylo zkoumáno organizační začlenění speciálního poradenství do struktury ÚP. Tato činnost (do jejíž náplně patří i IPS) byla zařazena nejčastěji pod odbor či oddělení (zde je používáno společné označení útvar) Poradenství (včetně variací, např. Speciální poradenství či Poradenství a rekvalifikace), a to v 48,6 % případů (ze 77 ÚP). Druhou nejčastější variantou bylo začlenění v útvaru Poradenství a

⁴⁰ Zdrojem dat pro tuto analýzu byl Informační portál MPSV – oddíl Zaměstnanost, položka Informace z úřadů práce (portal.mpsv.cz). U každého úřadu práce bylo zjištěno, zda a jak prezentuje činnost IPS (případně poradenství obecně) a jaké je postavení IPS v organizační struktuře (kolik zaměstnanců, součást jakého oddělení, odboru). Kontakty na jednotlivé pracovníky byly hledány nejprve v organizační struktuře ÚP a dále v samostatných (volitelných) nabídkách a informacích úřadu, případně také v seznamu kontaktních osob pod položkou Základní údaje o ÚP, kde je (ne však vždy) uvedeno Poradenské středisko pro volbu povolání. (data byla čerpána v září 2010)

⁴¹ Dotazníkové šetření „Poradenství na úřadech práce v České republice“, ITP NVF Praha, červenec 2008, str. 21

zprostředkování (33,8 %). V menší míře (celkově v 17,7 %) bylo speciální poradenství realizováno v rámci útvarů Poradenství a trh práce, Trh práce či Zprostředkování.

Závěrečná zpráva KA č. 6 tohoto projektu („Informačně poradenské služby veřejných služeb zaměstnanosti podporující pracovní uplatnění občanů“) přináší podrobnější popis a začlenění služeb IPS do nově navrhovaného zónového modelu informačně poradenských služeb úřadů práce (Freibergová 2008).

V projektu Standardizace činností ÚP jsou IPS (jako proces poradenství pro volbu a změnu povolání) v návrhu nové typové organizační struktury zařazeny pod Útvar speciálního poradenství. Tato koncepce však byla použita jen na několika ÚP.

Nejednotné zařazení IPS v organizační struktuře ÚP sice nemusí mít přímý vliv na kvalitu práce tohoto střediska, ale může přinášet problémy potenciálním klientům, kteří se rozhodnou toto pracoviště navštívit. Tím se však přibližujeme jinému tématu – propagace IPS, které je zpracováno dále.

Mnoho ÚP má mimo svého hlavního sídla (v okresním či krajském městě) také další pobočky či dislokovaná pracoviště. Poskytování služeb poradenství pro volbu povolání je však na těchto pobočkách ojedinělé.

2.6.2 FINANCOVÁNÍ IPS

Z hlediska klienta je situace jednoduchá – jak uvádí web MPSV - všechny služby poskytované úřadem práce jsou bezplatné. IPS byly zřizovány ministerstvem (i díky projektu PHARE). Jejich běžný provoz je již součástí příslušného ÚP (včetně financování), jak vyplývá z následujícího bodu Koncepce:

5.3 Finanční zabezpečení projektu

5.31 Funkce IPS je integrální součástí ÚP v rámci poradenského oddělení a financování jeho činností, včetně financování externích služeb, bude zabezpečováno v rámci běžného rozpočtu a provozních prostředků ÚP na kalendářní rok.

5.32 Některé informační a poradenské materiály pro činnost IPS budou zabezpečovány z rozpočtu SSZ a k tomu budou vyčleněny odpovídající finanční prostředky.

Případné problémy s materiálním zabezpečením IPS mohou vyplynout z dotazníkového šetření, které též obsahuje bloky otázek zaměřené na personální zabezpečení, materiální a technické vybavení a další témata.

2.7 PERSONÁLNÍ OBSAZENÍ

Otázky personálního zabezpečení fungování IPS jsou poměrně podrobně definovány v Koncepti:

5.2 Provoz IPS předpokládá personální vybavení nejméně dvěma pracovníky, kteří se činnosti v IPS věnují v plném rozsahu celého pracovního úvazku. Při personálním obsazování IPS bude zvažováno, zda situaci nelze řešit pouhým převedením vhodných pracovníků v rámci ÚP.

5.21 Odpovědným pracovníkem IPS je odborný poradce pro volbu povolání s humanitním vysokoškolským vzděláním, nejlépe pedagog, s praxí v poradenství nebo v oblasti vzdělávání mládeže.

5.22 Pracovník se středoškolským vzděláním – nejlépe sociálně-právním.

5.23 Podle rozsahu činností IPS, místních podmínek a požadavků participují na provozu IPS další odborní pracovníci ostatních oddělení ÚP ve vymezených pracovních hodinách, případně na základě uzavřených dohod odborní pracovníci externích institucí těch profesí, které v ÚP zastoupeny nejsou, a to tak, aby IPS poskytovalo všechny základní informační a poradenské služby.

Ačkoli Koncepte IPS uvádí, že pro činnost IPS je třeba nejméně dvou pracovníků, ne všude to tak skutečně je. Alespoň to tak naznačuje Analýza⁴² provedená na začátku řešení tohoto projektu. Podle ní na úřadech práce, u kterých bylo možno z organizační struktury či jiných zdrojů informací identifikovat pracovníky IPS (což bylo možné u 75 ze 77 úřadů), vykonává činnost IPS většinou jeden pracovník. Pouze na devatenácti místech pracují v IPS dva nebo více poradců. Výsledky však vycházejí z dostupných internetových zdrojů, které ne vždy odpovídají realitě. I proto je personální obsazení IPS a podrobná charakteristika jejich zaměstnanců důležitou součástí dotazníkového šetření.

Výstupy z dříve realizovaného výzkumu⁴³ v rámci projektu ITP v roce 2007 ukazují mimo jiné názory vedoucích útvarů poradenství na počet zaměstnanců speciálního poradenství (pod které patří i IPS). Zcela shodný podíl respondentů (8,1 %) hodnotí tento počet (stav z roku 2007) jako naprosto dostatečný i naprosto nedostatečný. Také ostatní odpovědi jsou rozděleny téměř rovnoměrně, s mírnou převahou těch, kteří stav zaměstnanců považují za spíše nedostatečný (43,2 %) nad těmi, kteří jej hodnotí jako spíše dostatečný (40,5 %).

Zda vzdělání zaměstnanců IPS odpovídá doporučení v Koncepti nelze ověřit jinak než vlastním šetřením. Předběžnou představu o situaci si však můžeme udělat podle výsledků výzkumu ITP, kde byla zkoumána struktura poradců „speciálního poradenství“ podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Ukázalo se, že více než polovina z nich (51 %) má vysokoškolské vzdělání, 6 % vyšší odborné a 42 % středoškolské.

Vzdělanostní strukturu pracovníků IPS můžeme zatím hodnotit pouze na základě orientačního ukazatele (titulu uvedeného před jménem příslušné osoby v organizační struktuře ÚP). Analýza ukázala, že minimálně dvě třetiny zaměstnanců mají vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání (uvádění titulů není povinné, takže o vzdělání zbývajících 34 % pracovníků nelze dělat závěry). Nejčastějším titulem je Mgr. (magistr – titul získaný po ukončení pětiletého univerzitního studia) a Bc. (bakalář – titul absolventa tříletého bakalářského studijního programu na VŠ).

⁴² Analýza postavení IPS podle dostupných údajů na Integrovaném portálu MPSV Zaměstnanost (viz Příloha 1.)

⁴³ Dotazníkové šetření „Poradenství na úřadech práce v České republice“, ITP NVF Praha, červenec 2008, str. 30

Tabulka č. 1: Orientační vzdělanostní struktura pracovníků IPS

	Počet	Podíl v %
Mgr.	37	34,9
Bez uvedeného titulu	36	34,0
Bc.	12	11,3
Ing.	10	9,4
Dr.	7	6,6
Dis.	4	3,8
Celkem	106	100,0

Pro doplnění charakteristik pracovníků IPS – většinu z nich tvoří ženy – 88 %. Výsledky ITP dále ukazují poměrně rovnoměrné zastoupení všech věkových kategorií mezi pracovníky speciálního poradenství, s převahou starších (do 40 let 37 %, nad 40 let 63 %).

Další zajímavá skutečnost zjištěná při vlastní Analýze je nejednotnost v názvech pracovních pozic. Nejčastěji se jedná o odborné pracovníky IPS či jednoduše pracovníky IPS. Tuto činnost však může vykonávat také poradce pro volbu povolání, kariérový poradce a celá škála dalších. Není ojedinělé, že jeden pracovník má více funkcí, IPS tvoří jen část jeho úvazku či pracovní náplně. Tento případ nastává i u některých vedoucích pracovníků, takže nebylo možné jednoznačně a přesně vyčíslit počty řadových a vedoucích pracovníků v IPS.

2.8 VYBAVENÍ IPS

Pod pojem „vybavení IPS“ zařazujeme všechny oblasti vybavenosti - prostorové, technické a materiální, ale také informační a diagnostické nástroje a materiály potřebné a využívané poradci pro volbu povolání.

2.8.1 PROSTOROVÉ NÁROKY

Stejně jako personální vybavení, je i vybavení prostorové vymezeno v Koncepti:

5.4 Základní prostorové nároky na IPS

5.41 Nejméně jedna velká místnost, dobře přístupná pro veřejnost, kde je možno umístit přístrojovou techniku, informační materiály a která by zároveň mohla být využívána pro skupinové akce pro cca 12 - 15 osob.

5.42 Odpovídající samostatná místnost pro další odborné pracovníky IPS.

5.43 Pro činnost IPS bude využívána i stávající vybavenost ÚP prostorová a technicko- materiální, pokud bude vhodná a místní podmínky to dovolí.

Zkušenosti výzkumníků (získané návštěvami vybraných IPS) ukazují, že situace v různých IPS je odlišná – od jedné větší kanceláře vybavené mimo běžné pracovní místo zaměstnance také stolem a židlemi pro menší skupinu osob a zároveň veškerou technikou i informačními materiály, až po moderně vybavenou samostatnou a prostornou místnost s veškerou technikou pro prezentace a vlastním hygienickým zázemím, oddělenou od běžného pracoviště (kanceláře).

Relevantní souhrnné informace můžeme čerpat alespoň z projektu ITP. V roce 2007 hodnotilo prostory pro činnost IPS jako vyhovující téměř 80 % respondentů (zástupců 95 % ÚP). Dvě třetiny z nich však tyto prostory nemá k samostatnému užívání, tzn. že více než polovina IPS nemá samostatné prostory (místnosti jsou využívány společně s dalšími i pro jiné činnosti, mohou tedy nastat kolize termínů). Zbývajících 20 % má prostory nevyhovující.

2.8.2 MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ VYBAVENÍ

Stejně jako u předchozích položek je i materiální a technické vybavení IPS specifikováno v Koncepti:

5.5 Základní vybavení IPS předpokládá

- *běžné kancelářské vybavení*
- *pracovní stoly pro jednu osobu se židli, nejlépe mobilní nebo skládací - cca 15 kusů*
- *videorekordér*
- *barevná televize*
- *výpočetní technika*
- *didaktická technika*

S vývojem v oblasti techniky se mohly změnit i nároky a požadavky na vybavenost IPS, zvláště v oblasti prezentačních technologií. Pro promítání videosnímků může sloužit jak klasický televizor a videorekordér, tak i modernější DVD přehrávač. Současné technologie však umožňují také využití propojení počítače a dataprojektoru, což přináší jak větší kvalitu (nebo alespoň rozměr) obrazu, ale i

možnosti zobrazování jiných informací, například z internetu. Nejmodernějším vizualizačním prostředkem je v současnosti multimediální tabule, která v sobě spojuje výhody spojení počítače, projektoru, tabule a dotykové obrazovky. Toto vybavení je však velmi drahé a pravděpodobně jej na žádné IPS nenajdeme.

Pro práci poradce s klientem nebo klienta samostatně by měly být k dispozici počítače, v ideálním případě připojené na internet. Tři roky starý výzkum ITP ukázal, že většina IPS toto vybavení má (většinou 3-4 PC), ale necelá desetina z nich dosud neměla internetové připojení. Některé IPS disponují tzv. "informačními kiosky", na kterých je připojení k internetu omezeno na vyhledávání informací v oblasti vzdělávání a vyhledávání práce.

Oblast technické a materiální vybavenosti je dalším tematickým okruhem pro připravované šetření.

2.8.3 INFORMAČNÍ MATERIÁLY

Jedním ze základních informačních materiálů, které jsou v IPS k dispozici, jsou podrobné popisy jednotlivých profesí, které obsahují výčet pracovních činností, používaných pracovních prostředků a popis pracovního prostředí. Tyto popisy mají většinou formu „šanonů“, doplněných jednostránkovými „letáky“. K celé řadě profesí jsou k dispozici krátké informativní videofilmy (na VHS nebo DVD), které dokumentují obrazem i slovem základní pracovní činnosti jednotlivých profesí, včetně ukázek konkrétního pracovního prostředí.

Dále jsou IPS vybaveny aktualizovanými přehledy všech typů škol v regionu i celé ČR (Atlasy škol) a to jak ve formě tištěné, tak i elektronické (počítačový program umožňující vyhledávání studijního nebo učebního oboru v celé ČR, včetně informací o nastavbovém, vyšším odborném a vysokoškolském studiu). Údaje pro tisk těchto Atlasů shromažďují a dodávají pracovníci IPS, a to formou každoročního dotazníkového šetření na středních školách. Některé IPS vyrábějí i vlastní regionální (okresní či krajské) brožury s přehledy studijních nabídek.

IPS dále využívají různé počítačové programy jako je OKpráce (modul Volba povolání), software „Vysokoškolák“ či M-Servis (možnosti vzdělávání v zahraničí), které slouží k vyhledávání aktuálních informací z různých oblastí podle zájmu klienta. Spokojenost s používáním a případné nedostatky jsou také sledovány naším výzkumem.

Další oblastí, ve které jsou využívány počítače a jejich software, jsou diagnostické nástroje. Jedná se o skupinu různých testů (osobnostních, zájmových, psychodiagnostických, testů studijních předpokladů apod.), které pomáhají určit konkrétnímu jedinci optimální okruh povolání. Některé z nich mohou používat pouze školení psychologové, proto je jejich použití omezeno pouze na IPS, ve kterých psycholog pracuje. Jiné však mohou po zaškolení využívat všichni poradci, případně i klienti samostatně (např. COMDI, Schuhfriedův test, apod.). Pro každou skupinu klientů je vhodný jiný přístup a jiný test. Zda je takový diferencovaný přístup v praxi využíván, také ukáže až tento výzkum.

2.9 DALŠÍ ASPEKTY ČINNOSTI IPS

V rámci přípravy výzkumu zaměřeného na činnost IPS byly na základě zkušeností s prací IPS začleněny do dotazníkového šetření také další tematické okruhy. Jednalo se především o způsob propagace služeb IPS.

2.9.1 PROPAGACE

Otázky propagace IPS (neboli cíleného oslovování potenciálních zákazníků – klientů) nebyly dosud v žádném šetření zkoumány. Otázkou je, zda je vůbec potřebná, proto se tomuto tématu věnujeme v připravovaném výzkumu.

Jednotlivé skupiny klientů se o IPS mohou dozvědět například z těchto zdrojů:

- žáci a studenti od svého výchovného poradce či v rámci Výchovy k volbě povolání,
- rodiče žáků od výchovného poradce, učitele, od pracovníků IPS na rodičovských schůzkách
- ostatní skupiny od pracovníků (zprostředkovatelů) ÚP.

Může však nastat případ, kdy škola s IPS nespolupracuje, takže žáci ani jejich rodiče nejsou s touto možností seznámeni. Stejně tak na tom může být člověk, který potřebuje doplnit vzdělání či hledá vhodnou rekvalifikaci sám bez pomoci úřadu práce. V těchto případech by určitá forma propagace, která by vedla k většímu povědomí veřejnosti o IPS, měla své opodstatnění.

Zkoumat toto povědomí (zda veřejnost vůbec ví o existenci IPS) není předmětem tohoto výzkumu (bylo by nutno oslovit jiný soubor respondentů).⁴⁴ Můžeme však analyzovat, jaké informace najde potenciální klient, který již o existenci IPS ví a hledá způsoby, jak toto pracoviště kontaktovat.

⁴⁴ Nemáme k dispozici žádný výzkum cílený přímo na zjišťování povědomí o informačních a poradenských střediscích. Přesto však můžeme čerpat alespoň „útržky“ informací z několika realizovaných výzkumů. Ačkoli jejich výsledky nelze považovat za reprezentativní průřez názory veřejnosti, můžeme z nich získat alespoň náznak toho, jak je veřejnost informována o samotné existenci IPS i jak je spokojena s nabízenými službami.

a) V rámci projektu ITP bylo v roce 2008 realizováno menší výzkumné šetření (Klíčová aktivita č. 6 „Analýza a návrh optimalizace poradenského systému ve veřejných službách zaměstnanosti“) jehož výsledky byly publikovány pod názvem „Zkušenosti uchazečů o zaměstnání s poradenskými službami úřadů práce (srovnání tří českých regionů)“. V každém ze tří vybraných regionů bylo realizováno cca 20 rozhovorů s uchazeči o zaměstnání, které mapovaly zkušenosti těchto lidí s úřadem práce a jeho službami.

Z výsledků vyplynulo mimo jiné poměrně významné zjištění, že pouze v jednom z regionů byli uchazeči informováni o existenci IPS a využívali jeho služeb. V závěrech se doslova uvádí: „Možnosti úřadu spojují dotazování v regionu A jednoznačně s aktivitami informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání, konkrétně s radou jak hledat zaměstnání, jak napsat životopis, jaké využít rekvalifikace nebo jak použít internet k hledání zaměstnání.“ V regionu B byla situace charakterizována takto: „Všichni dotázaní se shodli v tom, že možnosti úřadu práce spočívají výhradně ve zprostředkovatelských aktivitách, o poradenských aktivitách nepadla ani zmínka.“, obdobně tomu bylo i v regionu C.

Další část otázek podrobněji mapovala informovanost o poradenských službách. Opět se ukázalo, že pouze v jednom regionu byly tyto informace na dostatečné úrovni a klienti měli možnost využívat služby IPS, které jsou popisovány takto: „Úřad práce v regionu A nabízí všem svým uchazečům automaticky poradenství v Job klubu. Jeho podstatou je zlepšit pracovní vyhlídky nezaměstnaných tím, že se jim budou snažit poskytnout informace a rady o tom, jakými způsoby a kde je možné hledat zaměstnání. Klíčovou organizační jednotkou Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání (IPS) je internetový klub, který využívají téměř všichni dotázaní. Jeho podstatou je umožnit nezaměstnaným pomocí internetu hledat pracovní místa a vkládat na web své životopisy. Dalšími běžně nabízenými aktivitami Job klubu jsou motivační kurzy, školení v oblasti vzdělávání, informace o psaní životopisu a o existujících personálních agenturách a výuka odborných předmětů (podnikový management, angličtina a komunikace).“

Zdrojem informací o úřadech práce je Integrovaný portál MPSV. Na jeho webové adrese (<http://portal.mpsv.cz/>) je mezi mnoha jinými odkazy položka „Informace z úřadů práce“, pomocí které již z nabízeného seznamu lze vybrat příslušný ÚP podle sídla okresu. Jiná cesta vede přes odkaz „Pro občany“ a „Poradenská střediska“. Zde se nabízí obecný popis práce IPS spolu s nabídkou vyhledání příslušného úřadu práce⁴⁵.

Samotné stránky úřadů práce mají na první pohled obdobnou strukturu, na úvodní stránce je většinou obsah webu, někdy doplněný podrobnějším popisem jednotlivých položek či fotografií a adresou sídla úřadu.

Portál umožňuje jednotlivým úřadům prezentovat informace nejen v položkách „povinných“ (tj. takových, které mají všechny ÚP, jako je bankovní spojení, úřední hodiny, organizační struktura, výroční zprávy, rozpočet a příspěvky APZ), ale dává možnost rozšířit nabídku o další položky, které si vytváří již každý úřad individuálně. Tyto položky se pak zobrazují v hlavní nabídce pod názvem úřadu a mohou obsahovat další úroveň. Věcná náplň jednotlivých položek není omezená, lze zde umístit texty, tabulky, obrázky, dokumenty ke stažení, odkazy na jiné internetové stránky a další informace.

Tento způsob prezentace své činnosti využívají IPS zcela individuálně. Podle výsledků naší vlastní Analýzy (viz Příloha 1) více než polovina (52 %) úřadů nezveřejňuje prostřednictvím tohoto portálu žádné informace o své IPS. Necelá čtvrtina (23,4 %) naopak své poradenské středisko prezentuje přímo v hlavní nabídce. Zbývající čtvrtina také tyto informace zveřejňuje, ne však přímo v nabídce, ale pod jinými položkami (většinou se jedná o Poradenství).

Také obsahová náplň těchto stránek je různorodá. Často je využíván text o IPS převzatý z obecných informací MPSV i seznam doporučených odkazů. Některé úřady doplňují přehled nabízených služeb či kontakty na své pracovníky. Touto cestou lze získat telefonický kontakt na 39 % poradenských středisek a e-mailové spojení na 30 % z nich.

Poslední možností, jak získat kontakt na IPS v případě, že informace nejsou samostatně prezentovány, je hlavní stránka úřadu (Základní informace o ÚP), kde by v odkazu na kontaktní osoby mělo být uvedeno Poradenské středisko pro volbu povolání. Ani to není pravidlem, u většiny úřadů však tato informace (jméno zodpovědné osoby a spojení) uvedena je a směřuje na pracovníka IPS.

Další výsledky jen potvrzují již zjištěné skutečnosti: „Všem uchazečům v regionu B byly nabídnuty výhradně zprostředkovatelské informace, žádné poradenské aktivity (!).“ Pouze jeden mladý uchazeč absolvoval „povinný“ motivační program, který ho povzbudil ve vlastní aktivitě. Ve třetím regionu byla situace obdobná – zde pouze několik klientů uvedlo, že před plánovanou rekvalifikací absolvovali týdenní kurs poradenství pořádaný Job klubem. Celkově jsou však poradenské služby hodnoceny pozitivně, respondenti uváděli převážně „velmi dobré“ zkušenosti.

b) V rámci zpracování své diplomové práce realizovala Bc. Lenka Korcová v lednu 2011 dotazníkové šetření mezi uchazeči o práci na pobočce ÚP v Sušici. Bylo získáno 162 vyplněných dotazníků. Z hlediska povědomí o IPS je významná tato pasáž: „V souvislosti s IAP jsem se dotazovaných zeptala na využívání služeb Informačního a poradenského střediska (IPS) - jeho služeb využilo 39 % nezaměstnaných. 17,5 % neví co je IPS a jaké služby poskytuje. Významné bylo zjištění, že se jedná o 24,5% uchazečů nad 6 měsíců evidence a 20,8 % uchazečů na 24 měsíců evidence. Přitom minimálně jedna z aktivit nabízených IPS by měla být obsahem IAP.“

⁴⁵ Toto je popis situace v září 2010 – v roce 2011 došlo ke změnám ve struktuře informací na Integrovaném portálu MPSV

3 CÍLE VÝZKUMU

Cíle projektu výzkumu vycházejí především z požadavků zadavatele a byly popsány již v nabídce na zpracování projektu. Shrnout je lze do **třech základních bodů**:

- 1. Popsat současný stav a činnosti IPS.**
- 2. Formulovat možnosti a návrhy budoucího směřování IPS.**
- 3. Formulovat návrhy na optimalizaci podmínek práce IPS.**

V rámci těchto základních cílů jsme podrobněji definovali další cíle dílčí, přičemž klademe důraz nejen na vytvoření celkového obrazu IPS a jím poskytovaných služeb, ale zaměřujeme se také na problematiku spojenou se skupinou mladých lidí přecházejících na trh práce.

Následuje podrobnější popis dílčích cílů zařazených pod výše uvedené tři základní body:

3.1 POPSAT SOUČASNÝ STAV A ČINNOSTI IPS

a) Na základě analýzy dosavadních poznatků i praktických zkušeností jednotlivých IPS v ČR zjistit reálný stav fungování IPS.

Východiskem pro tuto analýzu jsou veřejně dostupné informace, výstupy z dříve realizovaných projektů a především data zjištěná vlastním výzkumným šetřením. Abychom pokryli výzkumné okruhy stanovené v nabídce (činnosti IPS, podmínky pro práci s různými skupinami klientů, vybavení IPS, spolupráce s externími institucemi, spolupráce s vnitřními útvary ÚP, využívané informační a poradenské zdroje a SWOT analýza), co nejdříve zachytili reálnou práci IPS a pokryli témata požadovaná dodatečně zadavatelem, zvolili jsme pro sběr dat kombinaci různých technik – dotazníkové šetření (otázky charakteru kvantitativního i vybrané otázky kvalitativní), individuální i skupinové rozhovory (doplnění o kvalitativní otázky). Získané výsledky budou využity i pro naplnění dalších dílčích cílů.

b) Zachytit skutečné role IPS v současných službách zaměstnanosti

Tohoto cíle bude dosaženo analýzou vybraných výsledků dotazníkového šetření, které doplníme kvalitativními metodami (expertní rozhovory, skupinové diskuse).

Jde nám především o zachycení:

- různých typů postavení IPS na úřadech práce,
- klíčových úkolů IPS,
- zaměření na různé skupiny klientů a poradenské potřeby těchto skupin klientů.

3.2 FORMULOVAT MOŽNOSTI A NÁVRHY BUDOUCÍHO SMĚŘOVÁNÍ IPS

Cílem je zformulovat možnosti dalšího směřování IPS a na jejich základě navrhnout, kam by se IPS měla dále směřovat. Jedná se o strategické dlouhodobé zaměření služeb IPS, především o předložení seznamů možností a návrhů na:

a) stanovení klíčových skupin klientů,

b) stanovení klíčových služeb, které by měla IPS do budoucna poskytovat,

c) návrh vhodného postavení IPS v rámci ÚP (event. mimo ÚP).

Vycházet zde budeme nejen ze zjištěných výsledků dotazníkového šetření (tématické okruhy P a Q), ale i ze zónového modelu uspořádání služeb na úřadech práce⁴⁶. Návrhy budou diskutovány s lidmi z praxe i s experty, bude využito techniky individuálních rozhovorů s odborníky a skupinových diskusí (focus groups).

Problematika přechodu mladých lidí na trh práce je v rámci tohoto základního cíle formulována do těchto dalších dílčích cílů:

d) navrhnout vymezení preventivní role IPS při přechodu mladých lidí na trh práce,

e) navrhnout opatření, která přispějí k lepšímu využití IPS v podpoře procesu přechodu mladých lidí z oblasti vzdělávání do světa práce.

Na základě dosavadních zjištění budou rozpracovány možnosti a návrhy, jak nastavit služby a podmínky pro zabezpečení preventivní role IPS v procesu přechodu mladých lidí na trh práce. Vycházíme z faktu, že IPS mají velký potenciál stát se důležitou (ne-li přímo klíčovou) součástí preventivního segmentu služeb zaměstnanosti a profesního poradenství. Preventivní přístup k nezaměstnanosti zde chápeme jako podporu takové volby povolání a zaměstnání, která zlepší šance klienta na trvalé uplatnění se na trhu práce a pomůže mu tak vyhnout se nezaměstnanosti.

K podpoře preventivní role IPS a potažmo celého úřadu práce by měla přispět i co nejširší aplikace zásad celoživotního poradenství. IPS by proto měla být koncipována jako „Informační a poradenská střediska pro kariérové poradenství, další vzdělávání a celoživotní učení“, což je plně v souladu jak se strategickými dokumenty celoživotního učení na národní i evropské úrovni, tak s dlouhodobou strategií politiky zaměstnanosti MPSV ČR.

⁴⁶ viz Freibergová, Z.: Informačně poradenské služby veřejných služeb zaměstnanosti podporující pracovní uplatnění občanů. Popis stávajícího a návrh nového modelu. Výstup KA č. 6 projektu „Institut trhu práce“, NVF, o.p.s. – SPPS, říjen 2008.

3.3 FORMULOVAT NÁVRHY NA OPTIMALIZACI PODMÍNEK PRÁCE IPS

Kromě podpůrných informací pro rozhodnutí zadavatele o strategickém směřování IPS předložíme i návrhy na optimalizaci podmínek práce IPS. Vycházet budeme z problémů a návrhů zachycených v dotazníkovém šetření doplněných kvalitativními rozhovory a diskusemi. Hlavním výzkumným nástrojem bude SWOT analýza (identifikace silných a slabých stránek IPS, možností a bariér dalšího rozvoje IPS) vytvořená na základě hluboké znalosti problematiky. Posledním dílčím cílem tedy je:

a) připravit návrhy opatření pro zlepšení podmínek práce IPS.

Tyto návrhy budou vázány na vymezené tematické okruhy činnosti IPS v oblastech:

- propagace služeb IPS
- zpětná vazba práce na IPS
- přehledy, statistiky, informační souhrny
- personální obsazení
- vzdělávání
- supervize
- materiální a technické vybavení
- prostorové vybavení
- spolupráce s externími institucemi
- informační materiály
- typy poradenství
- diagnostické nástroje
- metodické příručky a jiná odborná literatura pro poradce a pracovníky IPS

Výstupy předkládané v rámci řešení tohoto cíle budou mít charakter popisu problémů v těchto oblastech a návrhů na jejich řešení. Tyto návrhy budou vycházet do značné míry z návrhů samotných pracovníků IPS a s nimi budou také diskutovány, což zaručí jejich reálnou použitelnost v praxi českých ÚP.

4 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Metodika výzkumného šetření vychází z cílů projektu popsanych v předchozí kapitole a z nabídky projektu předložené zadavateli. Popisuje postup řešení projektu rozdělený do jednotlivých fází a dílčích etap. Proces samotné realizace je obsahem následující kapitoly.

4.1 TÉMA VÝZKUMU

Téma výzkumu je obsaženo přímo v jeho názvu – „Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce v procesu přechodu mladých lidí na trh práce“ a jeho předmět (tj. IPS) byl již popsán v kapitole 2.

Konkrétní oblasti zkoumání byly navrženy v Nabídce takto:

- činnost IPS a jejich role v přechodu (nejen) mladých lidí na trh práce, rozsah, v jakém mladí i dospělí občané využívají IPS a životní situace, ve kterých jim IPS poskytují informační a poradenskou podporu,
- podmínky IPS pro práci s různými kohortami a typy klientů,
- personální, materiální, informační a technické vybavení IPS,
- rozsah, metody a formy spolupráce IPS se školami, se vzdělávacími institucemi, se zaměstnavateli, s odbory vzdělávání krajských úřadů atd.,
- spolupráci IPS s ostatními útvary úřadu práce,
- využívané informační a poradenské zdroje IPS, jejich aktuálnost a dostupnost,
- slabé a silné stránky, bariéry rozvoje, rezervy a zdroje výše uvedených oblastí.

Zároveň zde byly definovány i hlavní výzkumné otázky projektu:

1. Jak IPS zabezpečují výkon své role ve struktuře služeb zaměstnanosti?
2. Pro jaké životní situace klientů jsou vhodné služby IPS?
3. Jakými prostředky podporují IPS vstup mladých lidí (absolventů škol) na trh práce?
4. Co umožní další rozvoj IPS v zajišťování nových služeb kariérového a celoživotního poradenství?
5. Jaké je budoucí směřování a postavení IPS ve struktuře služeb zaměstnanosti?

Protože služby IPS jsou určeny různým skupinám klientů, bylo nutné pro potřeby výzkumu tyto cílové skupiny předem definovat. Pro podrobnější členění byly použity také „typické životní situace“, ve kterých klienti na IPS přicházejí:

1. Žák základní školy si vybírá povolání (tzv. první volba) a dle toho hledá odpovídající vzdělávání.
2. Student střední školy nebo učiliště si vybírá další, navazující vzdělávání.
3. Student střední školy nebo učiliště se rozhoduje změnit školu a hledá jinou, odpovídající více jeho možnostem, schopnostem a představám.
4. Student VOŠ hledá další, navazující vzdělávání.
5. Absolvent základní školy hledá vhodné zaměstnání (a nechce dále studovat).
6. Absolvent nebo student střední školy nebo učiliště hledá vhodné povolání dle své kvalifikace (a nechce dále studovat).
7. Absolvent nebo student VOŠ hledá vhodné povolání dle své kvalifikace (a nechce dále studovat).
8. Absolvent nebo student vysoké školy hledá vhodné povolání dle své kvalifikace.
9. Absolvent ZŠ se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.

10. Absolvent střední školy nebo učiliště se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.
11. Absolvent VOŠ se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.
12. Absolvent VŠ se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.
13. Absolvent ZŠ, střední školy nebo učiliště, VOŠ, VŠ hledá brigádu, stáž nebo praxi v ČR nebo v zahraničí.
14. Rodiče/příbuzní žáka nebo studenta, který volí povolání, vzdělání nebo se orientuje na trhu práce.
15. Pedagogové žáků nebo studentů, kteří volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce.
16. Dospělý klient, NEEVIDOVANÝ na ÚP nebo EVIDOVANÝ jako ZoZ, který:
 - a. - chce změnit své povolání tak, aby lépe odpovídalo jeho kvalifikaci, schopnostem a možnostem.
 - b. - hledá vhodné další vzdělávání (kurz, specializaci, školu), odpovídající jeho výběru povolání.
 - c. - chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit ZŠ).
 - d. - chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit střední školu nebo učiliště).
 - e. - chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit VOŠ, VŠ).
 - f. - hledá vhodnou rekvalifikaci k uplatnění na trhu práce.
17. Dospělý klient, EVIDOVANÝ jako UoZ, který:
 - a. - chce změnit své povolání tak, aby lépe odpovídalo jeho kvalifikaci, schopnostem a možnostem.
 - b. - hledá vhodné další vzdělávání (kurz, specializaci, školu), odpovídající jeho výběru povolání.
 - c. - chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit ZŠ).
 - d. - chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit střední školu nebo učiliště).
 - e. - chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit VOŠ, VŠ).
 - f. - hledá vhodnou rekvalifikaci k uplatnění na trhu práce.
18. Klienti se speciálními potřebami, jako:
 - a. Osoby se zdravotním znevýhodněním (např. OZP) bez ohledu na věk.
 - b. Mladí lidé, kteří předčasně ukončili své vzdělání – přerušili střední školu nebo učiliště před získáním certifikátu apod.
 - c. Osoby se specifickými poruchami učení bez ohledu na věk (dyslexie, dysgrafie).
 - d. Osoby se specifickými poruchami chování (konfliktní, špatně komunikující, sociálně nepřízpůsobiví).

Výše uvedené skupiny klientů jsou významným prvkem v dotazníkovém šetření. Tyto skupiny se „prolínají“ mnoha různými bloky dotazníku. Je zjišťována jejich četnost, služby, které jim jsou poskytovány, vhodné diagnostické nástroje, informační materiály či typ propagace.

Obecná hypotéza výzkumného šetření byla již v Návrhu projektu definována. Na základě dosud shromážděných údajů z dříve realizovaných výzkumných šetření, týkajících se IPS a jejich postavení ve stávající struktuře služeb zaměstnanosti, se řešitelský tým domnívá, že **reálná situace se značně odlišuje od vize ideálního fungování IPS**. Prostředky, kapacity, personální zajištění, šíře a kvalita spolupráce s interními útvary ÚP i externími institucemi, míra využívání a portfolio služeb IPS neodpovídají stávajícím potřebám pro zabezpečení výkonu preventivní úlohy IPS při přechodu mladých lidí na trh práce ani budoucím potřebám pro případný výkon nové role IPS jako regionálního metodického a koordinačního centra poradenských služeb kariérového a celoživotního poradenství. Podpora IPS ze strany vedení úřadů práce i regionálních institucí je kolísavá, v závislosti na míře nezaměstnanosti, vyčerpání personálních kapacit úřadu i na nestabilním objemu fin. prostředků.

Pokud se tato hypotéza během předkládaného výzkumného šetření potvrdí, budou řešiteli formulována konkrétní opatření, která by tento trend zvrátila ve směru výše formulované vize IPS v budoucí struktuře služeb zaměstnanosti.

Výzkumné šetření je plánováno jako vyčerpávající – budou osloveni všichni pracovníci IPS.

4.2 STANOVENÝ POSTUP ŘEŠENÍ

Z hlediska plnění cílů lze výzkum rozdělit na dvě fáze. V první fázi („kvantitativní“) bude naplňován cíl **1. Popsat současný stav a činnosti IPS** a to na základě sekundární analýzy dostupných dat, studia odborných pramenů a analýzy dat získaných vlastním dotazníkovým šetřením. Ve druhé fázi („kvalitativní“) budou řešeny další cíle: **2. Formulovat možnosti a návrhy budoucího směřování IPS**, **3. Formulovat návrhy na optimalizaci podmínek práce IPS**. K jejich naplnění budou využity výsledky první fáze doplněné o další kvalitativní metody sběru dat.

Z hlediska časového řešení byl výzkum rozdělen do třech etap:

1. etapa – Příprava dotazníkového šetření – zahrnuje činnosti od přípravných jednání, přes studium dostupné literatury, přípravu okruhů a otázek, jejich testování až po finální verzi elektronického dotazníku připraveného k distribuci (červenec – říjen 2010)
2. etapa – Sběr a vyhodnocení dat – zahrnuje vlastní průběh šetření, zpracování a vyhodnocení získaných dat, interpretaci a formulaci výsledků, prvních návrhů opatření (listopad 2010 – duben 2011)
3. etapa – SWOT analýza a formulace opatření – zahrnuje přípravu a realizaci Focus Groups a expertních rozhovorů včetně jejich zpracování, SWOT analýzu, finalizaci návrhů a závěrů (květen – srpen 2011)

4.2.1 KVANTITATIVNÍ FÁZE VÝZKUMU

Klíčovou aktivitou této fáze výzkumného šetření je shromáždění poznatků, zkušeností a vizí o aktuálním a potenciálním fungování Informačních a poradenských středisek na všech úřadech práce v České republice. Naplňování tohoto cíle projektu je plánováno pomocí řady postupných kroků výzkumu. Pro tuto část byl zvolen přístup kvantitativní s využitím techniky on-line dotazníkového šetření.

Nezbytným krokem na počátku každého výzkumného projektu je sekundární analýza neboli tzv. desk research, neboť umožňuje získání základních znalostí o zkoumané problematice a zpřesnění designu výzkumu.⁴⁷ (Výsledkem je druhá kapitola této zprávy). Dále je třeba provést předvýzkum formou dvou návštěv vybraných IPS a provedením polo-standardizovaných rozhovorů.

Za základ vlastního výzkumného záměru jsme zvolili **standardizované kvantitativní metody**, neboť právě ty umožní získat potřebná data a podrobit je statistické analýze. Její výsledky pak pomohou vytvořit obraz o celé šíři reálného postavení IPS v ČR, který dále přispěje k objasnění souvislostí a formulaci prediktorů vývoje IPS. Téma a cíle výzkumu včetně obecné hypotézy již byly popsány výše. Konkrétní tematické okruhy (definované na základě požadavků zadavatele a upravené na základě desk research) je třeba rozpracovat do podoby otázek.

Pro samotný sběr dat bylo rozhodnuto o využití softwarového nástroje LimeSurvey, který umožňuje vytváření a spravování on-line dotazníkových šetření. Distribuce i samotný sběr dat je díky němu zjednodušen do této podoby: respondentům je rozeslán e-mail s odkazem na příslušnou webovou stránku, vyplnění probíhá v prostředí běžného internetového prohlížeče a odpovědi jsou okamžitě uloženy do systému, kde k nim mají přístup výzkumníci. Výzkum je anonymní, ale pro kontrolu vyplnění všemi IPS je nutno požadovat identifikaci ÚP.

⁴⁷ <http://www.caat.cz/vyzkumy-a-analyzy/metodologie/72-desk-research>

Sestavený výzkumný nástroj (dotazník) je třeba otestovat na několika IPS a poté upravit do finální podoby. Po schválení zadavatelem pak bude distribuován výše popsáním způsobem.

V následných krocích pak budou data očištěna (kontrola komplexního vyplnění a případných duplicit) a kódována (týká se otevřených otázek), proběhne jejich **statistická analýza** v programu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) a souběžná **kvalitativní analýza** otevřených odpovědí.

4.2.2 KVALITATIVNÍ FÁZE VÝZKUMU

Pro naplnění druhého a třetího cíle výzkumného šetření je plánováno využití především kvalitativních technik sběru a zpracování dat a to individuálních (polo-standardizovaných) a skupinových rozhovorů – tzv. Focus Groups (dále zkráceně FG).

Důvodem výběru metody FG je následující výčet výhod, které tato technika sběru kvalitativních dat nabízí: během krátkého časového úseku se dá za pomoci tohoto typu dotazování získat velké množství informací o daném tématu. Důležitým aspektem je také fakt, že již v průběhu sběru dat se hodnotí kvalita podávaných informací, respondenti jsou ve vzájemném dialogu a navzájem si tak své odpovědi korigují a vyrovnávají se tak vyřčená stanoviska. Skupinová diskuze je také ideálním nástrojem pro zjišťování souhlasu a nesouhlasu s danými stanovisky.

Jako doplňující technika sběru dat poslouží realizace několika individuálních rozhovorů se zainteresovanými odborníky. Očekáváme jejich přínos pro řešení výzkumných problémů a konzultování návrhů opatření.

Uvedené techniky mohou být využity také v přípravné fázi kvantitativního výzkumu při předvýzkumu (zjištění, zda je možno výzkum realizovat) a pilotáži (vyzkoušení dotazovacího nástroje) a to formou návštěv několika vybraných IPS a realizací individuálních rozhovorů s jejich pracovníky.

V průběhu řešení budou připraveny fokusní skupiny s různým tematickým zaměřením. Respondenti budou do jednotlivých skupin vybíráni podle tematického zaměření z různých oblastí souvisejících s činností IPS. Po zpracování kvantitativní fáze výzkumného šetření a vytvoření prvních návrhů opatření budou nad těmito návrhy realizovány další individuální rozhovory jak s pracovníky IPS, tak s dalšími odborníky.

Každý rozhovor i FG bude mít předem připravený scénář (návrh tematických okruhů a konkrétních otázek), bude zaznamenán a zpracován. Všechny získané informace budou analyzovány kvalitativními technikami, s využitím specializovaného softwaru Atlas.ti a stanou se základem pro návrhy opatření specifikované v cílech výzkumného projektu. Stanou se také zdrojem informací pro cílené systémové i dílčí návrhy změn (legislativního, materiálně technického, organizačního, personálního a rozpočtového charakteru). Zároveň budou sloužit pro zpracování SWOT analýzy IPS.

4.2.3 ZÁVĚREČNÁ FÁZE – HODNOCENÍ

Poslední etapou projektu je ověření získaných poznatků v praxi. Zpracované výsledky z obou fází řešení (kvantitativní i kvalitativní) upravené do podoby Závěrečné zprávy budou předloženy zástupcům vybraných IPS k hodnocení. Relevantní připomínky k obsahu budou dodatečně zapracovány a využity při formulaci závěrečných kapitol. V souladu se schváleným návrhem projektu bude Závěrečná zpráva oponována dvěma nezávislými odborníky.

5 PRŮBĚH REALIZACE VÝZKUMU

Realizace projektu „ANALÝZA ČINNOSTI INFORMAČNÍCH A PORADENSKÝCH STŘEDISEK ÚŘADŮ PRÁCE V PROCESU PŘECHODU MLADÝCH LIDÍ NA TRH PRÁCE“ byla zahájena 1. července 2010.

Prvním krokem zpracování projektu bylo seznámení s problematikou. Prostřednictvím konzultací se zadavatelem bylo upřesněno zadání a cíle projektu. V průběhu řešení byl zadavatel průběžně informován o postupu formou informačních schůzek.

Téma poradenství pro volbu povolání a postavení mladých lidí na trhu práce bylo též teoreticky zpracováno s využitím dostupné odborné literatury a dalších zdrojů (včetně dříve realizovaných výzkumů). Na základě zadání projektu, těchto poznatků a zkušeností členů řešitelského týmu bylo připraveno a zrealizováno výzkumné šetření, které bylo složeno z několika navazujících fází:

1. Předvýzkum – návštěvy IPS
2. Příprava kvalitativního dotazníkového šetření a jeho pilotáž
3. Realizace kvalitativního dotazníkového šetření
4. Realizace Focus Group a dalších rozhovorů
5. Zpracování dat

Následující kapitoly přináší přehled nejdůležitějších realizovaných činností. U každé z nich je popsán její průběh, případné problémy a výsledky (nebo odkaz na jejich umístění).

5.1 KVALITATIVNÍ PŘEDVÝZKUM - ÚVODNÍ NÁVŠTĚVA IPS

V rámci přípravných prací kvantitativní fáze výzkumu (dotazníkové šetření) byl realizován předvýzkum formou dvou individuálních rozhovorů. Ve dnech 20. – 21. 7. 2010 pracovníci řešitelského týmu navštívili 2 Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání lokalizovaná v Plzni a v Pardubicích. Na základě připraveného scénáře kvalitativního rozhovoru, který pokrýval ve výzkumu zpracovávaná témata, zde byly realizovány kvalitativní rozhovory s pracovníky IPS. Cílem těchto pilotních rozhovorů bylo především seznámení s problematikou IPS a vydefinování základních okruhů k dotazování v kvantitativní části analýzy. Tématy pilotních rozhovorů tak byly například činnosti a pracovní podmínky IPS (vč. materiálního vybavení, informačních a metodických materiálů), ale také silné a slabé stránky IPS, výhledy do budoucnosti či problémy, kterým IPS čelí. Zároveň jsme při této příležitosti měli jedinečnou možnost si v IPS prohlédnout zázemí a materiály, které mají k dispozici. Podklady a informace získané díky těmto návštěvám pak byly použity jako vstup pro přípravu dotazníku (definice konkrétních otázek, stanovení problémových jevů apod.).

5.2 KVANTITATIVNÍ ČÁST VÝZKUMU

Na základě kvalitativního předvýzkumu, našich zkušeností s úřady práce, již existujících dat a dříve realizovaných šetření jsme připravili dotazník, který obsahoval všechny požadované tematické okruhy (činnosti IPS, podmínky pro práci s různými skupinami klientů, vybavení IPS, spolupráce s externími institucemi, spolupráce s vnitřními útvary ÚP, využívané informační a poradenské zdroje a SWOT analýza).

Připravený soubor otázek byl značně rozsáhlý, proto byla některá z požadovaných témat vyřazena z této fáze šetření a zařazena do fáze kvalitativního sběru dat. Do dotazníku tedy bylo zařazeno těchto 17 okruhů témat:

- A. ČINNOSTI IPS A SPOLUPRÁCE S RŮZNÝMI SKUPINAMI KLIENTŮ
- B. PROPAGACE IPS A JEHO SLUŽEB
- C. ZPĚTNÁ VAZBA PRÁCE NA IPS
- D. PŘEHLEDY, STATISTIKY, INFORMAČNÍ SOUHRNY ZPRACOVÁVANÉ A POUŽÍVANÉ IPS
- E. PERSONÁLNÍ OBSAZENÍ IPS
- F. VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ IPS
- G. SUPERVIZE PRACOVNÍKŮ IPS
- H. MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ VYBAVENÍ IPS
- I. PROSTOROVÉ VYBAVENÍ IPS
- J. SPOLUPRÁCE IPS S EXTERNÍMI INSTITUCEMI
- K. SPOLUPRÁCE IPS S OSTATNÍMI ÚTVARY ÚP
- L. INFORMAČNÍ MATERIÁLY
- M. TYPY PORADENSTVÍ
- N. DIAGNOSTICKÉ NÁSTROJE
- O. METODICKÉ PŘÍRUČKY A JINÁ ODBORNÁ LITERATURA PRO PORADCE A PRACOVNÍKY IPS
- P. VÝVOJ A BUDOUCNOST IPS
- Q. VÝROKY MAPUJÍCÍ PROBLÉMY, KTERÝM IPS ČELÍ

Bylo využito více typů otázek – nejen uzavřené (s nabídkou možných odpovědí), ale i otevřené, ve kterých se respondenti mohou vyjadřovat sami bez omezení. Jejich odpovědi poté budou zpracovány kvalitativními metodami.

Připravené otázky byly po schválení zadavatelem převedeny do formy elektronického dotazníku. Pro tyto účely byl využit programový nástroj LimeSurvey, který umožňuje nejen jednoduché a uživatelsky příjemné vyplňování ze strany respondentů, ale také průběžný přehled o získaných odpovědích, automatické vytváření datového souboru, jeho předběžné zpracování i export do dalšího programu, ve kterém probíhalo statistické zpracování (program SPSS). Tento nástroj předpokládal u respondentů pouze uživatelské znalosti požití počítače a možnost připojení k internetu.

Vytvořený dotazník obsahoval více než 400 otázek a svým rozsahem tak zcela obsáhl témata a problematiku IPS. Jeho vyplňování však mohlo trvat několik hodin, což mohlo přinášet problémy.

5.2.1 PILOTÁŽ DOTAZNÍKU

Dotazník byl vzhledem ke svému rozsahu důkladně otestován v pilotáži, která proběhla v předem vytipovaných IPS. V pilotáži se testovalo nejen obsahové porozumění respondentů struktuře dotazníku a jednotlivým otázkám, ale také uživatelská forma dotazníku vzhledem ke schopnosti respondentů vyplňovat dotazník v online rozhraní.

Ve dnech 3. 9. - 10. 9. 2010 proběhla na IPS úřadů práce v Praze-východ, Nymburce a Roudnici nad Labem (dislokované pracoviště) pilotáž elektronické podoby dotazníku. Pilotáž probíhala následujícím způsobem: respondent dostal několik dní před návštěvou výzkumníků e-mail s internetovou adresou dotazníku a instrukcemi k jeho vyplnění. Mimo samotné vyplnění dotazníku byl zároveň požádán o zapsání všech nápadů a připomínek, případně problémů spojených s vyplňováním dotazníku (technické problémy, nepochopení otázky, chybějící možnosti odpovědi apod.).

Respondenti dotazníky vyplnili a odeslali stejným způsobem, jakým byl pak dotazník vyplňován a odesílán při sběru dat. Tak bylo možné ověřit i funkčnost zvoleného nástroje a programu LimeSurvey.

Krátce před započítím pilotáže byl zadavatelem vznesen dodatečný požadavek na možnost srovnání názorů řadových a vedoucích pracovníků. Tento požadavek spolu s očekávaným problémem časové náročnosti vyplňování vedl k rozhodnutí rozdělit otázky do dvou různých dotazníků, které by byly určeny pro různé cílové skupiny respondentů. Řešitelský tým se rozhodl zvolit variantu rozdělení na otázky cílené na problematiku samotného fungování (činnosti) IPS a otázky postojové (názory pracovníků s identifikací postavení - vedoucích a řadových pracovníků).

Cílové skupiny respondentů jsou tedy po upřesnění požadavků zadavatele dvě. Pro každou byl připraven samostatný dotazník se společnými tematickými okruhy, avšak žádná z otázek (mimo identifikačních) však nebyla použita duplicitně.

První dotazník (tzv. „**společný**“) je určen pro **IPS jako pracoviště**. Jeho vyplnění je tedy požadováno po vedoucím pracovníkovi, ale je vhodné, když budou spolupracovat všichni pracovníci IPS. Tento dotazník je zaměřen na popis činností a dalších okolností fungování IPS, soustřeďuje se tedy na fakta a údaje reprezentující celé IPS. Cílovou skupinou jsou tedy samotná střediska. Jejich počet je známý (77), v několika případech však existuje IPS i na pobočce či dislokovaném pracovišti, takže je možné získat odpovědi i za tato pracoviště.

Druhý dotazník (tzv. „**individuální**“) je určen **pro každého pracovníka** k samostatnému vyplnění. O jeho vyplnění budou požádáni i přímí nadřízení pracovníků IPS. Velikost této skupiny respondentů není přesně známá. Získaný soubor by měl představovat úplný a tedy reprezentativní komplex dat. Rizikem je pouze neochota respondentů k vyplnění. Ta by měla být eliminována přímou žádostí MPSV o spolupráci adresovanou ředitelům ÚP.

Protože k rozhodnutí o rozdělení dotazníku došlo v době, kdy již probíhala pilotáž, první pilotní respondent vyplňoval dotazník ještě v původní podobě, další však již dostali dva dotazníky nově upravené. Na vlastní vyplnění, které prováděli respondenti samostatně, navazovalo došetření formou rozhovoru. Jeho náplní bylo především ověřování srozumitelnosti a hledání nejasností a problémů, které se mohly při vyplňování vyskytnout.

Na základě výsledků pilotáže bylo v dotaznících provedeno několik nepříliš zásadních změn - vypustili jsme nebo sloučili několik otázek, v několika případech změnili formulaci otázek tak, aby byly pro respondenty lépe srozumitelné. Nezaznamenali jsme žádné zásadní potíže technického charakteru.

Oba dotazníky byly po zapracování uvedených změn upraveny do finální podoby a připraveny k distribuci.

5.2.2 SBĚR DAT A PŘÍPRAVA KE ZPRACOVÁNÍ

Sběr dat z jednotlivých IPS pomocí dvou typů dotazníků byl zahájen 7. 10. 2010, kdy byl všem ředitelům ÚP prostřednictvím MPSV rozeslán e-mail s informacemi a instrukcemi k vyplnění elektronického dotazníku. Oslovena tedy byla v případě společného dotazníku všechna IPS v ČR (cca 80 pracovišť včetně poboček) a všichni vedoucí a řadoví pracovníci IPS (dle odhadu zadavatele cca 100 osob). Sběr dat byl naplánován jako vyčerpávající. Termín pro vyplnění byl stanoven na 12. 11. 2010.

V průběhu sběru dat byla zajišťována telefonická a e-mailová komunikace („help-line“), vzniklé problémy s vyplňováním byly operativně řešeny nejen individuálně, ale také rozesláním e-mailu s upozorněním, jak některým předcházet. Zároveň byla vedena průběžná evidence odpovědí, kdy byly vyplněné dotazníky na základě identifikace sídlem úřadu přiřazovány k seznamu pracovišť. Na základě této evidence bylo v posledním týdnu provedeno telefonické dotazování na několika pracovištích, která s vyplňováním ještě nezačala. Všechna pracoviště také 10 dní před termínem dostala e-mailové upozornění.

V týdnu po závěrečném termínu byl všem IPS zaslán děkovný e-mail s přehledem počtu vyplněných dotazníků za jejich pracoviště. Na základě těchto e-mailů ještě několik dalších (převážně vedoucích) pracovníků doplnilo individuální dotazník.

Po kontrole vyplnění a případných duplicit bylo k dalšímu zpracování použito:

- 81 „společných“ dotazníků (těch, které mapovaly pracoviště) – mimo 76 IPS bylo navíc získáno dalších 5 z dislokovaných pracovišť či poboček,
- 173 „individuálních“ dotazníků (vedoucích a řadových pracovníků) – z nich bylo 170 vyplněno kompletně a 3 pouze částečně.

Získaná data byla podrobena dalšímu statistickému zpracování prostřednictvím specializovaného softwaru SPSS. Výsledky jsou uvedeny v kapitole 6.

5.3 KVALITATIVNÍ FÁZE VÝZKUMU

Pro naplnění cílů výzkumného šetření bylo využito i kvalitativních technik sběru a zpracování dat. Bylo tak využito metody skupinových rozhovorů – tzv. **Focus Groups** (dále FGs). Jde o diskuze s větším počtem účastníků (6-10 respondentů) řízené moderátorem, které mají za cíl prozkoumat postoje a názory zúčastněných respondentů.

Cíle skupinových rozhovorů byly následující:

- Zjistit názory a postoje respondentů na činnost a postavení IPS
- Zjistit názory a postoje respondentů na možnosti budoucího směřování IPS
- Prohloubit a doplnit závěry kvantitativní části šetření

Skupinové rozhovory byly oproti původnímu designu výzkumu realizovány již v průběhu kvantitativního sběru dat. Respondenti skupinových rozhovorů byli rozděleni na dva subsegmenty, a to na subsegment tvořený **řadovými pracovníky IPS** a subsegment **managementu IPS** (vedoucí pracovníci). Při výběru respondentů bylo přihlédnuto k výběrovým parametrům krajské/republikové reprezentativity a pohlaví respondentů.

Diskuze byla vedena dle připraveného scénáře, který shrnoval několik tematických celků problematiky IPS (viz dále). Sebraná data z FGs byla poté transkribována a data získaná z přepisů analyzována za pomoci sociologického programu pro zpracování kvalitativního typu dat Atlas.ti.

Nástrojem FGs byl scénář rozhovoru, do kterého byly implementovány prvky projektivních technik dotazování (konkrétně doplňování významů a slovní/symbolické asociace). Tato technika byla využita především u otázek, u kterých by bylo jinak pro respondenty obtížné vyjádřit své emoce. Projektivní metody jsou ideálním nástrojem k testování názorů respondentů. Projekce taktéž rozvíjí schopnost respondentů přemýšlet o tématu IPS směrem do budoucna.⁴⁸

Skupinové rozhovory, které byly realizovány v Praze v prostorách Národního vzdělávacího fondu o.p.s., byly nahrávány na diktafon a respondenti byli před začátkem rozhovoru ujištěni, že nahrávané informace budou sloužit pouze pro účely sociologické analýzy. V této souvislosti s nimi byl podepsán i informovaný souhlas se zpracováním poskytnutých informací. Primární data, která má realizátor k dispozici, odpovídají standardům ochrany osobních údajů respondentů, jsou tak zcela důvěrné a neslouží k vytváření konkrétních ucelených a souvislých informací o konkrétních osobách.

První skupinový rozhovor byl realizován 10. listopadu 2010, účastnilo se ho 9 respondentů, z toho 5 bylo zaměstnanců řadových a 4 zaměstnanci vedoucí. Druhý byl realizován 17. března 2011, respondentů bylo tentokrát 8, v poměru 6 řadových zaměstnanců ku 2 vedoucím.

Diskuze se opírala o následující tematické bloky: vnímání IPS, ideální IPS, struktura a zařazení IPS na ÚP, silné a slabé stránky IPS, externí spolupráce, kapacita práce, budoucnost IPS, propagace, garance – monitorování – koordinace přechodu mladých lidí na trh práce a problematika DROP OUTS.

Jako doplňující technika sběru dat bylo realizováno několik individuálních rozhovorů se zainteresovanými odborníky. Uvedená technika byla využita v přípravné fázi kvantitativního výzkumu při předvýzkumu (zjištění, zda je možno výzkum realizovat), v pilotáži (vyzkoušení dotazovacího nástroje) i v závěrečné fázi zpracování, a to formou rozhovoru s pracovníky při návštěvě několika vybraných IPS a s dalšími odborníky.

⁴⁸ Hendl, J., Kvalitativní výzkum: 2005

6 VÝSLEDKY ANALÝZY IPS

Následující kapitola obsahuje podrobné výsledky dotazníkového šetření, realizovaného prostřednictvím dvou typů elektronických dotazníků. Každý datový soubor byl statisticky zpracován samostatně, každý má jiný rozsah a je zaměřen na jinou skupinu. Soubor „společný“ obsahuje informace za jednotlivá pracoviště a jeho výsledky tedy reprezentují samotná IPS. Soubor „individuální“ představuje souhrn názorů a postojů většiny pracovníků IPS. V tomto souboru jsou zároveň zahrnuti nejbližší příímí nadřízení pracovníci IPS, kteří nemusí přímo na činnosti IPS participovat. Jejich podrobnější členění je uvedeno dále, v kapitole Pracovníci IPS a jejich vedení.

Členění kapitoly je tematické. Většina tematických okruhů se objevila v obou dotaznících, takže při interpretaci budou tyto skupiny otázek zpracovávány společně. Stejně tak budou provázány výsledky kvantitativní (statistické) i kvalitativní analýzy (otevřené otázky, rozhovory, skupinové rozhovory – FG), které jsou v textu zvýrazněny kurzívou.

Každá podkapitola je zakončena zvýrazněným textem, který shrnuje nejdůležitější zjištění.

Z důvodu snadnější orientace jsou tabulky použité v textu barevně rozlišeny:

- **modré tabulky** obsahují data z dotazníků „individuálních“ – od 173 respondentů (řadoví a vedoucí pracovníci, i mimo IPS)
- **zelené tabulky** obsahují data z dotazníků „společných“ – tedy za 81 pracovišť IPS
- **oranžové tabulky** se týkají pracovníků IPS a jejich charakteristik – byly vytvořeny z dat uvedených ve společném dotazníku (blok Personální obsazení IPS) – obsahují údaje za 126 pracovníků IPS.

V několika případech jsou porovnávána data ze dvou různých zdrojů – pak mají tabulky v záhlaví použito více barev.

INFORMACE OBSAŽENÉ V TÉTO KAPITOLE POPISUJÍ STAV A SITUACI AKTUÁLNÍ V DOBĚ SBĚRU DAT, TJ. V LISTOPADU 2010.

V důsledku organizačních změn realizovaných po 1. dubnu 2011 se některé věci změnilly (např. zařazení pracovišť v organizační struktuře Úřadu práce ČR). Mohlo dojít i ke změně v názorech a postojích pracovníků k některým otázkám, jak naznačily reakce pracovníků, kteří zpracovávali hodnocení práce.

6.1 PRACOVISŤE IPS A JEJICH ORGANIZAČNÍ ZAČLENĚNÍ

V roce 2010 bylo v České republice 77 úřadů práce (v každém okrese jeden, v Praze také jeden) a na každém z těchto úřadů bylo zřízeno IPS. „Společný“ dotazník byl získán ze 76 středisek (mimo jedno, kde na základě telefonického rozhovoru bylo zjištěno, že pracovnice IPS je dlouhodobě nemocná a zastupující pracovnice nemá dostatek informací, aby byla schopna dotazník vyplnit). Navíc však byl dotazník vyplněn za pět dalších dislokovaných pracovišť či poboček. Tato odloučená pracoviště IPS jsou v těchto okresech a městech:

- Děčín – Rumburk
- Frýdek-Místek – Třinec
- Chrudim – Hlinsko
- Klatovy – Sušice
- Litoměřice – Roudnice nad Labem
- Most – Litvínov

Pracovníci šestého pracoviště uvedli, že vyplnili jeden „společný“ dotazník za obě IPS v okrese.

Organizační začlenění pracovišť IPS je vzhledem k nejednotnému členění úřadů práce různorodé. Přes „pestrost“ názvů oddělení, zmíněnou již ve druhé kapitole, většina respondentů (81,5 % IPS) uvedla, že jejich středisko je součástí útvaru, jehož hlavní náplní práce je poradenství nebo speciální poradenství, dalších 13,6 % se zařadilo do útvaru zprostředkování nebo poradenství pro zprostředkování. Pouze jedna IPS je součástí oddělení trhu práce. Tři zbývající pracoviště se nedokázala zařadit do předložené nabídky, protože jejich oddělení vykonává více činností zároveň (trh práce a poradenství, poradenství a zprostředkování, či rekvalifikace a volba povolání). Další nabízené alternativy (IPS je samostatným útvarem, IPS je součástí útvaru ředitele) ne zvolil nikdo.

Názory na optimální začlenění IPS do organizační struktury ÚP jsou celkem jednotné – většina respondentů (pracovníků) by opět volila útvar, jehož hlavní náplní práce je poradenství nebo speciálního poradenství (79,8 %), zařazení do jiného útvaru navrhuje 5,8 %. Každý osmý respondent (12,1 %) však zvolil odpověď „IPS by nemělo být součástí žádného útvaru, mělo by být samostatným útvarem.“

Jak vyplynulo z realizovaných FG, názory na toto řešení se různí. Organizace práce IPS, její personální obsazení i spolupráce v rámci útvaru může mít mnoho podob. V případě, že IPS má pouze jednoho pracovníka (a to je poměrně často) osamostatnění nepřipadá v úvahu. Také další model, kdy v rámci oddělení poradenství funguje spolupráce a existuje „zastupitelnost“ pracovníků mezi sebou, by osamostatnění IPS nemělo význam. Osamostatnění IPS by přicházelo v úvahu pouze na několika „větších“ pracovištích (s více než dvěma pracovníky).

6.1.1 VÝHODY A NEVÝHODY IPS NA ÚP

Informační a poradenská střediska pro změnu a volbu povolání byla vytvořena jako integrální součást poradenství na úřadech práce již v polovině 90. let minulého století. O jejich významné preventivní roli v oblasti zaměstnanosti nelze pochybovat. Přesto se objevují návrhy, aby bylo poradenství pro volbu povolání přesunuto pod jiný resort (školství), případně celé poradenství mimo úřad práce (na externí poskytovatele). I když ve druhé polovině roku 2010, kdy probíhal sběr dat k tomuto projektu, byla situace jiná, než v době současné (rok 2011), odpovědi na otázky „Jaké výhody / nevýhody s sebou přináší fakt, že IPS jsou součástí ÚP?“ jsou platné univerzálně.

Protože tato otázka byla položena v dotazníku individuálním, získali jsme desítky různorodých odpovědí. Některé důvody (výhody x nevýhody) se v nich však opakují častěji.

Výhody:

- dostupné a aktuální informace o trhu práce, nezaměstnanosti (tento důvod uvedlo 38 % respondentů)
- možnost využití a propojení informací o situaci na trhu práce (např. nezaměstnanosti absolventů) a ve školství (nabídka oborů, škol) s volbou povolání (23 %)
- spolupráce s ostatními útvary ÚP (17 %)
- možnost přímého kontaktu s klienty, kteří poradenství potřebují (10 %)
- další (preventivní role IPS, bezplatné poskytování služeb, ...)

Nevýhod je podle respondentů méně. Přes 60 % z nich o žádných neví (35 % odpovědělo „žádné“ a 28 % „nevím“). Přesto je možno najít tyto častěji se opakující nevýhody:

- „úřad“ a obavy z něj (8 %)
- záležitosti v oblasti školství (obtížná spolupráce) (7 %)
- nepochopení (nedocení) významu IPS (ze strany ÚP a ostatních pracovníků) (6 %)
- chybějící propagace (neznalost, neinformovanost) (5 %)
- další činnosti (agenda navíc) (4 %)
- jiná omezení (finance, prostor) (3 %)

Všechny úřady práce v ČR mají IPS. Některé ÚP zřídily a provozují IPS i na odloučeném pracovišti (6 IPS). Většina IPS je součástí organizačního útvaru, jehož hlavní náplní práce je poradenství či speciální poradenství. Ne všechna střediska jsou tedy zařazena v souladu s bodem 5.1 Koncepce, kde je uvedeno: „Provozovatelem IPS je příslušný úřad práce, kde je IPS organizačně začleněno v oddělení poradenství.“ 80 % respondentů považuje začlenění IPS v útvaru poradenství za optimální, 12 % si myslí, že by IPS mělo být samostatným útvarem.

V odpovědích na otázky na výhody a nevýhody toho, že IPS je součástí úřadu práce, převažovaly výhody – jednalo se především o dostupnost aktuálních informací o trhu práce a nezaměstnanosti, možnost spolupráci s ostatními útvary či přímý kontakt s klienty ÚP. Mezi nevýhody zařazovali pracovníci IPS především špatnou pověst „úřadu“, ke kterému nemá mnoho lidí důvěru a často ani netuší, že se zde poskytují poradenské služby.

6.2 PRACOVNÍCI IPS A JEJICH VEDENÍ

Určit přesný počet všech pracovníků IPS v České republice není jednoduché. Před realizací dotazníkového šetření jsme odhadovali jejich počet na sto (ve vstupní analýze bylo z informací na Integrovaném portálu MPSV zjištěno 106 osob na 75 úřadech práce). Ověřit či zpřesnit tato čísla můžeme dvěma způsoby – jednak počtem vyplněných „individuálních“ dotazníků, které lze dále dělit na řadové a vedoucí pracovníky (kteří se mohou dále členit podle podílení se na činnosti IPS), a jednak podle údajů o personálním obsazení IPS ve „společném“ dotazníku. Společně s informacemi z dalších zdrojů (komunikace s jednotlivými pracovišti) můžeme nakonec dospět k určitému počtu osob. Pomocí informací ze „společného“ dotazníku lze upřesnit i velikost jednotlivých pracovních úvazků, takže získáme data ještě přesnější.

6.2.1 PRACOVNÍ POZICE

Na úvod této kapitoly přidáváme pár slov k označení pracovníků IPS. Názvy pracovních pozic jednotlivých pracovníků byly uváděny v obou dotaznících, ne vždy však shodně. Pokud použijeme pouze jednu z identifikačních otázek na začátku individuálního dotazníku, získáme desítky různých názvů pracovních pozic. Stejný poznatek jsme získali už při vyhledávání pracovníků IPS v organizační struktuře ÚP (viz kapitola 2.7).

Vyhledávání pracovníků IPS podle toho, že mají toto označení přímo v názvu pracovní pozice, by nebylo moc úspěšné. Takto bychom našli jen 33 ze 104 (tedy 31 %) řadových pracovníků (z vedoucích 6 z 69 – případy, kdy je IPS samostatným pracovištěm, a má vlastního vedoucího pracovníka jsou výjimečné). V této skupině se nejčastěji vyskytuje označení „odborný pracovník IPS“, několikrát také „poradce IPS“ a „odborný poradce IPS“ a dále jednoduše „pracovník IPS“, případně s dovětkem „speciální“ či „kariérový poradce“. Pokud se zaměříme pouze na řadové pracovníky, můžeme za nejčastější název označit „poradce pro volbu povolání“ – v této podobě či s různými dodatky (včetně čtyř poradců pro změnu povolání) jich bylo 33 %. Další skupinu tvoří kategorie „poradce specialista“ či „speciální poradce“ (15 %) a „kariérový poradce“ (8 %). Zbývajících několik názvů je již zcela různorodých. U vedoucích pracovníků se rozdíly odvíjejí od rozdílných názvů oddělení, odborů a referátů, pod které IPS spadají.

Zajímavé je, že ačkoli ženy mezi pracovníky IPS převažují, ženský rod přímo v označení pracovní pozice jsme našli pouze 4x (včetně obojetného „zprostředkovatelka/poradce“).

6.2.2 POČET PRACOVNÍKŮ IPS

„Individuální“ dotazník vyplnilo celkem 104 osob, které se označily jako řadový pracovník (pracovnice) a 69 vedoucích. Z nich se 10 podílí na činnosti IPS celým svým úvazkem a dalších 19 částečně. Zbývajících 40 vedoucích se na činnosti IPS přímo nepodílí.

Dohromady jsme tedy získali odpovědi od 133 osob, které alespoň část svého úvazku vykonávají činnost IPS. Pro další analýzy bude využito rozdělení pracovníků podle dvou klíčů – jednak podle postavení (řadový x vedoucí pracovník, podle toho, jak se sami zařadili), a jednak podle podílu na činnosti IPS (plně či částečně x vůbec).

Tabulka č. 1: Postavení a podíl vedoucích pracovníků na běžné každodenní činnosti IPS

		Počet	Podíl ze všech respondentů	Podíl z vedoucích pracovníků
Řadový pracovník		104	60,1	x
Vedoucí pracovník		69	39,9	100,0
z toho (podíl na činnosti IPS):	celým úvazkem nebo většinou svého úvazku	10	5,8	14,5
	jen částí svého úvazku	19	11,0	27,5
	ne	40	23,1	58,0
Celkem		173	100,0	x

Ve „společném“ dotazníku byl zařazen blok otázek na personální obsazení IPS. Zde měli být uvedeni všichni pracovníci IPS. Zde bylo celkově uvedeno 126 osob. Rozdíl tvoří osoby uvedené pouze v jednom z dotazníků (pracovníci, kteří vyplnili individuální dotazník, ale nebyli uvedeni ve společném či osoby uvedené ve společném, které individuální dotazník nevyplnily). Takový případ nastal nejčastěji u vedoucích pracovníků, kteří uvedli, že se na činnosti IPS podílejí jen částečně (nebyli uvedeni mezi pracovníky IPS).

Po důkladné analýze odpovědí z obou dotazníků, vyhledání shod a rozdílů, odstranění duplicit a dalších nedostatků, byl získán tento výsledek: v IPS na všech úřadech práce v ČR pracovalo v listopadu 2010 celkem 143 pracovníků. Z nich je 112 řadových, 12 vedoucích (s prací v IPS na plný úvazek) a 19 vedoucích, kteří se na práci IPS podílejí částečně. V několika případech nebyla v dotaznících shoda v pracovní pozici – jeden respondent byl uveden v jednom z dotazníků jako řadový a ve druhém jako vedoucí pracovník. Tyto případy byly ověřeny a bylo zjištěno, že skutečně zde dochází k prolínání funkcí – jedna osoba zastává pozici vedoucího oddělení, ale zároveň i řadového (obvykle jediného) pracovníka IPS.

S využitím těchto souhrnných dat (a zohledněním vybraných odpovědí ze společného dotazníku – oddíl Personální obsazení) byla vytvořena orientační přehledová tabulka obsazenosti IPS (viz níže)⁴⁹. Tabulka obsahuje údaje za všechny IPS (77), přičemž v okresech, kde existují i pobočky či detašovaná pracoviště, jsou tato pracoviště sloučena (v opačném případě by byly výsledky zkráceny – na pobočkách je v průměru méně než jen jeden celý úvazek).

⁴⁹ U většiny pracovníků jsme pracovali s údajem uvedeným v dotazníku, pouze ve čtyřech případech, kdy pracovník vyplnil pouze individuální dotazník, ale nebyl uveden ve společném přehledu, jsme si dovolili odhadnout jeho podíl na činnosti IPS jako částečný (a započítáváme jej jako 0,5 úvazku). Další dvojice sloupců se týká pracovníků vedoucích. Zde je míra přesnosti nižší – vedoucí sice mohli specifikovat v individuálním dotazníku svůj podíl na každodenní činnosti IPS, ovšem pouze na orientační škále: „celým nebo většinou svého úvazku - částí svého úvazku - ne“. Proto používáme zjednodušený přepočítání – pro celý nebo většinu úvazku hodnotu „1“ a pro částečný podíl hodnotu „0,5“. V posledním sloupci jsou uvedeny souhrnné údaje za všechny pracovníky, tedy včetně vedoucích.

Tabulka č. 2: Přehled obsazenosti IPS podle počtu úvazků (kategorizováno)

Počet úvazků v IPS	Řadoví pracovníci		Vedoucí pracovníci		Všichni pracovníci	
	Počet ÚP	Podíl	Počet ÚP	Podíl	Počet ÚP	Podíl
žádný	3	3,9	49	63,6	0	0
0,5-0,9	5	6,5	18	23,4	4	5,2
1	36	46,8	9	11,7	28	36,4
1,3-1,8	9	11,7	1	1,3	16	20,8
2	19	24,7	-	-	17	22,1
2,5	1	1,3	-	-	5	6,5
3	3	3,9	-	-	3	3,9
Více než 3	1	1,3	-	-	4	5,2
Celkem	77	100,0	77	100,0	77	100,0

Tabulka vyžaduje důkladnější popis a vysvětlení – nezobrazuje počty pracovníků, ale počty a podíly pracovišť podle celkového počtu (velikosti) úvazků pracovníků přímo se podílejících na činnosti IPS. Každý sloupec (přesněji dvojice sloupců, dále popisovaná jako oddíl) je třeba vnímat samostatně – součty v řádcích nelze provádět.

První oddíl ukazuje rozdělení IPS podle počtu úvazků řadových pracovníků - tři řadoví pracovníci v řádku "žádný" úvazek znamenají, že na třech pracovištích IPS nepracuje žádný řadový pracovník - jen jeden vedoucí; na pěti IPS mají jen jednoho řadového pracovníka s necelým úvazkem; ve 36 IPS pracuje jeden pracovník na plný úvazek (nebo dva na poloviční). Další oddíl ukazuje (zcela nezávisle na oddíle prvním), že ve 49 IPS nepracuje žádný vedoucí pracovník, v 18 takový pracuje, ale na necelý úvazek, v 9 na celý úvazek a jedna IPS má dva vedoucí pracovníky (v této tabulce jsou sloučeny pobočky na jednom okrese, takže v tomto okrese jsou dvě pracoviště IPS, každé s vlastním vedoucím pracovníkem - celkem mají 1,5 pracovního úvazku). Poslední oddíl přináší celkový přehled - není to však součet předchozích sloupců. Lze z něj vyčíst, že fakticky pouze v 17 IPS jsou dva plné pracovní úvazky (a ve 12 dokonce více), zato ve 28 jen jeden a ve čtyřech dokonce méně.

Nejčastějším případem je IPS s jedním řadovým pracovníkem (32,5 % IPS). V několika případech (2,6 %) je tímto jediným pracovníkem vedoucí. Další častou variantou jsou dva řadoví pracovníci s plnými úvazky (15,6 %) či jeden plný a jeden částečný (9,1 %). Stejně velká je i skupina, kde jednomu řadovému pracovníkovi vypomáhá vedoucí. Největší IPS má tři řadové pracovníky (z toho jednoho na pobočce) a dva zapojené vedoucí (jak na „kmenovém pracovišti“ tak i na pobočce). Nejmenší naopak pouze poloviční úvazek jednoho pracovníka (čtyři případy, tj. 5,2 % IPS).

Nezávisle na výše uvedené tabulce můžeme z dat zjistit, že většina pracovníků IPS vykonává svou práci na plný úvazek (87,3 %), dalších 9,5 % na poloviční, zbývající čtyři osoby mají jinou výši úvazku (0,25, 0,3 nebo 0,875).

Celkový počet úvazků řadových pracovníků je podle zjištěných výsledků 105. Společně s údajem o zapojení vedoucích pracovníků (celkem 19,5 úvazku) můžeme shrnout počet přepočtených pracovníků IPS do čísla 124,5.

Průměrný počet úvazků na jedno pracoviště (na okres) je tedy u řadových pracovníků 1,36 a u vedoucích, kteří se na činnosti IPS podílejí cca 0,25 (ve skutečnosti může být nižší, protože v náplni práce vedoucího jsou i další „povinnosti“). Celkově je to tedy 1,6 úvazku na jedno pracoviště.

Názory na optimální počet zaměstnanců

Odpovědi na otevřenou otázku: „Jaký by byl podle Vašeho názoru optimální počet zaměstnanců a jejich úvazků pro zajištění chodu IPS?“ byly kvantifikovány a zpracovány pomocí průměrů.

Celkově je za optimální považován počet dvou plných úvazků (navrženo čtyřiceti procenty respondentů), pětina oslovených je přesvědčena, že dostačující je pracovník jeden a 13 % navrhuje jeden a půl úvazku. Desetina se přiklání ke třem plně zaměstnaným osobám a někteří navrhuji i vyšší počty (16 je maximum – návrh vzešel z Prahy, kde je pouze jedna IPS na území velikosti kraje – podle respondenta by měla být IPS o dvou pracovnících na každém územním pracovišti).

Tabulka č. 3: Optimální počet úvazků (kategorizováno)

	Počet	Podíl
2,0	69	39,9
1,0	35	20,2
Více než 1 a méně než 2	24	13,9
3,0	17	9,8
Více než 2 a méně než 3	11	6,4
Více než 3	9	5,2
Bez odpovědi	5	2,9
Méně než 1	3	1,8
Celkem	173	100,0

Průměry odpovědí rozdělené podle postavení v IPS a funkce ukazuje následující tabulka:

Tabulka č. 4: Optimální počet úvazků – průměry podle skupin respondentů

	V IPS plně	V IPS částečně	Mimo IPS	Celkem
Řadový pracovník	2,15	x	x	2,15
Vedoucí pracovník	2,68	1,89	1,62	1,85
Celkem	2,16		1,62	2,03

Je patrné, že názory vedoucích a řadových pracovníků se v této otázce odlišují – vyšší optimální počty pracovníků uvádějí řadoví zaměstnanci (a také vedoucí, kteří se na práci IPS podílejí každodenně) ve srovnání s vedoucími, kteří jsou mimo IPS.

Další otázkou jsme zjišťovali, jaká kritéria by se podle pracovníků měla používat pro stanovení optimálního počtu zaměstnanců IPS. Získali jsme množství zajímavých odpovědí, jejichž zpracování bylo poměrně složité. Téměř každý respondent se k tomuto problému vyjádřil a navrhnul nejen jedno, ale celou řadu možných kritérií. Při jejich zpracování jsme je rozdělili do několika základních skupin, které lze dále rozdělit na faktory „vnější“ a „vnitřní“. Do první kategorie patří ukazatele, které existují mimo IPS (jako je velikost regionu, počet škol či míra nezaměstnanosti), do druhé ty, které jsou přímo spojeny s činností IPS (počet akcí, náplň práce).

Největší skupinu v kategorii „vnějších“ faktorů můžeme nazvat „školy a žáci“ – některé z dále uvedených kritérií navrhnulo přes 40 % respondentů. Jednalo se především o počet škol v regionu/okrese/spádové oblasti (často upřesněný jako počet ZŠ a SŠ, někdy také VOŠ, SOU, OU či VŠ), dále o počet žáků a studentů těchto škol. Někteří uváděli obě tato kritéria současně. Jen

ojediněle byl navržen pouze počet žáků 8. a 9. tříd (případně počet vycházejících absolventů) či počet tříd.

Druhou poměrně velkou skupinou jsou „uchazeči a nezaměstnanost“. Necelých 30 % pracovníků uvedlo jedno z těchto kritérií – míra nezaměstnanosti v okrese, počet uchazečů o zaměstnání či počet nezaměstnaných. V několika případech byla specifikována skupina potenciálních klientů – jako například počet obtížně zaměstnatelných, počet absolventů škol v evidenci.

Třetí skupina „vnějších“ kritérií byla nejmenší – velikost regionu/spádové oblasti či počet obyvatel v okrese uvedlo něco přes 15 % oslovených. Ukazatel velikosti regionu byl často upřesněn nejen uvedeným počtem obyvatel, ale i počtem škol či žáků. K vnějším faktorům můžeme zařadit i ojediněle zmíněnou strukturu obyvatel či vývoj trhu práce v regionu.

Rozdělení faktorů „vnitřních“ je složitější. Většinu navržených kritérií lze považovat za hlediska „kvalitativní“, jen asi čtvrtina z návrhů je „kvantifikovatelná“ – jedná se o počty klientů/návštěvníků IPS, počty akcí, besed, individuálních i skupinových sezení či počty škol, které IPS navštěvují nebo s IPS spolupracují. Ostatní navržená kritéria se odvíjejí od vlastní činnosti – jednalo se především o obecněji formulované ukazatele jako náplň práce, rozsah činností IPS, poskytované služby, administrativní náročnost, ale také množství a kvalita odvedené práce či předchozí výsledky. Mimo to byla ojediněle zmiňována další dvě důležitá kritéria – zastupitelnost pracovníků a počet pracovišť či poboček. Celkem některé z těchto návrhů uvedlo téměř 60 % respondentů.

Na závěr citace několika zajímavých odpovědí:

- *Jako hlavní kritérium je stanovení ROZSAHU činností, ohodnocení NÁROČNOSTI, ujasnění si do jaké hloubky a kvality chceme dojít. Mít jasno v HLAVNÍCH cílech!*
- *Vzhledem k nejednotnosti a nesourodosti činností, je třeba stanovit jasná a stejná pravidla pro všechny ÚP. Ujasnit kompetence, tedy to co by mělo spadat pod resort školství a co pod MPSV. Pak je teprve možné stanovovat kritéria.*

6.2.3 PRACOVNÍ NÁPLŇ, ČINNOSTI

Další zajímavé informace lze získat z rozdělení pracovního času těchto pracovníků. Tento údaj byl sledován ve společném dotazníku u přehledu pracovníků. U každého z nich mělo být uvedeno, kolik procent z pracovního času vykonává přímo činnost IPS, administrativu IPS a jiné činnosti nesouvisející s IPS. Zprůměrováním byly získány tyto výsledky – samotné činnosti IPS pracovníci věnují průměrně 58,5 % svého času, administrativě 19,1 % a ostatním činnostem 22,4 % pracovního času.⁵⁰

Tyto průměry však lze dále analyzovat v souvislosti s dalšími faktory. Například je možno prokázat, že existují rozdíly mezi rozdělením pracovního času mezi muži a ženami – muži se zabývají činností IPS dvě třetiny svého času, zatímco ženy této činnosti věnují „jen“ 57,4 % času. Tento rozdíl je dán podílem činností nesouvisejících s IPS, kterými ženy stráví téměř čtvrtinu svého času (23,5 %), zatímco muži „jen“ 14,1 %. Přitom podíl času věnovaný administrativě je u obou skupin stejný (19 %). Podobně se liší i rozdělení pracovního času podle stupně dosaženého vzdělání – s rostoucím vzděláním roste i podíl činností nesouvisejících s IPS (a klesá podíl samotné činnosti i administrativy).

⁵⁰ Pro doplnění můžeme uvést výsledky dotazníkového šetření z roku 2007 (dotazníky pro potřeby magisterské práce D. Kovářové vyplnilo 60 pracovníků IPS), kde bylo zjištěno, že 38,3 % pracovníků IPS vykonává pouze činnosti patřící do agendy IPS, zbývajících 61,7 % se práci v IPS věnuje souběžně s jinou agendou. (Kovářová D.: Kompetenční model a další vzdělávání poradců pro volbu povolání na úřadech práce)

Porovnáme-li dvě nejvíce zastoupené skupiny – středoškoláky a vysokoškoláky s magisterským oborem – získáme tento poměr činností: u SŠ 60:24:16 % a u VŠ 56:16:28 % času věnovaného jednotlivým typům činností. To však lze vysvětlit v souvislosti s postavením pracovníků. U výše vzdělaných je předpoklad, že budou častěji zastávat řídicí funkce a věnovat se i jiné problematice než jen IPS.

Již ze samotného označení pracovní pozice je často jasné, že mimo IPS mají někteří pracovníci ještě další pracovní náplň – např. EURES kontaktní osoba, poradce ESF, APZ, psycholog,... Stejně tak se jejich činnost nezaměřuje pouze na volbu povolání, ale také na změnu, kariérové či speciální poradenství, služby zaměstnanosti. Situace je na každém ÚP jiná. Podrobnější informace jsme zjišťovali v přehledu personálního obsazení IPS – po otázce na rozdělení pracovního času jsme zjišťovali, jakou jinou činnost nesouvisející s IPS každý z pracovníků vykonává (mimo činnosti a administrativu IPS).

