

Přílohy

Příloha 1: Motivační teorie

V této části diplomové práce bude pojednáno o motivačních teoriích, neboť z pohledu managementu je vhodné znát a využívat některé z nich pro volbu efektivních motivačních strategií. Bude pojednáno o deseti motivačních teoriích:

1. Maslowova hierarchie potřeb;
2. Alderferova teorie ERG;
3. Herzbergova teorie dvou faktorů;
4. McGregorova teorie X a Y;
5. Teorie očekávání Victora Vrooma;
6. Model motivace Portera a Lawlera;
7. McClellandova teorie tří typů motivačních potřeb;
8. Adamsova teorie spravedlivé odměny;
9. Skinnerova teorie pozitivního posílení;
10. Pyramida vitality Jiřího Plamínka.

Přehled teorií motivace lze nalézt také v Armstrongově knize *Řízení lidských zdrojů*. Autor rozděluje dále jednotlivé teorie do tří kategorií (Armstrong, 2015, s. 219-228):

- 1) *teorie instrumentality*: Taylorismus;
- 2) *teorie zaměřené na obsah* (teorie potřeb): Maslowova teorie potřeb, Alderferova teorie ERG, McClellandova teorie potřeb, Herzbergův dvoufaktorový model a Teorie sebeurčení;
- 3) *teorie zaměřené na proces*: Teorie posilování, Teorie očekávání, Teorie cíle, Teorie spravedlnosti, Teorie sociálního učení, Teorie kognitivního hodnocení.

K. B. Madsen ve své knize *Moderní teorie motivace* (1974) předkládá celkem 22 významných teorií motivace a dalších osm v rámci přehledu dalších teorií. Jedná se o tyto teorie: 1. T. Duffyové; 2. T. Bindrova; 3. T. Berlynova; 4. T. Konorského; 5. T. Pribramova; 6. T. Millerova; 7. T. Brownova; 8. T. Woodworthova; 9. T. Festingerova; 10. Cattelova; 11. T. Atkinona a Bircha; 12. T. Maslowova; 13. T. Bollesova; 14. T. Bühlerové; 15. T.

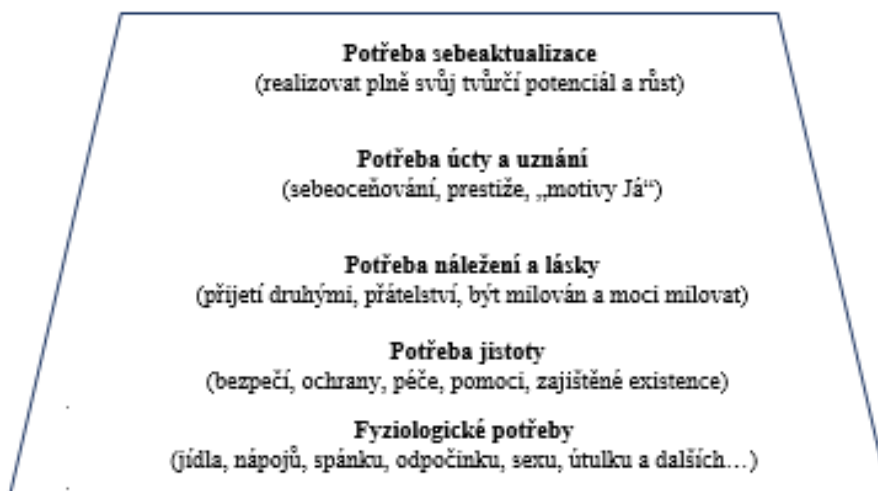
Eysenckova; 16. T. Irwinova; 17. T. Fowlerova; 18. T. Lurijova; 19. T. Nuttinova; 20. T. Reventlowova; 21. T. Schultzova; 22. Teorie J. N. Sokolova. V přehledu dalších teorií se nacházejí tyto teorie: 23. T. Berkowitzova; 24. T. Cofera a Appleyho; 25. T. Heckhausena; 26. T. Loganova; 27. T. Mowrerova; 28. T. Murraya; 29. T. Schachterova a 30. T. Thomaeho.

Milan Nakonečný o teoriích píše v kontextu psychoanalýzy, behaviorismu, humanistické psychologie (teorie A. H. Maslowa a teorie C. G. Rogerse). Věnuje se také evoluční teorii motivace, teorii determinujícího sebejá a teorii volní regulace jednání (Nakonečný, 2014, s. 301-371).

Maslowova hierarchie potřeb

Asi nejdůležitější a nejznámější teorií v oblasti motivace je tzv. *Maslowova pyramida potřeb*¹ (popisuje jednotlivé motivační potřeby), která je znázorněna v obrázku 7. Pokud je daná potřeba uspokojena, jedinec se snaží o naplnění další, vyšší potřeby, protože uspokojená potřeba ho přestává motivovat. Zároveň platí, že některá patra mohou být v rámci pracovní motivace přeskočena (Trojanová, 2017, s. 50).

Obrázek 7 – Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: vlastní zpracování dle Nakonečný (2014, s. 165)

¹ *Abraham Harold Maslow* – americký klinický psycholog, představitel humanistické psychologie. Nejnovější kniha od Portálu je *Motivace a osobnost* (Maslow, 2021). Maslowova teorie potřeb je hojně využívána v psychologii řízení (managementu) (Nakonečný, 2014, s. 165).

Herzbergova teorie dvou faktorů

Předchozí teorie potřeb měla vliv na vznik dalších teorií, mj. i Herzbergovy teorie dvou faktorů. Jde o motivující a hygienické faktory:

- *Motivující faktory, motivátory vnitřních pracovních potřeb* – tzv. *satisfactory*, které vedou k dlouhodobějšímu uspokojení a jsou zaměřeny na práci samotnou (svěření odpovědnosti za určitý úkol, projevení uznání ze strany vedoucího pracovníka nebo možnost profesního růstu).
- *Hygienické (udržovací) faktory* – neboli *dissatisfactory*, které nemají přímý vliv na motivaci a vztahují se spíše k organizaci pracovního prostředí, administrativě a celkovým podmínkám ve pracovním prostředí. I když nejsou motivační, pokud nejsou přítomné nebo mají nižší kvalitu, dochází k nespokojenosti pracovníků. Velmi diskutovaný plat se pohybuje mezi oběma skupinami faktorů (srov. Trojanová, 2017, s. 51; Dvořáková a kol., 2012, s. 228-229).

Některé výzkumy vyvracejí Herzbergovu teorii, protože se v rámci nich zjistil signifikantní vliv peněžní odměny na motivaci pracovníků (Malik & Naeem, 2013).

Alderferova teorie ERG

Alderfer přichází s teorií, která je založena na existenci tří základních kategorií potřeb:

1. **Existence** (*existence needs*) – hlad/žízeň, mzda, zaměstnanecké výhody či pracovní podmínky.
2. **Sounáležitost** (*relatedness needs*) – lidé se potřebují zapojit do transakcí probíhajících v prostředí, v němž žijí. Patří sem přijetí, pochopení, potvrzení či vliv.
3. **Růst** (*grow needs*) – lidé hledají příležitost, jak využít to, čím jsou, a stát se tím, čím se stát můžou (Armstrong, 2015, s. 221).

McGregorova teorie X a Y

Tato teorie se zabývá pracovníky obecně a rozděluje je do dvou skupin:

- *1. skupina zaměstnanců (označených X)* – pracuje nerada a práce pro ni představuje nutný zdroj obživy, vyžadují autoritativní vedení.

- 2. skupina zaměstnanců (označených Y) – nachází v práci uspokojení a považuje ji za nedílnou součást života. Jsou vděční za samostatnost v rozhodování, a tím mají nárok na demokratické vedení.

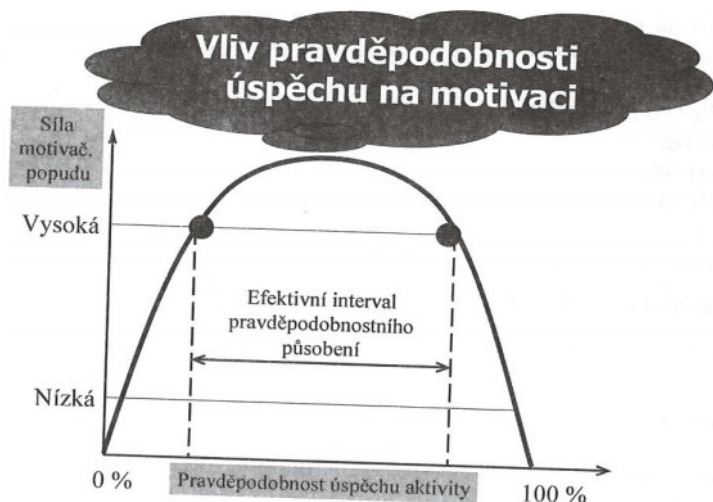
Vhodným motivačním působením lze pracovníka typu X dostat do typu Y (srov. Trojanová, 2017, s. 51; McGregor, 1989). Manažer volí na základě znalosti skupin pracovníků typu X a Y manažerské strategie X a Y, které jsou postavené na opačných předpokladech, ale ovlivňují manažerské chování. Kromě dvou zmíněných strategií existuje ještě manažerská strategie japonské teorie Z, s níž přišel William Ouchi. Tato teorie např. předpokládá, že lidé:

- mají vysokou míru sounáležitosti s firmou,
- chtějí, aby „jejich“ firma byla úspěšná,
- chtějí pracovat v takové firemně, kde je berou jako lidi, a ne pouze jako pracovní sílu,
- chtějí pracovat v takové firemní kultuře, kde slova, jako rodina, kultura, tradice, sociální prostředí nejsou slovy prázdnými,
- milují týmovou práci pro organizaci atp. (srov. Cejthamr a Dědina, 2010, s. 67-68; *Teorie motivace X, Y a Z*, online, 2021).

Teorie očekávání Victora Vrooma

Teorie je zaměřena na samotný pracovní proces a popisuje nutné podmínky pro to, aby se pracovníci chovali požadovaným způsobem. Je zapotřebí, aby pracovníci v organizaci sdíleli cíl, věřili v jeho dosažení a byli ujištěni o tom, že po dosažení cíle je čeká odměna (srov. Trojanová, 2017, s. 52; Vroom, 1995). Klasická teorie motivace využívá pro zjištění síly motivačního působení tyto proměnné: 1. *valenci* (individuálně hodnocen atraktivita vstupu, kterou jedinec dosahuje cílenou aktivitou) a 2. *aktivitu* (hodnocená prostřednictvím aktuálního výkonu). K těmto se ve Vroomově teorii přidává ještě *úroveň dosažitelnosti cíle*. Optimální je přiměřen dosažitelnost, ale nevhodné jsou např.: cíle téměř nedosažitelné a cíle dosažitelné s minimální potřebou aktivity. Na obrázku 8 je znázorněn pravděpodobnostní interval motivačního působení.

Obrázek 8 – Pravděpodobnostní interval motivačního působení

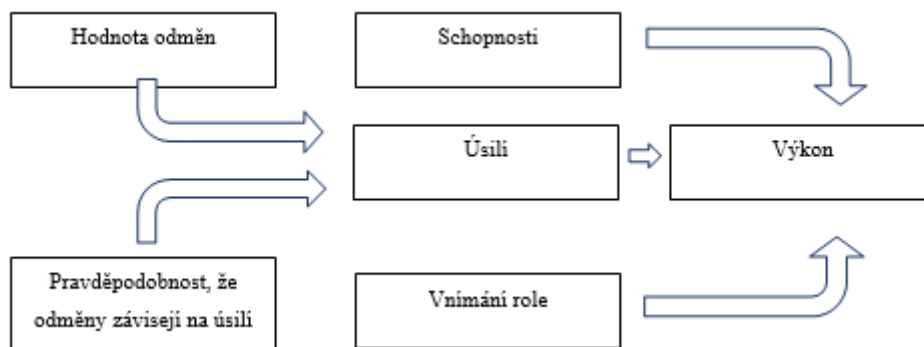


Zdroj: Hron a Macák (2013, s. 45)

Model motivace Portera a Lawlera

Na Vroomovu teorii navázali Porter a Lawler (1968). Dle modelu v obrázku 9 je úsilí, které lidé do své práce vkládají, určováno dvěma faktory: 1. *hodnotou odměn* (musejí uspokojovat potřeby jedinců z hlediska jistoty, společenského uznání, autonomie a seberealizace); 2. *pravděpodobností, že odměny závisejí na úsilí* tak, jak to lidé vnímají (očekávání, které se týká vztahu mezi úsilím a odměnou). Dále závisí na schopnostech a vnímání role, které ovlivňují samotný výkon.

Obrázek 9 – Model motivace podle Portera a Lawlera



Zdroj: Porter a Lawler (1868, in Armstrong, 2015, s. 224)

Adamsova teorie spravedlivé odměny

Teorie poukazuje na skutečnost, že každý pracovník přirozeně srovnává své úsilí s úsilím ostatních. Na základě toho poté posuzuje i svou odměnu. Odměna tak může trojího typu: 1) *spravedlivá* (za stejné pracovní úsilí dostávají všichni stejnou odměnu); 2) *nespravedlivá* (pracovník obdrží menší odměnu než ostatní) nebo 3) *více než spravedlivá* (pracovník obdrží za stejnou práci vyšší odměnu než ostatní). K demotivaci vedou odměna nespravedlivá s odměnou více než spravedlivou. U spravedlivé odměny by měla být jasně stanovená kritéria (předem daná a optimálně stanovená v rámci diskuse se samotnými pracovníky), podle kterých se posuzuje výsledek určité činnosti (Trojanová, 2017, s. 52).

McCleelandova teorii tří typů motivačních potřeb

Tato teorie pracuje se třemi typy motivačních potřeb: potřebou sounáležitosti, potřebou moci a potřebou úspěchu. Záleží na osobnosti člověka, na jeho momentální pracovní pozici a jak jsou jednotlivé potřeby zastoupeny (Trojanová, 2017, s. 53). D. C. McCleeland (1989, in Džuka, 2005, s. 35) rozlišuje implicitní a explicitní motivační systém:

1. *Explicitní motiv* – zaměření vnímání na podněty z prostředí, to podněcuje a usměrňuje jednání člověka (př. osobní cíle).
2. *Implicitní motiv* – neuvědomělé motivy, které jsou získávány v raném předřechovém stadiu vývoje dítěte (vliv na afektivní zkušenosti, př. potřeby).

František Bělohlávek (1994, s. 21) popsal na základě těchto potřeb tři kariérní typy: 1. *lidé s vysokou potřebou výkonu* (touha po zodpovědnosti, samostatnosti, neustálém překonávání překážek, soutěžení atd.); 2. *lidé s vysokou potřebou afiliace* (vytvořit a udržet přátelské vztahy s lidmi, které je obklopují); 3. *lidé s potřebou moci* (snaha řídit ostatní, ovlivňovat jejich jednání a mít za ně zodpovědnost (srov. Vendel, 2008, s. 40). Bělohlávek (1994, s. 28-33) uvádí *Test potřeb*², který umožní určit vlastní preferenci potřeb a s tím související kariérovou orientací.

² *Test potřeb* v sobě zahrnuje celkem 18 tvrzení, každé z nich má dvě alternativy. Respondent vybere na základě své preference jednu z možností (Bělohlávek, 1994, s. 28).

Skinnerova teorie pozitivního posílení

Tato teorie vyvolává potřebné činnosti pracovníka prostřednictvím pozitivní nebo negativní motivace, utlumení či potrestání. *Pozitivní motivace* (pochvala, ocenění práce) bývá často vedoucími pracovníky opomíjena, a přitom spolehlivě vede k velmi dobrým výkonům. *Negativní motivace* je většinou vedena pouze ve verbální poloze a málokdy dojde k adekvátním dopadům (funguje spíše u pracovníků s nižším vzděláním, *utlumení aktivity* pak více u pracovníků s vyšším vzděláním). *Ignorováním činnosti pracovníků* „dává vedoucí pracovník najevo, že toto jednání není v souladu s cíli organizace“. *Potrestání* je ale tím nejzazším stupněm této teorie (nejnáročnější úkony vedení lidí, musí být promyšlené). Dle týchž autorů sem patří „*zjištění všech okolností a studium příslušné legislativy představují nezbytné kroky před samotným udělením trestu – obvykle dopisem upozorňujícím na porušení pracovní kázně*“ (Trojanová, 2017, s. 53).

Pyramida vitality Jiřího Plamínka

Český autor Jiří Plamínek napsal k tématu motivace knihu, která nese název *Tajemství motivace* (nejnovější je z roku 2015). Zde je představeno motivační působení na pracovníky prostřednictvím pyramidy vitality (Plamínek, 2006; Plamínek 2015). Zmiňovaná vitalita představuje schopnost organizace trvale dosahovat úspěchu a pyramida vitality je cestou, jak tohoto úspěchu dosáhnout. Pyramida vitality obsahuje čtyři vzestupná patra: užitečnost, efektivitu, stabilitu a dynamiku. Každé z těchto pater má svou vlastní charakteristiku:

- *Užitečnost* (správná volba cíle a zjištění, komu tento cíl přináší užitek);
- *Efektivita* (poměr „cena/výkon“, tj. s jakým úsilím lze dosáhnout cíle);
- *Stabilita* (zvládnutí procesu změny);
- *Dynamika* (generování vlastních změn, jimiž organizace ovlivňuje své okolí).

Obecně platí, že přesun z nižších pater do vyšších představuje přiblížení se k trvalému úspěchu a tím zajištění přežití organizace. Plamínek vytvořil čtyři motivační typy: *sladkovatele, zpřesňovatele, objevovatele* a *usměrňovatele* (podle toho, v jakých patrech se pracovníci cítí dobře) (Trojanová, 2017, s. 54). Všechny čtyři motivační typy s jejich

hlavními rysy, reakcemi na pochvalu, reakcemi na zátěž a samotnou motivací, která je ústředním tématem této diplomové práce, jsou znázorněny v tabulce 7 níže.

Základní motivační typy zaměstnanců dle Heckhausena

Vedle Maslowovy teorie potřeb, Herzbergovy teorie dvou dimenzí motivace k práci, McGregorovy teorie X a Y existují ještě základní motivační typy zaměstnanců podle Heckhausena, která vychází z Maslowovy teorie potřeb. Rozlišuje dva základní typy osobností z hlediska motivačních vlivů, které u nich převládají. U prvního typu převažuje v motivaci k výkonu *víra v úspěch* a u druhého typu převažuje *obava z neúspěchu*. Tabulka 6 dále pro tyto typy uvádí, co je pro ně charakteristické (Dvořáková a kol., 2012, s. 227).

Tabulka 6 – Základní motivační typy zaměstnanců podle Heckhausena

Osobnost 1. typu	Osobnost 1. typu
Vytyčují si realistické, přiměřeně vysoké, ale i dlouhodobější cíle.	Kladou si cíle extrémně nízké, nebo naopak extrémně vysoké.
Jsou pružnější ve změně cíle.	Ve vytyčeném cíli setrvávají (neradi jej mění).
Stavějí se k budoucnosti aktivně.	K budoucnosti přistupují opatrně a s obavami.

Zdroj: vlastní zpracování dle Dvořákové a kol. (2012, s. 228)

Souhrnný přehled obohacený o další teorie motivace je obsažen v tabulce 8 na konci této přílohy.

Tabulka 7 – Motivační typy podle pyramidy vitality

DYNAMIKA				
E F E K T I V I T A	<p>USMĚRŇOVATELÉ</p> <p>Hlavní rysy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sebeprosazení - vůle vést druhé - být středem zájmu <p>Reakce na pochvalu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nafukování - zjišťování důsledků <p>Reakce na zátěž:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozdělení práce jiným <p>Motivace:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>důležitost</i> - <i>zdroje</i> 		<p>OBJEVOVATELÉ</p> <p>Hlavní rysy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - samostatnost v jednání - špatná zvladatelnost - racionální inteligence <p>Reakce na pochvalu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stručná akceptace - netrpělivost <p>Reakce na zátěž:</p> <ul style="list-style-type: none"> - znásobení úsilí <p>Motivace:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>obtížnost</i> - <i>samostatnost</i> 	U Ž I T E Č N O S T
	UNIVERZÁLNÍ TYP			
	<p>SLAĎOVATELÉ</p> <p>Hlavní rysy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - empatie - ochota uznat odlišný názor - preference společné práce <p>Reakce na pochvalu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odvedení pozornosti jinam - opěťování pochvaly <p>Reakce na zátěž:</p> <ul style="list-style-type: none"> - projevy odhodlání (výkon?) <p>Motivace:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>týmová práce</i> - <i>pomoc vyjednávání</i> 		<p>ZPŘESŇOVATELÉ</p> <p>Hlavní rysy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pořádek, přesnost - skrývání emocí - dotahování činností <p>Reakce na pochvalu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - potěšení a stručnost - rozpaky <p>Reakce na zátěž:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vysoké pracovní nasazení <p>Motivace:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>přesný postup</i> - <i>nabídka pomoci</i> 	
STABILITA				

Zdroj: Trojanová (2014, s. 99)

Tabulka 8 – Přehled teorií motivace

Kategorie	Teorie	Shrnutí	Důsledky
<i>Teorie instrumentality</i>	Taylorismus (Taylor, 1911)	Jestliže uděláme jednu věc, povede to k jiné. Lidé budou motivováni k práci, jestliže odměny a tresty budou přímo provázány s jejich výkonem.	Základ pro ovlivňování motivace lidí pomocí peněžních pobídek. Často slouží jako prostředek pro odůvodňování odměňování podle výkonu, ačkoliv se jen zřídka jedná o efektivní motivátor.
<i>Teorie zaměřené na obsah (teorie potřeb)</i>	Maslowova hierarchie potřeb (1954)	Existuje hierarchie potřeb: fyziologické, bezpečí, společenské, uznání, seberealizace. Uspokojování vyšších potřeb musí předcházet uspokojení nižších potřeb.	Upozorňuje na existenci rozmanitých potřeb, které lidi motivují, a zdůrazňuje, že uspokojená potřeba již není motivátorem. Pojetí hierarchie nemá praktický význam.
	Alderferova teorie ERG (1972)	Existují tři základní kategorie potřeb, jejichž uspořádání není hierarchické: existence, sounáležitost a růst.	Jednodušší a přesvědčivější klasifikace potřeb.
	McClellandova teorie potřeb (1961)	Identifikuje tři potřeby manažerů: úspěch, sounáležitost a moc.	Potřeba dosáhnout úspěchu je nejdůležitější. Představuje významný motivátor.
	Herzbergův dvoufaktorová model (1957, 1966)	Spokojenost s prací ovlivňují dvě skupiny faktorů: 1) motivační faktory, které se týkají obsahu práce; 2) hygienické faktory, které se týkají kontextu práce, jako je mzda nebo pracovní podmínky.	Metoda výzkumu je kritizována, protože nepodporuje existenci dvou skupin faktorů. Výchozí předpoklad, že všichni mají stejné potřeby, je považován za neplatný. Model však zásadně ovlivnil přístupy k vytváření pracovních míst (obohacování práce) a podpořil myšlenku uplatňování peněžních i nepeněžních odměn.
	Teorie seburčení (Deci a Ryan, 2000)	Jednotlivci jsou motivováni potřebou dosáhnout tří základních cílů: způsobilosti, autonomie a sounáležitosti.	Alternativní a jednoduchá klasifikace potřeb.
<i>Teorie zaměřené na proces</i>	Teorie posilování (Thorndike, 1911; Skinner, 1953)	Uspokojování potřeb je založeno na zkušenosti, kdy lidé vnímají, že některé činnosti vedou k dosažení cílů, zatímco jiné nikoliv. Osvědčené činnosti se opakují, když se uspokojují obdobné potřeby.	Poskytování zpětné vazby, která pozitivně posiluje efektivní chování.

	<i>Teorie očekávání</i> (Vroom, 1964; Porter a Lowler, 1968)	Úsilí (motivace) závisí na pravděpodobnosti, že vynaložené úsilí zajistí odměnu a že odměna bude stát za vynaložené úsilí.	Ovlivňuje odměňování – musí existovat vazba mezi úsilím a odměnou, která by měla být dosažitelná a měla by stát za to.
	<i>Teorie cíle</i> (Latham a Locke, 1979)	Motivace a výkon lidí selepší, budou-li mít náročné, ale přijatelné cíle a bude-li jim poskytována zpětná vazba.	Ovlivňuje řízení pracovního výkonu, vzdělávání a rozvoj.
	<i>Teorie spravedlnosti</i> (Adams, 1966)	Lidé jsou motivovanější, když se s nimi zachází spravedlivě, v porovnání s jinou skupinou lidí (referenční skupinou) nebo s jinou odpovídající osobou.	Potřeba spravedlivého odměňování a zaměstnávání lidí.
	<i>Teorie sociálního učení</i> (Bandura, 1977)	Uznává význam posilování chování, které determinuje budoucí chování, ale současně zdůrazňuje důležitost očekávání, které se týká hodnoty cílů a individuálních schopností k jejich dosažení.	Důraz na očekávání, individuální cíle a hodnoty, individuální i situační faktory a posilování chování.
	<i>Teorie kognitivního hodnocení</i> (Deci a Ryan, 1985)	Použití vnějších odměn může oslabit vnitřní motivaci, která vyplývá ze zájmu o práci samotnou.	Důraz na uplatňování nepeněžních odměn.

Zdroj: Armstrong (2015, s. 226-227)

Příloha 2: Motivace různých typů osobnosti

Každý člověk je individualitou, každý potřebuje něco jiného – jeho potřeby, přání, aspirace se v čase mění. V prostředí školy jde o tým, ačkoliv mnozí autoři jsou k týmovosti ve školách skeptičtí (např. Mgr. Michaela Veselá: *Společně k bezpečí*, online, 2021), je vhodné z pozice ředitele znát, jaké týmové role v rámci týmu jednotliví členové rádi hrají, jaké jsou ochotni převzít a které jsou pro daného člověka zcela nevhodné. Pokud ředitel školy zná své zaměstnance a ví, jaké týmové role každému z nich sedí, může je vhodným rozdělením úkolů a rolí motivovat.

Týmovými rolemi se zabýval zejména Belbin (2012) a jehož dotazník týmových rolí rozděluje jedince do několika (osmi/devíti) týmových rolí: 1. Inovátor/tvůrce; 2. Všudybyl, navigátor či zdrojař; 3. Koordinátor neboli neformální vůdce; 4. Formovač, manažer a předseda; 5. Analytik/poradce/hodnotitel; 6. Stmelovač/týmový hráč, 7. Realizátor/dělník, 8. Dotahovač/dokončovatel, 9. Specialista. U každého jedince však nejde o jednu jedinou konkrétní týmovou roli (dominantní), ale jde o specifický mix rolí, které se mění v čase. Jiná typologie týmových rolí je od Sylvie Navarové (2019, s. 97-100), která uvádí devět týmových rolí: myslitel, dodavatel, sladčovač, velitel, pozorovatel, přítel, organizátor, dokončovatel a specialista. Pavlíčková (2008) ve své knize uvádí osm týmových rolí: koordinátor, řídicí pracovník, dokončovatel, průzkumník/spojka, hodnotitel/kritik, tvůrce, opora a realizátor.

Kromě týmových rolí je vhodné znát, jaké kariérové kotvy (potřeby) každý jednotlivý člen v týmu má. V současné době se v *Dotazníku kariérových kotev* od E. H. Scheina vyskytuje celkem osm kariérových kotev³: jistota, autonomie, manažerské kompetence, technicko-funkční/odborné kompetence, kreativita, vztahy mezi lidmi/oddanost věci, výzva/soutěž, životní styl/životní rovnováha. Bělohlávek (1994, s. 34-37) ve stejnojmenném dotazníku uvádí pouze pět kotev. Dle Vendela (2008, s. 41) sám Schein rozlišuje pouze pět kariérových kotev: technicko-funkční kompetence, manažerská kompetence, jistota, tvořivost a samostatnost. Těchto pět kotev dále rozepisuje Bělohlávek (1994, s. 25-27) a Vendel (2008, s. 41-42). Dle prof. Kohoutka jde o „*souhrn subjektivně vnímaných osobnostních*

³ *Kariérová kotva* je soubor subjektivně vnímaného vlastního talentu, motivů a hodnot. Slouží k vedení, usměrňování, stabilizování a integraci osobní kariéry (Bělohlávek, 1994, s. 24).

a psychosomatických vlastností, možností, potencialit a kvalifikací, který slouží k pocitu „ukotvení“ a stabilizování vlastní osobní a profesní kariéry“ (Slovník cizích slov, online, 2021).

Cejthamr a Dědina (2010, s. 50-52) zmiňují další typologie osobnosti, které, pokud je bude manažer znát, pomůže mu zjistit, jak ovlivnit chování zaměstnance. Uvádí osobnosti internalizující a externalizující. *Internalizující* věří, že svůj život a chování kontrolují sami, *externalizující* věří, že jejich život kontrolují jiní (členění na typ A a B je dle touhy po úspěchu perfekcionismu, snaze konkurovat ostatním nebo schopnosti relaxovat). *Typ A* je náchylnější ke stresu, *typ B* je uvolněnější. Další členění je na *introverty* a *extraverty* (interakce s ostatními), *snímací typy* a *intuitivní typy* (jak lidé sbírají informace), *přemýšlivé* a *pocitové typy* (jak lidé činí rozhodnutí) a *posuzující* a *chápací/vnímající typy* (jak vyhodnocují informace o světě).

Tuto osobnostní typologii podle MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) lze nalézt v příloze knihy Anny Crkalové a Norberta Riethofa (2012) včetně popisů jednotlivých typů. Výše zmíněné kategorie jsou, až na jednu výjimku, označeny počátečními písmeny anglických názvů: Extraverze (E, *Extraversion*) a Introverze (I, *Introversion*), smysly (S, *Sensing*) a iNtuice (N, *iNtuition*), myšlení (T, *Thinking*) a cítění (F, *Feeling*), Rozhodování (J, *Judging*) a vnímání (P, *Perceiving*). Více zevrubně tuto typologii popisuje Michal Čakrt (Čakrt, 2010) ve své knize *Typologie osobnosti* a u Pavlíčkové (Pavlíčková, 2008).

Další typologie uvádí např. Gruber, Kyrianová a Fonville (2016, s. 19-20). Kromě výše zmíněných Belbinových týmových rolí, typologie MBTI se zmiňují také o typologii *Sokratově⁴*, *Hippokratově* (sangvinik, cholerik, melancholik, flegmatik) a *Eysenckově* (extravert/introvert, normální-neemocionální/neurotik-emocionální).

Bělohávek (2016a) píše o problémových lidech, které je potřeba identifikovat a uvádí zde i celkem 25 typů problémových lidí, s nimiž se může vedoucí pracovník setkat. Patří mezi ně: 1. specialista; 2. Nepostradatelný; 3. Přátelský; 4. Plachý; 5. Arogantní; 6. Pohodový; 7. Intrikán; 8. Impulsivní; 9. Perfekcionista; 10. Lehkomyslný; 11. Nepružný (byrokrat);

⁴ Sokratova typologie vychází trochu z dědičnosti a jejím principem je tzv. definice kruhem. V Platónově *Ústavě* se tak píše: „Bůh stvořil ty, kteří mají schopnost vládnout (a přimíchal do nich při tvoření zlato – jsou nejmávanější). Do těch, kteří jsou pomocníky, přimíchal stříbro, kdežto železo a měď do ostatních pracovníků (Platón, 1996).

12. Fantasta (snílek); 13. Neschopný a snaživý; 14. Schopný a náročný; 15. Hochštapler; 16. Stoupenec; 17. Negativista; 18. Rozhodný; 19. Popleta; 20. Váhavý; 21. Podezřívavý; 22. Upovídaný; 23. Odpůrce změn (konzervativní); 24. Přecitlivělý a 25. Příbuzný.

Pokud se zaměstnanci ukáží jako problematické osobnosti, lze sáhnout z pozice manažera k *nástrojům osobního rozvoje a motivování*. Vedoucímu se nabízí řada možností a intervencí, které může použít (Bělohlávek, 2016a, s. 16-17):

- **Vzdělávání a trénink** – efekt závisí na kvalitě kurzu, přijetí ze strany účastníka a jeho odhodlání uvést do praxe to, co si osvojil;
- **Koučování** – účinná rozvojová intervence, postavená na intenzivní práci jednotlivce s osobním koučem, kterým může být nadřízený, pověřený spolupracovník nebo profesionální konzultant. Zaměřeno na konkrétní individuální problémy. Nevýhodou je časová a finanční náročnost;
- **Stínování (shadowing)** – pro méně zkušené pracovníky, jde o získávání praktických zkušeností od zkušenějších kolegů. Jde o stínování práce zkušenějšího kolegy a po každé akci následuje konzultace stínovaného a stínujícího o průběhu situací a důvodech zvolených postupů;
- **Delegování** – přenášení celé agendy nebo konkrétního procesu na podřízené. Jde o test schopností pracovníka zvládat náročnější práci a odpovědnější postavení. Může mít podobu *rozšiřování práce (job enlargement)*; zaměřen na osvojování nových, ale náročných úkolů); nebo *obohacování práce (job enrichment)*; přijetí vyšší úrovně samostatnosti a odpovědnosti za stávající práci);
- **Týmová práce** – v průřezových (interdisciplinárních, projektových) týmech, učí členy týmu chápat komplexní souvislosti a respektovat pohled lidí z různých oddělení;
- **Změna pracovní náplně** – může souviset s potřebami organizačních změn, nebo být součástí záměru přidělit pracovníkovi práci, která lépe vyhovuje jeho schopnostem a zaměření;
- **Přemístění na jiné pracovní místo** – povýšení do náročnější a odpovědnější funkce, převedení do jiné oblasti na stejné úrovni řízení. Důvodem může být zvýšení osobní

motivace, rozšíření oblasti praktického poznání nebo využití specifických schopností, vhodných pro určitý druh činnosti.

O problémových lidech se zmiňuje také Drahoňovský, který je dále kategorizuje dle příjemnosti, odpovědnosti, disciplinované, okouzující, rebelující a vážný (Bednář a kol., 2013, s. 130-136). V tabulce 9 jsou jednotlivé typy problémových osobností přiřazeny k výše zmíněným kategoriím (jde o základní osobnostní styl).

Tabulka 9: Problémoví lidé a jejich základní osobnostní styl

Problémoví lidé a jejich základní osobnostní styl	
Základní osobnostní styl	Problémoví lidé
<i>Příjemný</i>	Dotěra
	Trouba
<i>Odpovědný</i>	Váhavec
	Pedant
<i>Disciplinovaný</i>	Nedůvěřivec
	Drsník
<i>Okouzující</i>	Hulvát
	Snob
<i>Rebelující</i>	Věčný kritik
	Švejk
<i>Vážný</i>	Robot
	Solitér

Zdroj: vlastní zpracování dle Bednář a kol. (2013, s. 130-131)

Zvláštní kategorii zájmu si zaslouží motivace talentů. *Talent management* neboli řízení talentů (plánování a rozvoj talentů) je dle Kociánové (2012, s. 110) „proces identifikace, získávání, rozvíjení, udržení a využití talentů“. Talent managementem se více zabývá Kursch (2016), který zavádí talent management ušitý na míru (TM2), jako koncept řízení talentovaných. Ten se zaměřuje na očekávání organizace a využití potenciálu talentovaného. Je postaven na dvou základních předpokladech: 1. talentovaného jedince nelze direktivně řídit, nelze mu stanovovat, co a jak má dělat a 2. bez jasného popisu očekávání organizace, vysvětlení důvodů a motivů takového očekávání nelze efektivně využít talent (jen docílit vedlejších efektů) (Kursch, 2016, s. 133). Kursch (2014) operuje s oblastmi a faktory, které mohou pozitivně i negativně ovlivnit rozvoj a podporu talentovaného jedince. Jsou jimi: volnost, prostředí a zdroje a zpětná vazba. Nejlepší prostředí pro jejich rozvoj je takové, kdy se tyto oblasti protínají a jsou talentovanému jedinci zajištěny. To by mělo jít ruku v ruce

s dobře naplánovaným programem talent managementu. Kursch (2014; 2016, s. 131) dále uvádí i některé faktory, které ovlivňují negativně rozvoj a podporu talentů: přílišná uniformita organizace, nulový prostor pro inovace (jen „*best practice*“), chybějící oceňování/vyzdvihování originálních řešení, potlačování individuality a náboženství „*team work*“, přílišná racionalita, upnutí se na jeden cíl na maximální produktivitu.

Příloha 3: Pracovní motivace a finanční motivace pedagogických pracovníků

Motivátor pracovní (occupational motivator) je „určitý stimul pracovního výkonu. F. Herzberg seřadil pět nejvýznamnějších: pocit úspěšnosti, pocit uznání, pocit odpovědnosti, zajímavá práce, perspektiva postupu. Míra jejich naplnění je úměrná míře spokojenosti se zaměstnáním“ (Hartl a Hartlová, 2015, s. 328).

Jedinec usiluje o *pracovní spokojenost*, kterou lze chápat jako „komplexní zážitkový jev utvářený na základě hodnocení jednotlivých stránek, faktorů a podmínek určité práce či výkonu profese jako celku“ (Paulík, 2018, s. 97). Na druhé straně *nespokojenost* nastává zpravidla tehdy, kdy jedinec vyhodnotí situaci jako:

- „příliš náročnou, vyčerpávající, přesahující jeho adaptivní možnosti;
- nezajímavou, monotónní, nudnou bez potřebných podnětů, nedostatečně využívající jeho pracovní kapacitu;
- neposkytující dostatek příležitostí k saturaci základních potřeb, hodnot a zájmů;
- nebezpečnou, ohrožující potřeby, hodnoty, sebepojetí apod.;
- neposkytující potřebný prostor pro vlastní rozhodování při vysokém stupni kontroly a zodpovědnosti“ (Paulík, 2018, s. 98).

Tureckiová (2004, s. 57) definuje pracovní motivaci jako „vyjádření přístupu jednotlivce k práci, jeho ochoty pracovat, vycházející z nějakých vnitřních pohnutek“. Podle autorů Kouzese a Posnera (2014, s. 127) pracovníci hledají příležitost, aby „si věci vyzkoušeli svým způsobem, byli součástí sociálního experimentu, udělali něco dobře, udělali něco dobrého a změnili současný stav věcí“.

Motivy navozují dvě základní tendence: 1. snahu něco získat, 2. snahu se něčemu vyhnout (se něčeho zbavit). Převažují-li vnější podněty a tlaky v interakci, jde o *extrinšickou motivaci*, naopak převažuje-li vnitřní motivace, je to *intrinšická motivace* (Paulík, 2018, s. 87). Šikýř (2014, s. 86) přináší vysvětlení pojmu *motivující pracovní místa*. Ta dle něj „umožňují zaměstnancům vykonávat práci, která je přiměřeně komplexní, rozmanitá, významná i autonomní a poskytuje zaměstnancům odpovídající zpětnou vazbu“. Zvyšují spokojenost a motivaci, posilují pocit užitečnosti, důležitosti, odpovědnosti a sounáležitosti s prací a očekávanými cíli (Šikýř, 2014).

Od motivace je třeba odlišit **stimulaci**. Stimulací rozumíme „vnější působení na psychiku člověka, v jehož důsledku dochází k určitým změnám jeho činnosti prostřednictvím změny psychických procesů, především pak prostřednictvím změny jeho motivace.“ (Bedrnová, Nový, 2007, s. 364). Úspěšná stimulace je dána především znalostí pracovníků. Tureckiová (2007, s. 40) podotýká, že nejtypičtějším příkladem **stimulu** jsou *peníze* (tj. finanční odměňování a bonusy). Pro většinu lidí nejsou peníze vnitřním motivem (hodnotou či potřebou samy o sobě), ale prostředkem k uspokojení jiné potřeby (např. zajištění ochrany před nebezpečím, účast na společenském životě, seberozvoj prostřednictvím dalšího vzdělávání).

Šikýř (2016, s. 150-151) uvádí, na jakých principech stojí stimulace zaměstnanců ze strany vedení organizace. Jsou mezi nimi pozitivní přístup, správná koncepce účelné stimulace zaměstnanců, která je založená na systematickém rozpoznávání a uspokojování individuálních a skupinových motivů jednání a chování zaměstnanců (hmotná i nehmotná stimulace), přátelská kultura a přirozená účinná komunikace, individuální přístup a situační řízení⁵, střídání stylů řízení dle úrovně motivace (vysoká: demokratický styl; nízká: direktivní styl), včasné rozpoznání a omezení faktorů nespokojenosti.

O *manipulaci*⁶ se jedná, pokud je stimulace v hlubokém rozporu s osobou pracovníka a vyhovuje pouze cílům působícího jedince. Dle Hartla a Hartlové (2015, s. 301) jde o pojem, který využíval již behaviorismus pro ovlivňování chování na základě posilování a vyhasínání reakcí za určitým cílem.“ Obdobná je i definice Reifové a kol. (2004, s. 127), která ji popisuje jako kritické označení pro snahu ovládat chování druhých tak, aby si toho dotyčné osoby nebyly vědomy a jednaly tak, jaký je cíl manipulátora. Manipulovaný jedinec jedná bez ohledu na své preference, potřeby (i proti nim). Manipulátor se snaží u druhých vyvolávat potřeby a zájmy tak, aby odpovídaly jeho zájmům.

⁵ Užitečná je teorie situačního řízení (Hersey a kol., 2013, in Bělohlávek, 2016b, s. 160), která vychází z toho, že úspěšné vedení závisí na výběru vhodného přístupu vzhledem ke zralosti podřízených. Jsou zde uvedeny čtyři styly od nejdirektivnějšího po nejvolnější: nařizování (*telling*), obchodování (*selling*), participování (*participating*) a delegování (*delegating*).

⁶ *Manipulace* – z lat. *manipulos* = vojenská četa, oddíl vojska; z fra. *Manipulation, manipuler* = manipulovat, řídit, zacházet, ovládat, tj. zručné zacházení s něčím/někým, rafinované, nečestné ovládání či ovlivňování něčeho/někoho (Reifová a kol., 2004, s. 127).

V rámci předchozího odstavce bylo zmíněno také **ovlivňování**. Prokůpek ve své knize *Psychologie ovlivňování* (Prokůpek, 2017) popisuje ovlivňování takto: „Vše, co v budoucnu budeš mít, i vše, čím se staneš, je možné jen díky ostatním lidem. Ať se ti to líbí nebo ne, každý den působíš na ostatní. Ovlivňování je tvým životem.“

John Adair ve své knize *Efektivní motivace* vyjadřuje poměr motivace a stimulace: „*Padesát procent motivace vychází z osoby samotné a dalších padesát procent z prostředí, obzvláště z vedení, se kterým se v tomto prostředí setkává.*“ (Adair, 2004, s. 103). Pavel Říčan dává do vzájemného vztahu motivaci a kompetence a tvrdí, že „*výsledný výkon činnosti člověka je dán součinem motivu a kompetence*“ (Říčan, 2009, s. 178).

Existují **individuální rozdíly v pracovní motivaci**. Urban (2017, s. 35-40) ve své knize *Motivace a odměňování pracovníků* zmiňuje tyto kategorie:

- finanční a materiální motivace;
- motivace založená na zajímavosti či zábavnosti práce;
- výkonová motivace;
- motivace na základě společenské nebo odborné pověsti či prestiže;
- motivace opírající se o společenský význam nebo poslání práce;
- motivace vedená zvýšenou potřebou moci;
- motivace na základě sociální sounáležitosti;
- individuální motivace a pracovní postoje.

Finanční motivace pedagogických pracovníků

Vláda schválila dne 21. 12. 2020 návrh ministra školství Roberta Plagy, aby tarifní část platu učitelů a dalších ped. pracovníků vzrostla v roce 2021 pouze o 4 %⁷. Tarifní tabulka pro ostatní zaměstnance (i pro nepedagogické pracovníky ve školách) zůstane v roce 2021 stejná jako v roce 2020 (Pedagogická komora, online, 2021). Dle MPSV minimální mzda v roce 2021 činí 15 200 korun měsíčně⁸ (MPSV, online, 2021).

⁷ Původní návrh MPSV počítal s růstem 9 %.

⁸ Vláda ČR přijala na svém jednání dne 16. listopadu 2020 nařízení vlády č. 487/2020 Sb., kterým došlo ke změně nařízení vlády č. 567/2006 Sb. („o minimální mzdě“). S účinností od 1. ledna 2021 se zvyšuje základní sazba minimální mzdy o 600 Kč na 15 200 Kč za měsíc, resp. o 3,20 Kč na 90,50 Kč za hodinu (MPSV, online, 2021).

V tabulce 10 je tarifní tabulkou pro pedagogické pracovníky na rok 2021. Pokud se po dvou letech praxe pedagog SŠ rozhodne pro studium výchovného poradenství na VŠ, tak ve 12. platové třídě s praxí nad 2 roky je v platovém stupni 2, tj. jeho plat je 32 840 Kč. Pokud studium dokončí, může mít i 33 940 Kč. Toto je příklad pedagoga-výchovného poradce, který má v kompetenci i kariérové poradenství. Systém (z)hodnocení úsilí vyčleněné pozice kariérového poradce není tabulkově dána, odvíjí se od počtu navolené Šablony OP VVV na personální posilu ZŠ, SŠ, VOŠ (i SVČ). Uvedené částky jsou udávány v hrubém, nikoliv jako čistý výdělek. Ředitel školy má možnost přidat k platu nenárokové složky finanční, tj. osobní ohodnocení či odměnu.

Tabulka 10: Tarifní tabulka pro pedagogické pracovníky na rok 2021

Platový stupeň	Praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2 let	15 230	16 520	17 870	19 360	24 540	30 670	30 930	31 490	32 170	32 940	34 170
2	do 6 let	15 790	17 110	18 610	20 150	25 250	30 940	31 220	32 040	32 840	33 940	35 770
3	do 12 let	16 780	18 250	19 800	21 560	25 910	31 300	31 690	32 450	34 160	35 360	37 690
4	do 19 let	17 940	19 480	21 170	22 920	27 100	31 950	32 670	33 660	35 580	37 960	40 820
5	do 27 let	19 080	20 750	22 540	24 520	28 300	32 940	33 700	35 070	37 800	40 880	44 850
6	do 32 let	20 710	22 520	24 400	26 510	30 310	34 630	35 570	37 020	40 960	44 250	48 480
7	nad 32 let	21 290	23 110	25 080	27 260	31 170	35 420	36 330	38 020	41 940	45 350	49 630

Zdroj: Pedagogická komora (online, 2021)

Tabulka následující (tabulka 11) informuje o tom, jaké je zařazení pozice pedagogického pracovníka do platové třídy a jeho obvyklé zařazení v praxi. U učitelů na ZŠ a SŠ je rozptýl platové třídy od 9. do 14. platové třídy, obvykle jsou však zařazeni do 12. platové třídy.

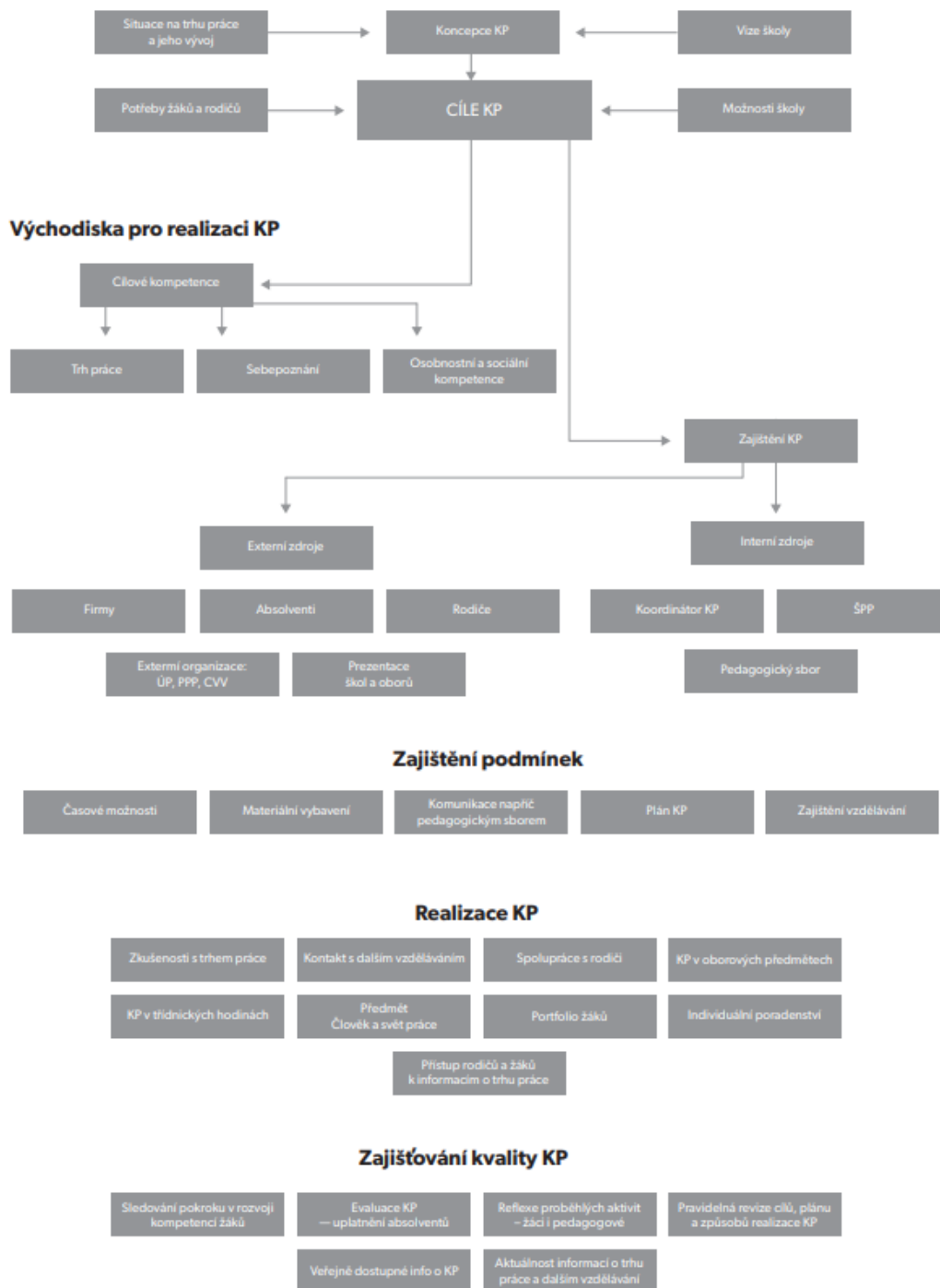
Tabulka 11: Zařazení pozice PP do platové třídy a jeho obvyklé zařazení v praxi

Pedagogičtí pracovníci (název pozice)	Rozptyl platové třídy u konkrétní pozice pedagogického pracovníka	Obvyklé zařazení do platové třídy
<i>Učitelky MŠ</i>	8. až 13. platová třída	obvykle 9. platová třída
<i>Ředitelky MŠ</i>	10. až 13. platová třída	obvykle 11. platová třída
<i>Učitelé ZŠ a SŠ</i>	9. až 14. platová třída	obvykle 12. platová třída
<i>Ředitelé ZŠ a SŠ</i>	12. až 14. platová třída	obvykle 13. platová třída
<i>Učitelé odborného výcviku</i>	9. až 13. platová třída	obvykle 10. platová třída
<i>Vychovatelky školní družiny a další vychovatelé</i>	8. až 12. platová třída	obvykle 9. platová třída
<i>Speciální pedagogové</i>	11. až 13. platová třída	obvykle 12. platová třída
<i>Asistenti pedagoga</i>	4. až 9. platová třída	obvykle 8. platová třída
<i>Pedagogové volného času</i>	8. až 13. platová třída	Není dostupné

Zdroj: Pedagogická komora (online, 2021)

Příloha 4: Mapa kariérového poradenství – Autoevaluační nástroj pro školy

(obrázek 10)



Zdroj: Frňková a kol. (2020, s. 3)

Příloha 5: Změny týkající se kariérového poradenství v dokumentech DZ 2019-2023 (tabulka 12)) a Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030+

G 3 – Zazazovat se o maximální rozvoj potenciálu všech dětí a žáků, včetně rozvoje jejich tvořivosti	G 3.1 Podpořit další rozvoj nadaných dětí, žáků a studentů a kvalitní diagnostika nadání	Hodnocení ČSÍ ve výroční zprávě. Počet aktivních škol a školských zařízení v oblasti podpory nadání zapojených do Krajských sítí podpory nadání a disponujících aktivitami na rozvoj potenciálu dětí, žáků, studentů na škole i mimo ni, novelizace právních dokumentů.	Průběžně	Státní rozpočet	MŠMT
	G 3.2 V základních a středních školách zavádět pozici kariérového poradce se sníženým rozsahem přímé pedagogické činnosti	Novelizace právních předpisů, kariérový poradce jako specializovaná činnost, standard kariérového poradce.	2022		
	G 3.3 Podporovat vzdělávání pedagogických pracovníků realizujících na škole kariérové poradenství žáků základních a středních škol za účelem zlepšování informovanosti žáků o podmínkách vzdělávání na střední škole, resp. studia na vysoké škole s cílem předcházet předčasným odchodům žáků ze vzdělávání.	Nabídka DVPP zaměřená na získávání informací o podmínkách a nárocích vzdělávání na jednotlivých druzích a typech škol a rozvoj dovedností identifikovat vzdělávací předpoklady žáků.	Průběžně		

Zdroj: DZ 2019-2023 (MŠMT, 2019, s. 71)

Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030+

V dokumentu *Hlavní směry 2030+*⁹ autoři navrhuji pro rozvoj kariérového poradenství realizovat několik opatření:

- Nastavit rámec celoživotního KP na národní úrovni (definice kvality služby, popis návaznosti v rámci systému CŽU) – nástroj strategického řízení na úrovni škol (využití stávajících zkušeností s tvorbou KAP a ŠAP rozvoje vzdělávání) a dalších poskytovatelů KP.
- Podpořit vznik regionálních poradenských fór za účelem sdílení informací a existujících řešení mezi sektory a nastavování systému regionální spolupráce s cílem vytváření podpůrné infrastruktury pro školy a další poskytovatele KP (mezinárodní dobrovolnické projekty např. s využitím ESS¹⁰, Mezinárodní cena vévody z Edinburghu apod.). Vymezit gramotnost/kompetenci řízení kariéry a vymezit soubor nástrojů (žáci schopni dosahovat vymezenou úroveň této gramotnosti/kompetence na úrovni předškolního, základního i středního vzdělání).
- Ukotvit KP a jeho vymezení na školách a vytvořit systém metodické podpory v oblasti KP v návaznosti na systém CŽU¹¹. Jedním z prvků KP může být i vytvoření portfolia žáka ZŠ a SŠ (pro potřeby přijímacího řízení do vyšších stupňů vzdělávání, i pro samotné žáky při jejich jednání se zaměstnavateli či investory). Obsahovala by veškeré aktivity, kterým se žák věnuje, ať již jsou z oblasti odborné, společenské, kulturní či sportovní (tj. zahrnují i neformální vzdělávání (Veselý a kol., 2019, s. 41-42).

Je zapotřebí „vytvořit finanční nástroje pro podporu proměny kariérového poradenství“ a z hlediska financování v oblasti snižování nerovností „posílit financování podpůrné infrastruktury (pedagogicko-psychologické poradenství, sociální práce, case management) související s řešením sociálního znevýhodnění a speciálních potřeb“ (Veselý a kol., 2019, s. 54-55).

⁹ V dokumentu *Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030+* jsou formulovány návrhy strategických cílů vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ a hlavní cesty, opatření k jejich dosažení a principy, na jejich základě je *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+* postavena (Veselý a kol., 2019).

¹⁰ ESS – Evropský sbor solidarity.

¹¹ CŽU – celoživotní učení.

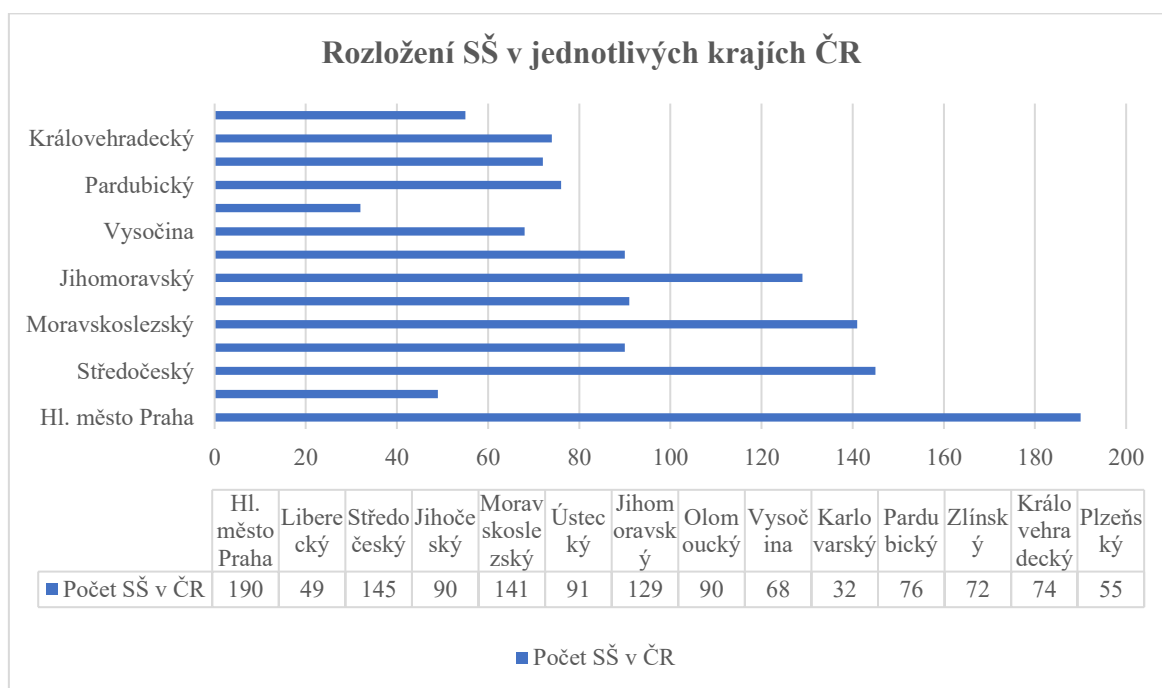
Příloha 6: Přehled čerpání Šablon I a II v ČR

V tabulce 13 (níže) je uvedeno, kolik škol (a kolik šablon celkem) v ČR využilo šablonu I a II. Údaje byly poskytnuté pracovníkem konzultační linky z Odboru administrace zjednodušených projektů na MŠMT.

V šablonách I bylo možné volit *školního kariérového poradce* (ŠKP) pouze u SŠ a VOŠ. Tuto šablonu zvolilo celkem 347 středních škol a 40 VOŠ. Dle webových stránek *Atlasu školství* je v ČR celkem 1 302 středních škol¹². Tuto šablonu tedy zvolilo celkem 26,7 % středních škol.

V rámci Šablon I tuto šablonu zvolilo celkem 40 VOŠ. V ČR je v současné době celkem 171 VOŠ¹³. Tuto šablonu tedy zvolilo celkem 23,4 % VOŠ. Graf 1 znázorňuje rozložení středních škol v jednotlivých krajích ČR.

Graf 1: Rozložení středních škol v krajích České republiky (ke dni 5. 3. 2021)



Zdroj: vlastní zpracování dle Atlasu školství (Atlas školství, online, 2021)

¹² Nejvíce SŠ je v Hl. městě Praha (190 SŠ), nejméně v Karlovarském kraji (32 SŠ), z toho v Ústeckém kraji je aktuálně 91 středních škol (Atlas školství, online, 2021).

¹³ Nejvíce VOŠ je v Hl. městě Praha (37 VOŠ), nejméně v Karlovarském kraji (4 VOŠ), z toho v Ústeckém kraji je aktuálně 8 VOŠ (Atlas školství, online, 2021).

Základních škol je 4 245¹⁴. V Ústeckém kraji je aktuálně: 91 středních škol, 8 vyšších odborných škol, 283 základních škol.

Tabulka 13: Přehled čerpání šablon I a II (počet škol a počet šablon) v ČR (k 5. 3. 2021)

Šablony	ZŠ		SŠ		VOŠ		SVČ	
	Počet škol	Počet šablon ¹⁵	Počet škol	Počet šablon	Počet škol	Počet šablon	Počet škol	Počet šablon
Šablony I	–	–	347	9 437	40	949	–	–
Šablony II	435	9 923	532	15 761	40	1 191	38	3 020

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat od pracovníka MŠMT

Šablony III jsou pro ZŠ již vyhlášeny a tato pozice *Školního kariérového poradce* je zde uvedena. Pro SŠ budou šablony III v rámci implementace krajských akčních plánů (IKAP)¹⁶ a pozice tam také je.

¹⁴ Nejvíce ve Středočeském kraji (563 ZŠ), nejméně v Karlovarském kraji (110 ZŠ). Z toho v Ústeckém kraji je aktuálně 283 ZŠ (Atlas školství, online, 2021).

¹⁵ 1 Šablona = měsíční práce v úvazku 0,1.

¹⁶ IKAP – Implementace krajského akčního plánování.

Příloha 7: Autorizované osoby pro profesní zkoušku *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu dle NSK* (tabulka 14)

Název organizace	Město (sídlo organizace)	Kraj, v němž má organizace sídlo
AABYSS, s. r. o.	Hl. město Praha	Hl. město Praha
Akademie profesního vzdělávání, s. r. o.	Uherské Hradiště	Zlínský
Akademie řemesel Praha – Střední škola technická	Hl. město Praha	Hl. město Praha
AM SOLVO, s. r. o.	Hl. město Praha	Hl. město Praha
Centrum kompetencí, z. s.	Český Těšín	Moravskoslezský
Centrum práce, s. r. o.	Hradec Králové	Královehradecký
EDUCA QUALITY, z. s.	Liberec	Liberecký
EKS, z. s.	Hlavní město Praha	Hl. město Praha
Grafia, s. r. o.	Plzeň-město	Plzeňský
Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Plzeň	Plzeň-město	Plzeňský
MARLIN, s. r. o.	Uherské Hradiště	Zlínský
Most ke vzdělání – Bridge to Education, z. s.	Semily	Liberecký
Počítačová služba, s. r. o.	Olomouc	Olomoucký
RYCON Consulting, s. r. o.	Hradec Králové	Královehradecký
Střední škola stavebních řemesel Brno – Bosonohy, p. o.	Brno-město	Jihomoravský
Vzdělávací institut Středočeského kraje – Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků	Nymburk	Středočeský

Zdroj: vlastní zpracování dle NSK (NSK, online, 2021)

Příloha 8: Odborné způsobilosti *Kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu* dle NSK

Ve výčtu odborných způsobilostí této kvalifikace dle Národní soustavy kvalifikací nalezneme celkem devět oblastí (NSK, online, 2021):

- orientace v teorii a metodách kariérového poradenství,
- vyhledávání, tvorba a poskytování kariérových informací pro přímou i bezkontaktní kariérovou práci s klientem (jednotlivcem i skupinami),
- uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky
- vedení poradenského rozhovoru s cílem získat základní kariérové informace,
- kariérová práce s jednotlivcem a se skupinou, individuální plány, metody skupinové kariérové práce,
- vedení evidencí, systemizace kariérových informací na regionální úrovni, práce s potenciálními zaměstnavateli,
- poskytování kariérových informací ze světa vzdělávání a světa práce,
- orientace v legislativě počátečního a dalšího vzdělávání včetně předpisů souvisejících s kariérovým poradenstvím,
- organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry lidí (*career management*).

3. *Absolvoval/a jste studium pro výchovné poradce? Pokud ano, v jakém roce a kde. Pokud ne, plánujete vstoupit do čtyřsemestrálního specializačního studia na VŠ? Prosím, zdůvodněte.*
4. *Pokud jste studium pro VP na vysoké škole absolvoval/a, nebo aktuálně studujete, jaká byla Vaše motivace vstoupit do studia pro výchovné poradce v rámci CŽV?*
5. *Byl/a jste někdy klientem kariérového poradenství (ať už jako žák(yně) ZŠ/SŠ např. v komunikaci s výchovným poradcem, na VŠ v kariérním centru nebo jako dospělý klient vyhledávající tuto službu)?*
6. *Co si myslíte o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP)?*
7. *Jaké máte podmínky pro další vzdělávání ve vaší škole? (možnosti, omezení)*
8. *Bylo Vám doporučeno (zaměstnavatelem, jinými institucemi), že se máte v oblasti kariérového vzdělávání a poradenství dále vzdělávat?*
9. *Pokud se účastníte nějakého kurzu (obecně), máte možnost, že poplatek za kurz hradí zaměstnavatel nebo jde úhrada kurzu za Vámi?*
10. *Jakou nejvyšší částku byste byl/a ochotný/á zaplatit za jednodenní kurz (např. 8hodinový)?*
11. *Vidíte nějaké překážky/bariéry ve Vašem dalším profesním vzdělávání a rozvoji?(ze strany zaměstnavatele, rodinné zázemí, osobní život)*
12. *Co by Vás motivovalo dále se vzdělávat v této oblasti (v oblasti kariérového poradenství)?*
13. *Jak se k Vám dostávají informace o možnostech dalšího vzdělávání (kurzech, konferencích, workshopech, setkáních VP/KP aj.) obecně, ale i z oblasti kariérového poradenství a vzdělávání?*
14. *Kde čerpáte informace k realizaci kariérového poradenství a vzdělávání na škole?*
15. *Kolik času věnujete kariérovému poradenství na vaší škole?*
16. *Zúčastnil/a jste se někdy nějaké konference o výchovném/kariérovém poradenství? Případně máte v plánu se nějaké zúčastnit? Zdůvodněte proč.*
17. *Znáte některé vzdělavatele, kteří nabízejí kurzy pro kariérové poradce?*
18. *Zúčastnil/a jste se nějakého setkání výchovných/kariérových poradců?*
19. *Zúčastnil/a jste se nějakého setkání výchovných/kariérových poradců, které bylo realizováno v rámci Krajského akčního plánu či Implementace krajského akčního*

plánu (KAP, IKAP)? (např. KARIPO Zdravotnictví, Stavebnictví, Strojírenství, Elektrotechnika, Chemie). Zdůvodněte proč.

- 20. Jaké jsou podle Vás nároky na vědomosti, dovednosti a zkušenosti v oblasti kariérového poradenství/vzdělávání v dnešní době u VP/KP?*
- 21. Je nějaká oblast kariérového vzdělávání, která by Vás zajímala a ve které byste se chtěl/a zdokonalit?*
- 22. Máte nějaké špatné / dobré zkušenosti se vzdělavateli? Ovlivnilo Vás to nějakým způsobem ve Vašem přístupu k dalšímu vzdělávání?*
- 23. Zaznamenal/a jste nějakou změnu ve Vašem přístupu/motivovanosti vzdělávat se v oblasti kariérového poradenství za poslední rok (v období pandemie)? Jakou?*
- 24. Jak vnímáte ohodnocení (vlastní) práce coby kariérového / výchovného poradce na škole? (finanční i nefinanční)*
- 25. Zaujala Vás nějaká publikace (i e-publikace) o kariérovém poradenství/vzdělávání?*
- 26. Pracujete v rámci kariérového poradenství s kartami pro poradce, kouče, terapeuty? Pokud ano, s jakými?*
- 27. Jak si vnímáte Vy sám/sama svou roli kariérového poradce na škole? Je dle Vašeho mínění prestižní být výchovným / kariérovým poradcem na škole?*
- 28. Využíváte při kariérovém poradenství nějaké diagnostické metody (dotazníky, testy)? Pokud ano, které. Pokud ne, využíváte k tomuto účelu jiné instituce/odborníky z praxe?*
- 29. Spolupracujete s nějakým pracovištěm/odborníkem z oblasti kariérového poradenství (IPS Úřadu práce, PPP, SPC, kariérový poradce/kouč (OSVČ), personalisté místních firem, aj.)?*
- 30. Jste členem nějaké profesní organizace pro výchovné/kariérové poradce?*
- 31. V létě 2020 byl na České zemědělské univerzitě otevřen bakalářský obor „Kariérové poradenství a vzdělávání“ (i v kombinované formě studia). Chtěl/a byste vstoupit znovu do formálního vzdělávání (tj. na VŠ) a tento obor vystudovat? (studijní plán dostupný [zde](#)).*
- 32. Kam nejdále byste byl/a ochotný/á za dalším vzděláváním vycestovat?(pomiňme skutečnost, že se nacházíme v době pandemie Covid), tzn. v rámci ČR, ale i zahraničí.*

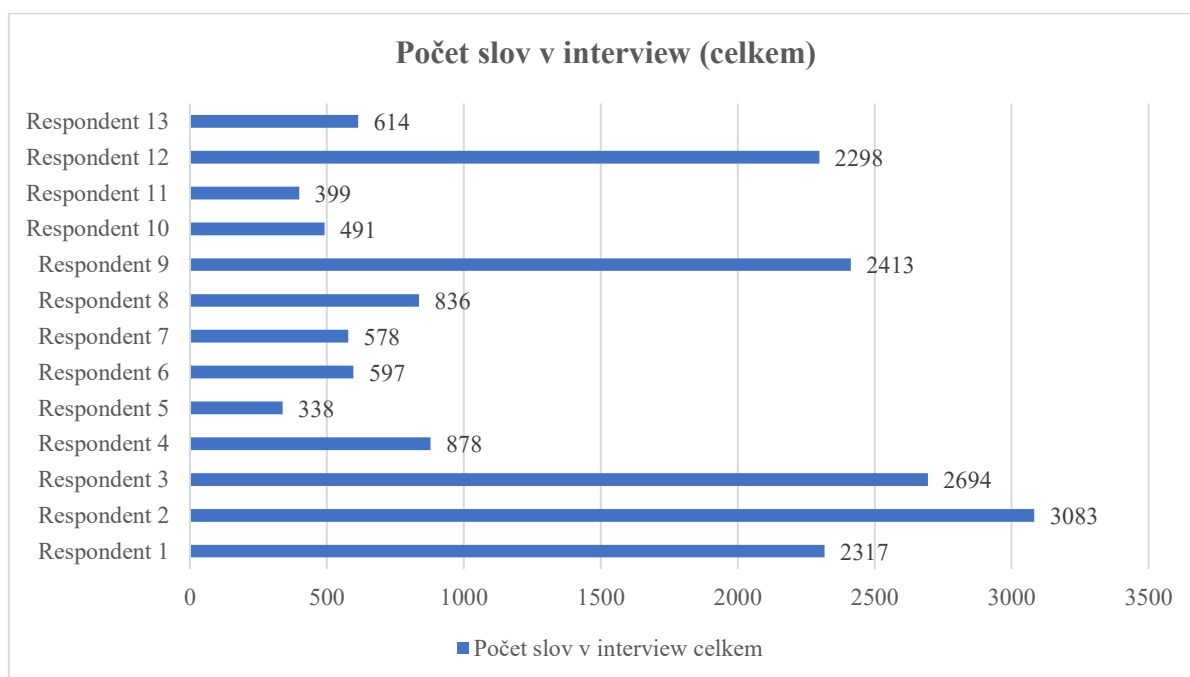
33. *Centrum Euroguidance nabízí pro kariérové poradce stáže v různých zemích EU, kde se lze inspirovat a setkat s kariérovými poradci dané země. Lákalo by Vás vyjet (pozn. stáže jsou pro účastníky zdarma)? Zdůvodněte proč.*
34. *Zúčastnil/a jste se za poslední rok nějakého on-line semináře, workshopu, konference (tj. v době pandemie Covid)? Proč? Byl mezi nimi nějaký kurz pro kariérové poradce?*
35. *Co by Vás osobně motivovalo zúčastnit se nějakého kurzu/semináře pro kariérové poradce? Co by měl kurz obsahovat, jak by měl být optimálně dlouhý.*
36. *Jste v současné době v nějakém sebezkušenostním kurzu/výcviku? Popř. byl/a jste či plánujete se zúčastnit? Proč?*
37. *Pokud si nevíte rady s nějakým konkrétním klientem/žákem, jaké zdroje (i lidské) využíváte pro to, abyste problém vyřešili? (např. knihy, časopisy, konkrétní instituce, konkrétní odborníky z praxe, účast na kurzech pro VP/KP, záznamy z konferencí, účast na konferencích, e-zdroje, komunikace v rámci školního poradenského pracoviště atd.).*
38. *Jak se na vaší škole za období pandemie změnilo poskytování kariérového poradenství žákům? Co jste se musel/a naučit nového? O které vědomosti, dovednosti, schopnosti, zkušenosti jste se opíral/a?*
39. *Jaké možnosti máte jako VP/KP na vaší škole v oblasti kariérového vzdělávání a poradenství?(individuální / skupinové poradenství, odborník z praxe, exkurze do firem...)*
40. *Co si myslíte o oddělení funkce kariérového poradce od výchovného poradce? Počítá s tím i Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ a Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019-2023.*
41. *Máte nějaký vzor (osobnost) z oblasti kariérového poradenství?*
42. *Jakou roli hrál/hraje profesně starší výchovný poradce (kolega) na škole? Měli jste/máte možnost jej využít jako mentora? Případně jiného kolegu?*
43. *V rámci Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj (profesní uskupení kariérových poradců) je možné využít služeb mentorů a dále i intervizí a supervizí (on-line) s kolegy kariérovými poradci napříč ČR. Využili jste/využili byste tuto službu nyní či v budoucnosti?*

44. *V rámci osobnostního rozvoje pedagogických pracovníků na školách (viz Šablony, OP VVV, MŠMT) bylo možné využít kouče, mentora či supervizora. Využila Vaše škola tuto možnost a mohl/a jste se zúčastnit?*
45. *Využil/a byste (i s ohledem k probíhající Covid situaci) koučování, mentorování či supervizi jako jednu z možností osobnostního rozvoje?(např. jako možnost vypovídat se, ulevit si od starostí, v rámci psychohygieny, jako prevenci syndromu vyhoření aj.). Prosím, zdůvodněte.*
46. *Jaký je Váš názor na využití koučování v oblasti kariérového poradenství/vzdělávání na školách (směrem k žákům)? Měl/a byste zájem se v této oblasti vzdělávat?*
47. *Co si představujete pod pojmem kvalita v kariérovém poradenství? Řídíte se nějakým etickým kodexem?*
48. *Jak byste zhodnotil/a stav kariérového poradenství na Vaší škole?*
49. *Jaká je podle Vašeho názoru budoucnost kariérového poradenství na školách?*
50. *Co byste vzkázal/a mladším generacím výchovných/kariérových poradců na školách?*

Příloha 10: Počet slov a znaků v realizovaných interview

V rámci výzkumného šetření byly zjišťovány také počty slov, počet znaků bez mezer a s mezerami u jednotlivých položek v rozhovorech s respondenty a byly také navzájem porovnávány. V grafu 2 je znázorněn celkový počet slov v interview s respondenty 1-13. Nejvíce se rozhovořil respondent 2 (s počtem 3 083 slov) a nejmenší počet slov byl zaznamenán u respondenta 11 (s počtem 399 slov).

Graf 2: Počet slov celkem v jednotlivých interview s respondenty



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

V následující tabulce jsou přehledně uvedeny počty slov v rozhovorech s konkrétními respondenty 1-13, porovnáván byl také počet znaků bez mezer a s mezerami. V tabulce 15 jsou tyto kategorie více rozpracovány, tj. u každého z respondentů 1-13 je možné sledovat, jaký počet slov byl obsažen u konkrétní položky (1-50). Sloupce označují respondenty, řádky označují položky. Jejich průsečík je označuje výše zmíněný počet slov. Zároveň na konci každého řádku je suma (celkový počet) slov u konkrétní položky. Na konci každého sloupce je suma (celkový počet) slov u konkrétního respondenty.

Tabulka 15 – Porovnání počtu slov a znaků v jednotlivých interview s respondenty

Respondenti	Počet slov	Počet znaků bez mezer	Počet znaků s mezerami
<i>Respondent 1</i>	2 317	11 007	13 285
<i>Respondent 2</i>	3 083	16 244	19 319
<i>Respondent 3</i>	2 694	12 574	15 797
<i>Respondent 4</i>	878	5 228	6 088
<i>Respondent 5</i>	338	1 862	2 159
<i>Respondent 6</i>	597	2 838	3 411
<i>Respondent 7</i>	578	2 970	3 319
<i>Respondent 8</i>	836	4 349	5 145
<i>Respondent 9</i>	2 413	11 994	13 521
<i>Respondent 10</i>	491	2 764	3 218
<i>Respondent 11</i>	399	2 047	2 409
<i>Respondent 12</i>	2 298	10 961	13 005
<i>Respondent 13</i>	614	3 351	3 948

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Z následující tabulky 16 je patrné, že respondenti 1, 2 a 3 se vyjadřovali nejobsažněji, s výjimkou 29. položky (4. respondent) a u 45. položky (6. respondent). Respondent 1 v osmi případech, respondent 2 ve 23 případech a respondent 3 v 18 případech získali prvenství týkající se největšího počtu slov v odpovědi na otázku.