Získali jsme téměř stovku velice různorodých odpovědí. Takové činnosti vykonává většina (73,8 %) pracovníků IPS (hovoříme pouze o těch, kteří byli uvedeni v personálním přehledu ve „společném“ dotazníku, tedy pouze o zaměstnancích IPS). Jednalo se například o tyto činnosti:

- *spojené s vedením (administrativa spojená s výkonem funkce vedoucího, organizační činnost související s vedením, agenda vedoucího,...),*
- *spojené se zástupem za vedoucího,*
- *spojené se zástupem za jiného pracovníka (i z jiných oddělení – trh práce, OZZ, poradenství,...),*
- *práce podle potřeby oddělení (nárazová práce, výpomoc v rámci odboru, ...),*
- *jiné poradenské činnosti – jedna z nejčastěji uváděných položek (speciální poradenství, poradenství pro pracovní rehabilitaci, pro osoby se zdravotním postižením, skupinové poradenství pro UoZ, kariérové poradenství, individuální poradenství pro speciální skupiny, skupinové poradenství v rámci IAP, atd.),*
- *projekty ESF (zabezpečení projektů, jejich koordinace, administrace, realizace, správa, výběry uchazečů...),*
- *EURES (kontaktní osoba, poradenství),*
- *výběrová řízení a veřejné zakázky, zajištění externích poradenských služeb – dvě skupiny činností, které spolu úzce souvisí a často se prolínají (tvorba zadávací dokumentace, podklady pro veřejné zakázky, výběrová řízení na poradenské činnosti a rekvalifikační kurzy, uzavírání smluv, kontrola, související agenda, administrativa, fakturace, evidence,...),*
- *rekvalifikace, pracovní rehabilitace (včetně související administrativy).*

V menší míře (méně než 10x) se mezi uváděnými nesouvisejícími činnostmi objevovaly práce kontrolní a jiné administrativní (či účetní), výběry uchazečů, zajišťování odborných praxí pro studenty či evidence propuštěných OZP, vedení Job clubů, jednání a spolupráce s dalšími institucemi či účast na akcích mimo ÚP... Pracovník IPS však může v rámci své práce také řešit aktivní politiku zaměstnanosti, sepisovat IAP, školit zaměstnance v BOZP, být členem krizového štábu (či řízení), řešit technický stav budovy, být opatrovníkem, poskytovat rady lidem hledajícím jiné organizace v okolí či pečovat o služební vozidlo

Ve všech IPS na úřadech práce v ČR pracuje podle našich výsledků 143 pracovníků (112 řadových a 31 vedoucích). Někteří z nich však mají zkrácený úvazek, případně vykonávají i jinou činnost (vedení oddělení). Při zohlednění výše úvazku vychází průměrný počet 1,6 pracovního úvazku na

okres. Ve 41 % IPS pracuje pouze jeden pracovník (někde dokonce jen na částečný úvazek), dva pracovníky s plným úvazkem má pouze 22 % IPS.

Podle názorů respondentů by se optimální počet pracovníků IPS měl pohybovat kolem dvou plných úvazků – názory vedoucích a řadových pracovníků se však liší. Počet pracovníků by měl být určován na základě těchto (nejčastěji uváděných) kritérií – počet škol a žáků v okrese, míra nezaměstnanosti či počet uchazečů a velikost regionu. Více než polovina pracovníků by však chtěla, aby se zohledňovala samotná činnost IPS – nejen počty klientů či spolupracujících škol, ale i náplň práce, realizované aktivity, kvalita práce či administrativní náročnost. Tato kritéria jsou však obtížně kvantifikovatelná, proto je možnost jejich využití omezená.

Ne všude je také práce informačního a poradenského střediska doceněna, někteří pracovníci uvádějí, že mají na starosti ještě mnoho dalších záležitostí (mimo vlastní činnost IPS). V průměru podle vlastního hodnocení věnují samotné činnosti IPS necelých 60 % svého pracovního času, administrativě spojené s IPS necelých 20 % a zbývajících 22 % času vykonávají jiné činnosti nesouvisející s IPS (nejčastěji jiné poradenství, administrativu související se zajištěním externího poradenství, výběrová řízení, různé projekty a rekvalifikace).

6.3 CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍKŮ IPS

Pro podrobnější charakteristiku pracovníků můžeme opět využít oba dotazníky. Vzhledem k ne zcela stoprocentní shodě souborů však můžeme dojít k rozdílným hodnotám. Ty jsou způsobeny tím, že ve společném dotazníku jsou uvedeny pouze osoby, které se přímo podílí na činnosti IPS, zatímco individuální dotazníky vyplňovali i vedoucí, kteří sice mají IPS ve svém oddělení, ale na její činnosti se nepodílí. Pro charakteristiku pracovníků IPS je tedy vhodnější využívat výsledky z dotazníku společného. Druhý slouží pro přehled o struktuře respondentů pro vyhodnocení dalších tematických bloků otázek.

Tabulka č. 5: Struktura podle pohlaví

Dotazník	Individuální		Společný	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl
Žena	151	87,3	111	88,1
Muž	22	12,7	15	11,9
Celkem	173	100,0	126	100,0

V obou případech je podíl mužů významně nízký – tvoří jen 11,9 resp. 12,7 % souboru. V IPS tedy pracují převážně ženy (stejně jako na úřadech práce obecně). Předpokládané rozdíly podle postavení (více mužů na řídicích pozicích) se nepotvrdily – z celkového počtu žen zastává vedoucí pozici 39,7 %, u mužů je tento podíl jen nepatrně vyšší – 40,9 %.

6.3.1 VĚKOVÁ STRUKTURA

Průměrný věk respondentů (kteří vyplnili individuální dotazník) byl 44,3 roku. Průměrný věk pracovníků IPS uvedených ve společném dotazníku byl 43,5 roku. Věkovou strukturu naznačuje následující tabulka, která srovnává tyto dva zdroje. I přes drobné rozdíly v souborech jsou výsledky víceméně totožné. O struktuře pracovníků IPS však lépe vypovídá druhá část tabulky, protože v první části jsou zahrnuti i vedoucí pracovníci, kteří se na činnosti IPS nepodílejí.

Tabulka č. 6: Struktura podle věku

Dotazník	Individuální		Společný	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl
20-29 let	17	9,8	16	12,7
30-39 let	39	22,5	29	23,0
40-49 let	53	30,6	37	29,4
50-59 let	58	33,5	40	31,7
Nad 60 let	6	3,5	4	3,2
Celkem	173	100,0	126	100,0

Třetina pracovníků je starší než 50 let, ale obecně jsou zastoupeny všechny věkové kategorie (mezi 23 a 63 lety). Při podrobnějším rozboru dat z individuálních dotazníků nebyly zjištěny významnější rozdíly mezi skupinami. Věkový průměr mužů (45,3) je nepatrně vyšší než žen (44,2 let), věkový průměr vedoucích pracovníků (45,8) je vyšší než u řadových pracovníků (43,3 let).

6.3.2 VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA

Předběžně zjištěnou vzdělanostní strukturu pracovníků IPS (viz kapitola 2.7) můžeme pomocí výsledků z dotazníkového šetření upřesnit. Vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání má více než 70 % pracovníků IPS, zbývajících 29,4 % má vzdělání středoškolské s maturitou.

Tabulka č. 7: Stupeň dosaženého vzdělání

	Počet	Podíl
středoškolské s maturitou	37	29,4
VOŠ nebo dřívější "nástavba"	11	8,7
VŠ bakalářského stupně	14	11,1
VŠ magisterského stupně	61	48,4
VŠ doktorského stupně	3	2,4
Celkem	126	100,0

Z hlediska oboru vzdělání má více než polovina pracovníků IPS vzdělání pedagogické či sociální, dalším častým případem je vzdělání ekonomické a zbývajících pětina má vzdělání buď všeobecné (maturita na gymnáziu) nebo v jiném oboru (včetně takových, jako je zootechnika, geologie, strojírenství či cestovní ruch).

Průměrná délka praxe (v relevantní oblasti, tedy nejen v IPS) je necelých 12 let a pohybuje se v rozmezí od několika měsíců do 34 let. Rozdíly mezi muži a ženami i mezi lidmi s různým stupněm vzdělání jsou minimální.⁵¹

6.3.3 OPTIMÁLNÍ KVALIFIKACE

Jedna z otevřených otázek v „individuálním“ dotazníku byla zaměřena na zjištění, jaká je podle názoru respondentů optimální kvalifikace pro práci v IPS. Každý mohl vyplnit pět různých položek (délka praxe, obor praxe, obor vzdělání, stupeň vzdělání a jiná důležitá kvalifikace).

Začneme-li stupněm vzdělání, lze výsledky snadno shrnout do přehledné tabulky. Protože někteří respondenti uváděli jak optimální, tak i minimální požadavky, byly tyto informace zpracovány odděleně. Z výsledků (viz tabulka) je patrné, že většina respondentů považuje za optimální vzdělání pro práci na IPS vysokou školu, minimálně však středoškolské vzdělání s maturitou.

⁵¹ Z dotazníkového šetření realizovaného v roce 2007 vyplynulo, že 70 % pracovníků IPS má praxi na pozici poradce delší než 5 let. Z hlediska původního zaměstnání bylo zjištěno, že 45 % pracovníků přešlo do IPS z jiného oddělení ÚP (nejčastěji z pozice zprostředkovatele), polovina z jiné organizace (nejčastěji z pozice pedagoga) a 5 % přímo ze školy. (Kovářová D.: Kompetenční model a další vzdělávání poradců pro volbu povolání na úřadech práce)

Tabulka č. 8: Optimální stupeň vzdělání

	Optimální		Minimální	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl
SŠ (maturita, ÚSO)	12	6,9	41	23,7
VOŠ	11	6,4	38	22,0
VŠ - bakalář	13	7,5	13	7,5
VŠ ostatní	135	78,0	79	45,7
Bez odpovědi	2	1,2	2	1,2
Celkem	173	100,0	173	100,0

Optimálním oborem vzdělání pro pracovníka IPS je zcela jednoznačně (podle názoru 68 % respondentů) obor pedagogický (včetně andragogiky). Na pomyslném druhém místě jsou obory sociálně zaměřené (sociální práce) – uvedlo je 46 % dotazovaných (součet procentních podílů bude vyšší než 100, protože mnozí uváděli více než jeden obor). Často byla uváděna také psychologie (20 %) a humanitní vědy obecně (12 %), v menší míře sociologie, ekonomie či právo (3-5 %). Zbývající skupinu odpovědí tvořily obory méně obvyklé, ale přesto související s činností pracovníků IPS – jako například: poradenství, vychovatelství, personalistika, veřejná správa, administrativa, lidské zdroje (a také „práce s lidmi – všeobecně“).

Obory praxe, které by byly optimální pro pracovníka IPS, jsou podle názorů respondentů tyto (seřazeny podle četnosti uvedení):

- pedagogika (53 %)
- sociální práce (27 %)
- poradenství (17 %)
- práce s lidmi (12 %)

Méně často se objevovaly tyto názory – psychologie, personalistika, humanitní a společenské obory, zprostředkování zaměstnání, sociologie, vychovatelství, veřejná správa a další.

6.3.4 OPTIMÁLNÍ DÉLKA PRAXE

Názory na optimální délku praxe byly také poměrně roztržštěné – nejčastěji bylo navrhováno 5 let (37 % respondentů), průměrně tři a půl roku – viz následující tabulka:

Tabulka č. 9: Optimální délka praxe pro pracovníka IPS

	Počet	Podíl
nezáleží, není nutná	10	5,8
méně než rok	2	1,2
1 rok	23	13,3
2 roky	26	15,0
3 roky	31	17,9
4 roky	2	1,2
5 let	64	37,0
více než 5 let	10	5,8
bez odpovědi	5	2,9
Celkem	173	100,0

Poslední položkou v popisu optimální kvalifikace pro práci v IPS byla možnost napsat jinou důležitou vlastnost či předpoklad. Zde bylo získáno opět mnoho různých odpovědí – nejčastěji však bylo uváděno:

- absolvování dalších kurzů, průběžné vzdělávání
- osobnostní předpoklady
- komunikační schopnosti a dovednosti
- psychologie
- pedagogické vzdělání.

6.3.5 POŽADAVKY NA NOVÉ PRACOVNÍKY

Na rozdíl od výše uvedených optimálních představ (které uváděli jednotliví respondenti), tato otázka ukazuje realitu (vyplněno společně za pracoviště). Zjišťovali jsme, zda na jednotlivých IPS existují jasně stanovené požadavky na obor a stupeň vzdělání pro nově přijímané pracovníky.

Tabulka č. 10: Existuje na Vašem IPS jasně stanovený požadavek na obor a stupeň vzdělání, které musí nově příchozí pracovník splňovat?

	Počet	Podíl
Ano, noví pracovníci musí splňovat jasně dané požadavky na obor a stupeň vzdělání	24	29,6
Ne, ale preferujeme určitý obor a stupeň vzdělání	41	50,6
Jiná možnost	10	12,3
Ne, žádná omezení pro stupeň a obor vzdělání nemáme	6	7,4
Celkem	81	100,0

Výsledky ukazují, že ve více než polovině IPS žádné přesné požadavky stanoveny nejsou, ale přesto je v 50,6 % středisek alespoň určen preferovaný obor a stupeň. Necelých 30 % IPS má tyto požadavky stanoveny přesně a ve zbývajících 12,3 % je tato situace řešena jinak.

Otevřené odpovědi s doplňujícími informacemi o požadavcích byly zpracovány společně. Z hlediska stupně vzdělání je požadováno nejčastěji vysokoškolské (v polovině případů), dále vyšší odborné (VOŠ) nebo středoškolské. Mezi obory je jednoznačně preferován pedagogický a sociální, méně často obory humanitní či psychologie. Na některých ÚP je však upřednostňována praxe, schopnost komunikace, zájem či osobnostní předpoklady.

6.3.6 CELKOVÉ HODNOCENÍ IPS Z HLEDISKA PERSONÁLNÍHO OBSAZENÍ

Závěr tohoto tematického bloku tvoří otázka, která shrnuje hodnocení respondentů vztahené k současnému personálnímu obsazení IPS. Hodnocení bylo rozděleno do čtyř položek - počet zaměstnanců a jejich úvazků, stávající kvalifikace, stávající praxe a věk zaměstnanců IPS. Výsledky ukazuje následující tabulka.

Převážná většina respondentů (všech, kteří vyplnili „individuální“ dotazník) se přiklání k „pozitivní“ části stupnice pro hodnocení – stávající stav je podle nich zcela (či spíše) vyhovující. Poněkud nižší míra „spokojenosti“ je pouze v otázce na počet zaměstnanců a jejich úvazků. Podle 10 respondentů

je stávající stav na jejich IPS zcela nevyhovující, dalších 26 jej hodnotí jako spíše nevyhovující (dohromady se jedná o 20,8 % souboru, tedy celou pětinu respondentů).

Tabulka č. 11: Je podle Vašeho názoru současné personální obsazení vašeho IPS z hlediska počtu zaměstnanců, jejich kvalifikace a věku vyhovující? [1]

Podíl v %	Zcela vyhovující	Spíše vyhovující	Spíše nevyhovující	Zcela nevyhovující	Nevím	Celkem
Věk	65,3	27,2	4,0	0,0	3,5	100,0
Stávající kvalifikace zaměstnanců IPS	61,8	33,5	3,5	0,0	1,2	100,0
Stávající praxe zaměstnanců IPS v relevantní oblasti	61,3	35,8	1,2	0,0	1,7	100,0
Počet zaměstnanců IPS a jejich úvazků	42,8	34,1	15,0	5,8	2,3	100,0

Konkrétní důvody tohoto hodnocení lze shrnout do několika bodů – jedná se především o IPS, ve kterých pracuje pouze jeden pracovník. S tím souvisí problémy se zastupitelností a velkým objemem práce, často i nesouvisející s IPS (kumulované činnosti). I na větších IPS si stěžují, že mají málo času na činnosti, které by byly potřebné a že je práce často nárazová. Menší skupina respondentů zdůvodňuje své hodnocení omezením mzdových prostředků, nezájmem vedení na činnosti IPS či tím, že se sami nemohou podílet na rozhodování.

Několik vybraných odpovědí pro dokreslení:

- *Veškeré činnosti poradenství na našem ÚP zajišťuje pouze jeden pracovník. Krom plného zajištění činností IPS, vykonává ostatní poradenské činnosti: realizace interního skupinového poradenství, realizace externího skupinového poradenství v rámci APZ i OP LZZ, veřejné zakázky, individuální a distanční poradenství, ostatní administrativní činnosti.*
- *Pracovník je pouze jeden, část agendy dělá vedoucí, o služby je zájem, pokud by bylo více času - tj. i lidí, služby by se mohly rozšířit.*
- *Roztříštěnost pracovních úkolů. Pracovník, který zajišťuje agendu projektů ESF, dále zajišťuje besedy s absolventy, individuální poradenské pohovory, organizuje a vede skupinové poradenské aktivity, připravuje podklady pro zadávací dokumentace.*
- *Není možno věnovat se všem aktivitám v takové četnosti, které bychom chtěli dosáhnout.*
- *Po celou dobu jsem na IPS sama a není zastupitelnost, dále je třeba stále zjišťovat nové informace, aby poradenství bylo aktuální, což je v 1 osobě dost problém, tok informací je nepružný.*
- *Není plně pochopen a tím pádem doceněn význam IPS.*

S dalšími třemi položkami hodnocení současného personálního obsazení IPS (věk, kvalifikace, praxe) bylo spokojeno více než 90 % respondentů (součet hodnocení zcela vyhovující a spíše vyhovující). Ojedinelé výhrady ke stávající kvalifikaci zaměstnanců IPS se týkají potřeby VŠ vzdělání (které ne všichni mají) a oborů, ve kterých některým chybí vzdělání (pedagogika, lektorská činnost, psychologie). Věková struktura pracovníků je také vyhovující, jen na několika místech si stěžují na nedostatek mladších pracovníků, kteří by byli potřeba jednak kvůli vysokému věkovému průměru stávajících pracovníků a také z důvodu lepšího kontaktu s klienty (převážně mladými lidmi).

6.3.7 HODNOCENÍ KAPACITNÍCH MOŽNOSTÍ IPS

V dotazníku „individuálním“ byla zařazena ještě jedna hodnotící otázka – shrnující v sobě hodnocení komplexní – celkové kapacitní možnosti IPS (personální i prostorové). Výsledky jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka č. 12: Celkové kapacitní možnosti vašeho IPS (personální, prostorové) jsou podle Vašeho názoru

	Počet	Podíl
Zcela dostačující	50	28,9
Spíše dostačující	84	48,6
Spíše nedostačující	32	18,5
Zcela nedostačující	7	4,0
Celkem	173	100,0

Pro podrobnější rozbor dat lze použít techniku porovnání průměrů. Jednotlivé stupně hodnocení se nahradí čísly (zcela dostačující = 1, ... zcela nedostačující = 4), ze kterých lze vypočítat průměr a to i pro různé skupiny respondentů a poté je mezi sebou porovnávat.

Tabulka č. 13: Hodnocení celkových kapacitních možností IPS – průměry podle skupin respondentů

	v IPS plně	V IPS částečně	Mimo IPS	Celkem
Řadový pracovník	2,04	x	x	2,04
Vedoucí pracovník	2,30	2,16	1,65	1,88
Celkem	2,08		1,65	1,98

Celý soubor respondentů má průměrné hodnocení 1,98 – jedná se v souladu s výše uvedenou tabulkou o převažující kladné hodnocení (průměr se přibližuje nejčastěji uváděné odpovědi – spíše dostačující). Nižší hodnoty indikují lepší hodnocení celkových kapacitních možností IPS. Takové hodnoty jsou jednak obecně u skupiny vedoucích pracovníků a především u vedoucích mimo IPS. Vyšší hodnoty naopak znamenají, že tato skupina respondentů (řadoví pracovníci a především vedoucí, kteří se podílejí na činnosti IPS plně i částečně) jsou s kapacitními možnostmi svého IPS spokojeni méně. Největší rozdíl je opět (podobně jako u otázky na optimální počet pracovníků IPS) mezi vedoucími „uvnitř“ a „mimo“ IPS.

Získané výsledky ukazují, že na IPS pracují převážně ženy (88 %), průměrný věk je 43,5 roku a 35 % pracovníků je starších 50ti let. Více než 70 % má vysokoškolské vzdělání, nejčastěji v oboru pedagogickém či sociálních věd. Podle respondentů by optimální pracovník měl splňovat stejné podmínky: měl by to být vysokoškolák s oborem pedagogika či sociální vědy, s praxí v této oblasti v délce pěti let. Většina IPS má také tyto podmínky jako požadavek na nové pracovníky (nejčastěji VŠ nebo VOŠ vzdělání v oboru pedagogika či sociální vědy).

Při porovnání zjištěných skutečností s Koncepty IPS, která uvádí:

5.21 Odpovědným pracovníkem IPS je odborný poradce pro volbu povolání s humanitním vysokoškolským vzděláním, nejlépe pedagog, s praxí v poradenství nebo v oblasti vzdělávání mládeže.

5.22 Pracovník se středoškolským vzděláním – nejlépe sociálně-právním.

...lze pouze konstatovat, že na většině IPS je požadavek na osobu s VŠ vzděláním splněn, ne vždy je však IPS obsazena i druhým pracovníkem.

Přes zjištěné skutečnosti je naprostá většina (více než 95 %) dotázaných přesvědčena, že stávající věková a kvalifikační struktura pracovníků IPS i jejich délka praxe je vyhovující (zcela či spíše). Nižší míra spokojenosti je pouze s počtem zaměstnanců IPS a jejich úvazků. Stávající stav více než pětina respondentů považuje za nevyhovující. Důvodem je především příliš mnoho činností na jednoho pracovníka, problém zastupitelnosti, nedostatek času na potřebné činnosti, nárazovost práce. Podobné rozložení odpovědí bylo i na další souhrnně hodnotící otázku na celkové kapacitní možnosti IPS, kde opět více než 22 % pracovníků uvedlo, že tyto možnosti jsou nedostačující (zcela či spíše).

6.4 VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ A SUPERVIZE

Následující kapitola je věnována problematice vzdělávání a supervize. Oba tyto tematické bloky byly součástí „individuálního“ dotazníku, proto je možno u vybraných otázek porovnávat názory vedoucích a řadových zaměstnanců.

Vzdělávání pracovníků úřadů práce legislativně upravuje Koncepce dalšího vzdělávání ve veřejné správě přijatá vládou (Usnesení vlády ČR č. 1542/2005 o pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech). K realizaci politiky dalšího vzdělávání pracovníků úřadů práce vznikla postupně tři vzdělávací střediska, která v resortu zaměstnanosti MPSV zabezpečují odbornou přípravu a realizaci vzdělávacích aktivit služeb zaměstnanosti, tedy i vzdělávání poradců k volbě povolání. V roce 2010 vzdělávací činnost poskytovala tato střediska:

- a) Vzdělávací středisko ÚP v Pardubicích
- b) Vzdělávací středisko ÚP v Olomouci
- c) Vzdělávací středisko ÚP v Písku

Nabídka vzdělávacích kurzů je poměrně široká a vzdělávací aktivity lze rozdělit do třech skupin:

- ucelený modulový systém jazykové výuky,
- výuka v oblasti informačních systémů,
- aktualizací semináře a kurzy.

6.4.1 VZDĚLÁVÁNÍ A OBSAH KURZŮ

První otázka tohoto bloku mapovala účast na kurzech prohlubujícího vzdělávání, které poskytují vzdělávací střediska úřadů práce. Z rozložení odpovědí vyplývá, že více než tři čtvrtiny pracovníků IPS (75,7 %) se takových kurzů v posledních dvou letech zúčastnily. Jestliže u této skupiny pracovníků ještě zohledníme četnost jejich účasti na těchto kurzech, tak nejvíce pracovníků, a to 43,9 %, absolvovalo takový kurz jednou ročně. Větší frekvenci pak uvedlo ostatních 31,8 % pracovníků.

Zbývajících 24,3 % pracovníků IPS se dalšího odborného vzdělávání v minulých 24 měsících nezúčastnilo. Mezi nejčastěji uváděnými důvody byly tyto:

- nevhodná (žádná nová) nabídka – 8x
- nedostatek času (kapacitní možnosti) – 7x
- účast na jiných kurzech a školeních – 6x
- nepotřebnost (účast v minulých letech) – 5x
- neinformovanost, neaktivita – 5x
- jiné (krátká doba na IPS, finanční důvody, osobní důvody...)

Více než polovina pracovníků IPS zastává názor, že mají dobrý přístup - možnost získat volné místo v kurzu prohlubujícího vzdělávání (63,6 % - z nich 15,6 % pracovníků ve svém hodnocení vnímá tuto možnost účasti jako velmi dobrou a dalších 48,0 % ji označilo za spíše dobrou). Téměř čtvrtina respondentů (23,2 %) však tuto možnost hodnotí jako špatnou či velmi špatnou (6,4 % odpovědí). Zbývajících 13,3 % pracovníků nevědělo, jak hodnotit přístup ke vzdělávacím kurzům organizovaným na jejich pracovišti.

Tabulka č. 14: Jak hodnotíte možnost získat volné místo v kurzu PROHLUBUJÍCÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ pro pracovníky vašeho IPS?

	Počet	Podíl
Velmi dobrá možnost získat místo v kurzu	27	15,6
Spíše dobrá možnost získat místo v kurzu	83	48,0
Spíše špatná možnost získat místo v kurzu	29	16,8
Velmi špatná možnost získat místo v kurzu	11	6,4
Nevím	23	13,3
Celkem	173	100,0

Obsah kurzů prohlubujícího vzdělávání v oblasti odborného vzdělávání (nabízeného vzdělávacími středisky ÚP) je hodnocen převážně kladně - 54 % oslovených pracovníků uvedlo, že do značné míry odpovídá potřebám zaměstnanců IPS (a podle dalších 4,6 % respondentů těmto potřebám odpovídá zcela).⁵²

Tabulka č. 15: Jak hodnotíte současnou nabídku kurzů PROHLUBUJÍCÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ nabízeného vzdělávacími středisky ÚP pro zaměstnance IPS z hlediska obsahu?

	Počet	Podíl
Obsah kurzů do značné míry odpovídá potřebám zaměstnanců IPS	93	53,8
Obsah kurzů částečně odpovídá potřebám zaměstnanců IPS	33	19,1
Obsah kurzů neodpovídá potřebám zaměstnanců IPS	10	5,8
Obsah kurzů zcela odpovídá potřebám zaměstnanců IPS	8	4,6
Nevím	29	16,8
Celkem	173	100,0

Nespokojeno je necelých 6 % osob, podle kterých obsah kurzů potřebám zaměstnanců IPS neodpovídá a podle dalších 19 % odpovídá jen částečně. Zbývajících 17 % oslovených nevědělo, jak na toto otázku odpovědět (tzn. neznají současnou nabídku).

Osoby, které nebyly spokojeny s nabídkou kurzů (zvolily odpověď, že obsah kurzů neodpovídá či odpovídá pouze částečně potřebám zaměstnanců IPS), mohly připsat vlastní návrh, jak by se měl změnit obsah těchto kurzů. Jejich odpovědi lze shrnout jedním slovem - „aktualizovat!“. Konkrétně se jednalo o tyto okruhy problémů a návrhů:

- více vycházet přímo z náplně práce IPS (formy poradenství, supervize, metodiky, vzdělávání a ČŽV, problémové skupiny mládeže, ..)
- pružně reagovat na aktuální změny ve školství a na trhu práce

⁵² Pro informaci o tom, jaké kurzy jsou dostupné pracovníkům IPS, přikládáme seznam všech (nejen prohlubujících) kurzů, které byly uvedeny pracovníky v dotazníkovém šetření v roce 2007. Seznam je seřazen podle počtu absolventů:

- Základní sociálně psychologický výcvik pro poradce
- Poradenství k volbě povolání
- Právní minimum
- Profesionální diagnostika COMDI
- Komunikační dovednosti pro práci s klientem
- Vstupní seminář pro nové zaměstnance
- Skupinové poradenství v klubech práce a Práce se skupinou
- Kurz práce s PC
- Jazykový kurz

- zařazovat nová témata, moderní přístupy (koučink, nové poradenské nástroje a metody, psychologie, komunikační dovednosti, mentoring, bossing, alternativní postupy,..)
- praktické zaměření kurzů (návčík práce s klientem, tréninkové kurzy)
- pestřejší náplň a témata
- nové formy (workshopy, „Balintovské skupiny“, možnost výměny zkušeností,..)
- více rozšiřujících a nástavbových kurzů.

Několik respondentů popsalo stávající situaci tak, že nabídka kurzů odpovídá potřebám nových pracovníků, ale pro další vzdělávání zkušených moc možností není. Další připomínky se týkaly kvality práce lektorů a někteří navrhovali zavést možnost výměny zkušeností (např. v rámci jednotlivých krajů formou pravidelných setkání). Z odpovědí je patrné, že zájem o vzdělávání existuje, ale nabídka je nedostačující. Na závěr dvě vybrané (výstižné) citace:

- *nabídka odpovídá pouze potřebám nových zaměstnanců s krátkou praxí, bylo by dobré nabídnout i vzdělávání pro dlouholeté pracovníky a mimo jiné využít i jejich zkušeností,*
- *vzdělávání by mělo být pravidelné, průběžné, mělo by rozvíjet kreativitu pracovníků, doplňovat informace.*

Jednou z moderních metod výuky je návčík dovedností zážitkovou formou. Zjišťovali jsme, zda je tato metoda zařazena do systému vzdělávání pro pracovníky IPS.

Tabulka č. 16: Je do systému vzdělávání pro pracovníky IPS v současné době zařazeno dostatečné množství návčíku dovedností a výuky zážitkovou formou?

	Počet	Podíl
Určitě ano	6	3,5
Spíše ano	51	29,5
Spíše ne	55	31,8
Určitě ne	22	12,7
Nevím	39	22,5
Celkem	173	100,0

Vyhodnocení této otázky ukázalo, že 44 % pracovníků (součet procentních podílů u odpovědi „určitě ne“ a „spíše ne“) zastává názor, že v současnosti nastavený systém jejich vzdělávání neobsahuje dostatek kurzů a seminářů spojených s návčíkem dovedností a výuky zážitkovou formou. Naopak, proti tomu třetina dotázaných pracovníků je opačného názoru (součet procentních podílů u odpovědi „určitě ano“ a „spíše ano“). Zbývajících 22,5 % pracovníků nedokázalo na tuto otázku odpovědět (pravděpodobně nemají aktuální zkušenosti se vzdělávacím systémem).

Tabulka č. 17: Umožňuje systém vzdělávání pracovníků IPS kontinuální a dlouhodobý profesní rozvoj?

	Počet	Podíl
Určitě ano	9	5,2
Spíše ano	63	36,4
Spíše ne	78	45,1
Určitě ne	14	8,1
Nevím	9	5,2
Celkem	173	100,0

Výše uvedená tabulka dokládá, že více než polovina respondentů (53,2 % - součet procentních podílů u odpovědí „určitě ne“ a „spíše ne“) hodnotí stávající systém vzdělávání pracovníků jako nedostatečný, a to s ohledem na možnost jejich plynulého a dlouhodobého profesního rozvoje. Druhá skupina, zastoupená 41,6 % (součet procentních podílů u odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“) se přiklání k tomu, že naopak stávající systém vzdělávání jejich profesní rozvoj zajišťuje. 5,2 % pracovníků zvolilo odpověď „nevím“. Výsledek tedy není jednoznačný.⁵³

Další možností, jak získávat informace pro svůj profesní rozvoj, jsou různé odborné akce - konference, semináře či stáže.

Tabulka č. 18: Máte možnost účastnit se odborných akcí k problematice mládeže a trhu práce (např. konferencí, seminářů, stáže v zahraničí)?

	Počet	Podíl
Určitě ano	19	11,0
Spíše ano	77	44,5
Spíše ne	63	36,4
Určitě ne	14	8,1
Celkem	173	100,0

Rozbor této otázky ukázal, že více než polovina dotázaných (55,5 % - součet procentních podílů u odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“) má v současnosti možnost účastnit se konferencí a seminářů s tematikou týkající se mládeže a trhu práce. Opačný názor má 44,5 % dotázaných pracovníků (součet procentních podílů u odpovědí „určitě ne“ a „spíše ne“).

Také zde není tedy výsledek jednoznačný, což však neplatí o otázce následující:

Tabulka č. 19: Uvítali byste možnost účastnit se odborné akce k problematice mládeže a trhu práce (např. konference, semináře, stáže v zahraničí)?

	Počet	Podíl
Určitě ano	85	49,1
Spíše ano	73	42,2
Spíše ne	11	6,4
Určitě ne	1	0,6
Nevím	3	1,7
Celkem	173	100,0

Na dotaz, zda by respondenti uvítali možnost účastnit se odborné akce, odpověděla kladně téměř naprostá většina dotázaných (91,3 % - součet procentních podílů u odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“). Jen minimální počet respondentů uvedl, že by tuto možnost zatím nevyužil. Jednalo se pouze o 7 % dotázaných pracovníků (součet procentních podílů u odpovědí „určitě ne“ a „spíše ne“). 1,7 % respondentů u této otázky označilo odpověď „nevím“ (3 pracovníci).

⁵³ Pro doplnění přidáváme ještě jeden zajímavý poznatek z již citovaného dotazníkového šetření – pracovníci IPS se vzdělávají i mimo vzdělávací střediska ÚP (60 %) a dokonce i ve svém volném čase (kladně odpovědělo 53,3 %). Autorka proto konstatuje vysokou ochotu poradců ke vzdělávání. Dále svá zjištění doplňuje informací, že jen 15 % pracovníků má sjednaný plán osobního rozvoje a vzdělávání. (Kovářová Dana: Kompetenční model a další vzdělávání poradců pro volbu povolání na úřadech práce)

Soubor odpovědí na závěrečnou otevřenou otázku „Co nejvíce postrádáte pro svůj profesionální rozvoj?“ je poměrně obsáhlý. Vyjádřili se téměř všichni oslovení, 16 % z nich však uvedlo, že neví či nic nepostrádá. Ostatní odpovědi byly rozkódovány do těchto skupin:

- systém vzdělávání, školení, prohlubování znalostí, semináře,... (51, tj. 30 %)
- možnost výměny zkušeností mezi pracovníky IPS (i se zahraničím), možnost setkávání, kontakty, porady,... (28, tj. 16 %)
- čas a prostor (19, tj. 11 %)
- novinky (15, tj. 9 %)
- jistota a podpora (13, tj. 8 %)
- spolupráce, komunikace (11, tj. 6 %)
- supervize (10, tj. 6 %)
- metodika (10)
- materiální podpora (6)
- finance (6)

6.4.2 OPTIMÁLNÍ SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ

Abychom zjistili, jaké jsou vlastně představy pracovníků IPS o optimálním způsobu vzdělávání, zařadili jsme do individuálního dotazníku celou sérii otázek na toto téma.

Hned první otázka ukázala, že mezi formami vzdělávání je preferováno prezenční, případně kombinované vzdělávání, zájem o distanční formu byl jen minimální.

Tabulka č. 20: Jakou formu vzdělávání považujete u kurzů PROHLUBUJÍCÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ za optimální?

	Počet	Podíl
Prezenční vzdělávání	97	56,1
Distanční vzdělávání, včetně e-learningu	7	4,0
Kombinované vzdělávání	63	36,4
Jiná varianta	6	3,5
Celkem	173	100,0

Více než polovina respondentů (56,1 %) preferuje tradiční prezenční formu vzdělávání, s přímou účastí na kurzech prohlubujícího se odborného vzdělávání. Důvodem je především možnost přímého kontaktu s lektorem a okamžitá zpětná vazba (vysvětlení nejasností), možnost výměny informací a zkušeností mezi samotnými pracovníky z různých ÚP. Dalším důvodem je možnost praktického nácviku, intenzita výuky a „vytržení“ mimo pracoviště (v pozitivním slova smyslu – je možno se lépe soustředit na výuku).

Další poměrně velká skupina, zastoupená 36,4 % respondentů, považuje za optimální využití možnosti kombinovaného vzdělávání. Jejich zdůvodnění lze shrnout do těchto bodů – kombinovaná forma výuky přináší pozitiva z obou systémů, tedy jak možnost kontaktu s lektorem tak možnost samostudia, s celkově nižší časovou náročností tohoto systému.

Pro vzdělávání distanční formou se vyslovilo jen pár respondentů a zdůvodnění jejich volby spočívalo především na menší časové náročnosti tohoto způsobu vzdělávání. Poslední (podobně málo

zastoupená) skupina navrhovala jiné způsoby například: vzájemné návštěvy IPS, tréninkové, osobní, přizpůsobené regionu,...

Tabulka č. 21: Jakou délku PREZENČNÍCH KURZŮ prohlubujícího vzdělávání v oblasti odborného vzdělávání považujete za optimální?

	Počet	Podíl
1 den	1	0,6
2-3 dny	59	34,1
4-5 dní	87	50,3
1-2 týdny	21	12,1
Déle než 2 týdny	3	1,7
Nevím	2	1,2
Celkem	173	100,0

Představy o optimální délce vzdělávacího kurzu se liší podle typu kurzu. U prezenční formy se polovina oslovených domnívá, že ideální by bylo trvání v délce 4-5 dní, další třetina se přiklání ke kratší variantě (2-3 dny), naopak 12 % by preferovalo délku jednoho až dvou týdnů.

Následující dvě otevřené otázky se týkaly maximální délky e-learningových, distančních a kombinovaných kurzů. Respondenti mohli napsat, jakou maximální délku těchto kurzů považují za optimální. Zajímavým zjištěním je, že 37 % dotazovaných uvedlo v obou případech stejnou odpověď. Ostatní, pokud odpovídali konkrétně, tak ve většině případů navrhovali pro distanční a kombinované vzdělávání delší časové období než pro studium e-learningové. Více než třicet procent osob na tyto dvě otázky uvedlo nekonkrétní odpověď – buď nevěděli, s touto formou výuky nesouhlasili nebo napsali, že záleží na dalších okolnostech (zaměření kurzu apod.).

Pro e-learningové kurzy prohlubujícího vzdělávání v oblasti odborného vzdělávání byla navrhována délka nejčastěji jeden měsíc, další časté návrhy byly 3 a 2 měsíce a dva nebo jeden týden. Pro kurzy distanční a kombinované se rozmezí nejčastějších návrhů rozšířilo od jednoho týdne až na 6 měsíců, nejčastěji však byl navrhován opět jeden měsíc (a poté dva nebo tři měsíce).

Respondenti dále dostali možnost navrhnout a popsat optimální kurz odborně zaměřeného prohlubujícího vzdělávání pro zaměstnance IPS. Otázka byla rozdělena do pěti částí (forma, délka, obsah, školitel a subjekt zajišťující kurz).

Odpovědi na první část – forma kurzu – byly podobné jako u otázky F4: 93 respondentů (tj. většina) navrhovalo formu prezenční, 70 respondentů formu kombinovanou a pouze pět návrhů se týkalo formy distanční. U nejčastěji navrhované formy (prezenční) by délka kurzu měla být týden (pět dní), případně opakovaně tři dny v měsíci. Navrhované délky kombinovaných kurzů byly natolik různorodé, že není možno jednoznačně určit neoptimálnější délku, častěji se však objevoval termín 20 dní či měsíc, případně různé návrhy kombinace prezenční a e-learningové výuky (např. *distanční forma - 2 měsíce (úvod, odborná témata)*, *3 dny prezenční soustředění (výcvik zážitkovou formou, výměna zkušeností)*, *2 měsíce distančně (zpracování závěrečné práce)*, *2 dny prezenčně (prezentace práce, závěr)* nebo *3 dny prezenčně na získání teoretických základů, po 14 dnech samostudia další 3 dny prezenčně na případné konzultace a praktické osvojení*).

Obsah tohoto „ideálního“ kurzu nelze jednoznačně stanovit, odpovědi byly velice různorodé, ale častěji se opakovala témata vztahující se k praktickému nácviku (včetně hraní rolí a zážitkových aktivit), k problematice IPS, práce s klienty (se speciálními skupinami – OZP, problémovými apod.), teoretickému odbornému vzdělávání, aktuálním novinkám a problémům a mnoha dalším.

V názorech na to, kdo by měl být školitelem, však panovala celkem shoda – téměř 80 % odpovědí uvádělo externího odborníka, polovina z nich však dodávala „ve spolupráci s pracovníkem ÚP“. Pouze desetina návrhů požadovala pouze pracovníka ÚP a dalších 11 % jinak specifikovaného odborníka (lektora). Podobná shoda panovala i u místa (subjektu zajišťujícího kurzy) – nejčastějším návrhem bylo školící středisko ÚP (přes 80 % odpovědí), třetina z nich však uvedla, že na místě tak nezáleží či je možno subjekty kombinovat. Pro realizaci v soukromé vzdělávací firmě se vyslovilo 13 % pracovníků, dvě procenta navrhovala jiné místo (poskytovatele školení).

Poslední otázka k tomuto tématu byla opět otevřená, takže zpracování odpovědí bylo náročné. Ptali jsme se na optimální systém vzdělávání pro zaměstnance IPS. V odpovědích se opět opakovaly již dříve uvedené skutečnosti (např. preference prezenční, případně kombinované formy výuky), ale objevovaly se i nové návrhy (např. k četnosti – nejčastěji jednou či dvakrát ročně). Navrhovaný obsah by měl být zaměřen především na aktuální problémy a novinky, nácvik praktických dovedností či prezentačních schopností, práci s klienty (s problémovými, se skupinou) a mnoho dalších témat.

6.4.3 SUPERVIZE

Supervize je jedním z nástrojů profesního a osobního rozvoje. Tato sekce doplňuje informace o vzdělávání a analyzuje, nakolik je supervize mezi pracovníky IPS rozšířená, přijímaná a potřebná. První otázka k tomuto tématu mapovala povědomí o samotném významu pojmu „supervize“.

Tabulka č. 22: Do jaké míry jste seznámeni s pojmem supervize?

	Počet	Podíl
Pojem supervize vůbec neznám	1	0,6
Mám pouze hrubý přehled o tom, co supervize znamená	46	26,6
Mám docela dobrý přehled o tom, co supervize znamená	70	40,5
Vím přesně, co supervize znamená	56	32,4
Celkem	173	100,0

Jasnou představu o významu tohoto pojmu má necelá třetina respondentů, dalších 40,5 % dotázaných si myslí, že má o jeho náplni dobrý přehled. Čtvrtina (26,6 %) pracovníků zvolila variantu odpovědi „mám pouze hrubý přehled o tom, co supervize znamená“ a pouze jeden respondent přiznal absolutní neznalost tohoto pojmu. Mezi znalostmi vedoucích a řadových pracovníků nebyly zjištěny významné rozdíly.

Teprve po této otázce (uvedené v jiném tematickém bloku dotazníku), byla respondentům předložena definice supervize, a proto ostatní otázky již mohli zodpovídat „poučeně“ – při jejich vyplňování byli všichni s významem pojmu supervize seznámeni.

Pro informaci připojujeme stručnou definici supervize: *Supervize je účinným nástrojem pro zabezpečování a udržování kvality poradenských služeb. Nejedná se o kontrolu, ale o poskytnutí zpětné vazby a vyjasnění správnosti postupu poradenského procesu, protože supervizor pomáhá jednomu nebo skupině poradenských pracovníků reflektovat řešení konkrétních problémových situací, se kterými se setkávají ve své praxi. Supervize je podpůrným nástrojem osobního profesního růstu, slouží k výměně zkušeností, k ověřování používaných postupů a k zabezpečení jejich srovnatelné kvality. V neposlední řadě je také účinným prostředkem předcházení syndromu vyhoření poradenských pracovníků.*

V době realizace dotazníkového šetření (podzim 2010) mělo možnost supervize na pracovišti (IPS) pouze 21,4 % pracovníků. Více než tři čtvrtiny zaměstnanců tedy tuto možnost nemají. Většina (téměř 90 %) z účastníků výzkumu však souhlasí s tím, že je zavedení supervize pro pracovníky potřebné, jak vyplývá z následující tabulky:

Tabulka č. 23: Souhlasíte s tím, že je zavedení supervize pro pracovníky IPS potřebné?

	Počet	Podíl
Určitě ano	63	36,4
Spíše ano	88	50,9
Spíše ne	10	5,8
Určitě ne	3	1,7
Nevím	9	5,2
Celkem	173	100,0

Důvody nesouhlasu s touto myšlenkou jsou uvedeny pouze v několika případech – lze je rozdělit na obavy z kontroly práce nebo z práce navíc, na konstatování, že již určitá forma interní supervize je zavedena a na přesvědčení o nepotřebnosti.

V případě zavedení supervize pro pracovníky IPS do praxe však neexistuje shoda v tom, jaká by byla její optimální frekvence. Následující tabulka ukazuje rozdělení odpovědí, které je „rozprostřeno“ po celé nabízené škále časových intervalů.

Tabulka č. 24: V případě, že by supervize byla pro pracovníky IPS zavedena, jakou frekvenci supervize byste považovali za optimální?

	Počet	Podíl
Jedenkrát za 2 týdny nebo častěji	3	1,7
Jedenkrát za měsíc	32	18,5
Jedenkrát za 3 měsíce	33	19,1
Jedenkrát za 4-6 měsíců	56	32,4
Jedenkrát za 7-12 měsíců	38	22,0
Méně často než jedenkrát ročně	11	6,4
Celkem	173	100,0

Většina odpovědí se „vejde“ do intervalu jednou až 12x ročně, nejčastěji se však vyskytuje interval 2-3x za rok.

S realizací supervize souvisí také další otázka - je třeba se rozhodnout mezi vyškolením stálého týmu interních supervizorů (zaměstnanců resortu MPSV) a najímáním supervizorů externích. Z odpovědí na otázku, kterou z těchto variant pracovníci IPS preferují, vyplynulo, že téměř polovina z nich (47,4 %) považuje obě navržené varianty za stejně vhodné. Necelá desetina respondentů nedokázala odpovědět (případně jim nevyhovovala ani jedna z nabízených variant) a ve zbývajících skupině odpovědí mírně převažovaly odpovědi preferující interní supervizory (24,3 % proti 18,5 % preferujícím externí).

Respondenti, kteří uvedli, že preferují **supervizory interní**, tento svůj názor podpořili tvrzením, že právě interní supervizoři znají lépe prostředí úřadů práce (22 %), respektive IPS. Naopak **externí supervizory** si pracovníci IPS přejí především proto, že podle nich mají nezaujatý pohled zvenčí (11 % respondentů), nejsou tudíž zasaženi subjektivitou pracovníků IPS. Podle nich jsou to právě oni, kdo disponují svou vizí objektivitu a nezaujatosti.

Závažným zjištěním je však skutečnost, že poměrně velká část pracovníků má obavy, že by se supervize mohla stát nástrojem kontroly zaměstnanců (odpověď určitě ano uvedlo 8,1 % respondentů, spíše ano 30,1 %, dalších 11,6 % účastníků odpovědět nedokázalo). Druhá polovina respondentů (50,3 %) však takové obavy nemá.

Více než 75 % pracovníků IPS se během posledních dvou let zúčastnilo prohlubujícího odborného vzdělávání. Podle názoru poloviny oslovených obsah těchto kurzů do značné míry odpovídá jejich potřebám, další pětina uvádí, že odpovídá pouze částečně. Důvody nespokojenosti, které uvedla čtvrtina respondentů, lze shrnout slovem „aktualizovat!“ (vycházet z aktuální náplně práce IPS, pružně reagovat na změny ve školství a na trhu práce, zařazovat nová témata a moderní přístupy, techniky a formy,...).

Možnost účasti na těchto kurzech je hodnocena převážně pozitivně - většina (64 %) uvádí, že je velmi či spíše dobrá. Někteří však popsali stávající situaci tak, že nabídka kurzů odpovídá potřebám nových pracovníků, ale pro další vzdělávání zkušených moc možností není. Více než polovina (53 %) oslovených je přesvědčena, že systém vzdělávání neumožňuje pracovníkům IPS kontinuální a dlouhodobý profesní rozvoj.

Pro svůj další profesní rozvoj poradci pro volbu povolání postrádají především systematické vzdělávání (školení, prohlubování znalostí, semináře), možnost výměny zkušeností, čas (a prostor), novinky (aktuální informace), jistotu a podporu atd.

Téměř všichni pracovníci by uvítali možnost účastnit se odborných akcí k problematice mládeže a trhu práce (konferencí, seminářů, stáží), v současné době však tuto možnost má jen 55 % oslovených (součet odpovědí určitě a spíše ano).

Optimální systém vzdělávání by měl prezenční (případně kombinovanou) formu, délku v prvním případě 2-5 dní, ve druhém jeden měsíc, ideálním přednášejícím by byl odborník (externí) spolu s pracovníkem ÚP a místem školící středisko (případně v kombinaci se soukromým subjektem). Obsah by byl složen především z nácviku, zážitkových aktivit a kazuistik vztahujících se k činnosti IPS, dále z teorie a aktuálních informací.

Pojem supervize zná většina oslovených, ne všichni však vědí, co tento pojem přesně znamená (pouze hrubý přehled o významu má 27 % osob). Většina (87 %) souhlasí s tím, že je její zavedení potřebné, v současné době však má tuto možnost pouze 21 % pracovníků. Pokud by byla zavedena, optimálně by měla proběhnout 2-3x ročně. Téměř polovině respondentů nezáleží na tom, zda by supervizor měl být externí či interní (ostatní se přiklání častěji k interním, nejčastěji z důvodu dobré znalosti prostředí). Polovina pracovníků nemá obavy z toho, že by se supervize mohla stát nástrojem kontroly (místo aby sloužila k podpoře profesního rozvoje), 40 % však má opačný názor.

6.5 PROSTOROVÉ A TECHNICKÉ VYBAVENÍ PRACOVÍŠŤ IPS

6.5.1 PROSTOROVÉ VYBAVENÍ

Každé informační a poradenské středisko by podle Koncepce mělo být vybaveno nejméně jednou velkou místností pro skupinové akce a odpovídající samostatnou místností pro odborné pracovníky. Zkušenosti výzkumníků (získané návštěvami vybraných IPS) ukazují, že situace v různých IPS je odlišná – od jedné větší kanceláře vybavené mimo běžné pracovní místo zaměstnance také stolem a židlemi pro menší skupinu osob a zároveň veškerou technikou i informačními materiály, až po moderně vybavenou samostatnou a prostornou místnost s veškerou technikou pro prezentace a vlastním hygienickým zázemím, oddělenou od běžného pracoviště (kanceláře).

Jaká je skutečností lze usuzovat ze získaných výsledků.

Tabulka č. 25: Kolik místností má Vaše IPS k dispozici PRO PRÁCI S KLIENTY?

	Počet	Podíl
1 místnost	38	46,9
2 místnosti	29	35,8
3 místnosti	9	11,1
4 místnosti	4	4,9
5 místností	1	1,2
Celkem	81	100,0

Téměř polovina zástupců všech IPS (včetně odloučených pracovišť) uvedla, že mají pro práci s klienty k dispozici pouze jednu místnost, na druhou stranu 17,2 % středisek je vybaveno více než dvěma místnostmi. Je tedy patrné, že pro práci s klienty jsou využívány nejen místnosti společné ale i samotné kanceláře.

V individuálním hodnocení prostor IPS byly získány převážně kladné odpovědi – respondenti volili u všech čtyř posuzovaných položek nejčastěji odpověď „dostačující“, jak ukazuje následující tabulka. Čísla vyjadřují řádková procenta (podíly odpovědí).

Tabulka č. 26: Jak byste hodnotil/a prostory vašeho IPS?

	Zcela dostačující	Dostačující	Nedostačující	Zcela nedostačující	Celkem
Hygienické podmínky (větratelnost, světlo, sociální zařízení atd.)	30,6	52,6	12,7	4,0	100,0
Počet místností vyhrazený pro IPS v rámci Vašeho ÚP	35,8	43,9	16,8	3,5	100,0
Dostatek soukromí pro individuální poradenství	32,4	43,4	15,6	8,7	100,0
Místo pro samostatnou práci klientů	15,0	44,5	30,1	10,4	100,0

Mezi hodnocenými kritérii byly jednoznačně nejlépe (při součtu odpovědí „zcela dostačující“ a „dostačující“) posouzeny hygienické podmínky pracoviště, které za dostatečné považuje přes 83 % pracovníků IPS. Jako nedostačující je označilo „pouze“ 16,7 %, tj. 29 respondentů. Důvodem, který uváděli pro toto hodnocení, bylo nejčastěji nedostatečné větrání nebo nedostačující sociální zázemí. Také další položky - počet místností i dostatek soukromí pro individuální poradenství – byly

hodnoceny převážně jako dostačující (76, resp. 80 % odpovědí). Problémy zbývajících respondentů (jejich důvody k odpovědi „nedostačující“) spočívají především (a to v obou případech) v malé kapacitě místností a nemožnosti oddělit (rozdělit) prostor pro různé druhy práce. Právě této záležitosti byla věnována poslední položka hodnocení – Místo pro samostatnou práci klientů (s vysvětlením, že se jedná například o koutek s počítači, čítárnu, možnost prostorově odděleného sledování videa apod.) – která získala nejvyšší procento odpovědí v kategoriích „nedostačující“ a „zcela nedostačující“ – a to přes 40 %. Zdůvodněním byla především neexistence takové místnosti (pro samostatnou práci klientů) či obecně se opakující problém s malým prostorem (nedostatkem místa a místností). IPS tak musí často současně realizovat besedy společně s individuálními rozhovory, tedy aktivity se zcela jiným přístupem a metodologií.

Ačkoli je nadpoloviční většina odpovědí na výše uvedené otázky na „kladné“ škále stupnice odpovědí, nelze tento výsledek považovat za ideální stav. Existuje totiž výrazný významový rozdíl mezi prostředím „dostačujícím“ a „optimálním“. Respondenti mohou být ovlivněni i tím, že nemají srovnání anebo jsou jejich odpovědi ovlivňovány vědomím, že „lepší to stejně nebude, budme rádi za to, co máme...“

Proto byl blok hodnotících otázek doplněn otázkou otevřenou: „**Co by se muselo udělat/změnit, aby prostory IPS byly optimální pro práci s klienty?**“ Získané odpovědi mohou přinést přesnější „obrázek“ skutečných potřeb. Pokud tedy začneme interpretovat získané okódované odpovědi od „pozitivních“ zpráv, pak musíme konstatovat, že 30 % respondentů je s prostorem svého IPS spokojeno, nechtěli by měnit nic. Pomineme-li 3 % osob, které nevěděly, co odpovědět, obdobně velkou skupinku těch, kteří odpověď neuvedli a 4 % „pesimistů“, kteří pouze konstatovali, že nelze nic dělat (jiné prostory ÚP nemá), pak můžeme zbývajících respondenty (jejich odpovědi) rozdělit do těchto skupin:

- zvětšit prostory, místnost navíc – 28 %
- oddělit, rozdělit místnosti – 11 %
- stavební a jiné úpravy místností – 9 %
- doplnit vybavení, nábytek – 6 %
- jiné návrhy - 6 %.

6.5.2 TECHNICKÉ A MATERIÁLNÍ VYBAVENÍ

Doporučené technické a materiální vybavení informačního a poradenského střediska je upraveno v Koncepci:

5.5 Základní vybavení IPS předpokládá:

- *běžné kancelářské vybavení*
- *pracovní stolky pro jednu osobu se židlí, nejlépe mobilní nebo skládací - cca 15 kusů*
- *videorekordér*
- *barevná televize*
- *výpočetní technika*
- *didaktická technika*

Pojem „běžné kancelářské vybavení“ se v průběhu času mění – dnes však zahrnuje mimo obvyklého nábytku (pracovní stoly, židle, úložné prostory, osvětlení,...) také osobní stolní počítač doplněný tiskárnou a vybavený připojením na internet a příslušným softwarem.

Není tedy překvapující, že více než devět desetin pracovišť IPS je vybaveno jak počítači s internetem a příslušným speciálním softwarem pro podporu volby a změny povolání a vzdělávání, ale i tiskárnou, kopírkou a telefonem. Překvapující je ta zbývající část souboru – tedy pracoviště, která toto vybavení postrádají. Jedná se o 3 místa bez počítače pro použití (pouze) pracovníky IPS, dvě místa bez internetu, 6 míst bez potřebného programového vybavení, 4 místa bez telefonu, 4 bez tiskárny a 7 bez kopírky.

Pokud zohledníme i ostatní získané odpovědi a vyřadíme místa, kde vybavení mají, avšak označili pouze odpověď „použití pro práci pracovníků s klienty“ nebo „použití pro samostatnou práci klientů“, stále zůstane jedno IPS bez potřebného softwaru, 4 bez telefonu, 2 bez tiskárny a čtyři bez kopírky.

Ve většině případů je uvedené vybavení k dispozici i klientům – a to buď pro práci společnou (s pracovníkem IPS) nebo pro práci samostatnou. Pouze telefon a kopírka jsou pro samostatnou práci určeny jen výjimečně, programové vybavení a tiskárnu poskytuje klientům jen polovina IPS.

Tabulka č. 27: Jaké materiální a technické vybavení máte ve vašem IPS k dispozici a pro koho? (podíl kladných odpovědí za pracoviště)

	Použití pro pracovníky IPS	Použití pro práci pracovníků IPS s klienty	Použití pro samostatnou práci klientů
Počítače	96,3	90,1	85,2
Možnost používat internet	97,5	84,0	72,8
Software na podporu volby a změny povolání a vzdělávání (např. "Vysokoškolák")	92,6	79,0	55,6
Tiskárny	95,1	79,0	49,4
Kopírky	91,4	66,7	3,7
Telefony	95,1	44,4	6,2

Další vybavení přístrojovou technikou se odvíjí od požadavků zpracovaných v Koncepti, ale zároveň se i zde mění spolu s vývojem videotechniky. Dříve nezbytný videopřehrávač je nahrazován DVD přehrávačem, televizor dataprojektorem.

Televizor však zůstává základním vybavením, disponují s ním téměř všechny IPS (92,6 %). Také videopřehrávač mají stále na většině pracovišť (88,9 % IPS), zatímco DVD přehrávač už mají s jedinou výjimkou všichni.

Stále čtenější je také vybavení dataprojektorem (pevně zabudovaným či přenosným), kterým disponují celkem tři čtvrtiny IPS (74,1 %):

- pouze „pevný“ projektor – 33,3 %,
- pouze přenosný projektor – 9,9 %,
- oba typy – 30,9 % IPS.

K přenosnému projektoru je třeba disponovat také přenosným počítačem – notebookem – který je součástí vybavení necelých čtyřiceti procent IPS. Nejmodernějším prostředkem vizualizace je interaktivní tabule – tu má k dispozici jen omezený počet pracovišť – 14,8 %. Pro nácvik některých komunikačních dovedností je možno využít i další videotechniku – kameru. Tu vlastní pouze osm pracovišť (9,9 %).

Již bylo zmíněno (v textu o prostorovém vybavení), že některým IPS chybí prostor pro samostatnou práci klientů. Přesto více než tři čtvrtiny IPS disponují alespoň stoly pro samostatnou práci klientů a

potřebným psacím vybavením (papír, tužky). U ostatních jsou prostory a vybavení využívány „univerzálně“, tedy jak pro práci společnou tak individuální. Pouze šest pracovišť, tj. 7,4 % IPS nemá takové vybavení.

K vlastní práci klienta většinou samotný stůl nestačí, k mnoha činnostem je potřebný počítač. Pro potřeby klientů je počítači vybaveno 85 % pracovišť IPS a 73 % má tyto počítače připojeny na internet. Nejčastěji jsou takové počítače čtyři (většinou 2-5 kusů), s připojením na internet 1-4 kusy.

V doplňující otázce měli pracovníci možnost vypsát další materiální a technické vybavení (výše neuvedené) – jmenovali nejčastěji flipchart (8 %), přenosné informační panely a tzv. informační kiosky a informační tabule a nástěnky obecně (7 %).

Na subjektivní hodnocení dostatečnosti technického a materiálního vybavení IPS jsme se zeptali v „individuálním“ dotazníku. Nejčastější odpověď „dostačující“ uvedlo 65 % oslovených pracovníků. Přičteme-li 8,7 % osob, které zvolily odpověď „zcela dostačující“, získáme téměř tři čtvrtiny pracovníků, kteří považují vybavenost svého pracoviště za uspokojivou. Zbývající čtvrtina však spokojena není, podle nich je vybavení jejich pracoviště nedostačující.

Tabulka č. 28: Jak byste celkově hodnotil/a dostatečnost technického a materiálního vybavení vašeho IPS?

	Počet	Podíl
Zcela dostačující	15	8,7
Dostačující	113	65,3
Nedostačující	41	23,7
Zcela nedostačující	3	1,7
Nevím	1	0,6
Celkem	173	100,0

Podrobnější analýza ukázala, že nespokojenost se projevuje častěji u řadových pracovníků, avšak jsou i místa, kde vybavení IPS negativně hodnotí vedoucí (zatímco řadoví pracovníci tento názor nesdílejí). Mezi místy negativně hodnocenými jsou i některé pobočky (ne však všechny), malá i velká města, je zastoupena většina krajů (mimo Karlovarský a Královéhradecký).

Pracovníci IPS si nejčastěji stěžovali na nedostatek počítačů (případně jejich kvalitu - celkem téměř 30 %) ⁵⁴. Aktualizované DVD či VHS kazety s krátkými filmy o povolání chybí pětině dotázaných. Někteří pracovníci IPS (cca 10 %) dále postrádají dataprojektor. Mezi dalšími požadavky se vyskytla nejen interaktivní tabule (8 %), ale také tiskárna, kopírka i televize. Sluší se poznamenat, že skoro 12 % dotázaných z materiálního a technického vybavení dle svých odpovědí nepostrádá nic.

Tento blok otázek se týkal hodnocení prostorového a technického vybavení pracovišť IPS. Z hlediska prostorového byl sledován především počet místností pro práci s klienty. Necelá polovina IPS je vybavena pouze jednou místností, ostatní mají dvě nebo více (až 5). Subjektivní hodnocení prostor IPS bylo převážně pozitivní (hodnocené jako dostačující či zcela dostačující) co se týká hygienických podmínek, počtu místností i soukromí pro individuální poradenství (za nedostačující je považuje pouze cca 17-24 % respondentů), pouze u hodnocení místa pro samostatnou práci klientů byl podíl odpovědí v kategorii nedostačující a zcela nedostačující vyšší –

⁵⁴ Otázkou je i možnost techniku využívat. Při práci s mladými lidmi je nutné k zachování kontaktu využívat i přehled v sociálních sítích, přitom na většině pracovišť je přístup k nim blokován.

celkem 40,5 %. Tomu odpovídá i nejčastější odpověď na otázku: „Co by se muselo udělat/změnit, aby prostory IPS byly optimální pro práci s klienty?“ – zvětšit prostory, získat místnost navíc či rozdělit místnost (oddělit prostor).

Většina IPS (ale přesto ne každá) je vybavena běžnou kancelářskou technikou (počítač, tiskárna, telefon). Připojení na internet je také celkem „standardní“, stejně jako dostupnost kopírky, také speciální software má více než 90 % pracovišť. Z videotechniky stále převažuje klasický televizor s videopřehrávačem, téměř všechna IPS však disponují i DVD přehrávačem. Necelé tři čtvrtiny pracovišť mají k dispozici dataprojektor (pevně zabudovaný či přenosný), notebook je méně častý (má jej 40 % IPS), zatímco interaktivní tabule je stále vzácná. Vlastní ji necelých 15 % IPS. Každé desáté pracoviště může vyžít videokameru.

Pro klienty má většina pracovišť samostatné stoly a počítače (85 % IPS), většinou v počtu dvou až pěti kusů. Některé však nemají připojení na internet.

Hodnocení dostatečnosti materiálního a technického vybavení pracovníky IPS ukázalo, že téměř tři čtvrtiny z nich jej považuje za dostačující, každý čtvrtý však měl názor opačný. Postrádáno bylo především větší množství počítačů, informační materiály k povoláním (DVD, CD, videokazety s aktualizovanými klipy o povoláních), větší prostory, dataprojektor či interaktivní tabule.

6.6 ČINNOST IPS

Následující kapitola v sobě zahrnuje několik souvisejících témat – všechny se však vztahují k podstatě činnosti IPS. Jedná se v první řadě o přehled poskytovaného poradenství (typy poradenství) a zpracovávání statistik o činnosti, včetně několika otázek vztažených k informačnímu systému OKpráce. Kapitola je doplněna vyhodnocením několika otázek s tématem zpětné vazby či příklady dobré praxe (jejich dostupnosti a možnosti práce s nimi).

Další informace o náplni činnosti IPS jsou uvedeny v následující kapitole „Skupiny klientů“.

6.6.1 TYPY PORADENSTVÍ

Informační a poradenská střediska úřadu práce poskytují různé formy poradenství, které jsou definovány v Koncepci. V zásadě se člení na poradenství individuální a skupinové (a dále poradenství specializované poskytované ve spolupráci s dalšími odborníky). Moderní doba však přináší i další možnosti komunikace a proto jsme se zaměřili i na ně – poradenství poskytované telefonicky a on-line (prostřednictvím e-mailu nebo jinou formou elektronické komunikace).

Tabulka č. 29: Jak často ve vašem IPS poskytujete následující typy poradenství? (řádková procenta)

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec
Skupinové poradenství	85,2	13,6	1,2	0	0
Individuální poradenství (face to face)	65,4	34,6	0	0	0
Telefonické poradenství	32,1	50,6	16,0	1,2	0
On-line poradenství (zodpovídání dotazů e-mailem)	19,8	44,4	32,1	2,5	1,2

Podle očekávání je individuální a skupinové poradenství zcela běžně poskytováno na všech IPS (většinou velmi často). Informace po telefonu však poskytují také všichni (na polovině pracovišť často, ve třetině velmi často, v ostatních zřídka) a komunikaci s klienty prostřednictvím e-mailů používají téměř všichni (velmi často pětina, často necelá polovina, zřídka třetina pracovišť). Vyskytly se však i doplňující odpovědi uvádějící další formy komunikace – písemně (poštou) či prostřednictvím SMS.

Mezi dalšími typy poradenství, které mohli zástupci IPS (ve společném dotazníku) uvést, se nejčastěji (ale přesto jen v několika případech) objevovalo profesní (pracovní), speciální a psychologické poradenství (včetně bilanční diagnostiky), případně poradenství metodické.

6.6.2 PŘEHLEDY A STATISTIKY

Z důvodu evidence činností jsou na většině pracovišť vedeny určité statistiky. Ani tato oblast činnosti však není sjednocena, jak je patrné z následujícího přehledu, který ukazuje podíl pracovišť, která zpracovávají určité typy statistiky či informačních souhrnů.

Téměř 90 % IPS (překvapivě však ne všechny) si vede evidenci počtu klientů. Konkrétně evidují například demografické údaje, počet uskutečněných skupinových poradenství a individuálních rozhovorů či poskytované služby. Téměř stejný podíl pracovišť vede statistiky také o všech

činnostech, které vykonávají (především počet individuálních poradenství, počty besed, počty klientů, kterým byly služby poskytnuty a dále také vedou statistiku JOB klubů).

Necelých 60 % středisek zaznamenává do systému OKpráce konkrétní služby poskytnuté UoZ a ZoZ (uchazeči a zájemci o zaměstnání) – jedná se především o poskytnutá individuální poradenství, diagnostiku, jiné služby či Job kluby. Pokud pracovníci zaznamenávají statistiku zájmu mladých klientů o navazující služby (testování, individuální poradenství) po uskutečněných debatách (což dělají ve třetině IPS), pak sledují především počet těchto klientů. Dále pak evidují počty poskytnutých individuálních poradenství, či si vedou statistiku počtu škol, které besedy navštívily, ale i demografické údaje klientů a další poskytované služby.

Tabulka č. 30: Které z následujících typů přehledů, statistik a informačních souhrnů v IPS zpracováváte?

	Podíl
Zachycování počtu klientů, kteří IPS navštívili	88,9
Přehled činností, které IPS vykonává	85,2
Zaznamenávání služeb, které IPS poskytla UoZ nebo ZoZ, do OKpráce	59,3
Statistika zájmu mladých klientů o navazující služby (testování, individuální poradenství) po uskutečnění besed	35,8
Úspěšnost přijetí absolventů středních škol a učilišť na VŠ (ve spádové oblasti)	7,4
Úspěšnost přijetí absolventů středních škol a učilišť na VOŠ (ve spádové oblasti)	3,7
Žádné podobné údaje nezpracováváme	4,9

Mezi jiné statistiky než výše uvedené, které na IPS zpracovávají, patří především počty evidovaných absolventů, kde sledovanou proměnnou je obor a škola absolventů (téměř 8 % odpovědí). V menší míře pak pracovníci IPS sledují i statistiku Job klubů.

Jen velice malý podíl IPS sleduje úspěšnost přijetí absolventů středních škol na VŠ a VOŠ ve své spádové oblasti a 5 % zástupců IPS dokonce zvolilo možnost odpovědi „žádné podobné údaje nezpracováváme“.

Zmíněné údaje o úspěšnosti přijetí absolventů středních škol do dalšího studia sice sleduje jen několik pracovišť, za přínosné je však považuje většina pracovníků (přes 80 %).

Tabulka č. 31: Do jaké míry by pro Vaši práci v IPS bylo přínosné mít k dispozici úřady práce zpracovávanou krajskou statistiku o úspěšnosti přijetí absolventů středních škol a učilišť do dalšího studia?

	Počet	Podíl
Velmi přínosné	63	36,4
Spíše přínosné	82	47,4
Spíše nepřínosné	17	9,8
Velmi nepřínosné	3	1,7
Nevím	8	4,6
Celkem	173	100,0

Problémem však zůstává, kdo by tyto statistiky měl vytvářet. Jak vyplývá z následující tabulky, nadpoloviční většina oslovených respondentů považuje zařazení zpracování těchto statistik do náplně práce IPS za nereálné.

Tabulka č. 32: Do jaké míry je podle Vašeho názoru reálné zařazení zpracování statistiky úspěšnosti přijetí absolventů středních škol a učilišť do dalšího studia (ve spádové oblasti ÚP) do náplně práce IPS?

	Počet	Podíl
Velmi reálné	17	9,8
Spíše reálné	48	27,7
Spíše nereálné	59	34,1
Velmi nereálné	38	22,0
Nevím	11	6,4
Celkem	173	100,0

Poptávka a zájem po dalších statistikách však ze strany pracovníků IPS existuje. Na následující otázku: „Jaké jiné krajské statistiky by byly přínosné pro Vaši práci v IPS?“ uvedla konkrétní odpověď více než polovina oslovených (z ostatních 42 % neodpovědělo, či nevědělo a 6 % respondentů uvedlo, že žádnou nepotřebují). Škála otevřených odpovědí byla překvapivě rozsáhlá. Jednalo se například o tyto údaje:

- počty žáků ZŠ a SŠ (vycházejících ročníků),
- statistiky úspěšnosti přijetí na SŠ a učiliště (příp. VŠ),
- přehledy naplněnosti oborů v kraji,
- přehledy neúspěšnosti (při přijetí, příp. předčasném ukončení studia),
- počty absolventů (podle oborů),
- analýzy úspěšnosti absolventů na trhu práce (podle škol a oborů), nezaměstnanost absolventů,
- vývoj počtu volných pracovních míst (pro absolventy).

Některé respondenty by zajímal také přehled zájmu o jednotlivé obory, počty studentů odcházejících do škol mimo okres, demografický vývoj či informace o zájmu a spokojenosti se službami IPS.

Objevily se i názory, že každá dobrá statistika je přínosná, ale i připomínky, že IPS není o statistikách... Někteří konkrétně uváděli, že dobrým zdrojem informací je portál MPSV a www.infoabsolvent.cz, případně, že již pracují se statistikami krajského úřadu (školský odbor) či UIV.

Jen necelá čtvrtina (ze všech respondentů) je přesvědčena, že zařazení zpracování navržených statistik do náplně práce IPS je reálné, přes 40 % má názor opačný (ostatní žádné návrhy neuvedly, proto na tuto otázku neodpovídali).

6.6.3 INFORMAČNÍ SYSTÉM OKPRÁCE

S poskytováním poradenských služeb je spojeno používání informačního systému OKpráce. Tento systém provozují úřady práce a jsou v něm zaznamenány všechny důležité informace o klientech ÚP a jejich aktivitách. Pro potřeby IPS (a jejich klienty) je relevantní modul Volba povolání, který umožňuje pracovníkům vyhledávat potřebné informace. Obsahuje podrobné informace o možnostech dalšího vzdělávání na středních školách, o vyučovaných a nově otevíraných oborech na jednotlivých školách, formách studia, placení školného, požadavcích na prospěch, na zdravotní stav uchazeče o studium a podrobné statistiky. Údaje do této databáze sbírají a vkládají pracovníci IPS na základě Oznámení MPSV č. 7/2002 (Doplnění databáze studijních a učebních oborů středních škol v informačním

systemu OKpráce – modul Volba povolání). Výstupy z databáze slouží mimo jiné i jako podklady pro zpracování a tisk publikace Atlas školství.⁵⁵

Podle odpovědí na otázku: „Které z následujících možností OKpráce k vytváření přehledů a statistik v IPS používáte?“ je možno souhrnně konstatovat, že nadpoloviční většina poradenských středisek tento systém využívá často (většinu možností využívá velmi často cca pětina až čtvrtina IPS, často dalších 30-40 % - podrobně viz následující tabulka). V průměru čtvrtina zástupců IPS však uvedla, že tento systém k uvedeným činnostem využívají zřídka a necelá pětina jej pro vytváření přehledů nevyužívá vůbec.

Přestože jsou četnosti užívání u jednotlivých činností podobné (a je tedy možno usuzovat, že někde využívají všechny možnosti, někde naopak žádné), nelze tuto domněnku jednoznačně potvrdit. Jisté však je, že 10 IPS tento systém nepoužívá vůbec (žádnou z nabízených možností), zatímco cca 25 pracovišť využívá všechny nabízené funkce často či velmi často.

Tabulka č. 33: Které z následujících možností OKpráce k vytváření přehledů a statistik v IPS využíváte a jak často?

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec	Nevím
Možnost vytvořit statistiku či seznam absolventů ZŠ, kteří přechází do evidence ÚP	25,9	28,4	16,0	6,2	22,2	1,2
Možnost vytvořit statistiku či seznam absolventů středních škol a učilišť, kteří přechází do evidence ÚP	24,7	40,7	12,3	4,9	14,8	2,5
Možnost vytvořit statistiku či seznam absolventů ZŠ setrvávajících v evidenci ÚP déle než 5 měsíců	24,7	29,6	14,8	12,3	14,8	3,7
Možnost vytvořit statistiku či seznam absolventů VOŠ a VŠ, kteří přechází do evidence ÚP	22,2	29,6	18,5	9,9	17,3	2,5
Možnost vytvořit statistiku či seznam absolventů středních škol a učilišť setrvávajících v evidenci ÚP déle než 5 měsíců	21,0	32,1	16,0	12,3	14,8	3,7
Možnost vytvořit statistiku či seznam absolventů VOŠ a VŠ setrvávajících v evidenci ÚP déle než 5 měsíců	18,5	32,1	14,8	13,6	17,3	3,7
Jiné možnosti vytváření statistik a seznamů nabízené v IS OKpráce	14,8	14,8	11,1	9,9	18,5	30,9

Obecně lze za nejčastěji používanou možnost vytváření statistik či seznamů absolventů středních škol a učilišť přecházejících do evidence ÚP, kterou často či velmi často využívá přes 65 % středisek (všechny ostatní možnosti využívá často či velmi často 50-55 % IPS).

Pokud pracovníci uvedli, že v systému OKpráce využívají i jiné možnosti k vytváření přehledů a statistik, pak využívají možnost sledování volných pracovních míst (10 % respondentů). Pracovníci se

⁵⁵ Viz <http://www.vychova-vzdelavani.cz/zdroje-informaci/>

dále zajímají i o možnost získání přehledu o úspěšnosti oboru a seznamy osob se specifickými potřebami (4 % případů).

Jak dále ukázal náš výzkum, s tímto modulem je spokojeno téměř 90 % pracovníků (11 % velmi a 77,5 % spíše spokojeno). Dalších 8,7 % nemohlo odpovědět, protože s tímto modulem nepracují. Je však patrné, že tento podíl (nepracujících se systémem) je výrazně nižší, než u minulé otázky – rozdíl je v tom, že jsme se ptali nejprve na využívání systému k vytváření přehledů a statistik a poté na spokojenost s používáním. Pracovníci IPS tento systém využívají i k jiným účelům, proto jej mohou hodnotit ve větší míře, než jaká by odpovídala hodnotám z výše uvedené tabulky.

6.6.4 ZPĚTNÁ VAZBA

S činností poradenského střediska souvisí nejen problematika poskytování informací, ale také jejich získávání. V tomto místě se budeme věnovat důležité oblasti – a to získávání informací od klientů ve formě zpětné vazby.

Tabulka č. 34: Máte k dispozici dostatek informací k tomu, abyste posoudili, jak jsou Vaši klienti spokojeni s Vašimi službami (zpětná vazba)?

	Počet	Podíl
Určitě ano	10	12,3
Spíše ano	49	60,5
Spíše ne	21	25,9
Nevím	1	1,2
Celkem	81	100,0

Téměř tři čtvrtiny dotázaných pracovišť IPS (72,8 %) uvedlo, že mají v současnosti k dispozici dostatek informací o spokojenosti klientů s poskytovanými službami IPS (součet procentních podílů u odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“). Dalších 25,9 % pracovišť zastává názor, že tato zpětná vazba do takové míry nefunguje a že spíše nemají o jejich názoru na práci IPS k dispozici dostatek informací.

Způsobů získávání zpětné vazby je mnoho. Následující tabulka přináší přehled o četnosti využívání některých z nich.

Jednoznačně nejvyužívanějším způsobem získávání zpětné vazby jsou bezprostřední reakce klientů, se kterými se setkávají všichni pracovníci. Téměř všichni se také setkávají s klienty, kteří přišli podruhé, protože byli spokojeni. Osm z deseti pracovišť si neformálně zjišťuje potřeby a spokojenost pravidelných klientů (např. výchovných poradců) a 63 % využívá zpětné vazby od kolegů z jiných oddělení. Jen výjimečně jsou realizována dotazníková šetření clientské spokojenosti (často v 16 % IPS, zřídka v dalších 40 %).

Tabulka č. 35: Jak často využíváte následující způsoby získávání zpětné vazby od vašich klientů?

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec	Nevím
Bezprostřední reakce klientů	77,8	22,2	0	0	0	0
Klienti, kteří přijdou podruhé, protože byli spokojeni	33,3	60,5	4,9	1,2	0	0
Neformální zjišťování potřeb a spokojenosti klientů, se kterými pracujeme pravidelně	35,8	44,4	12,3	6,2	1,2	0
Zpětná vazba od kolegy z jiného oddělení	14,8	48,1	32,1	2,5	1,2	1,2
Dotazníkové šetření klientské spokojenosti	8,6	7,4	22,2	17,3	42,0	2,5
Jiné způsoby získávání zpětné vazby	2,5	3,7	13,6	18,5	13,6	48,1

Pokud zmiňovali respondenti jiné způsoby získávání zpětné vazby, pak to byly zejména formy osobního poděkování od bývalých klientů a případné doporučení dalším osobám, které pak IPS navštíví (10 %). Dalším typem zpětné vazby, která se v kategorii jiné často vyskytovala, byla i emailová komunikace (4 %).

Jako jednu z alternativ získávání informací o spokojenosti klientů jsme v rámci našeho šetření ověřovali zájem o možnost zavedení pravidelného dotazování externí firmou, která by se zaměřila na klienty IPS a zkoumala jejich spokojenost a zkušenosti se službami IPS. Získané odpovědi respondentů (všichni pracovníci) byly zcela pravidelně rozděleny – 40 % by takové šetření považovalo za přínosné (9 % velmi a 31 % spíše) a 40 % má názor opačný (ve stejném členění). Zbývající pětina souboru zvolila odpověď „nevím“.

6.6.5 PŘÍKLADY „DOBŘÉ PRAXE“

Téměř polovina dotázaných pracovníků IPS (47,7 %) uvedla, že má v současnosti k dispozici osvědčené postupy nebo typy (příklady „dobré praxe“) pro poradenskou práci s mládeží, která se chystá ukončit ZŠ, SŠ nebo učiliště a že také tyto postupy využívá. Dalších 28,5 % tuto skutečnost nedokáže posoudit a 21,5 % osvědčené postupy a typy v současnosti k dispozici nemá, ale kdyby byly, tak by je rádi využívali. Pouze minimum respondentů, a to 2,3 % je nemá a ani jejich přítomnost nepostrádá.

Navazující otázka dávala pracovníkům možnost uvést (popsat) příklad dobré praxe využívaný v práci IPS. Některé odpovědi byly stručné, jiné značně obsáhlé. Často se jednalo o popis pracovního postupu či program besed se žáky.

Podstatou činnosti IPS je poskytování skupinového a individuálního poradenství, které většina z nich doplňuje také poradenstvím „na dálku“ (po telefonu či e-mailu).

Svou činnost si eviduje většina pracovišť. Jedná se především o statistiky počtu klientů, přehledy vykonávaných činností a zaznamenávání služeb poskytovaných UoZ a ZoZ do systému OKpráce.

Většina pracovníků by za přínosné považovala, kdyby měli k dispozici krajskou statistiku o úspěšnosti přijetí absolventů středních škol a učilišť do dalšího studia, ale na druhou stranu jsou

přesvědčení, že zařazení této činnosti (zpracování těchto statistik ve spádové oblasti) do náplně IPS je nereálné (a podobně je tomu i u dalších navrhovaných přehledů a statistik). Jednalo se o mnoho různých informací, které by pracovníci IPS využili – od počtu žáků základních a středních škol, přes statistiky úspěšnosti přijetí až po statistiky uplatnění absolventů jednotlivých oborů na trhu práce.

Informační systém OKpráce umožňuje mimo jiné vytváření různých přehledů a statistik. Nejvíce je využívaná možnost sledování přehledu o počtu absolventů jednotlivých škol, kteří jsou v evidenci ÚP. Ne všechna pracoviště však tuto možnost využívají. Jednotliví pracovníci však s tímto systémem vyjadřují vysokou míru spokojenosti.

Dostatek informací pro možnost zpětné vazby (získávání informací o spokojenosti klientů) má k dispozici přes 70 % zástupců IPS. Všichni se setkávají s bezprostředními reakcemi klientů, často také spokojení klienti přijdou opakovaně, případně doporučí služby IPS dalším lidem. Jen zřídka je však využívána možnost dotazníkového šetření. Zájem o případné pravidelné šetření spokojenosti klientů externí firmou nelze jednoznačně prokázat – naprosto stejný podíl respondentů by je považoval za přínosné i za nepřínosné.

Téměř polovina dotázaných pracovníků IPS uvedla, že má v současnosti k dispozici osvědčené postupy (příklady dobré praxe) pro poradenskou práci s mládeží, která se chystá ukončit ZŠ, SŠ nebo učiliště a že také tyto postupy využívá. Dalších 21,5 % tyto postupy nemá, ale kdyby byly, tak by je rádi využívali.

6.7 KLIENTI IPS

Na tomto místě budou specifikovány a popsány typické skupiny klientů, které do IPS přicházejí. Uvedené skupiny byly vydefinovány předem na základě poznatků a zkušeností z praxe i podle požadavků zadavatele. K těmto skupinám se v popisu budeme vracet i v dalším textu (např. v kapitolách o diagnostických nástrojích či informačních materiálech).

U každé skupiny jsme zjišťovali především četnost návštěv (i počet klientů) a dále činnosti, které jsou právě pro tuto skupinu nejvhodnější (poskytované služby). Jednotlivé skupiny jsou seskupeny podle společných znaků – stejný typ klienta, případně stejná životní situace. V dalších textech mohou být některé skupiny sloučené do větších celků.

6.7.1 ŽÁCI ZÁKLADNÍCH ŠKOL

Nejvýznamnější skupinou klientů IPS jsou jednoznačně žáci základních škol. Poskytování poradenství při volbě povolání je hlavní náplní činnosti těchto poradenských středisek. Žáci přichází obvykle společně (celá třída) v deváté, někde i v osmé třídě, a absolvují skupinový informační program, jehož náplní je seznámení s úřadem práce a jeho činností, seznámení s nabídkou služeb IPS, úvod do problematiky trhu práce, význam volby povolání a seznámení s možnostmi vyhledávání různých typů škol a dalších informací. V případě zájmu je možno domluvit další – individuální návštěvu (kam žák přichází většinou s rodiči), během které je konzultována konkrétní situace a představa žáka (i jeho rodičů), může být vyplněn a zpracován některý ze zájmových testů a na základě jeho výsledků je možno doporučit odpovídající školu (většinou je nabídnuto několik alternativ – rozhodnutí by vždy měl klient učinit sám).

Je tedy jasné, že tato skupina patří mezi časté návštěvníky IPS (viz následující tabulka). Jak je však podrobněji popsáno dále (v kapitole o spolupráci), ne všechny školy mají (a využívají) tuto možnost. Důvodem může být jednak nezáměr ze strany školy (výchovného poradce) a nebo v některých případech omezená kapacita příslušného IPS (případ Prahy i některých dalších míst). V ojedinělých případech to může být způsobeno i špatnou dopravní dostupností do spádové IPS (ZŠ ze vzdálených spíše menších obcí) a finančními důvody (náklady na dopravu - pronájem autobusu apod.).

Tabulka č. 36: Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích?

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec
Žák základní školy si vybírá povolání (tzv. první volba) a dle toho hledá odpovídající vzdělávání	76,5	22,2	1,2	0	0

Každá skupina vyžaduje specifický přístup a jinou nabídku služeb. V dotazníku byl proto připraven poměrně rozsáhlý seznam možných činností (pro různé skupiny odlišný), ze kterých zástupci jednotlivých pracovišť vybírali pouze takové služby, které svým klientům poskytují. Výsledkem jsou dále uvedené tabulky, ve kterých jsou z úsporných důvodů uvedeny pouze činnosti, poskytované nadpoloviční většinou IPS. Hodnota uvedená v pravém sloupci tedy uvádí, kolik procent IPS takové služby poskytuje.