Největší počet slov u jednotlivých položek (otázek rozhovoru) byl u položky 9 (označena v zeleném poli tabulky), která zněla: *Pokud se účastníte nějakého kurzu (obecně), máte možnost, že poplatek za kurz hradí zaměstnavatel nebo jde úhrada kurzu za Vámi?*

Nejmenší počet slov u jednotlivých položek byl u položky 29 (označena ve žlutém poli tabulky), která zněla: *Spolupracujete s nějakým pracovištěm/odborníkem z oblasti kariérového poradenství (IPS Úřadu práce, PPP, SPC, kariérový poradce/kouč (OSVČ), personalisté místních firem, aj.)?*

Tabulka 16 – Počet slov v jednotlivých položkách u konkrétních respondentů

Pol.	Respondenti													Počet slov (celkem)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	74	64	12	61	22	46	18	23	42	51	23	37	6	479
2	57	75	2	21	10	4	1	22	56	1	1	42	10	302
3	20	10	2	4	8	3	2	6	15	1	1	18	10	100
4	74	97	26	28	2	5	23	23	25	2	2	17	34	358
5	98	186	2	11	1	1	35	1	14	1	1	35	2	388
6	163	204	8	38	15	14	53	38	85	18	5	56	32	729
7	64	307	25	54	13	15	31	20	65	10	21	74	22	721
8	6	56	34	7	1	16	1	1	28	7	1	27	10	195
9	187	39	339	5	1	8	8	12	74	3	9	46	7	738
10	4	77	98	30	2	9	18	8	25	2	1	23	22	319
11	12	108	51	4	9	7	45	6	85	11	26	82	11	457
12	103	148	17	43	12	7	6	13	91	6	7	93	12	558
13	22	75	47	7	10	2	22	26	70	6	13	68	12	380
14	23	41	31	10	2	7	22	11	39	4	6	31	18	245
15	8	13	66	11	3	9	20	33	58	7	9	52	17	306
16	123	43	24	17	17	1	2	87	82	7	6	57	17	483

17	18	11	60	6	1	6	1	3	41	1	1	45	5	199
18	45	54	4	2	8	14	1	3	47	1	2	32	6	219
19	6	27	30	8	1	1	1	1	23	5	2	21	1	127
20	82	135	49	48	1	17	72	35	86	10	6	66	10	617
21	143	20	9	19	1	5	13	17	96	5	4	94	19	445
22	73	52	4	33	1	49	2	22	55	8	4	51	5	359
23	36	50	54	3	2	10	1	21	43	1	12	47	36	316
24	16	37	33	12	1	8	33	30	32	4	14	33	3	256
25	12	25	7	7	7	4	1	4	21	1	6	20	15	130
26	15	34	19	2	1	18	1	1	29	1	1	30	8	160
27	20	73	39	22	18	18	14	30	55	19	7	56	49	420
28	28	20	52	18	12	14	1	12	19	2	7	50	8	243
29	4	26	21	26	3	2	2	3	21	2	1	19	1	131
30	2	10	2	2	1	1	2	6	8	1	1	9	1	46
31	6	46	23	16	1	1	1	18	14	15	1	15	14	171
32	25	22	105	16	1	4	7	1	85	1	1	87	13	368
33	30	34	23	8	10	9	4	25	32	13	5	33	18	244
34	21	33	6	1	1	17	6	17	27	20	6	28	12	195
35	54	46	64	29	10	6	7	50	61	18	8	59	17	429
36	50	94	33	15	1	1	1	1	79	15	1	90	25	406
37	24	20	114	12	8	4	4	6	95	4	5	85	7	388
38	138	77	187	16	8	18	25	36	95	26	19	88	5	738
39	12	101	302	60	2	9	3	8	52	23	3	55	6	636
40	67	51	38	35	16	43	18	15	49	2	24	60	16	434
41	59	16	94	1	1	1	1	1	49	1	1	5	1	231
42	61	17	49	1	17	9	6	1	11	16	17	33	4	242
43	2	26	27	2	10	18	6	16	12	5	3	15	5	147

44	2	5	21	5	10	1	2	1	19	3	1	17	7	94
45	33	18	3	15	10	34	1	6	25	8	8	22	5	188
46	22	52	13	11	3	15	8	25	36	22	11	51	21	290
47	23	51	61	18	5	26	2	44	48	29	32	28	2	369
48	113	74	87	15	8	13	7	14	77	25	23	70	2	528
49	7	96	71	26	4	34	9	18	62	28	11	73	20	459
50	30	87	206	17	26	13	8	15	55	19	19	33	5	533
Počet slov (cel.)	2 317	3 083	2 694	878	338	597	578	836	2 413	491	399	2 278	614	17 516
Průměr. počet slov	46,34	61,66	53,88	17,56	6,76	11,94	11,56	16,72	48,26	9,82	7,98	45,56	12,28	350,32

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 17 – Průměrný počet slov u jednotlivých položek (A)

Položky														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
36,8	23,2	7,7	27,5	29,8	56,1	55,5	15,0	56,8	24,5	35,2	42,9	29,2	18,8	23,5

Vlastní zpracování, 2021

Tabulka 18 – Průměrný počet slov u jednotlivých položek (B)

Položky														
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
37,2	15,3	16,8	9,8	47,5	34,2	27,6	24,3	19,7	10,0	12,3	32,3	18,7	10,1	3,5

Vlastní zpracování, 2021

Tabulka 19 – Průměrný počet slov u jednotlivých položek (C)

Položky														
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
13,2	28,3	18,8	15,0	33,0	31,2	29,8	56,8	48,9	33,4	17,8	18,6	11,3	7,2	14,4

Vlastní zpracování, 2021

Tabulka 20 – Průměrný počet slov u jednotlivých položek (D)

Položky				
46	47	48	49	50
22,3	28,4	40,6	35,3	41,0

Vlastní zpracování, 2021

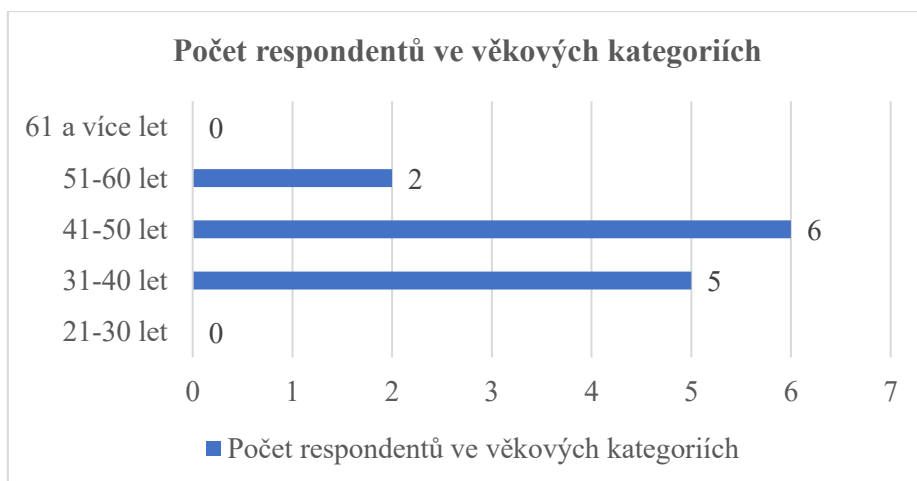
Příloha 11: Vyhodnocení empirické části (tabulky a grafy)

Tabulka 21: Časové rozvržení rozhovorů s respondenty a délka jejich trvání

Respondenti	Datum realizace rozhovoru	Délka trvání rozhovoru (v min)
<i>Respondent 1</i>	5. 6. 2021	49
<i>Respondent 2</i>	22. 5. 2021	105
<i>Respondent 3</i>	31. 5. 2021	58
<i>Respondent 4</i>	7. 6. 2021	48
<i>Respondent 5</i>	5. 6. 2021	51
<i>Respondent 6</i>	4. 6. 2021	72
<i>Respondent 7</i>	10. 6. 2021	84
<i>Respondent 8</i>	30. 5. 2021	96
<i>Respondent 9</i>	24. 6. 2021	61
<i>Respondent 10</i>	25. 6. 2021	90
<i>Respondent 11</i>	20. 6. 2021	50
<i>Respondent 12</i>	26. 6. 2021	49
<i>Respondent 13</i>	14. 6. 2021	98

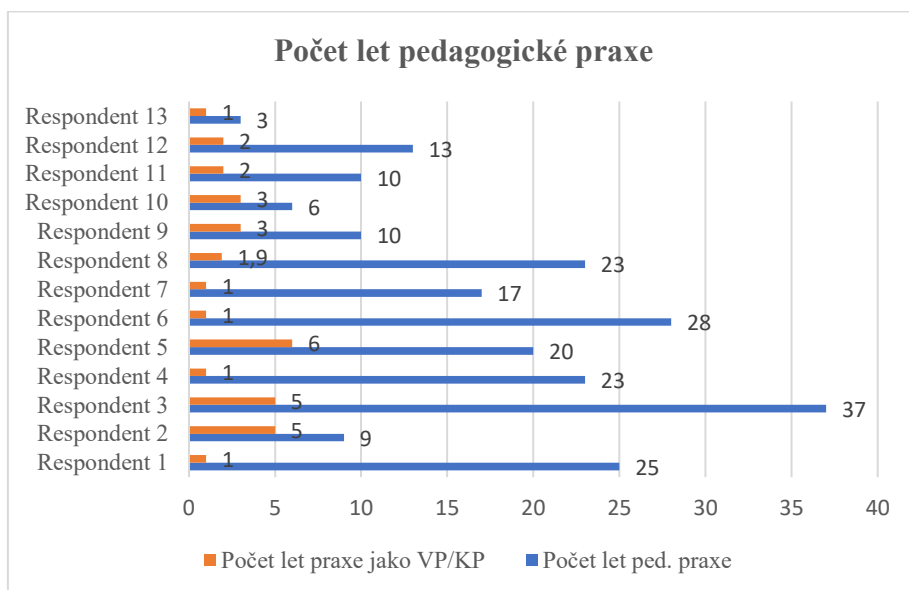
Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Graf 3: Věkové rozložení respondentů



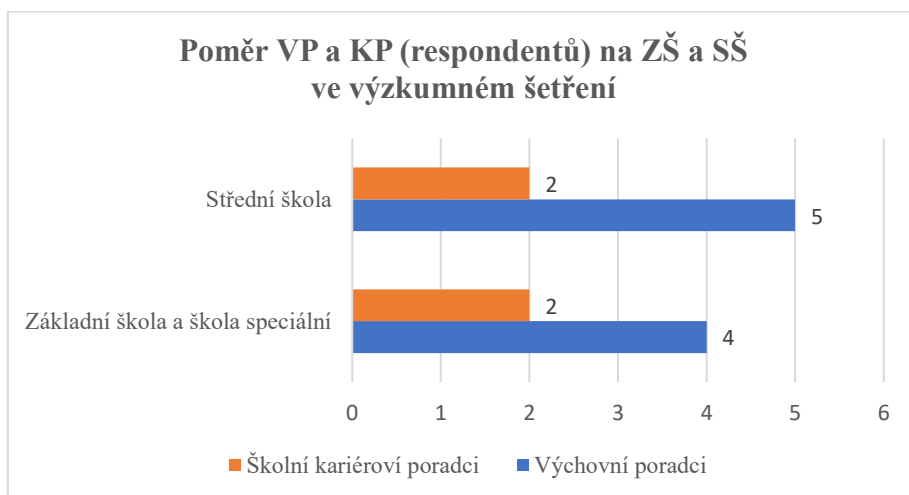
Zdroj: vlastní zpracování 2021

Graf 4: Počet let pedagogické praxe a počet let praxe jako VP či KP



Zdroj: vlastní zpracování 2021

Graf 5: Poměr výchovných a kariérových poradců respondentů ve výzkumném šetření



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 22: Specializační studium pro výchovné poradce na vysoké škole v rámci CŽV

Respondenti	Absolvoval/a	Neabsolvoval/a	Aktuálně studuje
<i>Respondent 1</i>			X
<i>Respondent 2</i>			X
<i>Respondent 3</i>			X
<i>Respondent 4</i>			X
<i>Respondent 5</i>			X
<i>Respondent 6</i>			X
<i>Respondent 7</i>			X
<i>Respondent 8</i>			X
<i>Respondent 9</i>		X	
<i>Respondent 10</i>		X	
<i>Respondent 11</i>	X		
<i>Respondent 12</i>	X		
<i>Respondent 13</i>			X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 23: Druh/stupeň školy, na níž respondenti působí

	Škola							
	ZŠ (1. st.)	ZŠ (2. st.)	SpŠ	SOŠ	SOU	Gymnázium	VOŠ	VŠ
<i>Počet respondentů</i>	2	4	1	3	0	2	1	2

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 24: Celkový počet respondentů dle kategorií (ZŠ, SpŠ, SŠ, VOŠ), kteří se výzkumného šetření zúčastnili

	Škola			CELKEM
	ZŠ	Spec. škola	Střední školy a VOŠ	
<i>Počet respondentů</i>	5	1	7	13

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 25: Setkání se s předmětem v rámci svého pregraduálního studia, který se zabýval kariérovým poradenstvím

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Nesetkal</i>			X			X	X		X	X			
<i>Setkal (explicitně)</i>		X						X					
<i>Setkal (implicitně)</i>	X			X	X						X		X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

VP/KP na základních školách a speciální škole:

Respondent 1 se setkal s poradenskými předměty na VŠ pouze ve čtyřsemestrálním studiu speciální pedagogiky na univerzitě (poradenské předměty, TU Liberec). Pokud jde o kariérové poradenství, tak se vůbec s takovým předmětem nesetkal.

Respondenti 3 a 6 se s žádným poradenským předmětem, který by se věnoval kariérovému poradenství, nesetkali. Respondent 5 se setkal ve studiu pro výchovné poradce (CŽV, v 2. ročníku předmět *Kariérové poradenství*, UJEP) a věnována mu byla i část státní zkoušky v rámci pregraduálního studia na VŠ (studium v letech 1997–2001 na UJEP).

Respondent 2 se setkal na Pedagogické fakultě UJEP s předmětem *Kariérové poradenství*, dále ve studiu učitelství psychologie (poradenské předměty: *Poradenská psychologie a Psychologie práce*) a v bakalářském studiu na Institutu vzd. a poradenství při ČZU v Praze, kde byl předmět *Poradenství a Kariérové poradenství*. Respondent 11 se s žádným takovým předmětem při svém studiu nesetkal.

VP/KP na středních školách:

Respondenti 4 a 13 se setkali implicitně. O poradenských zařízeních bylo pojednáno v předmětu *Pedagogika* (respondenti 4 a 13) a v rámci předmětu *Didaktika* (respondent 13). Respondenti 9 a 10 se v rámci svého pregraduálního studia na VŠ si neuvědomují, že by se setkali s nějakým předmětem, který by se explicitně či implicitně věnoval KP.

Tabulka 26: Absolvované studium pro výchovné poradce

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Absolvoval</i>											X	X	
<i>Neabsolvoval</i>									X	X			
<i>Aktuálně studuje</i>	X	X	X	X	X	X	X	X					X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

VP/KP na základních školách a speciální škole:

Všichni poradci, kteří absolvovali studium pro výchovné poradce na VŠ, se shodují, že studium jim výrazně pomohlo dělat práci výchovného poradce lépe a kvalitněji. Ze základního školství nebyl žádný respondent, který by studium pro výchovné poradce neabsolvoval (jsou zde buď aktuálně studující či ti, kteří již studium absolvovali).

VP/KP na středních školách:

Respondenti 9 a 10, kteří jsou zároveň kariérovými poradci na škole, tuto motivaci nemají, neboť funkci výchovného poradce na škole zaujímá někdo jiný a kariérovému poradenství je v rámci CŽV na VŠ věnován jen jeden předmět, který by pro ně nebyl obohacující, neboť předmět je zaměřen na získání bazálních znalostí o kariérovém poradenství.

Tabulka 27: Zkušenost jako klient kariérového poradenství

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>		X											
<i>Ne</i>	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	X
<i>Částečně</i>							X						

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

VP/KP na základních školách a speciální škole:

Přímo klientem kariérového poradenství nebyla většina respondentů (1, 3, 5, 6 a 11). Většina z nich jsou ročníky (31-40 let, 41-50 let a 51-60 let), kdy se o službě kariérového poradenství na základních a středních školách nemluvilo. Zároveň ani jeden z nich nebyl v dospělosti klientem KP, neboť to nebylo zapotřebí. Některé by nenapadlo za kariérovým poradcem v dospělosti jít, někteří by kariérového poradce vyhledali, pokud by opravdu nevěděli, co se svým profesním životem. Doposud spoléhali sami na sebe, případně v nižším věku na pomoc rodiny a svých nejbližších. Zároveň podotýkají, že nějaká iniciativa ze stran VP na základních a středních školách probíhala, ale byla spíše dána tím, pokud žák potřeboval pomoci, poté se mu snažil VP poradit, kterou školu si vybrat, případně pomoci s administrativními úkony ohledně přihlášek na SŠ či VŠ. Jeden respondent (respondent 2) byl klientem KP v dospělém věku na VŠ v rámci kariérních center a také v rámci svého studia oboru *Poradenství v odborném vzdělávání* chtěl v rámci sebezkušeností vyzkoušet, jaké je to být klientem kariérového poradenství. Jeho další motivací bylo i to, že se aktuálně nacházel v období, kdy byl na rodičovské dovolené a přehodnocoval, zda se do předchozího zaměstnání má vrátet. To, co bylo pro něj nejcennější v rámci sebezkušenosti, bylo to, že viděl „pomáhajícího profesionála v akci“, získal přehled o tom, jak pracovat s emocemi u klienta, jak může být náročné pro klienta některá témata otevřít. Pomáhá mu to v další profesionalizace jeho práce jako KP.

VP/KP na středních školách:

Většina respondentů neměla zkušenost jako klient kariérového poradenství. Pouze respondent 7 částečně, kdy roli kariérového poradce zastával v PPP psycholog s diagnostickými materiály a rozhovorem.

Tabulka 28: Názor výchovných a kariérových poradců na DVPP

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Kladný</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<i>Záporný</i>													

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

VP/KP na základních školách a speciální škole:

Všichni respondenti se domnívají, že další vzdělávání pedagogických pracovníků je v dnešní době zapotřebí (respondent 3). Respondent 1 zdůrazňuje, že není si možné vystačit se znalostmi a dovednostmi z minulého století, ani z dob např. před deseti lety, neboť se vše rychle mění (včetně nároků na žáky, studenty a zaměstnance). Někteří respondenti se domnívají, že je zapotřebí konfrontace i s jinými názory, jejichž prostřednictvím může člověk růst (osobní vyzrállost, získat profesní nadhled a přehled o aktualitách v oboru). Zároveň může také získat pokoru a úctu před prací svých kolegů, kteří pracují s daleko složitějšími případy (seznámení s kazuistikami a předávání *best practices*). S tím souhlasí i respondent 2, který dodává, že by výchovný – kariérový poradce nemusel nutně procházet velkým množstvím kurzů za rok. Jde spíše o to, najít takové kurzy, které budou „nasedat“ na témata, která aktuálně ve své praxi řeší a pokusit se je s pomocí nově nabytých vědomostí a dovedností vyřešit. Zároveň podotýká, že není také nutné, aby šlo primárně o kurzy s lektory, ale že jde spíše o ochotu a zájem dále se vzdělávat v určité oblasti a „neustrnout“. Respondent 5 tvrdí, že DVPP je výborným doplňkem pro praxi ve škole. Respondent 6 ji bere jako přínosnější než studium na VŠ (v rámci formálního vzdělávání). Respondent 11 ji označuje jako „důležitou a prospěšnou“.

VP/KP na středních školách:

Respondent 4 se domnívá, že je DVPP v dnešní době nezbytné (rozšiřování odborných znalostí nebo ve vztahu k didaktickým, pedagogickým a výchovným kompetencím učitele). Respondent 7 se domnívá, že je prospěšné. Respondent 8 se domnívá, že je DVPP důležité pro zkvalitňování a rozšiřování svých znalostí z důvodu prudkého vývoje změn a jako cenné považuje zejména workshopy, které cílí na dovednosti. Respondent 9 ve shodě s respondentem 10 jej považuje za nutné v každé profesi a tím spíše v profesích pomáhajících. Respondent 13 poukazuje na povinnost (danou nejen legislativně, ale zejména morálně) pedagogů kontinuálně a systematicky se vzdělávat.

Tabulka 29: Existence doporučení zaměstnavatelem, že je žádoucí se v oblasti KP vzdělávat

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
Ano				X	X			X	X	X			
Ne	X	X	X			X	X				X	X	X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

VP/KP na základních školách a speciální škole:

Většině respondentů nebylo doporučeno vzdělávat se v oblasti kariérového poradenství (respondenti 1, 5, 11). Respondent 2 sice zmiňuje, že nebylo doporučeno dále se vzdělávat v této oblasti a příčinou je skutečnost, že on sám aktivně vyhledává další školení v této oblasti, a proto se vedení nikdy nevyjádřilo doporučujícím způsobem, vedení tuto iniciativu vítá. Respondent 3 k tomu dodává, že je první osobou na škole, která se o oblast kariérového poradenství zajímá, proto je iniciativa (ve shodě s respondentem 2) na něm a vedení v této oblasti nepodniká žádné větší kroky. Respondent 6 namísto vnější motivace zaměstnavatelem zdůrazňuje svou vnitřní motivaci dále se vzdělávat v této oblasti, aby byla zajištěna kvalita kariérového poradenství na škole.

VP/KP na středních školách:

Respondentovi 4 nebylo přímo doporučen žádný kurz, který nese v názvu slovo „kariérové poradenství“, ale bylo mu doporučeno, že se má přihlásit ke studiu pro výchovné poradce na VŠ. Respondent 10 tvrdí, že na další vzdělávání se na škole, kde pracuje, klade velký důraz (stejně jako u respondentů 9 a 8). Respondent 13 má již nějaký kurz pro kariérové poradce absolvován a aktuálně je ve studiu pro výchovné poradce, proto mu vedení nedává žádný doporučení. Respondent 7, kterému také vedení nic nedoporučilo, uvádí důvěru ředitele školy v iniciativnost pedagogů na DVPP.

Tabulka 30: Možnost, že poplatek za vzdělávací akci zaplatí zaměstnavatel

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>				X		X			X	X			X
<i>Většinou ano</i>	X	X	X		X		X	X			X	X	
<i>Ne</i>													

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

VP/KP na základních školách a speciální škole:

Pokud jde o poradce, kteří aktuálně studují či studovali výchovné poradenství, většina z nich měla možnost, že poplatek za celé studium zaplatí škola. Výjimkou byl respondent 2, který začal studovat dříve, než se vrátil pracovně na základní školu, kde působí nyní. Zároveň podotýká, že i kdyby dostal nabídku, že zbývající částku škola zaplatí, nevyužil by ji z důvodu, že se nechce „upisovat“ ve škole na několik let dopředu. Bylo by to pro něj příliš svazující a svoboda zvolit si (třeba i změnit) zaměstnavatele je pro něj důležitější. Je zde nutné podotknout, že se jedná o kariérového poradce, který je ve věku 31-40 let (tj. z nejmladší věkové skupiny zastoupeného vzorku respondentů) a vzhledem ke generaci, k níž přináležel, není zcela zásadní hodnotou mít „jistotu“ v podobě stabilního místa u stálého zaměstnavatele (viz např. *Kariérové kotvy, kotva jistota* versus ostatní kotvy).

Pokud jde o kratší kurzy (jedno-, dvou-, třídní) panuje zde shoda u všech respondentů, že poplatek za kurz zaplatí, pokud je akreditovaný a v rozumné částce, zaměstnavatel. Respondent 2 uvádí, že na jejich škole není problém se zaplacením akreditovaného kurzu do částky 2 400 Kč. Respondent 3 uvádí, že škola vždy většinou čerpala z finančních zdrojů Šablon, které umožnily řediteli tyto kurzy zaplatit. Pokud si ale školení vybere např. pět pedagogů najednou, není problém v proplacení navýšené částky, ale v tom, že by se nevyřešilo suplování u žáků. Respondent 11 podotýká, že kromě zaměstnavatele může hradit i jiná organizace (např. MAS, MAP, KAP, v rámci IKAP, NIDV/NPI apod.).

VP/KP na středních školách:

Respondenti 7 a 13 se shodují, že pokud kurz projde předchozím projednáním s ředitelem školy a schválením, je zaměstnavatel ochoten jej zaplatit. Respondentům 4, 9 a 10 je ochoten kurz zaplatit vždy. Některé kurzy může dle vyjádření respondenta 9 hradit jen z poloviny, a to zejména u nákladnějších kurzů.

Tabulka 31: Nejvyšší částka, kterou by byl ochotný zaplatit VP/KP za jednodenní kurz

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Škola	zŠ	zŠ	zŠ	sŠ	SpŠ	zŠ	sŠ	sŠ	SŠ, VOŠ	sŠ	zŠ	sŠ	sŠ
VP/KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
Částka (v Kč)	1 000	3 000	2 000 - 3 000	2 000	1 000	2 500	2 000	2 500	1 500	3 000	neví	2 400	5 000

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

VP/KP na základních školách a speciální škole:

Výchovní a kariéroví poradci na školách byli ochotni zaplatit od 1 000 Kč do 3 000 Kč. Ochota výchovného poradce z Mostecka zaplatit částku nepřevyšující 1 000 Kč je dána také skutečností, že ve škole je nastaveno dobře klima a je zde podpora DVPP a ochota zaměstnavatele hradit kurzovné. Částka 3 000 Kč respondenta 2 z Lounska koreluje s jeho ochotou kontinuálně se vzdělávat a s jeho vůlí svobodné volby, do jakého kurzu bude investovat (viz ot. předchozí).

VP/KP na středních školách:

Výchovní a kariéroví poradci na školách byli ochotni zaplatit od 1 500 Kč do 5 000 Kč s tím, že respondent 13 je ze střední školy v Ústí nad Labem (z krajského města), respondent 9 z Mostecka. Bylo by mylné se domnívat, že respondenti z Mostecka jsou ochotni zaplatit menší částku za kurz, neboť respondent 10 z Mostecka byl ochoten zaplatit až 3 000 Kč. Důvodem může být skutečnost, že respondent 9 primárně vykonává funkci kariérového poradce na VOŠ, ačkoliv učí na i SOŠ, kde nemusí být tolik tlak na to, že kariérový poradce již se studenty na VOŠ může řešit jiné záležitosti než volbu další vzdělávací dráhy. Větší tlak na pomoc a podporu žákům při volbě další vzdělávací dráhy, profesního zaměření může být

u poradců ze středních škol (v porovnání s VOŠ) a i skutečnost, že jsou studenti na VOŠ již v jiném vývojovém období než žáci středních škol (ačkoliv by měla být brána v úvahu i skutečnost, že v období mezi dospíváním a mladou dospělostí může nastat *kariérní moratorium* (srov Vágnerová, 2012, s. 422; Vendel, 2008, s. 135-138).

Souhrnně se dá říci, že záleží na tom, na jaké téma by měl být kurz zaměřen, zda je kurz v ČR unikátní (žádná jiná vzdělávací organizace jej neškolí), zda jde o známého a kvalitního lektora, zda je kurz prakticky orientován, zda je kurz akreditován (většinou je kurz dražší po akreditování).

Respondent 2 zároveň podotýká, že vzhledem ke svému kontinuálnímu vzdělávání a různým zkušenostem s lektory (a vzdělávacími organizacemi), si dopředu některé skutečnosti zjistí. V tomto ohledu zohledňuje reference kolegů pedagogů, výchovných a kariérových poradců nejen z oblasti školství (ale i z komunity kariérových poradců na Facebooku i ve Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj). Někdy jsou informace na internetu nedostačující, proto volí i variantu zjišťování informací přes organizačního garanta kurzu (většinou součástí týmu školicí organizace).

Respondent 3 dodává, že je pro něj kvalitní kurz, za nějž by byl ochoten zaplatit větší finanční částku, takový, který je od lektorů, kteří mají nejen dobré reference mezi známými, které pedagog zná, ale zejména buduje svou značku (brand) i na internetu a sociálních sítích (*Facebook, Instagram, videa YouTube, LinkedIn* apod.). Zejména, co se týče videí na YouTube, je pro něj důležité vidět a slyšet lektora. Člověk (zájemce, potenciální účastník kurzu) se poté lépe rozhoduje, zda je mu lektor sympatický, zda ho o své erudici přesvědčil, jakou formu pro svou prezentaci zvolil (ale také zda umí využít vhodně a vkusně humor). Zároveň je tomuto respondentovi ve věku mezi 51-60 lety tato prezentace bližší, než kdyby si měl přečíst od stejného autora knihu. Toto je zajímavé zjištění, neboť jde o nejstaršího respondenta z celkového vzorku dotazovaných. Tyto tendence by se jako typické očekávaly v mladších věkových kategoriích, ale vzhledem k tomu, že jde o pedagoga, který figuruje na základní škole a pracuje se žáky 2. stupně ZŠ, jde o pokrokového pedagoga, který využívá moderní platformy k zjišťování relevantních informací.

Tabulka 32: Zdroje o možnostech dalšího vzdělávání

	Respondenti													Četnost (celkem)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP	
<i>E-mail</i>		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	11
<i>Časopisy</i>		X									X	X		3
<i>Info bulletiny</i>				X				X	X		X			4
<i>Přes vedení školy</i>	X	X			X		X		X				X	6
<i>Přes sekretářku školy</i>	X	X					X							3
<i>Vyhledává si sám</i>		X			X					X				3
<i>Od místních institucí (ÚP, PPP)</i>		X	X						X					3
<i>Komunita kariérových poradců</i>		X												1
<i>Webové stránky vzdělávacích organizací (vč. jejich soc. sítí)</i>		X					X	X		X			X	5
<i>Od kariérových poradců (OSVČ)</i>		X												1
<i>V rámci KAP a IKAP</i>		X						X						2

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 33: Zdroje k realizaci KP na škole

VP / KP	Respondenti													Četnost (celkem)
	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	
Zdroje	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
<i>Inspirace od kolegů, přátel, známých, žáků</i>	X			X		X	X	X	X	X		X	X	9
<i>Časopisy</i>	X		X	X					X			X		5
<i>Literatura vč. knihoven (publikace)</i>	X	X	X	X	X				X		X	X	X	9
<i>Akce škol (přehlídky, burzy škol, zástupci na školách)</i>							X		X			X		3
<i>Webové stránky vzd. organizací zam. na KP</i>		X										X		2
<i>Portály (MPSV, IPS ÚP...)</i>		X						X				X		3
<i>Webové a mobilní aplikace</i>		X							X					2
<i>Kariéroví poradci OSVČ</i>		X							X				X	3
<i>Inspirace z projektů a vzd. akcí KAP a IKAP</i>		X				X			X					3
<i>Prezenční vzdělávací akce (kurzy, konference)</i>				X		X			X		X		X	5
<i>Webináře</i>				X							X	X		3
<i>Média</i>			X											1
<i>Internet</i>			X		X				X		X	X	X	6

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 34: Počet hodin, věnovaných kariérovému poradenství na škole

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
Počet hodin (týdně)	1	2-3	Nepravidelně (několikrát do měsíce)	1	2-3	1	10/rok	2-3	4-5	4-5	4	2	4

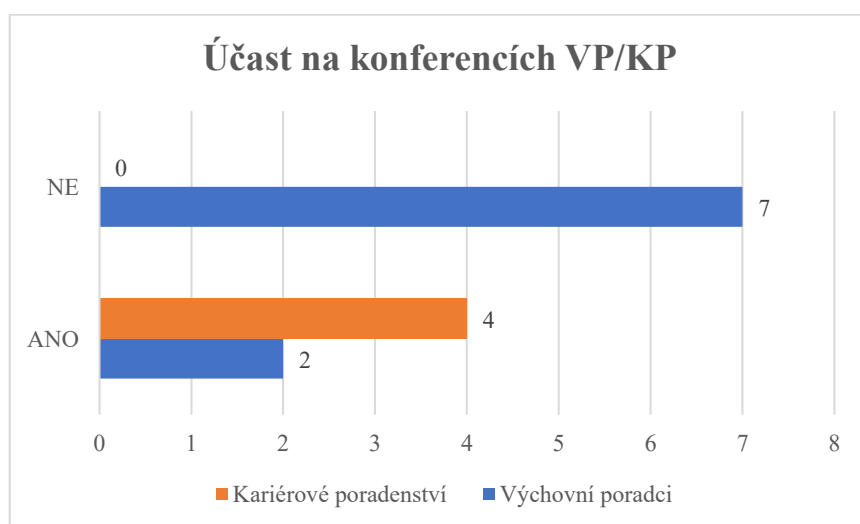
Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 35: Účast na nějaké konferenci o výchovném či kariérovém poradenství

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
Ano		X						X	X	X	X		X
Ne	X		X	X	X	X	X					X	
Zaměření konference	-	KP	-	-	-	-	-	KP online	KP	KP	KP	-	KP online

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Graf 6: Dosavadní účast na konferencích o VP/KP



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 36: Znalost vzdělavatelů pro kariérové poradce

Znají/Neznají	VP/KP	Respondenti	ZŠ, SpŠ, SŠ	Vzdělavatelé
ANO	Výchovní poradci	Respondent 3	ZŠ	Krajské zařízení pro vzdělávání pedagogických pracovníků Nový Jičín
		Respondent 4	SŠ	IVP ČZU v Praze
		Respondent 6	ZŠ	VISK
		Respondent 8	SŠ	PPP, Descart a RVP
		Respondent 13	SŠ	Infra
	Kariéroví poradci	Respondent 2	ZŠ	EKS, Euroguidance InfoKariéra ČAKP VISK
		Respondent 9	SŠ	EKS, NIDV
		Respondent 10	SŠ, VOŠ	Vzdělavatelé v rámci KAP a IKAP
		Respondent 11	ZŠ	EKS
	NE	Výchovní poradci	Respondent 1	ZŠ
Respondent 5			SpŠ	-
Respondent 7			SŠ	-
Respondent 12			SŠ	-

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

VP/KP na základních školách a speciální škole:

Dva poradci neznají žádného vzdělavatele, který nabízí kurzy pro kariérové poradce. Čtyři z nich znají nějakého vzdělavatele, nejčastěji EKS (resp. 2 a 11 – oba kariéroví poradci) a VISK (resp. 6 a 2). Respondent 3 si vzpomněl na Krajské zařízení pro vzdělávání pedagogických pracovníků Nový Jičín a respondent 2 k EKS a VISK zmínil ještě Euroguidance, InfoKariéru, ČAKP.

VP/KP na středních školách:

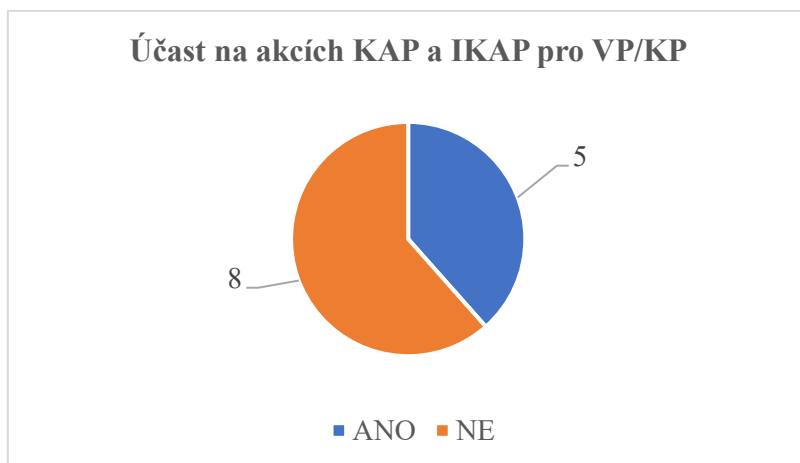
Na středních školách si na vzdělavatele, kteří nabízejí kurzy pro KP, nevzpomněli ve dvou případech ani na jednoho (respondent 7 a 8). Pět respondentů ze středních škol si vzpomnělo alespoň na jednoho vzdělavatele pro kariérové poradce.

Tabulka 37: Účast na setkání výchovných a kariérových poradců

Účast na setkání VP/KP	Respondenti	ZŠ, SpŠ, SŠ	Konkrétně
NE	<i>Respondent 1</i>	ZŠ	-
	<i>Respondent 4</i>	SŠ	-
	<i>Respondent 6</i>	ZŠ	-
	<i>Respondent 7</i>	SŠ	-
	<i>Respondent 9</i>	SŠ	-
	<i>Respondent 13</i>	SŠ	-
ANO	<i>Respondent 2</i>	ZŠ	ÚP, PPP, Euroguidance, profesní sdružení
	<i>Respondent 3</i>	ZŠ	PPP
	<i>Respondent 5</i>	SpŠ	PPP
	<i>Respondent 8</i>	SŠ	PPP
	<i>Respondent 10</i>	SŠ	Euroguidance
	<i>Respondent 11</i>	ZŠ	On-line, mezinárodní konference pro KP
	<i>Respondent 12</i>	SŠ	PPP

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Graf 7: Účast na akcích v rámci KAP a IKAP pro VP/KP



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 38: Nároky na vědomosti, dovednosti a zkušenosti v oblasti kariérového poradenství a vzdělávání v dnešní době u VP/KP

Respondenti	Odpovědi
<i>Respondent 1</i>	Přehled o trhu práce a o trendech, přehled škol a umění vést rozhovor (poradenské dovednosti) v kombinaci s jeho osobností.
<i>Respondent 2</i>	Velké nároky – vyzrálá osobnost, dobrý přístup k žákům. Umět zvládat vést dobře rozhovor (metody) individuální i skupinový + orientace na různých portálech (ÚP, Infoabsolvent, NSP).
<i>Respondent 3</i>	Znalost legislativy, znalost žáka a školy (koncepte školy).
<i>Respondent 4</i>	Odborné znalosti, osobní zkušenost s různými druhy vzdělání, učitelská praxe, specializace na výchovné poradenství (VS). Zajištění respektované pozice ve sboru školy.
<i>Respondent 5</i>	Přiměřené.
<i>Respondent 6</i>	Nutnost neustále se vzdělávat a zajímat se o danou problematiku.
<i>Respondent 7</i>	Povědomí o nabídkách SŠ, VOŠ, VŠ
<i>Respondent 8</i>	Vědomosti v oblasti VŠ, podmínky, možnosti, přijímací řízení (platba za přihlášky), co žáky zajímá. Přehled škol, které jsou v ČR k dispozici a další možnosti pro vzdělávání (VOŠ, pomaturitní studia apod.).

<i>Respondent 9</i>	Znalosti trhu práce a studia návazného, dovednosti poradenské, možnosti rekvalifikace, znalost různých portálů.
<i>Respondent 10</i>	IT dovednosti, kreativita, komunikativnost, přehled o trhu práce i vzdělávání
<i>Respondent 11</i>	Velmi vysoké a se širokým záběrem.
<i>Respondent 12</i>	Znalost žáků, poradenské dovednosti, legislativa.
<i>Respondent 13</i>	Nároky jsou dost vysoké, jak na učitele, tak na žáky.

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Z předchozí tabulky vyplývá, že respondenti se shodují na tom, že nároky jsou nemalé. Výjimkou je akorát odpověď respondenta 5, který v interview označil nároky obecným označením „přiměřené“. Respondent 13 shrnuje, že nároky na kariérové poradce jsou vysoké. Respondent 6 apeloval na nutnost kontinuálního dalšího vzdělávání a učení v kombinaci s poradcovým zájmem. U ostatních respondentů se objevují kategorie: osobnostní vlastnosti a zralost, dovednosti z různých oblastí (ponejvíce poradenských dovedností jakými je schopnost vést rozhovor s různými typy žáků), měkké dovednosti (kreativita, komunikativnost...) a znalosti z různých oblastí. Nejčastěji se objevovala orientace na trhu práce a trhu vzdělávání a schopnost tyto znalosti komunikovat cílové skupině (žákům a studentům); orientace na různých webových stránkách/portálech a v aplikacích pro poradce/personalisty. Respondent 4 zmínil i postavení v učitelském sboru (respekt a úcta kolegů k pozici VP/KP). V rámci kompetenčního modelu nebyly opomenuty ani zkušenosti, které respondent 4 dále komentoval, že korelují s počtem let praxe pedagogického pracovníka. Na druhé straně respondent 3 neopomenul zmínit ani právní rámec poradenské činnosti (legislativu, kterou je třeba znát a respektovat). Znalost školy, školního prostředí a koncepce konkrétní školy, na které daný poradce vykonává svou činnost, by měly být kariérovému / výchovnému poradci známé. Respondent 9 si je vědom i skutečnosti, kdy žáci mohou předčasně odcházet ze školy z různých důvodů, a proto je třeba mít znalosti i s přesahem do kvalifikačních zkoušek, rekvalifikací a druhých šancí (s přesahem do resortu MPSV).

Tabulka 39: Témata kariérového poradenství, o něž mají VP/KP zájem

Respondenti	Odpovědi
<i>Respondent 1</i>	Trh vzdělávání
<i>Respondent 2</i>	Techniky vedení rozhovoru Techniky skupinového poradenství Kariérové vzdělávání žáků Kariérové poradenství s nadanými žáky (rozvoj potenciálu).
<i>Respondent 3</i>	Koučink
<i>Respondent 4</i>	Výběr vhodného návazného studia pro typ žáka s mnoha volbami a žáka nerozhodného
<i>Respondent 5</i>	Ne.
<i>Respondent 6</i>	Nepřemýšlela jsem o tom.
<i>Respondent 7</i>	Výběr vhodného návazného studia pro typ žáka s mnoha volbami Diagnostika
<i>Respondent 8</i>	Pomoc žákům s výběrem VŠ a VOŠ Motivace žáků Výběr vhodného návazného studia
<i>Respondent 9</i>	On-line kariérové poradenství
<i>Respondent 10</i>	Techniky kariérového poradenství – nejen komunikační
<i>Respondent 11</i>	Diagnostika studijních předpokladů
<i>Respondent 12</i>	Diagnostika žáků v on-line prostředí
<i>Respondent 13</i>	Dotazníky vhodné pro zjištění zaměstnání, míru uplatnění, zaměření, techniky sebepoznávání

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Důvodem, proč téma diagnostiky v oblasti kariérového poradenství nemuselo být tak frekventované, může být dáno skutečností, že tradičně je diagnostika spojována s odborníky jako je psycholog (z Pedagogicko-psychologické poradny, s vlastní praxí mimo instituce nebo školní psycholog, je-li tato pozice školy ve škole zřízena) nebo speciální pedagog

(pro něž jsou kromě speciálně-pedagogické diagnostiky – některé diagnostické baterie testů uvolněny)¹⁷. Hogrefe Testcentrum ale uvolnilo pro mnoho kariérových poradců a personalistů diagnostické metody, které se týkají kariérního či profesního poradenství. Seznam diagnostických metod od Testcentra Hogrefe, které již nejsou určeny jen pro psychology, jsou v příloze 3. Zároveň je třeba vzít v potaz i to, že školní kariérový poradce (respondent 2) diagnostické metody v kariérovém poradenství již využívá, proto ji na tomto místě nezmínil. Úlohu školních psychologů ve vztahu k diagnostice je dobře v literatuře zpracována v publikacích Štecha a Zapletalové (2013), Brauna, Markové a Nováčkové (2014), publikací z NÚV (Mikulková, Šrahůlková a kol., 2014; Zapletalová, 2014a; Zapletalová, 2014b) či publikací od Vágnerové (2005), Knotové a kol. (2014) či vysokoškolských skript pedagogických a filozofických fakult (např. Langová, 2005).

Tabulka 40: Zkušenosti se vzdělavateli

Respondenti	Odpovědi	Vliv na další vzdělávání
<i>Respondent 1</i>	Špatná zkušenost: Lektorova nepřipravenost tématu a pouhá facilitace diskuse namísto předávání „know-how“. Převaha dobrých zkušeností.	Větší vliv na další vzdělávání nemělo, ale respondent obezřetnější.
<i>Respondent 2</i>	Špatná zkušenost: Avizovaná osnova i zaměření kurzu nekorespondovalo s realitou. Lektorova nepřipravenost tématu a pouhá facilitace diskuse namísto předávání „know-how“.	Větší vliv na další vzdělávání nemělo, ale respondent obezřetnější.
<i>Respondent 3</i>	Žádné špatné zkušenosti.	-
<i>Respondent 4</i>	Špatná zkušenost s konkrétní vzdělávací organizací¹⁸. Lektorova nepřipravenost tématu. Převaha dobrých zkušeností.	Větší vliv na další vzdělávání nemělo. Respondent se u konkrétní vzdělávací organizace již nevzdělává.
<i>Respondent 5</i>	Žádné špatné zkušenosti.	-
<i>Respondent 6</i>	Spatná zkušenost. Dva různé kurzy – řešen právní problém a zcela odlišné názory.	Větší vliv na další vzdělávání nemělo, ale respondent obezřetnější.

¹⁷ Je tomu tak zejména u institucí jako je NÚV (dnes Národní pedagogický institut), kde byly dle autorčiny analýzy vzdělávací nabídky na jejich webových stránkách nabízeny kurzy, které byly společné pro psychology a speciální pedagogy.

¹⁸ Jméno vzdělávací organizace není zde záměrně uvedeno.

<i>Respondent 7</i>	Žádné špatné zkušenosti.	-
<i>Respondent 8</i>	Špatná zkušenost: Z období pregraduálního/počátečního vzdělávání (nebyla učitelem poskytována adekvátní zpětná vazba a nekompetentnost učitele v oblasti znalostí).	Větší vliv na další vzdělávání nemělo, ale respondent obezřetnější.
<i>Respondent 9</i>	Žádné špatné zkušenosti.	-
<i>Respondent 10</i>	Špatná zkušenost: Malý přínos pro respondenta.	Větší vliv na další vzdělávání nemělo.
<i>Respondent 11</i>	Žádné špatné zkušenosti.	-
<i>Respondent 12</i>	Špatná zkušenost: Malý přínos pro respondenta a obecné informace málo využitelné v praxi pedagoga (VP/KP).	Větší vliv na další vzdělávání nemělo, ale respondent obezřetnější.
<i>Respondent 13</i>	Žádné špatné zkušenosti.	-

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 41: Změna v motivovanosti pro další vzdělávání v oblasti kariérového poradenství

Respondenti	Ano / Ne / Částečně	Odpovědi
<i>Respondent 1</i>	Ano	Zejména, co se týče nabytí dovedností pracovat v on-line prostředí (umět zacházet s různými aplikacemi a bazální informace o bezpečnosti v on-line prostoru: kyberbezpečnost).
<i>Respondent 2</i>	Částečně	Vstupovala větší únava vlivem většího času stráveného u počítače a přípravou podkladů pro výuku on-line. Volba různých webinářů (větší nabídka kurzů vzdělávacích organizací, které by byly pro respondenta geograficky méně dostupné).
<i>Respondent 3</i>	Částečně	Zpřístupnění on-line kurzů a odpadnutí nutnosti dojezdu na prezenční kurz (motivace ke vstupu do kurzů jinak vzdálenostně nedostupných).
<i>Respondent 4</i>	Ne	-
<i>Respondent 5</i>	Ne	-
<i>Respondent 6</i>	Ne	-
<i>Respondent 7</i>	Ne	-
<i>Respondent 8</i>	Částečně	Poukázání na klady a zápory on-line vzdělávání (špatné

		a dobré zkušenosti jak z pozice pedagoga, tak z pozice účastníka kurzu).
<i>Respondent 9</i>	Ne	-
<i>Respondent 10</i>	Ne	-
<i>Respondent 11</i>	Ano	Možnost on-line DVPP zpřístupnila řadu kurzů bez ohledu na vzdálenost místa konání.
<i>Respondent 12</i>	Částečně	Větší únava, ale zároveň překlopení prezenčních kurzů do online podoby (větší motivace k účasti na kurzech, které jsou dostupné).
<i>Respondent 13</i>	Částečně	Distanční výuka ukázala, že konzultační hodiny, mentoring lze vést i online. Namotivovalo by respondenta k přemýšlení nad obsahem a strukturou on-line setkání.

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 42: Spokojenost s ohodnocením práce VP/KP na škole

	Respondenti													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Spokojenost</i>					X	X					X		X	
<i>Částečná spokojenost</i>			X									X		
<i>Nespokojenost</i>		X						X	X	X				
<i>Neví</i>	X			X										X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Z následující tabulky 43 vyplývá, že nejzásadnějším důvodem nespokojenosti je nedostatečné finanční ohodnocení (v devíti případech), dále z důvodu mnoha povinností (2 případy) a časového omezení trvání pozice školního kariérového poradce (ŠKP) na škole (2 případy, uvedli kariéroví poradci). Z kladných byly uvedeny tři kategorie, a to: nižší úvazek (ve smyslu snížení počtu hodin přímé vyučovací povinností pedagogů ve prospěch poradenských aktivit), pozitivní zpětná vazba od žáků a dobré postavení v kolektivu pedagogů školy.

Tabulka 43: Důvody spokojenosti a nespokojenosti s ohodnocením práce VP/KP

	Respondenti													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
ZÁPORNÉ														
<i>Nedostatečné finanční ohodnocení</i>	X	X	X	-			X	X	X	X	X	X	-	
<i>Mnoho povinností</i>	X	X		-									-	
<i>Narůstající administrativa</i>		X		-									-	
<i>Velká zodpovědnost</i>		X		-									-	
<i>Urgence od kolegů</i>		X		-									-	
<i>Časové omezení projektu a trvání pozice ŠKP na škole</i>				-					X		X		-	
<i>Ne zcela dobrá pozice VP/KP ve škole</i>				-				X					-	
<i>Neprestížní ve společnosti</i>				-			X						-	
KLADNÉ														
<i>Nižší úvazek</i>			X	-							X		-	
<i>Zpětná vazba od žáků (pozitivní)</i>				-	X	X					X		-	
<i>Dobré postavení v kolektivu pedagogů</i>				-						X		X	-	
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 44: Zájem o publikace věnované kariérovému poradenství

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP / KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>	X	X	X									X	
<i>Ne</i>				X			X			X			X
<i>Nemůže si vzpomenout</i>						X		X	X		X		
<i>Doposud se o publikace KP nezajímá</i>					X								

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Pokud jde o výchovné poradce na školách, zmiňovány byly většinou publikace primárně zaměřené na výchovné poradenství (např. publikace *Výchovné poradenství* od V. Mertina a L. Krejčová) u respondentů 1, 3 a 13, ale objevila se i publikace novější od S. Pýchové a kol. (*Kariérové poradenství na každý pád*) u respondenta 3. Kariérový poradce (respondent 2) uvádí publikace tištěné (publikace z nakladatelství Dr. Raabe) i e-publikace (od Euroguidance a EKS).

Tabulka 45: Využití karet v poradenství

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>		X											
<i>Ne</i>	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 46: Vnímání pozice VP/KP jako prestižní

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>					X								
<i>Ne</i>	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 47: Využití diagnostických metod (dotazníků, testů) v rámci KP

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>		X									X	X	
<i>Ne</i>	X		X	X		X	X	X					X
<i>Spíše ne</i>					X				X	X			

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 48: Spolupráce s pracovištěm/odborníkem z oblasti KP na škole (A)

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	
<i>Ne</i>													X
<i>Zatím ne</i>							X						

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 49: Spolupráce s pracovištěm/odborníkem z oblasti KP na škole (B)

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>IPS ÚP</i>	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	-
<i>PPP</i>	X	X	X	X	X		-	X				X	-
<i>SPC</i>	X		X		X		-					X	-
<i>Střední školy</i>			X				-						-
<i>Projekt Mini Sokrates ve škole</i>			X				-						-
<i>Personalisté místních firem</i>		X					-						-
<i>Exkurze na pracovišti</i>		X					-						-
<i>KAP / IKAP</i>						X	-						-

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 50: Členství v nějaké organizaci pro výchovné či kariérové poradce

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>		X											
<i>Ne</i>	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 51: Vůle začít studium oboru Kariérové poradenství a vzdělávání na IVP ČZU v Praze

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<i>Ano</i>		X		X					X	X			
<i>Ne</i>	X		X		X	X	X	X					X
<i>Nevím</i>											X	X	

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Důvod, proč by respondenti nechtěli studovat na VŠ, je skutečnost, že je to dlouhodobá záležitost a neví, zda se na tři roky (bakalářské studium) mohou uvázat studiu. Zároveň je třeba podotknout, že více než polovina respondentů (resp. 1-8 a 13) jsou aktuálně studenty výchovného poradenství na VŠ a může mít vliv na motivovanost dále se vzdělávat (studium v rámci CŽV je dvouleté). Dalším důvodem byla skutečnost, že ve třetím ročníku by měli psát další kvalifikační práci, která je demotivuje od dalšího studia na vysokých školách (obecně). Pro některé je také překážkou geografická vzdálenost od místa bydliště a nemožnost skloubit studium s péčí o rodinu (malé děti).

Pro respondenta 2 by ale studium tohoto oboru jako takového úplně význam nemělo, neboť sám absolvoval podobné studium na téže univerzitě, ale měl by zájem o další vzdělávání formou celoživotního vzdělávání, kde by byly klíčové poradenské předměty. V předchozím studiu na této škole absolvoval pouze dva předměty, které se explicitně věnovaly poradenství a kariérovému poradenství (viz ot. 2 v rozhovoru). Pro respondenty 4, 9 a 10 je klíčový faktor čas – bude-li, budou motivováni do studia tohoto oboru vstoupit.

Tabulka 52: Vzdálenost, kam by byl ochotný vycestovat za dalším vzděláváním VP/KP

Respondenti	Odpovědi
<i>Respondent 1</i>	V rámci ČR kamkoliv.
<i>Respondent 2</i>	Kdyby byly děti zajištěné, kamkoliv, ale maximálně týden.
<i>Respondent 3</i>	Kamkoliv, ale zatím je překážkou vlastní jazyková nevybavenost (v mluvním projevu v cizím jazyce).
<i>Respondent 4</i>	V rámci ČR kamkoliv.
<i>Respondent 5</i>	Evropa.
<i>Respondent 6</i>	Kamkoliv, kde se domluvím.
<i>Respondent 7</i>	V rámci ČR (max. 2 hodiny dojezd).
<i>Respondent 8</i>	Kamkoliv.
<i>Respondent 9</i>	Kamkoliv.
<i>Respondent 10</i>	V rámci ČR kamkoliv.
<i>Respondent 11</i>	V rámci ČR kamkoliv.
<i>Respondent 12</i>	V rámci ČR kamkoliv.
<i>Respondent 13</i>	Kamkoliv (s výjimkou míst s vysokou mírou ohrožení ztráty lidského života).

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

U některých odpovědí byly přidány podmínky, za nichž by byli ochotni tuto vzdálenost od místa bydliště podstoupit. Pro respondenta 2 bylo stěžejní, aby byla zajištěna péče o děti. Pro respondenta 3 je zatím malou překážkou jazyková nevybavenost. Pokud by byl zajištěn tlumočník, tak je ochotná vycestovat kamkoliv za dalším vzděláváním. Stejně tak pro respondenta 6 je klíčové, aby se v zemi, kde bude realizovaná vzdělávací akce, domluvil. Pro respondenta 7 je důležitý časový aspekt, tj. aby doba dojezdu byla do dvou hodin. Důvodem je starost o dítě ve věku, kdy navštěvuje mateřskou školu (stejně jako u resp. 2). Pro respondenta 13 je klíčové, aby země, kde má být vzdělávací akce konána, byla zemí, která je bezpečná (nejsou zde nějaké větší konflikty, např. náboženské, uprchlíci, politické atp.).

Tabulka 53: Motivace zúčastnit se semináře od Euroguidance v zahraničí (tzv. *Cross-Border Seminar*)

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
Ano			X			X		X	X				
Asi ano		X			X					X			
Ne	X			X			X				X	X	
Nyní ne, do budoucna ano													X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tam, kde respondenti vypovídali v předchozí otázce, že v rámci ČR se vycestovali kamkoliv (respondenti 1, 4, 7, 10, 11 a 12), tam se i v této otázce objevily odpovědi, že by nebyli ochotní (motivovaní) vycestovat do zahraničí na seminář (respondenti 1, 4, 7, 11 a 12) s výjimkou resp. 10, který odpověděl „asi ano“, ale cítí jazykovou bariéru (pocituje strach z mluvení v cizím jazyce). Respondent 11 (kariérový poradce) zmiňuje jako důvod nedostatek času a starost o rodinu.

U respondenta 13, který v předchozí otázce odpověděl „kamkoliv“, již v této odpovědi zmiňuje, že aktuálně by zájem neměl, neboť je potřeba se postarat o dítě (ve věku, kdy

navštěvuje MŠ) a odjezd do zahraničí by byl nyní komplikací. Důvod, proč by ho v budoucnu lákalo vyjet do zahraničí na seminář je potřeba nasbírat zkušenosti a vědět, jak to v ostatních státech Evropy v kariérovém poradenství funguje.

Tabulka 54: Účast na on-line vzdělávací akci během Covid

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X
<i>Ne</i>				X	X								
<i>Kurz pro KP</i>	X	X	X			X		X	X	X	X		X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tato skutečnost by mohla být dána tím, že mnozí vzdělavatelé svá prezenční školení překlopila do online formy a zpřístupnila je (alespoň co se týče možnosti nedojíždět do místa konání vzdělávací akce) většímu počtu posluchačů (zájemcům o další vzdělávání v této oblasti). Některá z nich byla zpřístupněna prostřednictvím projektů (KAP, IKAP, OKAP, mezinárodní konference v rámci zahraničních projektů apod.) a byla tak pro zájemce o vzdělávání zdarma. Někteří vzdělavatelé u svých kurzů on-line také ponížili cenu (někdy šlo ruku v ruce se zkrácením doby vysílání on-line, pro niž byl dán časový prostor)¹⁹, vzdělávací organizace a jejich lektori také více dbali na on-line marketing, který formou reklam a *Cookies*²⁰ mohl oslovit mnohé poradce nebo poradce nové.

¹⁹ Předpokládá se, že účastníci nevydrží s pozorností tak dlouho jako v kurzu prezenčním a také některé aktivity nelze z pozice lektora dalšího vzdělávání v oblasti KP realizovat nebo jen stěží.

²⁰ *Marketingové soubory Cookies* se používají k cílení reklamy na uživatele (behaviorální cílení). Často jsou obsluhovány společnostmi třetích stran a sledují uživatele napříč webovými stránkami.

Tabulka 55: Motivace zúčastnit se nějaké vzdělávací akce pro KP

Respondenti	Odpověď	Délka
<i>Respondent 1</i>	Modelové situace, jednání s problémovými žáky, vedení rozhovoru s problematickým rodičem (zajímavé téma)	Max. víkend (2-3 dny)
<i>Respondent 2</i>	Zaměřenost na praxi Užitečnost kurzu Setkání se zajímavými lidmi (networking)	Max. týden (7 dní)
<i>Respondent 3</i>	Zajímavé téma (koučink, supervize, práce s netypickým klientem).	Max. víkend (2-3 dny)
<i>Respondent 4</i>	Zajímavá skladba předmětů ve studijním plánu Zajímavá struktura a obsah kurzu (např. kurz pro KP, studium na VŠ pro KP)	Délka nerozhoduje
<i>Respondent 5</i>	Zajímavé téma: tipy a novinky v oblasti dalšího studia pro žáky.	Max. víkend (2 dny)
<i>Respondent 6</i>	Dobré recenze na kurz a reference od kolegů Výborná vlastní předchozí zkušenost s daným vzdělavatelem	Max. víkend (2 dny)
<i>Respondent 7</i>	Přijatelná cena za kurz nebo dostatek finančních prostředků i na nákladnější kurzy Zajímavý obsah (např. přehled oborů)	Max. 6-8 hod. (1 den)
<i>Respondent 8</i>	Zajímavý obsah Zaměřenost přesně na cílovou skupinu na SŠ Metody a formy práce KP (jak pracovat se žáky, jak přiblížit další studium žákům) Informace využitelné v praxi Workshopy (zam. na získání dovedností)	Dva dny (optimálně víkend)
<i>Respondent 9</i>	Zkušenosti lektora z praxe (konkrétní postupy)	Dva dny (např. víkend)
<i>Respondent 10</i>	Zkušenosti lektora Využitelnost získaných vědomostí a dovedností v praxi Novinky v metodách a technikách (unikátní nabídka na vzdělávacím trhu)	2-3 dny
<i>Respondent 11</i>	Zájem o obor Zajímavé téma: nové trendy a nástroje pro poradenskou praxi	Max. víkend (2 dny)
<i>Respondent 12</i>	Lektor s renomé (erudice)	Dva dny (optimálně víkend)

	Zacilení kurzu (přesně pro CS, s níž VP/KP pracuje)	
<i>Respondent 13</i>	U prezenčních kurzů – lektorova volba aktivizačních metod Praktické zaměření kurzu, osvojování dovedností (modelové situace, kazuistiky) Zajímavé téma: techniky komunikace, diagnostika (testy a dotazníky)	1-2 dny

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Nejčastěji byla volena varianta dva dny, popř. 2-3 dny (optimálně o víkend). Pouze jeden respondent (respondent 7) zvolil maximální rozsah vzdělávací akce jako jednodenní s počtem hodin (6-8 hodin). Důvodem je rodina a péče o dítě ve věku, kdy navštěvuje MŠ.

Na druhé straně maximální dobu, po kterou by byl ochoten v kuse se vzdělávat jsou u dvou respondentů. Respondent 2 je kariérový poradce, který se kontinuálně vzdělává a bude-li zajištěna péče o děti, je ochoten tuto dobu na vzdělávání podstoupit. Druhým z nich je respondent 4, který je ve věku 41-50 let a jak sám uvedl, děti má ve věku adolescentním a ve věku mladé dospělosti, proto se může a chce více vzdělávat (více časového prostoru pro sebe a vlastní seberozvoj).

Tabulka 56: Frekventant nebo absolvent sebezkušnostního výcviku

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano, byla jsem</i>		X											X
<i>Ano, jsem</i>			X										
<i>Ne a neplánuji se zúčastnit ani v budoucnu</i>				X	X	X	X	X			X	X	
<i>Ne, ale plánuji se zúčastnit</i>	X								X	X			

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Důvody jsou podobné jako u ot. 31, která se zabývala tím, zda by byl zájem ze strany poradců začít studovat obor *Poradenství v odborném vzdělávání*. Je zde zmíněno zejména časové hledisko (časová náročnost). Někteří respondenti se plánují v budoucnu zúčastnit nějakého sebezkušnostního výcviku, ale stále nemají představu, jaký by to měl být a od jakého vzdělavatele. Dále je zmíněno i finanční hledisko (náklady za sebezkušnostní výcvik) a vzdálenost do místa konání akce. Pro respondenta 4 by bylo klíčové, pokud by poplatek za kurz mohl být na splátky. V kombinaci se zajímavým programem by možná byl zájem do sebezkušnostního výcviku vstoupit. Důvodem, proč se tolik respondentů vyjádřilo zamítavě může být i skutečnost, že pojem „sebezkušnostní výcvik“ pro respondenty nemusel být tolik známý a nemuseli mít jasnou představu, co jim absolvování výcviku (i celý proces sebezkušností touto formou) ve skutečnosti v poradenské praxi i v životě přinese. U této otázky bylo také zapotřebí ve většině případů dovysvětlit, co tento pojem znamená. Proto je zde předkládána tato interpretace.

Tabulka 57: Zdroje při hledání řešení na problematický případ v poradenství

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Knihy</i>	X	X		X	X							X	
<i>Časopisy</i>		X		X	X							X	
<i>Konkrétní instituce (PPP, SPC, ÚP aj.)</i>		X	X		X		X					X	
<i>Konkrétní odborníci z praxe²¹</i>	X	X	X	X		X						X	
<i>Účast na kurzech pro VP/KP</i>		X											
<i>Záznamy ze seminářů a konferencí</i>		X											
<i>Účast na konferencích</i>		X											
<i>E-zdroje</i>		X			X							X	
<i>Komunikace s kolegy v rámci ŠPP²²</i>	X	X		X		X						X	
<i>Zatím takovou situaci neřešili</i>								X	X	X	X		X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

V rámci kategorie první „lidské zdroje“ jsou níže v tabulce zmíněné tyto položky: konkrétní instituce, konkrétní odborníci z praxe (myšleno jednotlivci, kteří nejsou zaštitěni žádnou institucí), účast na kurzech a konferencích. Poslední dvě zmíněné jsou přechodové mezi první a druhou kategorií, neboť poradce musí vyvinout sám úsilí (nalézt si vzdělávací akci),

²¹ Např. psycholog, lékař, psychiatr, neurolog, sociální pracovník.

²² ŠPP – školní poradenské pracoviště.

na konferenci/seminář se dostavit a zde mu k jednotlivým tématům kompetentní osoba může své stanovisko sdělit.

V druhé kategorii „informační zdroje“ jsou tradičně knihy, časopisy, e-zdroje (internet, webové stránky, aplikace apod.). Nejčastěji jsou využíváni konkrétní odborníci z praxe (zvolilo šest respondentů), dále komunikace s kolegy ve škole (nejen s kolegy-poradci), konkrétní instituce a knihy (tištěné publikace) – volilo ve všech případech 5 respondentů. Nejméně je využívána účast na kurzech pro VP/KP, záznamy seminářů a konferencí či samotná účast na konferencích. Důvodem může být to, že problém, který poradce aktuálně řeší může být záležitostí neodkladnou – je tedy zapotřebí nečekat a získat nejrelevantnější informace v co nejkratší možný čas. Konference a kurzy mají pevně stanovené datum konání a u záznamů seminářů nemusí být vždy časový harmonogram a témata, kterým byla věnována pozornost, někdy jsou videa zdlouhavá a není jistota, že pro to, co poradce aktuálně hledá, nalezne prostřednictvím tohoto média požadovanou odpověď.

Tabulka 58: Forma poskytování KP žáků v období Covid

Respondenti	Více využíváno	Utlumeno	Nově vzniklé
<i>Respondent 1</i>	On-line platformy (<i>Google Meet, Google Classroom</i> – školení)	Skupinové i individuální poradenství	On-line setkávání se žáky v rámci třídnických hodin
<i>Respondent 2</i>	On-line platformy (<i>MS Teams</i>)	Skupinové poradenství	Individuální on-line kariérové poradenství pro žáky On-line diagnostika
<i>Respondent 3</i>	On-line platformy (<i>MS Teams</i>)	Individuální poradenství	Skupinové kariérové vzdělávání žáků
<i>Respondent 4</i>	Rozsah služeb se nezměnil, pouze forma (on-line)	Skupinové poradenství	Individuální poradenství
<i>Respondent 5</i>	Nic se nezměnilo (škola byla otevřená).	-	-
<i>Respondent 6</i>	On-line platformy (<i>Google Meet, MS Teams, Zoom</i>)	Skupinové poradenství	Posílání odkazů na DOD ²³ V rámci OV diskuse k tématům

²³ DOD – Dny otevřených dveří.

			kariéry a výběru povolání/studia Individuální poradenství
<i>Respondent 7</i>	On-line platformy (<i>MS Teams</i>)	Skupinové poradenství Individuální poradenství (pouze řešení přihlášek u žáků na školy)	V rámci TH ²⁴ diskuse se žáky
<i>Respondent 8</i>	On-line platformy (<i>Zoom, Google Meet</i>)	Návštěvy veletrhů vzdělávání (pouze on-line a každý žák sám za sebe)	DOD on-line i prezenčně Spolupráce s ÚP on-line (přednáška)
<i>Respondent 9</i>	On-line platformy (<i>MS Teams, Whereby</i>)	Skupinové poradenství	Větší zájem o on-line individuální KP
<i>Respondent 10</i>	On-line platformy (<i>MS Teams, Zoom</i>)	Skupinové poradenství Individuální poradenství (pouze pro zájemce)	Schůzky s rodiči a žáky on-line (instrukce k přijímacím zkouškám) Větší účast rodičů než při osobních setkáních
<i>Respondent 11</i>	On-line platformy (<i>MS Teams, Zoom</i>)	Skupinové poradenství	Individuální poradenství nabízeno e-mailem (využilo více žáků)
<i>Respondent 12</i>	On-line platformy (<i>MS Teams</i>)	Skupinové poradenství	V rámci TH předávány informace o školách a možnostech dalšího vzd.
<i>Respondent 13</i>	On-line platformy (<i>Google Meet</i>)	Skupinové poradenství Individuální poradenství	V rámci hodin ZSV (témata KP) on-line formou (prezentace projektů)

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

V útlumu bylo zejména skup. poradenství (celkem 10 respondentů). Individuální poradenství bylo utlumeno (5 respondentů). Uskutečňovalo se on-line setkávání se žáky

²⁴ V rámci TH – v rámci třídnických hodin.

v rámci TH a hodin OV a ZSV²⁵, kde byla vybraná témata KP probírána. Nešlo o aktivity skup. poradenství (kde se předpokládá větší interakce členů) oproti kariérovému vzdělávání skupinovou formou. U respondenta 4 se rozsah služeb nezměnil (pouze forma). Skup. poradenství na škole nebylo ani před obdobím Covid příliš časté, ale zintenzivnilo se individuální poradenství. Důvodem může být skutečnost, že v rámci tradičních prezenčních setkávání ve škole se může žák na některé otázky, které ho zajímají ohledně kariéry, TP či trhu vzdělávání, zeptat. Při on-line hodinách ve skupině spolužáků toto nemusí proběhnout, proto mohou být tendence řešit to formou individuálních KP.

Tabulka 59: Možnosti jako VP/KP na škole v oblasti KP

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Individuální poradenství</i>	X	X	X	X	X	X			X	X	X		
<i>Skupinové poradenství</i>		X	X	X		X					X		
<i>Odborník z praxe</i>			X	X				X			X		
<i>Exkurze do firem</i>		X		X		X				X	X	X	X
<i>Stáže ve firmách</i>				X			X	X	X	X	X	X	X
<i>Dny otevřených dveří</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<i>Exkurze do vzdělávacích a vědeckých institucí</i>				X									
<i>Veletřhy vzdělávání</i>				X									
<i>Jiné</i>			<i>Mini Sokrates</i> ²⁶										

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

²⁵ OV a ZSV – občanské výchovy a ZSV.

²⁶ Určené žákům 2. stupně ZŠ, možnost vyzkoušet si různé pozice ve fiktivní firmě.

Tabulka 60: Názor na oddělení funkce kariérového poradce od výchovného poradce

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
Souhlasím	X	X	X	X		X			X	X	X	X	
Nesouhlasím					X			X					X
Nemám o tom dostatek informací							X						

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 61: Důvody, proč respondenti souhlasí s oddělením funkce kariérového poradce od výchovného na školách

Respondenti	Odpovědi
<i>Respondent 1</i>	Práce je pro jednoho moc, VP se může věnovat více výchovným problémům, KP bude mít víc prostoru radit na druhém stupni ZŠ.
<i>Respondent 2</i>	Každý z nich má hodně práce, zároveň každý VP a KP je ještě učitelem dané školy (otázka je financování)
<i>Respondent 3</i>	Je to krok správným směrem, má to smysl.
<i>Respondent 4</i>	VP i KP zastává učitel, bude více času na konkrétní žáky i aktivity s nimi.
<i>Respondent 6</i>	Před 2 lety jsme měli dobrá zkušenost. Uvažujeme o VP pro 1. stupeň ZŠ a pro 2. stupeň zřízení pozice KP.
<i>Respondent 9</i>	Smysluplné na základních a středních školách.
<i>Respondent 10</i>	Potřebné a smysluplné.
<i>Respondent 11</i>	VP nemá kapacitu a pokud nemá zájem o KP, je nutno oddělit.
<i>Respondent 12</i>	Velké množství agendy pro VP. Rozdělením funkcí se uleví učitelům, zlepší se proces poradenství a kvalita služeb).

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Důvody, proč respondenti souhlasili s oddělením funkce kariérového poradce od výchovného, byly uváděny následující:

- velké množství práce (agendy) výchovných poradců jako učitelů dané školy (oddělením získá každá pozice více času na žáky a aktivity s nimi, zefektivní se proces poradenství a kvalita služeb),

- někteří výchovní poradci nemají zájem o kariérové poradenství (možné dát prostor kolegům, kteří by naopak tuto funkci rádi zastávali a zároveň by nemuseli povinně studovat kurz pro výchovné poradce na vysoké škole v rámci CŽV),
- respondenti označují jako potřebné, smysluplné, žádoucí, krok správným směrem,
- otázkou je financování do budoucna a zmíněna byla i varianta oddělení funkcí a připsání funkce VP učitelů na 1. stupni ZŠ, který bude zároveň řešit i výchovné problémy žáků na druhém stupni a dále funkce kariérového poradce, která by měla připadnout učitelům 2. stupně ZŠ (vzhledem k věku žáků a směřování žáků k další profesní/vzdělávací volbě).

Tabulka 62: Vzor z oblasti kariérového poradenství

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>	X	X	X										
<i>Ne</i>				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 63: Profesně starší výchovný poradce (kolega) na škole jako mentor

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Byl mi mentorem</i>	X	X							X	X		X	
<i>Nebyl mi mentorem</i>				X	X	X		X			X		X
<i>Mám domluveného mentora do budoucna</i>							X						
<i>Nevím</i>			X										

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 64: Zájem o službu mentora či supervize/intervize (on-line) od Sdružení pro KP a kariérový rozvoj

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>	X	X	X	X		X	X		X	X	X		
<i>Ne</i>					X							X	X
<i>Nevím</i>								X					

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 65: Využití možnosti čerpat službu kouče, mentora či supervizora ze strany školy (v rámci Šablon)

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>													
<i>Ne</i>	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X
<i>Nevím</i>									X	X			

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 66: Využití koučování, mentorování či supervize jako jednu z možností osobnostního rozvoje

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Ano</i>	X	X	X	X	X				X	X	X	X	
<i>Nyní ne, do budoucna ano</i>													X
<i>Nevím</i>						X							
<i>Ne</i>							X	X					

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Mezi hlavní důvody, které respondenti uváděli, patří po náročném a dlouhém období on-line výuky psychohygienu (4 respondenti). Dva respondenti uvedli, že by to mohla být pro ně „dobrá zkušenost“, dva respondenti uvedli, že by to mohla být „zajímavá zkušenost“ a pro dva respondenty je důvodem zvědavost.

Tabulka 67: Důvody využití koučinku, mentoringu a supervize ze strany VP/KP

Respondenti	Odpovědi
<i>Respondent 1</i>	Bude-li možnost, rád využije. Mohla by to být dobrá zkušenost.
<i>Respondent 2</i>	Bude-li možnost, rád využije. Mohla by to být zajímavá zkušenost.
<i>Respondent 3</i>	Bude-li možnost, rád využije. Mohla by to být dobrá zkušenost.
<i>Respondent 4</i>	Bude-li možnost, rád využije. Mohla by to být zajímavá zkušenost.
<i>Respondent 5</i>	Ze zvědavosti.
<i>Respondent 9</i>	Psychohygienu.
<i>Respondent 10</i>	Sdílení zkušeností je klíčové pro psychohygienu.
<i>Respondent 11</i>	Náročné období máme za sebou (psychohygienu).
<i>Respondent 12</i>	Zvědavost a psychohygienu.

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 68: Názor na využití koučování v oblasti KP na školách směrem k žákům a zájem o vzdělávání v této oblasti

Respondenti	Odpovědi	Zájem o vzdělávání v oblasti kariérového koučování
<i>Respondent 1</i>	Žáci si vytvoří k učiteli jiný vztah, než je obvyklé.	ANO
<i>Respondent 2</i>	Je to větší zodpovědnost, vlastní rozhodnutí přistupovat k žákovi nehodnotícím přístupem.	ANO, mám již výcvik za sebou.
<i>Respondent 3</i>	Kladný, do budoucna by ráda využila.	ANO a již jsem v kurzu, kde metoda koučování je probírána.
<i>Respondent 4</i>	Kladný. Jsou ale ve školství využívány nedostatečně.	ANO
<i>Respondent 5</i>	Neví. Nemá zkušenost.	Asi NE
<i>Respondent 6</i>	Když je vedeno kvalitně, tak je velkým přínosem.	ANO
<i>Respondent 7</i>	Neví. Nemá zkušenost.	Asi NE
<i>Respondent 8</i>	Metoda důležitá hlavně na ZŠ, na SŠ to je již jiné.	ANO
<i>Respondent 9</i>	Kladný. Musí se ale umět vést takový rozhovor.	ANO
<i>Respondent 10</i>	Vnímá ho jako činnost nebo aktivitu, pro kterou je důležité být náležitě vzdělán a připraven (kompetentnost).	ANO
<i>Respondent 11</i>	Snadnější je pracovat se žáky, které znáte než s těmi, které neznáte. Koučování by to mohlo ulehčit.	ANO
<i>Respondent 12</i>	Kladný. Je zapotřebí, aby byl pedagog v této oblasti vzdělán, aby ho mohl poskytovat kvalitně a efektivně.	ANO
<i>Respondent 13</i>	Zná několik studentů, kteří by to mohli využít.	ANO

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 69: Etický kodex a vnitřní morální pravidla

Respondenti	Etický kodex	Vnitřní morální pravidla
<i>Respondent 1</i>	-	Má vnitřní morální kodex, který se vztahuje směrem k žákům, rodičům, škole i jemu samému v pozici poradce.
<i>Respondent 2</i>	<i>Etický kodex ICF</i> <i>Etický kodex výchovného poradce</i>	Souvisí s profesním a osobním (osobnostním) rozvojem. KP by měl být zralá osobnost vědomá si své moci, odpovědnosti, práv a povinností.
<i>Respondent 3</i>	-	VP/KP by si měl na žáka udělat čas (je ochota pomoci).
<i>Respondent 4</i>	-	Souvisí s dodržováním obecně platných etických zásad (mlčenlivost, ochrana osobních údajů...).
<i>Respondent 5</i>	<i>Etický kodex výchovného poradce</i>	Musí mít pravidla vžitá (rozumět jim a být s nimi v souladu).
<i>Respondent 6</i>	-	VP/KP musí znát problematiku, možnosti, způsoby a legislativu, nevnucovat se, vyposlechnout názor a seznámit žáka s možnostmi.
<i>Respondent 7</i>	-	Nějaká vnitřní morální pravidla jsou (mlčenlivost, hlídat si hranice služby...).
<i>Respondent 8</i>	-	Jednat jemně, s citem přes známky a úspěchy či neúspěchy (nechat žáka přijít si na to, v čem je dobrý a kam by se mohl profilovat).
<i>Respondent 9</i>	-	Být žákům k dispozici, chovat k nim úctu, přistupovat partnersky.
<i>Respondent 10</i>	-	Vykonávat funkci KP se zájmem o žáka a jeho potřeby. Důležité je pozitivní zhodnocení a spokojenost ze strany žáka.
<i>Respondent 11</i>	-	1. Kvalita KP – pomoc žákovi ve vytýčení si reálného cíle v profesním a studijním životě. 2. Ze strany poradce správná diagnostika.
<i>Respondent 12</i>	-	1. Znat své hranice (své kompetence, na co stačí VP/KP a na co je potřeba další odborník, případně další sebevzdělávání). 2. Mít síť kontaktů, na které se může VP/KP obrátit.
<i>Respondent 13</i>	-	Vnitřní morální pravidla nějaká má (být ochoten pomoci, nenechat se zneužívat, nepřebírat roli psychoterapeuta).

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Pouze dva respondenti (respondenti 2 a 5) zmínili nějaký konkrétní etický kodex. Vzhledem k tomu, že kariérový poradce (respondent 2) absolvoval již výcvik v koučování, je logické, že zmínil právě jeden z významných kodexů koučů od mezinárodní organizace (ICF – *International Coaching Federation*). Oba respondenti jsou aktuálně v kurzu pro výchovné poradce na vysoké škole v rámci CŽV a zmínili oba *Etický kodex výchovného poradce*.

Pokud jde o vnitřní morální zásady, daly by se shrnout do několika oblastí (kategorií): zaměřené na klienty (ochota pomoci, být k dispozici, partnerský přístup, hodnocení klientem služby), směrem ke službě (zajištění kvality služby prostřednictvím vhodně zvolených metod a technik, mlčenlivost, ochrana osobních údajů), směrem k sobě jako poradci (znát své hranice, své kompetence, rozvržení sil, sebereflexe, sebevzdělávání, sebehodnocení, vlastní sebevědomí) a směrem k rodině, škole a veřejnosti (mít síť kontaktů, na které se může VP/KP obrátit, vědomí legislativního rámce atp.).

Tabulka 70: Zhodnocení stavu kariérového poradenství na škole, kde VP/KP působí

	Respondenti												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VP/ KP	VP	KP	VP	VP	VP	VP	VP	VP	KP	KP	KP	VP	VP
<i>Dobrý (uspokojivý)</i>	X	X			X		X	X	X	X	X		
<i>V procesu (rozvíjí se postupně)</i>			X			X						X	
<i>Ne příliš dobrý</i>				X									
<i>Nemůže posoudit</i>													X

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

To, proč hodnotí kariérové poradenství na škole jako uspokojivé, je dáno několika faktory:

- potřebnost (vidí to tak i vedení školy) – snaha připravit na vstup na pracovní trh a pozice, které dnes ještě nemusí ani existovat,
- je oddělené kariérové poradenství od výchovného na škole,

- na škole je rozšířeno poradenství na více pozic (výchovný poradce, metodik prevence, speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník, kariérový poradce).
- Přístup pedagogického sboru (u konkrétního poradce – je si vědom užitečnosti a smysluplnosti své práce a pozitivnímu vlivu na život žáků),
- Přístup žáků ke kariérovému poradenství na škole a kladné zhodnocení poradenství žáky (motivuje k další práci, k práci sama na sobě, ke kreativě, k spolupráci s dalšími subjekty a vstupu do zajímavých projektů, které škole i žákům mohou něco užitečného přinést do budoucna).

Tabulka 71: Budoucnost kariérového poradenství očima výchovných a kariérových poradců na školách

Respondenti	Odpovědi
<i>Respondent 1</i>	Hodně potřebné.
<i>Respondent 2</i>	Pokud bude opora v zákonech/vyhlášece MŠMT, tak jediné dobře, KP je potřeba – lépe připravit žáky na vstup na pracovní trh.
<i>Respondent 3</i>	Je potřeba, aby nezaniklo, KP by mělo být oddělené od VP.
<i>Respondent 4</i>	Rozšíření služeb KP – nutno pomoci žákům ohledně dalšího studia i jiných nestudijních možností.
<i>Respondent 5</i>	Dobrá.
<i>Respondent 6</i>	Existují školy, které se tomu chtějí věnovat, ale jsou i jiné, které to berou jako povinnost.
<i>Respondent 7</i>	Snad se na to bude brát velký ohled.
<i>Respondent 8</i>	Do budoucna bude zapotřebí lepší koncepce, přímá metodika a podpora, jak žáky lépe připravovat na budoucnost
<i>Respondent 9</i>	Klíčová. Má to smysl a pomáhá to již teď. Nutnost mít oporu v legislativě a nastavit kompetenční model KP na škole.
<i>Respondent 10</i>	Velmi důležitá, klíčová. Dle pracovnice ÚP je přístup školy a kariérové poradkyně vůči žákům něco úplně neobvyklého, není na všech školách takovýto servis.
<i>Respondent 11</i>	Důležitá. Záleží na MŠMT a zdrojích financování.
<i>Respondent 12</i>	Zcela klíčová a do budoucna to bude pozice nepostradatelná.
<i>Respondent 13</i>	Když se stanoví hranice, činnost, pole působnosti, může být významným rádcem v uvědomění si, kým chce daný žák být.

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Tabulka 72: Vzkaz mladším generacím výchovných či kariérových poradců

Respondenti	Odpovědi
<i>Respondent 1</i>	Vzdělávat se, věnovat se dětem.
<i>Respondent 2</i>	Dělat práci srdcem, najít techniky, které si osvojíte, být příkladem žákům, nepoužívat slabé stránky, ale že mají prostor pro rozvoj.
<i>Respondent 3</i>	VP/KP musí umět pracovat s rodiči (např. i ze sociálně vyloučených lokalit), princip jde o to umět poradit, aby se žák sám v sobě vyznal, nebo umět ho vést, aby se uměl rozhodovat.
<i>Respondent 4</i>	Nejde jen o povolání, pozice VP a KP vyžaduje osobní nasazení nad rámec učitelských aktivit.
<i>Respondent 5</i>	Nebát se této role, i přes velkou zodpovědnost, je to krásná práce.
<i>Respondent 6</i>	Jít do toho s chutí a nenechat se odradit.
<i>Respondent 7</i>	„Mám ještě málo zkušeností, nepřísluší mi se více v této oblasti vyjadřovat.“ ²⁷
<i>Respondent 8</i>	Každý si musí najít svoji cestu, jak všechny informace zprostředkovat žákům, poradit jim a pomoci.
<i>Respondent 9</i>	Pozice VP/KP zahrnuje, aby se člověk pověřený touto funkcí neustále vzdělával a věděl, s jakou cílovou skupinou pracuje a ve svém přístupu k CS to zohledňoval.
<i>Respondent 10</i>	Má to smysl, žáci to potřebují (chybí opora a rada od rodiny a sami si neví rady).
<i>Respondent 11</i>	KP má nedozírnou hodnotu pro podpořeného jedince i celou společnost, nelze brát na lehkou váhu.
<i>Respondent 12</i>	Celoživotně se vzdělávat, jinak ta práce nemá smysl.
<i>Respondent 13</i>	„Mám ještě málo zkušeností, nepřísluší mi se více v této oblasti vyjadřovat.“

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Dvěma respondentům se vzhledem k začínající dráze výchovných poradců zdálo nepatřičné vyjadřovat se k mladším generacím VP/KP, protože sami vykonávají pozici výchovného poradce cca jeden rok. Respondenti 1, 9 a 12 apelují na potřebu a vůli chtít se neustále vzdělávat. Většina z nich hovoří o smysluplnosti, potřebnosti a hodnotnosti této práce (respondenti 10 a 11) a o ochotě pomáhat žákům spojené se zodpovědností (respondenti 5, 8,

²⁷ Výpovědi respondentů 7 a 13 byly záměrně ponechány v přímé řeči respondentů, neboť zachycují autentickou odpověď a v trpném rodě by mohly čtenáře mást.

1). Dva respondenti (2, 3, 4, 6, 8) se vyslovují k dovednostem a přístupu poradců, osobní zralosti, schopnosti překonávat překážky.

Tabulka 73: Úhrnná plodnost, průměrný věk matek při narození dítěte a prvního dítěte

Rok <i>Year</i>	Úhrnná plodnost <i>Total fertility rate</i>	Průměrný věk matek při narození dítěte <i>Mean age of mothers at childbirth</i>	Průměrný věk matek při narození 1.dítěte <i>Mean age of mothers at first childbirth</i>
2016	1,63	30,0	28,2
2017	1,69	30,0	28,2
2018	1,71	30,1	28,4
2019	1,71	30,2	28,5
2020	1,71	30,2	28,5

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Českého statistického úřadu (ČŠÚ, online, 2021)

Příloha 12: Návrhy řešení na problematické skutečnosti motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání (tabulka 74)

Problém	Řešení ²⁸
<p><i>Nedostatečná jazyková vybavenost kariérových poradců (cizí jazyk)²⁹ a menší ochota navštěvovat kurzy s lektory z ciziny a vzdělávací akce v zahraničí.</i></p>	<p><i>Ředitelům:</i> podporovat pedagogy v jazykovém vzdělávání (výjezdy pedagogů do zahraničí v rámci projektů).</p> <p><i>Profesním sdružením či vzd. organizacím:</i> připravit kurz (i distanční) na odbornou angličtinu v oblasti KP.</p> <p><i>Centru Eg:</i> akce s mezinárodní účastí KP, kde si mohou KP v ČR své nově nabyté jazykové dovednosti vyzkoušet a ověřit.</p> <p><i>Poradci:</i> uvědomit si přínos pro službu, pokud budu umět číst texty KP v cizím odborném jazyce (přenositelnost metod a technik ze zahraničí do ČR) a motivace možností získat NC KP.</p>
<p><i>Problematictí kolegové (pedagogové), kteří suplování za vzdělávajícího se poradce berou jako obtěžující.</i></p>	<p><i>Poradci:</i> Povznést se nad situaci. Uvědomit si, jaký je přínos vzdělávací akce: pro jednotlivce, pro školu, pro žáky, případně i pro problematického kolegu.</p> <p>Zahájit dialog s kolegou, možnost sdílení informací z kurzu kolegovi (pokud má o téma zájem) nebo nabídnout pomoc do budoucna.</p> <p><i>Ředitelům:</i> zvládnout management konfliktů, zajímat se o jednotlivce, zahájit dialog s problematickými kolegy, důraz na vize, cíle a kvalitu školy, možnosti ohodnocení. Starat se o <i>well-being</i> svých zaměstnanců, být leaderem a působit na své zaměstnance na základě znalosti osobnostní typologie a týmových rolí.</p>
<p><i>Problematický ředitel školy, který vidí v dalším vzdělávání pedagoga problém.</i></p>	<p><i>Poradci:</i> domluvit schůzku s ředitelem a zjistit kontext. V případě, že má ředitel pocit ohrožení z možné vzrůstající konkurence, vykomunikovat. Důraz na přínos vzdělávání, opora v legislativě (DVPP) – práva a povinnosti PP. V případě žádné změny v postoji ředitele změnit zaměstnavatele.</p>
<p><i>Lenost poradce</i></p>	<p><i>Poradci:</i> Uvědomění příčiny lenosti. Zda za leností není skryto nepojmenované počínající vyhořívání (<i>burn-out syndrom, BOS</i>). Supervize, intervize, mentoring a sdílení problémů s důvěryhodnou osobou (poradenství, terapie). Lepší time management. Sdílení svých povinností s další osobou, která může motivovat (koučovat), pomoci. V případě přetížení povinnostmi a náznaků</p>

²⁸ Řešení jsou určena konkrétním subjektům, proto bylo v textu užito 3. pádu (*Komu? Čemu?* – je řešení či doporučení určeno): tj. ředitelům, poradci (v jednotném čísle), profesním sdružením či vzdělávacím organizacím, Centru Eg a MŠMT.