Tabulka č. 37: Poskytované služby - žák ZŠ si vybírá povolání (tzv. první volba), volí odpovídající vzdělávání

	Podíl
Besedy k volbě povolání na ÚP	100,0%
Testy zájmů	97,5%
Podávání informací o studijních oborech, školách a možnostech zahájení studia	97,5%
Individuální poradenství k volbě školy	97,5%
Individuální poradenství pro volbu povolání	97,5%
Telefonické podávání informací	96,3%
E-mailové podávání informací	92,6%
Besedy pro speciální školy na ÚP (máme na mysli např. školy pro zdravotně postižené nebo bývalé zvláštní školy)	92,6%
Podávání informací o jednotlivých profesích (co profese obnáší, jaké jsou možnosti uplatnění na trhu práce)	92,6%
Poradenství k upřesnění si profesních představ: práce s profesiogramy, kartotékou typových pozic, popisy povolání apod.	90,1%
Podávání informací o regionálním trhu práce	88,9%
Burza škol	81,5%
Odesílání na odborné poradenství (pedagogicko-psychologické poradny apod.)	80,2%
Podávání informací k dílčím kvalifikacím	53,1%
Posuzování předpokladů pro studium, výkon profese, změnu profese	51,9%
Besedy k volbě povolání ve škole	50,6%

Náplň této tabulky je poměrně rozsáhlá - téměř všechna pracoviště poskytují stejnou základní nabídku služeb – od besed k volbě povolání, přes podávání informací o školách a profesích, individuální poradenství, možnosti testování až po burzy škol. Zajímavá je však i poslední uvedená položka – polovina pracovišť poskytuje besedy k volbě povolání i přímo ve školách (nejen v prostorách ÚP). Jen pro doplnění – 16 % IPS zajišťuje přímo na školách i vlastní konzultační hodiny poradce pro žáky. Čtvrtina zástupců IPS uvedla i jiné (další) služby, které žákům ZŠ poskytují. Jednalo se nejčastěji o účast a prezentaci na schůzkách rodičů ve školách.

6.7.2 STUDENTI STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL

Další tři skupiny klientů mají společnou životní situaci. Jedná se o studenty různých typů škol, kteří hledají možnosti dalšího vzdělávání (či chtějí změnit stávající školu). Jak je patrné z následující tabulky, jedná se sice o dva typy klientů, kteří přicházejí často (studenti středních škol), ale i studenty škol vyšších (VOŠ), kteří se vyskytují spíše zřídka.

Tabulka č. 38: Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích?

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec
Student střední školy nebo učiliště si vybírá další, navazující vzdělávání.	30,9	50,6	18,5	0	0
Student střední školy nebo učiliště se rozhoduje změnit školu a hledá jinou, odpovídající více jeho možnostem, schopnostem a představám.	7,4	45,7	43,2	3,7	0
Student VOŠ hledá další, navazující vzdělávání.	2,5	21,0	54,3	19,8	2,5

Typickou službou pro tyto skupiny klientů je telefonické (ale i e-mailové) podávání informací a obecně podávání informací o školách a oborech i situaci na regionálním trhu práce, ale také o možnostech sociálního a zdravotního pojištění či poradenství pracovně-právního charakteru, individuální, ale také skupinové poradenství (besedy) a testování zájmů.

Tabulka č. 39: Poskytované služby - student střední školy, učiliště nebo VOŠ si vybírá navazující vzdělávání nebo chce změnit školu

	Podíl
Telefonické podávání informací	100,0%
Podávání informací o studijních oborech, školách a možnostech zahájení studia	95,1%
Podávání informací o regionálním trhu práce	95,1%
E-mailové podávání informací	93,8%
Individuální poradenství k volbě školy	93,8%
Besedy ke vstupu na trh práce na ÚP	90,1%
Individuální poradenství pro volbu povolání	86,4%
Individuální poradenství pro mladé lidi, kteří předčasně ukončili školu, aniž by získali certifikát (maturitu, vyučení atd.)	86,4%
Testy zájmů	82,7%
Podávání informací o jednotlivých profesích (co profese obnáší, jaké jsou možnosti uplatnění na trhu práce)	81,5%
Poradenství k upřesnění si profesních představ: práce s profesiogramy, kartotékou typových pozic, popisy povolání apod.	79,0%
Besedy ke vstupu na trh práce ve škole	71,6%
Podávání informací k dílčím kvalifikacím	66,7%
Besedy k volbě povolání na ÚP	63,0%
Odesílání na odborné poradenství (pedagogicko-psychologické poradny apod.)	59,3%
Besedy k volbě povolání ve škole	55,6%

Také středním školám nabízejí IPS možnost realizace besed, a to jak v prostorách ÚP tak v prostorách škol (tuto službu nabízí přes polovinu IPS). Témata jsou však rozdílná, než u žáků ZŠ (vstup na trh práce).

6.7.3 ABSOLVENTI

Žáci a studenti, kteří úspěšně ukončili určitý stupeň školy (či učiliště) jsou označováni jako absolventi. Mimo možnosti dalšího studia (již zahrnuti v předchozích skupinách) se jim nabízí také několik dalších. Většina z nich si pravděpodobně hledá vhodné zaměstnání, někteří však nemají dosud jasnou představu a potřebují pomoci při volbě vhodného povolání, případně s vyhledáváním informací o možných zaměstnavatelích. Část absolventů také volí možnost získání praxe formou krátkodobých stáží či brigád (i v zahraničí).

Tabulka č. 40: Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích?

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec
Absolvent základní školy hledá vhodné zaměstnání (a nechce dále studovat).	6,2	23,5	38,3	27,2	4,9
Absolvent nebo student střední školy nebo učiliště hledá vhodné povolání dle své kvalifikace (a nechce dále studovat).	7,4	43,2	29,6	13,6	6,2
Absolvent nebo student VOŠ hledá vhodné povolání dle své kvalifikace (a nechce dále studovat).	1,2	25,9	45,7	16,0	11,1
Absolvent nebo student vysoké školy hledá vhodné povolání dle své kvalifikace.	0	19,8	43,2	25,9	11,1

Relativně častým návštěvníkem IPS jsou absolventi (případně také studenti) středních škol či učilišť, kteří hledají vhodné povolání (často či velmi často se jim věnují na více než polovině IPS). Jim (a také spíše zřídka se vyskytujícím absolventům základních škol se stejným požadavkem) nabízí většina IPS tyto služby:

Tabulka č. 41: Poskytované služby - absolvent ZŠ, střední školy nebo učiliště hledá vhodné povolání (nechce dále studovat – chce vstoupit na trh práce)

	Podíl
Podávání informací o regionálním trhu práce	93,8%
Telefonické podávání informací	93,8%
E-mailové podávání informací	92,6%
Individuální poradenství pro mladé lidi, kteří předčasně ukončili školu, aniž by získali certifikát (maturitu, vyučení atd.)	86,4%
Individuální poradenství pro volbu a změnu povolání	82,7%
Rozvoj technik hledání zaměstnání (orientace v inzerátech, rozlišování důvěryhodných a nedůvěryhodných inzerátů, efektivní psaní CV a inzerátu, příprava na pohovor: komunikační dovednosti vhodné pro pohovory)	80,2%
Podávání informací o jednotlivých profesích (co profese obnáší, jaké jsou možnosti uplatnění na trhu práce)	77,8%
Poradenství pro volbu kurzů k navýšení šance na uplatnění klienta na trhu práce (např. klíčové kompetence, jazyky nebo další kratší kurzy)	74,1%
Testy zájmů	72,8%
Besedy ke vstupu na trh práce na ÚP	71,6%
Poradenství k upřesnění si profesních představ: práce s profesiogramy, kartotékou typových pozic, popisy povolání apod.	69,1%
Job cluby	64,2%

V případě absolventů ZŠ, střední školy nebo učiliště, hledajících vhodné povolání (chtějí vstoupit na trh práce) je nejčastěji poskytovanou službou podávání informací o regionálním trhu práce a různé další formy komunikace (telefonem, e-mailem), dále individuální poradenství a speciální aktivita – rozvoje technik hledání zaměstnání.

Druhá tabulka přibližuje nejčastěji poskytované služby pro absolventy a studenty vyšších odborných a vysokých škol.

Tabulka č. 42: Poskytované služby - absolvent nebo student VOŠ či VŠ hledá vhodné povolání (nechce dále studovat – chce vstoupit na trh práce)

	Podíl
Telefonické podávání informací	92,6%
E-mailové podávání informací	91,4%
Podávání informací o regionálním trhu práce	88,9%
Rozvoj technik hledání zaměstnání (orientace v inzerátech, rozlišování důvěryhodných a nedůvěryhodných inzerátů, efektivní psaní CV a inzerátu, příprava na pohovor: komunikační dovednosti vhodné pro pohovory)	76,5%
Poradenství pro volbu kurzů k navýšení šance na uplatnění klienta na trhu práce (např. klíčové kompetence, jazyky nebo další kratší kurzy)	70,4%
Individuální poradenství pro volbu povolání	69,1%
Podávání informací o jednotlivých profesích (co profese obnáší, jaké jsou možnosti uplatnění na trhu práce)	58,0%
Job cluby	56,8%
Poradenství k upřesnění si profesních představ: práce s profesiogramy, kartotékou typových pozic, popisy povolání apod.	55,6%
EURES poradenství	53,1%
Testy zájmů	53,1%

Až na drobné odlišnosti v pořadí jsou nabízené aktivity velice podobné – opět se jedná především o různé formy podávání informací (telefonické, e-mailové), již zmiňovaný rozvoj technik hledání zaměstnání i poradenství pro volbu kurzů k navýšení šance na uplatnění na trhu práce.

Další skupinou absolventů jsou ti, kteří hledají informace o potenciálních zaměstnavatelích (v následující tabulce rozdělení podle ukončené školy), případně chtějí získat brigádu či stáž (v ČR nebo v zahraničí).

Tabulka č. 43: Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích?

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec
Absolvent ZŠ se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.	7,4	32,1	28,4	22,2	9,9
Absolvent střední školy nebo učiliště se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.	7,4	44,4	32,1	13,6	2,5
Absolvent VOŠ se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.	3,7	21,0	50,6	19,8	4,9
Absolvent VŠ se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.	3,7	18,5	49,4	23,5	4,9
Absolvent ZŠ, střední školy nebo učiliště, VOŠ, VŠ hledá brigádu, stáž nebo praxi v ČR nebo v zahraničí.	9,9	33,3	44,4	12,3	0

Všechny tyto skupiny navštěvují IPS spíše zřídka, jen absolventy středních škol či učilišť, kteří se orientují na regionálním trhu práce, můžeme zařadit mezi skupiny časté (na více než polovině IPS).

Tabulka č. 44: Poskytované služby - Absolvent ZŠ, střední školy, učiliště, VOŠ nebo VŠ se orientuje na trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích, nebo o stážích a praxích

	Podíl
Podávání informací o regionálním trhu práce	86,4%
Telefonické podávání informací	86,4%
E-mailové podávání informací	86,4%
Podávání informací k dílčím kvalifikacím	61,7%

Nabídka služeb pro tuto skupinu je poměrně omezená, většina IPS podává informace o regionálním trhu práce a to různými formami (e-mailem i telefonem). Již mimo tabulku, ale přesto významně se zařadila položka EURES poradenství, které této skupině nabízí necelých 50 % IPS.

6.7.4 RODIČE A UČITELÉ

Tato položka zahrnuje dvě specifické skupiny osob, které nelze zcela jednoznačně zařadit mezi klienty. Přesto patří obě mezi časté návštěvníky IPS.

Tabulka č. 45: Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích? - Rodiče, příbuzní nebo pedagogové žáků, studentů a absolventů, kteří si volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec
Rodiče/příbuzní žáka nebo studenta	17,3	54,3	25,9	2,5	0
Pedagogové žáků nebo studentů	21,0	40,7	22,2	13,6	2,5

Také těmto osobám se od IPS dostane především mnoho různých informací – k volbě školy, k volbě povolání, o školách a oborech, o regionálním trhu práce, o profesích a to ve formě jak individuálního poradenství, tak i telefonicky či e-mailem.

Tabulka č. 46: Poskytované služby - rodiče, příbuzní nebo pedagogičtí pracovníci žáků, studentů a absolventů, kteří si volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce

	Podíl
Telefonické podávání informací	95,1%
E-mailové podávání informací	91,4%
Individuální poradenství k volbě školy	90,1%
Individuální poradenství pro volbu povolání	90,1%
Podávání informací o studijních oborech, školách a možnostech zahájení studia	90,1%
Podávání informací o regionálním trhu práce	87,7%
Burza škol	77,8%
Podávání informací o jednotlivých profesích (co profese obnáší, jaké jsou možnosti uplatnění na trhu práce)	75,3%
Poradenství k volbě povolání pro rodiče žáků a studentů	66,7%
Podávání informací k dílčím kvalifikacím	61,7%
Poradenství k volbě povolání pro výchovné poradce	59,3%

Pro tuto skupinu (a pro žáky ZŠ) je také především určena Burza škol a dvě specifické činnosti – poradenství k volbě povolání pro rodiče žáků a pro výchovné poradce – obě poskytuje přes šedesát procent IPS.

6.7.5 DOSPĚLÝ KLIENT (NEEVIDOVANÝ NEBO ZÁJEMCE O ZAMĚŠTNÁNÍ)

V dotazníku byla kategorie zájemce o zaměstnání přiblížena touto definicí:

Zájemcem o zaměstnání (ZoZ) je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit také rekvalifikaci. Zájemce o zaměstnání může bez omezení pracovat – být dosud zaměstnán, ale z nejrůznějších důvodů poptávat nové zaměstnání, např. protože mu momentálně plyne výpovědní doba z dosavadního pracovně-právního vztahu nebo není spokojen s podmínkami dosavadního zaměstnání atd. Zájemce o zaměstnání (ZoZ) může být i fyzická osoba bez evidence na ÚP. ZoZ nemá nárok na hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti. Může jít i o osobu, která pečuje o dítě do 15 let věku či matky do 9. měsíce po porodu, nesmí jít o osoby v důchodovém věku, ale o osoby, které jsou tzv. ekonomicky aktivní.

Tabulka č. 47: Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích? - Dospělý klient, NEEVIDOVANÝ na ÚP nebo EVIDOVANÝ jako ZoZ, v této situaci:

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec
- chce změnit své povolání tak, aby lépe odpovídalo jeho kvalifikaci, schopnostem a možnostem.	7,4	42,0	35,8	12,3	2,5
- hledá vhodné další vzdělávání (kurz, specializaci, školu), odpovídající jeho výběru povolání.	18,5	56,8	16,0	7,4	1,2
- chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit ZŠ).	7,4	21,0	34,6	25,9	11,1
- chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit střední školu nebo učiliště).	16,0	64,2	14,8	4,9	0
- chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit VOŠ, VŠ).	8,6	34,6	37,0	17,3	2,5
- hledá vhodnou rekvalifikaci k uplatnění na trhu práce.	23,5	42,0	21,0	8,6	4,9

Mezi časté návštěvníky IPS můžeme zařadit zájemce o zaměstnání v těchto životních situacích – když si chtějí doplnit nedokončené vzdělání (často nebo velmi často na 80 % IPS), když hledají další vzdělávání (často na 75 % IPS) či vhodnou rekvalifikaci (často na 65 % IPS).

Tabulka č. 48: Poskytované služby - Dospělý klient, NEEVIDOVANÝ na ÚP nebo EVIDOVANÝ jako ZoZ, přichází na IPS (chce změnit povolání, dále se vzdělávat, doplnit si nedokončené vzdělání, rekvalifikovat se apod.)

	Podíl
Podávání informací o studijních oborech, školách a možnostech zahájení studia	97,5%
Individuální poradenství k volbě dalšího vzdělávání	96,3%
Telefonické podávání informací	95,1%
Individuální poradenství pro volbu a změnu povolání	95,1%
Podávání informací o regionálním trhu práce	91,4%
E-mailové podávání informací	88,9%
Poradenství pro výběr vhodné rekvalifikace	75,3%
Podávání informací k dílčím kvalifikacím	72,8%
Poradenství k upřesnění si profesních představ: práce s profesiogramy, kartotékou typových pozic, popisy povolání apod.	70,4%
Testy zájmů	63,0%

Vzhledem k výše naznačeným situacím a zájmu této skupiny osob je nejčastěji poskytovanou službou IPS podávání informací o studijních oborech a školách, individuální poradenství k volbě dalšího vzdělávání či k volbě povolání a informací o regionálním trhu práce.

6.7.6 DOSPĚLÝ KLIENT EVIDOVANÝ JAKO UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ

Uchazečem o zaměstnání (UoZ) je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Při splnění zákonem stanovených podmínek má uchazeč o zaměstnání nárok na hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci.

Další skupina dospělých klientů (definovaná výše) se od předchozí odlišuje tím, že se jedná o osoby „skutečně“ nezaměstnané (zatímco v minulé skupině mohli být i pracující, kteří pouze hledají možnost, jak svou situaci změnit).

Tabulka č. 49: Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích? - Dospělý klient, EVIDOVANÝ jako UoZ, v této situaci:

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec
- chce změnit své povolání tak, aby lépe odpovídalo jeho kvalifikaci, schopnostem a možnostem.	9,9	49,4	34,6	4,9	1,2
- hledá vhodné další vzdělávání (kurz, specializaci, školu), odpovídající jeho výběru povolání.	18,5	69,1	12,3	0	0
- chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit ZŠ).	7,4	11,1	39,5	27,2	14,8
- chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit střední školu nebo učiliště).	22,2	63,0	12,3	2,5	0
- chce si doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit VOŠ, VŠ).	11,1	29,6	46,9	9,9	2,5
- hledá vhodnou rekvalifikaci k uplatnění na trhu práce.	38,3	37,0	13,6	8,6	2,5

Také zde můžeme některé situace klientů řadit mezi časté - např. situaci, kdy si UoZ chce doplnit nedokončené vzdělání (vyskytuje se často nebo velmi často na 85 % IPS), hledá vhodné další vzdělávání (často na 88 % IPS), hledá vhodnou rekvalifikaci či chce „pouze“ změnit své povolání.

Tabulka č. 50: Poskytované služby - Dospělý klient, EVIDOVANÝ jako UoZ (chce změnit povolání, dále se vzdělávat, doplnit si nedokončené vzdělání, rekvalifikovat se apod.)

	Podíl
Podávání informací o studijních oborech, školách a možnostech zahájení studia	98,8%
Individuální poradenství pro volbu a změnu povolání	97,5%
Individuální poradenství k volbě dalšího vzdělávání	97,5%
Telefonické podávání informací	96,3%
E-mailové podávání informací	93,8%
Podávání informací o regionálním trhu práce	93,8%
Podávání informací k dílčím kvalifikacím	77,8%
Rozvoj technik hledání zaměstnání (orientace v inzerátech, rozlišování důvěryhodných a nedůvěryhodných inzerátů, efektivní psaní CV a inzerátu, příprava na pohovor: komunikační dovednosti vhodné pro pohovory)	76,5%
Poradenství pro výběr vhodné rekvalifikace	74,1%
Poradenství k upřesnění si profesních představ: práce s profesiogramy, kartotékou typových pozic, popisy povolání apod.	72,8%
Testy zájmů	69,1%
Job kluby	61,7%

Poměrně široká nabídka služeb se odvíjí opět přes podávání informací o školách a oborech, přes individuální poradenství, různé formy komunikace, až po testy zájmů či Job kluby.

6.7.7 KLIENTI SE SPECIÁLNÍMI POTŘEBAMI

Tato skupina je specifická tím, že zahrnuje několik poměrně různorodých kategorií klientů, kteří mají společně pouze to, že jejich potřeby jsou jiné a vyžadují speciální přístup.

Tabulka č. 51: Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích? - Klienti se speciálními potřebami přicházejí na IPS (osoby se zdravotními problémy, specifickými poruchami učení, konfliktní, špatně komunikující, sociálně nepřizpůsobiví)

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec
Osoby se zdravotními problémy (např. OZP) bez ohledu na věk.	7,4	38,3	39,5	12,3	2,5
Mladí lidé, kteří předčasně ukončili své vzdělání – přerušili střední školu nebo učiliště před získáním certifikátu apod.	12,3	58,0	21,0	8,6	0
Osoby se specifickými poruchami učení bez ohledu na věk (dyslexie, dysgrafie).	7,4	22,2	39,5	23,5	7,4
Tzv. problémoví klienti (konfliktní, špatně komunikující, sociálně nepřizpůsobiví).	2,5	25,9	42,0	27,2	2,5

Mezi časté klienty IPS lze na základě získaných výsledků zařadit jen jednu z těchto specifických skupin – a to mladé lidi, kteří předčasně ukončili své vzdělání (tzv. drop-outs), kterým se v 70 % IPS věnují často či velmi často. Je však patrné, že na většinu poradenských středisek přicházejí zástupci všech těchto skupin (i když na některé jen velmi zřídka).

Tabulka č. 52: Poskytované služby - Klienti se speciálními potřebami přicházejí na IPS (osoby se zdravotními problémy, specifickými poruchami učení, konfliktní, špatně komunikující, sociálně nepřizpůsobiví) *

	Podíl
Individuální poradenství pro volbu a změnu povolání pro osoby se zdravotními problémy	85,2%
Individuální poradenství k volbě dalšího vzdělávání pro osoby se zdravotními problémy	81,5%
Odesílání na odborné poradenství (pedagogicko-psychologické poradny apod.)	63,0%
Individuální poradenství k volbě dalšího vzdělávání pro osoby se specifickými poruchami učení	50,6%
Individuální poradenství pro volbu a změnu povolání pro osoby se specifickými poruchami učení	49,4%

Škála poskytovaných služeb je v tomto případě poměrně malá – jedná se především o různé formy speciálního individuálního poradenství případně poměrně časté odesílání na další odborná pracoviště.

6.7.8 DALŠÍ SKUPINY KLIENTŮ IPS

Zástupci IPS měli v dotazníku možnost doplnit další významné skupiny klientů, kteří do jejich střediska přicházejí (a nebyly v dotazníku uvedeny). Mezi těmito názory se nejčastěji objevovaly tyto skupiny (s uvedeným podílem IPS, které je uvedly):

- matky (osoby) po rodičovské dovolené (22 %),
- osoby nad 50 let (16 %),
- dlouhodobě nezaměstnaní (14 %),
- osoby pečující o děti do 15 let / osobu blízkou / OZP (10 %),
- klienti v tíživých životních situacích (7 %),
- výchovní poradci, pedagogové, studenti (7 %),
- mladiství (5 %),
- absolventi SŠ, cizinci, zdravotně postižení,...
- klienti podle § 33, Romové, osoby hledající rekvalifikaci, zaměstnavatelé,...

V téměř polovině IPS (45 %) se některé z uvedených skupin věnují často.

6.7.9 CELKOVÉ POČTY KLIENTŮ

Z výše uvedených tabulek o jednotlivých skupinách klientů je možno si udělat orientační obrázek o četnosti návštěv vyjmenovaných skupin na IPS. Do následujícího seznamu jsou vybrány ty skupiny, které byly nejčastěji zařazovány do kategorie „velmi často“ a „často“ (z hlediska poskytování služeb IPS) – číslo v závorce udává podíl IPS, které tuto skupinu do uvedené kategorie zařadily:

- Velmi často
 - Žák ZŠ si vybírá povolání (76,5 %)
 - Dospělý klient (UoZ) hledá vhodnou rekvalifikaci (38,3 %)
 - Student SŠ nebo učiliště si vybírá další školu (30,9 %)

- Často
 - Dospělý klient (UoZ) hledá další vzdělávání (69,1 %)
 - Dospělý klient (ZoZ) si chce doplnit nedokončené vzdělání (64,2 %)
 - Dospělý klient (UoZ) si chce doplnit nedokončené vzdělání (63 %)
 - Klient se speciálními potřebami – mladý člověk, který předčasně ukončil vzdělání (58 %)
 - Dospělý klient (ZoZ) hledá další vzdělávání (56,8 %)
 - Rodiče (příbuzní) žáků a studentů (54,3 %)
 - Student SŠ nebo učiliště si vybírá další školu (50,6 %)

Na opačný konec „žebříčku“ četnosti návštěv můžeme zařadit skupiny, které nadpoloviční většina zástupců IPS zařadila do kategorie „zřídka“:

- Student VOŠ hledá další vzdělávání (54,3 %)
- Absolvent VOŠ hledá informace o zaměstnavatelích (50,6 %).

Pouze orientačně jsme zjišťovali také celkové počty klientů v jednotlivých skupinách. Většina pracovišť si vede evidenci a statistiky své činnosti, takže přesné údaje jsou jistě evidovány a lze je dohledat. Vzhledem k náročnosti vyplňování dotazníku jsme požadovali pouze orientační odhady. Otázka byla doplněna touto instrukcí: „U každé skupiny sečtěte počet klientů navštěvujících skupinové poradenství a počet individuálních konzultací (např. celkový počet žáků ZŠ, kteří navštívili IPS se třídou + počet individuálních návštěv stejných žáků nebo celkový počet účastníků skupinového poradenství za rok + počet individuálních návštěv u dalších skupin klientů).“ Jsme si však vědomi, že tento způsob výpočtu má své nevýhody (nejednotná evidence), takže získané údaje jsou skutečně pouze orientační hodnotou.

Tabulka č. 53: U následujících skupin klientů запиšte jejich přibližný počet za rok (počet jednotlivých návštěv)

	Celkový počet klientů za rok	Průměrný počet klientů jedné IPS za rok
Žák základní školy si vybírá povolání (tzv. první volba), volí odpovídající vzdělávání.	86 664	1 070
Dospělý klient, EVIDOVANÝ jako UoZ.	49 307	609
Student střední školy, učiliště nebo VOŠ si vybírá navazující vzdělávání nebo chce změnit školu.	41 203	509
Absolvent ZŠ, SŠ, učiliště, VOŠ nebo VŠ se orientuje na trhu práce, hledá inf. o zaměstnavatelích nebo stážích a praxích.	20 033	247
Absolvent ZŠ, střední školy nebo učiliště hledá vhodné povolání (nechce dále studovat).	13 270	164
Rodiče/příbuzní nebo pedagogičtí pracovníci žáků a studentů, kteří si volí povolání, vzdělání, nebo se orientují na trhu práce.	11 948	148
Klienti se speciálními potřebami	9 041	112
Jiná důležitá skupina Vašich klientů	8 720	108
Dospělý klient, NA ÚŘADU PRÁCE NEEVIDOVANÝ nebo evidovaný jako ZoZ.	8 377	103
Absolvent nebo student VOŠ, VŠ hledá vhodné povolání (nechce dále studovat).	4 094	51

Je však třeba zdůraznit, že situace na každé IPS je odlišná. Počty klientů v jednotlivých skupinách se pohybují od nuly až po několik tisíc! Tyto rozdíly jsou dány jednak rozdílnou nabídkou služeb různých IPS, ale i regionálními diferenciacemi ve struktuře obyvatel a jejich situaci a potřebách.

Do doplňující skupiny (Jiná) byly zařazovány nejčastěji již jmenované matky po rodičovské dovolené, osoby nad 50 let a dlouhodobě nezaměstnaní.

6.7.10 ZMĚNY VE STRUKTUŘE KLIENTŮ

Na otázku, jak se v posledních dvou letech změnila struktura klientů IPS a jejich životní situace, odpověděla necelá pětina zástupců IPS tvrzením, že k žádným změnám nedošlo. Další respondenti však potvrdili trend, že na IPS začali přicházet i dospělí lidé v evidenci, kteří by si chtěli změnit svou kvalifikaci, absolvovat rekvalifikaci či doplnit si vzdělání (podle názoru 16 % zástupců IPS).

Další „novou“ skupinou dospělých jsou lidé, kteří byli propuštěni ze zaměstnání a v této situaci se ocitli poprvé v životě (často ve vyšším věku). Přibývá také evidovaných nezaměstnaných s vyšší kvalifikací, kteří v důsledku krize nemohou najít uplatnění a nezaměstnaných obecně, mimo jiné i absolventů. Roste také počet lidí se zdravotními problémy (tělesným či psychickým postižením). Zmiňováni byli i tzv. „problémoví klienti“ tedy negramotní, nepřizpůsobiví či tzv. drop-outs.

Na druhou stranu pracovníci IPS reflektují snížení počtu uskutečněných besed se žáky ZŠ či individuálního poradenství pro tuto skupinu, a to z důvodu celkového snížení počtu studentů a žáků.

6.7.11 MLADÍ LIDÉ SE SPECIFICKÝMI POTŘEBAMI

Problematika přechodu mladých lidí na trh práce je obsažena již v názvu tohoto projektu. Mladí lidé jsou skupinou, které je třeba věnovat zvýšenou pozornost. O tom, že se pracovníci IPS věnují ve své činnosti hlavně mladým lidem (žákům, studentům i absolventům), není pochyb⁵⁶, proto jsou následující otázky směřovány především na skupiny mladých lidí se specifickými potřebami (ve specifických životních situacích). Následující tabulka přináší přehled těchto skupin a je seřazena sestupně podle četnosti návštěv.

⁵⁶ ÚP musí věnovat mladým lidem zvýšenou péči (viz § 33 zákona o zaměstnanosti).

Tabulka č. 54: U následujících skupin mladých lidí se specifickými potřebami uveďte, jak často se jim v současnosti v IPS věnujete.

	několikrát každý měsíc	několikrát za půl roku	několikrát do roka	méně často	vůbec
Mladí dlouhodobě nezaměstnaní (5 měsíců a výše).	42,0	25,9	22,2	6,2	3,7
Mladí lidé, kteří si chtějí doplnit své nedokončené středoškolské vzdělání v průběhu zaměstnání	39,5	42,0	14,8	2,5	1,2
Nezaměstnaní absolventi (mladí hledající neúspěšně 1. zaměstnání).	37,0	28,4	21,0	9,9	3,7
Mladí nezaměstnaní do 5 měsíců.	37,0	28,4	19,8	9,9	4,9
Mladí lidé, kteří právě předčasně ukončili své středoškolské vzdělání nebo učiliště, aniž by získali certifikát (výuční list, maturitu apod.).	35,8	44,4	18,5	1,2	0,0
Mladí lidé, kteří úspěšně ukončili základní školu a hledají své místo na trhu práce (nechtějí dále studovat).	23,5	33,3	27,2	12,3	3,7
Mladí lidé, kteří si chtějí doplnit své nedokončené vzdělání VOŠ, VŠ v průběhu zaměstnání	18,5	38,3	28,4	13,6	1,2
Mladí problémoví klienti (konfliktní, špatně komunikující, sociálně nepřizpůsobiví).	17,3	18,5	24,7	33,3	6,2
Mladí lidé bez ukončeného základního vzdělání (absolvovali 9 let povinné školní docházky, ale neukončili ZŠ).	16,0	29,6	27,2	23,5	3,7
Mladí lidé se zdravotním postižením nebo se zdravotními potížemi - fyzické či psychické problémy vč. smyslového postižení.	14,8	32,1	23,5	24,7	4,9
Mladí lidé, kteří si chtějí doplnit své nedokončené ZŠ vzdělání v průběhu zaměstnání	14,8	21,0	17,3	27,2	19,8
Mladí lidé se specifickými poruchami učení (např. dysgrafie, dyslexie apod.).	14,8	19,8	19,8	29,6	16,0
Mladí lidé, kteří se stali obětí šikany či týrání.	1,2	2,5	13,6	39,5	43,2

Mezi nejčastější klienty (ze skupiny mladých se specifickými potřebami) patří dlouhodobě nezaměstnaní (nad 5 měsíců). Více než 40 % IPS se jim věnuje několikrát měsíčně, další polovina alespoň několikrát ročně.

Nabídka služeb pro tuto skupinu zahrnuje celou škálu činností. Některá pracoviště nabízí jen jednu z nich, jiná celou řadu (v závorce uveden podíl IPS, které uvedené služby nabízí):

- Individuální poradenství (60 %)
- Job cluby (40 %)
- Skupinové poradenství (obecně) (28 %)
- Rekvalifikace (informace, poradenství k rekvalifikacím) (19 %)

- Zařazení do různých programů, projektů (ESF)	(19 %)
- Poradenství (obecně)	(16 %)
- Diagnostikování (bilanční, pracovní diagnostika)	(16 %)
- Motivační kurzy	(12 %)
- Zvyšování různých kompetencí (podobné náplni Job clubu)	(12 %)
- Další vzdělávání (informace, poradenství), poskytování informací	(po 9 %)
- EURES poradenství	(7 %)
- Semináře, školení	(5 %)
- Testování (zájmové testy, dotazníky), specializované poradenství	(po 4 %)

Druhá nejčastěji přicházející skupina je tvořena mladými pracujícími lidmi, kteří si potřebují doplnit své nedokončené středoškolské vzdělání. Také tato skupina přichází na téměř 40 % IPS poměrně často (několikrát za měsíc) a v dalších 57 % středisek se s nimi setkávají několikrát ročně. Je celkem pochopitelné, že těmto lidem je poskytováno především individuální poradenství a informace o možnostech vzdělávání.

Další dvě skupiny klientů mají velice podobné zastoupení podle četnosti návštěv – jedná se o mladé krátkodobě nezaměstnané (do 5 měsíců) a o nezaměstnané absolventy. Protože i klienti z těchto skupin jsou v podobné situaci, ve většině IPS nabízejí oběma těmto skupinám stejné nebo velice podobné služby. Jedná se především o individuální poradenství, Job club a další formy skupinového poradenství, rozvoj kompetencí, poskytování informací, rekvalifikace, zapojení do různých projektů, možnosti dalšího vzdělávání a motivační kurzy.

Také další dvě skupiny mají společnou charakteristiku – jedná se o mladé lidi bez kvalifikace – a to buď po ukončení základní školy (takové, kteří už hledají uplatnění na trhu práce) nebo při předčasném ukončení středoškolského vzdělání bez zakončení „certifikátem“ (maturita, výuční list). Také s nimi se alespoň několikrát v roce setkávají na většině IPS. V prvním případě se těmto bývalým žákům dostane převážně individuálního poradenství (ve 47 % IPS) a dále mohou získat informace či poradenství k problematice trhu práce (30 %), účast v Job clubech (23 %) či nabídku rekvalifikace (21 %) nebo dalšího vzdělávání (19 %), případně také bilanční či pracovní diagnostiky (také v 19 % IPS). Bývalí studenti z druhé skupiny mohou ve více než polovině IPS očekávat individuální poradenství nebo informace a poradenství k dalším možnostem vzdělávání (v 54, resp. 53 % IPS), případně nabídku rekvalifikace (28 %) nebo účasti v Job klubu (21 %).

Do více než poloviny IPS přicházejí alespoň několikrát ročně také lidé, kteří si při zaměstnání chtějí dodělat vyšší či vysokoškolské vzdělání. Těm je poskytováno především individuální poradenství o možnostech dalšího vzdělávání.

Mladí problémoví klienti jsou již méně častou skupinou. Patří sem například lidé konfliktní, špatně komunikující, sociálně nepřizpůsobiví. Ve většině IPS se jim dostává individuálního poradenství.

„Dětem“, které neabsolvovaly všech 9 tříd ZŠ (ale splnily 9 let povinné školní docházky) se pracovníci IPS věnují většinou individuálně a nabízejí možnosti dalšího vzdělávání (dokončení ZŠ) a to ve 49, resp. 46 % případů. Někteří doporučují také rekvalifikace (17 %) a různé další možnosti. Podobně je tomu také u osob, které si chtějí dodělat základní vzdělání dodatečně⁵⁷.

Poslední tři skupiny se vyskytují na poradenských pracovištích spíše ojediněle. Mladí lidé se zdravotním postižením nebo zdravotními potížemi různého rázu (fyzickými, psychickými) včetně smyslového postižení vyžadují především péči individuální. IPS těmto klientům poskytuje i informační

⁵⁷ Jak upozorňuje jedna z pracovnic IPS – dodělat si ZŠ není jednoduché – je pouze velice málo škol, které to umožňují.

poradenství, a to zejména informace o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a možnostech pracovní rehabilitace. V 9 % případů u těchto klientů také provádějí diagnostiku, tu však provádějí pouze v případě, že jde o klienta UoZ a v případě, že má IPS vlastního psychologa, jinak klienta. Je však důležité poznamenat, že ve 13 % případů IPS těmto klientům nic nad rámec agendy IPS neposkytuje. Toto číslo by se dalo vysvětlit existencí pozice speciální poradce, který však není součástí IPS a pracuje tak pod jiným odborem ÚP.

Mladé se specifickými poruchami učení odkazují pracovníci IPS nejčastěji na Pedagogicko-psychologické poradny a jiné v tomto směru specializované služby (33 %). Ve 20 % případů podává IPS těmto klientům především informace a možnostech zaměstnání, v 15 % poskytuje individuální poradenství. 16 % pracovníků však přiznává, že těmto klientům nic nad rámec činnosti IPS neposkytuje.

I oběti šikany jsou odkazovány na Pedagogicko-psychologické poradny a jiné podobně zaměřené instituce. Těmto klientům jsou stejně, jako i jiným vyjmenovaným skupinám, poskytnuty služby individuálního poradenství. V plných 44 % však pracovníci proklamují, že se s touto skupinou ve své práci nesetkávají.

6.7.12 PROBLEMATIKA DROPS-OUT

Výrazem drops-out se v zahraniční literatuře označují mladí lidé, kteří z nějakého důvodu předčasně ukončili studium - v případě středoškolského stupně vzdělání. Podíl těchto lidí je u nás ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi relativně nízký, ale lze očekávat jeho zvýšení. Proto je nutno se už dnes na tuto situaci připravit a věnovat této problematice pozornost. Role IPS v procesu dalšího začlenění těchto mladých lidí do přípravy na povolání nebo pracovního života dopomocí při řešení jejich situace by mohla být významná. Získané výsledky však naznačují, že je zde stále prostor pro zlepšování situace.

V současné době se s klienty z řad drop-outs pracuje dle toho, zda jsou v tzv. evidenci či nikoliv. Pokud ano, pak mají spolupráci v rámci poradenských aktivit povinnou a o to intenzivnější.

Zjišťovali jsme v první řadě, jestli střední školy a učiliště informují poradenská střediska o těchto žácích (kteří předčasně ukončili studium). Podle odpovědí více než tří čtvrtin zástupců IPS (77,8 %) k tomu nedochází.⁵⁸ Informováno je pouze 18,5 % poradenských středisek – a to ve většině případů „občas“ či „pravidelně“. Výsledky ukazují, že v tomto ohledu není situace ideální. Zájem o informace zde však je, jak ukazují odpovědi z těch středisek, která informace nedostávají – o tom, že by informování ze strany středních škol bylo pro IPS užitečné je přesvědčena téměř polovina z nich, necelá čtvrtina uvedla odpověď zápornou a ostatní neví. Pracovníci IPS pak spíše apelují na možnost problém podchytit ještě na škole, a to ve spolupráci s výchovnými poradci, pedagogicko-psychologickými poradnami a v poslední řadě samotnými učiteli.

Pracoviště byla dále dotazována, jestli spolupracují při řešení těchto případů se školami. Kladnou odpověď uvedlo 40 % pracovišť IPS (alespoň „spíše ano“). Zbývající více než polovina pracovišť (58 % - součet podílů odpovědí „spíše ne“ a „určitě ne“) se školami v tomto případě nespolečně pracuje. Pozitivní zprávou však je, že polovina z nich tuto možnost spolupráce postrádá.

⁵⁸ Školy však tuto informaci sdělují svému zřizovateli, který ji na požádání sdělí ÚP.

Trochu jiná (a lepší) je situace v oblasti spolupráce s rodinou (při řešení případů předčasného ukončení studia) – kladnou odpověď v tomto případě uvedlo téměř 70 % zástupců IPS. Ze zbývajících 30 % jich většina možnost této spolupráce postrádá (dvě třetiny z nich).

Informační a poradenská střediska ÚP poskytují poradenské služby celé škále různých skupin klientů. Tyto skupiny jsou vyjmenovány v Koncepti informačních a poradenských středisek pro volbu povolání (v bodech 1.3, 3.1 a 3.2 a také v Prováděcích pokynech pro zřizování a provoz IPS) a zahrnují jak žáky a studenty všech typů škol, tak i mládež v některých životních situacích (bez kvalifikace, neukončené vzdělání, ztížené podmínky pro uplatnění), dále rodiče žáků, školské instituce, ale i široce pojatou kategorii „ostatní zájemci“. Pro účely výzkumného šetření bylo vydefinováno cca 10 základních skupin klientů doplněných o specifické životní situace, ve kterých na IPS přicházejí. K těmto skupinám pak byla vztažena celá řada otázek (nejen v této, ale i v dalších kapitolách).

Základní a také nejpočetnější skupinou klientů IPS jsou žáci základních škol (obvykle osmých a devátých ročníků). Ročně jich do poradenských středisek přijde přes 80 tisíc. Typickou službou nabízenou této skupině jsou besedy k volbě povolání na ÚP, podávání informací o školách a oborech, individuální poradenství či testování zájmů. Výsledky ukázaly 13 typických služeb, které této skupině poskytuje přes 80 % IPS.

Podle pořadí četnosti návštěv (tj. nejvyššího podílu IPS, které uvedly, že se určité skupině věnují často či velmi často) se na dalších místech zařadily tyto skupiny: uchazeči o zaměstnání, kteří hledají vhodné další vzdělávání (kurz, specializaci, školu), odpovídající jejich výběru povolání, uchazeči o zaměstnání, kteří si chtějí doplnit své nedokončené vzdělání (střední školu nebo učiliště) a zájemci o zaměstnání ve stejné situaci (všem těmto skupinám se často věnuje přes 80 % IPS). Nabízené služby jsou v těchto případech obdobné – podávání informací o studijních oborech a školách, individuální poradenství pro změnu povolání či k volbě dalšího vzdělávání, různé formy komunikace (telefonická, e-mailová) a podávání informací o regionálním trhu práce. Této skupině nabízí služby více než čtyři z pěti IPS.

Na dalších místech se zařadili studenti středních škol nebo učilišť vybírající si další navazující vzdělávání, rodiče žáků, kteří si volí povolání, zájemci o zaměstnání, kteří hledají vhodné další vzdělávání odpovídající jejich výběru povolání, uchazeči o zaměstnání hledající vhodnou rekvalifikaci a mladí lidé, kteří předčasně ukončili své vzdělání před získáním certifikátu (tzv. drop-outs). Těmto skupinám se často či velmi často věnuje přes 70 % poradenských pracovišť.

Škála nabízených služeb je pro každou skupinu specifická a podrobně byla popsána v předchozím textu a uvedena v tabulkách. Lze vydefinovat služby, které nabízí většina poradenských středisek a služby, které nabízí jen některá pracoviště. Proč tomu tak je, však nebylo možno tímto výzkumem zjistit.

Při analýze číselných údajů o počtu klientů v jednotlivých skupinách (odhadované údaje o počtu návštěv za jeden rok) bylo zjištěno pořadí obdobné – po žácích základních škol tvoří druhou nejčetnější skupinu uchazeči o zaměstnání (dospělí), dále studenti středních škol, kteří si vybírají navazující vzdělávání a absolventi v různých situacích.

Podle názorů některých pracovníků dochází v posledních letech ke zvyšování počtu dospělých klientů, kteří si chtějí doplnit vzdělání či změnit kvalifikaci a v důsledku krize také narůstá počet lidí (často staršího věku), kteří jsou v evidenci poprvé a zároveň nezaměstnaných s vyšší kvalifikací. Na druhou stranu v některých regionech ubývá počet žáků a studentů (v důsledku demografických změn populace).

S mladými lidmi se setkávají pracovníci všech informačních a poradenských středisek. Mimo žáků základních a studentů středních škol, kteří se připravují na volbu povolání, pracují i s dalšími skupinami. Nabízený výčet skupin mladých lidí se specifickými potřebami byl seřazen podle četnosti návštěv.

Jednoznačně nejčastěji se v IPS (ve většině z nich) věnují mladým lidem nezaměstnaným déle než 5 měsíců, ale i krátkodobě nezaměstnaným a čerstvým absolventům. Těmto skupinám je poskytováno především individuální poradenství a možnost účasti v Job klubech.

Další poměrně častou skupinou jsou zaměstnaní mladí lidé, kteří si chtějí dodělat nedokončené střední (případně také vyšší a vysokoškolské, ojediněle i základní) vzdělání. Těm jsou formou individuálního poradenství poskytovány především informace o možnostech dalšího vzdělávání.

V mnoha poradenských střediscích se pracovníci setkávají také s lidmi, kteří předčasně ukončili středoškolské vzdělání (střední školu či učiliště) – tato skupina se v zahraniční literatuře označuje jako drops-out. Stejně jako v předchozím případě mohou očekávat individuální poradenství i nabídku možností dalšího vzdělávání či diagnostiku.

Stejně tak přicházejí i nezletilé osoby, které hledají uplatnění na trhu práce hned po ukončení základní školy – také jim se dostane individuálního poradenství a dále potřebných informací o trhu práce.

Mezi nejméně časté skupiny patří lidé se zdravotním postižením, s poruchami učení a oběti násilí či šikany. Tyto skupiny jsou poměrně často odkazovány na jiná specializovaná pracoviště (pedagogicko-psychologické poradny). Důvodem může být i fakt, že jsou zdravotně postižení klienti posíláni ne do IPS, ale rovnou k poradci pro zdravotně znevýhodněné (pokud takový pracovník na ÚP je).

Většina IPS nedostává informace od středních škol a učilišť o žácích a studentech, kteří předčasně ukončili studium (bez maturity, vyučení). Kladnou odpověď uvedlo jen 18,5 % zástupců IPS. Doplňující otázkou bylo zjištěno, že čtyři desetiny z nich dostávají tyto informace pravidelně (tj. pouhých šest IPS), sedm IPS je dostává občas a dvě výjimečně. Z těch, kteří tyto informace nedostávají, je necelá polovina přesvědčena, že by informování o těchto případech ze strany středních škol a učilišť bylo pro IPS užitečné (47 %), 24 % je názoru opačného, ostatní nevědí.

Se školou při řešení těchto případů spolupracuje alespoň částečně téměř 40 % IPS, z těch, kteří nespolupracují, jich větší část (49 %) tuto spolupráci postrádá, menší část (44,7 %) nepostrádá (ostatní nevědí). Více než dvě třetiny IPS však spolupracuje alespoň s rodinou a i mezi těmi, kdo tak ještě nečiní, je o tuto spolupráci zájem.

6.8 PŘECHOD MLADÝCH LIDÍ NA TRH PRÁCE

Souvislost s problematikou přechodu mladých lidí na trh práce mají vlastně všechny kapitoly této práce, ale v této části jsou vybrány a soustředěny především otázky, které se týkají procesu první volby povolání, činnosti základních a středních škol, která by mohla přispět k lepší orientaci mladých lidí na trhu práce a odpovědnosti za tento proces.

6.8.1 REALIZACE VZDĚLÁVACÍHO OKRUHU „ČLOVĚK A SVĚT PRÁCE“ VE ŠKOLÁCH

Proces přechodu na trh práce začíná už na základní škole. Příprava žáků na volbu povolání je součástí nedávno zavedeného vzdělávacího okruhu „Člověk a svět práce“, který by měl být realizován na všech základních školách. V našem projektu však nebyl prostor pro sledování ZŠ, proto jsme se této problematice dotkli pouze okrajově – položením nepovinné otázky ve „společném“ dotazníku „Jak hodnotíte přístup ZŠ, středních škol a učilišť k realizaci vzdělávacího okruhu ‚Člověk a svět práce‘?“.

Získané odpovědi naznačují, že spolupráce škol v této oblasti není na vysoké úrovni (i když by mohla být) – většina respondentů uvedla, že tento přístup nedokáže posoudit (nemá k tomu informace). Školy sice do IPS posílají končící třídy na besedy k volbě povolání, avšak tím veškerá spolupráce končí a další komunikace s učiteli je již jen ojedinělá, takže pracovníci nemají žádné informace o tom, co se na školách učí a jak je vzdělávací okruh realizován. Tento názor 27 % respondentů (a pravděpodobně i 19 %, kde nebyla odpověď uvedena vůbec) výstižně vyjadřuje tato odpověď: *„Nedokážeme posoudit, nemáme žádnou zpětnou vazbu, která by nám umožňovala hodnocení. V rámci tohoto okruhu se setkáváme s žáky pouze při besedách.“* Další 22 % odpovědí se neslo v duchu „jak kde“, jako například tato: *„Přístup lze hodnotit pouze z pohledu spolupráce škol s IPS - každá škola se světu práce věnuje ve větší či menší míře.“* či: *„Záleží na přístupu jednotlivých škol, setkáváme se s velmi dobře orientovanými žáky a studenty, na druhou stranu se žáky nepoučenými o této problematice; některé školy nereagují na naše opakované nabídky na spolupráci v této věci.“*

Celá pětina zástupců IPS však školy chválí a hodnotí jejich přístup dobře (kladně), zbývajících 12 % je však názoru opačného – podle nich je přístup škol nedostatečný a problematice se věnují okrajově.

6.8.2 ORIENTACE MLADÝCH LIDÍ NA TRHU PRÁCE

Několik otázek bylo zaměřeno na to, co by mohly udělat základní a střední školy pro lepší orientaci mladých lidí na trhu práce, na případné návrhy legislativních změn a odpovědnost za tento proces.

S výjimkou 15 % odpovědí ve smyslu - vše je v pořádku, školy dělají maximum - a několika odpovědí chybějících, se většina zástupců IPS vyjádřila k otázce „Co by mohly základní školy udělat pro to, aby se mladí lidé lépe orientovali na trhu práce?“ vlastním návrhem řešení situace. V odpovědích se častěji opakovaly tyto náměty:

- zařadit předmět „Volba povolání“ do výuky, důsledněji dodržovat vzdělávací okruh „Člověk a svět práce“ (15 % odpovědí)
- více exkurzí a spolupráce se zaměstnavateli (20 %)
- více propojit výuku s praxí, zavést více praktické výuky
- poskytovat aktuální informace o trhu práce
- vést žáky k samostatné práci s informacemi
- zlepšit práci výchovných poradců (a učitelů)

Obdobnou strukturu odpovědí jsme získali i u otázky shodného znění, která však byla zaměřena na školy střední. I zde bylo 15 % odpovědí „pozitivních“ (školy spolupracují s ÚP, dělají maximum). Návrhy ostatních se nejčastěji týkaly zlepšení spolupráce se zaměstnavateli, lepších praxí, exkurzí a možností zkvalitnění výuky.

V jiné otázce měli možnost zástupci IPS prezentovat (opět nepovinně) své návrhy legislativních změn, které by přispěly k tomu, aby školy lépe připravovaly mladé lidi na vstup na trh práce. Otázka byla zařazena v dotazníku „společném“, takže se na jejím zpracování mohli (měli) společně shodnout všichni pracovníci poradenského střediska. V tomto případě je vhodné nechat odpovědi v originálním znění, pouze rozdělené do tematických skupin.

Téměř všechny se týkají oblasti školství, ale je možno vyčlenit základní témata:

1. změny ve vzdělávacím systému

a. obecné:

- *Spíš školský systém - co nejdelší všeobecné vzdělání, odborné vzdělání kratší a koncentrovanější - pružnější systém, míň akademického vzdělání, více praxe a samostatnosti na školách, propojenost s firmami, umožnit školám podnikat a sami rozhodovat o získaných financích, více samostatnosti v rozhodování pro školy*
- *Zjednodušit doplnění studia pro mladé se základním vzděláním*

b. v souvislosti s délkou povinné školní docházky:

- *Povinné střední vzdělání - zvýšit věk plnoletosti*
- *Povinná školní docházka do 16 let*
- *Určit povinnost jít do učení a ne v 15 letech na úřad práce*
- *Prodloužit povinnou školní docházku o přípravu na povolání nejméně v délce 3 let*
- *Prodloužení povinného vzdělávání do 18 let věku.*

c. v souvislosti s kvalitou výuky/předpoklady ke studiu:

- *Hlavně snížit počet maturitních oborů na školách; na maturitní obory by se měly konat přijímací zkoušky; studovat by měl pouze ten, kdo pro to má předpoklady, pak by žáci s horším prospěchem museli jít na učební obory, financovat střední školy ne podle počtu studentů, ale podle úspěšnosti jejich absolventů při přijímání na VŠ nebo podle úspěšnosti na trhu práce (při hledání zaměstnání*
- *Zpřísnit vstup žáků ZŠ na SŠ - povinné přijímací zkoušky, více propojit studium s praxí a reálným světem práce.*
- *Zpřísnit kritéria přijetí na především maturitní obory, zvýhodnění zájemců o technické obory (stipendia apod.)*
- *Opětovně zavést přijímací zkoušky na SŠ, zpřísnit podmínky pro přijetí žáků na maturitní obory*
- *Povinná přijímací zkouška u studijních oborů, standardizace učebních plánů*
- *státní maturity - lepší úroveň vycházejících žáků :)*

d. v souvislosti s trhem práce:

- *Změny v RVP a ŠVP v návaznosti na aktuální požadavky trhu práce, a následně redukce počtu oborů a středních škol*
- *Domníváme se, že by bylo třeba stanovit konkrétní kritéria a počty pro jednotlivé obory vzdělávání. Pak by se zabránilo vzniku nadprodukce některých studijních oborů a naopak by se posílil rozvoj učebních oborů, na které by směřovalo větší množství žáků. Tyto změny je však třeba řešit na vyšší úrovni - formou změn zákonů a účelných aktivit zákonodárců.*
- *Orientovat školská zařízení na aktuální potřeby trhu práce a vstup na něj - s tím související legislativu, např. při rušení studijních a učebních oborů a naopak při otevírání nových oborů - hlavně v dálkové formě*

- *Tak aby byla zajištěna větší informovanost a větší spolupráce se zaměstnavatelskou a podnikatelskou sférou, OHK, ÚP - trh práce, magistráty a krajské úřady by měly více spolupracovat s ÚP a podnikateli při strategii a plánování oborové nabídky s ohledem na místní region - reflexe trhu.*
- *Více informací o reg. trhu práce, podpora tzv. perspektivních oborů, nabídka jiných, než denních forem studia*
- *Větší sepětí absolventů s praxí*
- *Spojení s praxí*
- *Dohoda se zaměstnavateli o provádění praxe v průběhu celého studia a následné možnosti získat stálé zaměstnání; na SŠ zavést např. 1.a event. 2. ročník studia pro všechny příbuzné obory společný, aby si žáci ještě měli možnost ujasnit, jakým směrem se dál vydají a teprve od 2.(3.)se teprve úžeji profilovat*
- *Zohlednit potřeby zaměstnavatelů na odbornou přípravu studentů na budoucí povolání - více praxe u konkrétních zaměstnavatelů- opět zavést možnosti podpory studentů na školách ze strany zaměstnavatelů - učit se pro konkrétní firmu a zde vykonávat rovněž praxi - více informací z oblasti trhu práce*
- *Praxe během studia, možnost brigád, povinné přijímací zkoušky na SŠ*
- *- změnit by se měla pro snazší propojenost teorie s praxí (v 70tých a 80-tých letech úspěšně fungoval tzv. duální systém vzdělání)*
- *V rámci školních vzdělávacích programů umožnit školám rozšířit praxi a možnost využití pracovního procesu přímo ve firmách*
- *Dotovat finančními či jinými nástroji zaměstnavatele, kteří realizují pravidelné praxe studentů*
- *Spolupráce se zástupci firem ve věci požadavků na výkon dané profese.*
- *odborná praxe musí být povinnou součástí školské výuky*
- *Střední školy by mohly více spolupracovat s budoucími zaměstnavateli formou stáží svých žáků v posledním ročníku*
- *Prohloubit spolupráci se zaměstnavateli*

2. změny v systému financování škol:

- *Změnit systém financování škol dotací na žáka, nemotivuje ke kvalitní přípravě studentů, ale k udržení studenta za každou cenu*
- *Nefinancovat na žáka, více školy hodnotit z hlediska úspěchu při přípravě žáků na povolání, podpořit nedostatkové technické obory, nesázet na všeobecné vzdělání pro žáky, nesnižovat kvalitu vzdělání; umožnit plnou prostupnost oborů a stupňů vzdělání; nesegregarovat vyučence od maturantů - integrovat, držet kvalitu, osvobodit výchovné poradce od nadměrného úvazku! Mít prostředky na služby psychologa*
- *Změnit systém financování škol, který v současné době nutí ředitele vzdělávacích institucí, aby udrželi ve školách i studenty, kteří o obor zjevně nemají zájem a v budoucnu se v něm nebudou realizovat, pouze rozšíří počet nezaměstnaných bez praktických dovedností nebo bez kvalifikace vůbec změnit financování škol s důrazem na kvalitu přípravy (zrušit normativ na žáka)*

3. další návrhy:

- *Více informací o stavu na trhu práce (i regionálním), potřeby zaměstnavatelů, strukturovaný životopis, příprava a průběh pohovoru,...*
- *Nesmí do 18 let do evidence ÚP! Školní psycholog - zefektivnění práce s žáky. Předcházení - prevence předčasných odchodů, zejména na SŠ. Vyšší zefektivnění volby povolání na ZŠ - směřování k oboru povolání, předpoklady, komunikace se žáky (rodiči!), dříve než v 9. tř. ZŠ zařazení problematiky trhu práce do učiva SŠ - připravovat budoucí absolventy na TP! dříve než v posledním ročníku!*

- Zakotvit povinnost již u žáků 7. tříd důslednou informovanost o důležitosti volby povolání, seznamovat je konkrétněji se světem práce a tvrdými podmínkami na trhu práce - v současné době nestejná úroveň informovanosti a výuky
- Děti by měly být více zodpovědné a měly by si uvědomit, že mají i určité povinnosti, nikoli pouze práva - tedy posílit pozici pedagoga ve škole, učit děti - studenty větší samostatnosti a komunikativním dovednostem
- Nedostatky pociťují spíše v rodinách
- Přijmout zkušenosti z IPS a zapracovat je do výukových programů na ZŠ
- Lepší spolupráce MPSV s MŠMT (legislativa)

Pouze pět respondentů se k problematice postavilo vyhýbavě – většinou ve smyslu, že nejde o legislativu (ta je dobrá, ale nevyřeší vše), ale o přístup školy, rodičů i samotných studentů.

6.8.3 ODPOVĚDNOST INSTITUCÍ ZA PROCES PŘECHODU MLADÝCH LIDÍ NA TRH PRÁCE

Poměrně složité téma odpovědnosti za zkoumaný proces bylo rozděleno do tří otázek, které se snažily najít odpověď na otázky – „Kdo by měl garantovat / monitorovat / koordinovat přechod mladých lidí na trh práce?“ Respondenti (opět ve „společném dotazníku“ tedy ve spolupráci celého pracoviště) měli zvolit pro každou činnost tři nejdůležitější organizace či instituce. U každé otázky bylo pro informaci doplněno vysvětlení, co přesně daná činnost obnáší.

Výsledky byly zpracovány do souhrnných tabulek, které obsahují nejen počty odpovědí na prvním, druhém a třetím místě, ale i podíl respondentů, kteří právě tuto organizaci zvolili a dále průměrné pořadí vypočtené z platných odpovědí. Instituce jsou seřazeny podle poslední uvedené hodnoty – průměrného pořadí.

Tabulka č. 55: Zvolte nejvýše tři nejdůležitější organizace/instituce pro GARANTOVÁNÍ (tj. politickou zodpovědnost a finanční zajištění) procesu přechodu mladých lidí na trh práce.

Pořadí	1.	2.	3.	Celkem odpovědí	Podíl IPS	Průměrné pořadí
MŠMT	50	15		65	80,25	1,23
MPSV	25	32	9	66	81,48	1,76
Ředitelé škol	2	1	4	7	8,64	2,29
Pověřené úřady práce		2	1	3	3,70	2,33
Výchovní poradci	1	1	3	5	6,17	2,40
Krajské odbory školství	2	11	17	30	37,04	2,50
Úřady práce	1	11	14	26	32,10	2,50
Regionální rady pro rozvoj lidských zdrojů		4	15	19	23,46	2,79
Městské/obecní odbory školství		1	6	7	8,64	2,86
Jiné			4	4	4,94	3,00

Jako garanta procesu přechodu mladých lidí na trh práce, tedy organizaci či instituci, která by měla politickou odpovědnost za tento proces a financovala jej, navrhovali zástupci IPS nejčastěji dvě ministerstva – a to Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Z hlediska pořadí bylo výrazně častěji na prvním místě jmenováno ministerstvo školství, celkově však (mezi třemi nejdůležitějšími institucemi pro tuto činnost) bylo označeno častěji ministerstvo práce. Pořadí na dalších místech již není významné, protože cílem otázky bylo najít jednu organizaci, ale při pohledu na tabulku můžeme snadno zjistit, že z hlediska průměrného pořadí by na dalších

místech byli ředitelé škol či pověřené úřady práce, které však jmenoval jen malý podíl respondentů, třetí místo by tedy získaly krajské odbory školství (nejčastěji jmenované na třetím místě).

Tabulka č. 56: Zvolte nejvýše tři nejdůležitější organizace/institute pro MONITOROVÁNÍ (tj. sledování vývoje) procesu přechodu mladých lidí na trh práce.

Pořadí	1.	2.	3.	Celkem odpovědí	Podíl IPS	Průměrné pořadí
MPSV	25	18	7	50	61,73	1,64
MŠMT	24	13	9	46	56,79	1,67
Úřady práce	15	14	10	39	48,15	1,87
Výchovní poradci	1	1	1	3	3,70	2,00
Krajské odbory školství	10	14	11	35	43,21	2,03
Pověřené úřady práce	3	6	7	16	19,75	2,25
Regionální rady pro rozvoj lidských zdrojů	2	4	10	16	19,75	2,50
Městské/obecní odbory školství		2	2	4	4,94	2,50
Ředitelé škol	1	5	11	17	20,99	2,59
Česká školní inspekce			1	1	1,24	3,00
Jiné			2	2	2,47	3,00

V případě monitorování (tedy sledování) procesu přechodu mladých lidí na trh práce se na prvním místě jak v průměrném pořadí, tak i z hlediska celkového počtu odpovědí umístilo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jen v těsném závěsu je však následováno (s téměř stejným podílem odpovědí na prvním místě i průměrným pořadím) Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Také třetí místo lze určit jednoznačně – Úřad práce.

Tabulka č. 57: Zvolte nejvýše tři nejdůležitější organizace/institute pro KOORDINOVÁNÍ (tj. řízení zapojených subjektů) procesu přechodu mladých lidí na trh práce

Pořadí	1.	2.	3.	Celkem odpovědí	Podíl IPS	Průměrné pořadí
Jiné	1			1	1,24	1,00
MŠMT	24	16	6	46	56,79	1,61
MPSV	25	24	5	54	66,67	1,63
Výchovní poradci	3	1	3	7	8,64	2,00
Pověřené úřady práce	3	5	4	12	14,81	2,08
Úřady práce	11	13	15	39	48,15	2,10
Krajské odbory školství	9	9	15	33	40,74	2,18
Regionální rady pro rozvoj lidských zdrojů	3	1	8	12	14,81	2,42
Ředitelé škol	2	3	7	12	14,81	2,42
Městské/obecní odbory školství			2	2	2,47	3,00

Mimo jeden „jiný“ návrh lze opět konstatovat, že na prvních místech se v návrzích na organizaci, která by měla zajistit koordinování procesu přechodu mladých lidí na trh práce, umístila opět obě již zmíněná ministerstva.

Další otázka tohoto bloku zjišťovala, jaká je situace v oblasti spolupráce při podpoře přechodu mladých lidí na trh práce. U devíti institucí měli zástupci IPS vyjádřit, jakou míru spolupráce očekávají, jak je patrné z následující tabulky.

Tabulka č. 58: Uvítali byste od následujících institucí spolupráci při podpoře přechodu mladých lidí na trh práce?

	Ano, chybí nám (dosud nespolu- pracujeme)	Ano, ve větší míře (chceme spolupracovat více)	Ne, už spolu- pracu- jeme	Ne, není potřeba	Nevím, nedokážu posoudit
MPSV	1,2	42,0	45,7	1,2	9,9
MŠMT	12,3	50,6	11,1	3,7	22,2
Krajské úřady	3,7	49,4	21,0	3,7	22,2
Hospodářská komora	21,0	25,9	24,7	4,9	23,5
Zaměstnavatelské svazy	29,6	33,3	4,9	2,5	29,6
Asociace různých typů škol a pedagog. pracovníků	22,2	33,3	7,4	7,4	29,6
Odborové svazy	17,3	11,1	2,5	18,5	50,6
Česká školní inspekce	8,6	4,9	0	24,7	61,7
Vláda	18,5	7,4	0	8,6	65,4
Jiné instituce	1,2	4,9	3,7	6,2	84,0

Získané odpovědi je třeba interpretovat postupně. Začneme-li od konce, tak je třeba upozornit na vysoký podíl odpovědí v kategorii „nevím, nedokážu posoudit“. Více než polovina respondentů se tak vyjádřila k institucím jako je Vláda ČR, Česká školní inspekce nebo odborové svazy. K těmto organizacím tedy nemá celá řada zástupců IPS žádný vztah či vazbu, nespolupracují, ani neví, zda by taková spolupráce mohla být přínosná. V kategorii odpovědí „spolupráce není potřeba“ se nejčastěji (ve čtvrtině případů) opět objevily Česká školní inspekce a odborové svazy.

Další kategorii vyjadřující již existující spolupráci můžeme nazvat „pozitivní“ zprávou. Zde se na prvním místě nachází Ministerstvo práce a sociálních věcí (do této kategorie odpovědí jej zařadilo 46 % respondentů), které je s odstupem následováno Hospodářskou komorou a krajskými úřady (s nimi spolupracuje cca 20-25 % IPS).

Větší potřebu spolupráce pociťují zástupci IPS především vůči Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy, krajským úřadům (cca polovina z nich), Ministerstvu práce a sociálních věcí (42 %), ale také vůči zaměstnavatelským svazům či asociacím různých typů škol a pedagogických pracovníků (po 33 %). Právě s těmito institucemi by pracovníci IPS chtěli spolupracovat více, ale zároveň konstatují, že určitá míra spolupráce je již navázána. Což odlišuje tuto kategorii od poslední (v tabulce první), do které spadají odpovědi těch, kteří dosud s určitou institucí nespolupracují, ale chtěli by spolupráci navázat. Takové odpovědi se nejčastěji vyskytovaly u zaměstnavatelských svazů, asociací různých typů škol a pedagogických pracovníků, Hospodářské komory, Vlády či odborových svazů.

Celkově lze rozdělit hodnocené organizace na převážně „neposouditelné“ nebo z hlediska IPS „nepotřebné“, mezi něž můžeme zařadit Vládu ČR, Českou školní inspekci a odborové svazy. Do skupiny „spolupracujících“ pak lze zařadit všechny ostatní, avšak s výjimkou MPSV, kde je třeba spolupráci více rozšířit.

6.8.4 PROJEKTY PODPORY PRVNÍ VOLBY POVOLÁNÍ

Dalším tématem, které úzce souvisí s problematikou mladých lidí a přechodem na trh práce, jsou projekty první volby povolání. Tato volba hraje významnou roli a ovlivňuje to, jak bude uplatnění na trhu práce úspěšné.

Projekty na podporu první volby povolání mohou mít různou formu a různé poskytovatele finančních prostředků. Zjišťování těchto údajů však nebylo hlavním cílem dotazníkového šetření. Zde byla položena pouze orientační otázka zjišťující zapojení pracovníků IPS do těchto projektů. V případě kladné odpovědi byla dále doplněna dvěma otevřenými dotazy na popis a hodnocení tohoto projektu. Všichni pak mohli navrhnout témata pro budoucí projekty.

Získali jsme tyto odpovědi: Do projektu na podporu první volby povolání byla zapojena necelá čtvrtina poradenských středisek (24,7 %), zápornou odpověď uvedlo 64 % a zbývajících 11 % dotazovaných zástupců IPS neodpovědělo (zvolilo odpověď „nevím“). Dvacet středisek bylo zapojeno do jednoho či několika projektů. Nejčastěji (4x) byl jmenován projekt ForTech – jednou s popisem „cílem projektu bylo zvýšit zájem žáků ZŠ i SŠ o technické obory“, podruhé jako „podpora technických oborů, prezentace s praktickými ukázkami technických profesí, exkurze“. Ve všech případech byl projekt hodnocen pozitivně (konkrétně byly jmenovány dobře zpracované propagační materiály, dobře zorganizované exkurze či zvýšení zájmu o technické obory), jen jednou bylo zmíněno jeho předčasné ukončení. Do stejné skupiny projektů s podobným zaměřením (propagace technických oborů) můžeme zařadit také tyto: Olympiáda technických povolání, Perspektiva technických oborů ve 3. tisíciletí, UNIV 2 KRAJE (3x), InBIT, IQ AUTO, IQ Industry, Aktivní motivace žáků ZŠ = jistota pro budoucnost technických oborů (2x), Amvet (rozvíjení zájmu dětí o vědecké a technické obory v Pardubickém kraji) a TEACH-TECH. Další skupinu tvoří projekty zaměřené na propagaci řemesel, jako Řemeslo má zlaté dno (2x), Podpora řemesel ve Zlínském kraji, A co takhle řemeslo-I (2x) a Propagace řemeslných a technických oborů.

Třetí skupinu lze vytvořit z projektů přímo zaměřených na volbu povolání, jako: Volba povolání (3x), kurz Volba povolání (pro pedagogy), Správná volba (podpora kariérového poradenství na školách v Plzeňském kraji), Moje volba – moje budoucnost, Z teorie do praxe, Šance pro budoucnost a Duhový most (projekty pro mládež z dětských domovů). Zmíněny byly ještě projekty Equal, Kariéra a Zkusme to společně znovu (projekt pro nezaměstnané s neukončeným středním vzděláním do 18 let věku) – ten byl jako jediný hodnocen špatně. Všechny ostatní jmenované projekty měly hodnocení kladné (dobrý, výborný, přínosný,...).

Témata pro budoucí projekty lze rozdělit do těchto skupin:

Volba povolání

- *Ta, které s volbou povolání souvisí.*
- *Důležitost volby povolání, tzn. pokračovat ve vzdělávání a získat kvalifikaci (není povinné, řešení romské problematiky) - důležitost správné volby dle talentu, nadání - konkrétní postup (informace-vyhodnocování-rozhodnutí) -připravenost na náročnost*
- *Zejména témata, která poukážou na to, jak se správně postavit k volbě střední školy a k volbě povolání, ukázat žákům, že ne pro každého je vhodný maturitní obor (zejména v případě, kdy školy prakticky přijímají každého, kdo se přihlásí, s velmi malým ohledem na jeho studijní výsledky) a že dobře zvolený učební obor - řemeslo, může být v budoucnu lépe uplatnitelný než maturita za každou cenu. V tomto případě je velmi důležité zapojit do takového projektu rodiče, kteří mají velký vliv na budoucí směřování svých dětí, a kteří velmi často žijí mylnou představou, že učební obor je něco podřadného, a že je nutno, aby jejich dítě získalo aspoň maturitu, bez ohledu na to, jaké schopnosti pro studium dítě má. V projektu by neměly chybět praktické ukázky jednotlivých profesí - exkurze, besedy se zaměstnavateli.*
- *Testy na zjištění osobnostních předpokladů pro volbu povolání*

Řemesla a technické obory

- *Podpora řemesel*
- *Řemeslo má zlaté dno*
- *Např. praktické ukázky jednotlivých řemesel*

- *Propagace řemeslných oborů*
- *Technická vzdělání v oborech (strojírenství, elektrotechnika, stavebnictví, ...)*
- *Témata podle oborů: Technické obory strojírenské, Technické obory elektrotechnické, Obory gastronomické, Zdravotnictví*
- *Podpora prakticky zaměřených oborů s důrazem na přípravu a možnost samostatného podnikání.*
- *Zatraktivnění učebních oborů*
- *Formou počítačové hry ukázat potřebnost řemesel a jejich provázanost. Např. co všechno je třeba udělat, než se postaví dům. Je třeba motivovat žáky pro řemesla; dotovat učební obory; možnost - podle zájmu dětí o řemeslo - návštěv do výrobních podniků, provozů, dílen*
- *Podpora tech. profesí, podpora řemesel a učňovského školství, perspektivní obory na trhu práce.*
- *Propagace řemeslných a technických oborů.*
- *Podpora učňovského školství*
- *Zapojení ZŠ, SŠ, SOU, ÚP a jednotlivých zaměstnavatelů. Podpora učňovského školství (propagace učebních oborů)*

Propojení s praxí, exkurze

- *Chybí přímý kontakt žáků s jednotlivými profesemi, vítali bychom i projekty kde by si žáci mohli některé činnosti zkusit přímo v praxi*
- *Přiblížení praxe žákům a studentům (stáže, exkurze, polytechnická výchova na pracovištích - reálných nebo cvičných)*
- *Lepší poznání praxe*
- *přiblížení teorie a praxe*
- *Větší sepětí praxe a teorie - exkurze do firem*
- *- "živá profese" - tj. odborný pracovník (např. přímo řemeslník) seznamuje žáky se svou profesí z praxe- posílení vědomí výchovných poradců o světě práce, jeho aktuálním stavu*
- *Seznámení žáků ZŠ s jednotlivými firmami a jejich nabízenými profesemi, přiblížení praxe, popř. v rámci možností vyzkoušení praktických dovedností.*
- *Projekt obsahující exkurze do firem v regionu, organizací*
- *exkurze do firem a škol*
- *Návštěvy žáků škol do firem*
- *Hlubší informace o jednotlivých profesích - zejména těch, které vyžaduje a potřebuje trh práce*
- *Ochutnávka povolání*
- *Informace o konkrétních povoláních*
- *Podporující užší spolupráci škol s trhem práce*
- *líbí se mi projekt, který běží v Olom. kraji - Otevři se dovednostem (spolupráce škol a zaměstnavatelů)*
- *Návštěvy zaměstnavatelů od nižších ročníků ZŠ (7. tř.) - výkon jednoduchých prací – zkouška*
- *Interaktivní diskuse na téma dané profese*
- *Orientace na trhu práce, exkurze u zaměstnavatelů*
- *Větší počet praktických činností ve výuce (řemeslo na zkoušku)*
- *Orientace v povoláních a na trhu práce*
- *Podpora tzv. "projektových dnů", kde se žáci více dozví o jednotlivých povoláních.*
- *Snižování disparit na trhu práce prostřednictvím spolupráce škol se zaměstnavateli*

Význam vzdělání

- *Význam vzdělání z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce*
- *Význam vzdělání při uplatnění na trhu práce*
- *Zdůraznit a vštípit žákům provázanost vzdělání a úspěšností studia při uplatnění na trhu práce*
- *Přiblížení světa práce v rámci stále se zvyšujících požadavků na celoživotní učení*
- *Orientace ve vzdělávacích možnostech, orientace ve světě práce*

Kompetence a schopnosti

- *Posouzení osobnostních charakteristik žáků*
- *Přenosné dovednosti a klíčové kompetence požadované zaměstnavateli, cizí jazyky, ECDL*
- *Sebepoznávání, kariérový postup (cesta ke vzdělání), univerzálnost/flexibilita/odbornost, propojení studia a trhu práce*
- *Pracovní chování, komunikace, týmová spolupráce, pohyb na trhu práce, uplatnění absolventů na TP (získání praxe)*
- *Samostatné práce žáků aktivní formou*
- *Reálné sebehodnocení, posuzování vlastních schopností a dovedností*
- *Zavedení možnosti testovat kromě "zájmů" také schopnosti žáků a studentů*

Ostatní návrhy:

- *Podpora zaměstnávání mladých lidí bez praxe....*
- *Obory zabývající se aktivitami pro seniory*
- *Místo práce v životě člověka*
- *Uplatnění na trhu práce*
- *Živá knihovna - praxe ve Švédsku*
- *Projekty určené pro středoškoláky*
- *Více se zaměřit na informovanost rodičů a pedagogů*
- *spolupracujeme s rodiči žáků již od 7. ročníků*
- *Pokud budou vázány na školu - podpořit též pedagogy, kteří se do nich zapojí - např. nehradit jen autobus na exkurzi, ale i mzdu pedagoga a ztrátu škoie - suplovaná hodina stojí školu 2x více. Podpořit spíše vznik porad. pracoviště ve škole - 1 psycholog s tímto zaměřením na více škol, osvobodit více poradce od úvazku ve škole...nyní je to pořád učitel-ne poradce.*
- *Prevence předčasného ukončení středního vzdělávání*
- *Osoby zdravotně postižené a jejich možnosti v rámci vzdělávání*
- *...které profese chybí v mém regionu na trhu práce*

Problematika přechodu mladých lidí na trh práce se prolíná celým výzkumem, zde jsou vybrány některé významné tematické oblasti – od hodnocení realizace vzdělávacího okruhu „Člověk a svět práce“ na základních školách, až po projekty na podporu první volby povolání.

Pro hodnocení toho, jak je na základních školách realizován vzdělávací okruh úzce související s volbou povolání „Člověk a svět práce“ jsme nezískali dostatek jednoznačných odpovědí. Pětina zástupců IPS sice školy chválí a 12 % má názor opačný, ale ostatní se buď k tomuto hodnocení nechtěli vyjadřovat anebo jejich odpověď nebyla jednoznačná (většinou v duchu „jak kde“).

Aby se mladí lidé lépe orientovali na trhu práce, pak by základní školy (podle názorů pracovníků IPS) měly více spolupracovat se zaměstnavateli (např. formou pořádání exkurzí), zařadit předmět Volba povolání do výuky (či důsledněji dodržovat příslušný vzdělávací okruh), zavést více praktické výuky, poskytovat aktuální informace o trhu práce, vést žáky k samostatné práci a zlepšit práci výchovných poradců. Střední školy by v této oblasti měly více spolupracovat se zaměstnavateli, zkvalitnit praxe, exkurze i výuku. V obou případech však 15 % respondentů konstatovalo, že školy již dělají dost a není co zlepšovat.

Návrhy legislativních změn, které by přispěly k procesu lepší přípravy mladých lidí na trh práce, se týkaly především změn ve vzdělávacím systému (např. délky povinné školní docházky či změn ve financování škol), kvality výuky (opětovné zavedení přijímacích zkoušek a výběr studentů, kteří mají předpoklady pro studium) a většího propojení vzdělávání s praxí (spolupráce s podnikatelskou sférou, zohlednění potřeb trhu práce).

Která instituce či organizace by měla garantovat (nést zodpovědnost a financovat) proces přechodu mladých lidí na trh práce, není z odpovědí možno jednoznačně určit – nejčastěji bylo na prvním místě jmenováno Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, těsně však bylo následováno Ministerstvem práce a sociálních věcí. Stejný výsledek se týkal i procesu koordinování (tj. řízení subjektů zapojených při přechodu mladých lidí na trh práce). Opačná situace nastala u návrhů, kdo by měl tento proces monitorovat (sledovat).

Rozvinout spolupráci (která buď zatím není či existuje v nedostatečné formě) by zástupci jednotlivých IPS chtěli především s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, zaměstnavatelskými svazy, asociacemi různých typů škol a pedagogických pracovníků, s krajskými úřady, Hospodářskou komorou a v neposlední řadě i s Ministerstvem práce a sociálních věcí (i když zde téměř 46 % IPS již spolupracuje v dostačující míře). Jen minimální (ale přesto prokazatelný u téměř čtvrtiny pracovišť) je zájem o spolupráci s odborovými svazy, Vládou ČR či Českou školní inspekcí.

Jen necelá čtvrtina IPS byla zapojena do některého z projektů na podporu první volby povolání (financovaných např. z ESF či MPSV). Témata těchto projektů se týkala především podpory technických oborů a řemesel a samotné volby povolání. Až na jednu výjimku byly hodnoceny pozitivně. Pro budoucí projekty byla navrhována témata od volby povolání, přes podporu technických oborů a řemesel, zlepšení propojení škol s praxí, zdůraznění významu vzdělávání a rozvíjení kompetencí a schopností studentů a žáků.

6.9 DIAGNOSTICKÉ NÁSTROJE

6.9.1 PŘEHLED A HODNOCENÍ DIAGNOSTICKÝCH NÁSTROJŮ

Diagnostické nástroje slouží především žákům a studentům v procesu volby povolání pro zjištění jejich předpokladů (zájmů, vlastností), které vedou k nabídce vhodného zaměření při další volbě. Tyto nástroje mohou mít jak „papírovou“, tak i „počítačovou“ podobu a existuje jich celá řada. Ne všechny jsou však pro potřeby IPS vhodné či použitelné. Některé z nich jsou finančně náročné na pořízení, jiné vyžadují zpracování vyškoleným odborníkem - psychologem.

Následující tabulka ukazuje četnost využívání různých diagnostických nástrojů v jednotlivých IPS (údaje za pracoviště). Položky jsou seřazeny sestupně podle součtu odpovědí „velmi často“ a „často“. Je nutné poznamenat, že používání diagnostických nástrojů závisí na dostupnosti těchto nástrojů na tom kterém IPS.

Tabulka č. 59: Jak často používáte ve vašem IPS následující diagnostické nástroje? (řádková procenta)

Diagnostické nástroje a jejich využívání	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec	Nevím
Průvodce světem povolání	50,6	30,9	12,3	3,7	2,5	0,0
Internetové aplikace - ISTP, Orienteexpress apod.	34,6	42,0	17,3	4,9	1,2	0,0
AIST-R	27,2	19,8	14,8	8,6	28,4	1,2
Testy dovedností	12,3	28,4	12,3	4,9	42,0	0,0
Schuhfriedův test	21,0	7,4	6,2	0,0	63,0	2,5
Testy studijních předpokladů	12,3	7,4	4,9	2,5	72,8	0,0
Comdi	4,9	13,6	6,2	2,5	72,8	0,0
Osobnostní testy	4,9	13,6	9,9	4,9	66,7	0,0
Dotazníky účelově zaměřené pro poradenskou činnost pro rizikové skupiny	2,5	11,1	4,9	7,4	65,4	8,6
DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry	7,4	4,9	9,9	3,7	64,2	9,9
Psychodiagnostické testy	3,7	7,4	1,2	1,2	85,2	1,2
Testy sociálních kompetencí	1,2	9,9	9,9	7,4	70,4	1,2
Testy asertivního chování	2,5	4,9	11,1	4,9	74,1	2,5
Testy inteligence	2,5	2,5	0,0	2,5	91,4	1,2
Jiné diagnostické nástroje	4,9	4,9	1,2	0,0	46,9	42,0

Průvodce světem povolání je jednoznačně nejrozšířenějším a nejčastěji používaným diagnostickým nástrojem v IPS. Pouze 2,5 % (dvě pracoviště) jej nepoužívají a v 16 % jej používají zřídka či velmi zřídka. Celá polovina IPS jej však využívá velmi často. Spokojenost s tímto nástrojem je také na vysoké úrovni – nespokojených s ním je pouze 2,3 % pracovníků. Zmiňují však pouze občasnou nekonkrétnost výsledků (příliš široké rozpětí) a zastaralou škálu nabízených povolání.

Tento nástroj je podle názoru většiny oslovených (společný názor za IPS) nevhodnější pro žáky ZŠ ve fázi první volby povolání. Jeho vhodnost pro ostatní typické skupiny klientů již tak jednoznačná není – jako nevhodnější jej jednotlivým skupinám doporučuje (pouze) 25-45 % zástupců IPS.

Druhým nejčastěji využívaným diagnostickým nástrojem je širěji pojatá položka – internetové aplikace, například ISTP, Orienteexpress a další. Některý z těchto nástrojů je využíván ve více než

třech čtvrtinách IPS. Záporná odpověď (nemáme k dispozici) byla označena pouze jednou. Spokojenost s těmito aplikacemi je ještě vyšší než u prvního jmenovaného nástroje (85,5 % pracovníků je s nimi spokojeno nebo velmi spokojeno), jediný nespokojený respondent uvedl: „ISTP - při testování individuálního potenciálu se nezohledňují zájmy klienta, věk a místo provedení testu“.

Internetové aplikace jsou vhodné pro všechny skupiny klientů, především však pro dospělé klienty (UoZ i ZoZ, kteří chtějí změnit povolání, dále se vzdělávat, doplnit si nedokončené vzdělání, rekvalifikovat se apod.) a absolventy všech typů škol, kteří hledají vhodné povolání nebo informace o potenciálních zaměstnavatelích, stážích a praxích a orientují se na trhu práce (jako nejvhodnější pro tyto skupiny uvedlo internetové aplikace více než tři čtvrtiny zástupců jednotlivých IPS ve společném dotazníku). Také pro všechny ostatní skupiny však tyto aplikace doporučuje (považuje za nejvhodnější) více než 60 % účastníků výzkumu.

Program AIST-R je rozšířením dále uváděného Schuhfriedova zájmového testu. Patří stále mezi nástroje rozšířené, ale často či velmi často jej používají jen v necelé polovině IPS (47 %), zřídka v dalších 23 %. Je zde již téměř třicet procent pracovišť, které jej nepoužívají vůbec. Necelých 12 % nespokojených respondentů je v tomto případě cca pětina z těch, kteří jej využívají, a to je poměrně hodně. Důvodem jsou zcela jednoznačně výstupy, tedy doporučovaná povolání, se kterými jsou spojovány problémy (nerespektují pohlaví, jsou zastaralá, neadekvátní, nereálná, je jich málo) i obtíže při interpretaci. Přesto tento test uvedlo 63 % zástupců IPS za nejvhodnější pro žáky ZŠ vybírající si budoucí povolání.

Schuhfriedův zájmový test (AIST) vychází z Hollandovy typologie. Umožňuje zjistit zájmy žáka a doporučuje mu vhodná povolání. Používá jej sice pouze třetina IPS⁵⁹, většina z nich však velmi často (21 %). Míra nespokojenosti s tímto nástrojem je nízká (necelá 3 % respondentů ze 40 %, kteří jej využívají) a důvodem je většinou zastaralost a nemožnost aktualizace. Tento test je doporučován pro použití žáky ZŠ v procesu první volby (za nejvhodnější jej považuje 43 % zástupců IPS) a pro studenty, kteří si vybírají další školu (36 %).

Mezi často používané můžeme dále zařadit ještě testy dovedností, které jsou využívány v 58 % poradenských středisek, velmi často však jen ve 12 % a často v dalších 28 % IPS (v ostatních zřídka). Převážná většina uživatelů je s nimi spokojena. Tyto testy jsou doporučovány pro všechny skupiny klientů (v rozmezí od 25 do 50 %). Polovina zástupců IPS je považuje za nejvhodnější pro absolventy různých typů škol, kteří hledají vhodné povolání na trhu práce, více než 40 % pro žáky ZŠ v procesu první volby, pro studenty různých typů škol, kteří si vybírají další školu, pro studenty hledající vhodné povolání i pro klienty se speciálními potřebami.