²⁹ Nejčastěji angličtina.

	BOS komunikace s vedením, možnost delegování některých činností?
<i>Nedostatečné ohodnocení poradenské činnosti</i>	<p><i>Poradci:</i> zjistit důvod tohoto pocitu, myslet na work-life balance (WLB), střídání investice energie do poradenské činnosti (viz prevence a management stresu).</p> <p><i>Ředitelům:</i> dbát na nefinanční odměňování (podle toho, jakou týmovou roli hraje v týmu poradce a co by ho motivovalo, ohodnocení za konkrétní činnost – verbalizovat).</p> <p><i>MŠMT:</i> zajistit finanční nebo personální zdroje, které pomohou.</p>
<i>U výchovných poradců narůstající agenda a málo času na kariérové poradenství</i>	<i>MŠMT:</i> Oddělení funkce kariérového poradenství od výchovného tak, jak je zatím nastíněno ve strategických dokumentech ČR.
<i>Starost o rodinu</i>	<i>Poradci:</i> Možnost přenést část povinností na jinou pečující osobu (na určitý časový úsek, kdy se vzd. akce koná) nebo volit jiné formy vzdělávání (on-line vzdělávání: kurzy, konference, MOOC) či sebevzdělávání.
<i>Špatná zkušenost se vzdělavatelem (vzdělávací organizací či lektorem)</i>	<p><i>Poradci:</i> Zmapovat příčiny nespokojenosti (lektor, organizační zajištění kurzu, špatná komunikace, vlastní očekávání od kurzu?). Zjistit si dostatek informací o lektorech, o kurzu i vzdělávací organizaci ještě před přihlášením na vzdělávací akci (reference, popis cílů, obsahu, kurzem získaných kompetencí, akreditace/certifikace kurzu a lektora...).</p> <p>Nenechat se odradit od DVPP. Po opakované špatné zkušenosti, zkusit vyhledat jiný kurz se stejným zaměřením (lze hledat i v zahraničí a v MOOC).</p> <p>Komunikovat svou nespokojenost (prostor pro rozvoj vzd. organizace) formou evaluačních dotazníků, případně i ústně (asertivní komunikace, konstruktivní kritika), aby byla zjednána náprava (záleží na typu problému).</p>
<i>Ředitel na některé (vybrané kurzy DVPP) poradce neuvolní.</i>	<i>Poradci:</i> Zmapování důvodu, proč tomu tak je. U malých škol může být problém suplování.
<i>Ředitel řídí DVPP direktivním stylem (vybírá kurzy a přihlašuje konkr. osoby, aniž by bylo předem s poradcem projednáno).</i>	<p><i>Řediteli:</i> Nelze direktivně. V optimálním případě (u motivovaného poradce) doporučit kurz, o němž ředitel ví, že by byl pro něj prospěšný a přispěl by ke kvalitě poskytované poradenské služby. U nemotivovaného jedince zájem o člověka a důraz na kvalitu služby, která plyne i z DVPP.</p> <p><i>Poradci:</i> Komunikovat své stanovisko s ředitelem, asertivní komunikace, vymezit čas a prostor pro řešení problému. Domluvit se na dalším postupu.</p>

<p><i>Kurz, který si poradce vybral je příliš finančně nákladný.</i></p>	<p><i>Poradci:</i> Zjistit možnosti financování (např. různé projekty), zda je možnost částečné úhrady školou a částečné úhrady poradcem. Vyjednání podmínek, za nichž je zaplacení kurzu školou ve smyslu „win-win“³⁰. Jedná se např. o ochotu zaplatit kurz výměnou za počet let, které pedagog bude ochoten na dané škole svou pedagogickou a poradenskou činnost vykonávat nebo zda může po absolvování své kolegy v tématu zaškolit.</p> <p>Zjistit možnosti rozložení poplatku za kurz do splátek (v případě úhrady kurzu poradcem nebo školou). Zjistit možnosti školy do budoucna. Není-li možné do kurzu vstoupit z finančních důvodů nyní, ale bude možnost získat prostředky na úhradu do budoucna, zjistit, kdy vzdělávací organizace plánuje další vzdělávací akci (kurz, výcvik).</p>
<p><i>Ředitel nemá čas na přeposílání nabídek od vzdělavatelů.</i></p>	<p><i>Řediteli:</i> Lze se domluvit se vzdělávací organizací, aby nabídky pro DVPP posílala pověřené osobě ve škole (někdy zástupce ředitele, sekretářka, tajemnice, ekonomka, pracovníci ŠPP), která bude dále učitelům distribuovat.</p>
<p><i>Poradce spoléhá na informace o DVPP od interních zaměstnanců školy nebo od ředitele.</i></p>	<p><i>Poradci:</i> newsletters od vzdělavatelů přímo do e-mailové schránky³¹ a členství v komunitě KP (na Facebooku či v prof. sdružení) nebo sledovat web i soc. síť vzd. organizací, lektorů KP, lidí z HR³², poradny (PPP Ústeckého kraje – řešitel IKAP) a Ústeckého kraje (RSK ÚK)³³</p>
<p><i>Ředitel nemá čas na projednání poradcem vybraného kurzu/výcviku.</i></p>	<p><i>Poradci:</i> Domluvit se s ředitelem na čase, kdy by projednání bylo možné (v případě neurgentního deadline přihlášení na kurz): osobně, telefonicky či on-line – příp. naplánovat schůzku na Teams³⁴ po dohodě s ředitelem). Oslovit zdvořile ředitele e-mailem a stručně popsat vzdělávací akci, připojit hypertext. odkazy, případně reference na kurz, důraz na přínos pro školu, info o deadline přihlášení na kurz, akreditaci, částce za kurz).</p>
<p><i>Poradci nejsou motivováni být členy nějaké profesní organizace.</i></p>	<p><i>Profesnímu sdružení:</i> vykomunikovat přínos členství s potenciálními členy profesní organizace (lepší marketingová komunikace). Mít takového ambasadora, který je z cílové skupiny poradců (na ZŠ, SŠ, SpŠ, VOŠ), který by své zkušenosti sdílel. Zmapovat potřeby potenciálních členů</p>

³⁰ Strategie „win-win“ – vítězství pro obě strany.

³¹ Většinou se děje prostřednictvím přihlášení se k odběru novinek na webových stránkách vzdělávací organizace výměnou za poskytnutí e-mailové adresy.

³² HR – Human Resources (lidské zdroje).

³³ RSK ÚK – Regionální stálá konference Ústeckého kraje.

³⁴ Popř. jiné aplikaci, v níž je možné se spojit on-line (Google Hangouts, Zoom, Whereby, Skype aj.).

	<p>a pokusit se uzpůsobit nabídku poptávce tak, aby byla přínosem pro obě strany.</p> <p><i>Řešitelům KAP a IKAP (příp. jiných projektů pro podporu KP):</i> dát vznik platformě (webovým stránkám), kde by byly informace pro VP, KP a ŠKP přehledně zpracovány.</p> <p><i>Poradci:</i> otevřenost zkušenosti a sdílení v komunitě poradců, být aktivní (možnost být tím, který sám předává zkušenosti kolegům poradcům).</p>
<p><i>Poradci nejsou motivováni účastnit se dalšího vzdělávání formou studia oboru Kariérové poradenství a vzdělávání na VŠ.</i></p>	<p><i>Realita:</i> Studium pro výkon ŠKP není povinné. Pokud by se zavedl standard školního kariérového poradce, kde by byl tento studijní obor označen jako „nejvhodnější“ nebo „vhodný“, situace by se mohla změnit. Ani profesní zkouška dle NSK není povinná.</p> <p><i>Vzd. organizací:</i> Paralelní studium CŽV na VŠ, které by bylo prostupné pro třetí ročník studia (možnost uznání předmětů z 1. a 2. r. a vstup do řádného studia na VŠ). Nabídnout odborné veřejnosti kurzy DVPP v oblasti kariérového poradenství.</p>
<p><i>Poradci jsou motivováni účastnit se supervizi, ale škola tuto možnost v Šablonách nevyužila.</i></p>	<p><i>MŠMT:</i> zajistit pro PP supervize a intervize (financování). Nabídnout jako možnost, ne jako povinnost.³⁵ Financování ne pouze z projektů, ale mít ukotvenost v platné legislativě. Komunikovat např. na SKAV³⁶, minitýmmy pedagogů, sběr dat (NPI nebo Pedagogické fakulty VŠ?), komunikace s MŠMT – zavedení supervize a financování).</p>

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

³⁵ Ačkoliv si je autorka vědoma, že supervize přispívá ke kvalitě poskytovaných služeb školou a bylo by vhodné zavést alespoň minimální dolní hranici (1-2 supervize/rok). Promyslet, zda skupinové či individuální (případně jejich kombinaci).

³⁶ SKAV – Stálá konference asociací ve vzdělávání.

Příloha 13: Důležité informační zdroje pro kariérové poradce

Důležité legislativní dokumenty:

Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+:

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2019–2023:

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>

Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030+:

https://www.msmt.cz/file/51582_1_1/

Zákony a vyhlášky (výběr):

Zákon 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). Dostupné z:

<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=179&r=2006>

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném znění. Dostupné z:

<https://www.msmt.cz/dokumenty-3/skolsky-zakon-ve-zneni-ucinnem-od-25-8-2020>

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném znění. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-o-pedagogickych-pracovnicich-1>

Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, v platném znění. Dostupné z:

<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=72&r=2005>

Vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, v platném znění. Dostupné z:

<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=73&r=2005>

Vyhláška 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, v platném znění:

<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=317&r=2005>

Asociace, sdružení a vzdělávací organizace zabývající se kariérovým poradenstvím:

AIVD. Pracovní skupina pro kariérové poradenství: <https://www.aivd.cz/cz/pracovni-skupina-pro-karierove-poradenstvi/>

Asociace institucí vzdělávání dospělých (AIVD): <https://www.aivd.cz/>

Asociace výchovných poradců (AVP): <https://www.asociacevsp.cz/>

Asociace vysokoškolských poradců (AVŠP): www.asociacevsp.cz

Aspekt, z. s.: <https://www.aspektzs.cz/>

Centrum kompetencí: <http://www.centrumkompetenci.cz/>

Centrum vzdělávání všem (pod JCMM): <https://vzdelavanivsem.cz/>

Ceteras Profi: <https://ceteras.cz/kurzy-a-vzdelavani/>

Česká asociace kariérového poradenství: <https://www.cakp.cz/>

Euroguidance: <http://www.euroguidance.cz/index.html>

Evropská kontaktní skupina: <https://ekskurzy.cz/cs>

Expertní komora kariérového poradenství: <http://komorakp.cz/>

Facebooková skupina *Kariérové poradenství pro mládež a dospělé Smartee:*
<https://www.facebook.com/smartee.cz>

Krajské centrum vzdělávání a JŠ s právem státní jazykové zkoušky Plzeň:
<https://www.kevjs.cz/>

Národní pedagogický institut České republiky (NPI ČR): <https://www.npicr.cz/>

Národní poradenské fórum: <https://www.narodniporadenskeforum.cz/cz/>

Národní soustava kvalifikací: <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

Národní soustava povolání: <https://nsp.cz/>

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj: <https://rozvojkariery.cz/>

Smartee – smysluplný výběr povolání: <https://www.smartee.cz/>

Škola manažerského rozvoje: <https://www.smrov.cz/>

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry: <https://rozvojkariery.sk/>

Kvalita v kariérovém poradenství a koučování:

Etický kodex ICF: <https://www.coachfederation.cz/eticky-kodex-icf>

Etický kodex výchovných poradců: <http://www.eticky-kodex.cz/page/7/>

QUAL-IM-G: <http://guidancequality.eu>

Časopisy, sborníky:

Česká andragogická společnost (publikace, sborníky, konference):

<https://www.candrs.cz/>

Firemní vzdělávání: <https://www.firemnivzdelavani.eu/>

HR forum: <https://hrforum.cz/>

Kariérové poradenstvo v teórii a praxi:

<https://www.euroguidance.cz/novinky/2019/casopis-19-16.html>

Lifelong Learning: <https://lifelonglearning.mendelu.cz/>

NC KP (sborníky příkladů dobré praxe): <https://www.euroguidance.cz/priklady-dobre-praxe.html>

Psychologie dnes: <https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/psychologie-dnes>

Školní poradenství v praxi: <https://obchod.wolterskluwer.cz/cz/skolni-poradenstvi-v-praxi.p1431.html>

Pro kariérové poradce v Ústeckém kraji:

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v Ústeckém kraji 2020-2024:

https://www.edu.cz/wp-content/uploads/2021/02/DZ_Ustecky-kraj_2020-2024.pdf

IKAP Ústeckého kraje: <https://ikapuk.cz/>

Regionální stálá konference Ústeckého kraje: <https://rskuk.cz/>

Databáze spolupráce škol a firem v Ústeckém kraji: <https://rskuk.cz/databaze-spoluprace-skol-a-firem-v-uk>

Podpora kariérového poradenství v Ústeckém kraji: <https://rskuk.cz/podpora-karieroveho-poradenstvi>

Facebooková skupina *Krajský akční plán vzdělávání Ústeckého kraje*:

<https://www.facebook.com/groups/1647852428811799/about>

Facebooková skupina *MAP Louny*:

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100013258396116>

Facebooková skupina *MAP Louny II*: <https://www.facebook.com/maplouny/>

MAP Louny: <https://maplouny.cz/>

Další zajímavé zdroje pro KP:

Aktuální problémy vysokoškolského poradenství. Dostupné z:

https://rozvojkariery.webnode.cz/_files/200002033-c42c9c42cc/Aktualni%20problemy%20VS%20poradenstvi.pdf

Dveře do profesního života 2020. Dostupné z:

<https://publi.cz/download/publication/782?online=1>

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce:

<https://www.infoabsolvent.cz/>

Kariérní služby na evropských a amerických školách. Dostupné z:

https://rozvojkariery.webnode.cz/_files/200002025-5986c5986e/Gon%C4%8D%C3%A1rov%C3%A1%2C%20Eli%C5%A1ka%20-%20Kari%C3%A9rn%C3%AD%20slu%C5%BEby%20na%20univerzit%C3%A1ch.pdf

Manuál vysokoškolského poradce. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/47065761_Manual_vysokoskolskeho_profesniho_poradce_metody

Přechod ze střední na vysokou školu. Dostupné z:

https://rozvojkariery.webnode.cz/_files/200002045-9db389db3a/doporu%C4%8Den%C3%AD_SNOP_final.pdf

Přeshraniční profesní orientace a kariérové poradenství. Dostupné z:

https://rozvojkariery.webnode.cz/_files/200002003-d85abd85ad/PUBLIKACE_Presharnicni_Cj.pdf

Studenti VŠ v první vlně pandemie. Dostupné z:

[https://rozvojkariery.webnode.cz/_files/200002044-26b8e26b90/kudrnacova-klusacek_studentsi%20v%C5%A1%20v%20prvn%C3%AD%20vln%C4%9B%20pandemie%20\(1\).pdf](https://rozvojkariery.webnode.cz/_files/200002044-26b8e26b90/kudrnacova-klusacek_studentsi%20v%C5%A1%20v%20prvn%C3%AD%20vln%C4%9B%20pandemie%20(1).pdf)

Studium lidí s poruchou autistického spektra na VŠ. Dostupné z:

https://rozvojkariery.webnode.cz/_files/200002029-8a8868a889/PAS%20na%20VS%CC%8C.pdf

Příloha 14: Doporučená literatura pro kariérové poradce

Poradenství

DRAPELA, J., Viktor, HRABAL, Vladimír a kol., 1995. *Vybrané poradenské směry. Teorie a strategie*. Praha: UK. ISBN 80-7184-011-4.

DRYDEN, Windy, 2006. *Poradenství*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-371-0.

DUPUY, Ernest, 2002. *Úspěšný dialog*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-666-7.

GABURA, Ján a Jana PRUŽINSKÁ, 1995. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-85850-10-9.

HADJ MOUSSOVÁ, Zuzana, DUPLINSKÝ, Josef a kol., 2002. *Diagnostika. Pedagogicko-psychologické poradenství II*. Praha: UK. ISBN 80-7290-101-X.

HADJ MOUSSOVÁ, Zuzana, VALENTOVÁ, Lidmila a kol., 2002. *Poradenské teorie a strategie*. Praha: UK Pdf. ISBN 80-7290-098-6.

HARGAŠOVÁ, Marta, 2009. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2642-7.

HRABAL, Vladimír a J. Viktor DRAPELA, 1998. *Vybrané poradenské směry: teorie a strategie: učební text pro posluchače pedagogické fakulty Univerzity Karlovy*. Dotisk. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-011-4.

KLIPPERT, Heinz, 2013. *Nápadník aktivit pro trénink komunikace a komunikačních kompetencí*. Brno: Edika. Pedagogika v praxi (Edika). ISBN 978-80-266-0126-5.

NEVOLOVÁ, Monika, 2017. *Přestaň prezentovat, začni vyprávět: storytelling – odliš se od ostatních*. Ilustroval Soňa BAUERŠÍMOVÁ. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5664-6.

NOVOSAD, Libor, 2000. *Základy speciálního poradenství*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-197-5.

NOVOSAD, Libor, 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-509-7.

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Zita, NOVÁKOVÁ et al., 2012. *Raná podpora a intervence u dětí se zdravotním postižením*. Brno: MU. ISBN 978-80-210-5880-4.

OPATRÍLOVÁ, Dagmar, 2006. *Pedagogicko-psychologické poradenství a intervence v raném a předškolním věku u dětí se speciálními vzdělávacími potřebami*. 1. vyd. Tišnov: SURSUM. ISBN 80-210-3977-9.

PAULÍK, Karel, 2009. *Vybrané poradenské a psychoterapeutické směry*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 978-80-7368-739-7.

PEASE, Allan a Barbara PEASE, 2008. *Řeč těla*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-449-6.

PROCHÁZKA, Roman, 2014. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4451-3.

REITMAYEROVÁ, Eva a Věra BROUMOVÁ, 2015. *Cílená zpětná vazba: metody pro vedoucí skupin a učitele*. Vydání třetí. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0988-1.

ŠPAČKOVÁ, Alena, 2003. *Moderní rétorika. Jak mluvit k druhým lidem, aby nám naslouchali a rozuměli*. Praha: Grada Publishing a. s. ISBN 80-247-0633-4.

UZLOVÁ, Iva, 2010. *Asistence lidem s postižením a znevýhodněním. Praktický průvodce pro osobní a pedagogické asistenty*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-764-0.

VÍTKOVÁ, M, 2004. *Otázky speciálně pedagogického poradenství. Základy, teorie, praxe*. 1. vyd. Brno: MSD. ISBN 80-86633-23-3.

Školní a výchovné poradenství

BAŠTECKÁ, Bohumila, ed., 2009. *Psychologická encyklopedie: aplikovaná psychologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-470-0.

BAUMANNOVÁ, Andrea, 2014. *Poradenství hrou: [praktické náměty pro výchovné a kariérové poradce na základních školách]*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-089-5.

BRAUN, Richard, Dana MARKOVÁ a Jana NOVÁČKOVÁ, 2014. *Praktikum školní psychologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0176-2.

BREMS, Christiane, 2018. *Dětská psychoterapie a poradenství: komplexní průvodce*. Přeložil Barbara ULRICH. V Praze: Stanislav Juhaňák – Triton. ISBN 978-80-7553-510-8.

ČÁP, David, 2009. *Výchovné poradenství: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.12.2009*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Meritum (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-498-7.

EHLOVÁ, Marcela, 2016. *Výchovné poradenství na středních školách v kontextu současnosti*. Pardubice: Univerzita Pardubice, Fakulta filozofická. ISBN 978-80-7395-991-3.

FONTANA, David, 2014. *Psychologie ve školní praxi: příručka pro učitele*. Vyd. 4. Přeložil Karel BALCAR. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0741-2.

GELDARD, Kathryn a David GELDARD, 2008. *Dětská psychoterapie a poradenství*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-476-2.

KNOTOVÁ, Dana, 2014. *Školní poradenství*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4502-2.

KOHOUTEK, Rudolf, 2008. *Výchovné poradenství*. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně. ISBN 978-80-7375-186-9.

KOPŘIVA, Karel, 2016. *Lidský vztah jako součást profese*. Vydání osmé, v Portále sedmé. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1147-1.

LANGOVÁ, Marta a kol., 2005. *Psychologické aspekty školního poradenství*. V Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně. ISBN 80-7044-719-2.

LAZAROVÁ, Bohumíra, 2008. *Netradiční role učitele: o situacích pomoci, krize a poradenství ve školní praxi*. 2., upr. vyd. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-169-0.

LIPNICKÁ, Milena, 2017. *Poradenská činnost učitele v mateřské škole*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1179-2.

MATĚJČEK, Zdeněk a Jarmila KLÉGROVÁ, 2011. *Praxe dětského psychologického poradenství*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0000-0.

MERTIN, Václav a Lenka KREJČOVÁ, 2013. *Výchovné poradenství*. 2., přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7478-356-2.

MERTIN, Václav. 2015. *Ze zkušeností dětského psychologa*, Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-764-5.

NOVÁK, Zdeněk, 2016. *Výchovné poradenství, prevence a jejich právní aspekty*. Kunovice: Evropský polytechnický institut. ISBN 978-80-7314-360-2.

OPEKAROVÁ, Olga, 2010. *Kapitoly z výchovného poradenství: školní poradenské služby*. Vyd. 2., upr. a dopl. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-96-9.

RÖDEROVÁ, Petra, Petra NOVOTNÁ a Miluše HORSKÁ, 2010. *Studijní materiál pro výchovné poradce – účastníky kurzu "Výchovné a kariérové poradenství u žáků se zdravotním postižením"*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR. ISBN 978-80-86856-64-3.

SKÁČELOVÁ, Lenka, 2012. *Metodika vedení třídnických hodin*. Klinika adiktologie 1. lékařské fakulty Univerzita Karlovy v Praze a Všeobecná fakultní nemocnice v Praze. Praha: TOGGA. ISBN 978-80-7476-006-8.

SMETÁČKOVÁ, Irena, 2007. *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha: Otevřená společnost. ISBN 978-80-87110-00-3.

ŠTECH, Stanislav a Jana ZAPLETALOVÁ, 2013. *Úvod do školní psychologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0368-1.

VALENTOVÁ, Lidmila, 2013. *Školní poradenství I*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-710-6.

VALENTOVÁ, Lidmila, 2013. *Školní poradenství II*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-629-1.

Zpravodaj pedagogicko-psychologické poradenství, 2011. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR. ISSN 1214-7230.

Kariérové poradenství

BABANOVÁ, Anna, Jitka HAUSENBLASOVÁ, Jitka KOLÁŘOVÁ, Tereza KROBOVÁ a Irena SMETÁČKOVÁ, 2015. *Volba povolání bez předsudků: metodika projektového dne pro základní školy*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-88153-02-3.

BARRETT, James a Geoffrey WILLIAMS, 2006. *Testy vašich schopností*. Praha: Grada. Testy (Grada). ISBN 80-247-1506-6.

BARRETT, James, 2004. *Motivační a osobnostní testy pro výběr povolání*. Brno: Computer Press. Rozvoj osobnosti (Computer Press). ISBN 80-251-0352-8.

BARRETT, James, 2003. *Testy pro výběr povolání: uplatněte svoje IQ, osobnost a předpoklady v té pravé profesi*. Brno: Computer Press. Rozvoj osobnosti (Computer Press). ISBN 80-7226-904-6.

BAUMANNOVÁ, Andrea, 2014. *Poradenství hrou: praktické náměty pro výchovné a kariérové poradce na základních školách*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-089-5.

BĚLOHLÁVEK, František, 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-083-X.

BLAŽKOVÁ, Jitka, 2006. *Moje volba: pracovní učebnice pro žáky 8. a 9. tříd ZŠ: rámcově vzdělávací program – Svět práce*. Most: Hněvín. ISBN 80-86654-16-8.

CIPROVÁ, Jarmila, Václav MERTIN a Libor BERNÝ, ed., 2011. *Volba povolání: [přípravy do hodin Výchovy volby k povolání na 2. stupni ZŠ]*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-86307-48-0.

ČAKRT, Michal, 2010. *Typologie osobnosti: volba povolání, kariéra a profesní úspěch*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-220-8.

DRAHOŇOVSKÁ, Petra a Ivana ELIÁŠKOVÁ, 2011. *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách*. Praha: NÚV. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/PORADCI_SKOLY_FINAL_pro_www_2opraveno.pdf

FRIEDMANN, Zdeněk, ed., 2011. *Volba povolání: praktické náměty pro výuku tematického okruhu Svět práce*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-86307-36-7.

FRIEDMANN, Zdeněk, 2007. *Člověk a svět práce na 2. stupni ZŠ*. Praha: Josef Raabe. Nahlížet – nacházet. ISSN 1802-4513.

FRIEDMANN, Zdeněk a Bohumíra LAZAROVÁ, 2010. *Profesní orientace na 1. stupni základní školy očima učitelů*. Komenský. Brno: Masarykova univerzita, 2010, roč. 135, 1/135, s. 10-15. ISSN 0323-0449.

FRŇKOVÁ, Pavla, Vít HEINZ, Veronika KIRCHNEROVÁ, et al., 2020. *Metodická příručka k tématu Člověk a svět práce*. Brno: JCMM, z. s., p. o. ISBN 978-80-907859-1-5.

GIKOPOULOU, Nora, ed., 2012. *Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance. ISBN 978-80-87335-40-6.

MAGÁČOVÁ ŽILKOVÁ, Ivana. Petr Hlad'o, 2013. *Profesní orientace adolescentů. Psychológia a patopsychológia dieťaťa*. Bratislava: Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, 2013, 47(4), 381-382. ISSN 0555-5574.

HLAĎO, Petr, 2014. *Příručka k volbě povolání aneb Co by měl znát výchovný poradce na základních škole*. Jihlava: Vysočina Education. 68 s. ISBN 978-80-904994-2-3.

HLAĎO, Petr a Jitka MICHALICOVÁ, 2014. *Kroky k povolání: praktické náměty pro výchovné a kariérové poradce na základních školách*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-088-8.

HLAĎO, Petr, Zuzana HRUBCOVÁ a Antonín MEZERA, 2015. *Sebezpoznavání*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-182-3.

HLAĎO, Petr, Lucia KVASKOVÁ, Lenka HLOUŠKOVÁ, Bohumíra LAZAROVÁ, Stanislav JEŽEK, Libor JUHAŇÁK, Petr MACEK, Petra DAŇSOVÁ, Jaroslav GOTTFRIED, Petr PALÍŠEK, Karel REČKA a Václav ŠAŠINKA, 2020. *Kariérová adaptabilita: její podoby, proměny, souvislosti a role v životě mladých dospělých procházejících středním odborným vzděláváním*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 208 s. ISBN 978-80-210-9666-0.

HOLLOVÁ, Patricia, 2009. *Jaké známe povolání*. Praha: Knižní klub. ISBN 978-80-242-2497-8.

HOLOUBKOVÁ, Miroslava, 2020. *Volba a rozvoj povolání*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Miroslavy Holoubkové. ISBN 978-80-904026-8-3.

HOŘÁNKOVÁ, Vlasta a kol., 1995. *Metodická příručka poradce pro volbu povolání*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-85 850-21-4.

INGLAR, Tron, BJERKNES, Ellen, LAPPEN, Reidun, TOBIASSEN, Tov. *Učení a poradenství*. Přeloženo z originálu „Learning & Counselling“ a publikováno v rámci projektu „Vzdělávání kariérových poradců v Evropě“ (Education of Career Counsellors around Europe – ECCE) v rámci programu celoživotního učení Leonardo da Vinci, přenos inovací.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a Markéta CUDLÍNOVÁ, 2015. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: Evropská kontaktní skupina. ISBN 978-80-87993-01-9.

JANSEN, Julie, 2016. *Nevím, co chci, ale rozhodně ne tohle: praktický průvodce na cestě k povolání vašich snů*. Přeložil Alena BREUEROVÁ. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-448-6.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena, Eva KAVKOVÁ, Ivana ŠINDLEROVÁ, et al., 2017. *Rozmanitý svět kariérového poradenství – inspirace do praxe*. Přeložil Zuzana RICHTERMOCO VÁ. Praha: Evropská kontaktní skupina. ISBN 978-80-87993-03-3.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena, CUDLÍNOVÁ, Markéta, NĚMCOVÁ, Lenka, 2018. *Spokojený kariérový poradce*. Praha: EKS. ISBN: 978-80-87993-05-7.

Kol. autorů, 2011. *Mein Alltag: praktische Materialien für den Deutschunterricht*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-86307-38-1.

MEZERA, Antonín, 2008. *Pro jaké povolání se hodím? Jak si vybrat střední a vyšší odbornou školu a snad i budoucí povolání*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-2395-9.

MEZERA, Antonín a Jitka TOPIČOVÁ, 2015. *Mapování stylu žákova učení*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-183-0.

MEZERA, Antonín, 2015. *Dotazníky k sebehodnocení žáka*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-181-6.

MEZERA, Antonín, 2015. *Obrázkový kariérový test*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-180-9.

MEZERA, Antonín, 2018. *Dotazník studijně profesní orientace*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-395-7.

NAVAROVÁ, Sylvie, 2019. *Rozvoj kariérového poradce*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-440-4.

NAVAROVÁ, Sylvie a Markéta LANCOVÁ, 2019. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-405-3.

OPATRÍLOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ, 2011. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: MU. ISBN 978-80-210-5536-0.

PATTON, Wendy a Mary MCMAHON, 2015. *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce. ISBN 978-80-88153-04-7.

PEAVY, R. Vance, 2013. *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance. ISBN 978-80-87335-55-0.

PIEPER, Monika, 2013. *Nápadník aktivit k volbě budoucího povolání: se zaměřením na řemesla a služby: [pro základní, praktické i speciální školy]*. Brno: Edika. Učitelův autopilot. ISBN 978-80-266-0173-9.

Profi-volba z deváté třídy, 2005. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta. ISBN 80-7290-216-4.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie, 2010. Trendy v profesní orientaci a poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami v České republice a zahraničí. In VÍTKOVÁ, M., HAVEL, Jiří (eds.) *Inkluzivní vzdělávání v primární škole. Vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami*. 1. vyd. Sborník z konference s mezinárodní účastí. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-199-7.

PUCOVÁ, Věra, 2003. *Orientace ve světě práce: metodická příručka*. Vyd. 1. Most: Hněvín. ISBN 8086654028.

PUCOVÁ, Věra, 2003. *Orientace ve světě práce: pracovní listy*. Vyd. 1. Most: Hněvín. ISBN 80-866-54036.

PÝCHOVÁ, Sylvie, MADZIOVÁ, Dorota, KOŠTÁLOVÁ, Helena, DRAHOŇOVSKÁ, Petra, DOMBROVSKÝ, Tomáš Ervín, 2020. *Kariérový poradce na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN: 978-80-7598-604-7.

SANŽA, Silvie, 2014. *Vyber si své povolání*. Ilustroval Milan STARÝ. Praha: Albatros, ISBN 978-80-00-03797-4.

STRÁDAL, Jiří, 2016. *Člověk a svět práce: příprava na volbu povolání: praktické činnosti pro 6.-9. ročník základních škol*. Třetí, upravené vydání. Praha: Fortuna. Praktické činnosti. ISBN 978-80-7373-129-8.

SVOBODOVÁ, Dagmar, 2015. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5092-7.

SZEBESTOVÁ, Zdeňka a Mária BEZCHLEBOVÁ, 2012. *Průřezová témata ve výuce žáků odborných škol*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. ISBN 978-80-87063-89-7.

ŠIKULOVÁ, Renáta, MRÁZOVÁ, Eva a Iva WEDLICHOVÁ, 2007. *Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy. Metodická příručka pro učitele základních škol*. Most: Hněvín. ISBN 978-80-86654-20-1.

TRAINI, Agostino, 2019. *Povolání a řemesla*. Přeložil Sarah BARONI. V Praze: Fragment. ISBN 978-80-253-4093-6.

VENDEL, Štefan, 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.

VLK, Aleš, Jakub DRBOHLAV, Tomáš FLIEGL, Vladimír HULÍK, Šimon STIBUREK a Václav ŠVEC, 2017. *Studijní neúspěšnost na vysokých školách: teoretická východiska, empirické poznatky a doporučení*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-248-7.

VOSMIK, Miroslav, 2018. *Inkluze a kariérové poradenství*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-357-5.

WALTEROVÁ, Eliška a David, GREGER, 2009. *Přechody žáků ze základní na střední školu*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-179-9.

Koučování

ATKINSON, Marilyn a Rae T. CHOIS, 2009. *Koučink – věda i umění*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-538-7.

BARTONÍČKOVÁ, Monika, 2007. *Kariérový koučink*. Praha: Alfa Publishing. Management praxe (Alfa Publishing). ISBN 978-80-86851-51-8.

BIRD, Jenny a Sarah GORNALL, 2016. *The art of coaching: a handbook of tips and tools*. London: Routledge, Taylor & Francis Group. ISBN 978-1-138-89186-9.

BLAŽEJ, Adam, 2018. *Psychologie koučování pro trenéry a manažery*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8971-6.

BUNGAY STANIER, Michael, 2017. *Správné návyky kouče: říkejte méně, žádejte více a změňte způsob vedení*. Přeložil Petr ŠTIKA. Praha: Dobrovský. Knihy Omega. ISBN 978-80-7390-472-2.

CIPRO, Martin, 2015. *Psychoanalytické koučování: vliv nevědomé motivace na jednání koučovaného*. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-5350-8.

CRKALOVÁ, Anna a Norbert RIETHOF, 2012. *Průvodce světem koučování a osobnostní typologie: inspirace pro praxi*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-252-9.

ČECHOVÁ, Kristina, 2017. *Moje tělo: koučink*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-105-5.

DAŇKOVÁ, Michaela, 2015. *Koučování: kouč: kdy, jak a proč*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5549-6.

DEMANN, Stefanie, 2016. *Sebekoučink: 86 nejlepších nástrojů pro osobnostní rozvoj*. Přeložil Kateřina PREŠLOVÁ. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1086-3.

FEHRING, Heather a Susan RODRIGUES, ed., 2017. *Teaching, coaching, and mentoring adult learners: lessons for professionalism and partnership*. London: Routledge, Taylor & Francis Group. ISBN 978-1-138-96105-0.

GALLWEY, W. Timothy, 2004. *Tajemství vysoké pracovní výkonnosti*. 1.vydání. Praha: Management Press. s. 255. ISBN 80-7261-115-1.

GROSAMOVÁ, Nad'a a Radvan BAHBOUH, ed., 2014. *Sny o koučování*. Brandýs nad Labem: Dar Ibn Rushd ve spolupráci s Českou asociací koučů. ISBN 978-80-86149-94-3.

HABERLEITNER, Elisabeth, Elisabeth DEISTLER a Robert UNGVARI, 2009. *Vedení lidí a koučování v každodenní praxi: jak rozvíjet potenciál podřízených pracovníků*. Přeložil Iva MICHŇOVÁ. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2654-0.

HORSKÁ, Viola, 2009. *Koučování ve školní praxi*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2450-8.

HAMRLOVÁ, Markéta, 2020. *Cesta: 12 účinných technik, otázek a cvičení pro koučink a sebekoučink*. Brno: Akademie osobnostního rozvoje. ISBN 978-80-270-8470-8.

JONES, Gillian a Ro GORELL, 2013. *50 nejlepších rad pro úspěšné kouče: kompletní poradenství k obohacování lidí*. Hodkovičky Praha: Pragma. ISBN 978-80-7349-357-8.

KELLY, Ciaran, 2014. *José Mourinho: život a názory charismatického kouče*. Praha: Mladá fronta. ISBN 978-80-204-3362-6.

KIMSEY-HOUSE, Henry, Karen KIMSEY-HOUSE, Phil SANDAHL a Laura WHITWORTH, 2017. *Ko-aktivní koučink: transformace firem, změna a osobní růst*. Přeložil Jiří ZBOŘIL. Praha: Synergie. ISBN 978-80-7370-394-3.

KINDL-BEILFUSS, Carmen, 2012. *Umění ptát se v koučování, poradenství a systemické terapii*. Přeložil Lenka HRADILOVÁ. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0089-5.

KNOBLAUCH, Jörg, 2013. *Cíle v pracovním i osobním životě*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0346-9.

KRÁLÍK, Martin, 2019. *Karty pro kouče: kompletní koučovací výbava do terénu*. Česko: nakladatel není známý. ISBN 978-80-270-4843-4.

LINZ, Lothar, 2016. *Úspěšné koučování týmu: sportovně-psychologická příručka pro trenéry*. Přeložil Michal BARDA. Praha: Mladá fronta. Edice Českého olympijského výboru. ISBN 978-80-204-4042-6.

MALLATOVÁ BARTOŠOVÁ, Veronika, 2016. *Potenciál Results koučování pro managery ve školství*. Kunovice: Evropský polytechnický institut. ISBN 978-80-7314-364-0.

- MOHAUPTOVÁ, Eva, 2013. *Týmový koučink*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0350-6.
- NAVAROVÁ, Sylvie, 2019. *Rozvoj kariérového poradce*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-440-4.
- NEENAN, Michael a Stephen E. PALMER, 2015. *Kognitivně-behaviorální koučink v praxi: přístup založený na důkazech*. Přeložil Hana MINARČÍKOVÁ. V Brně: Motiv Press. ISBN 978-80-87981-14-6.
- PARMA, Petr, 2006. *Umění koučovat: systematické koučování ve firmě, rodině a škole pro kouče i koučované, studenty, odborníky i veřejnost*. Praha: Alfa Publishing. Management praxe. ISBN 80-86851-34-6.
- PINK, Daniel H., 2017. *Drive – pohon, překvapivá pravda o tom, co nás motivuje*. 2. vydání. Moravany u Brna: ANAG. s. 183. ISBN 978-80-7554-104-8.
- PODANÁ, Radoslava, 2012. *Koučování pro manažery, aneb, Všichni mají potřebné zdroje pro své cíle*. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-4519-0.
- POJKAROVÁ, Kateřina, 2013. *Koučování a teambuilding: studijní opora*. Pardubice: Univerzita Pardubice. ISBN 978-80-7395-606-6.
- PROŠKOVÁ, Petra, Jana Ada KUBÍČKOVÁ a Michaela DAŇKOVÁ, 2014. *Koučování týmu: jak my to vedeme*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-4871-9.
- RIBBERS, Anne a Alexander WARINGA, 2015. *E-coaching: theory and practice for a new online approach to coaching*. London: Routledge. ISBN 978-1-138-77874-0.
- STACKE, Édouard, 2005. *Koučování pro manažery a firemní týmy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. s. 156. ISBN 80-247-0937-6.
- STRNAD, Vratislav a Alžběta NEJEDLÁ, 2014. *Základy narativní terapie a narativního koučinku*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0729-0.
- SUCHÝ, Jiří a Pavel NÁHLOVSKÝ, 2012. *Životní koučování a sebekoučování: klíč k pozitivním změnám a osobní spokojenosti*. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-4010-2.

TAUCOVÁ, Zuzana, 2015. *Karty pro koučink a terapii: lektorská a terapeutická pomůcka*. Praha: Zuzana Taucová. ISBN 978-80-906149-0-1.

TOPF, Cornelia, 2014. *Sebekoučink pro ženy: z nejpřísnější kritičky svou nejlepší poradkyní*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0690-3.

VOKÁČOVÁ, Magdaléna, 2013. *Zakázaná učebnice koučování, aneb, Zápisky účastníků výcviku*. Praha: Inner Winner. ISBN 978-80-260-5110-7.

WILDFLOWER, Leni, 2015. *Skrytá historie koučování*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0784-9.

WHITMORE, John, 2016. *Koučování: rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti: metoda transpersonálního koučování*. 3. doplněné a přepracované vydání. Přeložil Aleš LISA. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-559-9.

WOOD, David, 2012. *Manuál profesionálního kouče: jak získávat platící klienty a efektivně propagovat své služby*. Praha: L. Pejchal. Koučovací praxe. ISBN 978-80-260-1672-4.

ZATLOUKAL, Leoš a Pavel VÍTEK, 2016. *Koučování zaměřené na řešení: 50 klíčů pro společné otevírání nových možností*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1011-5.

ZATLOUKAL, Leoš a Pavel VÍTEK, 2014. *Reteaming – koučování zaměřené na řešení v praxi*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-4113-9.