Další diagnostické nástroje jsou používány pouze třetinou nebo ještě menší částí poradenských středisek (ostatní je nemá k dispozici). Osobnostní testy používá často nebo velmi často 18,5 % IPS (zřídka dalších 15 %), všichni uživatelé jsou s nimi spokojeni (nebo velmi spokojeni). Jsou doporučovány jako vhodné pro klienty se speciálními potřebami (uvedlo to 37 % zástupců IPS), pro absolventy vyšších stupňů škol, kteří hledají vhodné povolání (36 %), pro studenty vybírající další školu i pro dospělé klienty (kolem 30 %).

Pouze cca čtvrtina pracovišť používá celou řadu dalších diagnostických nástrojů. Nejvyšší podíl odpovědí „velmi často“ (a to 12,3 %) mají testy studijních předpokladů. Převahu v kategorii „často“ má naopak nástroj COMDI (13,6 %) a dotazníky účelově zaměřené pro poradenskou činnost pro rizikové skupiny (11,1 %). Další tři nástroje (DVP-Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry,

⁵⁹ Podle informací z IPS se jedná jen o ta pracoviště, která ještě mají platná práva k používání.

Testy sociálních kompetencí a Testy asertivního chování) jsou již využívány spíše zřídka (často nebo velmi často je používá jen 7-11 % IPS).

Jediný z těchto nástrojů, se kterým respondenti vyjadřovali vysokou míru nespokojenosti (třetina z uživatelů) bylo COMDI. Jedná se o komerční program pro pracovní diagnostiku, jehož cílem je vlastní sebehodnocení žáka a zmapování celé osobnosti se zaměřením na možnou budoucí profesní orientaci. Program zjišťuje zájmy, schopnosti, dovednosti, vědomosti, profesní a studijní předpoklady. Výstupem je přehledně zpracovaný, komplexní popis osobnosti s komentářem. Příčiny nespokojenosti spočívaly především v časové náročnosti testování tímto programem. Byla zmíněna také otázka finanční (program není zaplacen, nelze používat pro žáky).

Zbývající dva diagnostické nástroje lze považovat za ojedinělé – psychodiagnostické testy využívá často jen cca desetina IPS, testy inteligence 5 % pracovišť.

V dotazníku individuálním, kde jsme sledovali spokojenost, byla zařazena doplňující otázka: „Které jiné diagnostické nástroje máte k dispozici?“ V odpovědích bylo uvedeno pouze několik obecnějších položek typu dotazník klienta, psychologické testy či průzkumník, a dále konkrétnější: bilanční diagnostika, Metodika pro výběr dalšího vzdělávání (SEMIS s.r.o.), obrázkový test volby povolání či profesní orientace (A. Mezera) a papírový test zájmů pro základní školy. Podrobnější výčty dalších používaných nástrojů však budou uvedeny v následujícím textu, který popsané nástroje rozděluje podle vhodnosti pro určité skupiny klientů (údaje jsou z dotazníku společného).

6.9.2 VHODNÉ DIAGNOSTICKÉ NÁSTROJE PRO RŮZNÉ SKUPINY KLIENTŮ

Vhodnost jednotlivých nástrojů pro různé skupiny klientů je nastíněna v dalším textu (tabulkách). Jedná se o souhrn odpovědí zástupců IPS, kteří měli označit ty nástroje, které jsou nejvhodnější pro každou z vyjmenovaných skupin typických klientů. V tabulkách jsou testy seřazeny sestupně. Pozornost byla věnována také rozdílu mezi využíváním určitého nástroje a jeho doporučením – lze tak indikovat nesoulad mezi poptávkou po těchto nástrojích (zájmem o ně) a jejich reálným užíváním. Otázkou však zůstanou důvody, proč tomu tak je.

Tabulka č. 60: Žák ZŠ si vybírá povolání (tzv. první volba), volí odpovídající vzdělávání

Nejvhodnější diagnostické nástroje	Podíl kladných odpovědí
Průvodce světem povolání	81,5
AIST-R	63
Internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress atd.)	60,5
Testy studijních předpokladů	46,9
Testy dovedností	44,4
Schuhfriedův test	43,2
COMDI	42
DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry	23,5
Osobnostní testy	22,2
Testy inteligence	17,3
jiné	14,8
Testy sociálních kompetencí	11,1
Testy asertivního chování	3,7

Pro žáky základních škol, kteří si volí své povolání a k tomu odpovídající vzdělávání, je jednoznačně nejvhodnějším diagnostickým nástrojem (podle odpovědí zástupců téměř 82 % IPS) Průvodce světem povolání. Doporučováno je však ještě dalších šest nástrojů (testů). Z nich testy studijních předpokladů, Schuhfriedův test a COMDI uvedlo více respondentů, než jaký je podíl pracovišť, které tento nástroj v současné době používají. Lze tedy odvodit, že povědomí o jejich vhodnosti mezi pracovníky IPS existuje, problém je však v jejich dostupnosti. Jen ojediněle byly uvedeny jiné než nabízené diagnostické nástroje. Jednalo se například o pohovor, individuální poradenství, dotazník zájmů, Metodiku pro výběr dalšího vzdělávání (SEMIS s.r.o.), sjednanou péči odborníka a webové stránky www.infoabsolvent.cz a www.volbapovolani.cz.

Tabulka č. 61: Student střední školy, učiliště nebo VOŠ si vybírá navazující vzdělávání nebo chce změnit školu

Nejvhodnější diagnostický nástroj	Podíl kladných odpovědí
Internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress atd.)	72,8
Testy studijních předpokladů	51,9
Testy dovedností	42
COMDI	40,7
AIST-R	38,3
Schuhfriedův test	35,8
Průvodce světem povolání	35,8
Osobnostní testy	29,6
Testy sociálních kompetencí	25,9
Testy inteligence	23,5
DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry	22,2
jiné	14,8
Testy asertivního chování	11,1

Studenti škol a učilišť středního stupně a VOŠ, kteří si vybírají navazující vzdělávání nebo jinou školu, by měli nejčastěji využívat internetové aplikace a dále testy studijních předpokladů a další v tabulce uvedené nástroje. Zmíněné testy studijních předpokladů a COMDI (a také testy inteligence) jsou doporučovány i těmi pracovišti, které je nemají k dispozici. Mezi jinými nástroji se opět objevuje poradenství, pohovor, dojednání péče odborníka, testy SEMIS, CVONLINE a portály Vysokoškolák, Infoabsolvent a MPSV.

Tabulka č. 62: Absolvent ZŠ, střední školy nebo učiliště hledá vhodné povolání (nechce dále studovat – chce vstoupit na trh práce)

Nejvhodnější diagnostické nástroje	Podíl kladných odpovědí
Internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress atd.)	77,8
Testy dovedností	50,6
Průvodce světem povolání	45,7
Testy sociálních kompetencí	42
Osobnostní testy	25,9
AIST-R	23,5
Testy asertivního chování	22,2
COMDI	21
DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry	21
Schuhfriedův test	18,5
jiné	13,6
Testy studijních předpokladů	7,4
Testy inteligence	7,4

Pro absolventy nižších a středních škol, kteří již nechtějí studovat a hledají vhodné povolání, jsou jako nejvhodnější opět doporučovány internetové aplikace a dále testy dovedností či Průvodce světem povolání. V této skupině převyšuje podíl doporučení nad využíváním pouze u testů sociálních kompetencí. Jiné návrhy diagnostických nástrojů jsou obdobné jako u výše uvedených skupin – poradenství, pohovor, pracovní diagnostika, péče odborníka, portály www.volbapovolani.cz, www.infoabsolvent.cz, MPSV (www.portal.mpsv.cz) a DAT (www.istp.cz) a metodika SEMIS.

Tabulka č. 63: Absolvent nebo student VOŠ či VŠ hledá vhodné povolání (nechce dále studovat – chce vstoupit na trh práce)

Nejvhodnější diagnostické nástroje	Podíl kladných odpovědí
Internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress atd.)	74,1
Testy dovedností	42
Testy sociálních kompetencí	42
Osobnostní testy	35,8
Testy asertivního chování	27,2
Průvodce světem povolání	24,7
COMDI	22,2
AIST-R	21
DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry	19,8
Jiné	17,3
Schuhfriedův test	16
Testy inteligence	12,3
Testy studijních předpokladů	6,2

Studentům vyšších odborných a vysokých škol ve stejné situaci (hledají vhodné povolání) jsou doporučovány jako nejvhodnější (stejně jako ve většině ostatních skupin) internetové aplikace a také testy dovedností a testy sociálních kompetencí. Třetí až pátou položku v tabulce (testy sociálních kompetencí, osobnostní testy a testy asertivního chování) uvádí větší podíl pracovišť než je využívá. Jinými nástroji (či informačními zdroji) pro tuto skupinu může být pohovor, poradenství, péče odborníka, bilanční a pracovní diagnostika, portál MPSV, DAT, testy SEMIS, CVONLINE a program Vysokoškolák.

Tabulka č. 64: Absolvent ZŠ, střední školy, učiliště, VOŠ nebo VŠ se orientuje na trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích nebo o stážích a praxích

Nejvhodnější diagnostické nástroje	Podíl kladných odpovědí
Internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress atd.)	80,2
Jiné	26
Testy dovedností	25,9
Průvodce světem povolání	24,7
Testy sociálních kompetencí	23,5
Osobnostní testy	16
DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry	13,6
Testy asertivního chování	12,3
Schuhfriedův test	9,9
AIST-R	9,9
Testy studijních předpokladů	6,2
Testy inteligence	6,2
COMDI	2,5

Pro absolventy všech typů škol, kteří se orientují na trhu práce a hledají informace o zaměstnavatelích, stážích či praxích, jsou opět jednoznačně nejvhodnějším nástrojem internetové aplikace. Všechny ostatní diagnostické nástroje doporučuje jen čtvrtina nebo méně zástupců IPS, pouze kategorie „jiné nástroje“ je u této skupiny zastoupena výraznějším počtem odpovědí, které jí zařadilo na druhé místo v pořadí, takže je třeba podat vysvětlení, co obnáší.

Nejčastěji se jedná o portál MPSV (který sám o sobě není diagnostickým nástrojem, zde slouží spíše jako nástroj informační) - ten uvedla polovina z dvaceti respondentů vyjadřujících se k této položce. Další odpovědi jsou již obvyklé – poradenství, pohovor, péče odborníka, metodika SEMIS, www.infoabsolvent.cz a přidávají se informace o volných místech, pracovní portály a servery poskytující informace o volných místech, DAT, EURES, personální agentury, speciální poradenství a poradenství ke zprostředkování. Je tedy patrné, že pro absolventy škol jsou potřebné jiné nástroje než pro ostatní skupiny.

Tabulka č. 65: Dospělý klient, NEEVIDOVANÝ na ÚP nebo EVIDOVANÝ jako ZoZ (chce změnit povolání, dále se vzdělávat, doplnit si nedokončené vzdělání, rekvalifikovat se apod.)

Nejvhodnější diagnostické nástroje	Podíl kladných odpovědí
Internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress atd.)	82,7
Testy dovedností	37
COMDI	32,1
Průvodce světem povolání	30,9
AIST-R	29,6
Osobnostní testy	29,6
Testy studijních předpokladů	27,2
Schuhfriedův test	24,7
Testy sociálních kompetencí	24,7
Jiné	18,6
Testy asertivního chování	13,6
Testy inteligence	13,6
DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry	12,3

Další dvě skupiny jsou tvořeny dospělými klienty, kteří chtějí změnit povolání, dále se vzdělávat, doplnit si vzdělání či se rekvalifikovat, a liší se pouze tím, zda se jedná o ZoZ či UoZ. Proto jsou také seznamy nejvhodnějších nástrojů podobné.⁶⁰

⁶⁰ Je však třeba doplnit informaci, že pro neevidované klienty nelze hradit použití testu COMDI.

Tabulka č. 66: Dospělý klient, EVIDOVANÝ jako UoZ (chce změnit povolání, dále se vzdělávat, doplnit si nedokončené vzdělání, rekvalifikovat se apod.)

Nejvhodnější diagnostické nástroje	Podíl kladných odpovědí
Internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress atd.)	84
Testy dovedností	37
COMDI	32,1
AIST-R	30,9
Osobnostní testy	30,9
Testy studijních předpokladů	29,6
Průvodce světem povolání	28,4
Schuhfriedův test	24,7
Testy sociálních kompetencí	24,7
jiné	21
DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry	17,3
Testy inteligence	16
Testy asertivního chování	14,8

V obou skupinách jsou na dalších místech (po internetových aplikacích) doporučovány testy dovedností, COMDI a další nástroje (často také se stejným procentním zastoupením kladných odpovědí). Testy COMDI a testy studijních předpokladů patří mezi nástroje, které byly u minulých skupin zdůrazňovány (mají méně uživatelů než těch, kteří je považují za vhodný nástroj). Jiné uváděné diagnostické nástroje jsou také u obou skupin podobné (poradenství, pohovor, portál MPSV, DAT (www.istp.cz), metodika SEMIS, péče odborníka, portály jednotlivých škol, Vysokoškolák, www.infoabsolvent.cz, speciální poradenství a poradenství pro zprostředkování), u uchazečů jsou doplněny bilanční a pracovní diagnostikou a rekvalifikacemi.

Tabulka č. 67: Klienti se speciálními potřebami

Nejvhodnější diagnostický nástroj	Podíl kladných odpovědí
Internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress atd.)	66,7
Testy dovedností	40,7
Průvodce světem povolání	39,5
Testy sociálních kompetencí	38,3
Osobnostní testy	37
jiné	24,7
Schuhfriedův test	23,5
AIST-R	23,5
COMDI	22,2
Testy studijních předpokladů	18,5
Testy asertivního chování	17,3
Testy inteligence	16
DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry	8,6

Také poslední skupina klientů se speciálními potřebami může využívat internetové aplikace a další nástroje podle doporučení uvedených v tabulce výše. I zde je třeba zdůraznit testy sociálních kompetencí a osobnostní testy, které jsou jako nejvhodnější nástroj doporučovány větším počtem pracovišť než má tyto testy k dispozici. Jako další (jinou) možnost někteří pracovníci uváděli bilanční diagnostiku či péči specialisty (psychologa, speciálního poradce), případně individuální pohovor.

6.9.3 HODNOCENÍ DOSTUPNOSTI DIAGNOSTICKÝCH NÁSTROJŮ

Více než polovina dotázaných pracovišť IPS, a to 63 %, ve svých odpovědích hodnotí stávající dostupnost diagnostických nástrojů jako minimálně dostačující (součet procentních podílů u odpovědí „zcela dostačující“ a „dostačující“). Opačný názor zastává dalších 32 % pracovišť (součet procentních podílů u odpovědí „zcela nedostačující“ a „nedostačující“).

Tabulka č. 68: Jak byste celkově hodnotil/a dostupnost diagnostických nástrojů pro IPS?

	Počet	Podíl
Zcela dostačující	5	6,2
Dostačující	46	56,8
Nedostačující	22	27,2
Zcela nedostačující	4	4,9
Nevím	4	4,9
Celkem	81	100,0

Pokud hodnotí respondenti dostupnost diagnostických nástrojů jako nedostačující, činí tak z prostého důvodu nedisponování těmito nástroji. Tuto odpověď zvolilo plných 22 % respondentů, kteří označili dostupnost diagnostických nástrojů jako nedostačující. Dalším důvodem pro označení těchto nástrojů jako nedostatečných je finanční náročnost těchto testů. Několik respondentů zdůraznilo, že na vyhodnocování diagnostiky neparticipuje k tomu určená osoba psychologa, kterou daný úřad práce nedisponuje.

V otázce na konkrétní chybějící nástroje jen 20 % respondentů uvedlo, že žádné nepostrádá. Téměř 15 % dotázaných pak postrádá především diagnostický nástroj COMDI. Pracovníci také postrádají testy studijních předpokladů (9 %) a dále také osobnostní testy a test Schuhfriedův.

Nejpoužívanějším diagnostickým nástrojem je ve většině IPS Průvodce světem povolání. Často jsou využívány také různé internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress, apod.) a test AIST-R. Ostatní diag. nástroje jsou rozšířené méně – většina pracovišť (více než 60 % IPS) s nimi nedisponuje.

Část respondentů vyjádřila nespokojenost především s těmito dvěma diagnostickými nástroji – AIST-R a COMDI. Důvodem jsou v prvním případě neadekvátní výstupy a obtíže s interpretací a ve druhém časová náročnost a finanční otázka (program není zaplacen, nelze ho používat).

Výsledky dalšího bloku otázek ukázaly, že posuzování toho, které diagnostické nástroje jsou nejvhodnější pro určitou skupinu klientů, není jednotné. U většiny skupin se sice cca 80 % zástupců IPS shodlo na jednom (nejvhodnějším) nástroji, další pořadí vhodnosti již bylo poměrně různorodé (většinou několik nástrojů označených cca polovinou IPS, a další s nižším podílem).

Celkově lze za „univerzální diagnostický nástroj“ označit internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress, apod.), které byly zvoleny jako nejvhodnější pro většinu běžných skupin klientů. Pouze u žáků základních škol se většina zástupců IPS shodla na Průvodci světem povolání. S oběma uvedenými nástroji je většina pracovníků spokojena.

Dostupnost diagnostických nástrojů hodnotí přes 60 % zástupců IPS jako dostačující, opačný názor má třetina pracovišť. Důvodem je především absence těchto nástrojů (z různých důvodů nejsou k dispozici), dále nedostatek financí na jejich pořízení či potřeba psychologa (který také není k dispozici) pro vyhodnocení určitých testů.

6.10 INFORMAČNÍ MATERIÁLY

Informační materiály zahrnují celou škálu různých typů materiálů, které slouží především k informování klientů o nabídce škol, o různých povoláních, o službách a dalších záležitostech spojených s volbou povolání. Mohou mít mnoho různých podob – od papírových letáků, šanonů a atlasů až po videoklipy či krátké filmy. Mezi tyto položky jsou zařazeny různé softwarové nástroje (například pro vyhledávání možností studia v zahraničí) a zájmové testy.

Pro další popis rozdělíme tyto materiály do několika skupin podle zaměření a obsahu:

- vše o školách,
- vše o povoláních,
- další materiály.

Pro každou skupinu bude dále uveden základní přehled o podílu IPS, které mají uvedené materiály k dispozici (údaje za pracoviště ze „společného“ dotazníku), a dále bude podrobněji popsáno jeho využívání z pohledu poradce – hodnocení spokojenosti a případných nedostatků (názory jednotlivých pracovníků z dotazníku „individuálního“) a dále také popis, pro které skupiny klientů je daný materiál doporučován jako nejvhodnější (opět odpovědi „individuální“).

6.10.1 ŠKOLY

Do první skupiny, která je nejrozsáhlejší (obsahuje 10 materiálů), jsme zařadili všechny položky, které se vztahují k nabídce škol, studijních oborů a dalších možností studia (u nás i v zahraničí). První tabulka přináší přehled o používání těchto materiálů (rozdělených do skupin podle formy) – podíl IPS, které mají tento materiál k dispozici.

Další popis bude využívat také informace z druhého (individuálního) dotazníku o spokojenosti s využíváním výše uvedených materiálů a jejich nedostacích.

Tabulka č. 69: Které z níže uvedených informačních materiálů máte ve vašem IPS k dispozici? (podíl kladných odpovědí za pracoviště)

Materiál	Podíl kladných odpovědí
Atlasy školství	100,0
Seznamy škol a otevíraných oborů – středoškolské vzdělání s maturitou i bez maturity	97,5
Seznamy škol a otevíraných oborů – VOŠ	93,8
Seznamy škol a otevíraných oborů – VŠ	88,9
Šanony se seznamy škol a studijních oborů v regionu	80,2
Šanony se seznamy škol a studijních oborů celostátně	40,7
Videoklipy, filmy s informacemi o konkrétních školách	77,8
Software „Vysokoškolák“ (vyhledávání možností VŠ studia)	93,8
Software M-Servis (možnosti vzdělávání v zahraničí)	32,1
Jiné samoobslužné (pro PC, přes internet) informační zdroje s možností vyhledávání školy a studijního oboru	84,0

Atlas školství je každoročně vydávaná publikace, která má mnoho podob. Mimo verze „papírové“ a „digitální“ (na CD) má vlastní podobu (barvu obálky) a obsah pro každý kraj i typ školy (základní, střední, vysoké, VOŠ, jazykové). Přináší podrobný a vyčerpávající přehled důležitých informací o všech

školách a studijních oborech daného typu v regionu. Podklady pro databázi škol vytvářejí pracovníci IPS a jim také výsledná publikace slouží jako pomůcka pro rozhodující se žáky a studenty. Je tedy pochopitelné, že s tímto Atlasem pracují ve všech IPS. Míra spokojenosti s touto publikací je také značně vysoká – součet hodnocení velmi spokojen a spokojen je 86,1 % (spolu s jednou další položkou nejvyšší). Necelá desetina „nespokojených“ uvádí jako důvod, že je tento materiál nekompletní, drahý či nepřehledný. Atlasy školství jsou využívány především při práci s pedagogy a rodiči žáků a studentů, kteří si volí povolání a vzdělání, dále při práci se samotnými žáky ZŠ, kteří si vybírají povolání a hledají odpovídající vzdělání a dále při práci se studenty SŠ nebo učiliště, kteří chtějí změnit školu nebo si vybírají další navazující vzdělávání.

Dalšími třemi položkami v této skupině jsou seznamy škol a oborů rozdělené podle typu – školy střední, vyšší odborné a vysoké. Pracovníci IPS používají častěji seznamy škol středních než vysokých, spokojenost se všemi je však velmi vysoká (přes 80 % u prvních dvou položek, 72 % u třetí). Důvodem nespokojenosti se seznamy vysokých škol je (ovšem zcela ojediněle) jejich nekompletnost a malá podrobnost. Seznamy středních škol a jejich oborů jsou používány hlavně při práci s žáky ZŠ při volbě povolání (a odpovídajícího vzdělávání), při práci s učiteli a studenty SŠ, kteří chtějí změnit školu, a slouží také rodičům a pedagogům. Seznamy VOŠ a VŠ využívají hlavně studenti SŠ, učilišť a VOŠ, kteří vybírají další navazující vzdělávání a stejně jako u předchozích položek rodiče a učitelé.

Další formou s obdobným obsahem jsou šanonky se seznamy škol (v regionu nebo celostátně). Tyto šanonky jsou k dispozici v 80 % IPS (regionální), resp. ve 40 % (celostátní). Míra nespokojenosti s nimi je téměř nulová. Opět je využívají především žáci ZŠ při volbě povolání, studenti, kteří chtějí změnit školu či si vybírají navazující vzdělávání a jejich rodiče a pedagogové.

Jinou formou seznamování s různými školami jsou filmy či videoklipy. Využívá je necelých 80 % IPS a asi pětina jejich pracovníků je s nimi nespokojena – především proto, že je jich málo a jsou zastaralé. Slouží opět především žákům při první volbě i ostatním, již dříve zmíněným skupinám klientů IPS.

Poslední trojici materiálů tvoří softwarové nástroje. Nejčastěji používaným je „Vysokoškolák“ – program pro vyhledávání možností vysokoškolského studia, kterým disponuje 94 % IPS naopak „M-Servis“ – umožňující vyhledávání možností vzdělávání v zahraničí – mají pouze v necelé třetině IPS. Jiné samoobslužné informační zdroje pro vyhledávání školy či oboru vzdělávání využívají v 84 % poradenských středisek (tj. všude, kde mají počítače pro samostatnou práci klientů). S uvedenou skupinou informačních nástrojů je většina pracovníků IPS spokojena. Několik výtek se týká opět pouze neaktuálnosti a neúplnosti informací. Tyto nástroje využívají především studenti hledající další navazující vzdělávání. Samoobslužné zdroje informací jsou určeny pro všechny výše zmíněné skupiny (žáky ZŠ, studenty SŠ hledající další či jinou školu a jejich rodiče a pedagogy).

6.10.2 POVOLÁNÍ

Významnou součástí činnosti IPS je práce se žáky základních škol, kteří si vybírají své budoucí uplatnění – povolání a podle toho odpovídající školu či obor vzdělání. Proto je třeba mít k dispozici různé informační materiály, které při výběru povolání mohou pomoci. Tyto materiály mají podobu buď „papírovou“ – charakteristika, popis povolání, předpoklady a podmínky ve formě textu, „filmovou“ – krátký film se základní charakteristikou určitého povolání nebo „počítačovou“ – možnost vyhledávání různých informací v databázích a specializovaných programech.

Všechny výše uvedené formy informačních materiálů jsou k dispozici ve většině IPS, jak vyplývá z následující tabulky. Pouze počítačové informační zdroje jsou omezeny na pracoviště vybavená PC pro samostatnou práci klientů.

Tabulka č. 70: Které z níže uvedených informačních materiálů máte ve vašem IPS k dispozici? (podíl kladných odpovědí za pracoviště)

Materiál	Podíl kladných odpovědí
Šanony o povoláních	96,3
Šanony s charakteristikami povolání	96,3
Videokazety o povoláních	96,3
Videoklipy, filmy o povoláních na videokazetách	93,8
Videoklipy, filmy o povoláních na DVD	98,8
Samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních	87,7

Ačkoli byly v dotazníku samostatné položky pro různé typy materiálů, ze stejné struktury odpovědí je patrné, že některé rozdíly nebyly vnímány. Šanony o povoláních i šanony s charakteristikami povolání mají obdobnou strukturu spokojenosti tři čtvrtiny pracovníků je s nimi spokojeno, opačný názor má cca 16 %. Důvod je v obou případech stejný – tyto materiály jsou považovány za neaktuální či zastaralé, výjimečně se vyskytl názor, že některá povolání chybí.

Obdobná situace je i u videoklipů o povoláních, které mohou být jak na videokazetách, tak na DVD. Druhá jmenovaná forma je již rozšířenější a také má vyšší podíl spokojených uživatelů (67 %, zatímco u videokazet je to pouze 51 %). Poměrně vysoký je však podíl pracovníků nespokojených (cca 40 % u videokazet a 24 % u DVD), kteří stejně jako u minulé položky poukazují na zastaralost a neaktuálnost, případně na malý (nedostatečný) počet či chybějící povolání (omezenou nabídku).

Samoobslužné informační zdroje s možností vyhledávání informací o povoláních mají všude tam, kde jsou k dispozici počítače pro klienty. Spokojenost s nimi je na vysoké úrovni. Právě tento informační materiál je podle pracovníků IPS užitečný (nejpotřebnější) pro všechny skupiny klientů, které na IPS přicházejí. Dvě předchozí formy infomateriálů o povoláních jsou určeny především pro žáky ZŠ, kteří vybírají vhodné povolání i zaměstnání a pro jejich rodiče (podle názoru více než poloviny respondentů). V menší míře (označeno cca 25-45 % respondentů) byly tyto materiály určeny jako nejpotřebnější i pro jiné skupiny – pedagogy, studenty rozhodující se změnit školu, absolventy hledající vhodné povolání i další školu.

6.10.3 DALŠÍ MATERIÁLY

Poslední skupina je již značně heterogenní – obsahuje dva typy letáků s nabídkou služeb IPS, videoklipy o hledání zaměstnání, zájmové testy a jiné informační materiály.

Tabulka č. 71: Které z níže uvedených informačních materiálů máte ve vašem IPS k dispozici? (podíl kladných odpovědí za pracoviště)

Materiál	Podíl kladných odpovědí
Letáky a brožury od MPSV o službách IPS a ÚP	100,0
Vlastní letáky a brožury o službách IPS a ÚP vytvořené vlastními silami	80,2
Videoklipy, filmy k hledání zaměstnání (např. o pohovoru, životopisu apod.)	93,8
Zájmové testy na PC	96,3
Jiné informační materiály	45,7

Nejčastěji využívaným informačním materiálem jsou letáky a brožury MPSV, které přinášejí univerzální nabídku služeb IPS a ÚP. Tyto materiály dostává každá IPS, a proto je jejich dostupnost stoprocentní. To však neplatí o spokojenosti. Její příčinou je u 16 % respondentů jednak neatraktivní vzhled (grafická nevýraznost, nezajímavost) a dále neaktuálnost a další důvody. Naproti tomu s vlastními letáky či brožurami, které si některé (80 %) IPS vytvářejí vlastními silami, je spokojenost z pochopitelných příčin stoprocentní. Oba typy letáků jsou podle minimálně poloviny respondentů potřebné pro většinu typických skupin klientů (vlastní však především pro rodiče, pedagogy a žáky ZŠ v procesu první volby).

K videoklipům zaměřeným na hledání zaměstnání a s tím související aktivity (pohovor, životopis, apod.) se vztahují podobné připomínky, jako k již popisovaným videoklipům o školách či povoláních – podle 38 % respondentů jsou zastaralé, neaktuální a je jich málo. Jsou však potřebné pro absolventy škol (středních, vyšších odborných či vysokých), kteří si hledají vhodné povolání podle své kvalifikace, žáky škol základních ve stejné situaci a studenty hledající informace o potenciálních zaměstnavatelích a orientující se na trhu práce.

Pro rozhodování o budoucím uplatnění lze využívat různé nástroje, například zájmové testy, které mohou pomoci najít vhodné zaměření. Některé z nabídky zájmových testů mají k dispozici ve většině IPS. Spokojenost s nimi je na poměrně vysoké úrovni, přesto 15 % respondentů uvedlo důvod k nespokojenosti – podle nich je testů málo, jsou nekvalitní, nevypovídající nebo zastaralé. Tyto testy jsou potřebné především pro žáky ZŠ v procesu první volby i v případě, že si hledají zaměstnání, pro absolventy hledající další možnosti vzdělávání i pro studenty, kteří chtějí školu změnit.

Mezi dalšími informačními materiály, kterými pracovníci IPS disponují, jsou informační letáky škol a obecně informace z regionu (v celých 17 %). Téměř 7 % respondentů uvedlo, že jako další informační materiály používají materiály, které si sami vytvořili (například PPT prezentace). Tyto (jiné) informační materiály jsou využívány především pro potřeby klientů ze skupin absolventů různých typů škol, kteří jednak hledají informace o potenciálních zaměstnavatelích a orientují se na trhu práce a v druhém případě hledají brigádu, stáž nebo praxi v ČR či v zahraničí.

6.10.4 HODNOCENÍ DOSTUPNOSTI INFORMAČNÍCH MATERIÁLŮ

Celkové hodnocení dostupnosti informačních materiálů pro IPS je poměrně pozitivní - převážná většina pracovníků (85,0 %) ji ohodnotila jako dostačující či zcela dostačující. Naopak desetina pracovníků zastává u této otázky negativní názor.

Tabulka č. 72: Jak byste celkově hodnotil/a dostupnost informačních materiálů pro vaše IPS?

	Počet	Podíl
Zcela dostačující	14	8,1
Dostačující	133	76,9
Nedostačující	17	9,8
Nedokážu posoudit	9	5,2
Celkem	173	100,0

Důvodem negativního hodnocení dostupnosti informačních materiálů je především konstatování skutečnosti, že příručky nejsou (na pracovišti je nemají), případně že si je pracovníci musí zajišťovat sami nebo jsou omezeni nedostatkem finančních prostředků na jejich zakoupení.

Na otázku „Které informační zdroje na vašem IPS postrádáte?“ odpověděla pětina pracovníků přímo, že žádné, další pětina nevěděla a 12 % neodpovědělo. I tak 13 % respondentů uvedlo, že jim chybí příručky, brožury či publikace věnované problematice IPS. 9 % pak volá po nových aktualizovaných spotech o povoláních a stejný počet respondentů uvedl, že postrádá především aktuální přehled o školách a informace o nich.

6.10.5 INFORMAČNÍ MATERIÁLY PODLE VYUŽÍVÁNÍ JEDNOTLIVÝMI SKUPINAMI KLIENTŮ

Následující blok otázek je zpracován do podoby sady tabulek ukazujících odpovědi na otázku: „Který typ informačních materiálů je podle Vás nejpotřebnější pro práci s touto skupinou klientů?“ Klienti byli rozděleni do devíti základních skupin podle stupně školy a životní situace.

Protože informačních materiálů, ze kterých mohli respondenti vybírat, je celá řada (celkem 20), byly do dále prezentovaných tabulek zahrnuty pouze materiály, které byly označeny více než polovinou respondentů (otázka byla zařazena v „individuálním“ dotazníku, proto svůj názor vyjadřovali všichni pracovníci IPS). Jednotlivé informační materiály jsou v tabulkách seřazeny podle frekvence kladných odpovědí (označení jako potřebné pro danou skupinu). Výsledné naplnění tabulek lze tedy interpretovat jako přehled doporučených a osvědčených materiálů, které by měli (mohli) využívat i ti, kteří to tak dosud nedělají.

6.10.6 ŽÁCI ZÁKLADNÍCH ŠKOL

Protože žáci základních škol jsou nejčastější a nejčetnější skupinou klientů informačních a poradenských středisek, proto je také seznam vhodných informačních materiálů nejrozsáhlejší. Více než polovina respondentů označila celkem 14 různých typů materiálů. Jedná se v první řadě o zájmové testy na PC, které využívají na většině pracovišť, a dále o seznamy škol a otevíraných oborů (každoročně aktualizované). Rozšířené je také využívání videoklipů a krátkých filmů o povoláních na DVD a šanonů s charakteristikami povolání (profesiogramy). Těmito „pomůckami“ jsou vybaveny všechny IPS a jsou pravděpodobně obdobným způsobem využívány při besedách a informačních schůzkách se žáky 8. a 9. tříd ZŠ.

Tabulka č. 73: Žáci základních škol, kteří si vybírají povolání (tzv. první volba) a podle toho hledají odpovídající vzdělávání – nejpotřebnější informační materiál (podíl kladných odpovědí pracovníků)

	Materiál	Podíl
1	Zájmové testy na PC	90,2
2	Seznamy škol a otevíraných oborů – středoškolské vzdělání s maturitou i bez maturity	85,5
3	Videoklipy, filmy o povoláních na DVD	79,2
4	Šanonů o povoláních	78,6
5	Šanonů s charakteristikami povolání	76,3
6	Videokazety o povoláních	72,8
7	Šanonů se seznamy škol a studijních oborů v regionu	65,9
8	Jiné samoobslužné (pro PC, přes internet) informační zdroje s možností vyhledávání školy a studijního oboru	65,9
9	Atlasy školství	67,1
10	Samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních	57,8
11	Vlastní letáky a brožury o službách IPS a ÚP vytvořené vlastními silami	56,6
12	Letáky a brožury od MPSV o službách IPS a ÚP	54,3
13	Videoklipy, filmy s informacemi o konkrétních školách	51,4
14	Videoklipy, filmy o povoláních na videokazetách	50,9

Pro doplnění škály využívaných informačních materiálů doplnilo 15 % pracovníků ještě další položky – např. COMDI, testy profesní orientace, osobnostní testy či další brožurky.

6.10.7 ABSOLVENTI ZŠ HLEDAJÍCÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Tato skupina klientů se neobjevuje v IPS příliš často a vyžaduje jiný přístup než první jmenovaná skupina – jedná se de facto o nekvalifikovanou „pracovní sílu“ – „nezletilé děti“, které nemají zájem pokračovat v dalším studiu (ani učebním oboru) a rovnou hledají zaměstnání.

Tabulka č. 74: Absolventi ZŠ, kteří hledají vhodné zaměstnání (nechtějí dále studovat)

	Materiály	Podíl
1	Zájmové testy na PC	64,7
2	Samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních	62,4
3	Videoklipy, filmy k hledání zaměstnání (např. o pohovoru, životopisu apod.)	58,4
4	Šanony o povoláních	54,3
5	Videoklipy, filmy o povoláních na DVD	53,8
6	Videokazety o povoláních	50,9
7	Letáky a brožury od MPSV o službách IPS a ÚP	50,9

I pro tuto skupinu jsou však nejčastěji doporučovány zájmové testy na PC, pomocí kterých je možno určit optimální směr výběru (činnosti a povolání, pro které má žák předpoklady). Dále se však jedná o samoobslužné informační zdroje s možností vyhledávání informací o povoláních, filmy o hledání zaměstnání, šanony a DVD o povoláních.

Necelá čtvrtina pracovníků doplnila ještě další vhodné zdroje informací – nejčastěji se jednalo o přehledy volných pracovních míst (např. databáze OKpráce, portál MPSV, ISTP) či rekvalifikací, další nabízeli spíše individuální přístup, Job club či různé formy diagnostiky.

6.10.8 STUDENTI VYBÍRAJÍCÍ DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Jedná se o skupinu studentů (učňů) na středním (a vyšším) stupni vzdělání, kteří si vybírají další navazující vzdělávání – hledají tedy vhodnou školu (střední, vyšší či vysokou).

Tabulka č. 75: Studenti středních škol, učilišť a VOŠ, kteří si vybírají další, navazující vzdělávání

	Materiály	Podíl
1	Seznamy škol a otevíraných oborů – VŠ	89,0
2	Software „Vysokoškolák“ (vyhledávání možností VŠ studia)	84,4
3	Seznamy škol a otevíraných oborů – VOŠ	81,5
4	Jiné samoobslužné (pro PC, přes internet) informační zdroje s možností vyhledávání školy a studijního oboru	75,7
5	Samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních	57,2
6	Letáky a brožury od MPSV o službách IPS a ÚP	53,8
7	Zájmové testy na PC	52,6

Ačkoli patří tato skupina klientů k poměrně častým návštěvníkům IPS, je výčet nejvhodnějších informačních materiálů poměrně stručný – jedná se především (a pochopitelně) o seznamy škol

příslušného typu, software „Vysokoškolák“ a další počítačové informační zdroje s možností vyhledávání škol a studijních oborů.

Jako doplnění k nabízenému výčtu informačních materiálů navrhovali někteří pracovníci ještě různé formy diagnostiky a testů (COMDI, pracovní, osobní, psychologická diagnostika, testy schopností), informace o situaci na trhu práce, osobní přístup či Metodiku SEMIS.

6.10.9 ABSOLVENTI SŠ A VŠ HLEDAJÍCÍ VHDNÉ POVOLÁNÍ

Tabulka č. 76: Absolventi a studenti (středních škol, učilišť, VOŠ, VŠ), kteří hledají vhodné povolání podle své kvalifikace (a nechtějí dále studovat)

	Materiály	Podíl
1	Samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních	78,0
2	Videoklipy, filmy k hledání zaměstnání (např. o pohovoru, životopisu apod.)	65,3
3	Letáky a brožury od MPSV o službách IPS a ÚP	59,5
4	<i>Vlastní letáky a brožury o službách IPS a ÚP vytvořené vlastními silami</i>	48,0

Tato skupina osob (absolventi středního a vyššího stupně vzdělání) může prostřednictvím IPS hledat vhodné povolání (tedy ne přímo zaměstnání). Pro tento případ jim IPS nabízí především samoobslužné informační zdroje, prostřednictvím kterých si sami mohou vyhledávat potřebné informace, dále DVD s krátkými filmy o hledání zaměstnání a dále letáky a brožury MPSV i vlastní výroby (uvedeny kurzívou, protože je jako nejvhodnější uvedlo méně než 50 % respondentů).

Čtvrtina pracovníků dále navrhuje jako nejvhodnější využití nabídky volných pracovních míst, portál MPSV, systém ISTP, EURES, někteří by volili osobní přístup či různé testy nebo metodiku SEMIS.

6.10.10 STUDENTI ŠS A UČILIŠŤ, KTEŘÍ CHTĚJÍ ZMĚNIT ŠKOLU

Tabulka č. 77: Studenti středních škol a učilišť, kteří se rozhodují změnit školu a hledají jinou, lépe odpovídající jejich možnostem, schopnostem a představám

	Materiály	Podíl
1	Seznamy škol a otevíraných oborů – středoškolské vzdělání s maturitou i bez maturity	82,1
2	Jiné samoobslužné (pro PC, přes internet) informační zdroje s možností vyhledávání školy a studijního oboru	72,8
3	Zájmové testy na PC	67,6
4	Šanonny se seznamy škol a studijních oborů v regionu	61,3
5	Atlasy školství	60,1
6	Samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních	57,2
7	Šanonny se seznamy škol a studijních oborů celostátně	51,4

Pro studenty středních škol a učňe, kteří se rozhodují změnit školu a hledají jinou, lépe odpovídající jejich možnostem, schopnostem a představám, jsou podle pracovníků IPS nejvhodnějším informačním materiálem seznamy škol a otevíraných oborů – středoškolské vzdělání s maturitou i bez maturity, dále samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání školy a studijního oboru a zájmové testy na PC. Dále se jedná o další seznamy škol a oborů a Atlasy školství. Jen ojediněle byly respondenty dále nabízeny různé testy (COMDI).

6.10.11 ABSOLVENTI VŠECH STUPŇŮ ŠKOL HLEDAJÍCÍ INFORMACE O TRHU PRÁCE (O ZAMĚSTNAVATELÍCH)

Tabulka č. 78: Absolventi všech stupňů škol, kteří se orientují na regionálním trhu práce a hledají informace o potenciálních zaměstnavatelích

	Materiály	Podíl
1	Samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních	68,8
2	Videoklipy, filmy k hledání zaměstnání (např. o pohovoru, životopisu apod.)	54,9
3	Letáky a brožury od MPSV o službách IPS a ÚP	51,4
4	Jiné informační materiály	46,8

Výsledky u této skupiny jsou specifické tím, že téměř polovina respondentů (pracovníků IPS) navrhl jiné (doplňující) zdroje informací (mimo navržený seznam). Mimo samoobslužných informačních zdrojů a filmů k hledání zaměstnání a dále informačních materiálů od MPSV (v seznamu uvedených) navrhuje jako nevhodnější materiály pro absolventy hledající informace o trhu práce především (a v největší míře) portál MPSV a přehled volných pracovních míst, případně také ISTP, testy či osobní přístup.

6.10.12 ABSOLVENTI VŠECH STUPŇŮ ŠKOL HLEDAJÍCÍ BRIGÁDU, STÁŽ ČI PRAXI V ČR I ZAHRANIČÍ

Tabulka č. 79: Absolventi všech stupňů škol, kteří hledají brigádu, stáž nebo praxi v ČR nebo v zahraničí

	Materiály	Podíl
1	Samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních	58,4
2	Letáky a brožury od MPSV o službách IPS a ÚP	38,7
3	Vlastní letáky a brožury o službách IPS a ÚP vytvořené vlastními silami	34,7
4	Videoklipy, filmy k hledání zaměstnání (např. o pohovoru, životopisu apod.)	33,5
5	Software M-Servis (možnosti vzdělávání v zahraničí)	31,8

Stejně jako v předchozím případě, i pro tuto skupinu absolventů navrhuje pracovníci IPS jako nevhodnější informační materiál internet a počítačové aplikace s možností vyhledávání informací o povoláních – ačkoli požadavek této skupiny (jejich životní situace) je odlišný. Dalšími doporučovanými materiály (které však uvedla jen cca třetina respondentů) jsou například letáky a brožury jak od MPSV tak i vlastní výroby. Příčinou této nevhodné nabídky je pravděpodobně nedostatek vhodnějších materiálů a informačních zdrojů. Polovina respondentů proto dále navrhuje využití portálu MPSV, přehledu volných pracovních míst či programu EURES.

6.10.13 RODIČE ŽÁKŮ, KTEŘÍ SI VOLÍ POVOLÁNÍ

Jedná se o specifickou skupinu, která však tvoří nezanedbatelnou část klientely IPS. Rodiče či příbuzní žáků základních škol přichází zpravidla jako doprovod dítěte na individuální konzultaci k volbě povolání. Žák může absolvovat různé testy a vybírat ze široké nabídky možností, pro rodiče jsou určeny především seznamy škol a dále samoobslužné informační zdroje (vyhledávání škol a oborů,

informací o povoláních), dále letáky MPSV i vlastní, Atlasy školství a řada dalších materiálů (viz tabulka).

Tabulka č. 80: Rodiče a příbuzní žáků nebo studentů, kteří si volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce

	Materiály	Podíl
1	Seznamy škol a otevíraných oborů – středoškolské vzdělání s maturitou i bez maturity	77,5
2	Jiné samoobslužné (pro PC, přes internet) informační zdroje s možností vyhledávání školy a studijního oboru	70,5
3	Samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních	68,2
4	Letáky a brožury od MPSV o službách IPS a ÚP	68,2
5	Atlasy školství	64,7
6	Vlastní letáky a brožury o službách IPS a ÚP vytvořené vlastními silami	62,4
7	Seznamy škol a otevíraných oborů – VOŠ	54,3
8	Šanony o povoláních	53,8
9	Šanony se seznamy škol a studijních oborů v regionu	51,4
10	Seznamy škol a otevíraných oborů – VŠ	50,9

I pro tuto skupinu někteří respondenti navrhovali další možnosti – nejčastěji portál MPSV a individuální pohovor.

6.10.14 PEDAGOGOVÉ ŽÁKŮ A STUDENTŮ

Obdobně je přístupováno i ke skupině pedagogů (příp. výchovných poradců) jejichž žáci si volí povolání – jako nejvhodnější materiály jsou doporučovány seznamy škol, Atlas školství, letáky a brožury o službách IPS a ÚP i samoobslužné zdroje informací. Nabízený výčet materiálů byl v tomto případě vyčerpávající, další návrhy se nevyskytovaly.

Tabulka č. 81: Pedagogové žáků nebo studentů, kteří si volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce

	Materiály	Podíl
1	Seznamy škol a otevíraných oborů – středoškolské vzdělání s maturitou i bez maturity	75,1
2	Atlasy školství	70,5
3	Letáky a brožury od MPSV o službách IPS a ÚP	63,6
4	Jiné samoobslužné (pro PC, přes internet) informační zdroje s možností vyhledávání školy a studijního oboru	63,6
5	Samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních	63,0
6	Seznamy škol a otevíraných oborů – VOŠ	63,0
7	Seznamy škol a otevíraných oborů – VŠ	61,3
8	Vlastní letáky a brožury o službách IPS a ÚP vytvořené vlastními silami	53,8

Na pracovištích IPS jsou z dostupné nabídky informačních materiálů v největší míře rozšířeny Atlasy školství, letáky a brožury MPSV, které jsou distribuovány centrálně.

Dotázaní pracovníci jsou s informačními materiály, které mají v IPS k dispozici, většinou spokojeni - nejvíce s Atlasy školství a samoobslužnými informačními zdroji (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních. Naopak nejmenší spokojenost vyjádřili s šanony se seznamy

škol a studijních oborů a softwarem M-Servis (možnosti vzdělávání v zahraničí). Důvodem nespokojenosti byla nejčastěji zastaralost či neaktuálnost příslušných materiálů (např. filmů o povoláních), případně jejich „neatraktivita“ (fádní vzhled – např. u letáků).

Převážná většina dotázaných uvedla, že dostupnost informačních materiálů pro jejich pracoviště je dostačující.

V další části tohoto bloku otázek se pracovníci IPS vyjadřovali ke vhodnosti jednotlivých druhů materiálů ve vazbě na konkrétního uživatele (skupinu klientů). Z rozboru odpovědí vyplynulo, že pracovníci IPS využívají celou škálu informačních materiálů, které mají na svém pracovišti k dispozici a většinou skupin klientů mohou nabídnout adekvátní zdroje informací.

U žáků ZŠ (i absolventů) jsou nejvíce využívány zájmové testy na PC. U studentů středních škol, učilišť a VOŠ, kteří si vybírají další, navazující vzdělávání jsou to seznamy škol a otevíraných oborů – VŠ. Absolventi a studenti (středních škol, učilišť, VOŠ, VŠ), kteří hledají vhodné povolání podle své kvalifikace (a nechtějí dále studovat) nejvíce pracují se samoobslužnými informačními zdroji (pro PC, přes internet) s možností vyhledání informací o povoláních. U studentů středních škol a učilišť, kteří se rozhodují změnit školu a hledají jinou, lépe odpovídající jejich možnostem, schopnostem a představám, jsou nejvíce využívány seznamy škol a otevíraných oborů – středoškolské vzdělání s maturitou i bez maturity.

V případě absolventů všech stupňů škol, kteří se orientují na regionálním trhu práce a hledají informace o potenciálních zaměstnavatelích, nebo kteří hledají brigádu, stáž nebo praxi v ČR či v zahraničí, jsou jako nejvhodnější (v obou případech) doporučovány samoobslužné informační zdroje (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních. Zde je však třeba upozornit na fakt, že tato skupina klientů požaduje jiné informace.

Při práci s rodiči a příbuznými, ale také s pedagogy žáků nebo studentů, kteří si volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce, pracovníci IPS z nabídky informačních materiálů volí nejčastěji seznamy škol a otevíraných oborů – středoškolské vzdělání s maturitou i bez maturity.

6.11 METODICKÉ PŘÍRUČKY

Pracovníci IPS mohou při své práci využívat různé metodické příručky a další odbornou literaturu. V rámci příprav dotazníkového šetření byl sestaven seznam dvaceti publikací, které mohou být používány, a bylo zjišťováno, v jaké míře. Výsledky jsou uvedeny v následující tabulce – publikace jsou seřazené podle četnosti kladných odpovědí na první otázku. Další sloupec přináší informace o tom, které z uvedených příruček jsou nejčastěji používány pro práci s mladými lidmi.

Tabulka č. 82: Které z následujících metodických příruček a odborné literatury ve vašem IPS používáte? (označte vše relevantní) (otázka O1) + Které z těchto příruček a odborné literatury nejčastěji používáte pro práci s mladými lidmi? (vyberte tři nejčastěji využívané)(otázka O2)

Příručka	Podíl kladných odpovědí na otázku O1	Podíl kladných odpovědí na otázku O2
Atlas školství / Přehledy možností vzdělávání (Nakladatelství P. F. art Brno)	93,8	82,7
Poradce k volbě povolání (Mertin V. a kol.; Raabe)	80,2	51,9
EURES – průvodce evropským trhem (MPSV)	50,6	16,0
Jak na vysokou školu (nakladatelství Fortuna)	48,1	18,5
Orientace ve světě práce (kol., nakladatelství Hněvín)	48,1	16,0
Metodická příručka poradce pro volbu povolání (Hořánková, Valouchová, Macáková, Pospíšilová, Filipová; Sociologické nakladatelství)	44,4	11,1
Příručka pro poradce ke zprostředkování (MPSV)	43,2	8,6
Volba povolání (Blažková J. a kol.; nakladatelství Hněvín)	40,7	8,6
Metodická příručka pro výchovné poradce (MPSV)	30,9	8,6
Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice (Freibergová Z. a kol., NVF)	29,6	7,4
Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování (Hodaňová J., Hořánková V., Valouchová E.; MPSV)	28,4	0
ABCDE ven za prací se jede (Juzváková E., Houdová M.; MPSV)	27,2	2,5
Práce se skupinami (MPSV)	22,2	1,2
Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem (Hodaňová J., Hořánková V., Valouchová E.; MPSV)	19,8	6,2
Kariérové poradenství pro život (Nilsson Paivi, Akerblom Pehr; NVF)	17,3	1,2
Pro jaké povolání se hodím? (Mezera A.; Computer Press)	14,8	4,9
Umění pomáhat (Úlehla I.; Sociologické nakladatelství)	12,3	2,5
Klíčové kompetence a jejich rozvíjení (Belz Horst, Siegrist Marco; Portál)	9,9	0
Základy speciálního poradenství (Novosad J.; Portál)	3,7	0
Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané (Plesník V.; Reintegra)	2,5	0
Jiné	18,5	0

Výše uvedený přehled ukazuje, že na pracovištích IPS je využívání odborných příruček a publikací různorodé (roztříštěné). Kladné odpovědi byly získány u všech nabízených publikací, a to v rozsahu od 2,5 do 93,8 % (podíl pracovišť).

Z dostupných metodických příruček a odborné literatury, uvedených v dotazníku, jsou nejvíce využívány Atlasy školství / Přehledy možností vzdělávání (Nakladatelství P. F. art Brno), a to téměř všemi IPS (jak již bylo uvedeno v kapitole o informačních materiálech) využívány Atlasy školství.

Druhá nejčastěji využívaná publikace, kterou používají čtyři z pěti IPS je Poradce k volbě povolání (Mertin Václav a kol.; Raabe).

Právě tyto dvě publikace jsou uváděny jako jednoznačně nejčastěji používané při práci s mladými lidmi (více než polovinou IPS). Všechny ostatní (14 knih z výše uvedeného seznamu) jsou využívány jen marginálně, méně než pětinou IPS. Tato situace může mít několik příčin – jednak nedostatek vhodných publikací, které by mohly být využívány v činnostech IPS (zapříčiněný buď neexistencí vhodné příručky, nebo finančním omezením, které neumožňuje vhodnou literaturu zakoupit nebo tím, že chybí informace, že taková příručka je k dispozici) a jednak nezájem o jejich využívání (málo pravděpodobné).

Další publikace, které stále můžeme označit jako více využívané (s podílem kladných odpovědí mezi 40 a 50 %), jsou tyto:

- EURES – průvodce evropským trhem (MPSV), která je třetí nejčastěji využívanou publikací (tedy spíše informační brožurkou), používá jí polovina IPS
- Jak na vysokou školu – informace pro zájemce o studium na vysokých školách v ČR (aktuální pro rok 2007)
- Orientace ve světě práce – materiál pro učitele (příručka + pracovní listy)
- Metodická příručka poradce pro volbu povolání (Hořánková, Valouchová, Macáková, Pospíšilová, Filipová; Sociologické nakladatelství Praha 1995), o dva roky později vydán Dodatek k metodické příručce
- Příručka pro poradce ke zprostředkování (MPSV)
- Volba povolání (Blažková Jitka a kol.; nakladatelství Hněvín)

Ostatní knihy jsou používány v méně než jedné třetině IPS, a proto je jejich přehled uveden pouze v úvodní tabulce. Je však otázkou, co je příčinou nízkého podílu využívání právě těchto publikací.

V otevřené otázce na další (jiné) používané metodické příručky jsme dostali tuto škálu odpovědí:

- Aktual IPS (dříve)
- Člověk a svět práce
- Distanční poradenství
- Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané
- Jak hledat a najít zaměstnání (Z. Siegel, Grada)
- Jak se dobře cítit mezi lidmi
- Klíčové kompetence
- Multikulturní poradenství
- Práce s lidmi (Bobek, Peniška)
- Praktické činnosti
- Příručka pro lektory klubu práce (Běhalová Marie, Král Jiří); skripta z kurzů
- Slabikář finanční gramotnosti
- Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené (Hutař)
- Testy osobnosti
- Testy u přijímacího pohovoru
- Učitelské noviny
- Uspějte u zkoušky a konkurzu
- Úvod do světa práce (Sociálněprávní institut, s.r.o.)
- Volba - příručka pro učitele
- Vše o přijímacím pohovoru (Matějka M. - Vidlař P., Grada)

Jedná se však o publikace ojedinělé, bez obecně častého využívání.

Na přímý dotaz, zda existují nějaké příručky či odborná literatura, která na pracovišti IPS vyloženě chybí, jsme získali 27,2 % kladných odpovědí. Za zmínku však stojí i 38,3 % odpovědí „nevím“, které nemusí znamenat neznalost vybavení pracoviště, ale naopak vlastní vědomí neinformovanosti o aktuální nabídce trhu, kdy respondenti (vyplňující údaje ve společném dotazníku) dávají najevo, že nemají přehled o tom, co by se jim pro práci mohlo hodit....

Odpovědi těch, kteří mají představu, co jim chybí, lze rozdělit na „konkrétní“ a „nekonkrétní“. Do první skupiny můžeme zařadit tyto publikace: (některé byly jmenovány několikrát, seřazeny podle četnosti)

- Práce se skupinami
- Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem
- Metodická příručka poradce pro volbu povolání
- Základy speciálního poradenství
- Klíčové kompetence a jejich rozvoj
- Jak na VŠ
- Pro jaké povolání se hodím (A. Mezera)
- Jak hledat a najít zaměstnání (Z. Siegel)
- Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané
- Kariérové poradenství pro život
- Orientace ve světě práce
- Umění pomáhat
- Volba povolání

Druhá skupina zahrnuje odpovědi méně konkrétní, avšak významné, neboť mohou indikovat poptávku po materiálech, které ani nejsou na trhu (k dispozici):

- Materiál k volbě povolání pro zdravotně handicapované a pro děti s vývojovými poruchami učení
- Metodiky pro práci s osobami se specifickými problémy - cíleně zaměřené na konkrétní typy klientů
- Příručky pro práci s OZP, problémovými klienty, lidmi s duševním onemocněním
- Informace k vysokým školám - přehled všech VŠ
- Poradenství...
- ucelená metodika pro IPS
- Jednotný manuál - osa základních informací, které mají být předávány.

Je patrné, že právě ucelená metodika (či manuál) pro práci IPS je jednou z věcí, které společně s metodickými příručkami pro specifické skupiny klientů dosud chybí.

Další odpovědi již jen doplňovaly obraz situace – byl uváděn zájem o vše, co nemají, o jakoukoli odbornou literaturu, překlady ze zahraničí, kazuistiky a dále o diagnostické příručky a testy (pro použití „nepsychology“). Objevila se také informace o potřebnosti aktualizace stávajících publikací a zmínka o nemožnosti nakupovat literaturu dle vlastního uvážení (potřeby).

Otázka na celkové hodnocení dostupnosti metodických příruček a jiné odborné literatury byla zařazena i do dotazníku individuálního. Získané výsledky potvrdily výše uvedená zjištění. Necelé tři desetiny respondentů (28,5 %) uvedlo zápornou odpověď (jako obdobně velká skupina pracovišť, na kterých příručky chybí) – z nich považuje dostupnost za zcela nedostačující 5, tj. 2,9 % respondentů. Naopak jako dostačující nabídku hodnotí 62,2 % pracovníků (a 1,7 % dokonce jako zcela dostačující).

Více než polovina nespokojených jako důvod tohoto hodnocení uvedla, že aktuálními metodickými příručkami vůbec nedisponuje. Metodické příručky jsou hodnoceny jako nedostačující i z důvodu neexistence přehledu aktuálních příruček pro práci IPS a nedostatku peněz.

Pokud respondenti odpověděli, že pro svou práci vyloženě postrádají některou z metodik, pak v těchto výpovědích nejčastěji zazněla metodika práce se skupinami i obecně pojatá metodika práce pro IPS.

Sledovali jsme také poptávku po metodikách a příručkách pro práci s vybranými specifickými skupinami klientů. Výsledky v procentních podílech odpovědí jsou patrné z následující tabulky (skupiny klientů jsou seřazeny sestupně podle míry potřeby/postrádání příruček).

Tabulka č. 83: Metodiky a příručky pro práci s konkrétními specifickými skupinami klientů (řádková procenta)

Skupina klientů / příručky...	máme (a stačí nám)	máme, ale potřebovali bychom další	nemáme, postrádáme je	nepotřebujeme	nevím
Problémoví klienti (konfliktní, špatně komunikující, sociálně nepřizpůsobiví)	12,3	3,7	55,6	17,3	11,1
Osoby se zdravotním postižením	9,9	8,6	48,1	23,5	9,9
Osoby se specifickou poruchou učení (např. dyslexie, dysgrafie)	4,9	1,2	34,6	49,4	9,9
Mladí lidé, kteří ukončili střední školu nebo učiliště před získáním certifikátu (vyučení, maturita)	22,2	11,1	27,2	22,2	17,3
Nezaměstnaní	53,1	18,5	4,9	12,3	11,1
Jiná důležitá specifická skupina	4,9	1,2	4,9	17,3	71,6

Nejvíce postrádané jsou příručky a metodiky pro práci s problémovými klienty (lidmi konfliktními, špatně komunikujícími či sociálně nepřizpůsobivými). Tyto příručky postrádají na více než polovině pracovišť (55,6 %) a v dalších 3,7 % IPS by ocenili, kdyby mohli získat další takové materiály. Podobná situace je u příruček pro osoby se zdravotním postižením – ty postrádají ve 48,1 % IPS a rozšířit jejich spektrum by chtěli v 8,6 % případů.

O trochu menší zájem je o metodiky pro práci s osobami se specifickou poruchou učení (dyslexie, dysgrafie), které postrádá 34,6 % pracovišť (a v 1,2 % by chtěli další) a příručky o lidech, kteří ukončili školu před získáním certifikátu (tzv. drops-out) – ty chybí v 27,2 % IPS a v dalších 11,1 % by ke stávajícím chtěli další. Zároveň však téměř polovina zástupců IPS uvedla, že zmíněné příručky o osobách s dyslexií či dysgrafií vůbec nepotřebují (což byla mezi zkoumanými skupinami nejvyšší hodnota u tohoto typu odpovědi).

Zájem o příručky pro práci s nezaměstnanými byl již nižší – většina IPS takové příručky již má (v 53,1 % případů), postrádá je pouze necelých 5 % pracovišť a dalších 18,5 % by chtělo nabídku rozšířit.

V otázce na absentující metodiky v práci s konkrétními specifickými skupinami respondenti uvedli, že v práci s těmito klienty by přišla vhod metodika jakákoliv. Nejčastěji tuto odpověď zvolili u skupiny tzv. problémových klientů, tedy klientů konfliktních, špatně komunikujících či sociálně nepřizpůsobivých. Výrazně absentují i obecné příručky s osvědčenými postupy práce s touto skupinou klientů. Nejčastěji tuto možnost uvedli pracovníci znovu u tzv. problémových klientů, pozadu však nezůstávají ani u klientů se zdravotním postižením.

Poslední dvě otázky tohoto bloku byly již opět uzavřené – zjišťovali jsme pomocí nich, jakou měrou je postrádána obecná metodická příručka pokrývající celé poradenství v IPS a zvlášť speciální příručka o poradenství pro práci s dospělými klienty. Otázky byly zařazeny ve společném dotazníku, proto bylo

získáno jen tolik odpovědí, kolik je IPS. Odpovědi by však měly vyjadřovat názor všech pracovníků daného poradenského střediska.

Struktura odpovědí byla v obou případech velice podobná – obě příručky postrádá přes 50 % pracovišť (součet odpovědí určitě ano a spíše ano - obecná pro IPS – 56,8 %, konkrétní pro práci s dospělými – 54,3 %). Obdobně se podobá také podíl záporných odpovědí (s výraznou převahou kategorie spíše ne – u obecné příručky 40,7 %, u konkrétní 42 %).

Nejčastěji používanou publikací je Atlas školství, se kterým pracují ve většině IPS. Osm z deseti IPS používá příručku Poradce k volbě povolání, polovina EURES – průvodce evropským trhem. Ostatní metodické příručky jsou využívány v menší míře, některé pouze ojediněle. První dvě uvedené patří i mezi literaturu nejčastěji používanou pro práci s mladými lidmi.

Přestože téměř polovina zástupců IPS neuvedla žádnou příručku či odbornou literaturu, která by jim pro jejich práci vyloženě chyběla a kladně odpovědělo „jen“ 27 %, je třeba vzít v úvahu i 38 % těch, kteří zvolili odpověď „nevím“ – nemusí totiž jít o neznalost vybavenosti pracoviště, ale o neznalost nabídky trhu. Škála „chybějících“ příruček je poměrně široká, ale často byla zmiňována ucelená metodika (manuál) pro práci IPS. Celkově je sice dostupnost metodických příruček hodnocena převážně jako dostačující (podle názoru více než 60 % respondentů), ale na druhou stranu je patrné, že poptávka po příručkách existuje a situace je na jednotlivých pracovištích rozdílná.

V oblasti práce s klienty se specifickými potřebami je největší poptávka po příručkách pro práci s problémovými klienty (konfliktními, špatně komunikujícími či sociálně nepřizpůsobivými) a s osobami se zdravotním postižením. Téměř polovina zástupců IPS naopak uvedla, že nepotřebuje metodiky pro práci s osobami se specifickou poruchou učení (ale dalších 35 % je postrádá). Respondenti by uvítali jakýkoli materiál, podrobnější specifikace nebyly většinou uvedeny. Lze tedy vyvodit, že takové příručky IPS dosud neznají a byly by potřeba. Stejně tak je tomu i u již zmíněné obecné metodiky práce IPS a příručky pro práci IPS s dospělými klienty – více než polovina zástupců uvedla, že takové materiály postrádají.

6.12 SPOLUPRÁCE

Problematika spolupráce má několik základních úrovní. Nebudeme se zde zabývat spoluprací na jednom pracovišti (jednak proto, že bychom se dostali do oblasti mezilidských vztahů, která nebyla obsahem našeho výzkumu a také proto, že počty pracovníků IPS jsou tak minimální, že by stejně nebylo o čem psát), budeme se věnovat především problematice kontaktů a spolupráce mezi jednotlivými pracovišti. Jedná se tedy o tři typy spolupráce – mezi jednotlivými IPS, mezi IPS a ostatními odbory (útvary) v rámci úřadu práce a o spolupráci externí – tedy s institucemi a organizacemi vně úřadu práce.

6.12.1 KONTAKTY MEZI IPS

Pro pracovníky IPS je mimo kontaktů a spolupráce uvnitř i mimo úřad práce důležitý také kontakt „mezi sebou“ – tedy mezi samotnými IPS v rámci kraje či celé republiky. Optimální systém, kdy přenos informací od zřizovatele (MPSV) prochází přes krajské metodiky až na jednotlivá pracoviště v okresech (formou pravidelných společných setkání), není podle informací účastníků semináře IPS v některých krajích funkční.

Ale právě tato forma vzájemného kontaktu mezi kolegy z různých IPS je považována více než třemi čtvrtinami respondentů ze velmi přínosnou (a ostatními za spíše přínosnou) a jednoznačně „vítězí“ mezi ostatními navrhovanými možnostmi. Důvodem může být nejen to, že se jedná o ideální možnost, jak si vzájemně předat informace i konzultovat své problémy a zkušenosti, ale i fakt, že taková setkání již byla dříve v praxi zavedena a osvědčila se.

Mezi pracovníky IPS je však zájem i o další formy kontaktu – víceméně o všechny, které byly v dotazníku navrženy – součet odpovědí v kategoriích „velmi“ a „spíše přínosné“ se pohyboval mezi 80 a 90 %.

Tabulka č. 84: Nakolik by pro Vás bylo přínosem zavedení následujících možností kontaktu s kolegy z ostatních IPS? – podíl odpovědí (řádková procenta)

	Velmi přínosné	Spíše přínosné	Spíše nepřínosné	Velmi nepřínosné	Nevím
Krajská pravidelná setkání všech pracovníků IPS	77,5	20,8	0,6	0	1,2
Mailing list všech pracovníků IPS (=možnost poslat dotaz či zprávu kolegům z IPS po celé republice)	53,8	37,0	4,6	0,6	4,0
Celostátní pravidelná setkání všech pracovníků IPS	46,8	40,5	11,0	0	1,7
Zpravodaj IPS – 2 x ročně vydávaná tiskovina s novinkami o poradenství pro volbu a změnu povolání a vzdělávání	48,0	38,7	7,5	0,6	5,2
On-line diskusní skupina pro všechny pracovníky IPS	42,8	38,2	11,6	0,6	6,9

Výše uvedená tabulka je řazena podle podílu kladných odpovědí, takže je patrné, že mimo zmiňovaná krajská setkání pracovníků IPS, existuje zájem především o mailing list všech pracovníků IPS, pravidelná celostátní setkání, zpravodaj i o poslední uvedenou možnost – on-line diskusní skupinu na webu.

Na otázku „Jakou jinou možnost kontaktu s kolegy z ostatních IPS byste navrhovali“ nabízeli pracovníci IPS obsáhlé odpovědi, ze kterých je patrné, že o formu kontaktu s ostatním kolegy velice stojí. Respondenti nejčastěji uváděli společná setkávání (celých 21 %), dále také výměnné stáže jednotlivých ÚP (6 %). Zajímavým nápadem pak byla i několikrát zmíněná možnost využití telefonního seznamu či skype konferencí.

6.12.2 SPOLUPRÁCE S OSTATNÍMI ÚTVARY ÚP

Na tomto místě je důležité připomenout, že tento výzkum byl připraven a realizován v roce 2010, kdy v každém okrese existoval samostatný úřad práce. Po sloučení do centrálního Úřadu práce České republiky došlo k některým organizačním změnám. Generální ředitelství v Praze řídí „krajské pobočky“ a těm jsou podřízena jednotlivá „kontaktní pracoviště“. Dříve samostatné odbory a oddělení v jednotlivých okresech jsou sloučeny do útvarů na úrovni kraje, ale přesto by problematika spolupráce (v rámci jednoho pracoviště – v jedné budově, jednom městě) měla být stále aktuální.

Tabulka č. 85: Se kterými útvary a konkrétními pozicemi na ÚP při své práci v IPS spolupracujete a jak často?

	Velmi často	Často	Zřídka	Velmi zřídka	Vůbec	Na ÚP není
Poradenství, speciální poradenství	80,2	14,8	1,2	0	0	3,7
Rekvalifikace	72,8	22,2	3,7	1,2	0	0
Zprostředkování	61,7	29,6	6,2	2,5	0	0
Trh práce	18,5	58,0	17,3	2,5	2,5	1,2
Psycholog ÚP	13,6	9,9	6,2	0	2,5	67,9
APZ	11,1	44,4	24,7	14,8	2,5	2,5
Právník, právní oddělení	6,2	12,3	44,4	18,5	13,6	4,9
Jiný útvar ÚP	7,4	14,8	18,5	16,0	28,4	14,8

Výše uvedená tabulka dokládá, se kterými útvary a pracovními pozicemi v rámci ÚP (dnes „kontaktního pracoviště“) dotázaná pracoviště IPS spolupracují a jak často (útvary jsou seřazeny podle podílu odpovědí v kategorii „velmi často“). V následujícím textu bude spolupráce popsána podrobněji – nejen její četnost, ale také její obsah (podle odpovědí na otázku „Na čem s jednotlivými útvary spolupracujete?“) a spokojenost s touto spoluprací (v případě nespokojenosti doplněnou o důvody tohoto hodnocení). Názory na spolupráci byly zjišťovány v individuálním dotazníku a její hodnocení souhrnně přináší následující tabulka:

Tabulka č. 86: Jak hodnotíte spolupráci s ostatními útvary ÚP?

	Velmi dobře	Dobře	Špatně	Velmi špatně	Spolupráce není nutná	Nedokážu posoudit
Poradenství, speciální poradenství	75,7	19,1	0	0	1,2	4,0
Rekvalifikace	73,4	26,0	0	0	0	0,6
Zprostředkování	40,5	52,0	4,6	0,6	0	2,3
Trh práce	36,4	55,5	2,3	0	1,7	4,0
Psycholog	27,2	12,1	0,6	1,2	1,7	57,2
APZ	32,4	53,8	2,3	0	2,9	8,7
Právník, právní oddělení	28,9	43,4	1,7	1,7	7,5	16,8
Jiný útvar ÚP	19,7	39,3	0	0	6,9	34,1

Informační a poradenská střediska nejčastěji spolupracují s útvarem poradenství či speciálního poradenství, kde je možno konstatovat téměř stoprocentní četnost kontaktů s výraznou převahou

odpovědí „velmi často“ a také nejvyšší míru spokojenosti s touto spoluprací. Důvodem je velice častá provázanost – IPS je většinou součástí tohoto oddělení, takže mnoho činností ani nelze oddělit (což deklarovalo 24 % respondentů). V ostatních případech se spolupráce týká různých forem poradenství, předávání a výběru klientů pro různé akce (projekty, poradenské aktivity,..), Job clubů a dalších činností.

Podobně je tomu i u útvaru, který řeší problematiku rekvalifikací, se kterým spolupracuje velmi často či často přes 90 % IPS. I zde je míra spokojenosti vysoká, nikdo ji nehodnotí špatně. Jak lze očekávat, tématem spolupráce budou především rekvalifikace, dále konzultace a předávání informací (mezi odbory i klientům), ale i řešení problematiky volby povolání a poradenství.

V pořadí třetím útvarem, se kterým IPS spolupracují velmi často, je odbor či oddělení zprostředkování. Spolupráce je hodnocena převážně dobře či velmi dobře. Přesto 5 % pracovníků označilo odpověď „špatně“ – tento podíl není sice vysoký, ale na druhou stranu je nejvyšší ze všech hodnocených oddělení. Důvodem, který se opakoval ve většině odpovědí, je především špatná komunikace a „nespolupráce“ či neochota k ní. Je poukazováno na malou informovanost pracovníků zprostředkování o nabídce poradenských činností. Tyto problémy „trápí“ sice jen malé procento pracovníků IPS (napříč celou republikou), ale i tak je třeba je vzít v potaz, protože právě pracovníci zprostředkování by měli podávat klientům všechny potřebné informace (tedy i o nabídce služeb IPS). Existující spolupráce spočívá především ve výběru uchazečů pro poradenské aktivity, informování klientů a poradenství, konzultacích a vzájemném předávání informací.

Tři čtvrtiny IPS spolupracují často (či velmi často) také s oddělením trhu práce a to především kvůli předávání informací (o trhu práce, volných místech) a statistikám. Také tato spolupráce je hodnocena převážně dobře, i když ojediněle vážne předávání potřebných informací.

Více než polovina (55 %) IPS spolupracuje alespoň často (nebo velmi často) také s útvarem, který řeší Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ). Jedná se o předávání informací o možnostech využívání nástrojů APZ a dalších, např. o dotacích a příspěvcích, možnostech zahájení podnikání, volných místech. Někteří upozorňují na provázanost tohoto oddělení s trhem práce. I s tímto útvarem se spolupracuje podle respondentů dobře, s výjimkou připomínek k neexistujícímu či komplikovanému předávání informací.

Jako zřídka je převážně označována četnost spolupráce s právníkem či právním oddělením (63 % odpovědí „zřídka“ a 14 % „vůbec“). Tomu odpovídá i vyšší podíl respondentů nehodnotících kvalitu této spolupráce. Přesto opět převažuje kladné hodnocení (až na několik ojedinělých negativních postřehů k vytiženosti či obtížné spolupráci s právníkem). Náplň spolupráce se týká nejen právního poradenství, ale i problematiky volby povolání. Samostatnou kapitolou spolupráce je příprava veřejných zakázek.

Zcela specifická je kategorie „psycholog ÚP“ – ten ve více než dvou třetinách (bývalých) ÚP není. Pokud však tato možnost je, je využívána převážně velmi často, a to za účelem konzultací a poradenství, předávání klientů, testování a předávání informací. Úroveň spolupráce většina respondentů nehodnotila.

V doplňující otázce na další útvary, se kterými IPS spolupracuje, se v odpovědích objevovalo nejčastěji oddělení ekonomické (v 16 % případů), v menší míře oddělení IT, EURES (tj. pracovníci, kteří se specializují na možnost evropské pracovní mobility) či oddělení SSP.

Další otevřená otázka nabízela možnost vyjádřit se k tomu, v jakých oblastech by IPS mělo dále rozvinout spolupráci s ostatními útvary ÚP. Příjemnou zprávou je téměř 40 % odpovědí konstatujících, že není co zlepšovat, že vše funguje, jak má. Dalších 20 % respondentů nevědělo či

odpověď neuvvedlo. Zbývající však jmenovali snad všechna existující oddělení – od zprostředkování, přes trh práce, SSP až po psychologa. Zajímavá byla i skupina odpovědí, které upozorňovaly na nutnost zvýšení povědomí o existenci, činnosti a nabízených službách samotného IPS mezi pracovníky ostatních útvarů.

6.12.3 SPOLUPRÁCE S EXTERNÍMI ORGANIZACEMI

Mimo úřad práce by poradenská střediska měla spolupracovat i s dalšími institucemi a organizacemi. Mají to tak uvedeno v Metodice a Konceptci hned na několika místech, např. v tomto znění:

Podmínkou účinného provozu IPS je proto navázání dohod na úrovni ředitelů ÚP o rozsahu, obsahu a formách spolupráce mezi ÚP a institucemi:

- školskými, poradenskými, výchovnými, zdravotnickými i s orgány státní správy, pečujícími o mládež v daném regionu,
- se zaměstnavateli, profesními komorami,
- zájmovými, charitativními organizacemi atd., působícími pro mládež v daném regionu.

Realita není vždy tak ideální, ale přesto alespoň některé formy spolupráce skutečně fungují. Jedná se především o základní školy, se kterými IPS spolupracují při procesu první volby povolání žáků 9. (případně i 8.) tříd.

Tabulka č. 87: Seřadte následující organizace podle důležitosti od nejdůležitější po nejméně důležitou pro práci IPS.

Pořadí	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	průměrné pořadí
Základní školy	75	1	4	1										1,12
Střední odborné školy a gymnázia	4	45	24	6	1					1				1,42
Učiliště		28	49	2	1						1			2,11
Vyšší odborné školy			1	28	16	11	6	5	4	5	1	2	2	6,05
Pedagogicko-psychologické poradny		3	1	21	15	8	11	6	6	5	1	2	2	6,17
Soukromé vzdělávací instituce	1	1		5	8	8	12	12	7	8	10	6	3	8,06
Krajské úřady	1			3	10	13	9	8	4	15	9	7	2	8,19
Vysoké školy				2	12	8	12	8	11	7	5	7	9	8,51
Městské a obecní úřady				2	5	7	12	7	12	8	14	6	8	9,05
Zaměstnavatelé		1	1	4	5	7	4	9	10	7	11	15	7	9,11
Pracoviště bilanční diagnostiky		2	1	4	7	7	4	10	4	5	7	16	14	9,15
Neziskové organizace				1	1	7	7	10	15	12	13	10	5	9,42
Okresní nebo krajská hospodářská komora				2		5	4	6	8	8	9	10	29	10,64

Orientační přehled o dalších institucích, se kterými (alespoň některá) IPS spolupracují, ukazuje tabulka. Ukazuje celkové pořadí (vypočtené jako vážený průměr jednotlivých odpovědí) organizací z hlediska jejich důležitosti pro práci IPS. V tabulce jsou tučně zvýrazněna pole s vyšší četností odpovědí.

Získané pořadí potvrzuje význam základních škol, které jsou jen těsně následovány školami středními a učilišti. Také na dalším (čtvrtém místě) jsou školy – vyšší odborné, teprve za nimi pedagogicko-psychologické poradny. Na posledních místech tabulky můžeme vidět neziskové organizace a regionální zastoupení Hospodářské komory. Z rozptýlení odpovědí v tabulce lze vyzorovat poměrně výraznou „linii shody“, takže výsledné pořadí vyjadřuje názor většiny zástupců IPS, kteří tuto otázku zodpovídali.

V následujícím textu bude podrobněji charakterizována spolupráce s různými organizacemi – nejprve se školami a pak i ostatními.

6.12.4 SPOLUPRÁCE SE ŠKOLAMI

Školy, a z nich především školy základní, jsou hlavními partnery IPS. Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že tato spolupráce má různé formy a není vždy stoprocentní. U tohoto typu školy byla sledována jak spolupráce se školou samotnou, tak i s výchovným poradcem / poradkyní (lze předpokládat, že výsledky budou obdobné, ale drobné odchylky mohou ukázat na problémy v komunikaci).

Celkově mají všechny IPS ve svých spádových oblastech⁶¹ 2 726 ZŠ (získané odpovědi zástupců jednotlivých IPS pokryly celou ČR s výjimkou jednoho okresu). Z nich aktivně spolupracují s 2 330, tj. s 85,5 % z nich. Dále respondenti uvedli, že ve spádové oblasti mají 2 704 výchovných poradců ZŠ a spolupracují s 84,3 % z nich. Se všemi základními školami v regionu aktivně spolupracuje více než polovina (57 %) IPS, se všemi výchovnými poradci 62 % z nich. Existují však i místa, kde je míra spolupráce výrazně nižší (a to nejen v Praze, kde je situace zcela mimořádná – jedno pracoviště má na starosti oblast velikosti kraje).

Porovnáním se statistikami však zjistíme, že základních škol je na území ČR více – v roce 2010 jich bylo celkem 4 125. Výše uvedený údaj je však nižší (je to 66 % všech ZŠ). Vysvětlením je skutečnost, že ne všechny základní školy jsou „kompletní“ (tedy mají všechny třídy a oba stupně) – na venkově jsou časté školy, které mají pouze první stupeň, takže u takových je spolupráce s IPS zbytečná (a pro potřeby IPS ani nejsou evidovány).

V průměru připadá na jedno poradenské středisko 34 základních škol, ale jen 29 aktivně spolupracujících. Regionální rozdíly jsou však značné – spádová oblast IPS zahrnuje od 10 do 80 škol (v Praze 200), spolupracujících je od 9 do 75. Rozdíly v počtech výchovných poradců jsou zanedbatelné, většinou jejich počet souhlasí s počtem ZŠ.

Spolupráce se základními školami je nejčastější (ve srovnání s ostatními externími institucemi) a také spokojenost s touto spoluprací je na vysoké úrovni (nikdo ji neoznačil jako špatnou). Samotná náplň této spolupráce je spojena především s volbou povolání (besedy, poradenství, programy), předávání materiálů a informací (sběr dat, distribuce Atlasů školství, vlastních informačních brožur), pořádání Burzy škol. Na některých místech jsou pořádány porady výchovných poradců, řeší se individuální problémy žáků se specifickými potřebami, provádí se testování, případně je prezentována činnost IPS také rodičům žáků nebo jsou pedagogové zapojeni do projektů.

⁶¹ Z hlediska spádovosti byly jednotlivé úřady práce (a také IPS) rozmístěny ve všech okresech. V současné době je umístění IPS zachováno (i přes změny v organizační struktuře ÚP), změnila se právní subjektivita a hierarchické uspořádání krajských a kontaktních míst.poboček. Spádová oblast jednotlivých IPS je tak i nadále tvořena územím příslušného okresu. Výjimkou je několik okresů, které mají dvě poradenská pracoviště – tam pak je území rozděleno mezi tato pracoviště.

Situace u středních škol a učilišť je obdobná. Celkově jich je (podle odpovědí) 1 434 (a výchovných poradců SŠ 1 438), aktivní spolupráce je uváděna u 77,6 % škol a 70 % výchovných poradců. Tyto hodnoty jsou sice nižší než u škol základních, ale přesto je lze považovat za dostatečně vysoké. Uvedený počet středních škol totiž odpovídá (dokonce lehce převyšuje) jejich počet skutečný. Stoprocentní mírou spolupráce se středními školami se může „pochlubit“ 64 % IPS (u příslušných výchovných poradců je to „jen“ 57 % okresů).

V průměru připadá na jedno IPS 18 středních škol, z nich 14 aktivně spolupracuje. Regionální rozdíly jsou však ještě vyšší – na jedno středisko připadá od 2 do 57 (v Praze opět cca 200) středních škol a učilišť.

Z hlediska četnosti spolupráce jsou střední školy na druhém místě (za školami základními) těsně následovány učilišti. Spolupráce s oběma typy institucí je hodnocena převážně velice dobře a spočívá opět především v přípravě studentů na volbu povolání, výběr další vzdělávací dráhy či vstup na trh práce (besedy, poradenství, programy), předávání informací (sběr dat, distribuce brožur, zpracování statistik), spolupráci s výchovnými poradci, schvalování nových studijních oborů a pořádání či účasti na různých akcích (trh vzdělávání, burzy středních škol, dny otevřených dveří, semináře).

Další dva typy škol – vyšší odborné a vysoké – jsou z hlediska četnosti v regionech zastoupeny značně nerovnoměrně. Některé okresy nemají žádnou, Praha opět v počtech vede. V průměru vychází 2,2 VOŠ a 1,4 VŠ na jednu IPS (podle údajů v dotaznících). Realita je však trochu jiná – v ČR bylo v roce 2010 182 vyšších odborných škol (číslo odpovídá součtu hodnot uvedených za jednotlivé IPS) a 70 škol vysokých (z dotazníků jsme získali součet vyšší – někteří uváděli i VŠ mimo jejich spádovou oblast, tedy okres). Míra aktivní spolupráce je u VOŠ 59 %, u škol vysokých je výrazně nižší – aktivně spolupracuje pouze třetina z nich. Tomu odpovídá i nízká míra četnosti kontaktů, stejně tak jako nízký podíl osob hodnotících spokojenost s touto spoluprací (převažovaly odpovědi v kategorii „nedokážu posoudit“).

Spolupráce s vyššími odbornými školami spočívá opět v poradenství (volba povolání, orientace na trhu práce), předávání informací a někde také v možnosti absolvování praxe na ÚP či vedení nebo konzultování studentských prací. Stejně tak je tomu u škol vysokých a jejich studentů.

Poslední sledovanou kategorií škol byly „soukromé vzdělávací instituce“. Údaje o jejich počtu jsme nesledovali, ale četnost kontaktů lze považovat za minimální, případná spolupráce je však hodnocena převážně dobře. Obsah této spolupráce je značně různorodý – od předávání informací a různých typů poradenství, až po organizaci rekvalifikačních a jiných vzdělávacích kurzů.

Souhrnné údaje o četnosti spolupráce se školami a jejím hodnocení přináší tyto dvě tabulky:

Tabulka č. 88: Jak často spolupracujete s následujícími organizacemi a institucemi mimo úřad práce?

	Více než 10x ročně	5x-10x ročně	3x-4x ročně	2x ročně	1x ročně nebo méně	Vůbec
Základní školy	54,3	18,5	18,5	3,7	3,7	1,2
Střední odborné školy a gymnázia	39,5	21,0	22,2	7,4	8,6	1,2
Učiliště	35,8	19,8	21,0	13,6	8,6	1,2
Vyšší odborné školy	13,6	8,6	19,8	24,7	11,1	22,2
Vysoké školy	2,5	3,7	8,6	17,3	19,8	48,1
Soukromé vzdělávací instituce	17,3	12,3	18,5	8,6	21,0	22,2

Tabulka č. 89: Jak hodnotíte spolupráci s jednotlivými organizacemi mimo ÚP?