ŽUFANOVÁ, Bedřiška, 2019. *Manuál koučování pro ředitele škol*. Praha: NPI. Dostupné z:

https://www.nidv.cz/images/npublications/publications/files/1587993581_manu%C3%A1l%20kou%C4%8Dov%C3%A1n%C3%AD_text.pdf

Mentoring

CIDLINSKÁ, Kateřina a Martina FUCIMANOVÁ, 2018. *Mentoring: career development of early career researchers*. Praha: Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences. ISBN 978-80-7330-332-7.

CIDLINSKÁ, Kateřina a Martina FUCIMANOVÁ, 2017. *Mentoring: co v příručkách nenajdete*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-303-7.

HRBÁČKOVÁ, Karla, Eliška SUCHÁNKOVÁ, Jana LUKÁŠOVÁ a Diana DUHÁROVÁ, 2014. *Mentoring jako metodická podpora vzdělávání učitelů*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati. ISBN 978-80-7454-457-6.

LOWE-WINCENTSEN, Dawn, ed., 2017. *Beyond mentoring: a guide for librarians and information professionals*. Amsterdam: Elsevier. Chandos information professional series. ISBN 978-0-08-101294-9.

MAXWELL, John C., 2015. *Mentoring 101: co potřebuje každý znát*. Přeložil Jiří KLEŇHA. Hodkovičky: Pragma. ISBN 978-80-7349-457-5.

Mentoring a využití jeho metod na střední škole, 2012. Boskovice: DENEb Int. ISBN 978-80-905407-2-9.

MITTNEROVÁ, Anna a Hana BACHÁROVÁ, 2017. *Mentoring: kariérní rozvoj začínajících vědkyň a vědců na VŠCHT Praha*. Praha: Vysoká škola chemicko-technologická v Praze. ISBN 978-80-7592-007-2.

PETRÁŠOVÁ, Marta Anna, Ilona PRAUSOVÁ a Zdeněk ŠTĚPÁNEK, 2014. *Mentorink: forma podpory nové generace*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0625-5.

PÍŠOVÁ, Michaela a Karolina DUSCHINSKÁ, 2011. *Mentoring v učitelství: výzkumný záměr Učitelská profese v měnících se požadavcích na vzdělávání*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-518-8.

ŠIMKOVÁ, Lenka, Lucie DITRYCHOVÁ, Zuzana SKŘIČKOVÁ a Petra ŠRÁMKOVÁ, 2020. *Mentoring sociálních pracovníků: jak na to: příručka pro mentory*. Praha: Profesní komora sociálních pracovníků. ISBN 978-80-270-7456-3.

ŠNEBERGER, Václav, 2012. *Co je mentoring a jeho zavádění ve škole: příručka*. Ostrava: Repronis. ISBN 978-80-7329-331-4.

Speciální poradenství

KUCHARSKÁ, Anna, 2013. *Školní speciální pedagog*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0497-8.

NOVOSAD, Libor, 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-509-7.

NOVOSAD, Libor, 2006. *Základy speciálního poradenství*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 80-7367-174-3.

OPATRĚILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ, 2011. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5536-0.

PEUTELSCHMIEDOVÁ, Alžběta, 2009. *Logopedické poradenství: příklady a analýzy*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2666-3.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie, 2014. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7607-5.

VALENTA, Milan, 2015. *Slovník speciální pedagogiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0937-9.

VALENTA, Milan, 2014. *Přehled speciální pedagogiky: rámcové kompendium oboru*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0602-6.

Slovníky a přehledy

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2004. *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. Beckovy odborné slovníky. ISBN 80-7179-468-6.

KOLÁŘ, Zdeněk, 2012. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3710-2.

KŘOVÁČKOVÁ, Blanka a Martin SKUTIL, 2014. *Pedagogický a psychologický slovník: terminologický slovník zaměřený na primární a preprimární vzdělávání*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-513-4.

KULHAVÝ, Viktor, Jakub PROCHÁZKA, Michal JIRÁSEK, Lenka JANOŠOVÁ, Adriana WYROBKOVÁ a Eva LYSONKOVÁ, ed., 2017. *Výkladový slovník řízení lidských zdrojů: koncepty, přístupy, nástroje*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8701-9.

MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed., 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, Oldřich, 2016. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1154-9.

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Výkladový slovník lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0950-7.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ, 2013. *Pedagogický slovník*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0403-9.

PRŮCHA, Jan, ed., 2009. *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-546-2.

PRŮCHA, Jan, 2009. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-567-7.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2014. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4748-4.

ZIKL, Pavel a Petra BENDOVÁ, 2014. *Speciálně pedagogický výkladový slovník: (somatopedie, psychopedie, logopedie)*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-514-1.

Příloha 15: Literatura k tématu syndrom vyhoření

Monografie o syndromu vyhoření

GRÜN, Anselm, 2014. *Vyhoření: Jak rozproudit vlastní energii*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0587-6.

HONZÁK, Radkin, 2018. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Vyd. 3. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7601-004-8.

KALLWASS, Angelika, 2007. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-299-7.

KEBZA, Vladimír a ŠOLCOVÁ, Iva, 2003. *Syndrom vyhoření: informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu*. Vyd. 2. Praha: Státní zdravotnický ústav. ISBN 80-7071-231-7.

MAROON, Istifan, 2012. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: teorie, praxe, kazuistiky*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0180-9.

MORAVCOVÁ, Iva, 2019. *Zářit a nevyhořet: syndrom vyhoření a 11 silných příběhů úspěšných lidí*. Praha: Euromedia Group. ISBN 978-80-7617-962-2.

PELČÁK, Stanislav, 2015. *Stres a syndrom vyhoření*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-576-9.

PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján, 2016. *Syndrom vyhoření: Jak se prací a pomáháním jiným nezničit. Pohledem kognitivně behaviorální terapie*. Vyd. 1. Praha: Pasparta. ISBN 978-80-88163-00-8.

POSCHKAMP, Thomas, 2013. *Vyhoření: Rozpoznání, léčba, prevence*. Vyd. 1. Brno: Edika. 104 s. ISBN 978-80-266-0161-6.

PRIESS, Mirriam, 2015. *Jak zvládnout syndrom vyhoření*. Vyd. 1. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5394-2.

STOCK, Christian, 2010. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Vyd. 1. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3553-5.

ŠTUDENTOVÁ, Kateřina, 2016. *Burnout neboli Syndrom vyhoření: informace pro pacienty*. Praha: Maxdorf. ISBN 978-80-7345-520-0.

ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta, 2019. *Syndrom vyhoření u studentů vysokých škol*. Praha: Vysoká škola tělesné výchovy a sportu Palestra, spol. s r.o. ISBN 978-80-87723-56-2.

Monografie o syndromu vyhoření se zaměřením na učitelské povolání

ČAPEK, Robert, Irena PŘÍKAZSKÁ a Jiří ŠMEJKAL, 2018. *Učitel a syndrom vyhoření*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-392-6.

HAGEMANN, Wolfgang, 2012. *Syndrom vyhoření u učitelů: příčiny, pomoc, terapie*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně. ISBN 978-80-7414-364-9.

SMETÁČKOVÁ, Irena, Stanislav ŠTECH, Ida VIKTOROVÁ, Veronika MARTANOVÁ, Anna PÁCHOVÁ a Veronika FRANCOVÁ, 2020. *Učitelé vyhoření: proč vzniká a jak se proti němu bránit*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1668-1.

ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta, 2018. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0470-3.

Slovníky, encyklopedie, vysokoškolská skripta a učebnice aj.

BAŠTECKÁ, Bohumila a kol., 2009. *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-470-0.

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena, 2000. *Psychologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 80-7178-303-X.

HAWKINS, Peter a SHOHET, Robin, 2016. *Supervize v pomáhajících profesích*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 80-7178-715-9.

HOLEČEK, Václav, MIŇHOVÁ, Jana, PRUNNER, Pavel, 2007. Vyd. 2. *Psychologie pro právníky*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-065-9.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2009. *Psychologie zdraví*. Vyd. 3. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-568-4.

MATOUŠEK, Oldřich, 2008. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-368-0.

MATOUŠEK a kol, 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0366-7.

MERTIN, Václav a KREJČOVÁ, Lenka, 2013. *Výchovné poradenství*. Vyd. 2. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-356-2.

PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška a MAREŠ, Jiří, 2003. *Pedagogický slovník*. Vyd. 4. Praha: Portál. ISBN 80-7178-772-8.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2014. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4748-4.

SCHMIDBAUER, Wolfgang, 2015. *Syndrom pomocníka: podněty pro duševní hygienu v pomáhajících profesích*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0865-5.

Příloha 16: Přehled poskytovatelů vzdělávání v koučování pro pedagogické pracovníky

Koučink do škol nabízejí jednotlivci z řad kariérových poradců a koučů, ale i vzdělávací společnosti (*CoEdu, Koučink Centrum, Škola manažerského rozvoje, Ceteras Profi* aj.).

CoEdu (*Coaching in Education*) je vzdělávací společnost se sídlem v Praze, která nabízí individuální koučink, mentoring a vzdělávání v koučování pro pedagogy (CoEdu, online, 2021). V přehledné tabulce 75 níže je uvedena jejich aktuální nabídka koučovacích seminářů pro pedagogy.

Tabulka 75: Přehled seminářů o koučování pro pedagogy od CoEdu

Název kurzu	Délka kurzu (dny)	Akreditace MŠMT	Cena	Lektor/lektori
<i>Základy koučování</i>	2-3	ANO (lze hradit ze Šablon)	5 625 Kč	Ing. Jana Onderková, ACC
<i>Aplikace koučování (nejen) ve výchově dětí</i>	1,5	NE	1 960 Kč	David Vaněk
<i>Principy koučování a metodika S.O.L.E</i>	2+2	ANO (v systému DVPP)	5 860 Kč	Ing. Jiří Kunčar Ing. Michal Ondráček
<i>Využití koučování při individuální práci</i>	1,5	NE	2 600 Kč	David Vaněk
<i>Využití koučování při skupinové práci</i>	1,5	NE	2 600 Kč	David Vaněk

Zdroj: vlastní zpracování dle CoEdu (CoEdu, online, 2021)

Koučink Centrum, s. r. o. (dále jen „KC“), je první specializovaná firma na koučování v ČR/SR, nabízející širokou škálu vzdělávacích akcí pro zájemce o koučování i absolventy koučovacích výcviků/kurzů a pro další zájemce o oblast koučování, vedení aj. KC vlastní největší registr koučů ČR www.koucove.cz. KC je spoluzakladatelem neziskové organizace CoEdu www.coedu.cz. Pro učitele nabízí kromě samotného výcviku v koučování: „*Kouč*“ také čtyřdenní kurz „*Principy a nástroje koučinku ve výchově a vzdělávání*“ s akreditací MŠMT. Cena je 5 860 Kč a lektori jsou stejní, jako u CoEdu: Ing. Jiří Kunčar, Ing. Michal Ondráček. Tento kurz seznamuje s metodikou S. O. L. E. (*Self-Organised Learning*)

Environment) dle Sugaty Mitry a je praktickým, doplňujícím vzděláním učitelů, VP³⁷, ŠP³⁸ a rodičů v oblasti koučinku, se zaměřením na zavádění metody S. O. L. E. do českých škol.

Třetí ze zmíněných je **Škola manažerského rozvoje (ŠMR)**. Jde o vzdělávací a konzultační centrum (zal. v roce 1995), jenž organizuje koučovací výcviky, kurzy pro manažery a pomáhající profesionály akreditované MŠMT a MPSV. Poskytuje individuální a týmový koučink, mentoring, kariérové poradenství a supervizi. Jejich rozvojové programy získaly v roce 2013 a 2015 Národní cenou kariérového poradenství (NC KP)³⁹ (Škola manažerského rozvoje, online, 2021). V tabulce 76 jsou uvedeny z této vzdělávací organizace pouze ty, které se týkají kariérového poradenství a koučování pro pedagogy (ŠMR, online, 2021).

Tabulka 76: Přehled kurzů pro pedagogy z oblasti kariérového poradenství a koučování

Název kurzu	Počet hodin	Akreditace MŠMT	Cena (v Kč)	Lektor/lektori
<i>Kariérové poradenství a koučování</i>	80	ANO	26 000	PhDr. Sylvie Navarová, PhDr. Jana Zouharová, Ph.D.
<i>Koučink ve vzdělávání a výchově</i>	80	ANO	26 000	PhDr. Sylvie Navarová, PhDr. Jana Zouharová, Ph.D.
<i>Všímavý přístup a mentoring ve výchově a vzdělávání</i>	80	ANO	26 000	PhDr. Sylvie Navarová, PhDr. Jana Zouharová, Ph.D. Mgr. Jana Mynářová
<i>Koučovací přístup ve vedení školy</i>	40	ANO	12 900	PhDr. Jana Zouharová
<i>Úvod do kariérového poradenství a koučování</i>	8	ANO	3 000	není uvedeno
<i>Kariérový koučink: Kariérní strom</i>	8	ANO	3 000	PhDr. Sylvie Navarová
<i>Kariérové poradenství: Osobní portfolio</i>	8	ANO	3 000	PhDr. Sylvie Navarová

³⁷ VP – výchovný poradce.

³⁸ ŠP – školní psycholog.

³⁹ V čele týmu ŠMR stojí PhDr. Sylvie Navarová a PhDr. Jana Zouharová, Ph.D. – zkušené lektorky, psycholožky, psychoterapeutky a koučky.

<i>Kreativní přístup v kariérovém poradenství a práce s kartami</i>	8	ANO	3 000	PhDr. Sylvie Navarová
<i>Kariérové poradenství: Prezentační dovednosti a přesvědčivý projev</i>	8	ANO	3 000	PhDr. Sylvie Navarová, PhDr. Jana Zouharová, PhD.
<i>Koučovací přístup v kariérovém poradenství</i>	16	ANO	6 000	PhDr. Sylvie Navarová, PhDr. Jana Zouharová, PhD.
<i>Rozhodování a plánování v poradenském/koučovacím procesu</i>	16	ANO	6 000	PhDr. Jana Zouharová, PhD.
<i>Mentální trénink a koučink</i>	8	ANO	3 000	Juraj Pavelek
<i>Mentální trénink a koučink</i>	8	ANO	3 000	Juraj Pavelek
<i>Emoční koučování dětí / koučování žáků⁴⁰</i>	8	ANO	2 600	Mgr. et Mgr. Petra Mařádková

Zdroj: vlastní zpracování dle Školy manažerského rozvoje (ŠMR, online, 2021)

Jak je patrné z předchozí tabulky, má tato vzdělávací společnost široký výběr kurzů pro kariérové poradce a kouče. V tuto chvíli, stejně jako někteří ostatní lektori, byla nucena i ŠMR v důsledku situace okolo Covid-19 překloupat své tradičně prezenční kurzy (Brno a Ostrava) do on-line podoby. Kromě výše uvedených kurzů jsou na koučink zaměřené ještě následující kurzy, které mají širší záběr, co se týče cílových skupin:

- ***Výkonový koučink a koučink ve vedení*** (20 h, 6 000 Kč; součástí akred. kurzu MŠMT: *Koučink ve výchově a vzdělávání*; lektorka: PhDr. Jana Zouharová, PhD., ECPC);
- ***Integrativní kouč*** (203 h, 49 500 Kč; akreditace MŠMT; lektorky: PhDr. Sylvie Navarová; PhDr. Jana Zouharová, PhD., ECPC; Mgr. Jana Mynářová, ACC⁴¹);
- ***Systemický koučink*** (20 h, 6 000 Kč, součástí výcviku *Integrativní kouč*; lektorka: PhDr. Sylvie Navarová);

⁴⁰ Tento kurz je pořádán partnerskou organizací Ceteras Profí, s. r. o. (Centrum terapeutických služeb).

⁴¹ Členové ICF (*Mezinárodní federace koučů*) jsou držitelé některé z uznávaných certifikací MCC, PCC, ACC, osvědčujících jejich profesní způsobilost. ACC – *Associate Certified Coach*; PCC – *Professional Certified Coach*; MCC – *Master Certified Coach* (ICF, online, 2021).

- ***Koučink dle M. H. Ericksona*** (kurz pro pokročilé; 10 h, 3 000 Kč; kurz je součástí výcviku *Integrativní kouč*; lektorka: PhDr. Jana Zouharová, PhD., ECPC);
- ***Koučink specifických skupin*** (kurz pro pokročilé; 10 h, 3 000 Kč; kurz je součástí výcviku *Integrativní kouč*; lektorka: PhDr. Sylvie Navarová);
- ***Všímavý koučink – Mindful koučink*** (50 h; 13 000 Kč; Mgr. Jana Mynářová);
- ***Týmový koučink*** (kurz pro pokročilé; 8 h, 3 000 Kč; lektorka: PhDr. Jana Zouharová, PhD., ECPC);
- ***Sebekoučování jako cesta rozvoje*** (počet hodin neuveden, 800 Kč; lektorka: PhDr. Sylvie Navarová);

V rámci Šablon⁴² pro ZŠ, SŠ a VOŠ je možné získat pro vedení a pedagogické pracovníky školy tzv. *Supervize pro pedagogické pracovníky*. Pedagogičtí pracovníci se mohou také zúčastnit krátkodobého kurzu pro vlastní sebepoznání s názvem: *Sebepoznání – sebeřízení a motivace (rozvoj sociálních kompetencí)* – 16 hod. (ŠMR, online, 2021).

⁴² Šablona má názvem Profesionální rozvoj pedagogů MŠ (či ZŠ, SŠ, ZUŠ, SVČ aj.) prostřednictvím supervize/ mentoringu/koučinku (OP VVV, MŠMT). Pro supervizora/mentora/kouče jsou jasné, předem dané požadavky na vzdělání a zkušenosti. Dále nesmí být kmenovým zaměstnancem příjemce, který realizuje projekt (a nebyl kmenovým zaměstnancem příjemce min. jeden rok před zahájením realizace aktivity).

Příloha 17: Výcviky v koučování

Uvedené výcviky v koučování byly mapovány na území České republiky. V tabulce jsou ty, které jsou dlouhodobější, v poznámkách pod čarou jsou i další kurzy dané vzdělávací instituce. Následující tabulka obsahuje celkem 21 vzdělávacích institucí, které pořádají v ČR (někdy i s přesahem na Slovensko) výcviky v koučování. V České republice probíhají mimo jiné i různé online akce, výběrem *Cyklus online workshopů pro kouče* (od dubna do října 2021) nebo online konference: *8. konference Koučink v praxi* (Asociace integrativních koučů; AKORD Ostrava Zábřeh)⁴³.

Za pozornost jistě stojí i (každoročně pořádaný) týden zaměřený na propagaci profesionálního koučování, zvaný *International Coaching Week* (dále jen "ICW"). Cílem ICW je „přiblížit veřejnosti profesionální koučink, jeho využití v různých oblastech osobního i profesního života. Každoročně jej vyhlašuje Mezinárodní federace koučů (ICF), v České republice je organizován ICF ČR“ (ICF, online, 2021). Zajímavým projektem 2015 byla akce *Káva s koučem*, kdy si zájemci mohli vybrat svého kouče a dvakrát se s ním setkat na kávě a zažít profesionální koučování⁴⁴ (*Káva s koučem*, online, 2021).

Tabulka 77: Přehled koučovacích výcviků vzdělávacích organizací či jednotlivců z řad koučů

Organizátor	Název výcviku	Počet hod.	Akredita ce	Cena (v Kč)	Místo konání	Lektoři	Další poznámky
Škola manažerského rozvoje, s. r. o. ⁴⁵	<i>Koučovací výcvik INTECO – Integrativní kouč</i> (4 koučovací směry)	203 (14 výuk. dní po 10 vyuč. hod.)	MŠMT dle standardů ICF	49 500 nebo 45 900 (při platbě celkem před zahájením)	Tři varianty: Brno / Ostrava / online	PhDr. Sylvie Navarová PhDr. Jana Zouharová, PhD. Mgr. Jana Mynářová	Další možnosti slev - Solution coaching - Výkonový koučink a koučování ve vedení - Všímavý koučink - Koučink skupiny a trénink kompetencí kouče

⁴³ Odkazy na různé akce lze kromě webových portálů *EMCC* či *ICF Global* najít na webových stránkách *Koučink portál* (Koučink portál, online, 2021).

⁴⁴ Zúčastnilo se 630 koučovaných a 83 koučů. Jak je uvedeno na webových stránkách, pokračování tohoto projektu se neplánuje (*Káva s koučem*, online, 2021).

⁴⁵ *Škola manažerského rozvoje, s. r. o.*, nabízí zároveň mnoho dílčích krátkodobých a střednědobých kurzů pro kariérové poradce a kouče. Seznam kurzů je obsažen v předchozí příloze závěrečné práce.

							- Týmový koučink Možnost množstevních slev <i>Bonus:</i> e-learning s teoretickými základy probíraných témat v oblasti koučování
	<i>Koučink ve vzdělávání a výchově</i>	80	MŠMT	26 000 (vratná kauce 5 000 Kč)	Brno / Ostrava t.č. online	PhDr. Sylvie Navarová, PhDr. Jana Zouharová, Ph.D.	
QED Group, a. s.	<i>Individuální výcvik – certif.</i> (vedený R. Bahbouhem)	88	Akreditace ICF a ČAKO	95 000	Praha	Doc. MUDr. PhDr. Radovan Bahbouch, Ph.D.	Absolvent VŠ (není nutnou podmínkou) Min. 3letá praxe v práci s lidmi Příhláška + zaslané CV
	<i>Individuální výcvik – certif.</i> (výcvik vedený R. Bahbouhem ve spolupráci s dalšími kouči QED GROUP)	88	Akreditace ICF a EMCC ⁴⁶	65 000	Praha	Doc. MUDr. PhDr. Radovan Bahbouch, Ph.D. Ing. Ondřej Charvát Mgr. Alena Srbová Mgr. Klára Vyšatová	Absolvent VŠ (není nutnou podmínkou) Min. 3letá praxe v práci s lidmi Příhláška + zaslané CV
	<i>Výcvik v týmovém koučování</i> (garant. a ved. R. Bahbouhem a dalšími kouči QED GROUP)	92 + vlastní koučovací práce s týmem	V souč. požádáno o akred. MŠMT a EMCC ⁴⁷	95 000	Praha	Doc. MUDr. PhDr. Radovan Bahbouch, Ph.D. Mgr. Adéla Barešová PhDr. Kateřina Bernardová, Col. Ret. Mgr. Alena Srbová	Absolvent VŠ (není nutnou podmínkou) Min. 3letá praxe v práci s lidmi Příhláška + zaslané CV
Somatické koučování, s. r. o.	<i>Somatické koučování</i>	131	Uznán ICF v kategorii ACSTH	60 000 nebo 65 000 (ve 3 splátkách)	Praha	Mgr. Adéla Barešová Gabriele Hoppe-Stux (Švýcarsko) Ing. Ondřej Charvát	Pozn. určeno pro současné kouče stejně tak jako pro zájemce z ostatních oborů – kouče aspiranty.
Koučink Centrum, s. r. o. ⁴⁸	<i>Kouč</i> (interní a externí kouč)	(11 dní, 4 moduly)	MŠMT a ICF	49 800	Praha / Brno	Ing. Jiří Kunčar, PCC, PhDr. Jana Lazarová, Mgr. Kateřina Kryllová, Karel Vaněk	Absolvent má možnost zapojit se po absolvování kurzu dále do aktivit KC ⁴⁹ .

⁴⁶ EMCC – *European Mentoring and Coaching Council* (Celoevropská rada pro mentoring a koučování). Nezávislá, nestranná a nezisková organizace, společně s ČAKO od roku 2018 (EMCC, online, 2021).

⁴⁷ V současné době (k 3/2021) o akreditaci požádáno u MŠMT a EMCC. Jde o nový kurz. Informace vydané na vyžádání od QED Group (QED Group, online, 2021).

⁴⁸ *Koučink Centrum* (KC) nabízí ještě další kurzy krátkodobějšího charakteru: *Základní principy koučinku; Týmový koučink 1; The Inner GameCoach Practitioner; Úvod do manažerského koučování; Týmový koučink 2; Příprava na akreditaci ICF; Jak na stres; Úvod do koučování; Design thinking – od nápadu k úspěchu; Showroom KC; Diskusní setkání s MUDr. Františkem Koukolíkem, DrSc.; Základní principy koučování vztahů; Koučink pro učitele; Umění vést* (Koučink Centrum, online, 2021).

⁴⁹ KC – Koučink Centrum.

Gestalt Essence, s. r. o.	<i>Výcvik v koučování Gestalt Essence</i>	129 roční (12 dní, 6 setkání)	Asociace ČAKO	62 000 (+ 4 000 Kč supervize + 5 indiv. koučinků)	Praha	RNDr. Ladislav Dvořák, CSc. Mgr. Ester Neumanová Mgr. Daniela Křížiková Mgr. Marek Páral	Záloha 10 000 Kč 84 h prezenčního výcviku, 10 h supervize, 10 h vlastní koučovací praxe, cca 20 h intervize, 5 h individuální koučink
	<i>Creative Gestalt</i>	84 (12 dní, 6 setkání)	EMCC	60 000	Roztoky u Prahy	RNDr. Ladislav Dvořák, CSc. Mgr. Ester Neumanová Mgr. Daniela Křížiková Mgr. Marek Páral	Plus intervize a supervize Navazující na <i>Gestalt Essence</i>
MgA. Magdalena Vokáčová	<i>Koučink jako umění</i>	120 h (12 dní, 5 setkání)	ČAKO	65 000 (nebo 4x 17 900)	Praha	MgA. Magdalena Vokáčová Štěpánka Duffková	12 dnů prezenčního studia, které je rozdělené do 5 modulů (setkání) během 9 měsíců, a distančního samostudia formou četby a koučování. Čt, Pá, So
Coaching Systems, s. r. o.⁵⁰	<i>Practitioner⁵¹</i>	90 h ICF 120 h EMCC	MŠMT EMCC ICF	79 800 + DPH 21 %	Praha	Radek Machač Veronika Langrová Vlastimil Jaroš Anna Crkalová Norbert Riethof (supervizor)	- 8 trénink. dnů (4 x 2denní trénink. modul) - 3 setkání tzv. "peer koučování", - vlastní studium, případová studie, eseje - 3 indiv. supervize se zkušeným koučem
Systemický institut, s. r. o.	<i>Výcvik koučování I – EMCC Global Quality Award – Practitioner level</i>	116	EMCC	60 000 – 75 000 + DPH	Praha / Štědronín-Písek	Ing. Klára Lauritzenová Dr. Magda Vašáková Loumová Jan Pešek	96 h pod vedením supervizorů, 12 h ve svépomocných skupinách, 8 h koučování s prof. koučem
	<i>Výcvik koučování II – Osobnost profesionálního kouče</i>	95	EMCC	60 000–68 000 + 30 000 (supervize)	Praha / Štědronín-Písek	Ing. Klára Lauritzenová Dr. Magda Vašáková Loumová Vladimír Dvořák Naďa Grosamová	95 h (z toho 15 h supervizi), rozdělených jako 5 x 2 dny.

⁵⁰ *Coaching Systems, s. r. o.*, nabízí ještě tyto programy: *Základy koučování v praxi; MBTI koučování; Týmové koučování, Typologie MBTI; Supervize; Inspirace z NLP; Gestalt koučování; Kulatý stůl koučování; Existenciální koučování; Transformační koučování; Manažerský svět Vašich klientů; Kompetence úspěšných manažerů a Emoce pod kontrolou* (Coaching Systems, online, 2021).

⁵¹ K tomuto kurzu lze získat osvědčení pro rekvalifikaci MŠMT.

							Navazuje na <i>Výcvik v koučování I</i>
NeuroLeadership, s. r. o. ⁵²	<i>Brain-Based Coaching Basic</i> ⁵³	48	ICF	58 000 – 72 500 + DPH (i online)	Praha / online	Mgr. Dana Procházková Hošková, PCC Petra Jaškóvová, ACC Mgr. Dagmar Krejzová, ACC	5 celodenních workshopů + 9 interaktivních 90 min. virtuálních lekcí 1 skupinový situační mentoring
	<i>Brain-Based Coaching Advanced</i>	96	ICF	111 920 – 139 900 + DPH	Praha/ online	Dr. Vladimír Tuka, MCC ⁵⁴ Mgr. Dana Procházková Hošková, PCC ⁵⁵ Petra Jaškóvová, ACC ⁵⁶	9 celodenních workshopů+ 17 interaktivních 90 min. virtuálních lekcí 9 skupinových situačních mentoringů
	<i>Brain-Based Coaching Professional</i>	108	ICF	123 800 – 154 750 + DPH	Praha/ online	Dr. Vladimír Tuka, MCC Mgr. Dana Procházková Hošková, PCC Petra Jaškóvová, ACC	9 celodenních workshopů+ 25 interaktivních 90 min. virtuálních lekcí 9 skupinových situačních mentoringů
	<i>Brain-Based Coaching Cesta k ACC</i>	108	ICF	143 920 – 179 900 + DPH	Praha/ online	Dr. Vladimír Tuka, MCC	9 celodenních workshopů + 33 interaktivních 90 min. virtuálních lekcí 9 skupinových situačních mentoringů
Coachingworld, s. r. o. ⁵⁷	<i>Celostní koučink</i>	120 (10 dní)	MŠMT ⁵⁸ CPC	38 000 – 49 500	Praha/ online	Tereza Dočkalová, EPC + tým	70 h prezenční studium +

⁵² *NeuroLeadership, s. r. o.*, nabízí ještě krátkodobější kurzy: *Conversation*; a střednědobé: *Coach Mentoring Program* a *Coach Business Program* (Neuroleadership, online, 2021).

⁵³ K tomuto kurzu lze získat osvědčení pro rekvalifikaci MŠMT.

⁵⁴ MCC – Master Certified Coach (certifikace ICF).

⁵⁵ PCC – Professional Certified Coach (certifikace ICF).

⁵⁶ ACC – Associate Certified Coach (certifikace ICF).

⁵⁷ *Coachingworld, s. r. o.* – nabízí kurzy zejména v Praze, Brně, Plzni a Bratislavě a po dohodě s klientem. Dále v kombinované formě. Mezi jejich další kurzy patří: *Profesionální koučink*, *Týmový koučink – High performance of great team*, *NLP Akademie*, *Family coaching-Vztahový koučink*, *Letní intenzivní kurzy celostního koučinku* (Coaching World, online, 2021).

⁵⁸ Certifikace kouče CPC – *Certified Professional Coach*.

							50 h praktický nácvik a samostatné úkoly 1 místo pro maminku na RD nebo studenta VŠ: 25 000 Kč
	<i>Celostní koučink s možností pokračovat v certif. ACC a PCC (ICF Global)</i>	120 14 dní (dvoudenní moduly)	MŠMT CPC	45 000 – 69 000	Praha	Tereza Dočkalová, EPC + tým	<i>Vhodné i pro začátečnický</i> 70 h základní know-how 14 h family coaching 36 h samostudium a úkoly
	<i>Individuální kurz Celostního koučování</i>	120 h	MŠMT CPC/ICF	160 000	Po dohodě	Tereza Dewalt, EPC + tým	Management, obchodníci, kreativci, bud. koučové a zájemci o sebekoučování
Coachville, s. r. o. ⁵⁹	<i>Metoda Život jako hra</i>	78	ICF	45 980 (vč. DPH)	On-line – HD video- konference	Aleš Vrána, PCC, MBA ⁶⁰	28 h tréninku + 50 h vlastní koučování
	<i>Metoda Život Jako Hra 2 - pokročilí</i> ⁶¹	70	ICF	33 880	On-line – HD video- konference	Aleš Vrána, PCC, MBA	20 h tréninku + 50 h vlastní koučování
	<i>Základní koučovací dovednosti a etika v koučování (Level 1)</i>	74	ICF	38 720 (vč. DPH 21 %)	On-line – HD video- konference	Aleš Vrána, PCC, MBA	Lze absolvovat jen s tréninkem <i>Metoda Život Jako Hra 1</i> 24 h tréninku + 50 h vlastní koučování
	<i>Skupinový MentorCoaching (Level 2)</i>	15 (12 akreditovaných)	ICF	29 040 (vč. DPH)	On-line – HD video- konference	Aleš Vrána, PCC, MBA	6 týdnů x 2,5 h Navazuje na <i>Základní koučovací dovednosti</i> Lze absolvovat po předložení dokladu o abs. jiného ICF akred. tréninku kouč. dovedností.
	<i>Individuální MentorCoaching (Level 2)</i>	4-5	ICF	12 100 (vč. DPH)	On-line – HD video- konference	Aleš Vrána, PCC, MBA	1 h indiv. mentoring + 3-4 h tréninku
	<i>Profesionální koučovací dovednosti</i> ⁶²	32	ICF	54 450 (vč. DPH)	On-line – HD video-	Aleš Vrána, PCC, MBA	8 týdnů x 4 h lekce

⁵⁹ Coachville, s. r. o. – ICF akreditovaná škola koučů ACTP (*Accredited Coach Training Program*) (Coachville, online, 2021).

⁶⁰ MBA – *Master of Business Administration*.

⁶¹ Kurz je součástí ICF ACTP akreditovaného programu Coachville – *Centre for Coaching mastery – Level 1 – Pursuit of Human Greatness*.

⁶² Kurz je součástí ICF ACTP akreditovaného programu Coachville – *Centre for Coaching mastery – Level 1 – Pursuit of Human Greatness* (Coachville, online, 2021).

					konference		
Opravdovost, s. r. o. ⁶³	<i>Koučovací výcvik</i>	12 dní	MŠMT (rekvalif.)	44 900 – 49 900	Praha/ on-line	Mgr. Lucie Žalská Kneslová, Ing. Veronika Vinterová	4 moduly, 4 měsíce
Mindset Academy, s. r. o.	<i>Online kurz koučinku – Mindset Coaching</i>	Není uvedeno	-	9 900	on-line	E-learning	–
	<i>Akreditovaný kurz koučinku (MŠMT)</i>	58 dist. 63 prez.	MŠMT (rekvalif.)	39 990	Praha / on-line	Dr. Ivan Čermohorský	Vstup. Předpoklady: min. absolvent SŠ, min. 19 let, znalost práce na PC. 10 dní, během tří měsíců, pátky po 6 hodinách
	<i>Mindset Coaching® – Health Kouč zdravého životního stylu</i>	126	MŠMT	39 900	Praha / on-line	Dr. Ivan Čermohorský Mgr. Kamila Ulčová Mgr. Jakub Hrubeš Anna Richtrová	66 e-learning, 60 prezenční / on-line, 10 dní, během tří měsíců, pátky po 6 hodinách
Eschola, v. o. s. ⁶⁴	<i>Akreditovaný interní kouč</i>	120	MŠMT dle ICF	58 000	Ostrava / on-line	Adam Wojtovič Jan Katolický	10 dní + 10 tele-lekcí (1,5 h)
	<i>Základy koučování pro učitele a výchovné poradce</i>	-	MŠMT	9 600	Ostrava	Po dohodě s organizací	–
	<i>Koučink pro pracovníky ve výchově a vzdělávání</i>	80	MŠMT	26 000	Ostrava/ on-line	Adam Wojtovič Jan Katolický	2denní intenz. workshop (úvod a závěr), 6 jednodenních setkání
FBE Praha, s. r. o. ⁶⁵ FBE Bratislava, s. r. o.	<i>Dlouhodobý výcvik v koučování a efektivní práci s lidmi</i>	105 +105 + 315 (5 let)	Akr. 1. st. ACP v ČAKO	54 000 (za 1 rok studia)	v blízkém okolí Prahy	Ing. Milan Bobek, MSc.	105 h „Výcvik v koučování - 1. stupeň – Koučování s jednotlivcem“ 105 h „Výcvik v koučování - 2. stupeň – práce se skupinou a psychologické školy“

⁶³ Opravdovost, s. r. o., nabízí mj. ještě tyto kurzy: *Krizová intervence pro kouče; Integrální koučovací přístup; Základy ART terapie pro kouče; Základy psychoterapie pro kouče; Práce s tělem při koučování (nestatické techniky)* (Opravdovost, 2021, online).

⁶⁴ Eschola, v. o. s., je vzdělávací organizace v Ostravě. Kromě vyjmenovaných koučovacích výcviků nabízí ještě kurzy: *Leadership–manažer, mentor, kouč* a *Základy koučování pro manažery* (Eschola, online, 2021).

⁶⁵ FBE Praha, s. r. o., nabízí dále ještě tyto kurzy: *Supervize koučování; Výcvik moderování skupinové práce; Výcvik v mediaci; Úvod do koučování jako moderní metody vedení lidí; Základy koučování pro manažery, personalisty a interní kouče* (FBE, online, 2021).

							315 h „Výcvik v koučování - 3. stupeň – supervize a intervize“
	<i>Akreditovaný roční výcvik v koučování</i>	156	Akr. EMCC Global	24 000 36 000 56 000 (specifické slevy)	Trénink. centrum Slapy	Ing. Milan Bobek, MSc. Mgr. Jan Trojánek Mgr. Petr Peniška Mgr. Rebeka Jana Trepačová	150 h (z toho 105 prezenčních v 7 dvou denních setkáních) Kombinace: systemický, Gestalt, Jungovský, Ericksonský, NLP a Rogersovský přístup i práci s tělem.
Koučink akademie, s. r. o. ⁶⁶	4 různé aplikace koučování	–	ICF	–	Dolní Libchavy (Ústí n. Orlicí)/ Online	–	Aplikace koučování: - Cesta vnitřní proměny (osobní rozvoj) - Future leader (osobní rozvoj pro mladé lídry) - manažery, - pro učitele.
	<i>První spirála kouče</i>	64 ACTSH	ICF	48 000 +DPH	Dolní Libchavy (Ústí n. Orlicí)/ Online	Zdeněk Štěpánek, PCC Eva Mohauptová, PCC Jiří Šmejkal, ACC	9 dní po dobu 5-8 měsíců
	<i>Druhá spirála kouče</i>	73 ACTSH	ICF	56 000 + DPH	Dolní Libchavy (Ústí n. Orlicí)	Zdeněk Štěpánek, PCC Eva Mohauptová, PCC Jiří Šmejkal, ACC	9, 5 dne po dobu 6-8 měsíců
	<i>Výcvik koučů systémů</i>	64	ICF	36 000 + DPH	Dolní Libchavy (Ústí n. Orlicí)	Zdeněk Štěpánek, PCC Eva Mohauptová, PCC Jiří Šmejkal, ACC	3 dny (2x ročně) celkem 12 dní výcviku Podmínka: a) absolvování První spirály kouče nebo certifik. výcviku kouče jiných škol odpovídajícího rozsahu (64 h)
	<i>Výcvik týmového koučování</i>	64	zatím v jednání	48 000 + DPH	Dolní Libchavy	Eva Mohauptová, PCC	<i>Podmínka:</i> absolvování První spirály kouče nebo certifik. výcviku

⁶⁶ Koučink akademie, s. r. o., nabízí kurzy prezenční i online. Z prezenčních kurzů se jedná o tyto: *První spirála kouče* a *Druhá spirála kouče*. Nabízí také možnost „ochutnávky“ zdarma kurzů koučování, a to nyní (k 3/2021) online (Koučink akademie, online, 2021).

					(Ústí nad Orlicí)		kouče jiných škol odpovídajícího rozsahu (64 h)
Spokojené a tvořivé školy⁶⁷ Koučink akademie	<i>Učitel koučem</i>	64	MŠMT	1 750 + DPH /den	AKADEMIE Libchavy / Green Point Praha	Mgr. Daniela Jezdinská, Mgr. Jana Kazíková, ACC Mgr. Klára Vondříčková, PhD.	8 dnů, intervaly po měsíci (jarní a podzimní běhy)
	<i>Učitel jako vědomý průvodce třídy</i>	48	MŠMT	1 750 + DPH /den	AKADEMIE Libchavy / Green Point Praha	Jana Kazíková, Jiří Šmejkal, Daniela Jezdinská, Lenka Ludvíčková, Petr Kulhavý	6 dnů, intervaly po měsíci
	<i>Učitel jako vědomý průvodce třídy</i>	32	MŠMT	1 750 + DPH /den	AKADEMIE Libchavy / Green Point Praha	Jana Kazíková, Klára Vondříčková, Jiří Šmejkal	4 dny
Vladimír Kludaj⁶⁸	<i>Koučovací komunikace</i>	16	MŠMT	6 700	Praha / on-line ⁶⁹	Vladimír Kludaj Martina Fau	2 dny (2x8 hod.) Součástí akred. programu MŠMT Vědomý kouč – viz 2. modul
	<i>Vědomý kouč</i>	120	MŠMT	43 000	Praha / on-line	Vladimír Kludaj Martina Fau	20 týdnů
	<i>Profesionální kouč</i>	50	ICF	39 000	Praha / on-line	Vladimír Kludaj Martina Fau	8 týdnů
	<i>Mentorink koučů⁷⁰</i>	10	ICF	22 700 – 29 000	Praha / on-line	Vladimír Kludaj Martina Fau	6 +10 týdnů 7 skup. a 3 indiv. hod.
Hermés Group, s. r. o.⁷¹	<i>Systemická supervize a koučování</i>	500	Evropské požadavky (ANSE) - supervizor	54 400 (do dvou splátek)	Praha	MUDr. František Matuška	Cena kurzu + indiv. supervize + intervizní peer setkání

⁶⁷ *Spokojené a tvořivé školy* pod Koučink Akademie, s. r. o., nabízí pro pedagogy (všech typů škol a školských zařízení) i další akreditované kurzy, které se týkají koučování: *Emoční inteligence, Spirálová dynamika, Vědomá komunikace, Sebevědomý učitel a Facilitace*. Zároveň nabízí také kurzy koučování pro ředitele škol: *Ředitel koučem, Studium pro ředitele škol, Systemické vedení týmů a učitelů, Ředitel jako lídr školy, Týmová dílna ředitelů a Spirálová dynamika* (pro ředitele škol, jejich zástupce a vedoucí prac. v MŠ) (Koučink akademie, online, 2021).