	Velmi dobře	Dobře	Špatně	Velmi špatně	Spolupráce není nutná	Nedokážu posoudit
Základní školy	72,8	25,9	0	0	0	1,2
Střední odborné školy a gymnázia	63,0	30,9	3,7	0	0	2,5
Učiliště	64,2	30,9	2,5	0	1,2	1,2
Vyšší odborné školy	39,5	30,9	4,9	0	6,2	18,5
Vysoké školy	16,0	24,7	3,7	0	16,0	39,5
Soukromé vzdělávací instituce	23,5	45,7	1,2	0	13,6	16,0

6.12.5 SPOLUPRÁCE S DALŠÍMI EXTERNÍMI ORGANIZACEMI

Podle důležitosti je sice první z dalších externích organizací (mimo škol) pedagogicko-psychologická poradna, ale z hlediska četnosti spolupráce vedou zaměstnavatelé (nejčastější kontakty). Srovnání si lze udělat z následujících tabulek:

Tabulka č. 90: Jak často spolupracujete s následujícími organizacemi a institucemi mimo úřad práce?

	Více než 10x ročně	5x-10x ročně	3x-4x ročně	2x ročně	1x ročně nebo méně	Vůbec
Pedagogicko-psychologické poradny	8,6	21,0	29,6	21,0	13,6	6,2
Pracoviště bilanční diagnostiky	12,3	12,3	7,4	7,4	12,3	48,1
Městské a obecní úřady	7,4	12,3	22,2	14,8	17,3	25,9
Krajské úřady	2,5	16,0	28,4	24,7	13,6	14,8
Zaměstnavatelé	19,8	9,9	11,1	4,9	24,7	29,6
Neziskové organizace	7,4	17,3	19,8	18,5	16,0	21,0
Okresní nebo krajská hospodářská komora	3,7	4,9	14,8	12,3	24,7	39,5
Další instituce a organizace mimo ÚP, se kterými spolupracujete	11,1	7,4	8,6	12,3	6,2	54,3

Tabulka č. 91: Jak hodnotíte spolupráci s jednotlivými organizacemi mimo ÚP?

	Velmi dobře	Dobře	Špatně	Velmi špatně	Spolupráce není nutná	Nedokážu posoudit
Pedagogicko-psychologické poradny	48,1	35,8	4,9	1,2	2,5	7,4
Pracoviště bilanční diagnostiky	22,2	24,7	0	0	9,9	43,2
Městské a obecní úřady	25,9	39,5	2,5	3,7	8,6	19,8
Krajské úřady	29,6	43,2	2,5	2,5	3,7	18,5
Zaměstnavatelé	14,8	40,7	4,9	0	8,6	30,9
Neziskové organizace	24,7	45,7	0	0	8,6	21,0
Okresní nebo krajská hospodářská komora	23,5	24,7	6,2	2,5	7,4	35,8
Další instituce a organizace mimo ÚP, se kterými spolupracujete	17,3	28,4	0	0	2,5	51,9

Pedagogicko-psychologické poradny působí po celé ČR a vzhledem k náplni práce (informační, poradenská, diagnostická a metodická činnost, ale i pomoc při volbě povolání) by měly být rovnocenným partnerem pro IPS. Že tomu tak je, o tom svědčí nízký podíl odpovědí „vůbec nespolupracujeme“, který uvedlo pouhých 6 % pracovišť. Pedagogicko-psychologické poradny jsou v kontaktu s IPS většinou 2-10x ročně (celkem v 70 % případů). Spolupráce je hodnocena převážně velmi dobře. Spočívá ve vzájemné informovanosti a setkávání na společných schůzkách s výchovnými poradci, předávání klientů, řešení jejich problémů (poruchy učení) a testování.

Pracoviště bilanční diagnostiky (organizace, soukromé psychologické praxe) poskytují na základě smlouvy psychologické služby klientům ÚP. Některé pobočky ÚP však mají vlastního psychologa, takže s externími poskytovateli vůbec nespolupracují (nebo tyto služby prostě nenabízí) – toto je případ téměř poloviny IPS (48 %). Další čtvrtina však spolupracuje alespoň 5x ročně a častěji a spolupráci hodnotí dobře či velmi dobře. Obsah spolupráce se pochopitelně týká především realizace bilanční diagnostiky a výběru vhodných klientů, dále testování a profesní diagnostiky.

Městské a obecní úřady patří také mezi časté partnery IPS. Alespoň jednou ročně s nimi spolupracují tři čtvrtiny pracovišť, s krajskými úřady až 85 %. Lépe je hodnocena spolupráce s krajem – přes 70 % odpovědí v kategorii dobře či velmi dobře, ale u obcí a měst je to 65 %. Spolupráce s krajem obnáší především předávání statistických údajů, vedení databáze škol, schvalování výkonů škol, někde účast na schůzkách, poradách,... Na úrovni obcí se řeší konkrétní případy klientů v tíživé situaci, probíhá předávání informací ředitelům místních škol, veletrhy vzdělávání apod.

Se zaměstnavateli je pětina IPS v kontaktu více než 10x ročně (ale 30 % naopak vůbec nespolupracuje a čtvrtina jen jednou ročně či méně). Tato spolupráce je hodnocena převážně dobře a obnáší především možnost uplatnění uchazečů (klientů), výběr vhodných uchazečů, exkurze či možnost praxe.

S neziskovými organizacemi není spolupráce příliš častá. Přesto se s nimi setkávají alespoň jednou ročně zástupci čtyř pětín IPS a tuto spolupráci posuzují převážně dobře (bez jediné negativní odpovědi). Společné činnosti jsou zaměřeny na řešení situace problémových klientů, předávání informací a spolupráci na různých projektech.

Regionální zastoupení Hospodářské komory také není častým partnerem pro spolupráci s IPS. Na některých místech však funguje – Hospodářská komora může být organizátorem burzy škol nebo jiných prezentačních akcí spojených se vzděláváním a trhem práce či spolupracuje v různých projektech.

Dotázaná pracoviště IPS celkově hodnotí spolupráci s jednotlivými organizacemi mimo ÚP jako dobrou. Jen minimum z nich uvedlo, že je špatná. Důvodem je podle pracovníků IPS jednoznačně nezájem druhé strany.

Necelá polovina pracovišť dále spolupracuje s dalšími organizacemi. Mezi nimi se častěji objevovaly tyto:

- Probační a mediační služba (případně věznice)
- další neziskové organizace (Tyflocentrum,...)
- ministerstva (MŠMT, MPSV)
- odborné výzkumné instituce (NUOV, UIV, NVF, NAEP,...)
- Armáda ČR, Policie ČR
- Finanční úřad, živnostenský úřad, OSSZ a další úřady
- lékaři, různá zdravotnická zařízení, zdravotní pojišťovny
- různé poradny
- agentury (pracovní)
- domy dětí a mládeže, střediska volného času
- dětské domovy, výchovné ústavy
- knihovny a kulturní domy, výstaviště a další.

Poslední otázka k tomuto tématu zjišťovala, v jakých oblastech by IPS měla více rozvinout spolupráci s externími institucemi. Odpovědi jsme dostali jen od dvou třetin zástupců IPS (ostatní odpověděli „nevím“) a byly značně různorodé. Několikrát se opakovaly Hospodářská komora, lékaři, zdravotnické instituce, psychologové a PPP a dále obecně zaměstnavatelé. Celých 12 % respondentů je se současnou podobou spolupráce spokojeno.

Lze jednoznačně konstatovat, že zájem o spolupráci mezi jednotlivými pracovišti IPS existuje – všechny nabízené formy kontaktu označila většina respondentů jako přínosné nebo velmi přínosné. Největší zájem mají o pravidelná krajská (i celostátní) setkání všech pracovníků IPS, dále o možnost zaslání e-mailu prostřednictvím mailing-listu všem kolegům, tištěný Zpravodaj i případnou možnost on-line diskusní skupiny. Sami pracovníci návrhy doplnili dalšími formami setkávání a výměny zkušeností, např. formou výměnných stáží mezi pracovišti, vytvořením telefonního seznamu IPS či skype konference.

Výzkum potvrdil hodně rozvinutou spolupráci IPS s různými útvary ÚP – především s oddělením poradenství či speciálního poradenství, s útvarem řešícím rekvalifikace i s pracovníci zprostředkování. Častá je spolupráce také s oddělením trhu práce a APZ, naopak s právníkem či právním oddělením spolupracují IPS zřídka. Nejméně je rozvinutá spolupráce s psychologem ÚP, který je jen na některých pracovištích.

Spolupráce je hodnocena většinou dobře či velmi dobře, jen v oblasti zprostředkování někteří respondenti upozorňovali na problémy – špatnou komunikaci či neochotu ke spolupráci (ale z celkového počtu to bylo jen 5 % respondentů).

Celkově lze tedy spolupráci mezi jednotlivými útvary ÚP hodnotit jako silně rozvinutou, ne však plošně a na stoprocentní úrovni. Mezi jednotlivými pracovišti existují značné rozdíly nejen v tom, se kterými útvary spolupracují, ale i v tom, co je obsahem této spolupráce. Tuto problematiku je třeba dále sledovat a případně vytvořit jednotné instrukce k informačním tokům, které by mohly odstranit případné problémy v místech, kde spolupráce „vázne“.

Blízkost a spolupráce s ostatními útvary ÚP byla jmenována mezi nejdůležitějšími výhodami toho, že IPS je součástí ÚP. Konkrétně se jednalo o dostupnost aktuálních informací o situaci na trhu

práce či možnost přímého kontaktu s klienty ÚP. Mezi nevýhodami tohoto spojení (kterých bylo výrazně méně) se vyskytovala nedůvěra či negativní vztah lidí (klientů) k „úřadům“, ale i na některých místech existující obtížná spolupráce, malá informovanost či nedocení role IPS ze strany ostatních oddělení.

Mimo úřad práce spolupracují IPS především s různými typy škol. Mezi nimi mají specifické postavení školy základní, které jsou nejen nejčastějším, ale i nejdůležitějším partnerem IPS. Na dalších místech jsou školy střední a učiliště.

Spádová oblast každé IPS (většinou v rozsahu okresu, případně jeho části, v Praze celého města) zahrnuje několik desítek základních škol, z nichž v průměru 85 % aktivně spolupracuje. Existují však významné regionální rozdíly – míra spolupráce je sice ve více než polovině okresů stoprocentní, jinde však výrazně nižší. Se všemi školami středními ve svém okrese spolupracují necelé dvě třetiny IPS, v průměru se míra aktivní spolupráce pohybuje nad 75 %. Rozdíly jsou však dány i počtem středních škol na okres, který se pohybuje od dvou do dvou set (v Praze).

Z dalších typů škol spolupracují IPS ještě se školami vyššími odbornými (s 59 % z nich) a někde i se školami vysokými (aktivně spolupracuje pouze třetina).

Náplň spolupráce se liší jak podle typu školy, tak i mezi jednotlivými IPS a opět není sjednocena. Hodnocena je však převážně velmi dobře.

IPS spolupracují i s dalšími institucemi – mohou to být pedagogicko-psychologické poradny, krajské úřady, neziskové organizace, městské a obecní úřady či zaměstnavatelé. Míra i forma spolupráce je však značně diferencovaná a různorodá. Tam, kde existuje, je i tato spolupráce hodnocena převážně dobře, důvodem ojedinělého negativního názoru je jednoznačně nezáměr druhé strany.

6.13 PROPAGACE IPS

Propagace činnosti a nabízených služeb IPS může mít různé formy. Otázkou je také její potřebnost či dostatečnost.

6.13.1 VYUŽÍVANÉ TYPY PROPAGACE

Tabulka č. 92: Zaškrtněte, které typy propagace Vaše IPS využívá (otázka B1) + Zaškrtněte, které z následujících typů propagace se Vám osvědčily (otázka B1a).

	B1 – podíl kladných odpovědí	B1a – podíl kladných odpovědí	Rozdíl
Letáky o službách IPS a ÚP (stejně pro všechna IPS – distribuce z MPSV)	98,8	82,7	16,1
Nástěnky ÚP	95,1	75,3	19,8
www stránky ÚP	91,4	72,8	18,6
Doporučení výchovných poradců spolupracujících s IPS	86,4	76,5	9,9
Informace podávané zprostředkovateli/zprostředkovatelkami klientům	85,2	66,7	18,5
Doporučení spokojených klientů IPS	66,7	64,2	2,5
Letáky o službách konkrétního IPS a ÚP, tzv. vlastní (pro konkrétní okres, s vlastní programovou nabídkou)	65,4	55,6	9,8
Články o konkrétních akcích IPS v regionálním tisku	59,3	44,4	14,9
Nástěnky škol	53,1	38,3	14,8
Články o činnosti IPS v regionálním tisku	44,4	25,9	18,5
Inzeráty v regionálním tisku nebo rozhlase	16,0	6,2	9,8
Jiné:	19,8	x	x

Výše uvedená tabulka ukazuje, jak dotázaná pracoviště IPS využívají jednotlivé typy propagace, a které z nich se jim při jejich činnosti osvědčily. Jednotlivé položky jsou seřazeny podle podílu kladných odpovědí sestupně.

Převážná většina všech pracovišť IPS z uvedené nabídky typů propagace využívá letáky o službách IPS a ÚP (od MPSV), dále nástěnky ÚP a na třetím místě to jsou webové stránky ÚP (ty využívá přes 90 % pracovišť IPS). Další tři často využívané způsoby propagace mají společný „lidský“ faktor – jedná se o doporučení výchovných poradců spolupracujících s IPS, informace podávané zprostředkovateli/zprostředkovatelkami klientům a s odstupem (ale přesto uvedeno dvěma třetinami pracovišť) to jsou doporučení spokojených klientů. Stejnou měrou jsou využívány i vlastními silami vytvořené letáky. Více než polovina IPS dále využívá články o konkrétních akcích IPS v regionálním tisku a nástěnky škol. Jen minimum pracovišť si však podává vlastní inzeráty do médií.

Porovnáme-li údaje o využívání s odpověďmi na doplňující otázku: „Které z těchto typů propagace se Vám osvědčily?“, můžeme vidět, že rozdíly tvoří až 20 procentních bodů (tento rozdíl tvoří pracoviště, která určitý typ propagace využívají, ale neoznačily jej za takový, který se jim osvědčil). Nejvyšší rozdíl můžeme najít u položek, jako jsou nástěnky ÚP, webové stránky, informace podávané zprostředkovatelkami či články o činnosti IPS v regionálním tisku. Nelze však jednoznačně konstatovat, že by proto nebyly tyto formy propagace vhodné. Opačný názor měla výrazně větší skupina zástupců IPS. Pořadí jednotlivých osvědčených prostředků propagace víceméně kopíruje odpovědi na první otázku, jen doporučení výchovných poradců se umístilo na druhém místě, hned za

letáky o službách IPS a ÚP. Důvodem rozdílů v odpovědích jsou spíše omezené možnosti zpětné vazby (nelze jednoznačně určit, který způsob propagace je efektivnější, který přivedl konkrétního klienta), což dokazuje i položka s rozdílem nejnižším a to doporučení spokojených klientů IPS. V tomto případě je zpětná vazba jednoznačná (klient obvykle toto doporučení uvede jako důvod své návštěvy).

Mezi dalšími využívanými typy propagace (které uvedli zástupci několika IPS) se objevovaly burzy škol či přehledky škol a vzdělávání, brožurky vydávané krajem či úřadem práce, osobně předávané informace na poradách či seminářích či rozesílání informací e-mailem.

Tabulka č. 93: Vyhovují Vám propagační materiály, které máte ve vašem IPS k dispozici?

	Počet	Podíl
Ano, zcela vyhovují	97	56,1
Částečně vyhovují, částečně ne	75	43,4
Ne, nevyhovují	1	0,6
Celkem	173	100,0

Dle názoru více než poloviny oslovených pracovníků (56,1 %) jsou stávající propagační materiály, které mají k dispozici na pracovišti, zcela vyhovující. Další skupina, zastoupená 43,4 % pracovníků uvedla, že jim tyto materiály vyhovují, ale pouze částečně. Pouze jeden pracovník uvedl, že mu tyto materiály nevyhovují.

Důvodem nespokojenosti (i částečné) je především zastaralost či neaktuálnost používaných propagačních materiálů, dále jejich nedostatek, případně nezajímavé grafické zpracování (letáky). Některým chybí pestřejší nabídka či možnost zohlednit v propagačních materiálech vlastní specifika (nabídku konkrétního pracoviště, regionální podmínky), někde upozorňují na nedostatek materiálů vhodných pro dospělé klienty.

6.13.2 OSLOVOVANÉ SKUPINY

Následující přehled ukazuje podíl IPS, které oslovují formou propagace uvedené skupiny klientů. Tabulka je rozdělena na skupiny podle typu klienta nebo životní situace, ve které se nachází a silně jsou zdůrazněny skupiny, které oslovují více než tři čtvrtiny IPS:

Tabulka č. 94: Které z následujících skupin klientů při propagaci oslovujete?

	Podíl
1 Žák základní školy si vybírá povolání (tzv. první volba) a dle toho hledá odpovídající vzdělávání.	100,0
2 Absolvent základní školy hledá vhodné zaměstnání (a nechce dále studovat).	61,7
3 Student střední školy nebo učiliště si vybírá další, navazující vzdělávání.	92,6
4 Absolvent nebo student střední školy nebo učiliště hledá vhodné povolání dle své kvalifikace (a nechce dále studovat).	67,9
5 Student střední školy nebo učiliště se rozhoduje změnit školu a hledá jinou, odpovídající více jeho možnostem, schopnostem a představám.	81,5
6 Student VOŠ hledá další, navazující vzdělávání.	65,4
7 Absolvent nebo student VOŠ hledá vhodné povolání dle své kvalifikace (nechce dále studovat).	54,3
8 Absolvent nebo student vysoké školy hledá vhodné povolání dle své kvalifikace.	50,6
9 Absolvent ZŠ se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.	65,4
10 Absolvent střední školy nebo učiliště se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.	67,9

		Podíl
11	Absolvent VOŠ se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.	56,8
12	Absolvent VŠ se orientuje na regionálním trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích.	49,4
13	Absolvent ZŠ, střední školy nebo učiliště, VOŠ, VŠ hledá brigádu, stáž nebo praxi v ČR nebo v zahraničí.	51,9
14	Rodiče/příbuzní žáka nebo studenta v situacích (1) – (10).	90,1
15	Pedagogičtí pracovníci žáků nebo studentů v situacích (1) – (10).	86,4
16	Dospělý klient, NA ÚŘADU PRÁCE NEEVIDOVANÝ, chce změnit své povolání tak, aby lépe odpovídalo jeho kvalifikaci, schopnostem a možnostem.	65,4
17	Dospělý klient, NA ÚŘADU PRÁCE NEEVIDOVANÝ, hledá vhodné další vzdělávání (kurz, specializaci, školu), odpovídající jeho výběru povolání.	71,6
18	Dospělý klient, NA ÚŘADU PRÁCE NEEVIDOVANÝ, si chce doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit ZŠ)	58,0
19	Dospělý klient, NA ÚŘADU PRÁCE NEEVIDOVANÝ, si chce doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit střední školu nebo učiliště)	69,1
20	Dospělý klient, NA ÚŘADU PRÁCE NEEVIDOVANÝ, si chce doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit VOŠ, VŠ).	67,9
21	Dospělý klient, NA ÚŘADU PRÁCE NEEVIDOVANÝ, hledá vhodnou rekvalifikaci k uplatnění na trhu práce.	54,3
22	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO UoZ, chce změnit své povolání tak, aby lépe odpovídalo jeho kvalifikaci, schopnostem a možnostem.	75,3
23	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO UoZ, hledá vhodné další vzdělávání (kurz, specializaci, školu), odpovídající jeho výběru povolání.	80,2
24	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO UoZ, si chce doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit ZŠ)	69,1
25	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO UoZ, si chce doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit střední školu nebo učiliště)	80,2
26	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO UoZ, si chce doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit VOŠ, VŠ).	79,0
27	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO UoZ, hledá vhodnou rekvalifikaci k uplatnění na trhu práce.	69,1
28	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO ZoZ, chce změnit své povolání tak, aby lépe odpovídalo jeho kvalifikaci, schopnostem a možnostem.	70,4
29	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO ZoZ, hledá vhodné další vzdělávání (kurz, specializaci, školu), odpovídající jeho výběru povolání.	77,8
30	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO ZoZ, si chce doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit ZŠ)	56,8
31	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO ZoZ, si chce doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit střední školu nebo učiliště)	69,1
32	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO ZoZ, si chce doplnit své nedokončené vzdělání (dokončit VOŠ, VŠ).	67,9
33	Dospělý klient, EVIDOVANÝ JAKO ZoZ, hledá vhodnou rekvalifikaci k uplatnění na trhu práce.	61,7
34	Klienti se speciálními potřebami: osoby se zdravotními problémy (např. OZP) bez ohledu na věk	59,3
35	Klienti se speciálními potřebami: mladí lidé, kteří předčasně ukončili své vzdělání – přerušili střední školu nebo učiliště před získáním certifikátu apod.	64,2
36	Klienti se speciálními potřebami: osoby se specifickými poruchami učení bez ohledu na věk (dyslexie, dysgrafie)	34,6
37	Klienti se speciálními potřebami: tzv. problémoví klienti (konfliktní, špatně komunikující, sociálně nepřizpůsobiví)	44,4
	Jiné:	6,2

Až na několik výjimek (klienti se specifickými potřebami – s poruchami učení a problémoví klienti) oslovuje všechny nabízené skupiny nadpoloviční většina poradenských pracovišť. Na prvním místě jsou jednoznačně žáci základních škol v procesu první volby povolání, které oslovují všechna IPS, následují studenti středních škol vybírající navazující vzdělání a rodiče žáků a studentů v těchto

situacích spolu s pedagogy. Míra oslovování dospělých klientů (ať už uchazečů či zájemců o zaměstnání) je na relativně vysoké úrovni (oslovuje je 60-80 % IPS) a to především ty, kteří si chtějí rozšířit či doplnit vzdělání.

Doplňující otázka zjišťovala, zda existuje ještě nějaká další skupina klientů, kterou by chtěli pracovníci oslovovat svou propagací. Relevantní odpovědi uvedlo jen 18 zástupců IPS (tj. 22 %), ostatní konstatovali, že žádná taková skupina není. Několikrát se opakovala pouze skupina zaměstnavatelů (firmy, personalisté – problematika spolupráce při umísťování klientů) a osoby nevidované na ÚP, např. v situaci, kdy si chtějí doplnit vzdělání (nemají možnost se o službách IPS dozvědět), ostatní odpovědi byly ojedinělé (starší lidé, maminky na rodičovské dovolené, učitelé učící Volbu povolání, žáci a rodiče z národnostních menšin, lidé vyloučení ze sociálního systému, a další).

6.13.3 PROPAGACE PRO MLADÉ LIDI

V návrzích na nejvhodnější typ propagačního materiálu pro mladé klienty přecházející ze školy na trh práce se sice nejčastěji vyskytovaly materiály tištěné (letáčky, brožury, případně skládačky s možností vložit list s aktuálními či regionálními informacemi), ale téměř vždy doplněné o charakteristiku, jak by měly vypadat či co obsahovat – zajímavě graficky zpracované, malé, stručné a přehledné, snadno pochopitelné, barevné, originální, které zaujmou, obsahující aktuální a důležité informace doplněné odkazy na webové stránky, přizpůsobené regionálním podmínkám. Obsahem by měly být například informace nejen o službách IPS a ÚP, ale především o pracovním trhu, dalších možnostech studia a profesní přípravy, popis profesí, případně návody – jak komunikovat se zaměstnavatelem, základy pracovně-právních vztahů, životopis, motivační dopis, pohovor, EURES poradenství a další. Někteří uváděli konkrétní názvy osvědčených příruček (Než zaklepete u zaměstnavatele, Absolvent na trhu práce, Jak hledat zaměstnání, Průvodce světem povolání, IPS úřadu práce, Pohovor, Životopis, EUROPASS, Příručka nezaměstnaného, Ucházíme se o zaměstnání, Hledáme zaměstnání, Portál MPSV, Jak napsat CV, Jak si počínat u výběrových řízení, Jak se připravit na osobní jednání se zaměstnavatelem, Co dělat po střední škole,...), někdy však doplnění „povzdechem“ nad jejich zastaralostí či potřebou nového vydání, aktualizace.

Často jsou také přímo zmiňované elektronické, multimediální či audiovizuální formy – webové stránky, počítačové programy (testy), upoutávky v médiích, zapojení a prezentace v sociálních sítích, videoklipy, CD a DVD nebo jejich vzájemná kombinace, ojediněle i jiné propagační materiály – bločky, tužky, kalendáře, vizitky apod., případně nástěnky na ÚP, plakáty, infoboxy či informační smyčka promítaná v čekárnách ÚP.

Další skupina návrhů preferovala osobní setkání, pohovor, poradenství, besedu, návštěvu ÚP a IPS, případně lepší informovanost na školách, upozornění výchovných poradců a třídních učitelů.

6.13.4 VÝZNAM PROPAGACE

Význam a efekt propagace informačních a poradenských středisek podle názoru jejich pracovníků vyplývá z následujících otázek. Odpovědi ukázaly, že potřebnost propagace IPS je vnímána zcela jednoznačně – podle 38 % pracovníků je zcela potřebná a podle dalších 61 % potřebná. Jen dva pracovníci zvolili odpověď nevím, nikdo však neprojevil opačný názor.

Druhá otázka zjišťovala aktuální situaci – tedy zda je propagace jejich vlastního IPS dostačující.

Tabulka č. 95: Myslíte si, že je propagace vašeho IPS dostačující?

	Počet	Podíl
Zcela dostačující	20	11,6
Dostačující	126	72,8
Nedostačující	19	11,0
Zcela nedostačující	1	0,6
Nevím	7	4,0
Celkem	173	100,0

Převážná většina dotázaných pracovníků IPS (84,4 %) uvedla, že stávající propagaci jejich pracoviště považuje za dostačující. Opačný názor má 11,6 % respondentů. U této skupiny jsme opět zjišťovali důvody tohoto rozhodnutí. Jak je patrné z následujícího přehledu odpovědí, jedná se především o problémy s nízkou informovaností veřejnosti či dospělých klientů a dále ojediněle zmiňované problémy s nedoceňovaným významem poradenství či financemi.

Důvody, proč je propagace IPS nedostačující:

- *Běžní lidé "z ulice" nemají tušení, že existuje něco jako IPS.*
- *O práci IPS jsou dobře informováni např. výchovní poradci ZŠ a SŠ, ale široká veřejnost by mohla být lépe informována např. přes média.*
- *Protože se o této službě občané dozvědí pouze ze stránek ÚP hl.m. Prahy.*
- *Nízká nebo žádná informovanost klientů od zprostředkovatelů, málo informací na internetu, chybí kvalitní informační materiály (letáky, brožury, plakáty).*
- *Podle zkušeností ze strany veřejnosti, stále je malá informovanost o práci, pomoci a zaměření IPS na ÚP.*
- *Chybí celostátní podpora. Se základními a středními školami úzce spolupracujeme, ale je malé povědomí mezi veřejností.*
- *IPS by mohlo sloužit širší veřejnosti.*
- *Měla by se dostat více k nejširší veřejnosti.*
- *Často se stává, že klienti se o činnosti IPS dozví až přímo od nás. Mediálně je známá činnost úřadu jako celku, ale tato poradenská činnost není prezentována. V Praze pouze na Výstavách Schola Pragensis, Expo Lingua.*
- *Nedostačující je publikace v médiích.*
- *Toto zjišťuji při prezentačních výstavách škol, kdy se veřejnost diví, co úřad práce dělá mezi školami.*
- *Většina informací jde pouze přes ZŠ a SŠ.*
- *Málo se zviditelňujeme pro dospělé osoby na trhu práce - mimo nezaměstnané.*
- *Je nedostatečná ve vztahu k dospělým klientům, kterým IPS může poskytnout své služby. Pro tyto chybí častější a pravidelný kontakt se SŠ, studenty a žáky. Kromě jednorázových besed pro budoucí absolventy a individuálního poradenství jim nemůžeme víc nabídnout.,*
- *Pro klienty nejsou ze strany ministerstva vydány žádné letáčky, občasné inzerce v regionálním tisku nezasáhne celou cílovou skupinu.*
- *Je nedostatečná ve vztahu k dospělým klientům, informační materiály posílané ministerstvem jsou určeny zejména pro děti ZŠ a jejich rodiče.*
- *Poradenství celkově na Úřadu práce v Ústí nad Labem upozaděné vůči ostatním činnostem.*
- *především zažívám nedostatečnou vážnost činnosti v IPS ze strany vedení úřadu práce, začal se při snižování pracovníků propagovat názor, že supluje školství, ať se IPS zruší, ať si to dělají školáci.*

- *Nejsou finance a časový prostor na jeho větší propagaci.*
- *Chybí čas a peníze na tvorbu propagačních materiálů.*

6.13.5 MOŽNOSTI ZLEPŠENÍ PROPAGACE

Poslední dvě otázky tohoto bloku (obě otevřené a zařazené v individuálním dotazníku) zjišťovaly, jak by se dala zlepšit celková propagace IPS a jak jí lépe směřovat na mladé lidi. V prvním případě se významná část odpovědí týkala mediální prezentace (reklamní spoty v médiích, regionálním tisku, letáky v MHD apod.) a lepší spolupráce se školami a výchovnými poradci. Dále bylo doporučováno obecně informování veřejnosti, lepší předávání informací žákům a studentům ve školách, využití internetu a sociálních sítí, aktualizace stávajících propagačních materiálů, ale i potřebná podpora vedení ÚP či lepší informovanost zprostředkovatelů o činnosti IPS.

Specifika potřeb mladých se odrazila v jiné škále odpovědí, i když i zde se na prvních místech umístila mediální prezentace, lepší spolupráce se školami a informovanost studentů a internet, jako moderní a mladými často využívané médium. V obou otázkách zazněla spousta dalších návrhů - od dnů otevřených dveří na IPS až po propagační předměty.

Propagace IPS je podle získaných odpovědí relativně rozšířená. Využívány jsou především centrálně dodávané letáky o službách IPS a ÚP, nástěnky a webové stránky (po organizačních změnách však byly změněny a informace IPS na nich často chybí). Pro zvýšení informovanosti o IPS slouží i doporučení výchovných poradců, informace podávané zprostředkovatelkami či doporučení spokojených klientů. Mezi osvědčené formy propagace lze zařadit všechny uváděné způsoby – především letáky, doporučení výchovných poradců a nástěnky spolu s webovými stránkami ÚP. Nejméně jsou využívány inzeráty v regionálním tisku nebo rozhlase.

Více než polovině (56 %) pracovníků vyhovují propagační materiály, které mají v IPS k dispozici, ostatní se však přiklonili k názoru, že vyhovují jen z části. Důvodem byla především zastaralost a neaktuálnost dostupných materiálů, grafické zpracování letáků či jejich nedostatek (např. pro skupinu dospělých klientů).

Z provedeného rozboru dále vyplynulo, že při propagaci oslovují pracoviště IPS celou řadu rozmanitých skupin klientů. Mimo žáky základní školy, kteří si vybírají povolání (tzv. první volba) a dle toho hledají odpovídající vzdělávání, to jsou především studenti středních škol nebo učilišť, kteří si vybírají další, navazující vzdělávání a dále rodiče či příbuzní žáků nebo studentů. Pořadí ostatních skupin klientů je uvedeno u vyhodnocení dané otázky, je však možno konstatovat, že většina IPS oslovuje většinu nabízených skupin (mimo některé skupiny klientů se specifickými potřebami).

Nejčastěji navrhovaná forma nevhodnější propagace pro mladé lidi měla tištěnou podobu (leták, brožura, skládačka), ale s podmínkou zajímavého grafického zpracování, přehlednosti, stručnosti a aktuálního obsahu. Někteří jmenovali existující brožury a příručky, ale většinou také doplňovali požadavek na jejich aktualizaci. Další skupinou byla média elektronická – především webové stránky, dále DVD a někteří také upřednostňovali osobní formu předávání informací.

Potřebnost propagace IPS je vnímána zcela jednoznačně, její dostatečnost však taková není – za dostačující jí považuje (jen) 84 % pracovníků. Ostatní upozorňují především na nízké povědomí veřejnosti o existenci IPS.

V otázce na možnosti zlepšení propagace byly navrhovány především různé formy mediální prezentace a informování veřejnosti, lepší spolupráce se školami a využití internetu. Pro mladé lidi lze využít stejné návrhy.

6.14 JEVY NEGATIVNĚ ZASAHUJÍCÍ DO PRÁCE IPS

Následující tabulka shrnuje rozsáhlou skupinu výroků, jejichž účelem bylo posoudit, které jevy či skutečnosti negativně zasahují do práce IPS. Výroky jsou seřazeny sestupně podle průměrného pořadí vytvořeného z četností odpovědí v jednotlivých bodech škály (od 1 = vůbec nezasahuje po 5 = zasahuje výrazně). Tučně jsou zdůrazněny hodnoty nad 25 % (názor více než čtvrtiny respondentů).

Tabulka č. 96: Posudte, nakolik následující jevy negativně zasahují do práce IPS:

	1 - Vůbec nezasahuje	2 – zasahuje minimálně	3 – zasahuje částečně	4 – zasahuje podstatně	5 - Výrazně zasahuje	Nedokážu posoudit	Průměr
Q1aa. Nedostupnost kvalitních diagnostických nástrojů, které mohou použít a vyhodnotit i zaměstnanci bez psychologického vzdělání.	2,9	11,2	19,4	30,0	30,6	5,9	3,79
Q1p. Absence databáze vzdělávání dospělých.	3,5	14,7	22,4	27,1	26,5	5,9	3,62
Q1e. Absence metodik pro spec. skupiny klientů (např. pro OZP, nezam., dospělí volící si další vzd. nebo nové povolání, probl. klienti apod.).	2,9	13,5	27,1	31,2	19,4	5,9	3,54
Q1o. Neaktuálnost informačních zdrojů (databáze škol a vzdělávacích programů).	10,6	18,8	20,6	18,8	28,2	2,9	3,36
Q1c. Vzájemné soupeření mezi MPSV a MŠMT o kompetence (realizace por. pro vzdělávání a volbu povolání dospělých, realizace por. pro volbu povolání a vzdělání u dětí a mladistvých).	5,9	11,2	23,5	19,4	12,4	27,6	3,29
Q1r. Nevhodnost některých diagn. nástrojů (osobnostních testů, testů dovedností, testů sociálních kompetencí, atd.) vzhledem k cílové skupině klientů.	4,7	14,7	32,4	18,2	14,1	15,9	3,27
Q1j. Neexistence specializovaných služeb pro specifické skupiny klientů (např. OZP, nezaměstnaní, problémoví klienti apod.).	5,9	14,1	35,3	26,5	10,0	8,2	3,22
Q1f. Nedostatečné personální zajištění IPS.	17,6	16,5	17,6	17,6	25,3	5,3	3,17
Q1v. Nedostatečná možnost dalšího vzdělávání (tzv. prohlubujícího vzdělávání v oblasti odborného vzdělávání) zaměstnanců IPS.	5,9	20,0	34,7	25,3	10,6	3,5	3,15
Q1u. Nedostatečné prostory IPS.	24,1	14,1	11,2	22,4	27,1	1,2	3,14
Q1k. Nedostatečné povědomí veřejnosti o službách IPS.	8,8	20,6	29,4	21,2	15,3	4,7	3,14
Q1n. Nedostatečné materiální a technické vybavení IPS.	8,8	27,1	27,6	14,7	21,2	0,6	3,12
Q1q. Absence jednotné metod. příručky pro IPS.	7,1	22,4	31,8	18,8	14,1	5,9	3,11
Q1h. Neexistence jasně vymezených činností IPS.	15,3	17,1	24,1	17,6	18,2	7,6	3,07
Q1w. Nevyhovující zaměření kurzů pro zam. IPS (úvodní kurzy i prohlubující vzdělávání).	7,1	20,6	28,2	24,1	8,2	11,8	3,07
Q1a. Preventivní funkce IPS není dostatečně podporována	8,2	19,4	28,2	14,1	11,8	18,2	3,02
Q1i. Nedostatečná propagace IPS (obecně).	8,2	28,2	27,1	19,4	13,5	3,5	3,02

	1 - Vůbec nezasahuje	2 – zasahuje minimálně	3 – zasahuje částečně	4 – zasahuje podstatně	5 - Výrazně zasahuje	Nedokážu posoudit	Průměr
Q1g. Nedostatečné vzdělávání nově příchozích zaměstnanců (úvodní kurzy).	16,5	15,3	22,4	17,6	12,9	15,3	2,94
Q1z. Nedostatečná podpora IPS ze strany MPSV.	5,3	35,9	15,3	14,1	13,5	15,9	2,94
Q1b. IPS vykonává navíc i činnosti nesouvisející s volbou a změnou povolání.	18,8	25,3	21,2	12,4	20,0	2,4	2,89
Q1bb. Nedostatečná zpětná vazba o práci IPS a jejich výsledcích.	6,5	24,1	38,2	17,6	4,7	8,8	2,89
Q1m. Absence zpětné vazby od klientů IPS.	10,6	26,5	34,1	13,5	8,2	7,1	2,81
Q1i. IPS vykonávají navíc i práci určenou jiným organizačním složkám ÚP.	24,1	16,5	23,5	15,3	14,7	5,9	2,79
Q1s. Absence supervize zaměstnanců IPS.	14,7	23,5	28,8	12,4	7,6	12,9	2,71
Q1y. Špatná spolupráce s externími institucemi (pedagogicko-psychologické poradny, školy, magistráty).	17,6	34,7	17,6	13,5	12,4	4,1	2,67
Q1t. Nevhodná kvalifikace nově příchozích pracovníků pro výkon zaměstnání v IPS.	19,4	23,5	18,8	7,1	12,9	18,2	2,64
Q1d. Přesun činnosti IPS směrem k poskytování služeb dospělým.	15,9	28,8	32,4	10,0	5,9	7,1	2,58
Q1x. Špatná spolupráce s ostatními organizačními složkami ÚP.	29,4	22,9	17,6	13,5	10,0	6,5	2,48

První část tabulky (na minulé stránce) obsahuje výroky vnímané více negativně s převahou odpovědí na stupnici od „zasahuje částečně“ po „zasahuje výrazně“, zatímco ve druhé části (na této stránce) jsou výroky s nižší mírou negativních postojů. Žádný z nich však není možno zařadit zcela jednoznačně.

Přesto lze definovat či potvrdit základní problémy, se kterými se pracovníci IPS setkávají, musí je řešit a omezují je při jejich práci. Jedná se především o již zmiňovaný nedostatek kvalitních diagnostických nástrojů a metodik pro práci se specifickými skupinami klientů. Dalším velkým problémem je neaktuálnost informačních zdrojů a absence databáze vzdělávání dospělých. Jako problém je vnímána i nejasnost kompetencí mezi MPSV a MŠMT a mnohé další záležitosti. Na pomyslném konci žebříčku můžeme vidět výroky o špatné spolupráci s ostatními organizačními složkami ÚP a externími institucemi, přesun činností směrem k dospělým klientům či nevhodná kvalifikace nově příchozích pracovníků. Tyto výsledky lze chápat pozitivně – jen minimum pracovníků je přesvědčeno, že negativně ovlivňují jejich práci, takže v tomto ohledu je v uvedených případech situace dobrá.

Pro interpretaci můžeme využít i jiné pořadí. Můžeme se podívat na výroky, které měly nejvyšší zastoupení odpovědí ve vyšších položkách škály (zasahuje podstatně a výrazně) či naopak na nejnižších (nezasahuje a zasahuje minimálně). Zajímavé však mohou být i výroky s vyšším podílem odpovědí „nedokážu posoudit“.

V prvním případě můžeme zjistit, že více než polovina respondentů zařadila do vysoce negativně omezujících tři již zmíněné jevy – nedostatek kvalitních diagnostických nástrojů (které mohou použít a vyhodnotit i zaměstnanci bez psychologického vzdělání), absenci databáze vzdělávání dospělých a absenci metodiky vhodné pro práci se specifickými skupinami klientů (OZP, nezaměstnaní, dospělí,

problémoví...). Je třeba zmínit ještě jednu položku – a to nedostatečné prostory IPS, kterou do těchto dvou stupňů škály zařadilo 49,5 % respondentů. A pokud se podíváme pouze na pořadí výroků podle četnosti odpovědí v pátém stupni škály, pak bude mezi problémy patřit i neaktuálnost informačních zdrojů (databáze škol a vzdělávacích programů) a nedostatečné personální zajištění IPS.

Dále se můžeme podívat na výroky, které nadpoloviční většina (více než 50 %) respondentů označila jako zasahující částečně nebo podstatně (na třetí nebo čtvrtý stupeň pětistupňové škály). Zde se jedná o tyto poměrně významně negativně vnímané jevy:

- Neexistence specializovaných služeb pro specifické skupiny klientů (např. OZP, nezaměstnaní, problémoví klienti apod.).
- Absence metodik pro specifické skupiny klientů (např. pro OZP, nezaměstnaní, dospělí volící si další vzdělání nebo nové povolání, problémoví klienti apod.).
- Nedostatečná možnost dalšího vzdělávání (tzv. prohlubujícího vzdělávání v oblasti odborného vzdělávání) zaměstnanců IPS.
- Nevyhovující zaměření kurzů pro zaměstnance IPS (úvodní kurzy i prohlubující vzdělávání).
- Absence jednotné metodické příručky pro IPS.
- Nedostatečná zpětná vazba o práci IPS a jejích výsledcích.
- Nevhodnost některých diagnostických nástrojů (osobnostních testů, testů dovedností, testů sociálních kompetencí, atd.) vzhledem k cílové skupině klientů.
- Nedostatečné povědomí veřejnosti o službách IPS.

Za nejméně problematickou oblast můžeme (vzhledem k významnému zastoupení odpovědí v nízkých stupních škály) považovat oblast spolupráce a to jak mezi jednotlivými organizačními složkami ÚP, tak i s externími institucemi jako jsou PPP, školy či magistráty.

Poslední téma, kterému je třeba věnovat pozornost, jsou výroky, které mají vysoký podíl „neodpovídajících“ – respondentů, kteří zvolili odpověď „nedokážu posoudit“. Jedná se především o výrok o vzájemném soupeření mezi MPSV a MŠMT o kompetence (v oblasti realizace poradenství pro vzdělávání a volbu povolání dospělých, realizaci poradenství pro volbu povolání a vzdělání u dětí a mladistvých), se kterým si nevědělo rady 27,6 % respondentů. Vyšší než desetiprocentní zastoupení odpovědí v této kategorii měly také výroky o nedostatečné podpoře IPS ze strany MPSV, nedostatečné podpoře preventivní funkce IPS, nevhodné kvalifikaci a nedostatečném vzdělávání nově příchozích pracovníků, nevyhovujícím zaměření kurzů pro zaměstnance IPS, absenci supervize a nevhodnosti některých diagnostických nástrojů vzhledem k cílové skupině klientů. Důvodem mohlo být neporozumění uvedenému výroku nebo také skutečnosti, že se s touto problematikou nesetkali (např. v případě, kdy nebyl již dlouho na pracoviště přijímán žádný nový zaměstnanec, nelze hodnotit jeho kvalifikaci ani kurzy pro něj určené).

Blok negativně laděných výroků byl určen ke zjištění, které problémy a skutečnosti nejvíce omezují či zasahují do činnosti IPS. Výsledky potvrdily některé již dříve zmíněné skutečnosti, jako je nedostupnost kvalitních diagnostických nástrojů, které mohou používat a vyhodnotit i zaměstnanci bez psychologického vzdělání či absence metodik pro specifické skupiny klientů a přinesly i nová zjištění – např. negativně pocíťovanou absenci databáze vzdělávání dospělých.

Zajímavým výsledkem je však také to, že žádný z nabízených výroků nebyl zařazen jednoznačně – u každého byly odpovědi respondentů rozloženy do všech stupňů nabízené škály. To je však důkazem, že situace na jednotlivých IPS se značně odlišuje a v každém regionu jsou aktuální jiné problémy.

6.15 VÝVOJ A BUDOUCNOST

Budoucnosti IPS byl věnován prostor v individuálním dotazníku. K tématu bylo připraveno několik otázek otevřených a rozsáhlý blok výroků, se kterými měli respondenti vyjádřit buď souhlas nebo nesouhlas (na čtyřstupňové škále od zcela souhlasím po zcela nesouhlasím).

Výroky byly připraveny tak, aby pokrývaly co nejširší nabídku možností budoucího zaměření činnosti IPS. V následující tabulce jsou seřazeny sestupně podle průměrného pořadí, tedy od výroků, s nimiž byl celkově vyjadřován souhlas k výroků, se kterými respondenti nesouhlasili. Průměrné pořadí je vypočteno váženým průměrem, tj. vynásobením počtu odpovědí u jednotlivých kategorií odpovědí koeficientem (zcela souhlasím = 1, spíše souhlasím = 2, spíše nesouhlasím = 3, zcela nesouhlasím = 4), jejich sečtením a vydělením počtem respondentů, kteří odpověděli. Výroky v první části tabulky (do průměru 2) vyjadřují názor většiny respondentů (převažující podíl odpovědí je v kategoriích zcela či spíše souhlasím). Druhá část tabulky (na další straně) obsahuje výroky, na které není názor jednoznačný – respondenti nejčastěji označovali varianty odpovědí spíše souhlasím a spíše nesouhlasím. Pouze poslední dva výroky lze označit jako téměř jednoznačně odmítnuté – převažující většina dotázaných s nimi nesouhlasila.

Tabulka č. 97: U každého z uvedených výroků prosím uveďte, do jaké míry s ním souhlasíte.

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Průměr
P9j. Poskytování základních informací o vzdělávacích příležitostech a povoláních všem skupinám klientů bude i nadále základním kamenem práce IPS.	54,4	39,2	6,4	0,0	1,52
P9b. Klíčovou by měla pro IPS zůstat práce s dětmi (volba povolání a vzdělávací dráhy).	48,0	40,4	10,5	1,2	1,65
P9e. Poradenství pro mladé lidi, kteří předčasně ukončili své vzdělání na střední škole nebo učilišti, aniž by získali certifikát (maturita, výuční list apod.), bude stále významnější součástí nabídky služeb IPS.	42,7	40,4	16,4	0,6	1,75
P9h. Školy nejsou schopny vlastními zdroji zajistit výchovu a poradenství pro volbu povolání, proto by měly na těchto úlohách nadále spolupracovat IPS.	43,3	41,5	12,3	2,9	1,75
P9c. IPS by měly rozšiřovat a zlepšovat své služby pro nezaměstnané klienty (informace a poradenství především pro volbu a změnu povolání, specializované na dospělé nezaměstnané).	32,7	53,2	12,3	1,8	1,83
P9l. IPS mají dobrý potenciál stát se tvůrci know-how pro poradenství v oblasti kariérového a celoživotního vzdělávání.	32,7	52,0	14,6	0,6	1,83
P9a. IPS budou v budoucnu rozšiřovat své služby především o poradenství pro vzdělávání a změnu povolání u dospělých.	29,2	52,6	15,2	2,9	1,92
P9r. Síť IPS by se měla stát základem pro vznik sítě pracovišť poskytujících kariérové a celoživotní poradenství.	27,5	55,6	13,5	3,5	1,93
P9d. Poradenství pro absolventy škol, kteří se chystají vstoupit na trh práce, bude tvořit podstatnou součást práce IPS.	29,2	44,4	25,1	1,2	1,98
P9m. IPS budou poskytovat informace pro uznávání kvalifikací získaných neformální cestou.	25,1	47,4	24,0	3,5	2,06

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Průměr
P9s. IPS by se měla stát metodickými centry pro poskytovatele kariérového a celoživotního poradenství v celé své spádové oblasti.	18,7	43,3	31,6	6,4	2,26
P9o. Poradenství pro výběr vhodné rekvalifikace by se mělo stát součástí činností IPS.	18,1	40,4	31,6	9,9	2,33
P9k. IPS se stanou regionálním střediskem shromažďujícím informace o zaměstnavatelích nabízejících stáže, trainees programy, praxe a další programy podporující mladé lidi přecházející na trh práce.	14,6	44,4	32,7	8,2	2,35
P9i. Rozvoj internetu a informačních služeb způsobí, že služby IPS se budou stále více specializovat na problémové klienty.	9,9	47,4	38,0	4,7	2,37
P9f. Činnost IPS je ZE STRANY MPSV utlumována.	10,5	40,9	45,0	3,5	2,42
P9t. IPS by měla koordinovat prevenci nezaměstnanosti v celé své spádové oblasti.	14,0	36,8	40,4	8,8	2,44
P9n. Shromažďování informací o vhodných kurzech pro rekvalifikace by se mělo stát součástí činností IPS.	17,0	35,7	32,7	14,6	2,45
P9g. Činnost IPS je NA NAŠEM ÚŘADU PRÁCE utlumována.	4,1	19,3	32,2	44,4	3,17
P9p. Administrativa spojená s uzavíráním smluv na rekvalifikace by se měla stát součástí činností IPS.	1,2	7,6	29,8	61,4	3,51

Pomocí výroků z první části tabulky je možno formulovat obraz ideální budoucí IPS, jejímž základním kamenem bude poskytování základních informací o vzdělávacích příležitostech a povoláních všem skupinám klientů, ale klíčovou roli bude nadále hrát práce s dětmi (volba povolání a vzdělávací dráhy) ve spolupráci se školami (které nejsou schopny zajistit výchovu a poradenství pro volbu povolání vlastními zdroji) a poradenství pro absolventy škol, kteří se chystají vstoupit na trh práce. Významnější místo zaujme poradenství pro mladé lidi, kteří předčasně ukončili vzdělání na střední škole nebo učilišti, aniž by získali certifikát (maturita, výuční list), budou rozšiřovány služby pro dospělé, především o poradenství pro vzdělávání a změnu povolání a zlepšovány služby pro nezaměstnané klienty (informace a poradenství především pro volbu a změnu povolání). Protože IPS mají dobrý potenciál stát se tvůrci know-how pro poradenství v oblasti kariérového a celoživotního vzdělávání, měla by se síť IPS stát základem pro vznik sítě pracovišť poskytujících kariérové a celoživotní poradenství.

S touto vizí (jejími jednotlivými body) vyjádřily souhlas více než tři čtvrtiny účastníků dotazníkového šetření. Míra nesouhlasu se (až na jednu výjimku u výroku o poradenství pro absolventy) pohybovala na hodnotách nižších než 17 % (součet podílu odpovědí spíše a zcela nesouhlasím), nejnižší byla u prvního tvrzení o tom, že poskytování základních informací o vzdělávacích příležitostech a povoláních všem skupinám klientů bude základem práce IPS.

Tento blok otázek byl zpracován i podrobněji – pomocí techniky porovnání průměrů byly porovnávány názory řadových a vedoucích pracovníků. Ve většině případů nebyly zjištěny významnější rozdíly, ale můžeme zmínit alespoň výše zmíněné první tvrzení, se kterým výrazněji souhlasili řadoví pracovníci (průměrné hodnocení v této skupině respondentů bylo 1,43) a ještě silněji vedoucí zapojení v každodenní činnosti IPS (1,3) ve srovnání s vedoucími částečně zapojenými (1,68) nebo vedoucími pracovníky mimo IPS (1,73). U tvrzení, že klíčovou by měla pro IPS zůstat práce s dětmi, také výrazněji souhlasili řadoví pracovníci (měli průměr 1,52, zatímco všechny ostatní porovnávané kategorie v rozmezí 1,78-1,95), naopak u tvrzení, že IPS budou rozšiřovat služby

především o poradenství pro vzdělávání a změnu povolání u dospělých byla míra souhlasu řadových pracovníků nejnižší (průměr 2,03 – ostatní od 1,70 do 1,78). Rozpor nastal u tvrzení o rozšiřování poradenství pro absolventy škol, kteří se chystají vstoupit na trh práce, se kterým nejsilněji souhlasili řadoví pracovníci (průměr 1,91), zatímco vedoucí plně zapojení v IPS nebyli jednotní (průměr 2,4).

U druhé skupiny výroků byly názory rozdělené na obou stranách škály, takže jejich interpretace není snadná. Část respondentů s nimi souhlasí, část má názor opačný. Pomoci může již popsaná technika srovnání průměrů. Výsledky ukazuje následující tabulka. Přináší hodnoty váženého průměru pro každý výrok a základní sledované skupiny respondentů (řadové pracovníky a vedoucí rozdělené podle podílu na každodenní činnosti IPS).

Tabulka č. 98: Výroky - míra souhlasu (porovnání průměrů)

	Průměr	Řadový pracovník	Vedoucí (v IPS)	Vedoucí (částečně IPS)	Vedoucí (mimo IPS)
P9m. IPS budou poskytovat informace pro uznávání kvalifikací získaných neformální cestou.	2,06	2,09	1,70	1,74	2,23
P9s. IPS by se měla stát metodickými centry pro poskytovatele kariérového a celoživotního poradenství v celé své spádové oblasti.	2,26	2,26	2,20	2,26	2,25
P9o. Poradenství pro výběr vhodné rekvalifikace by se mělo stát součástí činností IPS.	2,33	2,24	2,10	2,05	2,78
P9k. IPS se stanou regionálním střediskem shromažďujícím informace o zaměstnavatelích nabízejících stáže, trainees programy, praxe a další programy podporující mladé lidi přecházející na trh práce.	2,35	2,40	2,00	2,32	2,30
P9i. Rozvoj internetu a informačních služeb způsobí, že služby IPS se budou stále více specializovat na problémové klienty.	2,37	2,48	2,40	2,32	2,13
P9f. Činnost IPS je ZE STRANY MPSV utlumována.	2,42	2,38	2,20	2,37	2,58
P9t. IPS by měla koordinovat prevenci nezaměstnanosti v celé své spádové oblasti.	2,44	2,42	2,10	2,42	2,58
P9n. Shromažďování informací o vhodných kurzech pro rekvalifikace by se mělo stát součástí činností IPS.	2,45	2,36	2,20	2,21	2,85

Barevně jsou zdůrazněny hodnoty nejnižší (zelené - souhlas) a nejvyšší (žluté – nesouhlas). Hodnoty do 2,5 značí, že v průměru převažují názory souhlasné, hodnoty vyšší značí převažující nesouhlas. Je tedy patrné, že se čtyřmi výroky z této skupiny vedoucí mimo IPS převážně nesouhlasí, zatímco řadoví i zapojení vedoucí s nimi souhlasí. Při interpretaci je však třeba vzít v úvahu i rozdílnou velikost porovnávaných skupin respondentů. Z tabulky je patrné, že u skupiny vedoucích mimo IPS lze celkově pozorovat vyšší míru nesouhlasu, naopak u vedoucích plně zapojených do činnosti IPS převažují názory opačné. Obě tyto skupiny jsou však poměrně málo zastoupené, takže případné extrémní názory jednotlivce mohou výsledek ovlivnit.

Poslední dva výroky lze jednoznačně považovat za odmítnuté – jeden hovoří o tom, že činnost IPS je na našem ÚP utlumována. Zde je však třeba zdůraznit, že výzkum probíhal na podzim roku 2010 – v současné době již může být situace jiná. Druhý se týká administrativy spojené s uzavíráním smluv na rekvalifikace – většina respondentů nesouhlasí s tím, že by se měla stát součástí činnosti IPS.

6.15.1 VIZE BUDOUCNOSTI IPS

Několik otevřených otázek bylo věnováno posláním a vizím ideální IPS. Oslovení pracovníci vidí hlavní poslání IPS především v poradenství. Poradenství bylo ve výzkumu dichotomizováno na poradenství pro absolventy, žáky a studenty a poradenství pro rekvalifikace a pro trh práce jako takový. Právě první varianta byla uváděna mnohem častěji, a to v celých 65 %. Poradenství k trhu práce a poradenství pro rekvalifikace byla uvedena pouze ve 3 %. Druhou nejčastěji uváděnou vizí byla pro IPS funkce informativní, a to v celých 16 %.

Velice zajímavé odpovědi nabídla otázka „Jak byste popsala ideální IPS?“ Pracovníci jako ideální vidí takové poradenské středisko, které poskytuje poradenství a informace a jeho hlavním posláním je preventivní funkce (18 %). Celých 16 % by si pak přálo, aby IPS pracovalo jen a pouze na své agendě, aby v ní pracovali lidé vzdělaní a zkušení ve svém oboru. A v neposlední řadě aby bylo kapacitně zabezpečeno.

Pracovníci by si také přáli, aby IPS mělo dostatečně reprezentativní zázemí (vstřícné, světlé a útulné prostředí), často byla také zmíněna potřeba dobrého technického zázemí a možnost disponovat s aktuálními nástroji pro práci s klienty (10 %). Někteří pracovníci pro popis ideální IPS často uváděli výrok „jako tu naši“ (5 %).

Tabulka č. 99: Jak byste popsal/a ideální IPS? – kategorie otevřených odpovědí

	Podíl
Poradenství, informace, preventivní funkce	17,9
Kapacitní zabezpečení, agenda pouze pro IPS, vzdělání a zkušení pracovníci	16,2
Prostorové zabezpečení (vstřícné a příjemné prostředí, světlé, útulné)	12,1
Technické vybavení, aktuální nástroje, DVD	10,4
„Jako tu naši“, stávající systém	4,6
Spolupráce s ostatními institucemi, zaměstnavateli, školami	4,6
Dostupné široké klientele	2,3
Spokojení klienti	1,7
Ideální IPS neexistuje	1,2
Jiné	11,0

Budoucí směřování IPS si pracovníci nejčastěji asociují s poradenstvím pro žáky a studenty, (30 %). Pracovníci by si také přáli, aby byl zachován stávající stav, a došlo k jeho zefektivnění a zkvalitnění, přebírání kvalitních trendů a plnému soustředění se na volbu povolání (20 %).

Respondenti dále uváděli, že by chtěli více rozvinout spolupráci s ostatními subjekty (8 %) či zaměřit se jen a pouze na prevenci nezaměstnanosti (3 %). Dle pracovníků by z hlediska zacílení na skupiny klientů mělo IPS zůstat u stávajících skupin klientů. Téměř 10 % pracovníků IPS by si přálo, aby se v budoucnu věnovala větší pozornost klientům se specifickými potřebami, osobám bez vzdělání a bez praxe a tzv. drop-outs.

Ti, co souhlasili s výrokem o směřování IPS v budoucnosti směrem ke specializovanému odbornému poradenství, by tento směr viděli především v rozvoji volby povolání, vazbě na trh práce a práci s absolventy (16 % dotázaných). 4 % dotázaných dále uvedlo, že se rádo věnovalo i problematice drop-outs či jiným problémovým klientům a v neposlední řadě i klientům se specifickými potřebami. K rozvoji kariérového poradenství se přiklonila 4 % dotázaných.

6.15.2 EFEKTIVITA ČINNOSTÍ

Celých 27 % dotázaných uvedlo, že vše, co ve své práci činí, je efektivní. Ostatní respondenti uvedli, že za nejvíce neefektivní činnost v aktivitách IPS považují působení na žáka, který nemá motivaci či zájem. Mezi další neefektivní činnosti jmenují například nudné přednášky či skupinové poradenství, u kterého necítí z druhé strany zájem, množení letáků a Atlasů školství, nadbytečnou administrativu či vyplňování dotazníků a statistik.

Jako naopak nejvíce efektivní činnost dotázaní označili skupinové poradenství (v plných 28 %), následované poradenstvím individuálním (20 %). Jako efektivní hodnotí i seznámení klientů (žáků a studentů) s pracovním trhem a oceňují i přímý kontakt s klientem, přenos příkladů dobré praxe a možnost působení na klientské prostředí.

I v činnosti IPS se vyskytují oblasti, na které nezbývá pracovníkům IPS čas, i přesto, že jsou přesvědčeni o jejich potřebnosti pro práci s mladými lidmi. V tomto směru by tak pracovníci chtěli mít víc času na individuální a skupinové poradenství, na exkurze do firem či návštěvy škol, testování a praktické ukázky.

Klíčem k podpoře pro přechod mladých lidí ze školy na trh práce by dle respondentů byla především spolupráce se školami (15 %), ale také možnost zvýšení informovanosti mladých lidí o trhu práce. Pracovníci by v tomto směru podpořili i rozvoj spolupráce se zaměstnavateli (zmíněné exkurze či možnost nácviku pracovních pohovorů).

Shrnutím výroků s nejvyšší mírou souhlasu respondentů lze vytvořit obraz ideální budoucí IPS – jejím základem bude poskytování základních informací o vzdělávacích příležitostech a povoláních všem skupinám klientů, ale klíčovou roli bude nadále hrát práce s dětmi (volba povolání a vzdělávací dráhy) ve spolupráci se školami a poradenství pro absolventy škol, kteří se chystají vstoupit na trh práce. Významnější místo zaujme poradenství pro mladé lidi, kteří předčasně ukončili vzdělání na střední škole nebo učilišti, budou rozšiřovány služby pro dospělé (především o poradenství pro vzdělávání a změnu povolání) a zlepšovány služby pro nezaměstnané klienty (informace a poradenství především pro volbu a změnu povolání). Protože IPS mají dobrý potenciál stát se tvůrci know-how pro poradenství v oblasti kariérového a celoživotního vzdělávání, měla by se síť IPS stát základem pro vznik sítě pracovišť poskytujících kariérové a celoživotní poradenství.

Respondenti nesouhlasili s tvrzením, že činnost IPS je na jejich ÚP utlumována a také se zařazením administrativy spojené s uzavíráním smluv na rekvalifikace do činnosti IPS. Ostatní výroky se setkaly s rozdílnými stanovisky a nelze je jednoznačně interpretovat.

Hlavní poslání IPS vidí většina respondentů v poradenství, v otázce na vizi ideální IPS však byla získána opět rozsáhlá škála odpovědí – IPS by měla poskytovat poradenství a informace a plnit preventivní funkci, pracovat pouze na své agendě, mít dostatečné personální, technické a prostorové vybavení a aktuální nástroje pro práci s klienty. Několik respondentů (5 %) považuje za ideální již své stávající pracoviště.

Nabídka služeb by měla být zaměřena i nadále na žáky a studenty a obecně stávající skupiny klientů, někteří respondenti (cca desetina) navrhovali do budoucna více zaměřit pozornost na klienty se specifickými potřebami.

Většina dotázaných souhlasila s budoucím zaměřením na specializované odborné poradenství a to v oblastech volby povolání, vazbě na trh práce a práci s absolventy.

Mezi nejvíce efektivní činnosti lze podle názorů respondentů zařadit skupinové a individuální poradenství, seznamování klientů s trhem práce a přímý (osobní) kontakt. Naopak jako neefektivní uvádějí například práci s nemotivovanými žáky, nudné přednášky či skupinové poradenství s klienty bez zájmu a nadbytečnou administrativu.

7 VÝSLEDKY KVALITATIVNÍCH TECHNIK SBĚRU DAT

Za využití kvalitativních technik (především Focus Groups) popsaných v kapitole 4.2.2 (metodika) a 5.3 (realizace) byly získány další doplňující a rozšiřující informace, které jsou zpracovány v této části zprávy.

7.1 VNÍMÁNÍ IPS

IPS vnímají zaměstnanci velmi pozitivně. Při popisu IPS nešetří superlativy, často jsou použita slova jako *výborná, výkladní skříň ÚP, vstřícná*, atd. IPS pojmají jako integrální část ÚP, která navíc napravuje jeho negativně pojmáný obraz úřadu u veřejnosti.

„Je důležité, aby si uvědomili jednu věc. Možná je to obtěžuje, protože úřad práce neužívá dobrého jména, ale my se snažíme to zlidštit a já to tak cítím, že my jsme ti, co podávají informace a co s tím ti lidi udělají, jestli ji zahoděj, nebo použijou, to je jejich věc. Zatímco ostatní odbory ÚP už vyžadují a chtějí, že jo, a to je v pořádku, když někdo o něco žádá, tak musí počítat s tím, že se po něm něco bude chtít. My prostě máme takovou tu lidštější tvář.“

Respondenti jsou vůči IPS značně loajální, práci v něm vnímají především jako poslání. Svoji pracovní pozici tak nepojímají jako rutinní zaměstnání, naopak často ve spojení s deskripcí svého povolání používali spojení *srdeční záležitost*.

„Je hrozně pěkný zažít všelijaké ty jakoby životní situace, já taky nejsem papírový typ, takže se mi opravdu líbilo, že vidíte. Vyplyvalo z toho spoustu takových sociálních problémů, třeba že se až tak člověk prolne do oblastí, kdy jsou dneska lidi, byť oba pracují, tak nemají na to, aby z okrajové vesnice poslali dítě na střední školu do města. Takže až takových extrémů. Takže IPSka opravdu mě přirostla k srdci.“

Práci v IPS vnímají především jako poradenskou službu informačního charakteru. Pokud hovoří o IPS v negativních konotacích, pak především kvůli jeho nedocenenosti.

„Že uděláme spoustu práce a dobrý práce, a nikdo o nás neví, a za drahý peníze naši práci, naše know-how prodáváme, ale potom tam tečou těžký prachy.“

„Možná každý má jinou zkušenost, ale mojí práci znám jenom já. Ani vedoucí mého oddělení neví, co dělám, protože poprvé má napsat na mě hodnocení, tak se mě přišla zeptat, jestli proboha jakoby nemohla zjistit, co tam dělám...“

IPS je pracovníky pojmána jako první pomoc při volbě zaměstnání. Při diskusi několikrát zazněl i termín *prevence nezaměstnanosti*, kterou IPS poskytuje. IPS podle respondentů předchází především ztrátě zaměstnání a tedy tak přímo snižuje počet uchazečů o zaměstnání na ÚP.

Vnímání IPS zaměstnanci bylo testováno i za pomoci projektivní techniky *symbolické analogie*, při které byli respondenti vyzváni, aby IPS přirovnali k některému z typu osobních aut. Z této projektivní techniky vyplynulo, že IPS je vnímána jako silná a spolehlivá součást ÚP, které má vybudovanou pozici. Devízou IPS je jeho všeobecná dostupnost. Podle respondentů však zaostává v inovaci a vybavenosti. Z výpovědí je patrné, že respondenti jsou na IPS hrdí a jsou tak k IPS zcela loajální.

Tabulka č. 100:Symbolická analogie IPS s automobilem

ŠKODA	<ul style="list-style-type: none"> • „Český výrobek.“ • „Karosérie stará, motor vynikající.“ • „Škodovka Octavie, Superb to teda není...“ • „ Škoda Yetti, s náhonem na všechny čtyři kola.“
LIAZ S TAHAČEM	<ul style="list-style-type: none"> • „Hodně se do něj vejde..“ • „Silnej!“ • „Má pozici!“
PAPAMOBIL	<ul style="list-style-type: none"> • „Výkladní skříň“ • „Neprůstřelný!“ • „Prosklený“
DALŠÍ JMENOVANÉ TYPY AUT	<ul style="list-style-type: none"> • „Nějakej starší Japonec. Málokdo o něm ví, a všichni si ho můžou dovolit.“ • „Starší spolehlivý vůz.“ • „No, asi bychom neplatili tu daň za desetiletý vozidlo, ale auto by to bylo už pěkně ojeté, už by se ten lak neblýskal, ale auto by to bylo spolehlivé. S velkým úložným prostorem!“

7.2 IDEÁLNÍ IPS

V odpovědích na otázky vize ideální IPS se respondenti často vraceli k době, kdy IPS vznikalo. Toto období má znaky ideálního stavu, kdy IPS mělo dostatečný počet pracovníků a pracovníci cítili především podporu ze strany ministerstva. Respondenti o této době hovořili jako o *starých dobrých časech*.

„Protože tady se po roce 90 s tím, jak zanikly národní výbory zcela zanikla informovanost žáků o možnostech dalšího vzdělávání, protože školský úřady, nevím, jak kde, ale v našem regionu je to nezajímalo, u nás to docela vadilo, tak jsme se toho chopili my. Náš úřad práce, a protože v našem nadřízeném orgánu byli tehdy lidi ochotní naslouchat, tak se s nima dalo, a oni jezdili ven a zkoušeli tu dobrou praxi v jiných státech a přenášeli to sem, takže tam mě k tomu přizvali a tak jsme teda dávali dohromady koncepci volby povolání u nás.“

Pokud měli respondenti popsat ideální IPS, tak hovořili o IPS, která by měla minimálně **dva pracovníky**, kteří by byli vzájemně zastupitelní, respektive, počet pracovníků IPS by měl variovat dle počtu evidovaných zájemců o zaměstnání a velikostí regionu toho či onoho IPS. V případě tohoto tématu vznikla obsáhlá debata o ideální struktuře IPS, respondenti volili mezi dvěma variantami, a to buď IPS jak samostatné jednotky v rámci ÚP či zasazení IPS do struktury odboru poradenství či jiných odborů.

Většina z respondentů se přiklání k vizi samostatné IPS. Tento názor mohl být do značné míry ovlivněn vyšším zastoupením řadových zaměstnanců IPS oproti zástupcům z vedoucích pozic, kteří měli v této problematice povětšinou opačný názor.

„Vezmu ze svého, mám svojí práci, mám jobklub, mám besedu, a do toho přijde problém ze zprostředkování, protože tedy jaksi to spadá i pode mě a já potom těžko vysvětluju těm lidem, že teď tady nemůžu nechat plnou učebnu a jít řešit nějakou stížnost. Takže ono se to kumuluje a tam potom vznikají docela problémy.“

„...tím, že jsem nějak prošla ten úřad, a teď teda dělám celé poradenství, tak si myslím, že není šťastné - taky jsme měli tu variantu, že bylo zprostředkování dohromady s poradenstvím, to bych považovala za nešťastnou variantu - ale samostatné poradenství, kam spadá IPSka, považuju za velice nešťastnou, protože si myslím, že i té IPSce samotné to pomáhá tím, že to poradenství opravdu fakt se prolíná. Máme rekvalifikace, učební obory dílčí a tomu opravdu tak jako semele dohromady, takže já v tuhle chvíli třeba musím říct, že ještě mi sedí i poradce IPSky a kariérové poradce dohromady s děvčatama, který dělá rekvalifikace, který jsou v jedné kanceláři a vnímají to velice dobře a vzájemně jsou schopní si to používat.“

V ideálním IPS by dle respondentů mělo docházet k **pravidelnému společnému setkávání** všech pracovníků, při kterém by docházelo k přenosu dobré praxe a užitečných informací.

„Tady je problém ještě jeden, že my se mnohdy dozvíme, že byla třeba porada kariérových poradců v Praze, tam nebo onde, a až po měsíci se dozvíme, že tam byla vedoucí oddělení nebo vedoucí odboru a vůbec nám to ani neřekli. A my bysme na ty porady měli jezdit, abysme si přebírali určité zkušenosti, nějaké rady, atd.“

„Je to velmi důležité, protože si tam předáváme určité informace a můžeme i čerpat informace od jiných úřadů, od jiných IPSek, což bylo v minulosti běžné, že jsme se scházeli v Českých Budějovicích, v Brně atd. a bylo to celkem bezproblémové, a v současné době už to je trochu jinak.“

Ideálního klienta respondenti nedefinovali. Zastávají stanovisko, že IPS je otevřeno všem cílovým skupinám, které na úřad práce zavítají. Ideálním klientem je tak vlastně kdokoliv, kdo pracovníka IPS osloví.

„My neodmítáme žádného klienta. Maximálně ho deleguji, když mu někdo může pomoci líp než já.“

Věc, která byla velice zdůrazňována a setkala se se širokým konsensem pracovníků IPS je nutnost **dispozice psychologem**. Dle respondentů by na každém ÚP prováděl hodnocení psychologických testů a provádění diagnostiky. Pokud psycholog součástí úřadu práce není, respondenti apelují na dobrou spolupráci s pedagogicko-psychologickou poradnou.

Mezi činnostmi, které by IPS provozovat podle pracovníků nemělo, patří především analýzy trhu práce, výkazy trhu práce, v neposlední řadě několikrát zaznělo i nakupování poradenských činností. Mezi naopak ideální pracovní náplň patří pořádání besed pro základní a střední školy, individuální poradenství a poradenství pro dospělé.

Ideální IPS by mělo mít dobrou spolupráci se všemi, v problematice IPS, zúčastněnými partnery.

„Důležitá je spolupráce i se školstvím, výchovnými poradci středních škol, základních škol, a poskytovat jim veškeré informace, které oni třeba nemají, a samozřejmě udržovat kontakty s nimi, protože tam je důležité přesvědčit ty děti ve škole, hlavně v základní škole, aby začaly přemýšlet o své budoucnosti už třeba od té osmé třídy a aby začaly už přemýšlet o tom, že se neučí pro to, aby udělali radost těm rodičům nebo učitelům, ale pro svoji budoucnost, proto, aby byly spokojeni v životě, aby měly práci, která je bude bavit, protože lidé, kteří mají práci, která je baví, jsou většinou úspěšní, a dokážou si vydělat i ty peníze, a já dycky u besed říkám těm dětem, že si musí uvědomit, že za pár let budou dělat úplně to samé, co dělají ty jejich rodiče, že budou uvažovat o budoucí rodině, že se budou chtít osamostatnit, a že ta práce bude základem.“

IPS by mělo by být také dostatečně provázáno na trh práce.

„Protože teď máme děti, máme školáky, ale kdo ví, jestli se ty kadeřnice uplatnějí nebo neuplatnějí, když to nevíme u těch zaměstnavatelů. Tam je hrozná potřeba nás třeba, když budu mluvit ještě o poradenství v širším rozsahu, tak se říká, "dělejte rekvalifikace na požadavky zaměstnavatelů". Když to převedu na IPSky, myslím si, že by se měly učit děti na požadavky zaměstnavatele, ne že budem chrlit kadeřnice, když teď budem teď potřebovat kominíky. Takže ještě tohle, jak říkal kolega, bych podpořila tím, abysme se nějakým způsobem propojili na ta IPSka na zaměstnavatele.“

7.3 SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY IPS

Dalším velkým tématem rozhovorů byla SWOT analýza IPS. Respondenti hovořili jak o silných, tak slabých stránkách, hrozbách a příležitostech ve své práci.

Mezi **nejsilnější stránky IPS** je propojení a návaznost IPS (Úřadu práce) s trhem práce.

„...návaznost na ten trh práce, protože sebelepší školené poradkyně, může to být psychologka, tak vlastně ano, ona ty děti pozná, na co by se to dítě hodilo, podle svého intelektu a tak dále, ale už třeba neví, jaká je ta situace na tom trhu práce a to my bychom tedy měli vědět. Takže říct ano, tohle by tě bavilo, ale také se musíš zamyslet na tím, jestli třeba jako baletka se v okrese Litoměřice uplatníš. Takže tohle, to to školení poradenství nemá, tuhle návaznost.“

Dalšími devízami, které IPS má, je možnost získání služby zdarma a také jejich dostupnost.

„... poradenská služba, která je zadarmo a je dostupná v podstatě v rámci každého okresu, čekací lhůty téměř žádné. U nás pedagogicko-psychologická poradna včera, říkala mi naše paní psychologka, 2 měsíce čekací lhůta na vyšetření, u nás v podstatě hned.“

Respondenti také vyzdvihovali kvalifikaci zkušených odborníků, širokou škálu poskytovaných služeb, které nemají punc výjimečnosti, ale jsou naopak běžně dostupné pro všechny.

„A hodně široká škála těch služeb, protože rozkouskujem, tak výchovní poradci dělají základáky, my děláme základáky taky a děláme k tomu testy, děláme k trhu, děláme prostě, ta škála je řekla bych na jednom místě soustředěná hodně velká škála vlastně takových činností, která těm lidem pomáhá.“

Další jmenovanou silnou stránkou je podle pracovníků IPS prevence, kterou IPS v oblasti trhu práce činí. Obecně respondenti k silným stránkám dodávali, že silnou stránkou je prostý fakt, že je tato služba nabízena.

„Také to že vůbec ta služba je pro ty klienty nabízena. To, že na tom úřadu práce vůbec něco takového funguje. Jak tady někdo říkal, že nejsme jenom ten úřad s velkým Ú, který chce tu dokumentaci a každý měsíc návštěvu a to musíš a nesmíš, ale že nabízí i nějakou pozitivní službu, která je poradenstvím pro tu širokou klientelu i z ulice, to je ta silná stránka a to veliký plus toho úřadu práce. Protože žádný jiný úřad, já nevím jestli má finanční úřad oddělení poradenství, jestli má okresní správa sociálního zabezpečení oddělení poradenství, obávám se, že nikde nic, že to máme my a radíme všem ve všem, co jde... Teď už se u nás tedy tlačí i na finanční gramotnost a na podobné věci, takže my vlastně budeme radit, širokospektrálně přes všechny možné instituce a úřady a to si myslím, že ti lidé opravdu oceňují.“

Mezi **slabé stránky** respondenti nejčastěji řadili nedocenenost center a jejich malou propagaci. Další slabou stránku je neměřitelnost činností IPS. Tato nemožnost kvantifikace pak vede k výše zmíněné nedocenenosti.

„...nedá se to kvantifikovat, statisticky určit ani vykázat, u mě když vedoucí chce, čtvrtletní statistiku počet klientů, no tak co jí to řekne? S jedním klientem já strávím třeba dva dny. Prostě je to neměřitelné.“

Mezi **hrozby** pak respondenti řadili nejčastěji hrozbu utlumení práce IPS a celkovou redukci služeb IPS na ÚP. Pracovníci IPS se nejvíce obávají, že v případě redukce služeb IPS se rozvrátí celý zavedený systém a několikaletá práce a úsilí tak vyjde nadarmo.

„Takže teď se rozhází a rozbourá úplně všechno, co se může, a pak nezůstane kámen na kameni a až vyschnou evropské zdroje, bude se to zase zpátky dodělávat, a kde jsou ty odborníci, kteří to uměli, uměli to dobře, měli nějaké povědomí mezi lidma, návaznost mezi institucemi, všechno se to zničí, zbourá, zpřetrhá, vyschnou evropské peníze, nebude se nic dodávat externě a bude se to všechno zase budovat na tom jednom místě.“

„Toho úsilí, investic, programy, které jsme vyvíjeli, informační služby, který ministerstvo platilo, vývoj všech možných nástrojů, to nebylo vůbec zadarmo a jestli se to teda bude řešit tím, že se to bude zadávat někomu, kdo si na to najme zase někoho jiného, tak to bude takovej...“

Pro práci v IPS pracovníci nepociťují tolik potřebnou stabilitu instituce, která byla budována 20 let. V určitých ohledech se pak tento vliv projeví i na samotných pracovních výkonech zaměstnanců.

„Takže je to určitá stabilita, která by byla potřebná, abychom ji cítili, aby zůstala ta kvalita té práce. Protože jakmile je tam ta nestabilita, tak podle mě ta kvalita práce jde pryč...“

Příležitosti v práci IPS by mohl být dle respondentů internet (ať již pro propagaci IPS na sociálních sítích) nebo ve formě poradenství.

„A některé ty internetové portály se opravdu tváří tak, jako že jsou samoobslužné úplně, že v podstatě není potřeba, že člověk si tam poradí svépomocí, že si tam odťuká několik otázek, pár čudlíků a že mu to vyplivne v podstatě jeho kariérní plán, podle kterého se bude řídit. Ale každý ten test prostě potřebuje interpretaci, potřebuje toho člověka, který to tomu vysvětlí, proč mu to tak vyšlo, co s tím, jak s tím dál pracovat.“

Někteří respondenti volají po rozšíření cílových skupin klientů IPS, zmiňují také zaměření na problematiku celoživotního a dalšího vzdělávání, které se doposud v ČR nikdo komplexně nevěnuje.

7.4 SLOVNÍ ASOCIACE

V následující tabulce jsou uvedeny výsledky další projektivní techniky užitě při FGs - *slovní asociace* pracovníků IPS k jednotlivým dotazovaným tématům.

Tabulka č. 101: Slovní asociace

Pracovní kapacita zaměstnanců IPS	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nedostatečná</i> • <i>Přetížená</i> 		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pružná</i>
Spolupráce s institucemi vně úřadu	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Hrozná</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Individuální</i> • <i>Zajímavá</i> • <i>Potřebná</i> • <i>Důležitá</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Na vysoké úrovni</i> • <i>Spokojenost</i> • <i>Dobrá</i>
Spolupráce s výchovnými poradci	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Vlažná</i> • <i>Těžká</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Přínosná</i> • <i>Oboustranně potřebná</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Úžasná</i> • <i>Dobrá</i> • <i>Výborná</i>
Propagace IPS	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nedostatečná</i> • <i>Malá</i> • <i>Potřeba inovace</i> • <i>Nedocenená</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Důležitá</i> • <i>Potřebná</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Dobrá</i>
Diagnostické nástroje IPS	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nedostatečné</i> • <i>Mimo dobu</i> • <i>Žádné</i> • <i>Minimální</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Potřebné</i> • <i>Důležité</i> 	
Spolupráce s MPSV	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bývala lepší</i> • <i>Smutná</i> • <i>Upadající</i> • <i>Žádná</i> • <i>Velmi pomalá</i> • <i>Neznalá poměrů</i> • <i>Održená od reality</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Důležitá</i> 	
Metodiky a příručky IPS	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Žádné</i> • <i>Staré</i> • <i>Archaické</i> • <i>Bez inovací</i> 		
Materiální a technické vybavení	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nedostačující</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Strašně individuální</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Slušné</i>
Supervize	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Neexistující</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nedotáhlo se to do konce</i> 	
Vzdělávání pro pracovníky IPS	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nedostatečné</i> • <i>Žádné</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Potřebné</i> • <i>Jen pro nové pracovníky</i> 	

Některá z témat uvedených v tabulce byla v rozhovorech podrobněji analyzována.

7.4.1 KAPACITA PRÁCE

Kapacitu pracovníci IPS hodnotí jako *přetíženou*, ale stejně tak ji deskribují jako *pružnou* či *flexibilní*. Pokud je kapacita pracovníků IPS hodnocena záporně, je to především kvůli kumulaci činností, které musí pracovníci IPS vykonávat.

7.4.2 SPOLUPRÁCE S EXTERNÍMI INSTITUCEMI

Jak již bylo výše řečeno v části věnované ideální IPS, za velmi důležitou považují pracovníci IPS spolupráci s externími institucemi. IPS spolupracují s výchovnými poradci, s krajem a obcemi, s jednotlivými odbory a v neposlední řadě i se školami. V několika málo případech byla zmíněna i spolupráce s neziskovým sektorem či Hospodářskou komorou.

Spolupráce s externími institucemi byla hodnocena povětšinou kladně, i přesto se sem tam objevily výpovědi, ve kterých je patrné, že spolupráce není ideální. V hodnocení spolupráce často zaznívalo, že hodnotit je třeba individuálně a nelze tak jednoduše paušalizovat.

Nejlépe byla hodnocena spolupráce se školami. Diskuze se rozproudila ohledně spolupráce s výchovnými poradci. Ta byla oproti školám hodnocena vlažněji, ovšem musíme zdůraznit, že se nedá spolupráce hodnotit jako špatná.

„Tak ono taky záleží na okrese na kraji, jaká je spolupráce ze školama. Třeba u nás je spolupráce na základních školách velmi dobrá a my se ze 40ti škol účastníme každoročně na 38 školách schůzek s rodiči, a těch rodičů je tam tak 80%. A to je známé už tím, že když tam přijdeme, tak ty rodiče už se tam těší a přijdou. Takže my nemáme problém. Problém je trošku na jiné úrovni, spíš mezi úřadem práce a odborem školství. A s těma školama spolupracuju už mnoho let. Já už to dělám přes 14 let a znám se se všema výchovnými poradcema, řediteli školy, a když ohlásíme, že chceme přijít tam nebo onde, tak oni nás vítají, doslova. Takže není problém“

„Co je práce s výchovnými poradci, kteří tolikrát komentují, že jsou vázáni zřizovatelem. Proč nám mají pořád vyplňovat nějaké dotazníky do sborníků do Atlasu školství, když je k tomu nikdo nezavazuje. A když už, proč to mají vyplňovat třem nebo čtyřem úřadům a v jedno stejné období? Takže oni s náma nechtějí spolupracovat.“

Ve výpovědích respondentů se také opakovala potřeba spolupráce i s rodiči. S těmi je nutné spolupracovat především z důvodu prevence problematiky *drop outs*. Spolupráce s rodiči by se tak dala zařadit do kategorie příležitostí ve výše popsané swot analýze.

„Oni nepřijdou do školy nebo někam na třídní schůzky samozřejmě, známe z vlastní zkušenosti jako rodiče, přijdou všichni, který děti zajímají, ale ty problémový děti, který mají ty čtyřky, pětky a problémy s výchovou, tak ty nepřijdou, protože to jde z rodiny, že jo. Takže je potřeba začít pracovat s těma rodinama.“

Znovu musíme připomenout tolik důležitý aspekt pro přechod mladých lidí na trh práce - spolupráce se zaměstnavateli, který byl ve výpovědích respondentů taktéž často zmiňován.

7.4.3 PROPAGACE IPS

V případě propagace respondenti potvrdili, že je v mnoha případech nedostatečná a proto tak velice potřebná. O propagaci se často starají sami, ale bohužel si uvědomují, že činnost IPS není pro média atraktivním tématem.

„Já před každou akcí pro veřejnost kontaktuju všechny media dostupná v širokém okolí včetně hospodářských novin, které teda nereagují nikdy samozřejmě. A málokdy je odezva.“

Pokud respondenti zmiňovali možné využívané kanály propagace, pak nejprve mluvili o klasických kanálech. V tomto směru byla zmiňována především televize, a to jak na státní, tak regionální úrovni. Ideální formou propagace by v tomto případě byl televizní spot, který by cílil na určitou klientelu lidí a ve zkratce by představil, jaké IPS nabízí služby.

„ Já si myslím, že úplně nejvíc lidí vnímají televizi. Takže mně by možná stačil jenom takovejhle kraťoučkej vsunout někam, že teda na úřadu práce se dělá tohle.“

Další zmíněnou formou propagace byl regionální a státní tisk. Dobrou zkušenost potvrzují pracovníci IPS především ve spolupráci s novináři regionálními.

Zajímavým segmentem propagace je propagace skrze spolupráci s městem, respektive s orgány města (zastupitelstvem), a to buď formou článků např. v radničních listech či prezentacích o IPS na tematických, v případě zastupitelstva veřejných, zasedáních. Dalším výstupem popisované spolupráce je například katalog sociálních služeb, ve kterém jsou IPS uvedeny.

„To jsou takový ty časopisy, který chodí zadarmo do domácností a tam si myslím, že je potřeba dávat těch informací víc, protože samozřejmě, když jsme tam protáhli burzu škol, tak lidi to zajímalo a věděli o tom, ale myslím si, že by to tam mělo být vícekrát.“

„Radnice dělá dycky jednotlivý zastupitelstva, zaměřený k něčemu. Takže je tam i sociální politika a v rámci sociální politiky se tam prezentuje úřad práce s tím, že tam může přijít ředitel a ten materiál, kterej se na tom veřejným zasedání prezentuje, tak samozřejmě tam ten úřad práce může tu svojí zmínku dát, takže to tam samozřejmě je to snímáný taky regionální televizi.“

Pracovníci si uvědomují i moc tzv. nových médií, především pak sociálních sítí. Mladým lidem je prostředí sociálních sítí blízké a respondenti si tak uvědomují, že je to jedna z cest, jak cílit na své klienty. Pokud zmiňují některé konkrétní sociální sítě, hovoří o Facebooku a Twitteru.

„...já bych se přimlouvala k tomu, aby se jakoby modernizovalo IPS třeba i v těch sociálních sítích. Podle mě pro ty mladý je to strašně důležitý. A pokud my se v tom, co chceme dělat pro ty mladý nebudeme schopni zúčastnit plně, nebo nebudeme nabízet naše služby na těch sociálních sítích, nemít tam svůj profil, to je nejšířší možnost. Dneska už je to nutnost.“

Protože ti mladí dneska, oni přijdou a oni už jsou trošku někde jinde. Oni už trošku jinak myslí, rychleji myslí, víc myslí přes ten internet, než jakoby v běžné komunikaci. Takže si myslím, že ta možnost toho přiblížení k té věkové skupině do těch osmnácti, dvaceti, je dneska tohle, jako jedinou možností. Protože třeba když přijdou besedovat, tak jenom je ukočírovat trvá čtvrt hodiny. Musíme sakra přemýšlet, čím je zaujmout, aby vůbec poslouchali, protože oni na to nejsou zvyklí, ve škole toho mají dost a i ti učitelé by mi potvrdili, že to je těžký. Ale tahleta možnost té komunikace, nebo propojit je počítačově nějakým způsobem, to si myslím, že je cesta dopředu i pro ty IPS. Pro ty mladé, pro ty starší určitě ne.

7.5 GARANCE - MONITOROVÁNÍ - KOORDINACE

Ve skupinových diskuzích byla řešena i problematika tzv. garance - monitorování a koordinace přechodu mladých lidí na trh práce.

Pojem **garance** byl v této diskusi chápán jako *převzetí politické zodpovědnosti za tento proces a jeho finanční zajištění*. Garance by dle přítomných v obou skupinových rozhovorech především MŠMT a MPSV, případně MPO. Respondenti se shodli, že garance přechodu mladých lidí na trh práce je především politické rozhodnutí, že je to politik, kdo je za garanci přechodu mladých lidí na trh práce zodpovědný. Z odpovědí je tak patrné, že garanta není lehké explicitně vyslovit, naopak, respondenti mluvili často o kooperaci všech výše zmiňovaných, na problematice zainteresovaných, institucí.

„No protože jsou to mladí lidé mezi školami, nebo těsně po škole, ta škola je důležitá pro ten trh a to ministerstvo je důležitý potom taky pro ten trh. Jo a ta vzájemná koordinace musí být nutná a vzájemně propojená, jinak to nikdy neklapne, tak jak by to ... Třeba dneska ty školy mnohdy zaostávají za trhem, jsou nemoderní, učí nemoderně, nejsou propojeny se závody atd. Je to třeba tou chybou, že nespolupracují ty instituce mezi sebou.“

Ministerstvo průmyslu, možná jsem jinde, ale je to i o těch pracovních příležitostech. A o tom proškolení těch mladých lidí, aby pro ten trh práce byli moderní a okamžitě na něj mohli vstoupit, rovnou z té školy. Protože zaměstnavatelé postrádají praxi...

V případě pojmu **monitorování**, které bylo ve skupinových rozhovorech pojímáno jako *sledování procesu přechodu mladých lidí na trh práce*, respondenti znovu hovořili o vzájemné koordinaci tohoto procesu. Někteří účastníci diskuze byli k termínu monitorování obecně skeptičtí, vzhledem k neměřitelnosti své práce si neumí monitoring přechodu mladých lidí na trh práce představit v praxi.

„Já si myslím, že aby to fungovalo, pardon, že by to neměla sledovat jedna instituce, ale mělo vzniknout nějaká kooperace nebo v rámci nějaký spolupráce to fungovat, protože by to mělo zaměstnavatele, řeknu, potažmo ...školy, dejme tomu, ÚP, rodina. To všechno dát nějaký způsobem. Nedokážu si představit jak. Ale aby to sledoval jeden, to si myslím, že ani nejde, ani technicky, protože k těm informacím se nedostanem.“

Pokud však konkrétně hovořili o nějaké instituci, nejčastěji zmiňovali MPSV. V tomto případě měli respondenti odmítavé stanovisko k MŠMT. Naopak, v diskusi častěji zaznívalo MPO.

„...na druhou stranu, ti kteří se nedostanou do práce, skončí na ÚP, jo takže to je spolupráce, ale je to MPSV třeba v kooperaci s ministerstvem průmyslu. Ale určitě né MŠMT, protože odtamtud už jsou pryč.“

V případě **koordinace** celého procesu přechodu mladých lidí na trh práce by tuto činnost mělo mít v gesci MPSV. V několika málo případech byla diskutována i společná koordinace v rámci spolupráce MŠMT a MPSV.

7.6 PROBLEMATIKA DROP OUTS

Cílovou skupinu *drop outs*, tedy žáků/studentů, kteří odejdou ze školy, aniž by ji dokončili a to bez získání osvědčení, popisují pracovníci IPS jako skupinu, se kterou se nejhůře pracuje a je dle názoru zúčastněných i nejhůře řešitelná.

Fenomén *drop outs* dle názorů respondentů v poslední době spíše narůstá. Důvodem je dle názoru pracovníků IPS především fakt, že většina mladých lidí míří na maturitní obory a zde zjistí, že na studium na tomto typu škol nemají schopnosti. Bohužel toto zjištění přichází až ve 2. či 3. ročníku, kdy se pak již na jiné škole nechtějí řadit zpět mezi, o několik ročníků mladší, spolužáky. Pracovníci poznamenávají, že do IPS tato cílová skupina přichází v momentě, kdy již vyčerpala veškeré další intervence, v době, kdy již není moc možností k řešení situace.

„Mnohokrát je seřvali rodiče, dělali co mohli, přestupovali na 1, 2, 3, 4, rekord je u nás 6 začatých středních škol, prošli nějakými výchovnými ústavami, detenčními zařízeními, prošli psychologem, pedagogicko-psychologickou poradnou a co s nima uděláte na ÚP? Tam už ty možnosti, jsou strašně mizivé.“

Drop outs by se dala v českém prostředí podle pracovníků IPS dále segmentovat na tři možné podskupiny. První ze skupin si posléze uvědomí, jak potřebné je si vzdělání doplnit. Tato skupina si tedy své vzdělání doplní v dalším období svého života.

„A já se na to vykašlu a na pracáku dostanu peníze...“ A život je naučí, nedostanou nikde nic, s prací na ně nikdo nečeká, prosí si rodiče o kapesné, a dozrajou, mentálně dozrajou, psychicky. Ale těch je mnohem méně, podle mě.“

Druhá skupina tzv. *drop outs* by se dala charakterizovat jako skupina sociálně slabých, tedy těch, kteří své vzdělání nedokončí z materiálních důvodů. Třetí skupina je pak skupinou nejproblematičtější. Jde o segment, ve kterém již není motivace k doplnění si vzdělání. S touto skupinou se pak pracovníkům IPS pracuje nejhůře.

V rámci diskuze o **garanci** této problematiky byla znovu zmíněna obě zainteresovaná ministerstva (MPSV a MŠMT), do diskuze byly však inkorporovány i krajské úřady či zaměstnavatelské svazy. Pracovníci IPS zdůrazňovali, že k tomu, aby byla problematika řešena, musí být tomuto v podstatě novému fenoménu věnován prostor i na poli legislativy.

8 SHRUTÍ

Reprezentativní výzkum informačních a poradenských středisek ÚP realizovaný kombinací několika technik sběru dat přinesl celou řadu nových informací. Shrnutí důležitých poznatků bylo uvedeno na konci každého tematického okruhu předchozí kapitoly. Zde jsou uvedeny tyto informace pohromadě v souvislém textu.

8.1 SOUHRN VÝSLEDKŮ

Všechny úřady práce v ČR mají IPS. Některé ÚP zřídily a provozují IPS i na odloučeném pracovišti (6 IPS). Většina IPS je součástí organizačního útvaru, jehož hlavní náplní práce je poradenství či speciální poradenství. 80 % respondentů považuje začlenění IPS v útvaru poradenství za optimální, 12 % si myslí, že by IPS mělo být samostatným útvarem.

V hodnocení faktu, že IPS je součástí úřadu práce, převažovaly výhody – jednalo se především o dostupnost aktuálních informací o trhu práce a nezaměstnanosti, možnou spolupráci s ostatními útvary či přímý kontakt s klienty ÚP. Mezi nevýhody zařazovali pracovníci IPS především špatnou pověst „úřadu“, ke kterému nemá mnoho lidí důvěru a často ani netuší, že se zde poskytují poradenské služby.

8.1.1 PRACOVNÍCI IPS

Podle výsledků šetření v IPS pracovalo v době realizace výzkumu celkem 143 pracovníků (112 řadových a 31 vedoucích). Někteří z nich však měli zkrácený úvazek, případně vykonávali i jinou činnost (vedení oddělení). Ve 41 % IPS pracoval pouze jeden pracovník (někde dokonce jen na částečný úvazek), dva pracovníky s plným úvazkem mělo pouze 22 % IPS.

Podle názorů respondentů by se optimální počet pracovníků IPS měl pohybovat kolem dvou plných úvazků – názory vedoucích a řadových pracovníků se však liší (představy řadových pracovníků jsou o cca 0,5 úvazku vyšší než u vedoucích, kteří se na činnosti IPS nepodílejí). Počet pracovníků by měl být určován na základě těchto (nejčastěji uváděných) kritérií – počet škol a žáků v okrese, míra nezaměstnanosti či počet uchazečů a velikost regionu. Více než polovina pracovníků by však chtěla, aby se zohledňovala samotná činnost IPS – nejen počty klientů či spolupracujících škol, ale i náplň práce, realizované aktivity, kvalita práce či administrativní náročnost. Tato kritéria jsou však obtížně kvantifikovatelná, proto je možnost jejich využití omezená.

Získané výsledky ukazují, že na IPS pracují převážně ženy (88 %), průměrný věk je 43,5 roku a 35 % pracovníků je starších 50ti let. Více než 70 % má vysokoškolské vzdělání, nejčastěji v oboru pedagogickém či sociálních věd. Podle respondentů by optimální pracovník měl splňovat stejné podmínky: měl by to být vysokoškolák s oborem pedagogika či sociální vědy, s praxí v této oblasti v délce pěti let.

Naprostá většina (více než 95 %) dotázaných byla přesvědčena, že stávající věková a kvalifikační struktura pracovníků IPS i jejich délka praxe je vyhovující (zcela či spíše). Nižší míra spokojenosti byla pouze s počtem zaměstnanců IPS a jejich úvazků. Stávající stav více než pětina respondentů považuje za nevyhovující. Důvodem je především příliš mnoho činností na jednoho pracovníka, problém zastupitelnosti, nedostatek času na potřebné činnosti, nárazovost práce. Podobné rozložení odpovědí

bylo i na další souhrnně hodnotící otázku na celkové kapacitní možnosti IPS, kde opět více než 22 % pracovníků uvedlo, že tyto možnosti jsou nedostačující (zcela či spíše).

8.1.2 PRACOVNÍ NÁPLŇ

Ne všude je práce informačního a poradenského střediska doceněna, někteří pracovníci uvádějí, že mají na starosti další agendu mimo vlastní činnost IPS. V průměru podle vlastního hodnocení věnují samotné činnosti IPS necelých 60 % svého pracovního času, administrativě spojené s IPS necelých 20 % a zbývajících 22 % času vykonávají jiné činnosti nesouvisející s IPS (nejčastěji jiné poradenství, administrativu související se zajištěním externího poradenství, výběrová řízení, různé projekty a rekvalifikace).

8.1.3 VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Více než 75 % pracovníků IPS se během posledních dvou let zúčastnilo prohlubujícího odborného vzdělávání. Podle názoru poloviny oslovených obsah těchto kurzů do značné míry odpovídá jejich potřebám, další pětina uvádí, že odpovídá pouze částečně. Důvody nespokojenosti, které uvedla čtvrtina respondentů, lze shrnout slovem „aktualizovat!“ (vycházet z aktuální náplně práce IPS, pružně reagovat na změny ve školství a na trhu práce, zařazovat nová témata a moderní přístupy, techniky a formy,...).

Možnost účasti na těchto kurzech je hodnocena pozitivně, 64 % uvádí, že je velmi či spíše dobrá. Někteří však popsali, že nabídka kurzů odpovídá potřebám nových pracovníků, ale pro stávající zaměstnance již moc možností není. Více než polovina (53 %) oslovených je přesvědčena, že systém vzdělávání neumožňuje pracovníkům IPS kontinuální a dlouhodobý profesní rozvoj.

Pro svůj další profesní rozvoj poradci pro volbu povolání postrádají především systematické vzdělávání (školení, prohlubování znalostí, semináře), možnost výměny zkušeností, čas (a prostor), novinky (aktuální informace), jistotu a podporu atd. Téměř všichni pracovníci by uvítali možnost účastnit se odborných akcí k problematice mládeže a trhu práce (konferencí, seminářů, stáží), v současné době však tuto možnost má jen 55 % oslovených (součet odpovědí určitě a spíše ano).

Optimální systém vzdělávání by měl prezenční (případně kombinovanou) formu, délku v prvním případě 2-5 dní, ve druhém jeden měsíc, ideálním přednášejícím by byl odborník (externí) spolu s pracovníkem ÚP a místem školicí středisko (případně v kombinaci se soukromým subjektem). Obsah by byl složen především z nácviku, zážitkových aktivit a kazuistik vztahujících se k činnosti IPS, dále z teorie a aktuálních informací.

8.1.4 SUPERVIZE

Pojem supervize zná většina oslovených, ne všichni však vědí, co tento pojem přesně znamená (pouze hrubý přehled o významu má 27 % osob). Většina (87 %) souhlasí s tím, že je její zavedení potřebné, v současné době však má tuto možnost pouze 21 % pracovníků. Optimálně by měla probíhat 2-3x ročně. Téměř polovině respondentů nezáleží na tom, zda by supervizor měl být externí či interní. Polovina pracovníků nemá obavy z toho, že by se supervize mohla stát nástrojem kontroly (místo aby sloužila k podpoře profesního rozvoje), 40 % však má opačný názor.

8.1.5 PROSTOROVÉ A TECHNICKÉ VYBAVENÍ

Necelá polovina IPS je vybavena pouze jednou místností, ostatní mají dvě nebo více. Převážně pozitivní bylo hodnocení u hygienických podmínek, počtu místností i soukromí pro individuální, pouze u hodnocení místa pro samostatnou práci klientů byl podíl odpovědí v kategorii nedostačující a zcela nedostačující vyšší – celkem 40,5 %.

Většina IPS je vybavena běžnou kancelářskou technikou (počítač, tiskárna, telefon). Připojení na internet je také celkem „standardní“, stejně jako dostupnost kopírky, také speciální software má více než 90 % pracovišť. Z videotechniky stále převažuje klasický televizor s videopřehrávačem, téměř všechna IPS však disponují i DVD přehrávačem. Necelé tři čtvrtiny pracovišť mají k dispozici dataprojektor (pevně zabudovaný či přenosný), notebook je méně častý (má jej 40 % IPS), zatímco interaktivní tabule je stále vzácná. Vlastní ji necelých 15 % IPS. Každé desáté pracoviště může vyžít videokameru.

Pro klienty má většina pracovišť samostatné stoly a počítače (85 % IPS), většinou v počtu dvou až pěti kusů. Hodnocení dostatečnosti materiálního a technického vybavení pracovníky IPS ukázalo, že téměř tři čtvrtiny z nich jej považuje za dostačující, každý čtvrtý však měl názor opačný. Postrádáno bylo především větší množství počítačů, informační materiály k povoláním (DVD, CD, videokazety s aktualizovanými klipy o povoláních), větší prostory, dataprojektor či interaktivní tabule.

8.1.6 STATISTIKY

Svou činnost si eviduje většina pracovišť. Jedná se především o statistiky počtu klientů, přehledy vykonávaných činností a zaznamenávání služeb poskytovaných UoZ a ZoZ do systému OKpráce.

Většina pracovníků by za přínosné považovala, kdyby měli k dispozici krajskou statistiku o úspěšnosti přijetí absolventů středních škol a učilišť do dalšího studia, ale na druhou stranu jsou přesvědčeni, že zařazení této činnosti (zpracování těchto statistik ve spádové oblasti) do náplně IPS je nereálné (a podobně je tomu i u dalších navrhovaných přehledů a statistik). Jednalo se o mnoho různých informací, které by pracovníci IPS využili – od počtu žáků základních a středních škol, přes statistiky úspěšnosti přijetí až po statistiky uplatnění absolventů jednotlivých oborů na trhu práce.

8.1.7 ZPĚTNÁ VAZBA

Dostatek informací pro možnost zpětné vazby (získávání informací o spokojenosti klientů) má k dispozici přes 70 % zástupců IPS. Všichni se setkávají s bezprostředními reakcemi klientů, často také spokojení klienti přijdou opakovaně, případně doporučí služby IPS dalším lidem. Jen zřídka je však využívána možnost dotazníkového šetření.

Téměř polovina dotázaných pracovníků IPS uvedla, že má v současnosti k dispozici osvědčené postupy (příklady dobré praxe) pro poradenskou práci s mládeží, která se chystá ukončit ZŠ, SŠ nebo učiliště a že také tyto postupy využívá. Dalších 21,5 % tyto postupy nemá, ale kdyby byly, tak by je rádi využívali.

8.1.8 KLIENTI IPS

Základní a také nejpočetnější skupinou klientů IPS jsou žáci základních škol (obvykle osmých a devátých ročníků). Typickou službou nabízenou této skupině jsou besedy k volbě povolání na ÚP, podávání informací o školách a oborech, individuální poradenství či testování zájmů. Výsledky ukázaly 13 typických služeb, které této skupině poskytuje přes 80 % IPS.

Podle pořadí četnosti návštěv (tj. nejvyššího podílu IPS, které uvedly, že se určité skupině věnují často či velmi často) se na dalších místech zařadily tyto skupiny: uchazeči o zaměstnání, kteří hledají vhodné další vzdělávání (kurz, specializaci, školu), odpovídající jejich výběru povolání, uchazeči o zaměstnání, kteří si chtějí doplnit své nedokončené vzdělání (střední školu nebo učiliště) a zájemci o zaměstnání ve stejné situaci (všem těmto skupinám se často věnuje přes 80 % IPS). Nabízené služby jsou v těchto případech obdobné – podávání informací o studijních oborech a školách, individuální poradenství pro změnu povolání či k volbě dalšího vzdělávání, různé formy komunikace (telefonická, e-mailová) a podávání informací o regionálním trhu práce. Tyto služby nabízí této skupině více než 4 z pěti IPS.

Na dalších místech se zařadili studenti středních škol nebo učilišť vybírající si další navazující vzdělávání, rodiče žáků, kteří si volí povolání, zájemci o zaměstnání, kteří hledají vhodné další vzdělávání odpovídající jejich výběru povolání, uchazeči o zaměstnání hledající vhodnou rekvalifikaci a mladí lidé, kteří předčasně ukončili své vzdělání před získáním certifikátu (tzv. drop-outs). Těmto skupinám se často či velmi často věnuje přes 70 % poradenských pracovišť.

Při analýze číselných údajů o počtu klientů v jednotlivých skupinách (odhadované údaje o počtu návštěv za jeden rok) bylo zjištěno pořadí obdobné – po žácích základních škol tvoří druhou nejčetnější skupinu uchazeči o zaměstnání (dospělí), dále studenti středních škol, kteří si vybírají navazující vzdělávání a absolventi v různých situacích.

Podle názorů pracovníků dochází v posledních letech ke zvyšování počtu dospělých klientů, kteří si chtějí doplnit vzdělání či změnit kvalifikaci a v důsledku krize také narůstá počet lidí (často staršího věku), kteří jsou v evidenci poprvé a zároveň nezaměstnaných s vyšší kvalifikací. Na druhou stranu v některých regionech ubývá počet žáků a studentů (v důsledku demografických změn populace).

8.1.9 MLADÍ LIDÉ A JEJICH PŘECHOD NA TRH PRÁCE

S mladými lidmi se setkávají pracovníci všech informačních a poradenských středisek. Mimo žáků základních a studentů středních škol, kteří se připravují na volbu povolání, pracují i s dalšími skupinami.

Jednoznačně nejčastěji se v IPS (ve většině z nich) věnují mladým lidem nezaměstnaným déle než 5 měsíců, ale i krátkodobě nezaměstnaným a čerstvým absolventům. Těmto skupinám je poskytováno především individuální poradenství a možnost účasti v Job klubu.

Další poměrně častou skupinou jsou zaměstnaní mladí lidé, kteří si chtějí dodělat nedokončené střední (případně také vyšší a vysokoškolské, ojedinele i základní) vzdělání.

V mnoha poradenských střediscích se pracovníci setkávají také s lidmi, kteří předčasně ukončili středoškolské vzdělání (střední školu či učiliště), v zahraniční literatuře označovaná jako drop-outs. Stejně jako v předchozím případě mohou očekávat mimo individuálního poradenství nabídku možností dalšího vzdělávání.

Stejně tak přicházejí i mladí, kteří hledají uplatnění na trhu práce hned po ukončení základní školy – také jim se dostane individuálního poradenství a dále potřebných informací o trhu práce.

Mezi nejméně časté skupiny patří lidé se zdravotním postižením, s poruchami učení a oběti násilí či šikany. Tyto skupiny jsou poměrně často odkazovány na jiná specializovaná pracoviště.

8.1.10 PROBLEMATIKA DROP OUTS

O žácích a studentech, kteří předčasně ukončili studium, většina IPS nedostává informace od středních škol a učilišť. Kladnou odpověď uvedlo jen 18,5 % zástupců IPS. Doplnující otázkou bylo zjištěno, že čtyři desetiny z nich dostávají tyto informace pravidelně (tj. pouhých 6 IPS), sedm IPS je dostává občas a dvě výjimečně. Z těch, kteří tyto informace nedostávají, je necelá polovina přesvědčena, že by informování o těchto případech ze strany středních škol a učilišť by bylo pro IPS užitečné (47 %), 24 % je názoru opačného, ostatní nevědí.

Se školou při řešení těchto případů spolupracuje alespoň částečně téměř 40 % IPS, z těch, kteří nespolupracují, jich větší část (49 %) tuto spolupráci postrádá, menší část (44,7 %) nepostrádá (ostatní nevědí). Více než dvě třetiny IPS však spolupracuje alespoň s rodinou a i mezi těmi, kdo tak ještě nečiní, je o tuto spolupráci zájem.

Pro lepší orientaci mladých lidí na trhu práce by měly základní školy více spolupracovat se zaměstnavateli (např. formou pořádání exkurzí), zařadit předmět Volba povolání do výuky (či důsledněji dodržovat příslušný vzdělávací okruh), zavést více praktické výuky, poskytovat aktuální informace o trhu práce, vést žáky k samostatné práci a zlepšit práci výchovných poradců. Střední školy by v této oblasti měly více spolupracovat se zaměstnavateli, zkvalitnit praxe, exkurze i výuku. V obou případech však 15 % respondentů konstatovalo, že školy již dělají dost a není co zlepšovat.

Návrhy legislativních změn, které by přispěly k procesu lepší přípravy mladých lidí na trh práce, se týkaly především změn ve vzdělávacím systému (např. délky povinné školní docházky či změn ve financování škol), kvality výuky (opětovné zavedení přijímacích zkoušek a výběr studentů, kteří mají předpoklady pro studium) a většího propojení vzdělávání s praxí (spolupráce s podnikatelskou sférou, zohlednění potřeb trhu práce).

Z odpovědí není možné jednoznačně určit, jaká instituce či organizace by měla proces přechodu mladých lidí na trh práce garantovat. Na prvním místě je nejčastěji jmenováno Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, těsně však bylo následováno Ministerstvem práce a sociálních věcí. Stejný výsledek se týkal i procesu koordinování (tj. řízení subjektů zapojených při přechodu mladých lidí na trh práce). Opačná situace nastala u návrhů, kdo by měl tento proces monitorovat (sledovat).

Rozvinout spolupráci (která buď zatím není či existuje v nedostatečné formě) by zástupci jednotlivých IPS chtěli především s Ministerstvem školství, zaměstnavatelskými svazy, asociacemi různých typů škol a pedagogických pracovníků, s Krajskými úřady, Hospodářskou komorou a v neposlední řadě i s Ministerstvem práce a sociálních věcí (i když zde téměř 46 % IPS již spolupracuje v dostačující míře). Jen minimální (ale přesto prokazatelný u téměř čtvrtiny pracovišť) je zájem o spolupráci s odborovými svazy, vládou či Českou školní inspekcí.

8.1.11 DIAGNOSTICKÉ NÁSTROJE

Nejpoužívanějším diagnostickým nástrojem je ve většině IPS Průvodce světem povolání. Často jsou využívány také různé internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress, apod.) a test AIST-R. Ostatní diagnostické nástroje jsou rozšířené jen málo – většina pracovišť (více než 60 % IPS) s nimi nedisponuje.

Část respondentů vyjádřila nespokojenost především s těmito dvěma diagnostickými nástroji – AIST-R a COMDI. Důvodem jsou v prvním případě neadekvátní výstupy a obtíže s interpretací a ve druhém časová náročnost a finanční otázka (program není zaplacen, nelze ho používat).

Ukázalo se, že posuzování toho, které diagnostické nástroje jsou nejvhodnější pro určitou skupinu klientů, není jednotné. U většiny skupin se sice cca 80 % zástupců IPS shodlo na jednom nejvhodnějším nástroji, další pořadí vhodnosti již bylo poměrně různorodé (většinou několik nástrojů označených cca polovinou IPS, a další s nižším podílem kladných odpovědí).

Celkově lze za „univerzální diagnostický nástroj“ označit internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress, apod.), které byly zvoleny jako nejvhodnější pro většinu běžných skupin klientů. Pouze u žáků základních škol se většina zástupců IPS shodla na Průvodci světem povolání. S oběma uvedenými nástroji je většina pracovníků spokojena.

Dostupnost diagnostických nástrojů hodnotí přes 60 % zástupců IPS jako dostačující, opačný názor má třetina pracovišť. Důvodem je především absence těchto nástrojů (z různých důvodů nejsou k dispozici), dále nedostatek financí na jejich pořízení či potřeba psychologa, který také není mnohdy k dispozici.

8.1.12 INFORMAČNÍ MATERIÁLY

Na pracovištích IPS jsou z dostupné nabídky informačních materiálů v největší míře rozšířeny Atlasy školství a letáky a brožury MPSV, které jsou distribuovány centrálně.

Dotázaní pracovníci byli s informačními materiály, které mají v IPS k dispozici, většinou spokojeni - nejvíce s Atlasem školství a samoobslužnými informačními zdroji (pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních. Naopak nejmenší spokojenost vyjádřili s šanony se seznamy škol a studijních oborů celostátně a softwarem M-Servis (možnosti vzdělávání v zahraničí). Důvodem nespokojenosti byla nejčastěji zastaralost či neaktuálnost příslušných materiálů (např. filmů o povoláních), případně jejich „neatraktivita“ (fádňí vzhled – např. u letáků).

U žáků ZŠ (i absolventů) jsou nejvíce využívány zájmové testy na PC. U studentů středních škol, učilišť a VOŠ, kteří si vybírají další, navazující vzdělávání jsou to seznamy škol a otevíraných oborů – VŠ. Absolventi a studenti (středních škol, učilišť, VOŠ, VŠ), kteří hledají vhodné povolání podle své kvalifikace (a nechtějí dále studovat) nejvíce pracují se samoobslužnými informačními zdroji (pro PC, přes internet) s možností vyhledání informací o povoláních. U studentů středních škol a učilišť, kteří se rozhodují změnit školu a hledají jinou, lépe odpovídající jejich možnostem, schopnostem a představám, jsou nejvíce využívány seznamy škol a otevíraných oborů – středoškolské vzdělání s maturitou i bez maturity.

V případě absolventů všech stupňů škol, kteří se orientují na regionálním trhu práce a hledají informace o potenciálních zaměstnavatelích, nebo kteří hledají brigádu, stáž nebo praxi v ČR či v zahraničí, jsou jako nejvhodnější (v obou případech) doporučovány samoobslužné informační zdroje

(pro PC, přes internet) s možností vyhledávání informací o povoláních. Zde je však třeba upozornit na fakt, že tato skupina klientů požaduje jiné informace.

Při práci s rodiči a příbuznými, ale také s pedagogy žáků nebo studentů, kteří si volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce, pracovníci IPS z nabídky informačních materiálů volí nejčastěji seznamy škol a otevíraných oborů – středoškolské vzdělání s maturitou i bez maturity.

8.1.13 PUBLIKACE

Nejčastěji používanou publikací je Atlas školství, se kterým pracují ve většině IPS. Osm z deseti IPS používá příručku Poradce k volbě povolání, polovina EURES – průvodce evropským trhem. Ostatní metodické příručky jsou využívány v menší míře, některé pouze ojediněle. První dvě uvedené patří i mezi literaturu nejčastěji používanou pro práci s mladými lidmi.

Přestože téměř polovina zástupců IPS nevedla žádnou příručku či odbornou literaturu, která by jim pro jejich práci vyloženě chyběla a kladně odpovědělo „jen“ 27 %, je třeba vzít v úvahu i 38 % těch, kteří zvolili odpověď „nevím“ – nemusí totiž jít o neznalost vybavenosti pracoviště, ale o neznalost nabídky trhu. Škála „chybějících“ příruček je poměrně široká, ale často byla zmiňována ucelená metodika (manuál) pro práci IPS.

V oblasti práce s klienty se specifickými potřebami je největší poptávka po příručkách pro práci s tzv. problémovými klienty (konfliktními, špatně komunikujícími či sociálně nepřizpůsobivými) a s osobami se zdravotními potížemi. Téměř polovina zástupců IPS naopak uvedla, že nepotřebuje metodiky pro práci s osobami se specifickou poruchou učení (ale dalších 35 % je postrádá). Respondenti by uvítali jakýkoli materiál, podrobnější specifikace nebyly většinou uvedeny. Lze tedy vyvodit, že takové příručky dosud ani nejsou napsány a byly by potřeba. Stejně tak je tomu i u již zmíněné obecné metodiky práce IPS a příručky pro práci IPS s dospělými klienty – více než polovina zástupců uvedla, že takové materiály postrádají.

8.1.14 SPOLUPRÁCE

Jednoznačně lze konstatovat, že zájem o spolupráci mezi jednotlivými pracovišti IPS existuje – všechny nabízené formy kontaktu označila většina respondentů jako přínosné nebo velmi přínosné. Největší zájem mají o pravidelná krajská (i celostátní) setkání všech pracovníků IPS, dále o možnost zaslání e-mailu prostřednictvím mailing-listu všem kolegům, tištěný Zpravodaj i případnou možnost on-line diskusní skupiny. Sami návrhy doplnili dalšími formami setkávání a výměny zkušeností, např. formou výměnných stáží mezi pracovišti, vytvořením telefonního seznamu IPS či Skype konferencemi.

Výzkum potvrdil rozvinutou spolupráci IPS s různými útvary ÚP – především s oddělením poradenství či speciálního poradenství, s útvarem řešícím rekvalifikace i s pracovníci zprostředkování. Častá je spolupráce také s oddělením trhu práce a APZ, naopak s právníkem či právním oddělením spolupracují IPS zřídka. Nejméně je rozvinutá spolupráce s psychologem ÚP, který je jen na některých pobočkách.

Spolupráce je hodnocena většinou dobře či velmi dobře, jen v oblasti zprostředkování někteří respondenti upozorňovali na problémy – špatnou komunikaci či neochotu ke spolupráci (ale z celkového počtu to bylo jen 5 % respondentů).

Celkově lze tedy spolupráci mezi jednotlivými útvary ÚP hodnotit jako silně rozvinutou, ne však plošně a na stoprocentní úrovni. Mezi jednotlivými pracovišti existují značné rozdíly nejen v tom, se kterými útvary spolupracují, ale i v tom, co je obsahem této spolupráce. Tuto problematiku je třeba dále sledovat a případně vytvořit jednotné instrukce k informačním tokům, které by mohly odstranit případné problémy v místech, kde spolupráce „vázne“.

Blízkost a spolupráce s ostatními útvary ÚP byla jmenována mezi nejdůležitějšími výhodami toho, že IPS je součástí ÚP. Konkrétně se jednalo o dostupnost aktuálních informací o situaci na trhu práce či možnost přímého kontaktu s klienty ÚP. Mezi nevýhodami tohoto spojení se vyskytovala nedůvěra či negativní vztah lidí (klientů) k „úřadům“, ale i na některých místech existující obtížná spolupráce, malá informovanost či nedocnění role IPS ze strany ostatních oddělení.

Mimo úřad práce spolupracují IPS především s různými typy škol. Mezi nimi mají specifické postavení školy základní, které jsou nejen nejčastějším, ale i nejdůležitějším partnerem IPS.

Spádová oblast každé IPS (většinou v rozsahu okresu, případně jeho části, v Praze celého města) zahrnuje několik desítek základních škol, z nichž v průměru 85 % aktivně spolupracuje. Existují však významné regionální rozdíly – míra spolupráce je sice ve více než polovině okresů stoprocentní, jinde však výrazně nižší. Se všemi školami středními ve svém okrese spolupracují necelé dvě třetiny IPS, v průměru se míra aktivní spolupráce pohybuje nad 75 %.

Z dalších typů škol spolupracují IPS ještě se školami vyššími odbornými (s 59 % z nich) a někde i se školami vysokými (aktivně spolupracuje pouze třetina).

Náplň spolupráce se liší jak podle typu školy, tak i mezi jednotlivými IPS a opět není sjednocena. Hodnocena je však převážně velmi dobře.

IPS spolupracují i s dalšími institucemi – mohou to být pedagogicko-psychologické poradny, krajské úřady, neziskové organizace, městské a obecní úřady či zaměstnavatelé. Míra i forma spolupráce je však značně diferencovaná a různorodá. Tam, kde existuje, je i tato spolupráce hodnocena převážně dobře, důvodem ojedinělého negativního názoru je jednoznačně nezáměr druhé strany.

8.1.15 PROPAGACE

V případě propagace IPS jsou využívány především centrálně dodávané letáky o službách IPS a ÚP, nástěnky a webové stránky (po organizačních změnách však byly změněny a informace IPS na nich často chybí). Pro zvýšení informovanosti o IPS slouží i doporučení výchovných poradců, informace podávané zprostředkovatelkami či doporučení spokojených klientů. Mezi osvědčené formy propagace lze zařadit všechny uváděné způsoby – především letáky, doporučení výchovných poradců a nástěnky spolu s webovými stránkami ÚP. Nejméně jsou využívány inzeráty v regionálním tisku nebo rozhlase.

Více než polovině (56 %) pracovníků vyhovují propagační materiály, které mají v IPS k dispozici, ostatní se však přiklonili k názoru, že vyhovují jen z části. Důvodem byla především jejich zastaralost a neaktuálnost.

Z provedeného rozboru dále vyplynulo, že při propagaci oslovují pracoviště IPS celou řadu rozmanitých skupin klientů. Mimo žáky základní školy, kteří si vybírají povolání (tzv. první volba) a dle toho hledají odpovídající vzdělávání, to jsou především studenti středních škol nebo učilišť, kteří si vybírají další, navazující vzdělávání a dále rodiče či příbuzní žáků nebo studentů. Pořadí ostatních

skupin klientů je uvedeno u vyhodnocení dané otázky, je však možno konstatovat, že většina IPS oslovuje většinu nabízených skupin (mimo některé skupiny klientů se specifickými potřebami).

Nejčastěji navrhovaná forma nevhodnější propagace pro mladé lidi měla tištěnou podobu (leták, brožura, skládačka), avšak s podmínkou zajímavého grafického zpracování, přehlednosti, stručnosti a aktuálního obsahu. Další skupinou byla média elektronická – především webové stránky, dále DVD a někteří také upřednostňovali osobní formu předávání informací. Potřebnost propagace IPS je vnímána zcela jednoznačně, její dostatečnost však taková není – za dostačující jí považuje 84 % pracovníků. Ti ostatní upozorňují především na nízké povědomí veřejnosti i existenci IPS.

V otázce na možnosti zlepšení propagace byly navrhovány především různé formy mediální prezentace a informování veřejnosti, lepší spolupráce se školami a využití internetu.

V případě propagace i v kvalitativní sekci výzkumu se potvrdilo, že je v mnoha případech nedostatečná a proto tak velice potřebná.

Pracovníci si velice dobře uvědomují moc tzv. nových médií, především pak sociálních sítí. Mladým lidem je prostředí sociálních sítí blízké a respondenti si tak uvědomují, že je to jedna z cest, jak cílit na své klienty. Pokud zmiňují některé konkrétní sociální sítě, hovoří o Facebooku a Twitteru.

„...já bych se přimlouvala k tomu, aby se jakoby modernizovalo IPS třeba i v těch sociálních sítích. Podle mě pro ty mladý je to strašně důležitý. A pokud my se v tom, co chceme dělat pro ty mladý, nebudeme schopni zúčastnit plně, nebo nebudeme nabízet naše služby na těch sociálních sítích, nemít tam svůj profil, to je nejširší možnost. Dneska už je to nutnost.“

8.1.16 VNÍMÁNÍ IPS

IPS vnímají pracovníci velmi pozitivně. Při popisu IPS nešetří superlativy, často byla použita slova jako *výborná, výkladní skříň ÚP, vstřícná*, atd. IPS pojímají jako integrální část ÚP, která navíc napravuje jeho negativně pojmáný obraz úřadu u veřejnosti.

Respondenti jsou vůči IPS značně loajální, práci v něm vnímají především jako poslání. Svoji pracovní pozici tak nepojímají jako rutinní zaměstnání, naopak často ve spojení s deskripcí svého povolání používali spojení *srdeční záležitost*.

Práci v IPS vnímají především jako poradenskou službu informačního charakteru. Pokud hovoří o IPS v negativních konotacích, pak především kvůli jeho nedocenenosti.

„Možná každý má jinou zkušenost, ale mojí práci znám jenom já. Ani vedoucí mého oddělení neví, co dělám, protože poprvé má napsat na mě hodnocení, tak se mě přišla zeptat, jestli probíhá jakoby nemohla zjistit, co tam dělám...“

IPS je pracovníky pojímána jako první pomoc při volbě zaměstnání. Z úst pracovníků několikrát zazněl i termín *prevence nezaměstnanosti*, kterou IPS poskytuje. IPS podle respondentů předchází především ztrátě zaměstnání a tedy tak přímo snižuje počet uchazečů o zaměstnání na ÚP.

8.1.17 BARIÉRY V PRÁCI

Nejvíce zasahuje a omezuje práci IPS dle pracovníků především nedostupnost kvalitních diagnostických nástrojů, které mohou používat a vyhodnotit i zaměstnanci bez psychologického vzdělání. Negativně je také vnímána i absence metodik pro specifické skupiny klientů a přinesly i nová zjištění – např. negativně pocíťovanou absenci databáze vzdělávání dospělých.

Zajímavým výsledkem je však také to, že žádný z nabízených výroků nebyl zařazen jednoznačně – u každého byly odpovědi respondentů rozloženy do všech stupňů nabízené škály. To je však důkazem, že situace na jednotlivých IPS se značně odlišuje a v každém regionu jsou aktuální jiné problémy.

8.1.18 NABÍZENÉ SLUŽBY

Mezi nejvíce efektivní činnosti lze podle názorů respondentů zařadit skupinové a individuální poradenství, seznamování klientů s trhem práce a přímý kontakt s klienty. Nabídka služeb by měla být zaměřena především na žáky a studenty a obecně stávající skupiny klientů, desetina respondentů navrhovala se do budoucna více zaměřit pozornost na klienty se specifickými potřebami. Většina dotázaných souhlasila s budoucím zaměřením na specializované odborné poradenství a to v oblastech volby povolání, vazbě na trh práce a práci s absolventy.

8.1.19 IDEÁLNÍ IPS

Vize ideální IPS by se dala popsat jako IPS, ve kterém bude základem poskytování základních informací o vzdělávacích příležitostech a povoláních všem skupinám klientů. Klíčovou roli bude nadále hrát práce s dětmi (volba povolání a vzdělávací dráhy) ve spolupráci se školami a poradenství pro absolventy škol, kteří se chystají vstoupit na trh práce. Významnější místo zaujme poradenství pro mladé lidi, kteří předčasně ukončili vzdělání na střední škole nebo učilišti, budou rozšiřovány služby pro dospělé (především o poradenství pro vzdělávání a změnu povolání) a zlepšovány služby pro nezaměstnané klienty (informace a poradenství především pro volbu a změnu povolání). Dle respondentů mají IPS dobrý potenciál stát se tvůrci know-how pro poradenství v oblasti kariérového a celoživotního vzdělávání, a tak by se síť IPS měla stát základem pro vznik sítě pracovišť poskytujících kariérové a celoživotní poradenství.

V odpovědích na otázku vize ideální IPS se respondenti často vraceli k době, kdy IPS vznikalo. Toto období má znaky ideálního stavu, kdy IPS mělo dostatečný počet pracovníků a pracovníci cítili především podporu ze strany ministerstva. Respondenti o této době hovořili jako o *starých dobrých časech*.

Pokud měli ve skupinových rozhovorech popsat ideální IPS, tak hovořili o IPS, která by měla minimálně **dva pracovníky**, kteří by byli vzájemně zastupitelní, respektive, počet pracovníků IPS by měl variovat dle počtu evidovaných zájemců o zaměstnání a velikostí regionu toho či onoho IPS. V případě tohoto tématu vznikla obsáhlá debata o ideální struktuře IPS, respondenti volili mezi dvěma variantami, a to buď IPS jak samostatné jednotky v rámci ÚP či zasazení IPS do struktury odboru poradenství či jiných odborů.

V ideálním IPS by dle respondentů mělo docházet k **pravidelnému společnému setkávání** všech pracovníků, při kterém by docházelo k přenosu dobré praxe a užitečných informací.

„Je to velmi důležité, protože si tam předáváme určité informace a můžeme i čerpat informace od jiných úřadů, od jiných IPSek, což bylo v minulosti běžné, že jsme se scházeli v Českých Budějovicích, v Brně atd. a bylo to celkem bezproblémové, a v současné době už to je trochu jinak.“

Věc, která byla velice zdůrazňována a setkala se se širokým konsensem pracovníků IPS je nutnost **dispozice psychologem**. Dle respondentů by na každém ÚP prováděl hodnocení psychologických testů a provádění diagnostiky. Pokud psycholog součástí úřadu práce není, respondenti apelují na dobrou spolupráci s pedagogicko-psychologickou poradnou.

Mezi činnosti, které by IPS provozovat podle pracovníků nemělo, patří především analýzy trhu práce, výkazy trhu práce, v neposlední řadě několikrát zaznělo i nakupování poradenských činností. Mezi naopak ideální pracovní náplň patří pořádání besed pro základní a střední školy, individuální poradenství a poradenství pro dospělé. Ideální IPS by mělo mít dobrou spolupráci se všemi, v problematice IPS, zúčastněnými partnery.

8.2 PŘEHLED VYBRANÝCH PROBLÉMŮ

Následující výroky ve stručnosti naznačují nejvýznamnější zjištění a problémy. Každé téma je popsáno v několika bodech, které popisují zjištěnou situaci, výsledky šetření a jsou doplněny doporučením (případně také naznačením současného stavu či situace).

▪ Koncepce IPS

- **není** (existovala jako příloha metodického pokynu MPSV č. 10/93 o Zřizování informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce – pokyn 10/93 byl zrušen Informací č. 10/2008)
- Je prokazatelný zájem o jednotnou metodiku, vymezení činností a poskytovaných služeb, ale na druhou stranu je oceňována „volnost“...
- Činnost IPS by měla být metodicky upravena (s využitím osvědčených postupů zkušených pracovníků a příkladů dobré praxe)

▪ Organizační začlenění IPS

- **je různé** (Koncepce uvádí začlenění v oddělení poradenství.)
- Většina IPS byla součástí oddělení poradenství (názvy však byly různé), některá IPS byla i v jiných útvech. Celkově byla organizační struktura ÚP nejednotná.
- V současné době je situace zcela jiná, avšak různorodost zůstává.
- Nejednotné organizační začlenění může ovlivňovat kvalitu práce (systém řízení), ale také může komplikovat přístup klientům.

▪ Počet pracovníků IPS

- **byl cca 140** (Celkem bylo zjištěno 143 pracovníků, z nich bylo 31 vedoucích. 13 % mělo zkrácený úvazek. V průměru byl každý okres obsazen 1,6 úvazku.)
- Dva pracovníky s plným úvazkem mělo pouze 22 % IPS. Tento počet byl doporučován původní Koncepcí a je podle názoru respondentů optimální. Stávající počet pracovníků byl podle pětiny respondentů nevyhovující.
- V současné době je situace zcela jiná, počty pracovníků IPS se v některých regionech snižují.
- Počet pracovníků na jednotlivých pracovištích nemusí být stejný, ale měl by zohledňovat velikost regionu (počet žáků ZŠ/dětí do 15 let), případně také počet škol či míru nezaměstnanosti (specifikum některých regionů).

▪ Vzdělávání pracovníků IPS

- **funguje, ale ne optimálně** (75 % pracovníků se během posledních dvou let zúčastnilo odborného vzdělávání.)
- Názory na vzdělávání nejsou jednotné – podle poloviny respondentů obsah kurzů odpovídá potřebám, čtvrtina požaduje jeho aktualizaci. 53 % oslovených je přesvědčena, že systém neumožňuje kontinuální a dlouhodobý profesní rozvoj.

- Systematické vzdělávání pracovníků je nezbytným předpokladem kvalitní poradenské práce. Bylo by vhodné připravit vzdělávací kurzy podle požadavků z praxe.
- **Supervize**
 - **je potřebná** (ale není v systému zavedena)
 - Většina pracovníků zná pojem a souhlasí s jejím zavedením (87 %). Pouze pětina z nich tuto možnost má. Podle názoru respondentů je optimální frekvence 2-3x ročně, na původu supervizora nezáleží – může být interní i externí.
 - Je třeba supervize zavést (metodicky upravit).
- **Prostorové a technické vybavení IPS**
 - **je různé** (bylo upraveno v Konceptci)
 - Většina IPS má jednu či dvě místnosti pro práci s klienty a základní kancelářské vybavení (stoly, počítače, tiskárnu, připojení na internet), včetně nezbytné videotechniky (televize, VHS nebo DVD přehrávač). Necelé tři čtvrtiny pracovišť disponují dataprojektorem, 40 % má notebook, některé interaktivní tabuli či videokameru. Čtvrtina respondentů však považuje technické a materiální vybavení (svého IPS) za nedostačující, problém je především s místem pro samostatnou práci klientů a počtem počítačů pro klienty.
 - Bylo by vhodné vybavení sjednotit a vyřešit regionální problémy s prostorem (počtem a velikostí místností).
- **Klienti IPS**
 - **především žáci ZŠ, ale i ostatní skupiny** (IPS má - podle Konceptce - poskytovat služby především mladistvým při první volbě povolání a jejich rodičům, studentům a mládeži v různých situacích a dalším zájemcům.)
 - Podle četnosti návštěv jsou klienty IPS nejčastěji žáci ZŠ, UoZ, kteří hledají další vzdělávání nebo si chtějí doplnit nedokončené a ZoZ ve stejné situaci. Dále studenti, kteří si vybírají navazující vzdělávání, rodiče žáků, UoZ hledající rekvalifikaci a „drop-outs“. Podle počtu klientů „vedou“ žáci ZŠ, na druhém místě jsou dospělí UoZ, dále studenti SŠ a absolventi v různých situacích.
- **Mladí lidé v IPS**
 - **především nezaměstnaní**
 - Služby IPS určené pro mladé lidi využívají především dlouhodobě ale i krátkodobě nezaměstnaní a absolventi (individuální poradenství, Job kluby). Další častou skupinou jsou mladí lidé, kteří chtějí dokončit vzdělávání, včetně „drop-outs“ (individuální poradenství, možnosti vzdělávání, případně diagnostika).
 - Většina IPS nedostává informace od škol o „drop-outs“, ale každé druhé středisko má o ně zájem. Se školami spolupracuje (na řešení těchto případů) 40 % IPS, ostatní tuto spolupráci postrádají, s rodinami spolupracuje téměř 70 % IPS, ostatní mají zájem.
 - Služby poskytované žákům a studentům (volba povolání ve vazbě na aktuální situaci na trhu práce) jsou nenahraditelné a měly by být zachovány, stejně jako služby pro mladé lidi.

▪ **Diagnostické nástroje v IPS**

- **Především Průvodce světem povolání a internetové aplikace** (Využívá většina IPS, dostupnost ostatních je omezená.)
- Spokojenost s používanými nástroji je poměrně vysoká, s výjimkou AIST-R (neadekvátní výstupy, problémy s interpretací) a COMDI (časová náročnost, finance).
- Nejvhodnějším diagnostickým nástrojem pro žáky ZŠ je Průvodce světem povolání, pro ostatní skupiny klientů jsou to internetové aplikace (ISTP, Orienteexpress,...). Názory na vhodnost ostatních nástrojů nejsou jednotné.
- Třetina pracovišť považuje dostupnost diagnostických nástrojů za nedostačující, někde je zmiňován i problém s chybějícím psychologem pro interpretaci výsledků.

▪ **Informační materiály**

- **potřebují aktualizovat** (Některé informační materiály jsou z dob vzniku IPS.)
- Nejvíce jsou využívány Atlasy školství a letáky a brožury dodávané zřizovatelem, ale i většina ostatních materiálů (seznamy škol, šanony o povoláních, videoklipy o povoláních a k hledání zaměstnání, informační software a další). 80 % IPS využívá letáky a brožury vytvořené vlastními silami. S jednotlivými typy materiálů jsou pracovníci převážně spokojeni, pouze seznamy škol a studijních oborů někteří považují za neaktuální a letáky za „neatraktivní“. Dostupnost informačních materiálů je hodnocena převážně pozitivně, pouze desetina respondentů ji považuje za nedostačující.
- Informační materiály, především některé videoklipy, je nutno aktualizovat (modernizovat).

▪ **Metodické příručky**

- **jsou málo využívány a chybí jednotná metodika** (Bylo nabídnuto 20 příruček, které alespoň minimálně souvisí s činností IPS.)
- Většina (80 %) IPS využívá publikaci Poradce k volbě povolání (Raabe), polovina brožurku EURES – průvodce evropským trhem (MPSV), Jak na vysokou školu (Fortuna) či Orientace ve světě práce (Hněvín). Ostatní jsou využívány v menší míře. Dostupnost metodických příruček hodnotní jako nedostačující téměř 30 % pracovníků IPS (60 % však má názor opačný).
- Chybí především jednotná metodika pro práci IPS a publikace věnující se tématu práce se skupinami. Zájem je o mnoho dalších příruček či alespoň obecný přehled použitelných publikací. Omezení je pocítováno především z finančních důvodů (nemožnost koupit, co je potřeba).

▪ **Spolupráce mezi IPS**

- **je o ní zájem** (Mohou zajišťovat servisní pracoviště – metodici. Situace v jednotlivých krajích se liší.)
- Za velmi přínosné považuje většina oslovených pracovníků IPS pravidelná krajská setkání všech pracovníků IPS, ale ocenili by i další formy kontaktů (mailing-list, celostátní setkávání, Zpravodaj, či on-line diskusní skupinu na internetu).
- Pracovníci IPS mají potřebu setkávání a předávání zkušeností (může nahradit vzdělávání).

▪ **Spolupráce v rámci ÚP**

- **Především s oddělením poradenství, speciálního poradenství a rekvalifikací** (IPS je většinou součástí uvedeného oddělení.)
- Častá je také spolupráce s útvarem zprostředkování a trhu práce, ale i s ostatními útvary. Spolupráce uvnitř ÚP je hodnocena převážně dobře či velmi dobře, někde však jsou problémy (špatná komunikace, neochota spolupracovat).
- V současné době problémy s novou organizační strukturou a zařazením pracovníků IPS (KrP x KoP).
- Možnost spolupráce uvnitř ÚP by měla zůstat zachována z důvodu předávání informací a možnosti řešení situace jednotlivých klientů komplexně.

▪ **Externí spolupráce**

- **především se školami** (všech typů)
- Nejčastějším a nejdůležitějším partnerem IPS jsou základní školy a dále školy střední a učiliště. V průměru IPS spolupracují s 85 % ZŠ (a 75 % SŠ) ve své spádové oblasti, ale existují značné regionální rozdíly. Pokud IPS spolupracuje s dalšími institucemi, je tato spolupráce hodnocena velmi dobře.
- Četnost, forma i náplň spolupráce s různými institucemi mimo ÚP je různorodá (není sjednocena).

▪ **Propagace IPS**

- **je potřebná**
- Jsou využívány letáky dodávané zřizovatelem, nástěnky a webové stránky (před reorganizací). Stávající propagační materiály vyhovují alespoň částečně – problémem je zastaralost (neaktuálnost) či grafické zpracování letáků (neatraktivní). Za dostačující považuje současný stav 84 % pracovníků, ostatní upozorňují především na nízké povědomí veřejnosti o existenci IPS.
- V současné době na Integrovaném portálu MPSV chybí potřebné informace o IPS.
- Propagace IPS je jednoznačně vnímána jako potřebná, je třeba zvýšit povědomí veřejnosti o existenci IPS a nabízených službách a aktualizovat propagační materiály. Navrhována je také forma mediálních prezentací či využití internetu.

9 SOUHRNNÉ HODNOCENÍ A VÝZNAM SLUŽEB POSKYTOVANÝCH IPS V PŘECHODU MLADÝCH LIDÍ NA TRH PRÁCE

Komentáře respondentů na otázky budoucnosti IPS z konce srpna 2011 k významu služeb, které poskytují IPS a které pomáhají mladým lidem v přechodu na trh práce, jsou výstižné a zachycují celou škálu služeb i důvodů, proč tyto služby mají své opodstatnění ve veřejných službách zaměstnanosti. Není k nim mnoho co dodat.

IPS v souladu s metodickými pokyny MPSV č. 10/1993⁶², koncepcí poskytování služeb, která byla součástí tohoto pokynu, a metodického pokynu MPSV č. 16/1994⁶³ poskytují komplexní (nebo by uměla poskytovat, kdyby k tomu měla odpovídající personální a další zázemí) informační servis potřebný pro činění informovaného rozhodnutí pro další uplatnění na trhu práce. Nutno podotknout, že oba dva zde uvedené metodické pokyny byly koncem roku 2008 zrušeny.⁶⁴

„I v dnešní době, kdy jsou v podstatě všechny informace k dispozici v tištěné či internetové podobě jsou lidé, kteří nejsou schopni nebo neumí s těmito informacemi pracovat, nebo mají takový problém, že jim takové nestačí. Běžně se setkávám s klienty, kteří se přijdou v podstatě jen ujistit, že informace, které si sami našli na internetu, jsou správné nebo to pochopili správně. Chtějí si ověřit správnost svého postupu. Mnoho klientů je naopak úplně bezradných, s informačními technologiemi neumí pracovat nebo k nim nemají přístup či řeší prostě takové problémy, na které jim internet odpověď nedá.“

IPS umějí poradensky pracovat s nerozhodnými, nerozhodnutými i rozhodnutými klienty.

„Ne každý je flexibilní, odpovědný za své jednání, motivovaný ke změně, schopný odhalit svůj potenciál, své možnosti, prosadit se. A nejedná se jen o mladistvé, nezaměstnané s nízkou kvalifikací. Nová životní situace spojená např. s nezaměstnaností může „zaskočit“ i vysokoškoláka. Pro tyto klienty je podpora formou poradenství nezbytná, nelze se bez ní obejít, protože pokud jim není poskytnuta, nejsou mnohdy schopni svou situaci řešit.“

Poradenské služby poskytované IPS mladým lidem jsou potřeba a budou potřeba i v budoucnosti.

„Myslím, že se není možné bez poradenství obejít, je potřebné, je stále vyžadováno a bude potřeba do budoucnosti čím dál více. V dnešní vysoce informační společnosti se řada lidí nevyzná, neumí správně informace vyhodnotit a pracovat s nimi, má tolik možností, neumí je posoudit a neumí se rozhodnout. Přináší jim to stres a úzkost, chtějí, aby někdo to rozhodl za ně, protože si sami nevěří, nechtějí nést zodpovědnost za své rozhodnutí.“

Díky propojení informací o vzdělávání a trhu práce a dalších záležitostí týkajících se nároků a povinností uchazečů o zaměstnání mají poradenští pracovníci IPS odbornost, kterou nemá útvar zprostředkování, na které se budou mladí lidé po omezení činnosti IPS muset obracet. Dobře a na

⁶² Metodický pokyn MPSV č. 10/1993 o zřizování informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce.

⁶³ Metodický pokyn MPSV č. 16/1994 o druhé etapě zřizování informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce.

⁶⁴ Informace MPSV č. 10/2008 ze dne 19. 11. 2008.

základě aktuálních informací provedené rozhodnutí o budoucím uplatnění na trhu práce nebo vzdělávací cesty je prevencí nezaměstnanosti.

*„Práce v IPS, **poradenství je skutečně prevencí nezaměstnanosti**, i když se nedají hned vyčíslit finanční efekty. V našem regionu není jiná služba, která by tyto potřeby klientů zabezpečila. Jistě, pedagogicko-psychologická poradna otypuje žáka a doporučí vhodný obor (např. umělecký), ale bez znalosti trhu práce - v IPS jsou potom ti koordinátoři názorů z PPP, kteří musí rodiče a žáka dostat trochu do reálné představy, jak se s oborem v regionu pak uplatní.“*

Frustrace mladých lidí z neúspěchu na trhu práce, dlouhá doba nečinnosti, nezískání základních pracovních návyků, zlenošení a spoléhání se na rodiče nebo úřad práce, je cena, kterou společnost zaplatí, pokud se nerozhodným, nerozhodnutým, ale i rozhodnutým mladým lidem nenabídne možnost se s někým zkušeným zdarma, nezávazně, jednorázově nebo třeba i vícekrát poradit. Lze tak předejít dezorientaci na trhu práce, ztrátě motivace hledat si zaměstnání a pracovat, a pocitu společenského selhání hned v počátku pracovní kariéry.

*„V určitých situacích se lze bez poradenství obejít a poradenství je možno chápat jako určitý nadstandard, ovšem ve většině případů může **absence poradenství znamenat u klientů značné riziko dlouhodobé nezaměstnanosti, zvýšení dezorientace na trhu práce, ztráty motivace situaci řešit, a riziko celkového společenského selhání.**“*

Poradenství musí být vždy pomoc ke svépomoci a jako takové musí být poskytováno odborníkem, který tuto zásadu ctí. Personál IPS lze považovat za odborníky na svém místě.

*„Poradenství představuje mnohdy velmi účinnou pomoc, ale měla by to být **pomoc k svépomoci**. Jsem přesvědčena, že pokud by bylo poradenství obecně zrušeno, významně by se zvýšil počet lidí, kteří budou vážný problém uspět ve společnosti.“*

Poradenství poskytované IPS je založené na dobrovolnosti ze strany klienty a je pro něj příležitostí k rozhodnutí na základě adekvátních a aktuálních informací.

*„**Poradenství nesmí klienta zavazovat, má mu pomáhat a ukazovat možnosti správné volby.**“*

Poradenství IPS by mělo být dostupné vždy, kdy mladý člověk pocítí potřebu poradit se s kariérovým odborníkem.

*„**Poradce IPS by měl působit hlavně přímo, když daná situace nastane a poskytnout informace konkrétní v daném čase, místě a možnosti, které se mladým lidem současně naskytují.**“*

Nedílnou součástí činnosti IPS je spolupráce s výchovnými poradci škol a třídními kolektivy.

*„(poradce IPS) ... by měl také spolupracovat **s výchovnými poradci škol**, učiteli na aktualizaci informací, které mladým lidem předávají v rámci vzdělávacího procesu, aktivně se podílet na **besedách s mladými** (pro oživení výuky, pro znalost aktuálních informací, možnost odpovědí na dotazy...) a to nejenom v rámci škol, ale také organizovaných v rámci poradenských center s ukázkou všeho co centra nabízí, seznámení s provozem center, která mohou mladí lidé navštívit i sami ze svého zájmu.“*

Každý, kdo se ocitl v tísní ohledně svého zaměstnání a přichází na úřad práce, potřebuje podporu a motivaci k řešení své situace, ke zlepšení šancí na získání zaměstnání. Potřebuje s někým mluvit.

„Klient, který se rozhodne vyhledat odbornou službu, tuto službu potřebuje. Už samotným rozhodnutím a vyhledáním odborného pracoviště má za sebou 2 důležité fáze k dosažení cíle. Pak nastává naše část práce. Takže když někdo o službu požádá, tak to znamená, že se bez ní neobejde. Třebaže to vypadá banálně, ale když je to pro klienta důležité, tak pro nás také.

Veřejné služby zaměstnanosti by se měly chovat sociálně, nejenom ekonomicky.

„Důsledkem zrušení poradenství by byla nerovnováha mezi potřebami klienta a poskytovanými službami ÚP. Kolik klientů přichází na ÚP pro podporu nebo dotaci? A kolik jich potřebuje „prostě jen“ poradit? - VŠICHNI! Každý náš klient (nebo tedy uchazeč o zaměstnání) očekává a trvá na tom, aby se mohl s někým poradit, dostat odpovědi na otázky. Pokud z úřadů práce uděláme čistě ekonomicko-sociální záležitost (vyplácet podpory, dávky SSP, dotace), tak kdo bude s těmi lidmi mluvit? Na výplaty stačí automat umístěný ve zdi. Jsme sociálním státem a měli bychom se chovat sociálně, nejenom ekonomicky.“

9.1 SWOT ANALÝZA IPS, JAKÉ JSME JE ZNALI ... JEJICH SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY, PŘÍLEŽITOSTI A HROZBY

Průběžně při vyhodnocování kvantitativních i kvalitativních dat byly zaznamenávány silné a slabé stránky působení a fungování IPS, stejně jako bariéry a příležitosti jejich dalšího rozvoje formou SWOT analýzy.⁶⁵

Podkladem pro vytvoření SWOT analýzy uvedené v tabulce č. 1 byly především názory pracovníků IPS a další informace získané v průběhu řešení projektu.

Tabulka č. 10204: SWOT analýza IPS

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> - Pracovníci a jejich profesionalita - Preventivní role - Poskytované služby - Bezplatnost - Dostupnost - Propojení s ostatními útvary úřadu práce - Externí spolupráce - 15 let zkušeností - Vybavení 	<ul style="list-style-type: none"> - Pracovníci a jejich postavení na ÚP - Poskytované služby - Postavení v rámci ÚP - Vzdělání a vzdělávání - Vybavení - Finance - Neměřitelnost - Propagace - Formalizace spolupráce s externími subjekty
Příležitosti	Ohrožení
<ul style="list-style-type: none"> - Národní strategie podpory přechodu mladých lidí na trh práce - Koncepce rozvoje sítě IPS - Poskytované služby - Spolupráce s externími subjekty a její formalizace - Komunikace - Propagace - Pracovníci a jejich vzdělávání - Vybavenost 	<ul style="list-style-type: none"> - Škrty ve veřejných financích - Nedocnění významu prevence zaměstnanosti - Omezování poskytovaných služeb - Demotivování pracovníci - Zastarávání informačního a technického vybavení

Z přehledu v tabulce je patrné, že se některé položky opakují ve více polích SWOT analýzy (např. poskytované služby nebo pracovníci). V každém z polí však nabývají jiného významu, jak je vysvětleno v následujících subkapitolách.

⁶⁵ SWOT analýza je metoda, jejíž pomocí je možno identifikovat silné (ang: Strengths) a slabé (ang: Weaknesses) stránky vnitřního prostředí a příležitosti (ang: Opportunities) a hrozby (ang: Threats) vnějšího prostředí, spojené s určitým projektem, záměrem či procesem (v našem případě s činností IPS). Základ této metody spočívá v klasifikaci a ohodnocení jednotlivých faktorů, které jsou rozděleny do 4 skupin – silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení.

9.1.1 SILNÉ STRÁNKY IPS

- 1. Pracovníci a jejich profesionalita**
 - a. Lidský potenciál pracovníků IPS je velice silný, jedná se většinou o zkušené poradce s dlouholetou praxí, kteří svou práci dělají nejen dobře, ale i rádi.
 - b. Pracovníci mají vysokou kvalifikaci a ve velké míře si průběžně doplňují vzdělání.
 - c. Dobře znají problematiku, mají přehled v informacích.
 - d. Vysoká míra etiky v jednání s klienty.
- 2. Preventivní role**
 - a. Jedinečná role v prevenci nezaměstnanosti mladistvých a mládeže.
 - b. Nezastupitelné místo v politice zaměstnanosti.
- 3. Poskytované služby**
 - a. Legislativně zakotvený systém.
 - b. Návaznost činnosti na trh práce.
 - c. Průběžná aktualizace požadavků trhu práce a vzdělávací nabídky škol.
 - d. Volnost při výběru aktivit a metod a postupů práce i vytváření materiálů pro klienty.
 - e. Každoročně aktualizovaná databáze vzdělávání.
- 4. Bezplatnost**
 - a. Služby IPS jsou poskytovány komukoli a bezplatně
- 5. Dostupnost**
 - a. Služby IPS jsou dostupné všem.
 - b. IPS je v každém okrese (v roce 2010), území ČR je rovnoměrně pokryto.
- 6. Propojení s ostatními útvary úřadu práce**
 - a. Možnost získávání aktuálních informací o trhu práce.
 - b. Spolupráce s ostatními útvary ÚP.
 - c. Možnost komplexního řešení problémů klienta.
- 7. Externí spolupráce**
 - a. Funkční spolupráce s externími organizacemi (nejen se školami).
 - b. Jsou vybudovány pracovní (osobní) kontakty.
- 8. 15 let zkušeností**
 - a. Systém práce IPS je zaběhnutý a ověřený 15 lety praxe.
 - b. Tento systém má již tradici a má své trvalé místo v poradenství.
 - c. Existuje určitá míra povědomí veřejnosti.
- 9. Vybavení**
 - a. Většina pracovišť má odpovídající prostory a potřebné základní vybavení, některá pracoviště jsou vybavena nadstandardně.
 - b. Vybavenost výpočetní technikou je relativně dobrá.
 - c. Je vytvořeno množství informačních materiálů (videoklipy, profesiogramy, letáky..)

9.1.2 SLABÉ STRÁNKY IPS

- 1. Pracovníci a jejich postavení na ÚP**
 - a. Nedostatečné personální obsazení některých IPS a tím i omezená kapacita pro práci s klienty. Převaha žen.
 - b. Nejednotná kvalifikační úroveň, nedostatečný odborný rozvoj.
 - c. Platové zařazení poradců IPS pod úroveň vš kvalifikace, přestože je vš vzdělání požadováno.
 - d. Nedocnění práce s mládeží ze strany vedení i ostatních úseků úřadu práce.
 - e. Zátěž pracovními činnostmi nesouvisejícími s činností IPS.
- 2. Poskytované služby**

- a. Rozdíly v nabídce služeb IPS.
 - b. Chybějící jednotná a komplexní metodika IPS.
 - c. Nevyvážený poměr mezi rozsahem činností a počtem pracovníků IPS.
 - d. Přesun administrativy na poradenské pracovníky.
 - e. Závislost na postoji ředitele úřadu k fungování a pracovní náplni IPS.
 - f. Volnost v rozhodování o prioritách IPS daná na pracovnících IPS.
- 3. Postavení v rámci ÚP**
- a. Nedocení či podceňování role IPS v rámci ÚP. Nejednotné zařazení IPS do struktury úřadu a rozdílné pracovní činnosti poskytované jednotlivými IPS.
 - b. Ne vždy dobrý image „úřadu“ – má vliv na důvěru klientů.
 - c. Nejednotné postavení IPS v organizační struktuře ÚP a z toho vyplývající nejednotnost k práci s uchazeči a zájemci o zaměstnání.
 - d. Horší orientace pro potenciální klienty.
- 4. Vzdělání a vzdělávání**
- a. Nejednotná kvalifikace poradenských pracovníků IPS.
 - b. Neexistence kariérového řádu.
 - c. Nepovinné další vzdělávání.
 - d. Nedostatečná nabídka vzdělávacích možností pro pracovníky IPS.
 - e. Chybí proškolení pracovníků IPS hlavně při vedení individuálních rozhovorů.
 - f. Potřeba inovace interního vzdělávacího systému.
 - g. Chybějící podpora profesního rozvoje poradců.
 - h. Absence supervize, která je u pomáhajících profesí nezbytná.
- 5. Vybavení**
- a. Nedostatečná vybavenost (prostorová, technická) některých IPS.
 - b. Zastaralé (neaktualizované) informační materiály.
 - c. Nedostatek vhodných diagnostických metod a technik pro různé skupiny klientů.
- 6. Finance**
- a. Škrty ve veřejných financích.
 - b. Nedostatečný rozvoj technické podpory IPS.
 - c. Závislost financování služeb na rozpočtu úřadu.
- 7. Neměřitelnost**
- a. Kvalitativní charakter práce.
 - b. Obtížná kvantifikovatelnost výsledků práce, složité hodnocení.
 - c. Chybějící standardy kvality poskytovaných služeb.
- 8. Propagace**
- a. Omezené možnosti propagace, její nedostatek.
 - b. Nízké povědomí veřejnosti o existenci a nabídce služeb IPS.
- 9. Formalizace spolupráce s externími subjekty**
- a. Neexistence dohod / úmluv o spolupráci se spolupracujícími externími subjekty.

9.1.3 PŘÍLEŽITOSTI K DALŠÍMU ROZVOJI IPS

- 1. Národní strategie podpory přechodu mladých lidí na trh práce**
- a. Uzavřít s rezortem školství (na národní, regionální nebo místní úrovni, s jednotlivými typy škol a školských zařízení) dohodu o poskytování informačních a poradenských služeb, o systému včasné intervence u mládeže, která je ohrožena nezaměstnaností a o předávání informací o vzdělávacích programech, o žácích předčasně ukončujících studium, o žácích v posledních ročnících, kteří nemají podanou přihlášku k dalšímu studiu ani domluvené pracovní místo atd. a všechno toto naformulovat do národní strategie podpory přechodu mladých lidí na trh práce.

- b. Na úrovni vlády projednat národní strategii podpory přechodu mladých lidí na trh práce a vyjasnit si pravidla, pravomoci a odpovědnost za jednotlivé fáze tohoto přechodu, které by měly být v koncepci rozvoje IPS zohledněny.
- 2. Koncepce rozvoje sítě IPS**
- a. Vytvořit z jednotlivých pracovišť IPS funkční učící se síť.
 - b. Zavést řízení sítě IPS podle cílů.
 - c. Standardizovat poradenské služby, poradenské a osvětové programy tak, aby byly poskytovány po celé ČR ve stejné kvalitě i rozsahu.
 - d. Společně realizovat rozvojové projekty s tematikou činností a služeb IPS a jejich inovace.
 - e. Vytvořit novou metodiku IPS, stanovit standardy poradenství, jednotnou náplň práce.
- 3. Poskytované služby IPS**
- a. Více se zaměřit na preventivní roli IPS vůči mladým lidem vstupujícím na trh práce. Pracovat také osvětově s jejich rodiči a zákonnými zástupci.
 - b. Rozšířit nabídku poradenských služeb individuálních i skupinových pro uchazeče i zájemce o zaměstnání.
 - c. Rozšířit poradenství i o poradenství pro další odborné vzdělávání – zapojit se do uvažovaného národního systému kariérového poradenství.
 - d. Rozšíření témat poradenských aktivit pro klienty např. o problematiku funkční a finanční gramotnosti, o prevenci zadlužování se a osobního bankrotu.
 - e. Aktivně zapojit poradenské pracovníky IPS do prevence předčasného ukončování studia.
- 4. Spolupráce s externími subjekty a její formalizace**
- a. Navazovat a rozvíjet spolupráci s různě zaměřenými institucemi na lokální i národní úrovni.
- 5. Komunikace**
- a. Vytvořit systém výměny informací mezi poradci IPS.
 - b. Pravidelně se setkávat pro výměnu informací a řešení běžných i obtížných situací.
 - c. Vytvořit webové stránky s informacemi a blogem (s možností výměny zkušeností mezi poradci).
 - d. Vytvořit vlastního „portálu IPS“ s informacemi pro školy a zájemce o další vzdělávání, kam by mohli / měli přispívat všichni pracovníci IPS.
 - e. Na „portálu IPS“ portálu zřídit blog a diskusní fórum pro komunikaci klientů mezi sebou i s poradenským pracovníkem (e-poradna).
- 6. Propagace**
- a. Zvýšit propagaci služeb IPS a povědomí veřejnosti k čemuž lze využívat moderní komunikační a informační technologie.
- 7. Pracovníci a jejich vzdělávání**
- a. Zajistit dostatečný počet kvalifikovaných poradců odpovídající cílům IPS a potřebám spádové oblasti.
 - b. Zlepšit kvalitu systému průběžného vzdělávání.
 - c. Stanovit kariéerní řád.
 - d. Zajistit pravidelné supervize všech poradenských pracovníků.
 - e. Umožnit pracovníkům účast na odborných konferencích, stážích,..
- 8. Vybavenost**
- a. Zlepšit vybavenost IPS (informační technologie, diagnostické nástroje).

9.1.4 OHROŽENÍ IPS

1. **Škrty ve veřejných financích**
 - a. Podcenění významu prevence nezaměstnanosti.
 - b. Ponechání přechodu mladých lidí na rezortu školství, který se nestará o uplatnitelnost absolventů vzdělávacích a studijních oborů na trhu práce a nemá vytvořenu žádnou síť institucí, která by mohla IPS suplovat.
 - c. Přesun ze současné veřejné služby do komerční sféry – nic se neušetří, náprava bude obtížná a finančně náročná.
2. **Nedocenení významu prevence zaměstnanosti**
 - a. Nepochopení významu služeb IPS a poradenských služeb.
 - b. Odklon od původního poslání IPS a poradenských služeb.
3. **Omezování poskytovaných služeb**
 - a. Útlum poradenských služeb včetně poradenství pro volbu povolání pro žáky základních a středních škol.
 - b. Nárůst administrativních prací nesouvisejících s posláním IPS.
 - c. Rušení pracovních pozic „poradce“ a jejich nahrazování pracovními pozicemi „referent“.
4. **Demotivování pracovníci**
 - a. Riziko odchodu kvalifikovaných a zkušených pracovníků z důvodů existenční nejistoty a platových podmínek.
 - b. Přetížení pracovníků, obava z nárůstu administrativních činností.
 - c. Snižování počtu pracovníků IPS formou výpovědí.
 - d. Nejistota a obavy zaměstnanců ovlivňují jejich práci.
 - e. Hrozba syndromu vyhoření.
5. **Zastarávání informačního a technického vybavení**
 - a. Nedostatek technické podpory.
 - b. Nedostatek času a prostředků na aktualizaci informací.

Současnou situaci (srpen 2011) hodnotí respondenti dotazu na budoucnosti IPS následujícími výroky:

„V současnosti mám bohužel takový pocit, že se snahou o co největší úspory veřejných financí, je snahou veškeré poradenské aktivity v rámci sféry zaměstnanosti utlumovat, redukovat. Toto sice způsobí momentální ušetření finančních prostředků, ovšem z hlediska perspektivy to přináší velká rizika, neboť pokud se nezaměstnaný stane pouze pasivním příjemcem nutných administrativních, byrokratických úkonů, nebude dostatečně veden ke svépomoci, tzn., aby byl schopen si své problémy a potíže řešit sám, potom se vrátí vysoké náklady na vyplácení podpor v nezaměstnanosti a celý systém se stane podstatně dražším, než je nyní se systémem poradenské práce.“

„Ohrožení aktuálně vychází z nově nastoleného trendu, který s odbornými poradenskými službami (IPS) nepočítá. Když jsem přemýšlela nad příležitostmi, tak jsem vždy skončila ve slepých uličkách souvisejících s aktuální situací – v důsledku změn po 1.4.2011 už nelze (za stávajícího stavu) vystavět komplexní poradenské služby. Přestože je prezentována centralizace, opět je situace na jednotlivých ÚP odlišně nastavována, došlo k tak prapodivným rozdělením pracovníků pod různá pracoviště, že to rozbouřilo celkové fungování a spolupráci v rámci ÚP. Pro poradenské služby to má především významný dopad v „odřezání“ od informací a poradce bez informací nemůže fungovat. Např. od zaměstnavatelů aktuálně dostáváme jasný signál – vy už pro nás nejste partneři k jednání, protože nic nevíte a o ničem nemůžete rozhodnout – což znesnadňuje realizovat prevenci nezaměstnanosti či reagovat na aktuální situaci na regionálním TP.“

9.2 HODNOCENÍ AKTUÁLNÍ SITUACE: POSTAVENÍ INFORMAČNÍCH A PORADENSKÝCH STŘEDISEK PRO VOLBU A ZMĚNU POVOLÁNÍ – KAM S NIMI?

Lze se domnívat, že pokud by zadavatel tohoto projektu výzkumu formuloval jeho zadání nyní, byl by mezi tématy uvedenými v kap. 1.2 i požadavek na posouzení aktuální situace a postavení IPS. Zeptali jsme se vybraných pracovníků IPS na jejich názor, jak a kým by si představovali, že by mohly / měly být v budoucnu služby, které dosud poskytovala IPS, poskytovány. Výběr jejich odpovědí je uveden v šedivých polích.

„Nepamatuji vznik IPS, jen z vyprávění. Vím ale, že na jejich počátku se k ní její majitel (MPSV) choval jako k novomanželce. Opěvoval, financoval a vůbec - zásobil vším potřebným. Uběhlo 15 let a prvotní zamilovanost ochabla, pečlivost se proměnila v povinnost a řekněme si popravdě, především došly finance.“

Síť IPS by měla být službou dostupnou po celé ČR ve stejné kvalitě a splňovat i další požadavky v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti.

„Ideálně by jednotlivá IPS měla tvořit síť pracovišť, která budou nejen žákům a nezaměstnaným, ale celé veřejnosti poskytovat kariérové poradenství a podporu celoživotnímu vzdělávání.“

Síť IPS by měla proaktivně působit jako nástroj prevence nezaměstnanosti ve své spádové oblasti a splňovat následující **základní zásady poskytování informačních a poradenských služeb**.⁶⁶

(a) *dostupnost:*

- *fyzická přístupnost:* geografické umístění, bezbariérový přístup, svépomocné zjišťování informací, uživatelsky snadný a přívětivý přístup k informacím,
- *psychologická:* přátelská atmosféra, přístup pro všechny občany, vyvolávání vnitřní potřeby poradenských služeb,
- *ekonomická:* základní informace a poradenství zdarma všem,

(b) *aktivní přístup:* přechod od poptávkového přístupu k nabídkovému, osvěta a propagace, upoutávky, plakáty, letáky, distribuce jasných informací, co může klient očekávat, provádění průběžných průzkumů potřeb potenciálních klientů,

(c) *individualizace:* respektování potřeb a zájmů konkrétních uživatelů, poradenství „šité na míru“,

(d) *celoživotní poradenství:* usnadňování rozhodování při běžných i svízelných situacích týkajících se vzdělávání a profesního zaměření všem věkovým kategoriím,

(e) *nestrannost a transparentnost:* rovný přístup pro všechny klienty i ke všem klientům, odstraňování bariér a sociální desintegrace/exkluze ze systémů vzdělávání a zaměstnávání, poskytování nezávislých a kvalitních informací, rad a porad,

(f) *dodržování etického kodexu poradenské práce.*

⁶⁶ FREIBERGOVÁ, Z., STRAKOVÁ, A., ČECH, V. *Systém poradenství pro další profesní vzdělávání*. Pracovní materiál. Dosud nepublikováno. NVF. Praha, 2003.

Přestože pracovníci IPS vykonávají svou práci rádi a z mnoha odpovědí je cítit zklamání z nastalé situace, umějí si představit, že by služby IPS byly poskytovány i jinde než na Úřadu práce ČR. Možností, jak jinak zabezpečit informační a poradenské služby, které byly doposud zabezpečovány IPS, není mnoho.

„Není nezbytné, aby tuto službu (IPS) poskytoval ÚP.“

Kromě rezortu práce připadá v úvahu rezort školství a pak už jen ponechání tohoto segmentu volnému trhu a soukromým iniciativám. V úvahu připadají např. následující varianty:

1) Síť IPS v gesci rezortu práce a sociálních věcí:

a) ponechání IPS v rámci Úřadu práce ČR

- i) ve stejném rozsahu a kvalitě jako tomu bylo doposud (celkem 83 IPS, z toho 77 na krajích a 6 IPS na dislokovaných pracovištích úřadů práce),
- ii) ve stejném rozsahu a kvalitě na každé krajské pobočce a kontaktních pracovištích (celkem cca 220 IPS, z toho 14 na krajských pobočkách a 236 na kontaktních pracovištích),
- iii) vybudování 14 velkých krajských IPS s kapacitou pro obsluhu celého kraje.

b) mimo Úřad práce ČR

- i) samostatná síť IPS zabezpečovaná regionálními externími dodavateli,
- ii) samostatná síť IPS propojená s jinou státní sítí (např. Czech Point, veřejné státní knihovny).

2) Síť IPS v gesci rezortu školství

- a) IPS by bylo možno zřídit jako přímo řízenou instituci s dislokovanými pracovišti v krajích a okresech.
- b) Zřízení sítě IPS by mohlo být MŠMT legislativně delegováno na krajské a místní úřady ve stejném režimu jako jsou zřizovány a financovány školy a pedagogicko-psychologické poradny, jejichž součástí by teoreticky síť IPS mohla být.

3) Externě na základě soukromých iniciativ vytvořená síť IPS získávající dotace z různých zdrojů.

Nepodstatným faktorem pro zabezpečení činnosti sítě IPS budou finanční prostředky na zřízení nové sítě, „vzkříšení“ stávající sítě IPS a na pokrytí běžných provozních nákladů. V následujících subkapitolách jsou tyto možnosti zevrubně posouzeny.

9.2.1 DOPORUČENÍ: PONECHME IPS VE SLUŽBÁCH ZAMĚSTNANOSTI

Hlavním argumentem pro ponechání IPS jako nedílné součásti Úřadu práce ČR je skutečnost, že na žádném jiném pracovišti nejsou k dispozici detailní informace o národním a lokálním trhu práce a kvalifikovaní kariéroví poradenští pracovníci, kteří umějí pracovat jak s těmito informacemi, tak s mládeží.

„Poradenství k volbě povolání přece jen není pouze o zjišťování zájmů a schopností klienta, ale především o jeho šancích umístění na trhu. A o těchto šancích ví zaměstnanci ÚP víc, než jakákoli soukromá agentura.“

V žádném jiném rezortu ani u žádného jiného poskytovatele poradenských služeb není zabezpečena dostatečná informovanost o trhu práce a jeho vývoji.

*„Začlenění **IPS v rámci MPSV** je určitě opodstatněné vzhledem k tomu, že by při tomto poradenství nemělo dojít k odtržení od trhu práce. Mělo by zohledňovat strategii uplatňovanou ve státě (EU) v oblasti zaměstnanosti a vzdělanosti.“*

Další výhodou je dostupnost služeb IPS i pro dospělé klienty ÚP, kteří hledají možnost dalšího vzdělávání. Pokud by síť IPS nebyla součástí služeb zaměstnanosti, mohli by je klienti ÚP využívat také, ale lze očekávat, že by se MPSV muselo podílet na krytí nákladů.

*„Výhodou fungování IPS v rámci začlenění do resortu služeb zaměstnanosti je **možnost získání důležitých okamžitých informací** - o nabídkách volných míst v regionu (pokud je tedy ÚP ještě budou zpracovávat a zaměstnavatelé v tomto směru spolupracovat s ÚP do budoucna?), vývoji zaměstnanosti v regionu (nábor a propouštění pracovníků, vznik nových firem atd.), statistiku nezaměstnaných absolventů (tzn. získání přehledu o nabídce a poptávce jednotlivých profesí na pracovním trhu), znalost podniků a firem regionu - jejich výroby (tzn. jaké profese jsou v regionu zaměstnatelné).“*

Neméně pádným argumentem jsou náklady na zřízení nové rovnoměrně rozložené sítě informačních a poradenských pracovišť po celé ČR.

*„Obecně si myslím, že **IPS má na ÚP ČR své místo** a svou pozici si postupně vybudovalo. Dostalo se do širokého povědomí výchovných poradců jak na základních, tak i středních školách, ale i rodičů a samotných žáků a studentů, kteří se na IPS obrací i v již dospělém věku.“*

Potřebné finanční prostředky by se daly získat např. projektem z ESF. Toto řešení má několik zjevných problémů:

- Na pilotní ověření IPS ve veřejných službách zaměstnanosti byly použity zdroje Phare a bylo by potřeba prověřit, zda by Evropská komise souhlasila s vynaložením prostředků Evropského sociálního fondu na zřízení téhož v jiném rezortu.
- Záměr vybudovat IPS v rezortu školství není formulován v žádném ze strategických dokumentů rozvoje ČR.
- Čas na vypracování záměru a vybudování nové sítě IPS se krátí.

Stejně pak ještě zůstává otázka pokrytí provozních nákladů ze státního rozpočtu, nemluvě o proškolení nových poradenských pracovníků, kdyby se síť koncipovala naprosto nově.

*„Domnívám se, že aby mohl někdo poskytovat poradenství a další služby IPS ve stejně komplexním rozsahu, **byla by třeba velká finanční investice**, čas a úsilí, aby si vybudoval pozici jakou má dnes IPS.“*

Optimální se tedy jeví ponechání IPS ve službách zaměstnanosti, protože se jedná o jediný nástroj prevence nezaměstnanosti mladých lidí aplikovaný v českých veřejných službách zaměstnanosti.