⁶⁸ Vladimír Kludaj nabízí roční program *Cesta kouče/Škola vědomého koučinku*, který obsahuje 4 moduly: *Koučovací komunikace, Vědomý kouč, Profesionální kouč* a *Mentorink koučů*. Průběžně nabízí *Večer s koučem* nebo *Oběd s kouči I a II* (zdarma) a pro zájemce *Supervize, Víkend s Enneagramem* (Kludaj, online, 2021).

⁶⁹ V současné době (4/2021) budou probíhat kurzy jen online. Klasicky šlo ale o kombinaci prezenčních setkání s telelekcemi (Kludaj, online, 2021).

⁷⁰ Tento kurz je potřebný pro certifikaci ICF ACC úroveň (Kludaj, online, 2021).

⁷¹ *Hermés Group, s. r. o.*, nabízí také pro kouče a supervizory *Supervizní semináře* a tematické kurzy (*Cesta hrdiny, Psychiatrické minimum, Hypnoterapie a Systemická terapie*). Spolupracuje s partnerem CETERAS Profí, z. s. (Brno/Ostrava) (Hermés Group, online, 2021).

MK Psychology, s. r. o.	<i>Výcvik v psychodynamickém koučování</i>	143	MŠMT (rekvalifikace)	Základní: 55 – 65 000 Rodiče na RD: 45 – 55 000	Praha	Mgr. Martin Kosek, MBA Mgr. Diana Kotková, PCC Mgr. Lucie Kudrnová Vosečková Mgr. Jana Pelinka Doksanská	16 dní
Motiv P	<i>Cílevědomý koučink</i>	145	MŠMT	95 000	Brno on-line	PhDr. František Hroník	17 dní

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Příloha 18: Přehled vzdělávacích organizací a kurzů pro kariérové poradce

Vzdělávací institut Středočeského kraje, p. o. (www.visk.cz)

Vzdělávací institut Středočeského kraje (VISK) je příspěvkovou organizací zřízenou Středočeským krajem za účelem poskytování veřejně prospěšné činnosti v oblasti vzdělávání dospělých. VISK poskytuje:

1. Další profesní vzdělávání

- pedagogických pracovníků – DVPP: vzdělávací programy pro všechny kategorie pedagogických pracovníků a všechny druhy a typy škol a školských zařízení;
- veřejné správy – DVVS: vzdělávání úředníků a volených členů zastupitelstev;
- sociálních služeb – DVSS: vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.

2. Vzdělávání seniorů – Akademie třetího věku VISK (dvousemestrální studijní programy, jednosemestrální studijní cykly, jazykové a jiné kurzy i jednotlivé semináře).

3. Centrum pro rekvalifikace (metodika a koordinace středočeských SŠ v oblasti profesních kvalifikací a rekvalifikací; autorizovaná osoba pro zkoušky k získání několika profesních kvalifikací).

4. Spolupráci v projektech a mezinárodních aktivitách (VISK, online, 2021).

V rámci diplomové práce je věnována pozornost vzdělávání výchovných a kariérových poradců. Ve VISK jsou pro tuto cílovou skupinu dostupné následující kurzy v tabulce 78.

Tabulka 78: Přehled kurzů pro výchovné/kariérové poradce od vzdělávací instituce VISK

Název kurzu	Místo konání	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři
<i>Úvod do kariérového poradenství pro učitele SŠ</i>	on-line	8	MŠMT	1 400	RNDr. Petr Pokorný
<i>Úvod do kariérového poradenství pro učitele ZŠ</i>	on-line	8	MŠMT	1 400	RNDr. Petr Pokorný

<i>Kariérové poradenství – možnosti realizace na střední škole</i>	Mladá Boleslav	8	MŠMT	1 400	Mgr. Kateřina Lesová
<i>Kariérové poradenství – možnosti realizace na základní škole</i>	Mladá Boleslav	8	MŠMT	1 400	Mgr. Kateřina Lesová
<i>Mapování kompetencí v kariérovém poradenství pro učitele SŠ – úvod do problematiky</i>	on-line	8	MŠMT	1 400	Mgr. Silvie Pýchová Mgr. Dorota Madziová
<i>Mapování kompetencí v kariérovém poradenství pro učitele ZŠ – úvod do problematiky</i>	on-line	8	MŠMT	1 400	Mgr. Silvie Pýchová Mgr. Dorota Madziová
<i>Skupinové kariérové poradenství – možnosti realizace na střední škole</i>	Praha	8	MŠMT	1 400	Mgr. Andrea Csirke PhDr. Alice Müllerová
<i>Skupinové kariérové poradenství – možnosti realizace na základní škole</i>	Praha	8	MŠMT	1 400	Mgr. Andrea Csirke PhDr. Alice Müllerová
<i>Základy kariérového poradenství pro učitele ZŠ (4 moduly)</i>	on-line	16 (2 dny)	MŠMT	2 600	RNDr. Petr Pokorný Mgr. Kateřina Lesová
<i>Základy kariérového poradenství pro učitele SŠ (4 moduly)</i>	on-line	16 (2 dny)	MŠMT	2 600	RNDr. Petr Pokorný Mgr. Kateřina Lesová
<i>Kurz kariérového poradenství pro učitele SŠ (6 modulů)</i>	on-line	24 (3 dny)	MŠMT	3 600	RNDr. Petr Pokorný Mgr. Kateřina Lesová PhDr. Iva Stefanová

<i>Kurz kariérového poradenství pro učitele ZŠ (6 modulů)</i>	on-line	24 (2 dny)	MŠMT	3 600	RNDr. Petr Pokorný Mgr. Kateřina Lesová PhDr. Iva Stefanová
---	---------	---------------	------	-------	---

Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z webových stránek VISK (VISK, online, 2021)

VISK nabízí osmihodinové, šestnáctihodinové a dvacetičtyřhodinové kurzy pro výchovné/kariérové poradce na základních a středních školách. Objevují se celkem tři lektorské týmy. První tvoří RNDr. Petr Pokorný⁷², Mgr. Kateřina Lesová a PhDr. Iva Stefanová. Druhý tým tvoří Mgr. Andrea Csirke a PhDr. Alice Müllerová⁷³. Třetí lektorský tým tvoří Mgr. Silvie Pýchová a Mgr. Dorota Madziová. V případě 24hodinového kurzu kariérového poradenství pro učitele ZŠ a SŠ jde o 6 modulů, které jsou rozloženy do tří dnů. U 16hodinových kurzů základů kariérového poradenství pro učitele ZŠ a SŠ jde o 4 moduly rozložené do dvou dnů.

V rámci VISK působí také *Centrum kariérového poradenství*, které je připravováno v rámci projektu IKAP II Středočeského kraje a důležité budou informace k odborným konzultacím, k informačním zdrojům a metodickým materiálům.

Národní institut dalšího vzdělávání v rámci Národního pedagogického institutu (NPI)

Národní institut pro další vzdělávání (NIDV) je přímo řízená organizace MŠMT. Je zařazen do rejstříku škol a školských zařízení a jako zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků poskytuje služby školám, školským zařízením i dalším institucím v oblasti školství a vzdělávání (NIDV, online, 2021).

V rámci prezenčně konaných kurzů se v minulosti v roli lektora/lektorky vystříдалo více kariérových poradců. Lektorsky působila např. Mgr. Markéta Pešťáková⁷⁴, Ing. Kateřina

⁷² RNDr. Petr Pokorný působí t.č. v rámci *Podpory krajského akčního plánování (P-KAP)* jako garant v oblasti intervence *Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání* spolu s kolegyněmi: Mgr. Evou Růtovou a Ing. Martinou Hausdorfovou. Vytvořil také textové materiály a videometodiky ke kariérovému poradenství od RNDr. Petra Pokorného (NUV, online, 2021).

⁷³ Obě lektorky jsou v Radě *Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj*, z. s. (profesní sdružení kariérových poradců v ČR) spolu se Ing. Zuzanou Freibergovou (z *Národního vzdělávacího fondu*), Kateřinou Haškovou (FSS MUNI a JCMM) a Mgr. Michalem Parláskem (z plzeňské *InfoKariéry*).

⁷⁴ Mgr. Markéta Pešťáková je certifikovaná koučka, akreditovaná kariévní a sociální poradkyně, mediátorka, lektorka, speciální pedagožka a terapeutka s privátní praxí. Působí také jako vedoucí poradenského centra UHK.

Málková⁷⁵ nebo Mgr. Petra Šnepfenbergová⁷⁶, která spolupracuje s NIDV doposud i v době pandemie na on-line vzdělávání kariérových poradců. Níže jsou uvedeny dříve realizované akreditované kurzy:

NIDV Karlovy Vary (Mgr. Markéta Pešťáková):

- *Techniky a postupy v kariérovém poradenství pro základní školy;*
- *Kariérové poradenství pro základní školy;*
- *Kariérové poradenství a podpora žáka na střední škole.*

NIDV Liberec (Ing. Kateřina Málková):

- *Kariérové poradenství pro základní školy.*

NIDV Olomouc (Ing. Kateřina Málková):

- *Kariérové poradenství pro základní školy;*
- *Kreativní techniky a nástroje pro kariérové vzdělávání.*

NIDV Zlín (Mgr. Petra Šnepfenbergová):

- *Kreativní techniky a nástroje pro kariérové vzdělávání;*
- *Kreativní techniky a nástroje pro kariérové vzdělávání.*

Na webových stránkách NIDV lze nalézt tyto kategorie dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků:

- Vzdělávání ped. prac. ZŠ – DVPP v rozsahu 8 h – kariérové vzdělávání;
- Vzdělávání ped. prac. ŠD/ŠK – DVPP v rozsahu 8 h – kariérové vzdělávání;
- Vzdělávání ped. pracovníků SVČ – DVPP v rozsahu 8 h – kariérové vzdělávání;
- Vzdělávání ped. prac. SŠ – DVPP v rozsahu 8 h – kariérové vzdělávání;
- Vzdělávání ped. prac. VOŠ – DVPP v rozsahu 8 h – kariérové vzdělávání.

Jak je patrné, dále se vzdělávat v oblasti kariérového vzdělávání se mohou pedagogičtí pracovníci základních škol (ZŠ), středních škol (SŠ), vyšších odborných škol (VOŠ),

⁷⁵ Ing. Kateřina Málková, zakladatelka projektu Smartee ČR, lektorka kurzů pro kariérové poradce, třídní učitele a pro dospívající, kteří potřebují určitou míru podpory při výběru SŠ. Kateřina Málková je také autorka pracovních sešitů „8 mýtů o volbě budoucího povolání. Reloaded“ a mnoha e-booků.

⁷⁶ Mgr. Petra Šnepfenbergová získala v r. 2018 *Národní cenu kariérového poradenství* (od Centra Euroguidance). Působí na ZŠ Tišnov jako kariérový poradce v rámci týmu školního poradenského pracoviště *Korálek*. Spolu s Mgr. Andreou Csirke vydaly online publikaci: *Jak spolu s dítětem zvládnout volbu povolání. Průvodce rodiče* (Csirke a Šnepfenbergová, 2020).

ale také pedagogičtí pracovníci školních družin (ŠD) a školních klubů (ŠK) či pedagogičtí pracovníci středisek volného času (SVCČ). Všechny tyto kurzy jsou v rozsahu 8 vyučovacích hodin a jsou akreditovány MŠMT. Mimo tyto zmíněné kategorie realizuje NIDV kurz *Kreativní techniky a nástroje pro kariérové vzdělávání* ve Zlíně a pro pedagogy-kariérové poradce z celé ČR on-line⁷⁷. Tento kurz s osmihodinovou dotací vede Mgr. Petra Šnepfenbergová. NIDV má svou pracoviště v každém kraji (tj. 14 v ČR celkem)⁷⁸. Kurzy kariérového poradenství pod záštitou NIDV se konaly v těchto městech/krajích: Olomouc, Liberec, Karlovy Vary a Zlín (NIDV, online, 2021).

Tradičně konaná osobní setkání se ale během pandemie nemohla konat, proto NIDV uspořádalo ve spolupráci s lektory/lektorkami i on-line setkávání v *MS Teams*. V oblasti kariérového poradenství a vzdělávání to byl pouze jediný, a to již výše zmíněný kurz s názvem *Kreativní techniky a nástroje pro kariérové vzdělávání*. V následující tabulce 79 je patrné, jaké kurzy kariérového vzdělávání byly určeny pro pedagogy (výchovné či kariérové poradce) z různých kategorií příjemců⁷⁹.

Tabulka 79: Přehled realizovaných kurzů DVPP v letech leden 2020–duben 2021 u NIDV

Název kurzu	Hodinová dotace kurzu	Kategorie příjemce, pro něž byla Šablona II určena					
		ZŠ	SŠ	VOŠ	ŠD/ŠK	SVCČ	DM
<i>Kariérové poradenství pro ZŠ</i>	8	ano	–	–	–	–	–
<i>Techniky a postupy v kariérovém poradenství pro ZŠ</i>	8	ano	–	–	–	–	–
<i>Kreativní techniky a nástroje (nejen) pro výchovné a kariérové poradce</i>	16	ano	ano	ano	–	–	–

⁷⁷ V obou případech, jak prezenčně i on-line, kurz je určen dle jeho anotace pro učitelé gymnázií, učitelé SOŠ a SOU, výchovní poradci, učitelé VOŠ, učitelé 2. stupně ZŠ.

⁷⁸ NIDV má jedno centrální pracoviště v Praze, dalších 13 v ostatních krajích. Vzniklá krajská pracoviště jsou tedy v Praze a Středních Čechách (společně), v Brně, Jihlavě, Hradci Králové, v Českých Budějovicích, Karlových Varech, Liberci, Olomouci, Ostravě, Pardubicích, Plzni, Ústí nad Labem a ve Zlíně.

⁷⁹ Zde je myšleno příjemce dotace na DVPP v rámci Šablony II, kdy ředitel uvolnil pedagogického pracovníka pro tento kurz v rámci svého kontinuálního vzdělávání v této oblasti.

<i>Kreativní techniky a nástroje pro kariérové vzdělávání (on-line)</i>	8	ano	ano	ano	–	–	–
<i>Kreativní techniky a nástroje pro kariérové vzdělávání (osobní setkání)</i>	8	ano	ano	ano	–	–	–
<i>Sebeprezentace na aktuálním trhu práce 1: Osobní značka a její dlouhodobý rozvoj</i>	8	ano	ano	–	–	–	–
<i>Sebeprezentace na aktuálním trhu práce 2: Online osobní marketing (LinkedIn, web)</i>	8	ano	ano	–	–	–	–
<i>Sebeprezentace na aktuálním trhu práce 3: Offline osobní marketing (CV, pohovory)</i>	8	ano	ano	–	–	–	–
<i>Systematický úvod do problematiky nadání</i>	8	ano	ne	–	–	–	–
<i>Vyhledávání a identifikace nadání</i>	8	ano	ne	–	–	–	–
<i>Umění a hra jako nástroj rozvoje a identifikace nadání</i>	16	ano	ne	–	–	–	–
<i>24 hodin pro kariérové poradenství a podporu žáka na SŠ</i>	24	–	ano	–	–	–	–
<i>Kariérové poradenství pro střední školy</i>	8	–	ano	–	–	–	–

Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z NIDV (NIDV, online, 2019)

Centrum vzdělávání všem a JCMM (www.jcmm.cz)

JCMM je zaměřeno na podporu nadaných studentů a lidských zdrojů pro vědu s působností v Jihomoravském kraji. Cílem je efektivní podpora přílivu studentů a vědců do regionu a vytvoření podmínek pro rozvoj nadaných studentů v Jihomoravském kraji. Jsou zde uvedeny kurzy pro kariérové poradce. Poskytují veřejnosti služby týkající se kariérového rozvoje. *Členové:* Jihomoravský kraj, Masarykova univerzita, Vysoké učení technické v Brně, Mendelova univerzita v Brně a Veterinární a farmaceutická univerzita Brno.

Zřetel, s. r. o. (www.zretel.cz)

Společnost pro vzdělávání Zřetel, s.r.o., se sídlem v Brně je akreditovanou vzdělávací institucí a realizuje školení, kurzy a semináře v několika oblastech, z nichž jednou jsou i akreditovaná školení DVPP pro pedagogické pracovníky. Jak sama společnost uvádí, organizuje vzdělávací akce po celé ČR a z výčtu 20 měst, kde jsou akce nejčastěji pořádány, jsou dvě města z Ústeckého kraje: Ústí nad Labem jako krajské město a Chomutov.

Zřetel, s. r. o. aktuálně nabízí několik seminářů akreditovaných MŠMT pro kariérové poradce:

- *Základy koučovacího přístupu pro pedagogy* (8 hodin);
- *Základy koučinku pro pedagogy* (9 hodin);
- *Objevte skrytý potenciál – nástroje kariérního poradenství pro práci s žáky* (8 hodin);
- *Profesní start – vstup do světa práce* (pro učitele SŠ) (8 hodin) (Zřetel, online, 2021).

Ing. Kateřina Málková, Smartee (www.smartee.cz a www.smart-course.cz)

Ing. Kateřina Málková ve Smartee nabízí aktuálně čtyři online kurzy (webináře): pro školní kariérové poradce, třídní učitele a další zájemce o kariérové poradenství. Webináře jsou zaměřeny na konkrétní metody kariérového poradenství s praktickými příklady a postupy a probíhají na platformě Zoom (Smartee, 2021). Veškeré kurzy lekturuje sama Kateřina Málková, jde o kurzy krátkodobé (trvají 2 vyučovací hodiny) a cena je jednotná, 550 Kč za webinář. K 3/2021 nejsou kurzy ještě akreditovány MŠMT.

Aktuálně se jedná o tyto webináře:

- *Od kariérových teorií k praxi. Přehled aktivit a nástrojů v kariérovém vzdělávání a poradenství;*
- *Osobní byznys model (Lean Canvas) v kariérovém poradenství mládeže;*
- *Vliv motivů a hodnot na kariérní volbu. Kariérní kotvy E. Sheina pro teenagery;*
- *Orientace na trhu práce. Rady, nástroje a tipy pro školní kariérové poradce.*

Účastníci kurzů Smartee získají kompletní prezentaci s odkazy na související pomůcky a informační zdroje. Pro ty, kteří se nemohou webináře v daný termín zúčastnit, nabízí

Smartee za menší příplatek k základní ceně pořízení záznamu webinaru (Smartee, online, 2021).

Smartee nabízí také on-line kurz pro žáky základních škol, kteří si vybírají střední školu. On-line kurz se jmenuje „*Správná střední – Tvoje podpora v motivaci ke studiu a ve výběru středoškolského oboru*“. Kurz obsahuje čtyři lekce a v průběhu kurzu jsou nabízené také on-line konzultace (2x 60 min. nebo 1x 120 min.):

- *Lekce 1 – Naplánuj si cestu k rozhodnutí* (5 minikroků, 1 videolekce, 1 audiopodcast, 2 pracovní listy),
- *Lekce 2 – Silné stránky a povolání* (8 minikroků, 1 videolekce, 1 audiopodcast, 4 pracovní listy),
- *Lekce 3 – Přehled škol, výběr oborů* (8 minikroků, 1 videolekce, 1 audiopodcast, 3 pracovní listy a katalog maturitních oborů),
- *Lekce 4 – Tvoje budoucnost: vzdělávací a profesní cíle* (8 minikroků, videolekce, 1 audiopodcast, 3 pracovní listy a katalog maturitních oborů) (Smartee, online, 2021).

Ceteras Profi, s. r. o. (www.ceteras.cz) a **Škola manažerského rozvoje, s. r. o.**

(www.smrov.cz)

Vybrané kurzy jsou uvedeny v příloze 16 o vzdělávacích akcích pro pedagogické pracovníky především z oblasti koučování (a kariérového poradenství). Zároveň *Ceteras Profi, s. r. o.*, nabízí karty pro poradenství, jejichž výčet jsou obsaženy v příloze 22 této diplomové práce.

Evropská kontaktní skupina, z. s. (www.ekskurzy.cz/cs)

Evropská kontaktní skupina (EKS, z. s.) je vzdělávací a poradenská organizace, která se zaměřuje na vzdělávání kariérových poradců, pedagogů a sociálních pracovníků. EKS je zapojena do různých projektů v oblasti školství, pomoci ženám dětí do 15 let s nastartováním jejich profesní dráhy. Vyvíjejí vlastní metodiky a jejich kurzy jsou akreditované MŠMT a MPSV (EKS, online, 2021).

Na webových stránkách EKS⁸⁰ je také velké množství publikací v pdf formátu, pro kariérové poradce jsou to zejména knihy: *Spokojený kariérový poradce*, *Navigace světe práce*, *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století* a *Rozmanitý svět kariérového poradenství – inspirace do praxe* (EKS, online, 2021). V tabulce 80 jsou uvedené kurzy pro kariérové poradce od EKS.

Tabulka 80: Přehled aktuálně nabízených kurzů pro KP – pedagogy od EKS (k 3/ 2021)

Název kurzu	Místo konání	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři
<i>Skupinové kariérové poradenství</i>	Praha	6	MŠMT	4 200	Markéta Cudlínová Dominik Fojtík Martina Švarcová
<i>Kariérové poradenství v praxi</i>	Praha	6	MŠMT	4 200	Lenka Němcová Dominik Fojtík Martina Švarcová
<i>Úvod do kariérového poradenství</i>	Praha	6	MŠMT	4 200	Lenka Němcová Helena Košťálová
<i>Vedení poradenského rozhovoru</i>	Praha	6	MŠMT	4 200	Markéta Cudlínová
<i>Využití obrázkových karet a fotografií v KP</i>	Praha	6	MŠMT	4 200	Martina Švarcová Helena Košťálová
<i>Storytelling v KP</i>	Praha	6	MŠMT	4 200	Helena Košťálová Markéta Cudlínová
<i>Techniky arteterapie a dramatické výchovy v KP</i>	Praha	6	MŠMT	4 200	Martina Švarcová Helena Košťálová
<i>Kritické myšlení v kariérovém poradenství</i>	Praha	6	MŠMT	4 200	Helena Košťálová
<i>Švýcarská metoda mapování kompetencí v CH-Q</i>	Praha	20+20 ⁸¹	MŠMT MPSV	18 700	Helena Košťálová Markéta Cudlínová Eva Kavková

Zdroj: vlastní zpracování dle EKS (EKS, online, 2021)

⁸⁰ EKS je držitelkou Národní ceny kariérového poradenství (NC KP) v letech: 2012, 2013, 2014, 2017 a 2019. Za účast v mezinárodních projektech jsme získala ocenění *Zlatá hvězda Evropské komise (Active European Citizenship Golden Star Awards Ceremony)* v roce 2006 (EKS, online, 2021).

⁸¹ Jedná se o 20 hodin prezenční výuky a 20 hodin individuální práce, kdy si každý účastník zpracovává své portfolio kompetencí a svůj individuální akční plán.

Zároveň existuje možnost získat švýcarský certifikát od společnosti CH-Q (Gesellschaft CH-Q, www.ch-q.ch), kterou zprostředkovává za poplatek české *Centrum kompetencí* (viz dále).

Centrum kompetencí, z. s. (www.centrumkompetenci.cz)

Centrum kompetencí je uskupení tří lektorek (Helena Košťálová, Dorota Madziiová, Silvie Pýchová), které jsou prvními certifikovanými lektorkami švýcarské metody sebeřízení v oblasti kompetencí – *CH-Q competence management* (Centrum kompetencí, online, 2021).

Česká asociace kariérového poradenství, z. s. (ČAKP, www.cakp.cz)

ČAKP je první asociací v České republice, která je přímo určena kariérovým poradcům. Má svůj Etický kodex, který je určen členům ČAKP. Pracuje na vzdělávacích projektech firem nebo jednotlivců KP dle jejich zadání. Kromě projektové činnosti její hlavní činností je vzdělávat kariérové poradce a poradce v nejrůznějších tématech, která mají přesah jak do oblasti školství, tak i do oblasti HR. Převážnou většinu kurzů školí prezidentka asociace Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons). ČAKP nabízí také přípravu na zkoušku dle NSK: *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu* (ČAKP, online, 2021).

Tabulka 81: Kurzy pro kariérové poradce od ČAKP (k 3/2021)

Název kurzu	Místo konání	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři	Další poznámky
<i>Kurz k profesní zkoušce dle NSK</i>	Praha/	12–16 hod + individuální poradenství dle potřeby	–	13 900 12 500 (pro členy ČAKP, studenty)	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons) Irena Matějová ⁸²	3 dny ve spolupráci s AOs a zástupcem spol. AABYSS, s.r.o.
<i>KP online a sociální síť</i>	Praha/	3	–	2 650	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Personální management pro KP</i>	Praha/	4-5	–	5 850	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Typologie osobnosti aneb poznejte svého žáka,</i>	Praha/	4	–	3 850	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den

⁸² Irena Matějová je certifikovaná kariérová poradkyně dle NSK.

<i>studenta, klienta</i>						
<i>Diagnostické metody v KP, HR</i>	Praha	4	–	3 250	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Zimní škola KP pro pokročilé</i>	Praha	4	–	3 250	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Poradenský rozhovor v KP</i>	Praha	4	–	3 250	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Kariérové poradenství do škol</i>	Praha	4		3 250	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den (probíhá leden–březen)
<i>Letní škola KP 2019 aneb pojďme si hrát</i>	Praha	8		6 950	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	2 dny
<i>Kariérové poradenství pro cizince</i>	Praha	3	–	2 450	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Kreativní techniky v KP i do škol</i>	Praha	3	–	3 250	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Trh práce 2019/2020 v/po koronavirové krizi (pro KP a HR)</i>	Praha	4-5	–	3 850	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Nové prezentační techniky uchazeče o práci – CV, soc. sítě, aj. (pro poradce)</i>	Praha	4	–	3 250	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Komunikační dovednosti kariérového/HR poradce</i>	Praha	4	–	3 250	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Letní škola personalisty Personální řízení v/po</i>	Praha	5	–	7 500	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den

<i>koronavirové krizi</i>						
<i>Kariérové poradenství po roce 2020 - nové výzvy, aktivity</i>	Praha	4	–	3 450	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Jak nastavit KP do škol</i>	Praha	4	–	3 250	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Skupinové poradenství nejen do škol</i>	Praha	4	–	3 250	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>Kariérové kotvy – workshop</i>	Praha	3	–	2 850	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den
<i>MBTI typologie pro volbu povolání v praxi</i>	Praha	4	–	3 250	Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons)	1 den

Zdroj: vlastní zpracování dle ČAKP (ČAKP, online, 2021)

Pro členy ČAKP platí 10% sleva na cenu kurzů. ČAKP zároveň nabízí 18 workshopů, které se týkají soft skills, diagnostiky, mapování kompetencí a trendů práce kariérového poradce/personalisty:

1. Klíčové kompetence trhu práce 2019-2020;
2. Sociodynamické mapování kompetencí žáka, studenta, jedince;
3. Test – kariérové kotvy aneb zjistěte klíčovou motivaci žáka, studenta, dospěláka;
4. Test – Belbínovy týmové role;
5. Pracovně-právní minimum pro KP;
6. Branding v KP aneb vytvořte si svoji značku;
7. Diagnostické metody do škol (ZŠ, SŠ);
8. Mapování kompetencí žáků, studentů a hledání jejich potenciálu – trénink;
9. Typologie osobnosti v poradenské praxi;
10. Jak pracovat s generací Z, alfa;
11. Age management v praxi;
12. On-line KP aneb jak vést kariérový rozhovor on-line a jeho nástrahy;
13. Tvorba individuálních plánů klienta v KP;
14. Technika behaviorálního rozhovoru v KP/HR;
15. Jak nastavit KP na ZŠ/SŠ;
16. Nové trendy v roce 2021-22 sebeprezentaci uchazeče (CV, motivační dopis ...);
17. Techniky, jak rozvíjet potenciál žáka, jedince;
18. Skupinové KP aneb techniky, jak mapovat a rozvíjet týmové kompetence žáka, studenta, klienta.

Semináře jsou 4hodinové (pouze výjimečně 5 hod – dle úrovně přihlášených uchazečů – max. pro 4-5 účastníků intenzivní workshopovou formou) (ČAKP, online, 2021).

Hogrefe – Testcentrum, s. r. o. (www.testcentrum.cz)

Společně s předními evropskými vydavateli psychodiagnostických metod je Hogrefe – Testcentrum členem skupiny Hogrefe. Nabízí více než 2 000 metod ve 20 světových jazycích, 2500 publikací, 41 odborných časopisů a přes 500 školení. Každý rok je vydáno přibližně 200 nových titulů (Hogrefe, online, 2021). V níže uvedené tabulce jsou kurzy (nejen) pro kariérové poradce nabízené Hogrefe – Testcentrem.

V *Akreditačním kurzu Hogrefe – Diagnostické metody pro personalistiku a poradenství* jde o úvod do těchto diagnostických metod: BIP – Bochumský inventář profesních charakteristik osobnosti, LMI – Dotazník motivace k výkonu, ISK – Inventář sociálních kompetencí (Hogrefe, online, 2021).

Tabulka 82: Kurzy pro kariérové poradce od Hogrefe – Testcentra

Název kurzu	Místo konání	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři	Další poznámky
<i>Akreditační kurz Hogrefe – Diagnostické metody pro personalistiku a poradenství</i>	Praha	16	Kontinuální vzdělávání klin. psy. AKP	4 800	PhDr. Markéta Niederlová, Ph.D., PhDr. Simona Hoskovcová, Ph.D.	2 výuk. dny Určen specialistům v personalistice a poradenství
<i>GPOP – Dotazník typologie osobnosti</i>	Praha/online	16	Kontinuální vzdělávání klin. psy. AKP	7 500	PhDr. Markéta Niederlová, Ph.D., PhDr. Simona Hoskovcová, Ph.D.	Kombinace <i>on-line</i> (8 hod) a <i>distanční</i> (samostudium) (8 hod) forem.

Zdroj: vlastní zpracování dle Hogrefe Testcentra (Hogrefe, online, 2021)

Vysočina Education, p. o. (www.vys-edu.cz)

Vysočina Education je školské zařízení pro vzdělávání pedagogických pracovníků. Nabízí kurzy z oblasti kvalifikačního vzdělávání. Vzdělávací střediska jsou v několika městech kraje Vysočina, a to v Jihlavě, Havlíčkově Brodě, Pelhřimově, Třebíči a Žďáru nad Sázavou (Vysočina ..., online, 2021).

Infra, s. r. o. (www.kurzy.infracz.cz)

Infra, s. r. o., je akreditovaná vzdělávací institucí u MŠMT ČR. Využívají prezenční i distanční výukové metody (e-learning i on-line webináře). Kurzy lze hradit ze Šablon, z rozpočtu školy, případně soukromě. Je členem AIVD, z. s. (Infra, online, 2021).

Tabulka 83: Kurzy pro kariérové poradce od Infra, s. r. o.

Název kurzu	Místo konání	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři	Další poznámky
<i>Pedagog, výchovný poradce a kariérové poradenství</i>	VIC ČVUT	8	MŠMT	1 590	Mgr. Dana Forýtková	1 den
	on-line					2 dny

Zdroj: vlastní zpracování dle Infra, s. r. o. (Infra, online, 2021)

Aspekt, z. s. (www.aspektzs.cz)

Aspekt, z. s., se zaměřuje na podporované zaměstnávání a kariérové poradenství, vč. vzdělávacích kurzů pro KP. V následující tabulce jsou tři kurzy. Vzdělávací a tréninkový program pro KP je aktuální a obsahuje v sobě kurzy dříve nabízené *Sociodynamického poradenství* a *Strategií a technik v poradenství*. Tento program je pod záštitou prof. Tron Inglara z Oslo Akershus University College (Norsko). V severských zemích je tradičně kariérové poradenství a vzdělávání rozvinutější než České republice (v oblasti vědy, výzkumu, teorie i praxe) (Aspekt, online, 2021).

Tabulka 84: Kurzy pro kariérové poradce od Aspekt, z. s.

Název kurzu	Místo konání	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři	Další poznámky
<i>Vzdělávací a tréninkový program pro kariérové poradenství</i>	on-line Náchod i po dohodě kdekoliv v ČR	42	MŠMT MPSV	14 000	Mgr. Lucie Sedláčková Mgr. Lenka Cole	6 výukových dní
<i>Sociodynamické poradenství</i>	Náchod i po dohodě kdekoliv v ČR	16	MŠMT MPSV	–	Mgr. Lucie Sedláčková Mgr. Lenka Cole	2 výukové dny
<i>Strategie a techniky v poradenství</i>	Náchod i po dohodě kdekoliv v ČR	16	MŠMT MPSV	–	Mgr. Lucie Sedláčková Mgr. Lenka Cole	2 výukové dny

Zdroj: vlastní zpracování dle webových stránek Aspekt, z. s. (Aspekt, online 2021)

InfoKariéra (www.infokariera.cz) součástí KCVJŠ, p. o.

InfoKariéra – Informačně vzdělávací středisko Plzeňského kraje je součástí *Krajského centra vzdělávání a Jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky, Plzeň, p. o.* Nabízí

individuální KP pro veřejnost a skupinové KP pro školy. Jejich služby jsou zdarma. Programy lze realizovat prostřednictvím Šablon.

- *Jak na kariérové poradenství ve škole (8 hodin),*
- *Kariérové poradenství pro ZŠ, pro SŠ (16 hodin),*
- *Kariérové poradenství pro SŠ rozšířený (24 hodin),*
- *Rozvoj kompetencí v kariérovém poradenství – intenzivní výcvik (80 hodin),*
- *Škola bez poražených – akreditovaný kurz pro učitele a pedagogické pracovníky (40 hodin) (InfoKariéra, online, 2021).*

Aktuálně jsou nabízeny kurzy obsažené v následující tabulce. Kurzy pro kariérové poradce jsou realizovány v *Krajském centru vzdělávání a jazykové škole Plzeň (KCVJŠ)*.

Tabulka 85: Kurzy pro kariérové poradce od InfoKariéra

Název kurzu	Místo konání	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři	Další poznámky
<i>Strategie a přístupy v individuálním kariérovém poradenství</i>	Plzeň (KCVJŠ)	8	MŠMT	1 200	Mgr. Lukáš Vlček Mgr. Michal Parlásek Mgr. Jan Brabec	1 výukový den
<i>Kariérové poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami</i>	Plzeň (KCVJŠ)	4	MŠMT	900	Mgr. Bc. Lucie Zábranová Mgr. Jan Brabec	1 výukový den

Zdroj: vlastní zpracování dle webových stránek InfoKariéra a KCVJŠ (InfoKariéra, online, 2021)

Euroguidance (www.euroguidance.cz)

Centrum Euroguidance (Eg) (dříve při DZS, nyní při NPI) realizuje vzdělávací aktivity pro poradce, zejména v oblasti kariérového poradenství u nás i ve světě. Prostřednictvím svých webových stránek poskytuje prostor pro sdílení informací a zkušeností poradkyň a poradců na národní i mezinárodní úrovni. Uveřejňuje na svých webových stránkách aktuálně vypsané kurzy pro kariérové poradce od vzdělávacích organizací českých i zahraničních (v rámci projektů), akce jako jsou veletrhy vzdělávání (veletrhy středních a vysokých škol), pracovní veletrhy. Pořádá *Národní cenu kariérového poradenství* a semináře *Cross-Border* (Euroguidance, online, 2021).

CCV Pardubice, p. o. (www.ccvpardubice.cz)

Centrum celoživotního vzdělávání Pardubice je zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Pardubického kraje. Níže jsou uvedeny kurzy pro učitele mateřských škol, základních škol, pro pedagogy volného času a vychovatele a jsou zaměřené na oblast *Člověk a svět práce* (pracovní výchova, kariérové poradenství, poradenství k volbě povolání) a pro výchovné a kariérové poradce. V rámci IKAP Pardubického kraje II byla realizována konference pro kariérové poradce s názvem *Cesty kariérového poradenství* (nejaktuálnější informace o měnícím se trhu práce a měnících se potřebách v oblasti požadavků na uchazeče o práci, význam a důležitost KP na školách. Praktické workshopy nabídly možnost seznámit se s různými kreativními technikami kariérového poradenství a jejich využitím přímo při práci s žáky (CCV Pardubice, online, 2021).

Tabulka 86: Kurzy pro pedagogy z oblasti *Člověk a svět práce* od CVV Pardubice

Název kurzu	Místo konání	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři	Další poznámky
<i>Objevujeme svět kolem nás: Jaro – příroda kolem nás</i>	Polabiny Ústí nad Orlicí	8	MŠMT	1 400	Mgr. Jana Matoušová	1 výukový den
<i>Hrou k rozvoji klíčových dovedností</i>	Polabiny	8	MŠMT	1 400	Mgr. Karolína Harries	1 výukový den
<i>Objevujeme svět kolem nás – Hrátky s drátky</i>	PPP Svitavy	8	MŠMT	1 400	Mgr. Jana Matoušová	1 výukový den

Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z webových stránek CCV Pardubice (CCV Pardubice, online, 2021)

Asistenční centrum *Impuls pro kariéru a praxi* (www.impulsprokarieru.cz)

Impuls pro kariéru a praxi vzniklo v rámci projektu IKAP Jihočeského kraje III. Spravuje jej Jihočeská hospodářská komora. Nabízí workshopy pro žáky, praxi pro středoškoláky, na webových stránkách uveřejňuje volná pracovní místa, poskytuje zájmové testování žáků. Žáci, rodiče i pedagogové zde naleznou přehled středních škol, databáze zaměstnavatelů a informace o trhu práce. Pro výchovné a kariérové poradce jsou pořádány workshopy, pro žáky workshopy *Moje profese*, kariérový nástroj *Salmondo*, pracovní setkání, diskuse a exkurze pro výchovné a kariérové poradce do firem. V oblasti odborného vzdělávání nabízí

workshopy pro učitele odborných předmětů, v oblasti podnikavosti a kreativity a digitálních kompetencí workshopy i mentoring pro pedagogy a kariérové poradce. Jsou zde i spoty pro žáky (na *YouTube* celkem 17 videí obecně použitelných pro žáky ZŠ i SŠ a pro kariérové poradce napříč ČR, k nalezení jsou pod Jihočeskou hospodářskou komorou). Jsou zde uveřejněny akce v Jihočeském kraji (např. *Burzy škol*) (Impuls pro kariéru, online, 2021).

Pro výchovné a školní kariérové poradce jsou zde užitečné materiály, které mohou využít jak ve skupinovém, tak i individuálním kariérovém poradenství (*Metodická příručka k tématu Člověk a svět práce*), dva dokumenty s názvem *Rámeček pro nastavení KP na 2. stupni ZŠ*. VP/KP může využít v práci se svými žáky publikace *Moje profese, Jak správně napsat životopis a Jak uspět u výběrového řízení* (Impuls pro kariéru, online, 2021).

Centrum andragogiky, s. r. o. (www.centrumandragogiky.cz)

Centrum andragogiky nabízí (mimo jiné) i kurzy pro pedagogické pracovníky v rámci Šablon pro školy např. *Mentoring pro pedagogy ZŠ*. Je členem České andragogické společnosti, z. s., a AIVD, z. s. (Centrum andragogiky, online, 2021).

Tabulka 87: Kurz Centra andragogiky

Název kurzu	Místo konání	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři	Další poznámky
<i>Jak se stát dobrým mentorem?</i>	Centrum andragogiky (Hradec Králové)	32	MŠMT	– (ze Šablon)	Mgr. Štěpánka Podrazilová Mgr. Jaroslava Haisová PhDr. Alena Andršová.	4 výukové dny s odstupem 2 týdnů

Zdroj: vlastní zpracování dle Centra andragogiky (Centrum andragogiky, online, 2021)

Úřad práce ČR (ÚP ČR, www.uradprace.cz)

Na Úřadech práce existují tzv. Informační a poradenská střediska (dále jen „IPS“) pro volbu a změnu povolání. IPS nabízí své služby zejména: žákům a žákyním základních škol, rodičovské veřejnosti, žákům a žákyním SŠ, studentům a studentkám, absolventům a absolventkám VOŠ a VŠ, uchazečům o zaměstnání a dalším zájemcům a zájemkyním. V Ústeckém kraji jsou pobočky IPS v Ústí nad Labem, Teplicích, Děčíně, Rumburku, Mostě, Chomutově, Lounech a Litoměřicích (ÚK ÚP ČR, online, 2021).

Úřady práce pořádají tradičně setkávání kariérových a výchovných poradců, seznamují je se zaměstnavateli v regionu a pořádají i veletrhy práce či veletrhy středních škol (*Burza škol*), akce Úřadů práce a další důležité informace pro žáky, jejich zákonné zástupce a pedagogy (třídní učitele, výchovné či školní kariérové poradce) soustřeďují a každoročně aktualizují v tzv. *Atlase školství*. Mnohdy jsou distribuovány pracovníci IPS ÚP v konkrétním městě těm školám, které projeví zájem o nějakou formu kariérového poradenství pro své žáky (Úřad práce, online, 2021).