„Domnívám se, že činnost IPS by měla být zachována po území celého kraje, tj. ve všech stávajících kontaktních pracovištích s ES.“

„Domnívám se, že IPS musí být v resortu MPSV, jde přece o spojení vzdělání a práce.“

9.2.2 DOPORUČENÍ: NEPŘESOUVEJME IPS DO REZORTU ŠKOLSTVÍ

Jediný rezort, na který by se IPS dala přesunout je školství, ale i tam se „šetří“ a těžko dojde k posílení kariérového poradenství na úkor některých jiných činností. Školství nesleduje trh práce ani z hlediska uplatnění absolventů.

*„MŠMT má jen to vzdělání, kdežto MPSV může díky IPSkám pojmout **vzájemnou vazbu vzdělání a nalezení práce**. Myslím, že současný stav rozbuječných oborů mluví sám za sebe, jak MŠMT zná reálný trh práce, školy produkují nezaměstnatelné absolventy.“*

Pracovníkem na škole, od kterého by se mohlo očekávat, že trh práce zná či sleduje, je výchovný poradce. Za současného stavu, kdy mají výchovní poradci základních a středních škol na svoji práci dvě hodiny týdně, je nereálné, aby každý výchovný poradce znal vzdělávací nabídku a trh práce stejně dobře jako pracovník IPS, který je součástí úřadu práce, zatímco výchovný poradce řeší výchovné a další problémy žáků.

*„Výchovný poradce ve své činnosti **neposkytuje pouze poradenství k volbě povolání**, ale řeší i výchovné problémy žáků (často přesahuje vymezený úvazek). Proto jsou výchovní poradci tak rádi, když nemusí shromažďovat informace sami a mohou se obrátit na ÚP, která má toto ve své činnosti také a daří se jejím poradcům věnovat problematice volby povolání natolik, aby všechny důležité změny hlídali. Navíc IPS má navázány důležité kontakty na další odborné organizace.“*

Další institucí, ve které probíhá poradenství pro volbu povolání, jsou pedagogicko-psychologické poradny (PPP). Jenže ani tam dnes nejsou specialisté na trh práce, ale dětští psychologové, kteří pod pojmem kariérové poradenství pomocí specializovaných diagnostických prostředků testují zájmy a studijní předpoklady. Není to ovšem jejich hlavní náplň. Jsou dlouhodobě vytížení a jejich objednávací doby přesahují mnohdy jeden měsíc. Síť PPP je kromě toho decentralizovaná a jejím zřizovatelem jsou kraje a i ona by potřebovala posílit.

*„Při volbě povolání radí také v pedagogicko-psychologických poradnách, ovšem neznají trh práce, **často musíme jejich názor korigovat**. Oni netuší, že s oborem „Užitá malba“, „Užitá fotografie“ se v našem regionu těžko absolvent uplatní. Je potřeba výtvarné a keramické dispozice směřovat do jiných, reálnějších oborů – vysvětlit, že se s tím uplatní např. i v oborech sociálních, pedagogických atp.“*

IPS funguje v některých případech jako nezávislý záchytný bod pro žáky, se kterými má škola nebo rodina problémy, a žák více než svému rodiči nebo učiteli, naslouchá poradenskému pracovníku IPS.

*„Významná role poradce IPS a významná poradenská pomoc se osvědčuje velmi často v případě, kdy škola nemá o žáka zájem, protože má výchovné a s tím související studijní problémy. Někdy jsou na vině i rodinné problémy, např. dítě odmítá nového partnera rodiče a nevhodně protestuje. Ze zkušenosti vím, že jsou **s poradcem schopni komunikovat a naslouchat** a po několika sezeních se dítě podaří přesvědčit o potřebě dalšího studia a vybrat i vhodný obor.“*

Žáci mnohdy nedají na názor rodičů, učitelů ani psychologa, zatímco názory poradce z úřadu práce, který má „v rukávu“ praktické argumenty, v úvahu berou.

„Tyto informace je potřeba slyšet od jiného pracovníka než učitele.“

Poradci v IPS mají k mladým lidem jiný přístup než jejich učitelé. Nejsou vůči nim zatíženi předsudky a posuzují je z praktického pohledu v zájmu jejich uplatnění na trhu práce. Přesun IPS do rezortu školství není proto vhodný.

*"Poradenství bude stále klienty vyžadováno. **Nebo si někdo myslí, že na kontaktním pracovišti, kde se bude slučovat výplata podpor v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, při hmotné nouzi, v systému státní sociální podpory se klienti nebudou ptát - co si mají vybrat, na co mají nárok, pro kterou profesi se nejlépe hodí? Ta dávkářka, administrátorka dávek nebude mít čas (i kdyby byla pro to fundovaná) rozebrat s klientem situaci, nastínit vzdělávací cestu, prostřednictvím práce s klientem, jeho otypováním, porozuměním mu - ho dostat třeba ze situace hmotné nouze. To je a měla by být i do budoucna parketa poradenství, potažmo IPS. A jenom ten, kdo tomu nerozumí, může tvrdit, že IPS supluje školství.**"*

Závěrem je nutno konstatovat, že rezort školství není připraven na to, aby služby IPS v nejbližší době převzal. Stručně řečeno, nemá to ve své koncepci, nemá na to finance, ani odborníky.

9.2.3 DOPORUČENÍ: NENAKUPUJME INFORMAČNÍ A PORADENSKÉ SLUŽBY PRO MLÁDEŽ OD EXTERNÍCH DODAVATELŮ

Nejen v rámci tohoto projektu výzkumu, ale i dalších, se pracovníci veřejných služeb zaměstnanosti vyjadřují v tom smyslu, že pokud je možno služby zabezpečovat interními pracovníky, jsou nesrovnatelně levnější a kvalitnější než nakupované.

*„**Nepřikláním se k nakupování služeb od externího dodavatele ve velkém – ne vždy všechny služby odpovídaly našim představám i představám uchazečů. Myslím si, že je to i daleko levnější, investovat do interních poradenských služeb než externích.**"*

„Nejsem zastáncem nakupovaných služeb – kvalita často neodpovídá vynaloženým nákladům.“

Zazněl dokonce i názor, že i při personálním posílení by byly náklady na zabezpečení poradenských služeb menší, než při jejich nákupu.

„Věřím tomu, že i při personálním posílení a tím vzniklých mzdových nákladech, by se finanční prostředky, ve srovnání se zaplaceným externím poradenstvím, ušetřily.“

Samozřejmě interně nelze zabezpečovat vše např. rekvalifikace apod. Ale služby IPS by podle názorů pracovníků IPS nakupovány být neměly, naopak. Měly by být více využívány znalosti a dovednosti interních pracovníků a týmy by měly být posíleny o kariérového psychologa schopného věnovat se klientům se závažnými překážkami uplatnitelnosti na trhu práce.

*„Jistě by bylo vhodné **využít potenciálu dnešních poradců**, využít toho co se několik let budovalo, co umíme, posílit poradenství personálně o poradce, ale také (alespoň na krajské pobočce) o psychologa.“*

Nedostatky externě zabezpečovaných služeb jsou široce diskutovaným tématem a většina pracovníků služeb zaměstnanosti se shoduje v tom, že zejména pro klienty – uchazeče o zaměstnání – není výsledný efekt dobrý a udržitelný. Ztrácí se informace o postojích klientů, o kterou by se další práce s nimi měla opírat, a následná práce s klientem na realizaci doporučení kariérových cílů a plánů.

*„Leckdy zvítězí levnější neznámá vzdělávací firma, která umí nebo si nechá napsat kvalitní nabídku, **realita však bývá smutná.** To pak i zdánlivě levnější poradenství je drahé a hlavně neplní svůj účel.“*

U výběrových řízení je dlouhodobě kritizováno preferované kritérium ceny a opomíjení kvality poskytované služby. Takový přístup není v jiném než veřejném sektoru myslitelný.

*„Bohužel, dnes mají zelenou agentury, **nikdo se však nezajímá o jejich kvalitu,** ale také o to, že si občan placené služby nemůže v mnoha případech dovolit. Myslím, že je zbytečné se rozepisovat, všichni máme bohaté zkušenosti s nakupovanými vzdělávacími aktivitami a jejich dodavateli.“*

Externí nákupy mají nevýhody i v náročnosti přípravy výběrových řízení, které pracovníci služeb zaměstnanosti považují za nepružné a zdlouhavé.

*„Jistě ano, pokud nebudeme muset skupinové poradenské programy nakupovat a soutěžit v **nepružném systému výběrových řízení veřejných zakázek.**“*

Nakupování služeb IPS není optimální variantou. Je dražší a musely by být uzavřeny smlouvy s více subjekty, které by musely prokázat, že mají k dispozici zařízené prostory, metodiky práce s klienty, proškolené poradenské pracovníky a to vše na takové úrovni, aby byly tyto služby poskytovány ve stejné kvalitě i kvantitě po celé ČR.

„Stát bude vynakládat ohromné peníze za poradenskou činnost soukromým subjektům, kde chybí vzájemná důvěra a vše je založeno na financích. Klienti ÚP už teď mají pocit, že stát ruší vše, co fungovalo (zrušení pracovněprávního poradenství na ÚP, centralizace inspektorátů práce..).“

Několikrát byla zmíněna skutečnost, že služby poskytované IPS jsou v porovnání s finanční náročností nákupu takových služeb, nesrovnatelně levnější a kvalitnější.

„Náklady na práci IPS jsou mizivé a podíl na kariérovém poradenství velký. Především ve srovnání s nákupem obdobných služeb od jiných poskytovatelů.“

V současné době se omezují finanční náklady na práci s klienty, přitom se na úřadech práce v mnoha ohledech neposkytovalo vše, co je v jiných zemích běžné.

„V zahraničí např. klienti mají možnost zdarma telefonovat zaměstnavatelům, tady jsme se k tomu ani nedostali a spousta našich klientů ani tuto možnost nemá soukromě z finančních důvodů.“

Nenakupovat služby IPS je jednoznačné doporučení učiněné na základě zkušeností s nákupem jiných služeb.

„Současně však se v souvislosti se šetřením státního rozpočtu velice módně hovoří o korupčním prostředí, o nutnosti vypisovat na všechny aktivity ÚP výběrová řízení atd. Pokud však v těchto výběrových řízeních bude jediným kritériem pouze a jenom cena nakupovaných aktivit, potom můžeme očekávat prudké zhoršení kvality těchto nakoupených služeb (čehož jsme již mimochodem nyní svědky).“

9.2.4 PŘEDVÍATELNÉ DŮSLEDKY KRAJNÍ VARIANTY: ZRUŠENÍ IPS

Krajní variantou je zrušení IPS bez náhrady. Může k tomu dojít i neoficiálně tím, že bude sice IPS ponechána v organizační struktuře pracovišť Úřadu práce a jejich existence bude nadále deklarována, ale pracovníci budou převedeni na jinou práci.

Z pohledu řešitelů projektu i pracovníků IPS je oficiální i neoficiální zrušení IPS krajně nevhodná a nezodpovědná varianta, protože důsledky neexistence poradenství pro mládež se projeví až v budoucnosti.

„Důsledky by se samozřejmě projevíly časem v oblasti vzdělanosti, zaměstnanosti a sociální sféře.“

Úřad práce je veřejnou službou, která by měla být dostupná a nezávislá.

„Ať už se tváříme jakkoli úřednický (a to po několika letech ve službách lidu přijde), tak stále musíme pamatovat na to, že jsme službou a patříme mezi pomáhající profese.“

IPS má potenciál poskytování poradenských služeb všem typům klientů.

„V IPS máme služby pro každého, kdo cokoliv potřebuje, co se týče vzdělávání, rekvalifikace, sociálních dovedností (psaní CV, přístup na web portal.mpsv.cz – ostatní webové stránky pro hledání zaměstnání jsou nyní zablokovány, psaní e-mailových zpráv s CV zaměstnavatelům).“

Neposkytování poradenských služeb přinese společnosti v budoucnu zvýšené náklady např. ve zvýšené potřebě rekvalifikací.

„Zrušení poradenství obecně by přineslo společnosti zvýšené ekonomické náklady. Neřízený proces vstupu mladých lidí do dalšího vzdělávání, kdy by si vybrali obor neinformovaně (protože škola při dnešním stavu výchovného poradenství na ZŠ toto rozhodně dostatečně nezabezpečí) a brzy s ním skončili ať z prospěchových či zájmových důvodů a zase vybrali obor jiný - bude přinášet zbytečné finanční náklady.“

Volba povolání, která bere v úvahu nejen představy o budoucím uplatnění, ale i předpoklady k výkonu určité profese a situaci na trhu práce, je prevencí nezaměstnanosti a snižuje i náklady vzniklé neadekvátním rozhodnutím.

„Poradenství při změně povolání - to se snad odehrává jen na poradenství ÚP, celoživotní vzdělávání, dílčí kvalifikace – to je také budoucnost a parketa poradenství na ÚP. ... Oblast nejen mladých při vstupu na trh práce - i když to je prioritou – ale také dospělých středního věku, kteří potřebují poradit, povzbudit a namotivovat k dalšímu vzdělávání - protože se svým oborem se neuplatní a není např. jiná cesta než něco jiného začít studovat. Tak této části klientely nepomůže ani škola, pouze IPS!“

IPS se opírá o znalost širokého spektra oborů, profesí a pracovních pozic.

„Neinformovaný výběr oboru přinese větší fluktuaci studentů a učňů. Ono je leccos zřejmé už dnes, a to se v IPS snažíme (pokud nás klient navštíví). Po jednom středoškolském oboru se volí návaznost úplně jiná, po maturitě na odborné škole se volí často studium úplně jiného oboru – jistě, že se mladý člověk dnes dlouho hledá, psychicky vyspívají později, nevyznají se sami v sobě, neumějí se rozhodnout, nést odpovědnost za rozhodnutí. Ale poradenství velmi potřebují.“

IPS představují jedinečné propojení mezi světem vzdělávání a světem práce.

„V IPS dostanou informace, jaké obory se lépe a hůře uplatňují na regionálním trhu práce, jaká jsou úskalí uplatnění určitých oborů. Dále jsou k dispozici informace na prezentačních výstavách škol, ale

školy málo hovoří o konkrétních povoláních, pro která mají připravovat. Spojení vzdělávání a uplatnění - to se slučuje právě a jen v IPS!

V IPS jsou poskytovány komplexní služby, jejichž výhodou je propojení na ostatní útvary úřadu práce. Zrušení poradenství bude v budoucnu znamenat nárůst mladých uchazečů o zaměstnání bez odborného vzdělání.

„Dalším důsledkem zrušení poradenství obecně by byl i nárůst mladých lidí se základním vzděláním. Již dnes jsou rodiny, resp. samoživitelky, které ani nemohou dát chlapce do učení, protože pro to skutečně nemají finanční prostředky. V poradenství můžeme toto řešit se školou, aby přistoupila např. k romskému programu, který nabízí MŠMT, spolupracujeme v IPS také s romským asistentem krajského úřadu. Hledáme obory, kde se poskytuje stipendium; firmy, pro které by se žák mohl učit s jejich finančním příspěvkem – kdo toto bude dělat mimo IPS? V IPS, poskytneme také veškeré informace na jaké dávky ze systému státní sociální podpory či pak navazujícího systému hmotné nouze (od 1. 1. 2012 na jednom kontaktním pracovišti) má matka, samoživitelka nárok atp. Spolupracujeme také s právní službou ÚP. V IPS najdeme vždy všechny možnosti, které jsou dostupné.“

Služby poskytované IPS výchovnému poradenství jsou nenahraditelné. Není v možnostech každého z více než šesti a půl tisíce výchovných poradců znát vše, co je k dispozici na IPS.

„Zrušení IPS by přineslo velké zklamání především školám. Mají také ve svých směrnících, že při předmětu Člověk a svět práce na ZŠ a Svět práce na SŠ mají vykonat návštěvu na ÚP a zúčastnit se příslušného programu o trhu práce, nezaměstnanosti, hledání zaměstnání atp.“

Omezením nebo zrušením informačních a poradenských služeb pro volbu povolání se dosáhne zvýšení „náporu“ na útvar zprostředkování.

„Zrušení IPS by vyvolalo nápor požadavků na poradenství směrem ke zprostředkovatelům práce, kteří na to nemají ani časové ani znalostní kapacity.“

Zazněl i názor, že i kdyby se služby IPS zrušily, neodstraní se jejich potřeba.

“Možná, že by to dopadlo tak, jako s pracovní právním poradenstvím, které bylo úřadům práce také odebráno. Klienti chodí s dotazy stále. Pokud je odkážeme na Inspektorát práce, tak bez obalu sdělují, že tam jim stejně nepomohou, a domáhají se informací u nás.“

Předchozí důvody a argumenty svědčí jednoznačně proti rušení IPS ve veřejných službách zaměstnanosti. Jedná se o nejlevnější variantu. Nebudou se muset za pár let vynakládat velké prostředky na jejich budování.

10 NÁMĚTY NA NOVÉ METODY A NÁSTROJE, KTERÉ BY MOHLY IPS VYUŽÍVAT PRO PODPORU VSTUPU MLADÝCH LIDÍ (BUDOUCÍCH ABSOLVENTŮ ŠKOL) NA TRH PRÁCE

Škála metod a nástrojů, které by mohla IPS využívat pro podporu vstupu mladých lidí na trh práce je široká. Lze vymýšlet i nové anebo čerpat náměty ze zahraničí. Existuje i řada postupů práce s klienty, které vymysleli a do činnosti svých IPS zařadili poradenští pracovníci různých IPS, a které by bylo vhodné zařadit do standardních služeb poskytovaných všemi IPS. Ukázky z praxe jsou v příloze č. 9 – příklady dobré praxe IPS.

„Nových metod a nástrojů je již ve zprávě popsáno hodně. Všechny jsou úžasné a bylo by třeba je jen uvést do praxe. Myslím, že v současnosti není třeba dalších námětů, ale spíše se zaměřit na realizaci těch, které se někde již osvědčily a mohly by se využít právě v práci na IPS po celé republice. Jinak všeobecně v této poradenské činnosti si myslím o nové nápady není nouze a dá se stále co vymýšlet.“

Metody a náměty činnosti by měly být přizpůsobeny cílovým klientům IPS, jejichž okruh se v posledních letech rozšířil i na starší věkové skupiny, a tak by to mělo být i v budoucnosti.

„Rovněž ujasnění si toho, pro jaké klienty toto poradenství bude fungovat - zda bude zajišťovat i veškeré aktivity pro UoZ, které jsou pro tyto UoZ povinné, a tudíž do této skupiny spadá velká část klientů IPS (ÚP) nebo bude fungovat jen pro klienty, kteří přijdou sami ze svého zájmu (což by zřejmě byla podstatně menší skupina klientů).“

Potenciální klienty IPS lze dělit podle různých kritérií např. podle:

- a) **věku:** mladí, dospělí, senioři,
- b) **postavení:** žáci, studenti, absolventi, zaměstnaní, nezaměstnaní, osoba samostatně výdělečně činná, osoba na rodičovské dovolené,
- c) **postavení na trhu práce:** evidovaní uchazeči a zájemci o zaměstnání, neevidovaní,
- d) **rozhodnosti:** rozhodnutí, nerozhodnutí, neschopní se rozhodnout,
- e) **znevýhodnění:** se zdravotním postižením, osoby ohrožené sociálním vyloučením prostorového, ekonomického, kulturního charakteru, imigranti atd.

Rozdíl v přístupu ke klientům IPS by neměl být žádný, metody práce ano, protože je rozdíl, pokud je klient žákem základní školy, nebo uchazečem o zaměstnání již poněkolkáté evidovaným, zda klient navštívil IPS ze své vlastní vůle, nebo mu byla návštěva IPS doporučena jiným útvarem Úřadu práce, nebo zda se k návštěvě IPS zavázal např. v rámci individuálního akčního plánu.

Rozhodně by poradenské služby měly být poskytovány všem bez rozdílu na základě dobrovolnosti a potřeb klienta.

„Mnoho klientů ÚP se chová tak, že sdělí, tady mě máte a něco se mnou dělejte. Toto je patrné hlavně u rekvalifikací, kdy klient žádá rekvalifikaci a je mu jedno zda nalezne uplatnění, hlavně, že po dobu kurzu bude brát podporu. I zde má poradenství svoje opodstatnění.“

Je také potřeba stanovit, které aktivity mohou / musí být dané cílové skupině v IPS poskytovány, a je potřeba vyrovnat se s již zmíněnou změnou skladby uchazečů o zaměstnání.

*„... přibývá středoškoláků (maturantů) i vysokoškoláků – navyšuje se např. počet nabízených vysokoškolských oborů i spektrum vysokých škol (především díky nárůstu počtu soukromých vysokých škol), **ale vzrůstají i nároky zaměstnavatelů na absolventy.** Přibývá na druhé straně těch, kteří nejsou schopni narůstající nároky zvládnout a bez ukončení vyššího stupně vzdělání ukončují studium a přecházejí na trh práce (**často jen s dokončeným základním vzděláním**).*

IPS by se měla zaměřit na práci s mladými lidmi, kteří mají problém s volbou povolání, jsou nerozhodní.

„Vzhledem k ohromnému rozvoji internetu a možnostem přístupu k informacím je možné usuzovat, že IPS bude zřejmě směřovat spíše k tzv. speciálnímu poradenství. tj. k práci s klienty s určitými problémy (specifické poruchy učení, zdravotní problémy, problémy osobnostního, sociálního rázu....), zaměřovat se kromě žáků a studentů i na další cílové skupiny. Ovšem pro někoho může být vážným problémem i jen to, že se neorientuje v problematice, je nerozhodný.

Zejména pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním by IPS měla být hlavním partnerem a také pomocníkem při hledání uplatnění na trhu práce – viz „**one-stop-shop**“ zmíněný v [kapitole 1.1](#).

*„Dále je potřeba zamyslet se nad **uchazeči do 18 let se základním vzděláním.** V současné době je spousta mladých patnáctiletých a šestnáctiletých uchazečů, kteří buď nenastoupí na střední školu vůbec, nebo předčasně studium ukončí. Tito klienti bývají několik let v evidenci ÚP. Vzhledem k tomu, že dnes jsou tzv. dílčí kvalifikace, které umožňují částečné vzdělávání, nejsou však vhodné pro tuto skupinu uchazečů (pouze pro uchazeče nad 18 let). Mladí uchazeči nemají žádné návyky. Po delší evidenci nejsou schopni včas docházet do poradenských programů.“*

V následujících subkapitolách jsou tematicky rozděleny různé aktivity, které mohou být do standardních činností IPS zařazeny.

10.1 IPS JAKO PROSTŘEDNÍK PŘECHODU MLADÝCH LIDÍ ZE ŠKOL DO ŠKOL A NA TRH PRÁCE

V odpovědích poradenských pracovníků IPS byl velice často akcentován dojem, že se z práce veřejných služeb zaměstnanosti vytrácí poradenská služba a s tím i poradenství, které bylo tradičně IPS poskytováno mladým lidem při volbě povolání a při přechodu na trh práce. Doporučuje se, aby se IPS stal významným prostředníkem mezi školami, firmami, institucemi (odborem školství, kraje, městským, úřadem atd.) sledující, podporující a usnadňující žákům přechod ze základní školy na střední nebo do pracovního poměru, ale i ze střední školy na vysokou.

„Větší důraz na činnost poradenskou, napřít služby především pro přechod mladých lidí na trh práce. Role IPS jako prostředníka mezi školami, firmami, institucemi (odborem školství, kraje, městským úřadem atp.).“

10.1.1 PORADENSTVÍ PRO ŽÁKY S RŮZNÝMI POTŘEBAMI OVLIVŇUJÍCÍ VOLBU POVOLÁNÍ

IPS se doporučuje i nadále prioritně věnovat práci se žáky základních a středních škol, kteří jsou před volbou povolání, dalšího návazného studia nebo před vstupem na trh práce. Doporučuje se propracovat skupinové programy zejména pro „problémové“ žáky, tj. žáky s různými potřebami a ztrativit jejich obsah a formu tak, aby byly více interaktivní, aby žáci měli možnost být do programu aktivně zapojeni a ovlivňovat jeho průběh. Skupinové akce lze také využít pro povzbuzení zájmu mladé generace o technické obory.

„Lépe propracovat „programy“ pro žáky a studenty s různými potřebami, ztrativit jejich obsah a především formu / zajímavé příklady, atraktivní osobní příběhy známých lidí, využití moderní technologie a interaktivnost. Motivovat kvalitou k většímu začleňování těchto programů do výuky a častěji navštěvovat školy s jejich nabídkou - např. zapůjčování DVD, provedení zájmových testů, screeningu zájmu o profese ... organizováním besed se zástupci profesí, do zajímavých pracovních prostředí ... do technických oborů.“

10.1.2 PORADENSTVÍ PRO ŽÁKY PŘEDČASNĚ UKONČUJÍCÍ STUDIUM (DROP-OUTS)

Jednou ze skupin, se kterými by měla IPS ve spolupráci s výchovnými poradci pracovat, jsou žáci, kteří předčasně ukončují studium a končí v evidenci. Na doporučení pracovníků IPS jsme je zařadili do jedné z hlavních cílových skupin.

„Koordinace práce s drop-outs, jejich včasné podchycení a poskytnutí vhodného kariérového poradenství a koučingu.“

Škola obvykle že umí předem identifikovat žáky, kteří mají problémy se studiem a kteří jsou adepty předčasného ukončení studia. Doporučuje se, aby byla školou těmto žákům a jejich zákonným zástupcům doporučována návštěva IPS velice záhy – před tím, než žák školu opustí a do poradenského procesu zapojit i rodiče nebo zákonné zástupce a společně hledat varianty řešení např. přestoupení na jinou školu, na pracovní stáž, brigádu, společensky účelné pracovní místo, zapojení se do dobrovolnické aktivity, atd.

K tomu je ovšem potřeba, aby: a) škola o IPS věděla, b) škola byla přesvědčena o tom, že IPS je schopná žákovi pomoci, c) IPS ve většině případů umělo pomoci. Po splnění těchto podmínek se

doporučuje uzavřít mezi IPS a každou školou ve spádové oblasti IPS dohodu (formální nebo ústní) o spolupráci při řešení situace žáků předčasně ukončujících studium.

10.1.3 PRÁCE S OSOBAMI SE ZDRAVOTNÍM A SOCIÁLNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM

V rámci činnosti IPS jsou rezervy v práci s klienty, kteří mají zdravotní nebo sociální znevýhodnění a ve spolupráci IPS se základními školami, které navštěvují žáci s těmito handicap.

*„... (rezervou v činnosti IPS) je práce s osobami se **zdravotním či sociálním znevýhodněním** a to ve větší míře než doposud. Kolik IPS v ČR navštěvují žáci ze ZŠ praktických nebo ZŠ speciálních? Zkuste se zeptat, bude jich jako šafránu. A přitom ve spolupráci s PPP a SPC bychom mohli kvalitně a odborně radit, testovat, pomáhat.“*

Doporučuje se, aby IPS nejen měla přehled o těchto školách a neziskových organizacích, které se také věnují této cílové skupině, ale aby s nimi spolupracovala stejně jako s ostatními školami své spádové oblasti.

10.1.4 KOUČOVÁNÍ

Doporučuje se v IPS při práci s vybranými klienty využívat metodiku koučování, tj. vedení klientů jejich kariérou k dosažení kariérového cíle.

*„Budoucnost kariérového poradenství shledávám tedy v **koučování**. Podobné způsoby práce jsou v zahraničí již zcela obvyklé, a i my, poradci v ČR, jsme už zahájili vzdělávání pro tento způsob práce. Proto by tato přechodná etapa mohla být příležitostí pro nastavení nových efektivních metod práce.“*

10.1.5 PRACOVNÍ STÁŽE VE FIRMÁCH PRO MLADISTVÉ A ABSOLVENTY

Kontakty na firmy lze využít i pro zajištění pracovních stáží pro mladistvé a absolventy. Pracovník IPS může předjednat pracovní stáž pro konkrétního mladistvého nebo obecně jen pro školu, která si tyto podmínky sama upřesní.

„Podpora projektů (či vlastní zpracování) s možnostmi pracovní stáže ve firmách pro mladistvé a absolventy.“

10.1.6 EXKURZE DO FIREM

Účinnou formou přiblížení technických oborů mladým lidem je exkurze do výrobních podniků. Nejedná se o to, že by pracovník IPS tuto exkurzi sám organizoval, ale má nebo získá od útvaru zprostředkování nebo trhu práce kontakty na podniky a může návštěvu výchovného poradce s třídním kolektivem v podniku předjednat, nebo jen výchovného poradce informovat, které podniky jsou ochotné představit svoji výrobu školní mládeži v rámci exkurze.

„Zajišťování exkurzí do firem pro motivované žáky a absolventy.“

10.1.7 BURZY – PRACOVNÍCH A VZDĚLÁVACÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

81,5 % pracovníků IPS uvedlo, že organizují, nebo se podílejí na organizaci burz vzdělávacích příležitostí. Považují je za důležité nejen pro žáky, ale i širokou veřejnost.⁶⁷ Účastníci těchto akcí mají možnost získat více informací o vzdělávací nabídce a prodiskutovat ji přímo se zástupci vzdělávacích institucí.

„Veletrhy vzdělávání – burzy škol - Považuji za jednu z důležitých akcí nejen pro žáky, ale také pro jejich rodiče a veřejnost, ale i střední školy, učiliště a studenty střeňích škol, kteří se třeba u nás účastní Workshopů s vysokými školami a dostávají informace od zástupců VŠ o studiu. Právě zde získají žáci škol maximum informací, ale střední školy mohou i pro sebe si udělat reklamu a nalákat žáky základních škol na své obory, ale hlavně jim vysvětlit, o čem škola a obory na jejich školách jsou. Pokud jsem se v loňském roce zúčastnil veletrhů např. v Hodoníně nebo i v Čadci, našel jsem tam mnoho škol z našeho okresu a kraje, které se prezentovaly. Podle slov náměstka ministra školství, který se v Hodoníně akce zúčastnil, bylo jasně řečeno, že osobní kontakt i on považuje za velmi důležitý a cení si těch organizací, hlavně úřadů práce, které tyto akce už dlouhá léta pořádají. Je pravdou, že informace si mohou najít i na internetu, ale ty jsou stručné a taky ne každý z rodičů má přístup na internet.“

Z hlediska zaměření IPS se však více doporučuje zapojení do organizace burz pracovních příležitostí. Výhodou je, že se tímto dostanou do bližšího kontaktu s potenciálními zaměstnavateli mladých a mohou na místě dohodnout i další formy spolupráce a zapojení zaměstnavatelů do akcí pořádaných IPS.

„Místo Burzy škol pořádat Burzy práce, burzy pracovních příležitostí.“

⁶⁷ MAŘÍKOVÁ, P., FREIBERGOVÁ, Z., VEPŘKOVÁ, R. *Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce: Výsledky výzkumného šetření.* Projekt výzkumu MPSV č. HC 207/10. Národní vzdělávací fond. Praha. 2011.

10.2 METODICKÉ A OSVĚTOVÉ AKCE

10.2.1 METODICKÉ VEDENÍ VÝCHOVNÝCH PORADCŮ

Doporučuje se, aby práce IPS s výchovnými poradci probíhala podle určitých pravidel a scénáře. Stanoveny by měly být také „informační kanály“, kterými by mezi IPS a výchovným poradenstvím byly sdíleny různé informace např. o konání veletrhů vzdělávacích nebo pracovních příležitostí, o dnech otevřených dveří na středních a vysokých školách, aktuální statistiky atd.

„Těž metodické a věcné (ve smyslu předávání vhodných informací) vedení zainteresovaných VP a učitelů ve volbě povolání, TP, požadavcích firem ...“

10.2.2 OSVĚTOVÉ AKCE PRO VEŘEJNOST

Doporučuje se zařadit do standardních činností IPS **osvětovou práci** určenou pro širokou veřejnost formou seminářů, besed, workshopů atd. o vývoji na trhu práce, o možnostech rekvalifikací, dalšího vzdělávání, o podmínkách a formách samostatného podnikání, o uznávání dílčích kvalifikací, o zapojení se do dobrovolnických aktivit atd., zkrátka vše, co přispívá k osvětě a prevenci nezaměstnanosti.

*„Hlavní náplní IPS by měla být prevence nezaměstnanosti třeba v podobě pořádání **kurzů prevence nezaměstnanosti** (pro cílové skupiny osob*

- 1) mladí lidé stojící před 1. volbou profese,*
- 2) mladí lidé/absolventi škol, kteří končí studium a chystají se hledat práci,*
- 3) osoby, které se na nějakou dobu ocitly nedobrovolně mimo trh práce,*
- 4) osoby znevýhodněné na trhu práce).*

Obsahy kurzů by se samozřejmě lišily podle cílové skupiny. Nic nového, že? To jsou všem známé Job Cluby, ale tyto by navštěvovali lidé ještě před zaevidováním na ÚP – proto prevence, ne odstraňování následků a pomoc v nezaměstnanosti.“

I osvětové aktivity IPS mohou mít klubový charakter, tj. pravidelné schůzky na základě dobrovolné účasti přístupné všem, kdo o aktivitu má zájem.

*„Dle mého názoru, by střediska IPS měla mít **klubový charakter** a s tím i související dostupnost.“*

Jeden z respondentů vyjmenoval celou škálu osvětových aktivit, které IPS mohou organizovat pro širokou veřejnost:

- „Informační odpoledne s agenturami práce*
- Informační odpoledne s agenturami pro práci v zahraničí včetně EURES služby ÚP ČR*
- Prezentační odpoledne strojírenských firem v regionu pro žáky ZŠ a rodiče, pro absolventy*
- Prezentační odpoledne stavebních firem v regionu*
- Prezentační odpoledne zdravotnických a sociálních organizací v regionu pro žáky ZŠ, studenty*
- Informační odpoledne o možnostech CŽV (celoživotní vzdělávání) pro širokou veřejnost, včetně účasti zástupců Center pro CŽV v regionu*
- Informační odpoledne pro uchazeče o možnostech a podmínkách zahájení samostatné výdělečné činnosti (OSVČ) za účasti zástupců živnostenského odboru městského úřadu*

- *Informační odpoledne pro rodiče žáků 9. tříd za účasti firem a živnostníků schopných poskytnout kvalitní odbornou praxi a zástupců SŠ*
- *Informační odpoledne o možnostech dalšího odborného vzdělávání v regionu*
- *Informační odpoledne poskytovatelů jazykového vzdělávání v regionu, soukromých i státních jazykových škol pro absolventy a uchazeče*
- *Informační odpoledne s aktuální nabídkou rekvalifikačních kurzů v regionu – podmínky, ceny, úloha a možnosti kontaktního pracoviště ÚP*
- *Informační odpoledne pro zájemce z řad veřejnosti (dostatečná propagace) o nabízených službách na kontaktních pracovištích v regionu“*

10.3 MLADISTVÍ EVIDOVANÍ UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ

Velice podnětným námětem od pracovníků IPS je zařazení skupiny evidovaných uchazečů o zaměstnání ve věku do 18 let do cílové skupiny IPS. S tímto námětem se řešitelský tým ztotožňuje a doporučuje k realizaci. Jedná se sice o **nápravnou aktivitu již vzniklé nezaměstnanosti**, nicméně je ve prospěch těchto mladistvých.

Návrh předpokládá, že se budou určení pracovníci IPS věnovat plně této cílové skupině. Jeden poradce bude mít na starosti maximálně 140 mladistvých uchazečů o zaměstnání a pracovat s nimi jak skupinově, tak i individuálně. Bude jim pomáhat dokončit nebo doplnit si vzdělání, nalézt uplatnění na trhu práce, případně jim pomůže odstranit jiné, např. sociální bariéry znesnadňující pracovní uplatnění. Toto doporučení se promítlo i do návrhu personálního zabezpečení IPS – viz kapitola 13.1.

*„Bylo by dobré, kdyby se vytvořila **samostatná skupina „M“ - mladiství**, do které by se hned po evidenci na ÚP zařadili všichni mladiství a začalo se s nimi hned pracovat ... na nové volbě povolání, na dodání nějaké kvalifikace např. rekvalifikačním kurzem, dostat ho včas do projektů, které probíhají, udržovat je v aktivitě (zvu si je na kontakt pravidelně každých 14 až 10 dní (na zprostředkování by ho pozvali za měsíc nebo také 6 týdnů-to je u mladých lidí nemožné) ... U mladých jde o čas, aby byl podchycen ihned po zaevidování a ne poslán do IPS až po roce, když už zprostředkovatelka neví co s ním ... Lze využít všechna dostupná informační média, doplňovat sociální dovednosti, přihlásit do Job Clubu, jednat se školami, firmami, rodiči. Lze také využít útvar trhu práce, aby oslovili zaměstnavatele, nabídli finanční příspěvek tak, aby se čerstvě zletilý (u mladistvých je to zhola nemožné) zaměstnal.“*

Stejným směrem jen trochu s širším pojetím cílové skupiny odpověděl i další respondent, který navrhuje, aby se IPS starala o mladistvé komplexně a i o absolventy, kteří nejsou ze škol připraveni pro trh práce.

„Mám zkušenost a dávám to jako námět, aby se 1 (či 2) osoba v IPS starala o mladistvé komplexně. Stejně tak by to mohlo být u absolventů škol, středoškoláků, kteří nejsou ze škol připraveni pro trh práce. Pak by byla potřeba v IPS 2 osoby a skutečně řešit ten proces přechodu mladých lidí na trh práce. Je to velmi potřeba.“

Pro snížení počtu mladistvých nezaměstnaných se doporučuje opět více spolupracovat se základními a středními školami a tomuto jevu předcházet. Vyžaduje to ovšem vůli ze strany školy k monitorování toho, kam odcházejí žáci končící základní a střední školu a sledování každého z nich tak, aby nikdo ze žáků nezůstal mimo vzdělávání a trh práce. Doporučuje se, aby každá škola byla povinna tyto informace předávat také školskému odboru krajského úřadu, aby i na krajské úrovni měli představu o přechodu mladých lidí na trh práce. Takto to probíhá např. ve Francii, kde zodpovědným pracovníkem školy, který sleduje a hlásí, kam který žák odchází, je výchovný poradce.⁶⁸

Tento návrh má však svoje opodstatnění, neboť zejména u mladých lidí ...

„... může absence poradenství znamenat ... značné riziko dlouhodobé nezaměstnanosti, zvýšení dezorientace na trhu práce, ztráty motivace situaci řešit, a riziko celkového společenského selhání.“

10.4 IPS JAKO SOUČÁST SYSTÉMU UZNÁVÁNÍ DÍLČÍCH KVALIFIKACÍ

⁶⁸ DUELL, N., KETTNER, A., VOGLER-LUDWIG, K. *Comparative paper on youth integration*. DG Employment, Social Affairs and Inclusion. GHK, Budapest Institute. Budapest, 2011.

System uznávání dílčích kvalifikací⁶⁹ reaguje na aktuální požadavky trhu práce a předpokládá, že význam osvědčení o kvalifikaci bude narůstat, neboť představuje vykonání zkoušky, která předčí svou hodnotu kvalifikaci dokladovanou výučním listem nebo maturitou získanými před mnoha lety. Pro některé obory navíc neexistuje školní vzdělání, takže systém dílčích kvalifikací je jediným způsobem, jak kompetence důvěryhodně ověřit.⁷⁰

„Role IPS při celoživotním vzdělávání, organizaci dílčích kvalifikací (spolupráce s hospodářskou komorou).“

Doporučuje se, aby se síť IPS stala součástí systému uznávání dílčích kvalifikací ve smyslu poskytování informací o tomto systému za předpokladu, že projdou náležitým proškolením.

⁶⁹ Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

⁷⁰ KUBÍN, Z. Dílčí kvalifikace: nově certifikována kvalifikace Pokladní. Dostupné na: <http://www.komora.cz/zpravodajstvi-a-media/aktuality-4/veda-vzdelavani-lidske-zdroje/dilci-kvalifikace-nove-certifikovana-kvalifikace-pokladni.aspx> <24.8.2011>

10.5 SHROMAŽĎOVÁNÍ A POSKYTOVÁNÍ INFORMACÍ

Od doby, ve které byly IPS zakládány, došlo k velkému posunu v dostupnosti informací prostřednictvím internetu. Na internetu lze najít mnohé informace o školách i volných pracovních místech, které klienti pravidelně sledují. Např. podle statistik Integrovaného portálu MPSV⁷¹ byly shlédnuty stránky s volnými pracovními místy v lednu více než 14 000 000 krát. Doporučuje se na Integrovaném portálu zřídit pro uživatele e-poradnu k vzájemné výměně názorů a případně i ke komunikaci s kariérovým poradcem z Generálního ředitelství Úřadu práce ČR.

„Jinak samozřejmě je důležité v současné době PC a jejich využíváním mladými lidmi, zpřístupnit internetový portál, kde by byly informace ze světa práce, propojené na další využitelné portály. Využívat také sociálních sítí na internetu – jak pro předávání aktuálních informací, tak umožnit také zapojení všech zájemců do diskuzí na různá témata, nápady atd.“

Vzhledem ke zlepšující se dostupnosti informací na internetu se doporučuje IPS soustředit se na poradenskou práci a budování sítí organizací spolupracujících na zefektivnění přechodu mladých lidí na trh práce.

Doporučuje se, aby na Integrovaném portále MPSV byly obnoveny informace o IPS a jimi poskytovaných službách včetně kontaktů na jednotlivá pracoviště.

„Je potřeba zmenšit část informační a informativní, protože žáci se orientují na internetu velmi dobře. Posílit část poradenskou. Myslím, že model sítě IPS může zůstat stejný.“

Přestože je stále více informací dostupných na internetu, **nelze těmito informacemi nahradit poradenský proces**, ve kterém jsou informace propojovány a posuzovány klientem za pomoci poradce z různých úhlů pohledu a vybírány pro klienta vhodné varianty.

„Změna nastala i ve využívání informačních kanálů ze strany rodičů i žáků samotných – oproti devadesátým letům 20. století převládá požadavek na co nejpodrobnější a nejucelenější informace z internetu, mnozí žadatelé o informace nejraději volí cestu elektronické pošty nebo i telefonu. V tomto kontextu by se mohlo zdát, že přítomnost živého poradce je zastupitelná, přímý kontakt není nutný. To však rezolutně poprou všichni, kdo se kariérovým poradenstvím v praxi zabývají. Ti si jednoznačně uvědomují, že ačkoliv přijde i informovaný klient, je třeba se mu tak jako tak osobně věnovat, angažovat se v jeho věci, vést s ním důkladný poradenský rozhovor a vcítit se do jeho situace tak, aby poskytované rady byly skutečně relevantní.“

Poskytování služeb IPS je vysoce odborná činnost vyžadující široké a detailní znalosti o vzdělávací nabídce, trhu práce, o náplni činností ostatních útvarů Úřadu práce a dalších institucí, ale také znalost zákona o zaměstnanosti a souvisejících zákonů.

„Tým IPS musí stále sledovat novinky ve školství a na trhu práce. Poskytuje přece informace z obou těchto oblastí (podmínky přijímacího řízení ve školách, komplexní kvalifikace při výstupu ze školy, žádané profese na trhu práce v regionu), sleduje připravované novely Zákona o zaměstnanosti, Zákoníku práce, živnostenský zákon, informace z oblasti státní sociální podpory, sociálního zabezpečení při stavu hmotné nouze, aktuální informace co se týče zdravotního a sociálního (důchodového) pojištění studentů, dospělých, uchazečů o zaměstnání, podmínky a veškeré změny při evidenci uchazečů o zaměstnání, součinnosti uchazeče o zaměstnání s ÚP, pracovně-právní vztahy a

⁷¹ Statistiky Integrovaného portálu MPSV. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sprava/webstat> <24.8.2011>

jejich důsledky pro evidenci na ÚP, opakované evidence, informace o možnostech rekvalifikaci, zřizování společensky účelných pracovních míst (SÚPM), programů veřejně prospěšných prací (VPP), podmínky a povinnosti účasti na Veřejné službě (bude organizovat také ÚP od r. 2012), překlenovací příspěvky pro OSVČ. Možnosti pro uchazeče zdravotně postižené-programy pracovní rehabilitace, právní aspekty, chráněné pracovní dílny, chráněná pracovní místa s dotací ÚP. Informace o bezplatné právní službě na ÚP či v určitých občanských poradnách. Kompetence a pomoc Oblastního inspektorátu práce. Služby CALL CENTRA MPSV atd.“

Doporučuje se také zřídit e-mailovou adresu určenou zejména pro klienty služeb IPS. Na dotazy klientů zaslané e-mailem by do 24 hodin (s výjimkou dnů pracovního volna) odpovídal k tomu řádně proškolený pracovník Generálního ředitelství Úřadu práce (zajištěný zástupcem v případě potřeby).

11 VYHODNOCENÍ USKUTEČŇOVANÉ SPOLUPRÁCE S RELEVANTNÍMI INSTITUCEMI Z HLEDISKA KOMPLEXNOSTI ZABEZPEČOVÁNÍ PREVENTIVNÍHO CHARAKTERU ČINNOSTI IPS

Důležitým předpokladem práce IPS je spolupráce s různými organizacemi, které sídlí ve spádové oblasti IPS i mimo ni.

Podstatná část činnosti IPS je založena na spolupráci se základními a středními školami v regionu a jejich výchovnými poradci. Provedené šetření ukázalo, že IPS spolupracuje s 85,5 % základních škol, se 77,6 % středních škol, s 59 % vyšších odborných škol a jen třetina spolupracuje s vysokými školami. IPS hojně spolupracují s pedagogicko-psychologickými poradnami (70 % dva až desetkrát ročně). S krajskými úřady spolupracuje 85 % IPS. Se zaměstnavateli je pětina IPS v kontaktu více než 10x ročně, ale 30 % IPS s nimi naopak vůbec nespolečně a čtvrtina jen jednou ročně či méně. S neziskovými organizacemi není spolupráce příliš častá. Přesto se s nimi setkávají alespoň jednou ročně zástupci čtyř pětina IPS a tuto spolupráci posuzují převážně dobře (bez jediné negativní odpovědi). Společné činnosti jsou zaměřeny na řešení situace problémových klientů, předávání informací a spolupráce na různých projektech. Regionální zastoupení Hospodářské komory také není častým partnerem pro spolupráci s IPS. Na některých místech však funguje – Hospodářská komora se podílí na organizaci burzy škol nebo jiných prezentačních akcích spojených se vzděláváním a trhem práce či spolupracuje v různých projektech. Dotázaná pracoviště IPS celkově hodnotí spolupráci s jednotlivými organizacemi mimo ÚP jako dobrou. Jen minimum z nich uvedlo, že je špatná díky nezájmu druhé strany.⁷²

„IPS se neobejde bez spolupráce s dalšími institucemi – zejména školami, pedagogicko-psychologickými poradnami a dalšími odborníky z poradenské a zdravotnické oblasti (psycholog, ergodiagnostika). Dále s dalšími veřejnými a státními institucemi.“

Doporučuje se, aby každá IPS měla navázány kontakty s následujícími institucemi ve své spádové oblasti:

- a) základní, střední, vyšší odborné a vysoké školy a vysokoškolská poradenská střediska,
- b) základní školy praktické a speciální,
- c) školská poradenská zařízení: pedagogicko-psychologické poradny (PPP), speciálně pedagogická centra (SPC),
- d) školská zařízení pro preventivně výchovnou: střediska výchovné péče,
- e) školská výchovná a ubytovací zařízení: domovy mládeže, internáty,
- f) školská zařízení pro výkon náhradní výchovy: dětské domovy (DD),
- g) krajské a městské úřady: školské útvary, útvary sociálně právní ochrany dětí, romský asistent,
- h) centra volnočasových aktivit pro mládež a další neziskové organizace pracující s dětmi a mládeží,
- i) nízkoprahová centra pro děti a mládež,
- j) zdravotnická zařízení: psychologie, psychiatrie, ergodiagnostika,
- k) místní pobočky Hospodářské komory,

⁷² MAŘÍKOVÁ, P., FREIBERGOVÁ, Z., VEPŘKOVÁ, R. *Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce: Výsledky výzkumného šetření*. Projekt výzkumu MPSV č. HC 207/10. Národní vzdělávací fond. Praha. 2011.

- l) zaměstnavatelé a profesní komory,
- m) externí poskytovatelé poradenských služeb včetně bilanční a pracovní diagnostiky,
- n) agentury práce a personální agentury.

Velkou rezervou a výzvou pro IPS je navázání spolupráce s dalšími školskými zařízeními, jako jsou základní školy praktické a speciální, útvary sociálně právní ochrany dětí městských úřadů, dětské domovy a nízkoprahová centra.

„Kolik IPS v ČR navštěvují žáci ze ZŠ praktických nebo ZŠ speciálních? Zkuste se zeptat, bude jich jako šafránu. A přitom ve spolupráci s PPP a SPC bychom mohli kvalitně a odborně radit, testovat, pomáhat.“

Některé IPS s těmito institucemi spolupracují, obvykle ale z iniciativy druhé strany.

*„Naše IPS úzce spolupracuje s pracovníky **MÚ sociálně právní ochrany dětí**, kdy nás žádají o poradenskou pomoc pro děti z **diagnostických ústavů, DD**, ze sociálně slabých a problémových rodin. Každoročně pořádáme besedu pro žáky a studenty, nad kterými je stanoven soudní dohled.“*

Přitom navázáním kontaktů může být iniciátorem kvalitních a zajímavých akcí pro cílovou skupinu IPS. Tyto aktivity jsou ale nahodilé a jejich konání by mělo mít určitou koncepci.

*„Programy, kde by se dalo zabezpečit ve spolupráci se zaměstnavateli a hospodářskou komorou **setkávání se s odborníky z praxe**, kdy bude vhodnou formou seznamovat žáky a studenty s konkrétní pracovní pozicí.“*

Několik pracovníků IPS také zdůrazňovalo spolupráci s Hospodářskou komorou a školskými odbory městských a krajských úřadů. Hospodářská komora je, pokud jde o zkoušky v rámci zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání největší tzv. autorizovanou osobou. Ve spolupráci s Hospodářskou komorou mohou být efektivně propagovány technické a řemeslné profese.

„Role IPS při celoživotním vzdělávání, organizaci dílčích kvalifikací (spolupráce s hospodářskou komorou).“

V jednom případě byla zmíněna spolupráce s romským asistentem krajského úřadu.

*„... spolupracujeme v IPS také s **romským asistentem krajského úřadu**. Hledáme obory, kde se poskytuje stipendium; firmy, pro které by se žák mohl učit s jejich finančním příspěvkem – kdo toto bude dělat mimo IPS? V IPS, poskytneme také veškeré informace na jaké dávky ze systému státní sociální podpory či pak navazujícího systému hmotné nouze (od 1. 1. 2012 na jednom kontaktním pracovišti) má matka, samoživitelka nárok atp. Spolupracujeme také s právní službou ÚP. V IPS najdeme vždy všechny možnosti, které jsou dostupné.“*

Mezi slabými stránkami IPS jeden z respondentů uvedl *„absence smluv – dohod o spolupráci s externími subjekty“*. Je to zajímavý námět, který má své opodstatnění a lze jej také nalézt v zahraničí. Např. v Norsku mají veřejné služby zaměstnanosti uzavřenu dohodu o spolupráci na řešení předčasných odchodů ze studií se školami na národní úrovni a v Německu na regionální.

Naproti tomu v Rakousku a Dánsku, kde je spolupráce mezi úřady práce a školami také velice dobrá, není tato spolupráce podepřena žádnou formální dohodou.⁷³

Z hlediska prevence nezaměstnanosti mladých lidí lze jednoznačně doporučit uzavření dohody mezi rezortem práce a:

- **rezortem školství** (na národní, regionální nebo místní úrovni, s jednotlivými typy škol a školských zařízení) o poskytování informačních a poradenských služeb, o systému včasné intervence u mládeže, která je ohrožena nezaměstnaností a o předávání informací o vzdělávacích programech, o žácích předčasně ukončujících studium, o žácích v posledních ročnících, kteří nemají podanou přihlášku k dalšímu studiu ani domluvené pracovní místo atd. Doporučuje se, aby se tato dohoda stala podkladem pro jednání vlády k **národní strategii podpory přechodu mladých lidí na trh práce**.
- **Hospodářskou komorou** o zapojení do osvětových a poradenských programů pro žáky, o zprostředkování exkurzí pro třídní kolektivy základních a středních škol, pracovních stáží atd.
„Programy, kde by se dalo zabezpečit ve spolupráci se zaměstnavateli a hospodářskou komorou setkávání se s odborníky z praxe, kdy bude vhodnou formou seznamovat žáky a studenty s konkrétní pracovní pozicí.“
- **samosprávou** (krajskou, městskou, obecní) o spolupráci při preventivních opatřeních proti nezaměstnanosti mladistvých, při organizaci veletrhů vzdělávacích a pracovních příležitostí, o spolupráci s romským asistentem při řešení problematiky přechodu mladých Romů na trh práce atd. Mezi náměty se objevilo i doporučení pravidelné účasti zástupce IPS na veřejných zasedáních zastupitelstev a průběžného jednání s vedením měst.
„Pravidelná účast na veřejném zasedání zastupitelstva městského úřadu, průběžné jednání s vedením města o vytváření podmínek pro investory v regionu, otevírání nových pracovních příležitostí.“
- **kurátory** o spolupráci při řešení jednotlivých případů, mladistvých delikventů a jejich budoucího pracovního uplatnění,
- **neziskovými organizacemi**, (volnočasová a nízkoprahová centra), které se věnují mládeži a mají ve svém programu kromě jiného jejich přípravu na vstup na trh práce,
- **zdravotnická zařízení**, kam lze v případě potřeby nasměrovat klienty v případě, že se u nich musí řešit otázka týkající se tělesného nebo duševního stavu.
- **agentury práce a personální agentury**, které mohou být nápomocné při umisťování absolventů škol.

⁷³ DUELL, N., KETTNER, A., VOGLER-LUDWIG, K. *Comparative paper on youth integration*. DG Employment, Social Affairs and Inclusion. GHK, Budapest Institute. Budapest, 2011.

12 NÁVRH SYSTÉMOVÝCH ZMĚN V ČINNOSTI IPS A JEJICH CENTRÁLNÍ PODPORY ZE STRANY MPSV

Sběr dat pro provedení analýzy činnosti IPS probíhal před reorganizací veřejných služeb zaměstnanosti. I v této době bylo možno konstatovat, že ne vše bylo na IPS zabezpečeno optimálně jako důsledek nekoordinovaného vývoje a zrušení Koncepce práce IPS⁷⁴ v roce 2008⁷⁵. Tento stav se po reorganizaci pravděpodobně dále prohlubuje a nastává čas pro systémovou změnu.

„Budeme-li předpokládat, že nynější stav IPS je jakýmsi přechodným obdobím (v souvislosti s reorganizací úřadů práce), naskýtá se jedinečná příležitost pro nastartování nového pojetí práce těchto středisek.“

Služby poskytované IPS by měly být kvalitativně a kvantitativně sjednoceny, stejně jako postavení IPS v organizační struktuře pracovišť Úřadu práce ČR. Každý občan by měl mít zabezpečen přístup ke službám IPS stejného standardu.

„Mělo by se více zapracovat na rozvoji těchto služeb pro širokou veřejnost, ujasnění toho - co vše je v rámci IPS možné realizovat za činnosti ... a propracovat systém fungování tohoto poradenství – velmi důležité!!! Aby zase nedošlo k nesystematičnosti a roztříštěnosti těchto služeb nabízených v rámci republiky.“

Řízení není jen o tom nařizovat, ale také týmově pracovat a poradenští pracovníci IPS v minulosti prokázali, že jsou schopni týmové práce (např. při tvorbě a pravidelných inovacích kalendáře „Cesta za povoláním“ určeného pro základní školy). Návrhy na změny nemusí přijít od nadřízené složky. Mělo by od ní přijít rozhodnutí o tom, že má síť IPS začít pracovat na nové koncepci své práce.

„MPSV a GŘ ÚP ČR by mohly jako nadřízené orgány v nastalé situaci vytvořit nová pravidla pro fungování IPS jako nedílné součásti systému kariérového poradenství v České republice.“

⁷⁴ Metodický pokyn MPSV č. 10/1993 o zřizování informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce.

⁷⁵ Informace MPSV č. 10/2008 ze dne 19. 11. 2008.

12.1 KONCEPCE ČINNOSTI IPS

Z ohlasů poradenských pracovníků IPS vyplývá, že v posledních letech značně postrádali jednotnou koncepci práce IPS, metodické vedení a pracovní schůzky, na kterých by se diskutovaly metodické i praktické záležitosti. Ideální nebyl ani tok informací a zásobení informačními materiály pro klienty.

„Chybí nám jednotná koncepce. Jsme opomíjená součást ÚP. Naše práce je důležitou prevencí nezaměstnanosti.“

Koncepce práce IPS byla v roce 2008 zrušena a doposud nezačaly práce na přípravě koncepce nové. Jako první krok se doporučuje vyvolat jednání s MŠMT k přípravě **národní strategie podpory přechodu mladých lidí na trh práce** a vyjasnit si pravidla, pravomoci a odpovědnost za jednotlivé fáze tohoto přechodu, které by měly být v koncepci rozvoje IPS zohledněny.

„Centrálně ze strany GR ŰP je nutné zpracovat podrobnou koncepci práce a fungování IPS, vyřešení všech výše nastíněných otázek, navázání spolupráce s ostatními institucemi, které se na poradenství v této oblasti podílejí, personálně (rozhodně to není práce pro jednoho poradce na okrese) a finančně (materiálně) zajistit fungování těchto IPS. Spolupracovat na centrální úrovni se všemi zúčastněnými stranami, rozdělit jednotlivé kompetence, zajistit legislativu pro fungování spolupráce mezi jednotlivými stranami.“

Pracovníci IPS si přejí, aby se nová koncepce IPS více zaměřila na poradenskou práci s klienty.

„Pro kontaktní pracoviště a jejich IPS je potřeba vypracovat novou koncepci, povýšit část poradenskou, dobudovat zázemí, vylepšit technické vybavení.“

Od této koncepce také očekávají, že bude stanovovat prioritní oblasti zaměření IPS, cílovou skupinu, rozsah práce s cílovou skupinou a optimální personální zabezpečení. Mezi pracovníky IPS panuje shoda v tom, co má IPS představovat:

„... poradenské pracoviště pro nejširší škálu veřejnosti (14 – 100 let) poskytující bezplatnou službu kariérového poradenství: volba vhodné vzdělávací cesty, volba oboru vzdělání, volba školy, volba rekvalifikace, jakákoli změna – rozšíření – zvýšení kvalifikace, předání kontaktu na další odborné organizace, zprostředkování kontaktu se zaměstnavateli, příprava na kontakt se zaměstnavatelem (tvorba CV, nácvik pohovoru, komunikační techniky), zapojení do integrace znevýhodněných dětí do běžných škol, podporované zaměstnávání osob se zdravotním postižením atd.“

IPS by mělo být odborným pracovištěm otevřeným všem, kteří potřebují pomoc, radu nebo jen asistenci během rozhodování o své kariéře.

„IPS by mělo být odborným pracovištěm, které bude „provázet“ člověka po celou dobu jeho ekonomicky aktivního života i přípravy na něj. Kontakt by byl navázán ještě na základní škole při poskytování poradenství k volbě povolání, pokračoval by během studia na střední škole v podpoře přípravy buď k dalšímu studiu, nebo k přípravě na vstup na trh práce. V ideálním případě by mělo IPS být pro mladého člověka opouštějícího školu i nadále místem, kam může přijít s jakýmkoliv problémem, který souvisí s uplatněním na trhu práce nebo potřebou vzdělávání (hrozba ztráty zaměstnání, nezaměstnanost, potřeba doplnění či změny kvalifikace, potřeba nácviku technik hledání zaměstnání...).“

IPS by měla být dostupná široké veřejnosti a pomáhat potřebným.

*„IPS by se měla stát **dostupná široké veřejnosti a jako taková i fungovat**. Poradenská střediska IPS vznikala a byla vytvářena s úžasnou myšlenkou pomoci potřebným. Vždyť ukázat směr, správnou cestu, naučit klienta se o sebe postarat, naučit ho orientovat se, podpořit ho v sebedůvěře atd. to je něco co se státu musí vždy vyplatit.“*

Hlavní náplň činnosti IPS by měla být zachována a směřována na preventivní funkci při zajišťování přechodu mladých lidí na trh práce.

*„Z hlediska funkce **prevence nezaměstnanosti** a základní orientace ve světě práce by mělo být základní poradenství pro cílovou skupinu žáků ZŠ a SŠ i nadále hlavní aktivitou IPS.“*

Někteří z respondentů si přejí, aby v zájmu prevence nezaměstnanosti IPS pracovala nejen s žáky posledních ročníků základních a středních škol, ale i s mladšími.

*„Vhodná by byla **poradenská práce již s žáky 8. tříd ZŠ, studenty 2. a 3. ročníků SŠ**, tj. např. seznamování s trhem práce a jeho současnou situací, seznamování se s pracovními pozicemi, správné čtení a odpovědi na inzeráty, měkké dovednosti, intenzivní spolupráce s hospodářkou komorou a zaměstnavateli, informační schůzky, práce s rodiči dětí a studentů, testy zájmů, gramotnosti potřebné pro trh práce (finanční, sociální a pracovněprávní), apod.“*

Mezi návrhy nechybí i podstatné rozšíření činnosti IPS na uchazeče a zájemce o zaměstnání.

*„Za vhodné považuji rozšíření poradenské činnosti i pro **cílovou skupinu uchazečů a zájemců o zaměstnání**.“*

IPS by se měla soustředit zejména na žáky nerozhodnuté, ze znevýhodněného sociálního prostředí, se zdravotními omezeními, tj. na tzv. problémové klienty z řad mladých lidí, kterých bude přibývat.

*„Optimální role IPS v systému služeb zaměstnanosti bude taková, která bude řešit především **problémové klienty, protože těch bude přibývat**. Problémovým klientem myslím i nerozhodného žáka, který opravdu neví, jaký obor si vybrat, nemá skutečně představu. Jestli tedy omezení poradenství v IPS směřem k žákům ZŠ - tak tedy vodit do IPS pouze skupiny problémových žáků (nerozhodných, se zdravotními omezeními, ze znevýhodněného sociálního prostředí) - tím by se vytvořila kapacita pro větší díl práce s mladými lidmi přecházejícími na trh práce.“*

Doporučuje se uvažovat o IPS jako o celostátní síti, ne jako o jednotlivých „osamocených“ útvech pracovišť Úřadu práce ČR, a využívat jejich spolupráce k dosažení synergických účinků.

*„**Ideálně by jednotlivá IPS měla tvořit síť pracovišť**, která budou nejen žákům a nezaměstnaným, ale celé veřejnosti poskytovat kariérové poradenství a podporu celoživotnímu vzdělávání.“*

K tomu, aby mohly být činnosti IPS sjednoceny, se doporučuje vypracovat metodiky pro jednotlivé aktivity a specifické cílové skupiny a proškolit / proškolovat v nich pracovníky IPS. Pro sjednocení činnosti je potřeba zabezpečit odpovídající materiálně technické vybavení.

*„Sjednoceny by měly být i činnosti v rámci IPS a podpořeny kvalitní, aktualizovanou **metodikou pro jednotlivé i specifické cílové skupiny** a odpovídajícím materiálně technickým vybavením.“*

V každém případě se v rámci přípravy nové koncepce práce IPS doporučuje sjednotit postavení IPS na pracovištích Úřadu práce ČR.

*„**Zařazení IPS v systému by mělo být ovšem sjednoceno**.“*

12.2 NÁVRH ŘÍZENÍ A KOORDINACE ČINNOSTÍ IPS

V úvahu připadají dvě varianty řízení a koordinace práce sítě IPS. Obě stojí za zvážení.

V obou variantách se doporučuje zavést **proces řízení podle cílů**. Vrcholové vedení stanoví předběžné všeobecné cíle vymezující, čeho má být v daném plánovacím období dosaženo. Tyto cíle jsou komunikovány s podřízenými útvary, které se podílejí na jejich formulaci. Jakmile jsou stanoveny všeobecné cíle, postoupí se k jejich rozpracování na konkrétní cíle a úkoly jednotlivých útvarů. Proces řízení podle cílů je totiž postaven na dosahování dohody mezi vedením a podřízenými útvary na cílech. Cíle musí být kvantifikovány a stanovena konkrétní jednoznačná kritéria jejich splnění.⁷⁶

Další prvek řízení, který se doporučuje zavést do obou variant, je posílení krajských IPS o pracovní pozici „krajský metodik IPS“.

*„Určitě by se mělo vyřešit i postavení servisního pracovníka IPS. Dle mého názoru by měl být zachován a měl by působit jako **metodik poradenství v kraji**.“*

Tento návrh odpovídá i názorům pracovníků IPS. Z jejich reakcí je zřejmé, že pozice krajská IPS by měla být „silnější“, že by měla mít metodickou a koordinační funkci, na kterou není na ostatních pracovištích časová ani personální kapacita.

*„Řízení IPS metodicky z krajské pobočky ÚP ČR - tam by mohlo být **Metodické a koordinační centrum poradenských služeb kariérového poradenství i celoživotního poradenství**. Na kontaktním pracovišti není na metodiku čas, na kraji mohou vymýšlet (stejně jsou postavení výše) a na kontaktním pracovišti budeme vykonávat.“*

V rámci metodické a koordinační funkce se doporučuje, aby krajský metodik IPS organizoval pravidelné odborné akce pro pracovníky IPS z daného kraje, zpracovával informace o regionálním trhu práce, rozšiřoval spolupráci sítě IPS se zaměstnavateli a dalšími institucemi zainteresovanými na přechodu mladých lidí na trh práce, inicioval / pomáhal organizovat / organizoval aktivity pro klienty na krajské úrovni – např. veletrhy pracovních příležitostí atd.

„Od krajské pobočky očekávám ... koordinaci poradenských služeb kariérového i celoživotního poradenství, organizaci pravidelných seminářů pracovníků IPS k výměně zkušeností, příkladů dobré praxe, dodávku informací o regionálním trhu práce, o spolupráci s firmami co se týče Trainee programů pro absolventy škol, pořádání pravidelných seminářů, schůzek zástupců firem, škol, organizací.“

Doporučení na posílení metodické a koordinační funkce krajských IPS o krajského metodika IPS se promítlo do návrhu personálního zabezpečení v kapitole 13.1. Krajsští metodici IPS by se mohli rekrutovat ze současných servisních pracovníků IPS.

„Činnost IPS by měla být sjednocena a řízena krajem. Kraj by měl filtrovat informace z GŘ na kontaktní IPS. Měl by zajišťovat materiální vybavení, organizovat setkání a výměnu zkušeností pracovníků IPS v rámci kraje a následně celé ČR.“

⁷⁶ CONTROS, s.r.o. Proces řízení podle cílů. Dostupné na http://www.contros.cz/management/mbo/MBO_system.htm <25.8.2011>

Krajský metodik IPS by měl také na starosti shromažďování a vyhodnocování informací o trhu práce za kraj.

„Informace o regionálním trhu práce bych si představovala dostávat z krajské pobočky, kde by se měl trh práce kraje velmi pečlivě vyhodnocovat (zajímat školský odbor kraje, významné firmy v regionu), totiž dnes už pro nalezení zaměstnání je nabídka území bývalého okresu malá, hodně lidí nachází práci v krajském městě.“

12.2.1 VARIANTA Č. 1: KOORDINACE SÍTĚ IPS Z GENERÁLNÍHO ŘEDITELSTVÍ ÚŘADU PRÁCE ČR

Navrhuje se, aby na Generálním ředitelství Úřadu práce byl pracovník pověřený jen řízením a koordinací činností sítě IPS – „koordinátor sítě IPS“ – na plný úvazek zejména v prvních dvou letech do dosažení stabilizace činnosti sítě, pak možno i na kratší úvazek. Tento pracovník bude zajišťovat veškeré řídicí a koordinační procesy sítě IPS včetně zabezpečování centrální podpory ve všech ohledech: vypracování nové koncepce práce IPS, stanovení počtu pracovníků jednotlivých IPS, rozpočtu, plánu práce, aktualizace a sjednocení používaných materiálů, informačních zdrojů a postupů atd.

*„Myslím, že by bylo vhodné **metodické vedení u úrovně MPSV ÚP ČR – krajské pobočky předání informací kontaktním pracovištím.**“*

12.2.2 VARIANTA Č. 2: KOORDINACE SÍTĚ IPS RADOU KRAJSKÝCH METODIKŮ - UČÍCÍ SE SÍŤ IPS

V případě omezených personálních možností Generálního ředitelství Úřadu práce ČR, tj. nemožnosti vyčlenění jednoho pracovníka na řízení sítě IPS, se doporučuje, aby IPS začala fungovat podle principů **učící se sítě**.

Pojmem učící se organizace označuje P. M. Senge takovou organizaci, která **„nepřetržitě zvyšuje svou schopnost vytvářet vlastní budoucnost“**. Nechápe tak učení jen jako vstřebávání informací s cílem přizpůsobit se okolí, ale především jako proces vytváření efektivnější organizace a nových pracovních postupů. Předpokladem vytvoření učící se sítě je zejména sdílení vizí a cílů,⁷⁷ učení se přímo z konkrétních zkušeností a od kolegů, kdy je aktivním prvkem každý člen či zaměstnanec sítě. Co by to znamenalo v praxi? Doporučuje se, aby se aktivit řízení ujali krajští metodici, kteří si **ze svého středu zvolí na určitou dobu** (např. jednoho roku) vedení **Radu sítě IPS** stejným postupem, jako to dělají občanská sdružení. Doporučuje se přizvat k členství v Radě sítě IPS pracovníka Generálního ředitelství Úřadu práce, v jehož kompetenci jsou IPS. Úkolem Rady bude řízení sítě IPS a komunikace potřeb sítě IPS na Generální ředitelství Úřadu práce ČR.

Doporučuje se, aby se **Rada sítě IPS** pravidelně scházela, identifikovala různé situace vhodné k řešení a sjednocení, jako např. vypracování nové koncepce práce IPS, stanovení počtu pracovníků jednotlivých IPS, rozpočtu, plánu práce, aktualizace a sjednocení používaných materiálů, informačních zdrojů a postupů, zpracovávala společné projekty, metodiky, požadavky na vzdělávání pracovníků IPS, připravovala společné akce, přenášela příklady dobré praxe mezi kraji a vznášela požadavky na nadřazené složky apod.

⁷⁷ SENGE, P. M. *Pátá disciplína – Teorie a praxe učící se organizace*. 1. vydání, Praha, Management Press, 2007. IN: KRÁTKÝ, P., VAISOVÁ, H. *Sít učících se organizací. Metodika vzájemného vzdělávání v neziskovém sektoru*. Pardubice, 2010. ISBN 978-80-254-8560-6

„Určitě by měla pokračovat pracovní skupina (servisní pracovníci) s pravidelnými schůzkami (min. 1x za pololetí) s možností návrhů a připomínek k metodikám.“

V souladu s principy řízení podle cílů se doporučuje zavést každoroční plánování aktivit IPS (akcí pro klienty i pracovníky IPS). Např. každá IPS si předběžně stanoví počet akcí s třídními kolektivy základních a středních škol, osvětových aktivit pro veřejnost, burz pracovních a vzdělávacích příležitostí atd. Nejprve tyto plány činnosti IPS posoudí krajský metodik IPS tak, aby všechna IPS v kraji poskytovala rozsah služeb odpovídající její spádové oblasti. V dalším kroku se doporučuje sjednotit plány v rámci koordinační skupiny metodiků IPS. Doporučuje se pro tyto plány vytvořit jednotnou strukturu a vyčíslit i náklady jednotlivých aktivit. V dalším kroku se doporučuje vypracovávat zprávy o činnosti a vyhodnocovat aktivity i po kvalitativní stránce.

*„Je důležité **zajištění financování těchto služeb**, protože není možná jejich soběstačnost (aby si na sebe samy vydělaly poskytovanými službami - což by ztratilo právě ten charakter služby všem a zdarma) a toto financování musí být s výhledem do budoucna. Není možné něco zřídit s tím, že je zajištěno financování na 5 let a dále není jasné, co bude, protože zřízení kvalitních poradenských center vyžaduje také vysokou počáteční investici (i v případě, že již nějak IPS fungují, ale je potřeba jejich modernizace, lepší vybavení, prostory).*

Na všech IPS by měly být poskytovány stejné služby ve stejné kvalitě a kvantitě úměrné velikosti spádové oblasti.

„Já nevidím důvod, proč by měly být rozdíly mezi IPS na kontaktním pracovišti a na krajské úrovni, protože plní prakticky totožné úkoly v rámci okresu.“

13 NÁVRH PERSONÁLNÍCH, TECHNICKO-MATERIÁLNÍCH, INFORMAČNÍCH A LEGISLATIVNÍCH OPATŘENÍ, UMOŽŇUJÍCÍCH VYUŽITÍ ZDROJŮ A REZERV PRÁCE IPS

Výzkumem byla prokázána nedostatečnost zejména v personálním zabezpečení IPS, která se v průběhu řešení projektu ještě prohloubila. Nepříliš dobře byla také hodnocena kvalifikační struktura pracovníků IPS a možnosti jejich dalšího vzdělávání. Z některých reakcí bylo patrné, že mnohá IPS mají nedostatečné prostorové a technické vybavení.

13.1 NÁVRH PERSONÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ IPS

Návrh personálního zabezpečení nelze provést bez stanovení hlavních cílů a rozsahu činnosti, které budou IPS v budoucnu zastávat.

*„Optimální personální zabezpečení na krajské pobočce a kontaktních pracovištích je nutné **odvozovat z rozsahu pracovní náplně, která vyplyne z nové, aktualizované Koncepce IPS, s přihlédnutím k míře nezaměstnanosti v působnosti kraje a kontaktních pracovištích.**“*

Přičemž cíle a rozsah činnosti IPS by měly vycházet ze státní politiky zaměstnanosti a potřeb regionu.

*„**Počet pracovníků by měl odpovídat potřebám regionu (množství škol ŽS, SŠ, míře nezaměstnanosti apod.) s tím, že ideální by byli minimálně dva pracovníci (možnost zástupu); ti by nebyli v rámci své pracovní náplně zatíženi jinou agendou, která nesouvisí s poskytováním poradenství.**“*

Mezi stěžejní požadavky na služby IPS patří dostupnost jejich služeb, která je dána zejména jejich adekvátním personálním zabezpečením, které by se mělo odvíjet od následujících aspektů:

a) Cílová skupina a její velikost

Doporučuje se, aby hlavní cílovou skupinu tvořili:

- žáci 7., 8. a 9. základních škol a žáci posledních ročníků gymnázií,
- mladí do 18 let, kteří předčasně ukončili studium na základní nebo střední škole,
- uchazeči a zájemci o zaměstnání do 18 let věku,
- zákonní zástupci žáků,
- výchovní poradci základních a středních škol.

Doporučuje se, aby IPS byla také otevřena všem ostatním příchozím např.:

- občané bez ohledu na jejich situaci na trhu práce, kteří hledají informace o dalším vzdělávání, o rekvalifikaci nebo o trhu práce.

Pokud by byla cílová skupina pojata tímto způsobem, měli by pracovníci IPS na starosti i skupinu nezaměstnaných a v podstatě by pro ně vykonávali poradenství ke zprostředkování zaměstnání se vším, co se zprostředkováním souvisí. Výhodou tohoto přístupu by bylo zejména to, že by se mladým dostalo „**zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání**“⁷⁸ a byli by v péči pracovníků, kterým jsou problémy mladých blízké.

b) Potřeby cílové skupiny

Potřeby cílové skupiny mohou mít více dimenzí týkající se především:

⁷⁸ § 33 Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

- orientace na trhu práce,
- orientace ve studijní a vzdělávací nabídce,
- pomoc při hledání uplatnění na trhu práce,
- pomoc při získání uplatnění na trhu práce,
- pomoc s odstraněním hlavních bariér uplatnění na trhu práce.

c) Frekvence individuální a skupinové práce s cílovou skupinou

Doporučuje se následující frekvence skupinové práce:

- s třídními kolektivy 7., 8. a 9. tříd základních škol a posledních dvou ročníků gymnázií minimálně jednou do roka,
- zařazovat uchazeče a zájemce o zaměstnání do 26 let věku do poradenských programů (Job Club) co nejdříve po registraci, nejdéle do tří týdnů po registraci,
- jednou do roka osvětově působit na výchovné poradce základních a středních škol.

Doporučuje se následující frekvence individuální práce:

- první individuální rozhovor s každým registrovaným uchazečem o zaměstnání (do 26 let věku) do čtrnácti dnů po registraci a pak podle potřeby minimálně však jednou za 14 dnů po dobu prvních tří měsíců, řešit nejen situaci na trhu práce, ale také bariéry uplatnění na trhu práce a dokončení studia nebo další vzdělávání,
- u všech ostatních podle potřeb a přání klientů.

Důležitou podmínkou je zabezpečení zastupitelnosti v případě nemoci, dalšího vzdělávání, dovolené atd. Je však zřejmé, že na několika málo IPS by dva pracovníci vyhrazení jen pro agendu IPS byli zbyteční.

„Osobně si myslím, že vzhledem k potřebě zastupitelnosti by bylo vhodné, aby na pracovištích IPS byly min. dvě osoby, které zajišťují chod. S tím, že se tak i rozšíří možnost zacílení poradenských služeb na širší cílovou skupinu. Samozřejmě záleží to i na šíři poskytovaných služeb vzhledem k objemu práce (např. počtu škol v daném okrese, kraji), možnost uspokojit poptávku po službách IPS od základních a středních škol, ale i uchazečů o zaměstnání a široké veřejnosti.“

Argumentem pro dva pracovníky na kontaktních pracovištích je zejména rozsah akcí, které by IPS ve své spádové oblasti měla zajišťovat. Základem týmu IPS by měl být kariérový poradce se znalostí poradenského procesu, trhu práce a vzdělávání, lektor pro skupinovou a osvětovou práci a sociální pracovník. Všichni pracovníci musí znát zákon o zaměstnanosti a další související zákony.

„Pracovník IPS se musí dobře orientovat v zákonech – ZoZ, SSP, zdravotním pojištění, školském zákoně, zákoně o důchodovém pojištění. Informace předávané klientům musí být přesné, správné a navzájem se prolínají.“

Obdobná pracoviště v Německu a Rakousku mají čtyři i více pracovníků, protože k provádění komplexní aktivační strategie jsou zapotřebí dostatečné personální zdroje odpovídající počtu klientů. Jejich týmy jsou obvykle interdisciplinární a nechybí mezi nimi kariérový psycholog, pracovník pro navazování spoluprací s dalšími institucemi a sociální pracovník.⁷⁹

„V současnosti je velká roztříštěnost činností na IPS, které kladou vysoké nároky na poradce, a tudíž není v silách poradce obsáhnout celou problematiku kariérového poradenství v takové šíři, která by byla žádoucí pro budoucí rozvoj poradenských služeb v této oblasti.“

⁷⁹ DUELL, N., VOGLER-LUDWIG, K. *The role of public employment services in youth integration. A review of European good practice.* Analytical Paper. The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services DG Employment, Social Affairs and Inclusion. Economix Research & Consulting in collaboration with GHK Limited / Budapest Institute. 2011. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/> <15.8.2011>

Na základě výše uvedených doporučených cílových skupin lze pro personální obsazení IPS stanovit jednoduchá pravidla. Např.:

a) Dostupnost služeb IPS po celé ČR

V každém okrese (nebo městské části Prahy) je minimálně jedno IPS. Pokud jsou od sebe dvě IPS vzdálena méně než 20 km a existuje mezi nimi dobré dopravní spojení umožňující přesun třídních kolektivů, slučují se v jednu: jeden vedoucí, součet úvazků (bez vedoucího IPS a metodika IPS) se krátí o 20 %.

Pokud by pro celý kraj bylo jen jedno IPS sídlící v krajském městě, nebylo by možno hovořit o dostupnosti jejích služeb.

„Dostupné poradenství v rámci regionu pro všechny potřebné klienty a zachování rovných podmínek ve všech směrech pro všechna poradenská pracoviště.“

b) IPS jako nástroj prevence nezaměstnanosti mladých lidí

Počet úvazků pro preventivní práci s třídními kolektivy (tab. č. 2, sloupec h) se na okresní úrovni odvozuje od počtu třídních kolektivů 7., 8. a 9. tříd základních škol a posledních a předposledních ročníků středních škol (zejména gymnázií), kteří jsou nejpočetnější potenciální cílovou skupinou IPS. Přepočítávání úvazků se provádí koncem kalendářního roku pro rok následující na základě statistik daného školního roku. Doporučuje se, aby jeden poradce by měl na starosti maximálně 140 třídních kolektivů.

Z důvodu nedostupnosti komplexních přehledů o počtech třídních kolektivů v jednotlivých okresech byl v tab. č. 2 pro výpočet počtu třídních kolektivů použit jen počet mládeže ve věku od 0 do 14 let z dat ČSU⁸⁰ (sloupec d), ze kterého byl vlastními výpočty z ročenky školství⁸¹ odvozen počet třídních kolektivů posledních tří ročníků základní školy. Údaje v tab. č. 2 tudíž nezohledňují potřebu pracovat s třídními kolektivy posledních dvou ročníků gymnázií.

„Práce v IPS, poradenství je skutečně prevencí nezaměstnanosti, i když se nedají hned vyčíslit finanční efekty. V našem regionu není jiná služba, která by tyto potřeby klientů zabezpečila.“

c) IPS zabezpečuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání mladistvým podle § 33 zákona o zaměstnanosti

Inovativní a možná trošku kontroverzní je návrh, aby IPS pracovalo s evidovanými uchazeči o zaměstnání – viz kapitola 10.3.

Počet úvazků se na okresní úrovni odvozuje z údajů o počtu dostupných registrovaných uchazečů o zaměstnání do 18 let (průměrná hodnota předchozího roku). Doporučuje se, aby jeden poradce měl na starosti maximálně 140 registrovaných mladistvých uchazečů o zaměstnání, od čehož je odvozen počet úvazků ve sloupci h tab. č. 2. Přepočítávání úvazků se provádí koncem kalendářního roku pro rok následující na základě průměrných hodnot registrovaných uchazečů o zaměstnání do 18 let věku předchozího roku.

d) Zajištění koordinace činností sítě IPS

⁸⁰ Zdroj: Věková struktura obyvatel v krajích. ČSÚ. Dostupné na: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislolib=DEM0040PU_KR&vo=tabulka&kapitola_id=19.<24.8.2011>

⁸¹ Zdroj: Ročenka školství. Rok 201/2011. Výkonové ukazatele, Tab. C1.8: Základní vzdělávání – věková struktura žáků – podle území. <http://www.uiv.cz/rubrika/98<22.8.2011>>

Krajská IPS je také metodickým a koordinačním pracovištěm pro ostatní IPS kraje. V každé krajské IPS se zřizuje pracovní pozice „metodik IPS“ – viz kapitola 12.2.2.

e) Vedení IPS

Vedoucí krajské IPS má bez ohledu na velikost spádové oblasti úvazek 1,0 (tab. č. 2, sloupec j) a je plně zapojen do činnosti IPS. Doporučuje se, aby vedoucí krajské IPS byl zároveň metodikem IPS. V tom případě se úvazek metodika IPS ruší.

Tabulka č. 105: Návrh počtu pracovníků a vedoucích IPS

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
P.č.	Okres	Počet obyvatel	v tom ve věku 0 až 14 let	Odhad počtu třídních kolektivů 7., 8. a 9. tříd ZŠ	Počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých do 18 let	Metodik IPS	Počet úvazků pro práci s třídními kolektivy	Počet úvazků pro práci s nezaměstnanými absolventy a mladistvými	Počet úvazků vedoucích IPS	Celkem
1	Praha hl. město	1 257 158	161 294	1 367	1 295	1	9,76	9,25	2	22,01
2	Ostrava-město	333 579	46 987	398	969	1	2,84	6,92	1	11,77
3	Brno-město	371 371	48 582	412	723	1	2,94	5,16	1	10,11
4	Karviná	270 412	37 409	317	783	-	2,26	5,59	1	8,86
5	Olomouc	232 226	33 341	283	616	1	2,02	4,40	1	8,42
6	České Budějovice	187 799	27 185	230	445	1	1,65	3,18	1	6,82
7	Zlín	192 639	26 923	228	441	1	1,63	3,15	1	6,78
8	Hodonín	160 742	24 337	206	413	1	1,47	2,95	1	6,42
9	Frýdek-Místek	212 100	30 986	263	491	-	1,88	3,51	1	6,38
10	Brno-venkov	203 216	31 750	269	482	-	1,92	3,44	1	6,36
11	Liberec	170 410	25 805	219	386	1	1,56	2,76	1	6,32
12	Opava	177 236	25 983	220	518	-	1,57	3,70	1	6,27
13	Kladno	156 524	21 173	179	558	-	1,28	3,99	1	6,27
14	Hradec Králové	163 378	22 848	194	393	1	1,38	2,81	1	6,19
15	Ústí nad Labem	121 699	19 128	162	371	1	1,16	2,65	1	5,81
16	Pardubice	168 446	23 559	200	314	1	1,43	2,24	1	5,67
17	Děčín	135 238	21 011	178	435	-	1,27	3,11	1	5,38
18	Jihlava	112 707	16 517	140	316	1	1,00	2,26	1	5,26
19	Třebíč	113 590	16 323	138	442	-	0,99	3,16	1	5,15
20	Karlovy Vary	119 289	16 574	140	295	1	1,00	2,11	1	5,11
21	Vsetín	145 464	21 006	178	378	-	1,27	2,70	1	4,97
22	Plzeň-město	184 885	24 126	204	209	1	1,46	1,49	1	4,95
23	Most	116 797	17 482	148	400	-	1,06	2,86	1	4,92
24	Teplice	129 932	19 988	169	376	-	1,21	2,69	1	4,90

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
P.č.	Okres	Počet obyvatel	v tom ve věku 0 až 14 let	Odhad počtu třídních kolektivů 7., 8. a 9. tříd ZŠ	Počet nezam. dostupných absolventů a mladistvých do 18 let	Metodik IPS	Počet úvazků pro práci s třídními kolektivy	Počet úvazků pro práci s nezam. absolventy a mladistvými	Počet úvazků vedoucích IPS	Celkem
25	Břeclav	113 842	15 917	135	409	-	0,96	2,92	1	4,88
26	Chomutov	127 218	19 363	164	360	-	1,17	2,57	1	4,74
27	Přerov	133 932	18 834	160	361	-	1,14	2,58	1	4,72
28	Nový Jičín	152 524	22 871	194	303	-	1,38	2,16	1	4,55
29	Znojmo	113 720	16 633	141	362	-	1,01	2,59	0,8	4,39
30	Bruntál	97 369	14 231	121	360	-	0,86	2,57	0,8	4,23
31	Žďár nad Sázavou	119 718	17 971	152	319	-	1,09	2,28	0,8	4,17
32	Kroměříž	108 055	14 776	125	339	-	0,89	2,42	0,8	4,12
33	Ústí nad Orlicí	139 114	21 272	180	279	-	1,29	1,99	0,8	4,08
34	Sokolov	92 834	14 176	120	330	-	0,86	2,36	0,8	4,02
35	Příbram	112 578	16 161	137	298	-	0,98	2,13	0,8	3,91
36	Svitavy	105 209	15 889	135	294	-	0,96	2,10	0,8	3,86
37	Uherské Hradiště	144 203	20 046	170	254	-	1,21	1,81	0,8	3,83
38	Česká Lípa	146 403	26 135	221	194	-	1,58	1,39	0,8	3,77
39	Louny	87 220	13 441	114	299	-	0,81	2,14	0,8	3,75
40	Praha-východ	104 278	16 491	140	271	-	1,00	1,94	0,8	3,73
41	Šumperk	124 246	17 916	152	252	-	1,08	1,80	0,8	3,68
42	Litoměřice	117 941	17 799	151	249	-	1,08	1,78	0,8	3,66
43	Mělník	102 628	15 492	131	267	-	0,94	1,91	0,6	3,44
44	Prostějov	119 814	17 552	149	233	-	1,06	1,66	0,6	3,33
45	Chrudim	104 395	15 295	130	252	-	0,93	1,80	0,6	3,33
46	Blansko	110 182	15 893	135	245	-	0,96	1,75	0,6	3,31
47	Trutnov	106 884	15 511	131	248	-	0,94	1,77	0,6	3,31
48	Tábor	103 070	14 521	123	243	-	0,88	1,74	0,6	3,21
49	Nymburk	92 679	14 715	125	230	-	0,89	1,64	0,6	3,13
50	Jablonec nad Nisou	90 569	13 289	113	229	-	0,80	1,64	0,6	3,04
51	Vyškov	89 097	12 999	110	215	-	0,79	1,54	0,6	2,92
52	Praha-západ	120 990	22 391	190	133	-	1,36	0,95	0,6	2,91
53	Havlíčkův Brod	95 679	13 738	116	204	-	0,83	1,46	0,6	2,89
54	Náchod	112 294	16 902	143	167	-	1,02	1,19	0,6	2,82
55	Cheb	95 321	14 366	122	182	-	0,87	1,30	0,6	2,77
56	Jindřichův Hradec	93 180	13 431	114	167	-	0,81	1,19	0,4	2,41

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
P.č.	Okres	Počet obyvatel	v tom ve věku 0 až 14 let	Odhad počtu třídních kolektivů 7., 8. a 9. tříd ZŠ	Počet nezam. dostupných absolventů a mladistvých do 18 let	Metodik IPS	Počet úvazků pro práci s třídními kolektivy	Počet úvazků pro práci s nezam. absolventy a mladistvými	Počet úvazků vedoucích IPS	Celkem
57	Klatovy	88 641	12 513	106	170	-	0,76	1,21	0,4	2,37
58	Benešov	94 652	13 929	118	148	-	0,84	1,06	0,4	2,30
59	Mladá Boleslav	122 816	17 970	152	111	-	1,09	0,79	0,4	2,28
60	Jičín	80 165	11 330	96	156	-	0,69	1,11	0,4	2,20
61	Český Krumlov	61 706	9 814	83	154	-	0,59	1,10	0,4	2,09
62	Beroun	85 081	13 182	112	124	-	0,80	0,89	0,4	2,08
63	Semily	74 685	10 762	91	139	-	0,65	0,99	0,4	2,04
64	Plzeň-sever	75 470	11 616	98	129	-	0,70	0,92	0,4	2,02
65	Tachov	79 152	11 992	102	119	-	0,73	0,85	0,4	1,98
66	Rychnov nad Kněžnou	53 407	8 028	68	148	-	0,49	1,06	0,4	1,94
67	Kolín	95 764	14 276	121	90	-	0,86	0,64	0,4	1,91
68	Strakonice	70 807	10 089	86	124	-	0,61	0,89	0,4	1,90
69	Pelhřimov	72 875	10 149	86	118	-	0,61	0,84	0,3	1,76
70	Rakovník	55 641	7 801	66	130	-	0,47	0,93	0,3	1,70
71	Písek	70 673	9 912	84	111	-	0,60	0,79	0,3	1,69
72	Plzeň-jih	61 655	8 962	76	112	-	0,54	0,80	0,2	1,54
73	Jeseník	75 004	10 318	87	94	-	0,62	0,67	0,2	1,50
74	Kutná Hora	41 095	5 811	49	128	-	0,35	0,91	0,2	1,47
75	Domažlice	60 780	9 084	77	89	-	0,55	0,64	0,2	1,39
76	Prachatice	51 471	7 763	66	97	-	0,47	0,69	0,2	1,36
77	Rokycany	47 207	6 507	55	66	-	0,39	0,47	0,2	1,07
	Česká republika celkem	10 532 770	1518142	12865,61	23 154	14,00	91,90	165,39	55,30	326,58
				Síť IPS celkem pracovních úvazků		326,58				

Zdroje:

Sloupc e + d: Český statistický úřad. Dostupné na www.czso.cz <12.8.2011>

Podklad pro výpočet sloupce e: Ročenka školství. Dostupné na www.uiv.cz <12.8.2011>

Sloupec f: Struktura uchazečů o zaměstnání k 30. červnu 2011. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> <12.8.2011>

Sloupc g – k: Vlastní výpočty

13.2 NÁVRH ODBORNÉHO PROFILU PRACOVNÍKŮ IPS

Optimálním oborem vzdělání pro pracovníka IPS je zcela jednoznačně (podle názoru 68 % respondentů provedeného dotazníkového šetření) studium pedagogicky a andragogiky. Na pomyslném druhém místě jsou obory zaměřené na sociální práci – uvedlo je 46 % dotazovaných. Často byla uváděna také psychologie (20 %) a humanitní vědy obecně (12 %), v menší míře sociologie, ekonomie či právo (3-5 %). Zbývající skupinu odpovědí tvořily obory méně obvyklé, ale přesto související s činností pracovníků IPS – jako například: poradenství, vychovatelství, personalistika, veřejná správa, administrativa, lidské zdroje a také „práce s lidmi – všeobecně“.⁸²

Doporučené obory vzdělávání jsou tedy pedagogika, andragogika, sociální práce a obory, které vybavují absolventy kompetencemi pro poskytování poradenství.

13.3 NÁVRH DALŠÍHO A PRŮBĚŽNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ IPS

Poradenští pracovníci IPS cítí nedostatky v zajištění průběžného vzdělávání v různých oblastech.

„Jelikož pracovníci IPS musí sledovat oblasti, které využívají ke své práci, vidím i jako jeden z potřebných bodů – možnost školení, získávání nových informací ohledně možnosti využívání nových metod práce se skupinou, možnosti testování s možností zaučení, možnost setkávání se a předávání si zkušeností a dobré praxe v rámci samotných pracovníků IPS.“

Z hlediska vzdělávání byl respondenty vznesen požadavek na průběžné proškolení v následujících oblastech:

- „poradenská práce (komunikace, sociologie, nové přístupy ke znevýhodněným lidem),
- speciální pedagogika (nové metody v oblasti práce se zdravotně znevýhodněnými,
- zvládání poruch učení či chování, práce se sociálně znevýhodněnými),
- andragogika (výchova a vzdělávání mimo jiné znevýhodněných lidí),
- metody osobnostně sociální výchovy při skupinovém poradenství,
- kariérový koučink,
- on-line poradenství - poradenství s využitím pro mladé lidi atraktivních forem technologií a komunikací jako např. instant messaging“

Všechny výše uvedené oblasti se doporučují pro zařazení do vzdělávacího programu pro pracovníky IPS.

⁸² MAŘÍKOVÁ, P., FREIBERGOVÁ, Z., VEPŘKOVÁ, R. *Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce: Výsledky výzkumného šetření*. Projekt výzkumu MPSV č. HC 207/10. Národní vzdělávací fond. Praha. 2011.

13.4 NÁVRH PROSTOROVÉHO A TECHNICKÉHO VYBAVENÍ IPS

Zázemí a vybavení IPS by se mělo odvíjet od činnosti, kterou IPS zajišťují.

*„Zázemí by mělo odpovídat činnostem, které budou IPS zajišťovat. Měla by fungovat co nejbližší lidem, být co nejvíce dosažitelná - tudíž i na **okrese (nejenom na kraji)**.“*

Důraz by měl být kladen na poradenskou činnost jak individuální, tak skupinovou a pro všechny činnosti by mělo každé IPS být adekvátně prostorově, technicky i informačně zabezpečeno. Neměly by chybět počítače napojené na internet přístupné klientům ať již jako součást IPS nebo jiného útvaru umožňující např. posílání e-mailů zaměstnavatelům, stejně jako nástěnky s nabídkou aktivit IPS v prostorech, kde se pohybuje většina klientů Úřadu práce.

*„Pokud se očekává intenzivnější činnost s klientem – různé motivační kurzy, Job Cluby, práce se skupinami atd., tzn. všechny další činnosti, které již zazněly v závěrečné zprávě a jsou přínosem při poradenských službách veřejnosti, pak je k tomu nutné zajištění prostor vyhovujících pro množství lidí, které těmito aktivitami a poradenskými službami projdou. Jak **jednotlivé kanceláře** - samostatné pro poradce zajišťující speciální poradenské činnosti a individuální pohovory, tak **velké místnosti pro skupinové aktivity** vybavené moderní audiovizuální technikou, a dalším nezbytným v dnešní době vybavením pro přednášky. Rovněž místnost vybavenou PC s připojením na **internet pro samostatnou práci klientů**, dále různé informační cedule - nástěnky, poutače atd.“*

Na mnohých IPS chybí zázemí pro práci s menšími skupinami a interaktivní tabule.

*„... **lepší zázemí pro práci s menšími skupinami** (židle s opěrkami pro psaní), interaktivní tabule, nejen pro žáky, studenty, ale v IPS také zajišťujeme tzv. Job Cluby práce.“*

Doporučuje se, aby byly prostory IPS uživatelsky vlídné a přístupné rovnou z ulice. Měly by být uživatelsky i funkčně bezbariérové a otevřené veřejnosti v pracovních dnech devět až dvanáct hodin.

*„Osobně se domnívám, že by nebylo od věci, naši dobře technicky vybavenou IPS **denně otevřít veřejnosti**. ... Bohužel v současné době toto není možné z kapacitních i personálních důvodů našeho kontaktního pracoviště.“*

Mnohé informační zdroje, kterými je IPS vybaveno, je potřeba neustále aktualizovat.

„Know-how IPS je jedinečné, léty prověřené, akorát se bohužel zaspala ta inovace, aktualizace hlavně z MPSV.“

Není potřeba, aby byla tato aktualizace prováděna z vnějšku. Bude-li na nich práce dobře zorganizována a budou-li mít IPS dostatečnou personální kapacitu, mohou na aktualizaci průběžně spolupracovat. Větší objem prací nebo práce, na kterou mezi sebou IPS nenajdou dostatek odbornosti, může být zadána výběrovým řízením externímu dodavateli.

„Na současném stavu mi vadí především zastaralost všech informačních médií v IPS ... Aktualizace DVD, aktualizace profesiogramů povolání (šanonů povolání)“.

Rezervy jsou i v technickém vybavení IPS, které by mohlo zefektivnit využití služeb. **Doporučuje se zavést online rezervační systém** sloužící nejen poradcům jako jejich pracovní kalendář. Volné i obsazené termíny by mohly být přístupné prostřednictvím webových stránek a jejich prostřednictvím by se měli možnost klienti (jednotlivci i třídní kolektivy) online přihlašovat k individuálním nebo

skupinovým akcím pořádaných konkrétní IPS. Tyto systémy umí také automaticky zasílat potvrzení o sjednané schůzce, ale i upozornění na termín sjednané schůzky např. jeden den před jejím konáním.

„ ... možnost on line rezervace schůzek s poradcem, zatraktivnění prostředí IPS – držet krok s moderními technologiemi.“

Doporučené prostory a jejich vybavení je uvedeno v tab. č. 3. Hlavním kritériem je návrh počtu pracovních úvazků zaměstnanců IPS uvedený v tab. č. 2.

Tabulka č. 106: Návrh počtu a vybavení prostor IPS

Počet pracovních úvazků IPS (Počet IPS s daným počtem úvazků)		12-8	7-5,5	5,4-4,5	4,4-3,5	3,4-2,5	2,4-1,5	1,4-1
		(6)	(11)	(12)	(14)	(13)	(19)	(3)
A	Kancelář vedoucího	1	1	1	1	1	1	-
B	Konzultační místo pro individuální práci s klienty	4	2	2	2	2	1	1
C	Konzultační místnost pro práci s malou skupinou klientů (do 12 osob)	2	2	1	1	1	-	-
D	Konzultační místnost pro práci s malou skupinou klientů (do 25 osob)	1	1	1	1	1	1	1
E	Info koutek:	1	1	1	1	1	1	1
	- počet počítačů v info koutku	12	8	8	8	6	6	4
F	Odpočívárna	1	1	1	1	1	1	1
G	Informační nástěnky	1	1	1	1	1	1	1

Poznámky k vybavení jednotlivých pracovních míst:

- A) **Kancelář vedoucího:** místnost pod uzavřením se stolním počítačem s přístupem na internet, telefonem a kopírkou.
- B) **Konzultační místo pro individuální práci s klienty:** pracovní místo vhodné pro konzultace vybavené stolním počítačem připojeným na internet a telefonem. Není podmínkou uzavřený a oddělený prostor, ale takový, který poskytuje důvěrnou atmosféru a ochranu jak klientovi, tak i poradci.
- C) **Konzultační místnost pro práci s malou skupinou klientů (min. pro 12 účastníků):** místnost (min. 20 m²) vybavená židlemi s područkami na psaní a potřebnou prezentační technikou (počítač, dataprojektor, případně interaktivní tabule, flipchart).
- D) **Konzultační místnost pro práci s větší skupinou klientů (min. pro 25 účastníků):** místnost (min. 40 m²) vybavená stejně jako ad C) jen větší.
- E) **Info koutek:** otevřený prostor vybavený počítači s přístupem na internet, kam může vejít a posadit se k počítači jakýkoliv klient. Musí zde být stálá služba – střídání pracovníků IPS podle rozpisu. Služba má nejen dohled, ale je také k dispozici pro případné dotazy a pomoc při vyhledávání informací. V tomto prostoru budou klientům také k dispozici různé tištěné materiály.
- F) **Odpočívárna:** prostor, ve kterém si pracovníci IPS mohou uvařit čaj/kávu, sníst svačinu/oběd s vyvěšenými pravidly používání tohoto prostoru, etickým kodexem poradce, změnami zákona o zaměstnanosti, nabídkou dalšího vzdělávání atd. Také zde může být tabule pro rozpis služeb v info koutku nebo na dalších sdílených pracovištích. Samozřejmostí je dostatečné sociální zázemí pro dámy i pány, oddělené pro pracovníky IPS a pro klienty.

G) **Informační nástěnky:** v prostoru, kde se pohybují klienti s propagačními materiály a informacemi o aktivitách IPS.

Ad body C) a D):

- Na personálně „malých“ IPS bude postačovat jedna místnost pro práci s větší skupinou.
- Oba typy konzultačních místností budou k dispozici i jiným útvarům pro skupinové aktivity.
- U obou typů místnosti se doporučuje využívat (nebo nechat vyvinout) rezervační systém, který umožní rezervovat místnost po půl hodinách a opakovaně po určitou dobu – např. po dobu jednoho měsíce pro jednu opakující se aktivitu ve stejný den a hodinu.

14 ZÁVĚREM

Z vnějšího pohledu se situace, ve které se informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání ocitla, nejeví příliš optimisticky. Doufejme, že vedení MPSV a Generálního ředitelství Úřadu práce ČR nezruší v zájmu úspor finančních prostředků poslední a jediný proaktivní a preventivní nástroj nezaměstnanosti mladých lidí, protože stát by se měl chovat zodpovědně jak k mladé generaci, tak i k její budoucnosti.

V tomto materiálu jsou předkládána doporučení různých závažností a řešící služby poskytované IPS na různých úrovních. Ze systémového hlediska jsou podle názoru řešitelů projektu výzkumu MPSV č. HC 207/10 **Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce v procesu přechodu mladých lidí na trh práce** překládána zejména doporučení následující:

- Informační a poradenská střediska pro volbu povolání **nerušit, nepřesouvat do jiného rezortu, nenakupovat to, co IPS umějí, ponechat** jako nedílnou součást Úřadu práce ČR v ověřeném rozsahu (celkem 83 IPS, z toho 77 na krajích a 6 IPS na dislokovaných pracovištích úřadů práce), symetricky rozmístěném po celé ČR.
- **Projednat s MŠMT přípravu národní strategie podpory přechodu mladých lidí na trh práce.** Soustředit se na cíle, na preventivní i nápravná opatření. Vyjasnit si pravidla, pravomoci a odpovědnost za jednotlivé fáze tohoto přechodu, které by měly být v koncepci rozvoje IPS zohledněny. Doporučuje se, aby byla strategie v souladu s cíli evropské strategie Evropa 2020.
- Na úrovni vlády projednat národní **Strategii podpory přechodu mladých lidí na trh práce** a vyjasnit si pravidla, pravomoci a odpovědnost za jednotlivé fáze tohoto přechodu a finanční prostředky potřebné pro realizaci této strategie.
- Vypracovat **koncepci práce sítě IPS** v souladu s národní strategií podpory přechodu mladých lidí na trh práce integrující náměty uvedené v kap. č. 3 a 4.
- Stanovit **proces řízení sítě IPS** např. na základě cílů (viz kap. 5), stanovit normativy personálního, prostorového a technického vybavení (viz kap. 6) např. na základě počtu žáků posledních ročníků základních škol tak, aby všechny IPS byly schopny naplňovat cíle a úkoly stanovené koncepcí a přitom byly služby IPS dostupné všem občanům, kteří jejich služby potřebují.

Závěrem ještě pár citací od respondentů, ke kterým není co dodat.

*„Pokud má fungovat ekonomika státu a s tím i spojené zvyšování životní úrovně lidí, je nutná vzdělanost lidí, propracovaný školský systém vzdělávání a následně i celoživotního vzdělávání, což vše souvisí s trhem práce. **Nelze oddělit vzdělávání a trh práce.** Proto je nutné začít s informovaností mládeže o trhu práce již co nejdříve - od 2. stupně ZŠ, aby je bylo možné připravit na jejich profesní život s ohledem na jejich zařazení do vzdělávání (volba školy jako přípravy pro určité povolání, uvědomění si, že se budou podílet na rozvoji ekonomiky a životní úrovně své země právě tím, jak obstojí na trhu práce a to dnes nejen v rámci republiky, ale i EU a světa). Takže čím dříve si toto uvědomí a začlení se aktivně do systému vzdělávání, tím lépe. Samozřejmě je nutné působit na celou společnost (včetně tedy jejich rodičů) v tomto ohledu, protože ta formuje mladé lidi a ti přebírají vzory (hlavně v rodině).“*

„Poradenství se stalo významným prvkem moderní společnosti, všech jejích oblastí. Je úzce spojeno se společenským vývojem. Při ohromném tempu rozvoje vědy, technologií, postupů a jejich různorodosti, legislativních změnách apod., se i odborník setkává s potřebou využít odbornou radu, pomoc – poradenství. I v běžném životě jsou na každého jednotlivce kladeny čím dál větší nároky, mnoho lidí se nedokáže změnám tak rychle přizpůsobovat, mohou být bezradní, propadat beznaději, dělat chyby z nevědomosti, neznalosti apod., ztrácí schopnost uspět ve společnosti.“

„Důležité je naučit mladé lidi vnímat také svůj potenciál - jaké jsou jejich schopnosti, čemu se věnují ve volném čase (co je zajímavá - vzbudit u nich potřebu uvědomění si, že je důležité tyto své zájmy pěstovat a rozvíjet, pracovat na nich a ne jen - to by mne asi bavilo a nic pro to nedělat), jaké mají předpoklady pro daná povolání (i s ohledem na jejich zdravotní stav). Takže na tomto dlouhodobějším procesu seznamování se s trhem práce a postupným začleňováním se do něj, by měl na žáky a studenty působit hlavně učitel předmětů, do nichž jsou tato témata světa práce a volby povolání začleňována a také výchovný poradce.“

Příprava na přechod do návazného studia nebo na trh práce by se měla uskutečňovat ...

*„... co nejdříve již ve škole a následně v centrech kariérového poradenství (IPS), nejdříve formou výuky jednotlivých témat souvisejících s trhem práce a osobností, následně formou besed, exkurzí, projektů, kdy se seznamují s realitou a praxí, setkávají se s lidmi z praxe (mimo školu), utváří si vlastní názor na svůj další profesní život. Nejprve se s tímto tématem seznamují ve školách a následně všude kolem sebe-podnicích, organizacích, v rodinách -zaměstnání rodičů (jejich vtažení do tématu - co dělají, kde pracují...), internetové portály, blogy, sociální sítě.... **Veškeré tyto informace o trhu práce by mělo zastřešovat poradenské centrum (IPS), které bude disponovat všemi těmito informacemi a bude aktivně spolupracovat se všemi zúčastněnými stranami.** Takovéto centrum by mělo být co nejbližší lidem a snadno dosažitelné (samozřejmě zdarma poskytující veškeré standardní služby v co nejvyšší míře a šíři, ale také možnost disponovat i s nadstandardními službami např. i placenými).“*

„Závěrem:

- Využít potenciálu vlastních pracovníků (proškolených, zkušených, dlouhodobá praxe)
- Zaměřit se na provádění vlastního skupinové poradenství.
- Nakupovat pouze speciální externí služby.
- Zrušit povinnost vybírat vzdělávací organizace v nepružném výběrovém řízení (když zákon o VZ ve vzdělávání nepožaduje)
- Rozšířit cílové skupiny o rodiče především žáků ZŠ a skupinu nezaměstnaných.
- Snažit se více zapojit do spolupráce zaměstnavatele a hospodářskou komoru, ale i školské odbory MÚ a KÚ.
- Změnit nástroje APZ a podpořit zaměstnavatele, aby vytvářeli pracovní místa, rekvalifikovat účelně pro konkrétního zaměstnavatele.“

„Zakončím sloganem ☺ „Komu práce nevádí, úřad práce poradí“.“

15 POUŽITÁ LITERATURA

Analýza poradenských služeb ve školských zařízeních a školách, IPPP. Praha 2009.

CONTROS, s.r.o. Proces řízení podle cílů. Dostupné na http://www.contros.cz/management/mbo/MBO_system.htm <25.8.2011>

Dotazníkové šetření „Poradenství na úřadech práce v České republice“, ITP NVF Praha, červenec 2008

DUELL, N., KETTNER, A., VOGLER-LUDWIG, K. *Comparative paper on youth integration*. DG Employment, Social Affairs and Inclusion. GHK, Budapest Institute. Budapest, 2011. Dostupné na ec.europa.eu/social/ <15.8.2011>

DUELL, N., VOGLER-LUDWIG, K. *The role of public employment services in youth integration. A review of European good practice. Analytical Paper*. The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services DG Employment, Social Affairs and Inclusion. Economix Research & Consulting in collaboration with GHK Limited / Budapest Institute. 2011. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/> <15.8.2011>

Evropská komise: Europa 2020. Dostupné na http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/communication_en.pdf <4.8.2011>.

FREIBERGOVÁ, Z. *Informačně-poradenské služby veřejných služeb zaměstnanosti podporující pracovní uplatnění občanů: popis stávajícího a návrh nového modelu*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2008.

FREIBERGOVÁ, Z., STRAKOVÁ, A., ČECH, V. *Systém poradenství pro další profesní vzdělávání*. Pracovní materiál. Dosud nepublikováno. NVF. Praha, 2003.

FREIBERGOVÁ, Z., TŘÍSKALOVÁ, L. *Anketa mezi výchovnými poradci základních a středních škol na téma Informační a poradenská střediska úřadů práce uskutečněná Asociací výchovných poradců, o.s. s pomocí Střediska podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu*. Praha, 2011. Dostupné na <http://www.asociacevp.cz/clanky/Anketa-Avp-IPS.pdf> <4.8.2011>

HANSEN, Ellen. *Kariérové poradenství: Příručka pro země s nízkými a středními příjmy*. vydání první. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, 2007. 110 s. ISBN 9788090400528.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Portál. 2005. 978-80-7367-485-4

HLAĎO, Petr. *Svět práce a volba povolání: Studijní text pro učitele*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 117 s. Dostupné z WWW: <http://www.ped.muni.cz/wtech/elearning/Uvod_do_problematiky_volby_povolani.pdf>.

HLAĎO, Petr. *Volba další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny: disertační práce*. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra pedagogiky, 2009. 230 s. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/12270/pedf_d/Disertacni_prace_Hlado.pdf?lang=en>.

HORÁK, P. *Zkušenosti uchazečů o zaměstnání s poradenskými službami úřadů práce : výzkumná zpráva*. Praha : Národní vzdělávací fond, 2008.

HOŘÁNKOVÁ, Vlasta, et al. *Metodická příručka poradce pro volbu povolání*. Vydání první. Praha: SLON, 1995. 131 s. ISBN 80-85850-21-4.

Informace č. 6/2010 Servisní pracoviště Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce, MPSV

Informace MPSV č. 10/2008 ze dne 19. 11. 2008.

Informačně poradenské služby veřejných služeb zaměstnanosti podporující pracovní uplatnění občanů, Závěrečná zpráva KA č. 6 (Freibergová 2008).

INSEAD. *An overview of the Organizations and Methods used to support Career Guidance in Europe*. Ellinogermaniki Agogi, Orientum, Alba, Technical University of Dresden, University of Louis Pasteur, Technical University of Sofia, IPA S.A., Alpha-Omega Communications, Newman College of Higher Education. 2007.

KORCOVÁ, L. *Nezaměstnanost na Sušicku*, diplomová práce, ČZU Praha, 2011.

KOVÁŘOVÁ, D. *Kompetenční model a další vzdělávání poradců pro volbu povolání na úřadech práce*. Magisterská práce, Univerzita Karlova v Praze, 2007.

KOVÁŘOVÁ, D. *Poradenství pro volbu povolání jako prevence nezaměstnanosti, závěrečná práce*, Vysoká škola pedagogická v Hradci Králové, 2003.

KUBÍN, Z. *Dílčí kvalifikace: nově certifikována kvalifikace Pokladní*. Dostupné na: <http://www.komora.cz/zpravodajstvi-a-media/aktuality-4/veda-vzdelavani-lidske-zdroje/dilci-kvalifikace-nove-certifikovana-kvalifikace-pokladni.aspx> <24.8.2011>

MAŘÍKOVÁ, P., FREIBERGOVÁ, Z., VEPŘKOVÁ, R. *Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce: Výsledky výzkumného šetření*. Projekt výzkumu MPSV č. HC 207/10. Národní vzdělávací fond. Praha. 2011.

Metodická příručka poradce pro volbu povolání, SLON, 1995

Metodický pokyn MPSV č. 10/1993 o zřizování informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce.

Metodický pokyn MPSV č. 16/1994 o druhé etapě zřizování Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce.

Mládež v pohybu. Dostupné na <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=cs> <4.8.2011>

Oznámení MPSV č. 7/2002 (Doplnění databáze studijních a učebních oborů středních škol v informačním systému OKpráce – modul Volba povolání).

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice, NVF Praha 2005

Projekt „Institut trhu práce“ (zadavatel: MPSV, trvání projektu: 2007-2008)

Projekt „Standardizace činností úřadů práce“, Trexima spol.s r.o., listopad 2006

Quintini G., Martin J. P., Martin S.. „The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries“, pracovní text

RADA EVROPSKÉ UNIE *Podpora zaměstnanosti mládeže v zájmu dosažení cílů strategie Evropa 2020 – závěry Rady (11838/11)*. Brusel, 2011.

RADA EVROPSKÉ UNIE. Tisková zpráva ze 3099. zasedání Rady pro Zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (11574/11). Brusel, 2011.

Remešová Alena: Poradenství pro volbu povolání, Zkušenosti z činnosti Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání úřadů práce, in: Problémy přechodu mládeže ze školy do zaměstnání, sborník ze semináře, MŠMT, Praha 1999, str. 60

Ročenka školství. Rok 201/2011. Výkonové ukazatele, Tab. C1.8: Základní vzdělávání – věková struktura žáků – podle území. <http://www.uiv.cz/rubrika/98> <22.8.2011>

SENGE, P. M. *Pátá disciplína – Teorie a praxe učící se organizace*. 1. vydání, Praha, Management Press, 2007. IN: KRÁTKÝ, P., VAISOVÁ, H. Síť učících se organizací. Metodika vzájemného vzdělávání v neziskovém sektoru. Pardubice, 2010. ISBN 978-80-254-8560-6

Statistiky Integrovaného portálu MPSV. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sprava/webstat> <24.8.2011>

Věková struktura obyvatel v krajích. ČSÚ. Dostupné na: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=DEM0040PU_KR&vo=tabulka&kapitol a_id=19. <24.8.2011>

Vyhláška MŠMT č. 72/2005 Sb. ze dne 9. února 2005 o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

výzkum Analýza poradenských služeb ve školských zařízeních a školách (IPPP ČR ve spolupráci s UIV, Praha 2009)

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

Výzkumný projekt „Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR“ – ZVZ 212 (zadavatel: MPSV, trvání projektu: květen-prosinec 2009)

WESTPHAL, CH., PRATT, S. European Employment Observatory Review. Youth employment measures 2010. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit C1. Dostupné na: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6711&langId=en <4.8.2011>.

Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)).

Zkušenosti uchazečů o zaměstnání s poradenskými službami úřadů práce (srovnání tří českých regionů), Klíčová aktivita č. 6 „Analýza a návrh optimalizace poradenského systému ve veřejných službách zaměstnanosti“

<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>

http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska/info_porad

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

16 SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1:	Postavení a podíl vedoucích pracovníků na běžné každodenní činnosti IPS.....	61
Tabulka č. 2:	Přehled obsazenosti IPS podle počtu úvazků (kategorizováno).....	62
Tabulka č. 3:	Optimální počet úvazků (kategorizováno).....	63
Tabulka č. 4:	Optimální počet úvazků – průměry podle skupin respondentů.....	63
Tabulka č. 5:	Struktura podle pohlaví.....	67
Tabulka č. 6:	Struktura podle věku.....	67
Tabulka č. 7:	Stupeň dosaženého vzdělání.....	68
Tabulka č. 8:	Optimální stupeň vzdělání.....	69
Tabulka č. 9:	Optimální délka praxe pro pracovníka IPS.....	69
Tabulka č. 10:	Existuje na Vašem IPS jasně stanovený požadavek na obor a stupeň vzdělání, které musí nově příchozí pracovník splňovat?.....	70
Tabulka č. 11:	Je podle Vašeho názoru současné personální obsazení vašeho IPS z hlediska počtu zaměstnanců, jejich kvalifikace a věku vyhovující? [1].....	71
Tabulka č. 12:	Celkové kapacitní možnosti vašeho IPS (personální, prostorové) jsou podle Vašeho názoru.....	72
Tabulka č. 13:	Hodnocení celkových kapacitních možností IPS – průměry podle skupin respondentů.....	72
Tabulka č. 14:	Jak hodnotíte možnost získat volné místo v kurzu PROHLUBUJÍCÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ pro pracovníky vašeho IPS?.....	75
Tabulka č. 15:	Jak hodnotíte současnou nabídku kurzů PROHLUBUJÍCÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ nabízeného vzdělávacími středisky ÚP pro zaměstnance IPS z hlediska obsahu?.....	75
Tabulka č. 16:	Je do systému vzdělávání pro pracovníky IPS v současné době zařazeno dostatečné množství nácviku dovedností a výuky zážitkovou formou?.....	76
Tabulka č. 17:	Umožňuje systém vzdělávání pracovníkům IPS kontinuální a dlouhodobý profesní rozvoj?.....	76
Tabulka č. 18:	Máte možnost účastnit se odborných akcí k problematice mládeže a trhu práce (např. konferencí, seminářů, stáže v zahraničí)?.....	77
Tabulka č. 19:	Uvítali byste možnost účastnit se odborné akce k problematice mládeže a trhu práce (např. konference, semináře, stáže v zahraničí)?.....	77
Tabulka č. 20:	Jakou formu vzdělávání považujete u kurzů PROHLUBUJÍCÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ za optimální?.....	78
Tabulka č. 21:	Jakou délku PREZENČNÍCH KURZŮ prohlubujícího vzdělávání v oblasti odborného vzdělávání považujete za optimální?.....	79
Tabulka č. 22:	Do jaké míry jste seznámeni s pojmem supervize?.....	80
Tabulka č. 23:	Souhlasíte s tím, že je zavedení supervize pro pracovníky IPS potřebné?.....	81
Tabulka č. 24:	V případě, že by supervize byla pro pracovníky IPS zavedena, jakou frekvenci supervize byste považovali za optimální?.....	81
Tabulka č. 25:	Kolik místností má Vaše IPS k dispozici PRO PRÁCI S KLIENTY?.....	83
Tabulka č. 26:	Jak byste hodnotil/a prostory vašeho IPS?.....	83
Tabulka č. 27:	Jaké materiální a technické vybavení máte ve vašem IPS k dispozici a pro koho? (podíl kladných odpovědí za pracoviště).....	85
Tabulka č. 28:	Jak byste celkově hodnotil/a dostatečnost technického a materiálního vybavení vašeho IPS?.....	86
Tabulka č. 29:	Jak často ve vašem IPS poskytlujete následující typy poradenství? (řádková procenta).....	88
Tabulka č. 30:	Které z následujících typů přehledů, statistik a informačních souhrnů v IPS zpracováváte?.....	89

Tabulka č. 31:	Do jaké míry by pro Vaši práci v IPS bylo přínosné mít k dispozici úřady práce zpracovávanou krajskou statistiku o úspěšnosti přijetí absolventů středních škol a učilišť do dalšího studia?	89
Tabulka č. 32:	Do jaké míry je podle Vašeho názoru reálné zařazení zpracování statistiky úspěšnosti přijetí absolventů středních škol a učilišť do dalšího studia (ve spádové oblasti ÚP) do náplně práce IPS?	90
Tabulka č. 33:	Které z následujících možností OKpráce k vytváření přehledů a statistik v IPS využíváte a jak často?	91
Tabulka č. 34:	Máte k dispozici dostatek informací k tomu, abyste posoudili, jak jsou Vaši klienti spokojeni s Vašimi službami (zpětná vazba)?	92
Tabulka č. 35:	Jak často využíváte následující způsoby získávání zpětné vazby od vašich klientů?	93
Tabulka č. 36:	Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích?	95
Tabulka č. 37:	Poskytované služby - žák ZŠ si vybírá povolání (tzv. první volba), volí odpovídající vzdělávání	96
Tabulka č. 38:	Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích?	96
Tabulka č. 39:	Poskytované služby - student střední školy, učiliště nebo VOŠ si vybírá navazující vzdělávání nebo chce změnit školu	97
Tabulka č. 40:	Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích?	98
Tabulka č. 41:	Poskytované služby - absolvent ZŠ, střední školy nebo učiliště hledá vhodné povolání (nechce dále studovat – chce vstoupit na trh práce)	98
Tabulka č. 42:	Poskytované služby - absolvent nebo student VOŠ či VŠ hledá vhodné povolání (nechce dále studovat – chce vstoupit na trh práce)	99
Tabulka č. 43:	Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích?	99
Tabulka č. 44:	Poskytované služby - Absolvent ZŠ, střední školy, učiliště, VOŠ nebo VŠ se orientuje na trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích, nebo o stážích a praxích	100
Tabulka č. 45:	Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích? - Rodiče, příbuzní nebo pedagogové žáků, studentů a absolventů, kteří si volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce	100
Tabulka č. 46:	Poskytované služby - rodiče, příbuzní nebo pedagogičtí pracovníci žáků, studentů a absolventů, kteří si volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce	100
Tabulka č. 47:	Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích? - Dospělý klient, NEEVIDOVANÝ na ÚP nebo EVIDOVANÝ jako ZoZ, v této situaci:	101
Tabulka č. 48:	Poskytované služby - Dospělý klient, NEEVIDOVANÝ na ÚP nebo EVIDOVANÝ jako ZoZ, přichází na IPS (chce změnit povolání, dále se vzdělávat, doplnit si nedokončené vzdělání, requalifikovat se apod.)	101
Tabulka č. 49:	Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích? - Dospělý klient, EVIDOVANÝ jako UoZ, v této situaci:	102
Tabulka č. 50:	Poskytované služby - Dospělý klient, EVIDOVANÝ jako UoZ (chce změnit povolání, dále se vzdělávat, doplnit si nedokončené vzdělání, requalifikovat se apod.)	103
Tabulka č. 51:	Jak často se ve vašem IPS věnujete skupinám klientů v následujících životních situacích? - Klienti se speciálními potřebami přicházejí na IPS (osoby se zdravotními problémy, specifickými poruchami učení, konfliktní, špatně komunikující, sociálně nepřizpůsobiví)	103

Tabulka č. 52:	Poskytované služby - Klienti se speciálními potřebami přicházejí na IPS (osoby se zdravotními problémy, specifickými poruchami učení, konfliktní, špatně komunikující, sociálně nepřizpůsobiví) *	104
Tabulka č. 53:	U následujících skupin klientů запиšte jejich přibližný počet za rok (počet jednotlivých návštěv).....	105
Tabulka č. 54:	U následujících skupin mladých lidí se specifickými potřebami uveďte, jak často se jim v současnosti v IPS věnujete.	107
Tabulka č. 55:	Zvolte nejvýše tři nejdůležitější organizace/instituce pro GARANTOVÁNÍ (tj. politickou zodpovědnost a finanční zajištění) procesu přechodu mladých lidí na trh práce.	115
Tabulka č. 56:	Zvolte nejvýše tři nejdůležitější organizace/instituce pro MONITOROVÁNÍ (tj. sledování vývoje) procesu přechodu mladých lidí na trh práce.	116
Tabulka č. 57:	Zvolte nejvýše tři nejdůležitější organizace/instituce pro KOORDINOVÁNÍ (tj. řízení zapojených subjektů) procesu přechodu mladých lidí na trh práce	116
Tabulka č. 58:	Uvítali byste od následujících institucí spolupráci při podpoře přechodu mladých lidí na trh práce?	117
Tabulka č. 59:	Jak často používáte ve vašem IPS následující diagnostické nástroje? (řádková procenta)	122
Tabulka č. 60:	Žák ZŠ si vybírá povolání (tzv. první volba), volí odpovídající vzdělávání	124
Tabulka č. 61:	Student střední školy, učiliště nebo VOŠ si vybírá navazující vzdělávání nebo chce změnit školu	125
Tabulka č. 62:	Absolvent ZŠ, střední školy nebo učiliště hledá vhodné povolání (nechce dále studovat – chce vstoupit na trh práce).....	125
Tabulka č. 63:	Absolvent nebo student VOŠ či VŠ hledá vhodné povolání (nechce dále studovat – chce vstoupit na trh práce).....	126
Tabulka č. 64:	Absolvent ZŠ, střední školy, učiliště, VOŠ nebo VŠ se orientuje na trhu práce, hledá informace o potenciálních zaměstnavatelích nebo o stážích a praxích	126
Tabulka č. 65:	Dospělý klient, NEEVIDOVANÝ na ÚP nebo EVIDOVANÝ jako ZoZ (chce změnit povolání, dále se vzdělávat, doplnit si nedokončené vzdělání, rekvalifikovat se apod.).....	127
Tabulka č. 66:	Dospělý klient, EVIDOVANÝ jako UoZ (chce změnit povolání, dále se vzdělávat, doplnit si nedokončené vzdělání, rekvalifikovat se apod.)	128
Tabulka č. 67:	Klienti se speciálními potřebami.....	128
Tabulka č. 68:	Jak byste celkově hodnotil/a dostupnost diagnostických nástrojů pro IPS?	129
Tabulka č. 69:	Které z níže uvedených informačních materiálů máte ve vašem IPS k dispozici? (podíl kladných odpovědí za pracoviště).....	130
Tabulka č. 70:	Které z níže uvedených informačních materiálů máte ve vašem IPS k dispozici? (podíl kladných odpovědí za pracoviště).....	132
Tabulka č. 71:	Které z níže uvedených informačních materiálů máte ve vašem IPS k dispozici? (podíl kladných odpovědí za pracoviště).....	132
Tabulka č. 72:	Jak byste celkově hodnotil/a dostupnost informačních materiálů pro vaše IPS?	133
Tabulka č. 73:	Žáci základních škol, kteří si vybírají povolání (tzv. první volba) a podle toho hledají odpovídající vzdělávání – nejpotřebnější informační materiál (podíl kladných odpovědí pracovníků).....	134
Tabulka č. 74:	Absolventi ZŠ, kteří hledají vhodné zaměstnání (nechtějí dále studovat).....	135
Tabulka č. 75:	Studenti středních škol, učilišť a VOŠ, kteří si vybírají další, navazující vzdělávání	135
Tabulka č. 76:	Absolventi a studenti (středních škol, učilišť, VOŠ, VŠ), kteří hledají vhodné povolání podle své kvalifikace (a nechtějí dále studovat)	136
Tabulka č. 77:	Studenti středních škol a učilišť, kteří se rozhodují změnit školu a hledají jinou, lépe odpovídající jejich možnostem, schopnostem a představám	136

Tabulka č. 78:	Absolventi všech stupňů škol, kteří se orientují na regionálním trhu práce a hledají informace o potenciálních zaměstnavatelích	137
Tabulka č. 79:	Absolventi všech stupňů škol, kteří hledají brigádu, stáž nebo praxi v ČR nebo v zahraničí.....	137
Tabulka č. 80:	Rodiče a příbuzní žáků nebo studentů, kteří si volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce.....	138
Tabulka č. 81:	Pedagogové žáků nebo studentů, kteří si volí povolání, vzdělání nebo se orientují na trhu práce.....	138
Tabulka č. 82:	Které z následujících metodických příruček a odborné literatury ve vašem IPS používáte? (označte vše relevantní) (otázka O1) + Které z těchto příruček a odborné literatury nejčastěji používáte pro práci s mladými lidmi? (vyberte tři nejčastěji využívané)(otázka O2).....	140
Tabulka č. 83:	Metodiky a příručky pro práci s konkrétními specifickými skupinami klientů (řádková procenta)	143
Tabulka č. 84:	Nakolik by pro Vás bylo přínosem zavedení následujících možností kontaktu s kolegy z ostatních IPS? – podíl odpovědí (řádková procenta)	145
Tabulka č. 85:	Se kterými útvary a konkrétními pozicemi na ÚP při své práci v IPS spolupracujete a jak často?	146
Tabulka č. 86:	Jak hodnotíte spolupráci s ostatními útvary ÚP?	146
Tabulka č. 87:	Seřadte následující organizace podle důležitosti od nejdůležitější po nejméně důležitou pro práci IPS.....	148
Tabulka č. 88:	Jak často spolupracujete s následujícími organizacemi a institucemi mimo úřad práce?.....	151
Tabulka č. 89:	Jak hodnotíte spolupráci s jednotlivými organizacemi mimo ÚP?	151
Tabulka č. 90:	Jak často spolupracujete s následujícími organizacemi a institucemi mimo úřad práce?.....	151
Tabulka č. 91:	Jak hodnotíte spolupráci s jednotlivými organizacemi mimo ÚP?	152
Tabulka č. 92:	Zaškrtněte, které typy propagace Vaše IPS využívá (otázka B1) + Zaškrtněte, které z následujících typů propagace se Vám osvědčily (otázka B1a).....	155
Tabulka č. 93:	Vyhovují Vám propagační materiály, které máte ve vašem IPS k dispozici?	156
Tabulka č. 94:	Které z následujících skupin klientů při propagaci oslovujete?	156
Tabulka č. 95:	Myslíte si, že je propagace vašeho IPS dostačující?.....	158
Tabulka č. 96:	Posudte, nakolik následující jevy negativně zasahují do práce IPS:	162
Tabulka č. 98:	U každého z uvedených výroků prosím uveďte, do jaké míry s ním souhlasíte.....	165
Tabulka č. 100:	Výroky - míra souhlasu (porovnání průměrů)	167
Tabulka č. 101:	Jak byste popsal/a ideální IPS? – kategorie otevřených odpovědí.....	168
Tabulka č. 102:	Symbolická analogie IPS s automobilem	172
Tabulka č. 103:	Slovní asociace	177
Tabulka č. 104:	SWOT analýza IPS	200

16.1 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 15 – 24 let ve druhém pololetí roku 2010	14
Obrázek č. 2: Struktura systému poradenských služeb v České republice	25

17 REJSTŘÍK

A

agentura práce, 225, 226
aktivní přístup, 205
aktualizace požadavků trhu práce, 201
aktuální situace, 205
analýza odpovědí, 61

B

besedy, 215, 218, 244
besedy pro školy, 64, 89, 93, 96, 97, 106, 159,
174, 192
bezplatnost, 200, 201

C

Call centrum MPSV, 223
celoživotní poradenství, 166, 169, 191, 205
celoživotní vzdělávání, 221, 225
celoživotního vzdělávání, 165, 166, 169, 191

Č

Česká republika, 11, 15, 227
Člověk a svět práce, 11, 212

D

další vzdělávání, 207, 211, 218, 221, 225, 233,
234, 241, 247
deklarování, 211
Demotivovaní pracovníci, 200, 204
diagnostické metody a techniky, 202
diagnostické nástroje, 122, 123, 124, 125, 126,
127, 128, 129, 162, 163, 164, 187, 191, 195,
203
diagnostický nástroj, 122, 125, 127, 128, 129,
187, 195
dílčí kvalifikace, 211, 214, 221, 225
dobrovolnické aktivity, 218
dostupnost, 200, 201, 235
dostupnost informací, 222
dotazník, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 64,
65, 67, 68, 70, 72, 74, 78, 80, 86, 88, 95,
101, 104, 105, 112, 113, 115, 122, 123, 124,
125, 126, 127, 128, 130, 132, 134, 140, 142,
143, 145, 146, 160, 165
drop-outs, 215

E

ekonomická dostupnost, 205

e-mail, 223
e-mailová adresa, 223
etický kodex, 205
evidence, 11, 214, 215, 220, 222, 223
Evropa, 13, 15, 16, 243, 246
Evropa 2020, 13, 15, 16, 243, 246
evropská strategie zaměstnanosti, 13
Evropská unie, 13, 14
Evropský sociální fond, 207
exkluze, 205
exkurze, 216, 226, 244
externí spolupráce, 200, 201

F

FGs, 56, 177
financování, 202, 232
finanční gramotnost, 203
Focus Groups, 56, 171
fokusní skupina, 57, 58
fyzická přístupnost, 205

H

help-line, 55
hledání zaměstnání, 211, 212, 228
Hospodářská komora, 224, 225

I

ideální stav, 173, 191
image Úřadu práce, 202
individualizace, 205
informace, 56, 58, 59, 60, 71, 77, 78, 82, 90,
92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102,
103, 108, 110, 111, 114, 123, 130, 131, 132,
134, 135, 136, 137, 138, 139, 142, 145, 147,
149, 150, 152, 153, 156, 159, 160, 165, 166,
167, 169, 173, 179, 182, 183, 184, 185, 186,
187, 188, 189, 190, 191, 196
informace o trhu práce, 11, 59, 112, 120, 137,
186, 201, 231
informace o vzdělávací nabídce, 217
informace o vzdělávacích programech, 202,
226
informační a poradenská střediska pro volbu a
změnu povolání, 52
Informační a poradenská střediska pro změnu
a volbu povolání, 58
informační a poradenské služby, 206, 209
informační technologie, 203
inovace vzdělávacího systému, 202

internet, 197, 214, 217, 222

IPS, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245

K

kariérové poradenství, 118, 165, 166, 167, 168, 169, 191, 247

kariérový poradce, 60, 222

klient, 53, 64, 66, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 122, 123, 124, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 139, 142, 143, 147, 152, 154, 155, 156, 158, 159, 160, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 170, 175, 176, 182, 184, 185, 187, 188, 189, 190, 191, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 201, 202, 203, 205, 206, 207, 209, 210, 213, 214, 216, 222, 223, 226, 228, 229, 230, 232, 235, 240, 241, 242, 247

Klient, 199

kompetence, 13, 221, 228

koncepce práce IPS, 231

koncepce rozvoje, 200, 203

koučing, 215

koučování, 216

krajský metodik IPS, 230

kritérium, 210, 241

kritérium ceny, 210

kvalifikace, 201, 202, 220, 221, 222, 228, 246

kvalita, 18, 203, 210, 215, 232

kvalitativní rozhovor, 52

kvantitativní fáze výzkumu, 52

L

LimeSurvey, 53, 54

M

maturita, 221

metodické vedení, 228, 231

metodik IPS, 232

metodika práce s klienty, 210

metodika pro specifické skupiny klientů, 164, 191

míra nezaměstnanosti, 14

mládež, 13, 16, 201, 202, 224, 226, 235, 243

MPSV, 11, 12, 16, 18, 54, 55, 60, 64, 74, 81, 90, 115, 116, 117, 121, 125, 126, 127, 128, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 140, 141, 145, 153, 155, 158, 162, 163, 164, 166, 167, 177, 180, 181, 187, 193, 195, 196, 197, 205, 207, 208, 217, 222, 223, 224, 227, 231, 239, 240, 243, 246, 247

MŠMT, 12, 206, 208, 212, 228, 243, 247

N

nabídka služeb, 202

nákup služeb, 210

nakupované aktivity, 210

nakupované služby, 210

nástroj prevence nezaměstnanosti, 205, 207, 235

nedocnění významu prevence zaměstnanosti, 200, 204

nedostatečná nabídka, 202

nedostatek času, 204

neměřitelnost, 200, 202

nestrannost, 205

neúspěch na trhu práce, 198

nezaměstnaní, 15, 207, 220, 233, 244

nezaměstnanost, 13, 16, 228

O

odborný poradce IPS, 60

oddělení poradenství, 59, 175

odpovídající prostory, 201

odstraňování bariér, 205

Omezování poskytovaných služeb, 200, 204

optimální začlenění IPS, 58

organizační struktura, 202, 211, 227

osoba samostatně výdělečně činná, 218, 223

osobní kontakt, 217

P

pedagogicko-psychologická poradna, 11, 198, 208, 216, 224, 225
personální obsazení, 57, 61
Phare, 207
pilotní ověření, 54, 56
plány činnosti IPS, 232
podnikání, 218
podpora při rekvalifikaci, 102
podpora v nezaměstnanosti, 101, 102
politika zaměstnanosti, 13, 233
poradce, 11, 198, 201, 204, 208, 209, 216, 220, 222, 228, 234, 235, 240, 241, 244
poradce specialista, 60
poradenská činnost, 210, 240
poradenské služby, 12, 15, 59, 110, 182, 202, 203, 204, 205, 207, 209, 211, 212, 225, 226, 230, 234, 245, 247
Poradenské služby, 15, 197
poradenský pracovník, 202, 203, 210
poradenský pracovník IPS, 208
poradenský proces, 215, 222, 234
poradenství, 11, 15, 18, 58, 59, 65, 66, 69, 71, 72, 75, 83, 86, 88, 89, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 118, 125, 126, 127, 128, 140, 141, 142, 143, 145, 146, 147, 149, 150, 153, 158, 159, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 173, 174, 175, 176, 182, 183, 185, 186, 188, 191, 192, 193, 194, 196, 197, 198, 199, 201, 203, 204, 205, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 220, 227, 228, 229, 230, 233, 234, 235, 239, 244, 245, 247
Poradenství, 11, 15, 198, 206, 209, 211, 215, 244
poradenství pro vzdělávání a změnu povolání, 165, 166, 167, 169, 191
portál, 203, 222
poskytované služby, 200, 210
Poskytované služby, 200, 201, 203
potenciál, 165, 166, 169, 191
pracovní schůzky, 228
pracovní stáž, 215, 216
pracovní stáže ve firmách, 216
pracovníci IPS, 54, 55, 57, 59, 61, 81, 86, 89, 90, 94, 117, 139, 146, 178, 182, 184, 205, 209, 215, 230, 231, 233, 239
prevence nezaměstnanosti, 11, 15, 198, 211, 228, 235
Prevence nezaměstnanosti, 11
prevence předčasného ukončení studia, 203

prevence zadlužování, 203
preventivní nástroj nezaměstnanosti, 15
preventivní role, 12, 18, 203
Preventivní role, 200, 201
profesní rozvoj, 202
program, 203, 210, 214, 215, 223, 226, 230, 234
propagace, 56, 59, 118, 119, 155, 156, 158, 160, 161, 162, 179, 189, 190, 202, 205, 219
propagace služeb IPS, 203
propojení informací o vzdělávání a trhu práce, 197
první volba povolání, 11
předčasné ukončení studia, 215
přechod mladých lidí na trh práce, 14, 220
přetížení pracovníků, 204
příklad dobré praxe IPS, 213
příklady dobré praxe, 213, 231
psychologická dostupnost, 11, 198, 205

R

Rada Evropské unie, 13, 16, 231, 246, 247
region, 11, 198, 207, 208, 218, 219, 222, 224, 226, 231, 233, 235
rekvalifikace, 58, 65, 66, 101, 102, 103, 104, 106, 108, 110, 147, 153, 157, 166, 167, 168, 169, 173, 174, 183, 185, 188, 194, 211, 213, 218
rezort práce, 206
riziko, 204
rovný přístup, 205
rozvoj kariéry, 13, 16
rozvoj nových technologií, 15

S

samoživitelka, 212, 225
sběr dat, 53, 54, 55, 56, 57, 171, 182
síť IPS, 11, 12, 15, 203, 204, 205, 206, 207, 221, 227, 229, 230, 231
skupinové programy, 215
skupinové rozhovory, 56
služby IPS, 206, 243
služby zaměstnanosti, 11, 13, 14, 16, 18, 207, 209, 210, 215, 227, 229, 245
snižování počtu pracovníků, 204
soběstačnost, 232
sociální bariéry, 220
sociální desintegrace, 205
sociální síť, 179, 190, 222
součinnost uchazeče o zaměstnání s ÚP, 222
spádová oblast IPS, 189, 216, 224

speciální poradce, 60, 109
společensky účelné pracovní místo, 215
spolupráce, 54, 59, 80, 88, 95, 109, 111, 112,
114, 115, 117, 119, 121, 145, 146, 147, 150,
151, 152, 153, 163, 166, 168, 169, 174, 178,
179, 182, 186, 188, 189, 191, 192, 194
spolupráce s externími subjekty, 200, 202
Spolupráce s externími subjekty, 200, 203
standardy kvality, 202
státní sociální podpory, 222
strategické dokumenty rozvoje ČR, 207
supervize, 202, 203
SWOT analýza, 53, 175, 200
syndrom vyhoření, 204
systém státní sociální podpory, 209, 212, 225

Š

škola, 11, 208, 211, 212, 214, 215, 216, 217,
220, 228, 244
školní vzdělávací program, 11
školství, 11, 12, 15, 16, 202, 204, 206, 207,
208, 209, 215, 217, 222, 226, 235, 238, 247
školy, 11, 12, 15, 198, 201, 202, 204, 208, 211,
213, 214, 215, 217, 218, 219, 220, 224, 226,
228, 229, 230, 232, 233, 234, 235, 243, 245
škrty ve veřejných financích, 200, 202, 204

T

technická podpora, 202, 204
transparentnost, 205
trh práce, 11, 12, 13, 16, 18, 52, 56, 58, 59, 64,
65, 75, 77, 82, 90, 94, 95, 96, 97, 98, 99,
100, 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 110,
111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 119, 120,
121, 123, 125, 126, 127, 133, 136, 137, 138,
139, 147, 148, 150, 153, 154, 156, 157, 158,
159, 165, 166, 167, 168, 169, 174, 175, 178,
180, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189,
191, 192, 194, 196, 197, 198, 200, 201, 202,
203, 204, 206, 207, 208, 209, 211, 212, 213,
214, 215, 216, 218, 220, 221, 222, 226, 228,
229, 230, 231, 233, 234, 243, 244, 246

U

učící se sítě, 231
uchazeč o zaměstnání, 11, 64, 102, 190, 197,
209, 212, 213, 214, 220, 222, 229, 234, 235,
238, 245
uplatnění na trhu práce, 13, 15, 197, 198, 209,
214, 220, 234
uplatnitelnost absolventů, 204

úřad práce, 58, 60, 61, 64, 65, 67, 68, 77, 140,
193, 246
Úřad práce, 11, 12, 14, 15, 16, 53, 59, 89, 90,
115, 116, 149, 182, 197, 199, 200, 201, 202,
204, 206, 207, 208, 210, 211, 212, 213, 214,
218, 219, 220, 222, 223, 224, 225, 227, 228,
229, 230, 231, 240, 243, 246
Úřad práce ČR, 11, 57, 206, 222, 227, 229, 231,
243
úřady práce, 52, 54, 58, 74, 81, 245
úspory veřejných financí, 204
útvár poradenství, 59, 182
uznávání dílčích kvalifikací, 218, 220, 221

V

veřejné služby zaměstnanosti, 11, 197, 207,
212
veřejné zakázky, 210
volba povolání, 58, 150, 165, 166, 169, 191,
194
vybavenost, 200, 201, 203
výběrové řízení, 210
výchovný poradce, 11, 12, 15, 198, 208, 215,
216, 218, 224, 233, 245
výměna informací, 203
výuční list, 221
výzkum, 12, 15, 18, 205, 209, 217, 224, 239,
243, 246
výzkum pro potřeby státu, 18
vzdělávací nabídka, 208

W

webové stránky, 125, 155, 158, 160, 189, 190,
196
workshop, 218

Z

zájem mladé generace o technické obory, 215
zájemce o zaměstnání, 101, 158, 173, 191
zákon o zaměstnanosti, 222
zákoník práce, 222
zaměstnanost, 13, 16
zaměstnanost mládeže, 13, 16, 246
zaměstnavatel, 217, 224, 225, 226, 228, 229,
230
Zastarávání informačního a technického
vybavení, 200, 204
zefektivnění přechodu mladých lidí na trh
práce, 222
znevýhodněné sociální prostředí, 229
zprávy o činnosti, 232

zprostředkování, 11, 58, 69, 101, 102, 127,
128, 140, 141, 147, 148, 153, 173, 188, 196,
197, 212, 216, 220, 226, 228, 233, 235
zprostředkování zaměstnání, 11, 233, 235
zrušení IPS, 211
ztráta zaměstnání, 228

Ž

žáci, 11, 15, 204, 208, 213, 215, 216, 217, 218,
220, 222, 225, 226, 229, 233, 240, 244
žák, 11, 12, 205, 215, 229

18 O AUTORECH

Ing. Zuzana Freibergová se zabývá aplikovaným výzkumem v oblasti poradenských služeb od roku 1994, kdy pracovala ve výzkumném oddělení Centra pro studium vysokého školství, v.v.i. a v souvislosti s výzkumem uplatnění absolventů vysokých škol se věnovala zkoumání a podpoře rozvoje vysokoškolského poradenství. V Národním vzdělávacím fondu, o.p.s., kde působí od roku 2001, rozšířila sféru svého zájmu i na poradenské služby v oblasti zaměstnanosti. Projekty, které řeší nebo do kterých je zapojena jako partner, mají jak výzkumný, tak i aplikační charakter. V posledních letech se jednalo spíše o projekty podporující rozvoj a inovace v poradenských službách Úřadu práce ČR jako jsou metody práce útvarů zprostředkování a poradenství, bilanční diagnostika, kompetence nebo kvalita v poradenských službách atd. Patří mezi zakládající členy tří asociací, které sdružují poradenské pracovníky (Asociace vysokoškolských poradců, o.s., členka Rady v letech 2008-2012, Asociace výchovných poradců, o.s., členka Rady pracuje od roku 2007 dodnes, Asociace bilanční diagnostiky, o.s.) a Národního poradenského fóra, které je poradním orgánem ministra práce a sociální věcí a ministra školství, mládeže a tělovýchovy.

Ing. Pavlína Maříková vystudovala Provozně ekonomickou fakultu České zemědělské univerzity v Praze, kde se začala věnovat sociologii. Na této univerzitě následně pracovala přes 10 let v Sociologické laboratoři a zabývala se výzkumem venkova v České republice. Zaměřovala se na problematiku rozvoje venkova, jeho vymezení a členění, venkovských obcí, jejich spolupráci a fungování, společenského života, zaměstnanosti a další témata související s životem na venkově. Podílela se na řešení několika rozsáhlých projektů včetně mezinárodních. Od roku 2010 pracuje v Národním vzdělávacím fondu, o.p.s., kde se věnuje především problematice poradenských služeb na Úřadech práce. Je členkou Masarykovy české sociologické společnosti.

Mgr. Radka Vepřková v roce 2008 ukončila studium na Filosofické fakultě Západočeské univerzity v Plzni a poté pracovala v Centru aplikované antropologie a terénního výzkumu při ZČU jako výzkumník. Zde získala první zkušenosti se sociologickým výzkumem, které využila a prohlubovala v dalších organizacích a projektech. Rok pracovala jako Account Manager kvalitativního a kvantitativního výzkumu u společnosti IPSOS TAMBOR s.r.o. Dále se podílela na projektu společnosti CERREBRUM – Sdružení osob po poranění mozku a jejich rodin jako koordinátor výzkumu Mapování dostupnosti péče pro osoby po poranění mozku. Od roku 2010 pracuje ve Středisku podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., kde se zaměřuje především na kvalitativní fáze výzkumných projektů zaměřených na činnost úřadů práce.

19 PŘÍLOHY

PŘÍLOHA 1: ANALÝZA POSTAVENÍ IPS PODLE DOSTUPNÝCH ÚDAJŮ NA INTEGROVANÉM PORTÁLU MPSV ZAMĚSTNANOST

Zpracováno v září 2010

A. ZÁKLADNÍ INFORMACE

Zřizovatelem Úřadů práce (dále ÚP) je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále MPSV). Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání (dále IPS) jsou součástí úřadů práce. Základní informace lze tedy získat na webových stránkách ministerstva, které má pro tyto účely zřízen Integrovaný portál MPSV.

Základní informace o IPS lze najít na těchto adresách:

- <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>
- http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska/info_porad

Zde nalezneme stručné informace o činnosti IPS, přehled poskytovaných služeb a cílových skupin klientů a užitečné odkazy.

Mimo jiné je zde uvedeno: „Informační a poradenské středisko pro volbu povolání se nachází na každém úřadu práce.“

Obdobnou informaci spolu s přehledem a kontakty na IPS uvádí také Atlas školství. Zde se uvádí: „V každém úřadu práce je zřízen útvar poradenství, který má ovšem širší záběr než jen poradenství pro volbu povolání. (...) Při každém poradenském útvaru dále pracuje Informační a poradenské středisko (IPS), které je zaměřeno speciálně na volbu povolání, a to především pro mládež.“ Po úvodní informaci následuje seznam IPS – v aktuálním vydání Atlasu školství 2010-11 (vydáno v říjnu 2009 nakladatelstvím P.F.art, spol.s r.o., ISBN 978-80-7348-923-6) je uvedeno celkem 84 IPS včetně adresy a kontaktních telefonů.

Vzhledem k počtu ÚP, které sídlí v každém okrese ČR a je jich tedy včetně Prahy 77, je patrné, že uvedený seznam je rozšířen i o IPS na regionálních pobočkách úřadů. Vycházíme-li z výše uvedené informace, že IPS existují na všech úřadech práce a navíc i na některých pobočkách, očekáváme, že tyto informace se potvrdí i prostřednictvím portálu MPSV, kde bude možno navíc zjistit další informace, např. o počtu pracovníků.

Pro potřeby výzkumu IPS je žádoucí mít ucelený přehled o existenci IPS. Je nutné mít jak seznam pracovišť pro kontrolu vyplnění dotazníků za pracoviště, ale také přehled počtu pracovníků pro kontrolu odevzdání dotazníků individuálních.

Následující analýza by tedy měla přinést komplexní přehled o všech IPS v ČR. Jejím prvořadým cílem je shromáždit základní dostupné informace o IPS, zjistit počet pracovníků a najít modely organizačního zařazení IPS na úřadech práce celé ČR.

B. METODICKÝ POSTUP

Zdrojem dat pro tuto analýzu byl Informační portál MPSV – oddíl Zaměstnanost, položka Informace z úřadů práce (portal.mpsv.cz). U každého úřadu práce bylo zjištěno, zda a jak prezentuje činnost IPS (případně poradenství obecně) a jaké je postavení IPS v organizační struktuře (kolik zaměstnanců, součást jakého oddělení, odboru). Kontakty na jednotlivé pracovníky byly hledány nejprve v organizační struktuře ÚP a dále v samostatných (volitelných) nabídkách a informacích úřadu, případně také v seznamu kontaktních osob pod položkou Základní údaje o ÚP, kde je (ne však vždy) uvedeno Poradenské středisko pro volbu povolání.

(data čerpána v září 2010)

C. VÝSLEDKY

Zařazení IPS v organizační struktuře ÚP

Každý úřad práce má na portálu MPSV určitý prostor ke zveřejnění informací. Některé jsou „povinné“ - všechny úřady je uvádějí ve shodné struktuře. Jedná se o Základní údaje o ÚP, kde jsou kontaktní informace (adresa, seznam kontaktních osob a jejich telefonů a e-mailů). Seznam všech pracovníků i jejich rozdělení do oddělení, odborů a jiných složek lze nalézt pod položkou Organizační struktura.

Ze 77 ÚP jich 22 nemá v organizační struktuře uvedeno ani oddělení IPS a ani žádného samostatného pracovníka IPS. Podle dalších informací, např. v hlavní nabídce nebo pod položkou Poradenství (tyto položky jsou „volitelné“, takže jsou u každého úřadu nazvány a uspořádány jinak), však v 11 z nich toto pracoviště své služby nabízí. Činnost však vykonávají jiní pracovníci, obvykle poradci pro volbu povolání. V dalších třech ze zbývajících úřadů mají alespoň funkci poradce pro volbu povolání. Zbývá tedy celkem osm ÚP, které činnost IPS neprezentují. Ale i u nich je možno najít alespoň Poradenské středisko pro volbu povolání v seznamu kontaktních osob. Činnost IPS zde opět vykonává některý z poradců. Pouze ve dvou případech (ÚP Plzeň-jih a ÚP Žďár nad Sázavou) není ani tato možnost. A i když v seznamu IPS z Atlasu školství je na tato místa uveden telefonický kontakt, nepatří ani jednomu z pracovníků uvedených v organizační struktuře úřadu.

Modelové příklady organizačního zařazení IPS – případy, kdy IPS není uvedena v organizační struktuře ÚP

Informace o IPS	Počet	Okresy
IPS je v nabídce – činnost vykonává poradce	11	Brno-venkov, Bruntál, Břeclav, Frýdek-Místek (+ pobočka), Karlovy Vary, Louny, Nový Jičín, Olomouc, Ostrava-město, Pardubice, Plzeň-sever
IPS není v nabídce, ale mají poradce pro volbu povolání	3	Český Krumlov, Chrudim, Kutná Hora
IPS není v nabídce, ale v kontaktech je Poradenské středisko pro volbu povolání	6	Benešov, Kladno, Kolín, Prachatice, Svitavy, Vsetín
IPS není možno nalézt	2	Plzeň-jih, Žďár nad Sázavou

Nelze jednoznačně uvést, že na těchto úřadech IPS není – výše uvedené úřady pouze činnost IPS neuvádějí na webových stránkách portálu MPSV nebo je tato informace nedostatečně přístupná.

Situace v 55 úřadech, které pracovníky IPS vykazují ve své organizační struktuře, je však také velice různorodá. Lze nalézt několik modelových případů, existují však také zcela specifické způsoby organizace, které se u jiných úřadů neopakují. Zcela nejednotné je označování jednotlivých oddělení a odborů úřadů práce. Pouze v Praze tvoří IPS samostatné oddělení s několika pracovníky a v okresech Brno-venkov a Šumperk mají Oddělení pro volbu povolání (obdobné názvy používají ještě v Plzni a Ústí nad Labem), v ostatních případech jsou zaměstnanci vykonávající funkci IPS (většinou jeden nebo dva) zařazení pod některým jiným (většinou poradenským) oddělením či odborem. Následující tabulky tedy přináší přehled oddělení, pod která pracoviště IPS může patřit. Kurzívou jsou doplněny informace o „neoznačených IPS“ (tj. o skupině 20 výše uvedených úřadů, jejichž pracovníci nejsou přímo uvedeni v org. struktuře, ale podle jiných zdrojů tuto činnost vykonávají).

Následující tabulka uvádí několik základních modelů.

Nejčastější případy organizačního zařazení IPS

Zařazení IPS	Počet okresů	Okresy
Oddělení poradenství (včetně IPS)	24	Blansko, Brno-město, České Budějovice, Havlíčkův Brod, Hradec Králové, Jablonec n.Nisou, Jeseník, Jičín, Liberec, Litoměřice, Náchod, Nymburk, Pelhřimov, Příbram, Rakovník, Rychnov n.Kněžnou, Semily, Ústí nad Orlicí, <i>Chrudim, Břeclav, Frýdek-Místek, Louny, Ostrava-město, Plzeň-sever</i>
Oddělení speciálního poradenství	9	Jindřichův Hradec, Karviná, Opava, Prostějov, Přerov, Sokolov, Uherské Hradiště, Vyškov, <i>Nový Jičín</i>
Oddělení (speciálního) poradenství a rekvalifikací(ce) (včetně IPS)	10 (+pob.)	Děčín-pobočka Rumburk, Chomutov, Kroměříž, Mělník, Tábor, Teplice, Zlín, Znojmo, <i>Benešov, Bruntál, Vsetín</i>

Oddělení zprostředkování a poradenství (příp. poradenství a zprostředkování)	8 (+pob.)	Beroun, Domažlice, Klatovy, Klatovy-pobočka Sušice, Mladá Boleslav, Praha-východ, Rokycany, Strakonice, <i>Kutná Hora</i> ,
--	-----------	---

Byly sloučeny názvy podobné (varianty uvedeny v závorkách). V součtu okresů jsou v závorkách samostatně uváděny pobočky. Celkem bylo zjištěno čtyři případy, kdy byla IPS vykazována i na regionální pobočce (Litvínov, Roudnice, Rumburk, Sušice).

Další možnosti organizačního zařazení IPS:

Zařazení IPS	Počet okresů	Okresy
Oddělení poradenství pro volbu a změnu povolání (IPS)	1	Praha
Oddělení skupinového poradenství a IPS	1	Děčín
Oddělení pro volbu povolání	2	Šumperk, <i>Brno-venkov</i>
Oddělení pro volbu povolání, rekvalifikaci a pracovní rehabilitace	1	Plzeň-město
Oddělení rekvalifikace a volby povolání	1	Ústí nad Labem
Odbor zprostředkování	2	Hodonín, Třebíč
Odbor poradenství	2	<i>Svitavy, Pardubice</i>
Odbor poradenství a zprostředkování	2	Praha-západ, <i>Kolín</i>
Odbor speciálního poradenství	1	<i>Most</i>
Odbor zprostředkování a podpory	1	<i>Karlovy Vary</i>
Odbor evidence, poradenství a zprostředkování	1	<i>Kladno</i>
Odbor poradenství, evidence a podpor	1	<i>Prachatice</i>
Oddělení poradenství pro zprostředkování a speciální(ho) poradenství	2	Česká Lípa, Cheb
Oddělení odborného poradenství	1	Jihlava
Oddělení poradenství ke zprostředkování zaměstnání	1	Písek
Oddělení poradenských služeb	1	<i>Olomouc</i>
Oddělení projektů, poradenství a rekvalifikace	1	Trutnov
Oddělení trhu práce	2	Tachov, <i>Český Krumlov</i>

Nejčastějším případem je tedy zařazení pracovníků IPS v oddělení poradenství (24 případů), a dále v mnoha různých odděleních či odborech podobných názvů (oddělení speciálního poradenství, oddělení poradenství a zprostředkování apod.).

Pracovníci IPS

Na každém z výše uvedených úřadů práce vykonávají činnost IPS jeden nebo dva (výjimečně tři pracovníci). Největší oddělení jsou na úřadech Brno-venkov (Oddělení pro volbu povolání – vedoucí + dva poradci pro volbu povolání), v Blansku (z názvu „Oddělení poradenství včetně IPS“ ani organizační struktury nelze odvodit, kolik ze tří poradců zprostředkování se věnuje IPS), v Břeclavi (tři pracovníci Oddělení poradenství), v Olomouci (činnost IPS vykonávají tři ze čtyř pracovníků oddělení poradenských služeb), v Ostravě (tři referenti poradenství) a v Mostu (zahrnuta i pobočka Litvínov). Po dvou zaměstnancích má dalších 13 úřadů (Děčín, Hodonín, Jihlava, Mladá Boleslav, Nový Jičín, Nymburk, Pardubice, Pelhřimov, Praha, Rychnov n.Kněžnou, Šumperk, Teplice, Trutnov).

Z dostupných údajů lze tedy odvodit celkový počet řadových pracovníků IPS:

- na 55 úřadech práce, kde jsou zaměstnanci v organizační struktuře přímo označeni jako IPS, je to 73 osob;
- na 20 dalších úřadech, kde byly informace zjištěny jiným způsobem – 31 osob
- u dvou úřadů informace o počtu pracovníků nebylo možno zjistit.

Celkově tedy můžeme konstatovat, že v ČR vykonává činnost IPS celkem 104 zaměstnanců úřadů práce. Ne všichni však jsou řadoví pracovníci. Někteří z nich jsou zároveň vedoucí referátu, oddělení či odboru.

Dalším častým jevem je kumulace funkcí. Jeden pracovník je v organizační struktuře ÚP uváděn dvakrát na různé pracovní pozici. To komplikuje další analýzy, např. vyhodnocení postavení IPS v závislosti na celkové velikosti úřadu (podle počtu pracovníků).

Vzhledem k požadavku MPSV na zjištění rozdílů v názorech řadových a vedoucích pracovníků je třeba se zaměřit i na tuto oblast. Lze předpokládat, že každý řadový zaměstnanec má jednoho přímého nadřízeného. Proto by celkový počet vedoucích pracovníků v souboru měl odpovídat počtu úřadů práce, které mají IPS. V případech, kdy je IPS samostatné oddělení je však možno oslovit i dalšího přímého nadřízeného tohoto oddělení (odboru). V několika případech je pracoviště IPS umístěno i na pobočce úřadu v jiném městě. Zde je většinou jedinou vedoucí osobou vedoucí pobočky, který má na starosti všechny činnosti, takže je pravděpodobné, že o IPS bude mít menší povědomí (než např. vedoucí oddělení poradenství, pod které IPS ve většině případů spadá). Je tedy otázkou, zda požadovat vyplnění individuálních dotazníků i po těchto lidech.

Název pracovní pozice pracovníků IPS také není sjednocený. Jako nejčastější varianta je uváděn odborný pracovník IPS nebo jen pracovník IPS.

Označení zaměstnanců IPS (přímé – mají IPS v názvu pracovní pozice nebo oddělení)

Název pracovní pozice	Počet okresů	Okres
Odborný pracovník IPS	25 (+2 pob.)	Brno-město, Česká Lípa, Domažlice, Jičín, Jindřichův Hradec, Karviná, Kroměříž, Liberec, Litoměřice-pobočka Roudnice, Mladá Boleslav, Most (včetně pobočky Litvínov), Náchod, Opava, Praha-východ, Přerov, Rakovník, Strakonice, Šumperk, Tábor, Tachov, Třebíč, Ústí nad Labem, Ústí nad Orlicí, Vyškov, Zlín, Znojmo
Pracovník IPS	11	Havlíčkův Brod, Hradec Králové, Cheb, Jihlava, Litoměřice, Nymburk, Pelhřimov, Praha-západ, Prostějov, Rychnov n.Kněžnou, Sokolov,
Poradce, IPS	1	Jeseník
Poradce pro povolání - IPS	1	České Budějovice,
Poradce pro volbu povolání a (-/,) IPS	5	Jablonec n.Nisou, Mělník, Semily, Teplice, Uherské Hradiště,
Poradce pro volbu povolání+IPS+rekvalifikace	1 (+pob.)	Klatovy, Klatovy-pobočka Sušice,
Volba povolání - IPS	1	Trutnov
Poradce pro změnu povolání - IPS	2	Písek, Praha
Poradce pro změnu a volbu povolání (IPS)	1	Příbram
Poradce zprostředkování a poradenství	1	Blansko
Skupinové poradenství a IPS	1	Děčín
IPS (příp. informační a poradenské středisko)	5 (+pob.)	Beroun, Děčín-pobočka Rumburk, Hodonín, Plzeň-město, Rokycany,
IPS, speciální poradce	1	Chomutov
Celkem okresů	55 (+ 4 pob.)	

Poznámka – názvy pracovních pozic jsou uváděny v mužském rodě, ale využívají se i v rodě ženském. Ženy jsou na těchto úřadech v převaze – viz dále.

Označení pracovníků IPS nepřímé (nemají IPS v názvu pozice ani oddělení, ale činnost vykonávají)

Název pracovní pozice	Počet okresů	Okres
Pracovník poradenství pro volbu povolání	1	Frýdek-Místek
Poradce pro volbu povolání	3	Český Krumlov, Chrudim, Brno-venkov,
Poradce pro změnu povolání	2	Louny
Profesní poradce	1+pob.	Frýdek-Místek – pobočka Třinec, Pardubice
Poradce specialista	2	Benešov, Břeclav
Kariérový poradce SZ	4	Prachatice, Vsetín, Bruntál, Nový Jičín
Poradce	1	Karlovy Vary

Referent poradenství	1	Ostrava-město
Pracovník oddělení poradenských služeb	1	Olomouc
Vedoucí oddělení poradenství	2	Svitavy, Plzeň-sever
Vedoucí referátu poradenství a rekvalifikací	1	Kutná Hora
Vedoucí referátu speciálního poradenství	2	Kladno, Kolín

Ve druhé tabulce jsou vidět již zmíněné případy kumulace funkcí. Činnost IPS může mít na starosti vedoucí odboru či oddělení – takového pracovníka pak nelze jednoznačně zařadit ani mezi vedoucí, ani mezi řadové zaměstnance.

Struktura pracovníků IPS

Z dostupných zdrojů lze zjistit pouze dva údaje ke struktuře zaměstnanců IPS, a to pohlaví a orientační úroveň dosaženého vzdělání (indikovanou titulem uvedeným u jména osoby).

Struktura pracovníků IPS podle pohlaví a vzdělání (uvedeného titulu)

	Bez uvedeného titulu	Dis.	Bc.	Mgr.	Ing.	Dr.	Celkem	Podíl (%)
Muži	5	0	5	2	1	0	13	12,3
Ženy	31	4	7	35	9	7	93	87,7
Celkem	36	4	12	37	10	7	106	100,0
Podíl (%)	34,0	3,8	11,3	34,9	9,4	6,6	100,0	

Ženy jednoznačně převažují, tvoří 88 % z celkového počtu pracovníků IPS. Minimálně dvě třetiny zaměstnanců mají vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání (uvádění titulů není povinné, takže o vzdělání 34 % pracovníků nelze dělat závěry). Nejčastějším titulem je Mgr. (magistr – titul získaný po ukončení pětiletého univerzitního studia) a Bc. (bakalář – titul absolventa bakalářského studijního programu na VŠ).

Informace o IPS

Webový portál MPSV umožňuje jednotlivým úřadům prezentovat informace nejen v položkách „povinných“ (tj. takových, které mají všechny ÚP, jako je bankovní spojení, úřední hodiny, organizační struktura, výroční zprávy, rozpočet a příspěvky APZ), ale dává možnost rozšířit nabídku o další položky, které si vytváří již každý úřad individuálně. Tyto položky se pak zobrazují v hlavní nabídce pod názvem úřadu a mohou obsahovat další úrovně. Věcná náplň jednotlivých položek není omezená, lze zde umísťovat texty, tabulky, obrázky, dokumenty ke stažení, odkazy na jiné internetové stránky a další informace.

Tento způsob prezentace své činnosti využívají IPS zcela individuálně.

Umístění informací o IPS na webových stránkách jednotlivých úřadů práce

Informace o IPS	Počet	Podíl (%)
Informace přímo v nabídce	18	23,4
Informace na druhé úrovni pod Poradenstvím	11	14,3
Informace na druhé úrovni pod jinou složkou	5	6,5
Informace na třetí a dalších úrovních	3	3,9
Žádné informace	40	51,9
Celkem	77	100,0

Překvapivé až alarmující je, že více než polovina úřadů o své IPS vůbec tímto způsobem neinformuje. Pouze necelá čtvrtina úřadů má základní informace snadno přístupné formou položky přímo v hlavní nabídce. Ostatní mají tyto informace více či méně „ukryté“ pod jinými položkami (nejčastěji Poradenství nebo jiné podobné varianty, v „nejhorším“ případě bylo třeba jít až na čtvrtou úroveň přes položky: Pro občany / Poradenství pro zprostředkování a speciální poradenství / Speciální poradenství / Poradenství pro volbu povolání). Celkově tedy byly informace nalezeny o 37 (tj. 48 %) IPS.

Další rozdíly jsou nejen v názvech těchto položek, ale i samotných IPS. Je používáno několik forem od zjednodušeného Informační a poradenské středisko, přes standardní Informační a poradenské středisko pro

volbu povolání až po nejdelší Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání. Zkratku však používají všichni stejně.

Také obsahová náplň těchto stránek je různorodá. Často je využíván text převzatý z obecných informací MPSV o IPS i seznam doporučených odkazů. Některé úřady doplňují přehled nabízených služeb či kontakty na své pracovníky.

Dostupné kontakty na IPS na vlastních infostránkách

Kontakty	Počet	Podíl (%)
Adresa	15	19,5
Telefon	30	39,0
Mail	23	29,9

Jen malá část IPS informuje o své adrese, což je však pochopitelné, protože většinou sídlí tam, co celý úřad a jeho adresa je v základních informacích uvedena povinně. Další kontaktní informace jako telefonické či e-mailové spojení je uváděno častěji (viz tabulka výše). Z IPS, které o sobě informují (těch bylo 37), jich přes 80 % zveřejňuje telefony a 62 % e-maily na své pracovníky. Ačkoli většina zaměstnanců úřadů práce používá e-mailové schránky s vlastním jménem (ve formě jmeno.prijmeni@up.mpsv.cz, kdy „up“ je nahrazeno dvoupísmennou zkratkou kraje), na několika IPS mají také „univerzální adresu“, ve které je místo jména a příjmení jen „ips“. Tato adresa většinou slouží jako „skupinová“ a zprávy na ní odeslané se mohou zobrazit několika osobám. Systém podporuje zastupitelnost jednotlivých pracovníků a umožňuje fungování IPS i v době nemoci či dovolené.

Poslední možností, jak získat kontakt na IPS v případě, že informace nejsou samostatně prezentovány, je hlavní stránka úřadu (Základní informace o ÚP), kde by v Kontaktních osobách mělo být uvedeno Poradenské středisko pro volbu povolání. Ani to však není pravidlem, u většiny úřadů však tato informace (jméno zodpovědné osoby a spojení) uvedena je a směřuje na pracovníka IPS.

Drobný postřeh – během zpracovávání dostupných dat, která byla čerpána v průběhu první poloviny září a průběžně podle potřeby doplňována, došlo minimálně v jednom případě ke změně v organizační struktuře (změna názvu pracovního místa zaměstnance). To svědčí o tom, že alespoň některé úřady své informace pravidelně aktualizují.

D. ZÁVĚRY

V ČR existuje 77 úřadů práce a většina z nich má také IPS (situace v roce 2010!). Pouze u dvou úřadů práce nebylo možno s využitím informací dostupných na portálu MPSV identifikovat ani jednoho pracovníka IPS či poradenství pro volbu povolání. Celkově tedy bylo identifikováno cca 100 pracovníků, kteří v těchto střediscích pracují. Jedná se v převážné většině o ženy, dvě třetiny mají vysokoškolské vzdělání. Názvy jejich pracovních pozic jsou také velice různorodé, nejčastěji se však jedná o odborné pracovníky IPS či jednoduše pracovníky IPS. Tuto činnost však může dělat také poradce pro volbu povolání, kariérový poradce a celá škála dalších. Není ojedinělé, že jeden pracovník má více funkcí, IPS tvoří jen část jeho úvazku či pracovní náplně. Tento případ nastává i u některých vedoucích pracovníků, takže nelze jednoznačně vyčíslit počty řadových a vedoucích pracovníků.

Zařazení IPS v organizační struktuře úřadů práce je nejednotné. Nelze to však považovat za překážku. Na jejich činnost by to vliv mít nemělo. Pouze z hlediska klientů může být problém toto středisko nalézt.

Stejně tak neexistuje obecně používaný vzor, jak by měly vypadat samostatné stránky IPS a jaké informace by na nich měly být zveřejněny. Je otázkou, zda vůbec je o tuto formu prezentace zájem – a to jak ze strany IPS, tak ze strany veřejnosti.

Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce
Projekt výzkumu MPSV ZVZ 242 „Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce v procesu přechodu mladých lidí na trh práce“

Vydal: **Národní vzdělávací fond, o. p. s., Středisko podpory
poradenských služeb**
Opletalova 25, Praha 1

Autoři: Zuzana Freibergová
Pavλίna Maříková
Radka Vepřková

Vydání: 1. vydání, 2013

Počet stran: 266

Forma vydání: on-line publikce ve formátu pdf

ISBN: 978-80-86728-57-5

Publikace neprošla jazykovou korekturou.

Neprodejné. Distribuci zajišťuje vydavatel.

Elektronická verze: <http://www.nvf.cz/publikace/>