Pedagogicko-psychologické poradny – PPP v Ústeckém kraji (www.pppuk.cz)

PPP jsou také vzdělavateli výchovných / školních kariérových poradců, zvou pedagogy do PPP a pro své klienty (žáky škol) poskytují diagnostiku profesní orientace (výkonové testy, testy osobnosti, testy koncentrace pozornosti, testy speciálních schopností, testy inteligence, *Dotazník volby povolání*, vedou i kariérní rozhovory nad výsledky diagnostických testů se žáky a studenty atp.)⁸³

Centrum vzdělávání Fokus Praha, z. ú. (www.fokus-vzdelavani.cz)⁸⁴

Centrum vzdělávání Fokus Praha zajišťuje vzdělávání sociálních pracovníků, pracovníků v sociálních službách, pracovníků ve zdravotnictví, psychologů, pedagogů, pracovníků dalších pomáhajících profesí, studentů i zainteresované laické veřejnosti (Fokus Praha, online, 2021). Většina kurzů je otevřených, nejen pro sociální pracovníky, ale i zájemce o danou problematiku. Pro kariérové poradce, resp. pro pedagogy obecně, nabízí kurz třídní kurz *Metoda Individual Placement and Support – zaměstnávání lidí s duševním onemocněním*. Tento kurz by mohl pro kariérové poradce na školách přinést rozšíření znalostí v oblasti další návazných služeb pro žáky, studenty, dospělé. V tabulce 88 je uveden jeden kurz pro kariérové poradce.

⁸³ Nejsou zde uvedeny všechny služby. Zmíněné metody patří do rukou profesionálů nejčastěji z řad psychologů a speciálních pedagogů.

⁸⁴ *Centrum vzdělávání Fokus Praha* nabízí mnoho vzdělávacích akcí. Výběrem jsou zde uvedeny ty, které by mohly být kariérovým poradcům užitečné: *Duševní onemocnění u dětí – jak je rozeznat a pomoci; Jak pracovat s emocemi a vzájemnou podporou; Komunikace s člověkem s depresí; Motivační intervence; Specifika krizové intervence při spolupráci s člověkem se sebevražednými tendencemi; Úvod do problematiky psychofarmak pro pracovníky v pomáhajících profesích; Vyber si svůj psychoterapeutický výcvik; Základy koučovacích technik pro pracovníky v pomáhajících profesích; Zplnomocňování a podpora silných stránek v pomáhajícím rozhovoru; Zvládání agrese* (k 9. 3. 2021) (Fokus Praha, online, 2021).

Tabulka 88: Kurz Centra vzdělávání Fokus Praha, z. ú.

Název kurzu	Místo konání	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři	Poznámka
<i>Metoda Individual Placement and Support – zaměstnávání lidí s duševním onemocněním</i>	Praha	24	MPSV	3 300 3 600	Mgr. Nela Beranová Petr Špaček	3 výukové dny

Zdroj: vlastní zpracování dle Centra vzdělávání Fokus Praha (Fokus Praha, online, 2021)

Centrum kariérového poradenství Zlín – CKP Zlín (www.pruvodcekarierou.zkola.cz)

CKP Zlín je zaměřeno na KP na ZŠ a SŠ ve Zlínském kraji. Pro kariérové poradce, učitele, žáky a jejich zákonné zástupce jsou zde dostupné informace o světě práce, volbě profese nebo vzdělávání v kraji. V červnu 2021 byla uspořádána on-line konference pro školní kariérové a výchovné poradce s názvem „*Transformace HR a nábor zaměstnanců*“, kterou uspořádala Krajská hospodářská komora Zlínského kraje ve spolupráci s místními firmami (v rámci IKAP II Krajské hospodářské komory Zlínského kraje). Zajímavým počinem byla i akce *Girls Day* (pro VP/KP škol a pro studentky 2. a 3. ročníků gymnázií), jejímž cílem bylo představit úspěšné ženy v technických profesích. VP a ŠKP zde naleznou také velké množství materiálů, včetně publikace *Průvodce pro (školní) kariérové poradce* nebo *Pracovní listy pro práci se žáky se speciálními vzdělávacími potřebami* (kariérové poradenství) od Romského střediska, případně pro sociálně znevýhodněné žáky z projektu vzniklá publikace *Podpora budoucí kariéry na základní škole se sociálně znevýhodněnými žáky* (metodika) nebo *Jak efektivně zavést kariérové poradenství do škol* (v rámci projektu Vzdělávání k úspěchu bez bariér). Pro žáky a žákyně ZŠ a SŠ je určen i *Dotazník profesních zájmů* (on-line), který je bez registrace a s výsledky zdarma (vznikl v rámci projektu IKAP rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje). Vstup do dotazníku je umožněn komukoliv – nejen obyvatelům Zlínského kraje) (CKP, online, 2021).

KVIC – Krajské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

a informační centrum, Nový Jičín, p. o. (www.kvic.cz)

KVIC je příspěvkovou organizací zřizovanou Moravskoslezským krajem. Aktuálně (k 5/2021) nabízí kurzy pro kariérové poradce dvě lektorky: Mgr. Petra Mařádková

a Mgr. Dorota Madziová. Jedná se o kurzy: *Kariérové koučování a bilanční diagnostika* (pro učitele 2. stupně ZŠ, gymnázií, SOŠ a SOU i pro výchovné a kariérové poradce), *Koučovací přístup k žákům prvního stupně* (pro učitele, pedagogy volného času, speciální pedagogy, školní psychology, asistenty pedagoga, vychovatele školských zařízení I. st. ZŠ, ZUŠ a SUŠ) a *Kariérové poradenství ve škole prakticky* (pro učitele I. st. ZŠ, II. st. ZŠ) (KVIC, online, 2021).

Tabulka 89: Kurzy pro kariérové poradce od KVIC

Název kurzu	Počet hodin	Akreditace	Místo konání	Cena (v Kč)	Poznámka	Lektoři
<i>Kariérové koučování a bilanční diagnostika</i>	32	MŠMT	KVIC Nový Jičín	4 880	4 výukové dny	Mgr. et Mgr. Petra Mařádková
<i>Koučovací přístup k žákům prvního stupně</i>	8	MŠMT	KVIC Nový Jičín	1 500	1 výukový den	Mgr. et Mgr. Petra Mařádková
			KVIC Ostrava			
<i>Kariérové poradenství ve škole prakticky</i>	8	MŠMT	KVIC Opava	1 460	1 výukový den	Mgr. Dorota Madziová

Zdroj: vlastní zpracování dle KVIC (KVIC, online, 2021)

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (www.rozvojkariery.sk)

Slovenské Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry je mateřskou organizací českého Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj. Sdružuje mnoho členů, kteří jsou sami aktivními lektory (vzdělavateli v oblasti kariérového poradenství a koučování) Asociace pro kariérové poradenství a profesní rozvoj prostřednictvím webových stránek „Združenie“ nabízí akreditovaný výcvik v kariérovém poradenství (teoretické základy KP a trénink v inovativních metodách a přístupech v KP) (Združenie, online, 2021). Akreditace jsou udělovány Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (dále jen „MŠVVŠ SR“) na základě stanoviska akreditační komise pro další vzdělávání.

V diplomové práci je proto uveden pouze jeden (akreditační) výcvik, protože není v moci ani cílem autorky práce obsáhnout vzdělavatele na Slovensku.

Tabulka 90: Výcvik od Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

Název kurzu	Počet hodín	Akreditace	Miesto konání	Cena (v €)	Poznámka	Lektoři
<i>Akreditovaný výcvik v kariérovom poradenstve</i>	120	MŠVVŠ SR	–	720 (pro členy) 770 (pro nečleny)	5 modulů (6 dní) 6 měsíců	Michaela Valicová Zuzana Záhradníková

Zdroj: vlastní zpracování dle Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (Združenie, online, 2021)

Příloha 19: Vzdělavatelé v oblasti kariérového poradenství a jejich nejčastější lektoři

- *Akademie řemesel Praha* (Praha): RNDr. Petr Pokorný, PhDr. Petra Drahoňovská (zkouška *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu* dle NSK);
- *Aspekt*: Lucie Sedláčková, Lenka Cole, Marta Suchardová, Nikola Ladnarová a Michaela Rožková (Náchodsko a Rychnovsko);
- *Centrum kompetencí* (CK): Dorota Madziová, Ing. Helena Košťálová a Mgr. Sylvie Pýchová (sídlo v Českém Těšíně);
- *Česká asociace kariérového poradenství* (ČAKP): Ing. Zdena Hendrychová, BA (Hons.), Ing. Eva Hověžáková a Ing. Jiří Procházka (v Praze);
- *Euroguidance* (Eg): Mgr. Petr Chaluš a Mgr. Gabriela Kabotová (sídlo v Praze);
- *Evropská kontaktní skupina* (EKS): Eva Kavková, Helena Košťálová, Martin Petráš, Markéta Cudlínová, Lenka Němcová, Martina Švarcová, Dominik Fojtík a Ivana Šindlerová (sídlo v Praze);
- *Institut vzdělávání a poradenství při České zemědělské univerzitě v Praze*: PhDr. Jitka Jirsáková, PhD. a Mgr. Bc. Lucie Turzová;
- *Jednotlivci z řad kariérových poradců* (OSVČ): např. PhDr. Petra Drahoňovská, Mgr. Ing. Andrea Csirke; PhDr. Alice Müllerová, Ing. Lucie Václavková, Ph.D. a Ing. Kateřina Málková;
- *Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky*, konkrétně *InfoKariéra*: Mgr. Lukáš Vlček, Mgr. Mgr. Michal Parlásek, Mgr. Jan Brabec, Mgr. Barbora Kreislová, Mgr. Pavla Chocholová, Mgr. Barbora Hrušková a Mgr. Kamila Bolfová;
- *Národní institut dalšího vzdělávání* (NIDV, dnešní NPI): Mgr. Markéta Pešťáková, Ing. Kateřina Málková, Mgr. Petra Šnepfenbergová aj. (13 krajských pracovišť);
- *Odborní řešitelé* minitýmů *Podpora kompetencí k podnikavosti, iniciativě a kreativitě* a „*Rozvoj kariérového poradenství*“, pro každý kraj zvlášť (dále možný rozvoj v MAP)⁸⁵;
- *Rycon Academy, s. r. o.* (Hradec Králové): PhDr. Ivona Ronzová (jednatelka společnosti);

⁸⁵ MAP – místní akční plány.

- *Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s. (SKPKR)* – profesní platforma pro odborníky v oblasti kariérového poradenství a další zájemce o tuto oblast zaměřená na podporu kvality a dostupnosti kariérového poradenství v celoživotní perspektivě a v mezinárodním kontextu. V radě sdružení: Mgr. Ing. Andrea Csirke, Mgr. Zuzana Freibergová, Mgr. Kateřina Hašková, PhDr. Alice Müllerová, Mgr. Michal Parlásek) (sídlo v Praze), členů *Sdružení* je podstatně více;
- *Škola manažerského rozvoje a Ceteras Profi* (Ostrava a Brno: Mgr. Sylvie Navarová a PhDr. Jana Zouharová, Ph.D.);
- *Vzdělávací institut Středočeského kraje (VISK)*: RNDr. Petr Pokorný, Mgr. Kateřina Lesová, Mgr. Silvie Pýchová, Mgr. Dorota Madziová, Mgr. Andrea Csirke, PhDr. Alice Müllerová, PhDr. Iva Stefanová a Mgr. Miroslav Vosmik (11 vzdělávacích středisek: Praha, Kladno, Rakovník, Nymburk, Kutná Hora, Mělník, Beroun, Mladá Boleslav, Kolín, Benešov, Příbram);

Výše zmíněné informace o vzdělavatelích a lektorech vznikly na základě podkladů z webových stránek vzdělávacích organizací, případně při komunikaci s interními zaměstnanci dané organizace.

Příloha 20: Konference pro kariérové poradce

V České republice nejčastěji konference pořádá:

- Centrum Euroguidance ve spolupráci s dalšími institucemi (např. Českou zemědělskou univerzitou v Praze, UHK, FF UK, FF MU) a v rámci Národní ceny kariérového poradenství (NC KP);
- Konference konané Evropskou kontaktní skupinou (EKS, z. s.);
- Mezinárodní konference IAEEVG;
- Konference v rámci KAP a IKAP (v rámci krajského akčního plánování);
- Konference v rámci projektů KaPoDaV (Podpora kariérového poradenství, podnikavosti pro udržitelný rozvoj a dalšího vzdělávání v Jihomoravském kraji, v rámci OP VVV,);
- Konference OKAP (v rámci OP VVV,);
- Konference konané přímo na univerzitách v ČR (na témata, která se KP dotýkají).

Příloha 21: Vybrané metody od Hogrefe Testcentra pro KP (tabulka 91)

Zkratka	Název metody	Verze	Skupina	Cena
AIST-R	<i>Test struktury zájmů AIST-R</i>	PC verze	A	4 900 Kč
B-I-T II	<i>Test profesních zájmů B-I-T II</i>	tužka/papír	A	1 450 Kč
BIP	<i>BIP – Bochumský osobnostní dotazník - 2. vydání</i>	tužka/papír HTS ⁸⁶	A	1 750 Kč
DŽS	<i>Dotazník životní spokojenosti</i>	tužka/papír	A	990 Kč
ESK	<i>ESK – Existenciální škála</i>	tužka/papír	A	1 150 Kč
GPOP	<i>Dotazník typologie osobnosti – GPOP</i>	tužka/papír HTS	A	3 900 Kč (HTS 5)
ISK	<i>ISK – Inventář sociálních kompetencí</i>	tužka/papír HTS	A	3 700 Kč
Kresba postavy	<i>Kresba postavy</i>	tužka/papír	knihy	695 Kč
LJI	<i>LJI – Leadership Judgement Indicator</i>	tužka/papír HTS	A	660 Kč (jednorázové testování)
LMI	<i>LMI – Dotazník motivace k výkonu - 2. vydání</i>	tužka/papír HTS	A	1 750 Kč
MSCEIT	<i>MSCEIT – Test emoční inteligence</i>	HTS	A	5 000 Kč
NEO-FFI	<i>NEO pětifaktorový osobnostní inventář</i>	tužka/papír HTS	B	1 290 Kč
NEO-PI-3	<i>NEO osobnostní inventář-3</i>	tužka/papír HTS	B	3 500 Kč
NEO-PI-R	<i>NEO osobnostní inventář</i>	tužka/papír HTS	B	3 550 Kč
Osobní inteligence	<i>Osobní inteligence</i>	Knihy	knihy	695 Kč
Piers-Harris 2	<i>Dotazník sebepojetí dětí a adolescentů Piers-Harris 2</i>	tužka/papír	A	1 700 Kč
Poker	<i>Osobnostní poker</i>	tužka/papír	karty	1 250 Kč
talkSignals	<i>talkSignals – trénink, rozvoj, podpora a povzbuzení komunikace</i>	tužka/papír	karty	1 480 Kč
SVF 78	<i>Strategie zvládnání stresu – SVF 78</i>	tužka/papír HTS	B	1 490 Kč
STRESS PROFILE	<i>Stress profile</i>	tužka/papír PC verze	B	2 380 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle webových stránek Hogrefe Testcentra (Hogrefe, online, 2021)

⁸⁶ HTS – Hogrefe Testsystem (možnost realizace testování a vyhodnocení počítačovým programem).

Příloha 22: Přehled vybraných karet pro kariérové poradenství (tabulka 92)

Název karet	Cílová skupina	Cena (v Kč)	Jazyk	Výrobce/ Autor	Počet karet v balíčku	Využití I/S ⁸⁷	Vhodné / nevhodné pro KP ⁸⁸
<i>Světlem hodnot</i>	Děti i dospělí	690	CZ ⁸⁹	<i>b-creative</i> Magda Shymon	64	I/S	ANO
<i>Svetom hodnot</i>	Děti i dospělí	695	SK ⁹⁰	<i>b-creative</i> Magda Shymon	64	I/S	ANO
<i>The World of Value / Value cards</i>	Děti i dospělí	695	EN ⁹¹	<i>b-creative</i> Magda Shymon	64	I/S	ANO
<i>Silné stránky /Strength cards</i>	Děti i dospělí	800	CZ	<i>b-creative</i> Magda Shymon	62	I/S	ANO
<i>SK Silné stránky /Strength cards</i>	Děti i dospělí	800	SK	<i>b-creative</i> Magda Shymon	62	I/S	ANO
<i>Karty s příběhy / Storytelling cards</i>	Děti i dospělí	800	CZ	<i>b-creative</i> Magda Shymon	72	I/S	ANO
<i>Život je život / Life is Life</i>	Děti i dospělí	740	CZ	<i>b-creative</i> Magda Shymon Zuzana Slánská	48	I/S	ANO
<i>Moře emocí / Emotion cards</i>	Děti i dospělí	720	CZ	<i>b-creative</i> Magda Shymon	32	I/S	ANO
<i>Resilience (podpora psy. odolnosti)</i>	Děti i dospělí	990	CZ	<i>b-creative</i> Mgr. Mária Anyalaiová, PhD.	132	I/S	ANO
<i>Karty emocí / Mixed emotion cards</i>	Děti i dospělí	490	CZ	Petra Martin / Kris Wiltse	60	I/S	ANO

⁸⁷ I/S – využití individuálně /skupinově.

⁸⁸ Zde je myšleno, zda jsou vhodné i pro kariérového poradce bez psychologického vzdělání.

⁸⁹ CZ – v českém jazyce.

⁹⁰ SK – ve slovenském jazyce.

⁹¹ EN – v anglickém jazyce.

<i>Vše o něm / Metafory mužské identity</i>	Muži (děti-dospělí)	920	CZ/ RU ⁹²	Není uvedeno	64	I/S	NE
<i>O tobě / Metafory mužské identity</i>	Ženy (děti-dospělí)	920	CZ/ RU	Irina Logačevoj	64	I/S	NE
<i>Ztráta a žal / Terapeutické karty</i>	Děti i dospělí (smrt, truchlení)	1 020	CZ/ RU	Není uvedeno	64+32	spíše I	NE
<i>Truhlice minulosti / Metafory dětství</i>	Děti (školní) i dospělí	950	CZ/ RU	Genezis Nino Čekvatadze	64+32	I/S	ANO
<i>INUK / Metaforické karty na téma: KDO JSEM</i>	Děti i dospělí	710	CZ/ EN	Moritz Egetmeyer Bai Yilin	88+10	I/S	ANO
<i>Karty COPE / Trauma a stres</i>	Děti i dospělí	670	CZ/ EN	Není uvedeno	88	I/S	NE
<i>Karty Mythos / Mýty a vyprávění</i>	Děti i dospělí	530	CZ/ EN	Není uvedeno	55	I/S	ANO
<i>Resilio / Zátěžové situace a jejich zvládání</i>	Děti i dospělí	840	CZ	Emilie Marti	99+44	I/S	ANO
<i>OH karty / Metaforické terapeutické karty</i>	Děti i dospělí	910	CZ	OH	88+88	I/S	ANO
<i>Tandoo / Páry a dvojice</i>	Děti (školní) – dospělí	830	CZ	OH	99+44	I/S	Spíše NE
<i>Persona / Lidé různých tváří a kultur</i>	Děti (školní) – dospělí	670	CZ	OH	77+33	I/S	ANO
<i>Personita / Mladí lidé a děti různých tváří a kultur</i>	Děti – dospělí	660	CZ	OH	77+44	I/S	ANO
<i>Cesta k sobě / Inspirační karty</i>	Děti – dospělí	310	CZ	Lucie Ernestová	31+1	I/S	ANO
<i>Cesta životem / Inspirační karty</i>	Děti – dospělí	310	CZ	Lucie Ernestová	31+1	I/S	ANO
<i>On a Ona / Inspirační partnerské karty</i>	Dospívající – dospělí	330	CZ	Lucie Ernestová	32	I/S	spíše NE
<i>Všemocné živly / Obrázkové karty</i>	Žáci (školní) – dospělí	690	CZ	Vendula Brendlová Mgr. Silvie Tichotová	44	I/S	spíše NE (pro pedagogy a lektory ANO)
<i>Situační a emoční karty pro muže / Contemplation cards</i>	Dospívající a dospělí muži	890	CZ/ EN	Marika Saard (Estonsko)	54	I/S	ANO

⁹² RU – v ruském jazyce.

<i>Situační a emoční karty pro ženy / Contemplation cards</i>	Dospívající a dospělé ženy	890	CZ/ EN	Marika Saard (Estonsko)	54	I/S	ANO
<i>Systémové a situační karty / Contemplation</i>	Děti (školní) – dospělí	1 120	CZ/ EN	Marika Saard (Estonsko)	64+54	I/S	ANO
<i>Cesty / The Roads – Projektivní karty</i>	Děti – dospělí (vhodné zejména u dospívajících)	1 000	CZ/ EN	Gali Salpeter (Norsko)	67	I/S	ANO
<i>Řeka / The River (Publikace vč. projektivních karet)</i>	Děti – dospělí	1 390	CZ/ EN	Gali Salpeter (Norsko)	60	I/S	ANO
<i>JOBBKORT / Inspirace k výběru povolání</i>	Děti (školní) – dospělí	1 090	CZ/ EN	Tremedia (Švédsko)	110	I/S	ANO
<i>DiJÁŘ KARIÉROVÝ / Self career management STANDARD⁹³</i>	Dospělí	2 298	CZ	Petra Drahoňovská Career Designer	14 tem. listů pro- 2 listy (os. značka + priority - 1 sada nálepek + tužka	I/S	ANO
<i>DiJÁŘ KARIÉROVÝ / Self career management BASIC</i>	Dospělí	1 088	CZ	Petra Drahoňovská Career Designer		I/S	ANO
<i>DIJÁŘ KARIÉROVÝ / Self career management</i>	Dospělí	960	CZ/ EN	Petra Drahoňovská Career Designer		I/S	ANO
<i>DYARY STANDARD</i>	Dospělí	96 USD	EN	Petra Drahoňovská Career Designer		I/S	ANO
<i>DYARY BASIC</i>	Dospělí	59 USD	EN		I/S	ANO	
<i>DiarYO STANDARD</i>	Dospělí	96 USD	ES ⁹⁴		I/S	ANO	
<i>DiarYO BASIC</i>	Dospělí	59 USD	ES		I/S	ANO	
<i>KARIÉROVÝ diJÁŘ pro kluky a holky</i>	13 let – 23 let	700	CZ/ EN	Petra Drahoňovská Career Designer	14 tem. listů, listů pro práci, obálka	I/S	ANO

⁹³ Kariérový diJÁŘ Petry Drahoňovské byl v r. 2016 oceněn *Národní cenou kariérového poradenství* (Euroguidance, online, 2021).

⁹⁴ ES – ve španělském jazyce.

KARIÉROVÝ diJÁř pro kluky a holky STANDARD	13 let – 23 let	1 924	CZ/	Petra Drahoňovská <i>Career Designer</i>	14 tematických listů, listů pro práci, obálka	I/S	ANO
KARIÉROVÝ diJÁř pro kluky a holky BASIC	13 let – 23 let	725	CZ/	Petra Drahoňovská <i>Career Designer</i>	14 tem. listů, listů Obálka	I/S	ANO
Kariérové karTy – vybíráš střední školu	Žáci na 2. stupni ZŠ	850	CZ	Petra Drahoňovská <i>Career Designer</i>	Hrací plocha 9 archů Nálepky Návod Obálka	I/S	ANO
		846					
ONLINE WEBOVÁ APPka / 20 unikátních přístupů	Děti – dospělí	200	CZ/ SK	Magda Shymon <i>b-creative</i>	pro karty b-creative	I	ANO
ONLINE WEBOVÁ APPka / 100 unikátních přístupů	Děti – dospělí	500	CZ/ SK	Magda Shymon <i>b-creative</i>	pro karty b-creative	I	ANO
Dixit – desková hra	Děti (školní) – dospělí	719	CZ	Jean-Louis Roubira <i>ADC Blackfire</i>	84	I/S	ANO
Dixit 10 – Mirrors	Děti (školní) – dospělí	449	CZ	Sébastien Telleschi	84	I/S	ANO
Dixit 2-9 - rozšíření 2 - Quest 3 - Journey 4 - Origins 5 - Daydreams 6 - Memories 7 - Revelations 8 - Harmonies 9 - Anniversary	Děti (školní) – dospělí	449	CZ	Jean-Louis Roubira ASMODEE (3) Libellund (5) <i>ADC Blackfire</i>	84	I/S	ANO
Dixit Odyssey	Děti (školní) – dospělí	809	CZ	Libellund <i>ADC Blackfire</i>	84	I/S	ANO
KRoK — Karty pro rozvoj klíčových kompetencí	Žáci ZŠ a SŠ	390	CZ	<i>School My Project</i> <i>Škola Můj Projekt</i>	30 herních karet + 10 info karet + 8 karet <i>Zahrajte si!</i>	I/S	ANO

Motivační karty⁹⁵	Děti – dospělí	350	CZ	<i>Centrum kompetencí</i>	41	I/S	ANO
Pracovní karty	Děti – dospělí	310	CZ	<i>Centrum kompetencí</i>	58	I/S	ANO
Karty STAVY	Děti – dospělí	700	CZ	<i>CETERAS</i>	48+72	I/S	ANO
Karty OBRAZY	Dospívající – dospělí	650	CZ	<i>CETERAS Jana Dybalová, (malířka)</i>	66	I/S	ANO
Karty MOTIVACE a POTŘEBY	Děti – dospělí	350	CZ	<i>CETERAS</i>	56	I/S	ANO
Karty pracovních hodnot	Děti – dospělí	540	CZ	<i>REGIO</i>	41	I/S	ANO
Karty inteligencí	Děti – dospělí	440	CZ			I/S	ANO
Regio Advisor⁹⁶ (pro jednotlivce)	Děti (2. st. ZŠ) – dospělí	180	CZ	<i>REGIO</i>	Online webová aplikace (cena za 1 licenci)	I	ANO
RA balíček PRIVATE	Děti (2. st. ZŠ) – dospělí	150	CZ		1 licence	I	ANO
RA (pro školy) - Mini	Žáci ZŠ, SŠ	7 000	CZ		90 licencí	I	ANO
- Medium	Žáci ZŠ, SŠ	10 000	CZ		150 licencí	I	ANO
- Large	Žáci ZŠ, SŠ	15 800	CZ		300 licencí	I	ANO
- Extra Large	Žáci ZŠ, SŠ	23 000	CZ		500 licencí	I	ANO
Motivační kartičky TCC	Dospívající – dospělí	160	CZ	<i>TCC online</i>	20	I/S	ANO
Sebekoučovací karty CARPE DIEM	Dospívající – dospělí	1 250	CZ/ EN	<i>Magdaléna Vokáčová</i>	56	I	ANO
Koučovací karty pro manažery	Dospělí (manažeri)	469	CZ	<i>Life Up Lubica Takáčová</i>	56	I	ANO

⁹⁵ *Motivační karty* – na webových stránkách Centra kompetencí je zdarma a veřejně dostupný návod na práci se těmito kartami.

⁹⁶ *RA* – Regio Advisor (karty pro kariérové poradce a kouče).

<i>Self-coaching cards for managers</i>	Dospělí (manažeři)	469	EN		56	I	ANO
<i>Koučing bez kouče na každý deň</i>	Dospělí	548	SK	<i>Life Up Eubica Takáčová</i>	56	I	ANO
<i>Team Cards – Inspirativní nástroj pro firmy</i>	Dospělí	919	CZ	<i>Life Up Eubica Takáčová</i>	76	S	ANO
<i>Team Cards – Inšpiratívny rozvojový nástroj pre tímy</i>	Dospělí	949	SK	<i>Life Up Eubica Takáčová</i>	76	S	ANO
<i>Emotion Cards – Rozvojová pomôcka na prácu s emóciami</i>	Dospělí	949	SK	<i>Life Up Eubica Takáčová</i>	83	I/S	ANO
<i>Náladové karty</i>	Děti – dospělí	270-349	CZ	<i>Andrea Harrn</i>	42	I/S	ANO
<i>Náladové karty – Pronikněte ještě hlouběji</i>	Děti – dospělí	297-339	CZ		50	I/S	ANO
<i>Kiwi Cards</i>	Žáci 7. – 9. ročníků ZŠ	Z ⁹⁷	CZ/ EN	<i>Careersnz</i>	40	I/S	ANO
<i>Karty pro koučink a terapii</i>	Děti – dospělí	749	CZ	<i>Zuzana Taucová</i>	42	I/S	ANO
<i>Kompetenční karTy (pro sociálně znevýhodněnou CS⁹⁸)</i>	Dospělí	Z	EN	<i>Centrum Akropolis NORA Miesto pod slnkom Migrare</i>	Oboustranné karty v EN	I/S	ANO
<i>Motivační karty I a II</i>	Žáci – dospělí	Do ⁹⁹	CZ	<i>Zuzana Dudková</i>	50	I/S	ANO
<i>Pestrý svět</i>	Děti – dospělí	Z	CZ	<i>JCMM</i>	60	I/S	ANO

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

⁹⁷ Z – zdarma.

⁹⁸ CS – cílové skupiny.

⁹⁹ Do – dobrovolné.

Příloha 23: Krizová intervence (výcviky, kurzy, literatura) (tabulka 93)

Název krizového centra / vzdělávací instituce	Název výcviku	Místo	Počet hodin	Akreditace	Cena (v Kč)	Lektoři	Vstupní požadavky
Remedium, o. p. s.	<i>Základní krizová intervence (ZKI)</i>	Praha	56 výuk. h. (3 setkání) 7 dní celkem	MPSV	9 900	Mgr. Jana Herbst, Petra Třešňáková, Mgr. Ilona Peňásová, PhDr. Olga Havránková, PhDr. Veronika Pinkasová, MUDr. Jan Lorenc, MUDr. Alena Večeřová Procházková, PhDr. Daniela Vodáčková.	1) vzdělání: min. SŠ s maturitou, výjimečně střední odborné vzdělání bez maturity s tříletou praxí v sociální oblasti (doložit potvrzením nebo doporučením zaměstnavatele); 2) min. věk: 21 let
	<i>Pokračovací krizová intervence (PKI)</i>	Praha	96 výuk. h. (4 setkání) + evaluační setkání	MPSV	18 800	Mgr. Jana Herbst, PhDr. Daniela Vodáčková, Petra Třešňáková, Mgr. Ilona Peňásová, PhDr. Olga Havránková, Mgr. Lucie Salačová, MUDr. Jan Lorenc, Mgr. Martina Tichá, Mgr. Michal Vančura.	1) absolvent kurzu ZKI u organizace REMEDIUM Praha; 2) vzdělání: min. SŠ s maturitou, výjimečně střední odborné vzdělání bez maturity s tříletou praxí v sociální oblasti (doložit potvrzením nebo doporučením zaměstnavatele) 3) věk: min. 21 let; 4) motivační dopis.
	<i>Komplexní krizová intervence (KKI)</i>	Praha	248 vyuč. h. + samostatné evaluační setkání	MPSV	46 500	<i>Odborné garantky kurzu:</i> PhDr. Daniela Vodáčková, Mgr. Jana Herbst + alternující se lektoři (viz výše)	a) vzdělání SŠ s maturitou, případně SOU s 3 roky praxe v sociální oblasti (doložit kopii vysvědčení); b) věk: min. 21 let; c) motivační dopis.
	<i>Telefonická krizová intervence (TKI)</i>	Praha	48 výuk. h. (3 setkání) + evaluační setkání	MPSV	11 990	PhDr. Daniela Vodáčková, Mgr. Lucie Salačová, Mgr. Jana Herbst.	1) absolvent kurzu ZKI u organizace REMEDIUM Praha; 2) vzdělání: min. SŠ s maturitou v humanitním oboru, výjimečně střední odborné vzdělání bez maturity s tříletou praxí v sociální oblasti (doložit

							potvrzením nebo doporučením zaměstnavatele); 3) věk: min. 21 let; 4) motivační dopis.
Linka bezpečí (LB)	<i>Krizová intervence – Základní kurz</i>	Praha	48	MPSV	11 990	Mgr. Lucie Bukovská, Mgr. Martin Klouda, Mgr. Kateřina Lišková, DiS., PhDr. Katarína Loneková, Ph.D., Mgr. Lucie Zelenková, DiS., Mgr. Peter Porubský, Mgr. Aneta Haramijová, MUDr. Tereza Michálková Grézlová, Mgr. Barbara Ernest, Mgr. Jakub Zámečník, Mgr. Lenka Ottová, Mgr. Anna Jelínková	Nejsou specifické požadavky.
	<i>Telefonická krizová intervence</i>	Praha	84 hod. (74 h: čtyři teoreticko-praktické moduly a 10 hod. následů na LB)	MPSV	16 990	Mgr. Barbara Ernest, Mgr. Kateřina Lišková, DiS., Mgr. Peter Porubský, Mgr. Jakub Zámečník, Mgr. Martin Klouda, Mgr. Andrea Nondková, Mgr. Aneta Haramijová, Jan Kaňák, Ph.D., MUDr. Tereza Michálková Grézlová, Mgr. Lucie Zelenková, DiS., Mgr. Anna Jelínková, Mgr. Lucie Bukovská	Kurz prohlubuje znalosti a dovednosti z kurzu <i>Krizová intervence – Základní kurz</i> .
	<i>Komplexní telefonická krizová intervence</i>	Praha	116 vyuč. hod. (106 hodin: 5 teoreticko-praktických modulů + 10 h následů u Linky bezpečí)	MPSV	18 990	Mgr. Lucie Bukovská, Mgr. Martin Klouda, Mgr. Kateřina Lišková, DiS., PhDr. Katarína Loneková, Ph.D., Mgr. Lucie Zelenková, DiS., Mgr. Peter Porubský, Mgr. Jan Kaňák, Ph.D., Mgr. Aneta Haramijová, Mgr. Andrea Nondková, MUDr. Tereza Michálková Grézlová, Mgr. Barbara Ernest, Mgr. Jakub Zámečník, Mgr. Lenka Ottová, Mgr. Anna Jelínková	Nejsou specifické požadavky.

Linka bezpečí, z. s. (LB)	<i>Výcvik v chatové krizové intervenci</i>	Praha	16	MPSV	3 690	Mgr. Zuzana Tupá, Mgr. Lenka Ottová, Táňa Mančíková, Mgr. Michal Kniha; Mgr. Hana Nečina Vaničková	Nejsou specifické požadavky.
Modrá linka Brno, z. s. (Odborné centrum)	<i>Výcvik komplexní krizové intervence (KKI)</i>	Brno	112	MPSV	22 500	Mgr. Eliška Šimberová Mgr. Alena Olivová Mgr. Bohunka Horská PhDr. Andrea Lásková	Věk: min. 21 let, Zk č. 108/2006 Sb. - požadavek na vzdělávání VOŠ nebo VŠ.
	<i>Výcvik KKI + chatová a internetová KI</i>	Brno	112 + 24	MPSV	29 500	Mgr. Eliška Šimberová Mgr. Alena Olivová Mgr. Bohunka Horská PhDr. Andrea Lásková PhDr. Michal Horák	Věk: min. 21 let, Zk č. 108/2006 Sb. - požadavek na vzdělávání VOŠ nebo VŠ.
SVSKI¹⁰⁰ a Centrum sociálních služeb Praha, p. o. (CSSP)	<i>Telefonická krizová intervence (TKI)</i>	Praha	150 (30 úterních setkání)	MPSV	12 500	Mgr. Vendula Kolářová Mgr. Jaromír Odrobiňák Bc. Zdeňka Svobodová Lucie Hermánková MUDr. Věra Šantrůčková Mgr. Jana Růžičková Bc. Martin Halama	Nejsou specifické požadavky.
Gaudia	<i>Systemický přístup při práci s krizí</i>	Praha	100 (12 dní)	MPSV	22 400	Mgr. Barbora Hrušková Mgr. Gabriela Špačková	Nejsou specifické požadavky.
Děčko Liberec, z. s.	<i>Kompletní krizová intervence</i>	Liberec (i mimo Liberec)	150 h (6 modulů, 18 dní)	MPSV	17 000	Mgr. Zdeňka Svobodová, Mgr. Vendula Kolářová, Mgr. et Mgr. Lucie Husová, MUDr. Valerie Štáfková, Mgr. Anna Jirsáková, Šárka Svačinová, DiS.	Nejsou specifické požadavky.
	<i>Výcvikový kurz TKI</i>	Praha	100 (4 moduly, 12 dní, Čt-So)	MPSV	12 500	Mgr. Vendula Kolářová, Šárka Svačinová, DiS., Mgr. Lucie Hermánková, Mgr. Jana Kučerová, Mgr. Boleslav Keprt, Petr Kužvart	Nejsou specifické požadavky.
Rafae	<i>Krizová pomoc a první psychosociální pomoc</i>	Doubravice nad Svitavou	150 (120 h výuka, 16 h stáž,	MPSV	15 550	PhDr. Bohumila Baštecká, PhD., Mgr. Petra Ďásková, Mgr. Petra Hálková, Mgr. Daniel Krejcar, Mgr. Alexandra Lammelová,	Nejsou specifické požadavky.

¹⁰⁰ SVSKI – Společenství pro vzdělávání a supervizi v krizové intervenci.

			10 h indiv. úkol, 4 h zkouška)			Mgr. Karel Šimr, Bc. David Tichý	
Moravští lektoři	<i>Výcvik komplexní krizové intervence</i>	Olomouc	160 (8 bloků po třech dnech)	MPSV	21 000	PhDr. Naděžda Špatenková, Ph.D., Mgr. David Dohnal, Mgr. Simona Dohnalová, Mgr. Drahomír Ševčík, Mgr. Soňa Pančochová, MUDr. PhDr. Mgr. Petr Pastucha, Ph.D., Bc. Veronika Klimková	Nejsou specifické požadavky.
Caritas VOŠ sociální (Vzdělávací středisko)	<i>Praktická krizová intervence</i>	Olomouc	56 (7 dní)	MPSV	7 900	PhDr. Marie Marečková, Ph.D., Mgr. Jan Soldán	Nejsou specifické požadavky.
	<i>Specifická témata praktické krizové intervence</i>	Olomouc	90 (12 dnů)	MPSV	12 800	PhDr. Marie Marečková, Ph.D., Mgr. Jan Soldán, MUDr. Kamil Janhuba, Mgr. et Mgr. Soňa Pančochová, Mgr. et Mgr. Drahomír Ševčík, PhDr. Daniela Vodáčková, Vítězslav Vurst B.Th., Mgr. et Mgr. et Mgr. Jan Zahradník, MUDr. Richard Zajíc	Absolvent základního kurzu/kurzů v KI ¹⁰¹ v souhrnném rozsahu min. 40 hodin nebo započatý terapeutický výcvik.
Krizové centrum pro děti a rodinu	<i>Základy krizové intervence</i>	České Budějovice	50 (6 + 2 dny)	MPSV	8 700 (výcvik) + 2 900 (supervize)	Mgr. Iva Volfová Mgr. Markéta Masopustová Mgr. Kateřina Herrmannová	Nejsou specifické požadavky.
EDUCO Centrum	<i>Výcvik krizové intervence</i>	Ostrava	150	MPSV	Nebylo možné zjistit	Mgr. Petra Ďásková, Bc. Marek Holba, Jaroslav Kytlica, Mgr. Martina Salamonová, Mgr. Lenka Vaňková, Petra Kubinová;	Nejsou specifické požadavky.

Zdroj: vlastní zpracování dle webových stránek vzdělávacích organizací (2021)

¹⁰¹ KI – krizová intervence.

Kurzy krizové intervence (krátkodobý charakter kurzů)

Kurzy krizové intervence se v České republice konají v následujících vzdělávacích institucích: Caritas VOŠ sociální, Centrum HLADINA, Ceteras Profi, Děčko Liberec, Fokus (Centrum vzdělávání), Gaudia, Linka bezpečí, MAVO, Modrá linka Brno (Odborné centrum), Moravští lektoři, Opravdovost, Remedium a Učíme krizovku.

Caritas VOŠ sociální (Vzdělávací středisko Olomouc):

- *Problematika týraného, zneužívaného a zanedbávaného dítěte v praxi*, 8 h, akreditace MŠMT, cenu nebylo možné zjistit, Olomouc; lektorka: PhDr. Eva Klimentová, Ph.D.
- *Přehled vybraných rizikových jevů v on-line prostředí*, 8 h, akreditace MŠMT, cenu nebylo možné zjistit, lektoři: doc. Mgr. Kamil Kopecký, Ph.D. a PhDr. René Szotkowski, Ph.D.
- *Psychická a vývojová traumata u dětí, projevy ve školním prostředí*, 8 h, akreditace MŠMT, cena není uvedena, Olomouc; lektorka: PhDr. Leona Jochmannová, Ph.D. (Caritas..., online, 2021).

Centrum HLADINA (Praha):

- *Práce a jednání s klientem v krizi*, 16 h, 2 200 Kč, Praha; lektoři: Mgr. Anna Vojtíšková (Centrum Hladina, online, 2021).

Ceteras Profi (Brno a Ostrava):

- *Krizová intervence*, 8 h, akreditace MŠMT a MPSV, 2 600 Kč (Brno) nebo 2 800 Kč (Ostrava); lektoři: Mgr. Lenka Ottová (on-line) / Mgr. Filip Hajna (online/prezenční) (Ceteras Profi, online, 2021).

Děčko Liberec (Skupina D – občanské sdružení):

- *Internetové poradenství jako pomocný nástroj při krizové intervenci*, 24 h (3 dny), akreditace MPSV, 3 850 Kč, Praha; lektorky: Mgr. Hana Koubková, Ing. Romana Lakomá.
- *Základy krizové intervence tváří v tvář*, 48 h (6 dní, 2 víkendy celkem), akreditace MPSV, 8 000 Kč, Praha; lektorky: MUDr. Valerie Štáfková, Mgr. Lucie Husová.
- *Úvod do krizové intervence*; 8 h, akreditace MPSV, 1 350 Kč, Liberec; lektorka: Mgr. Vendula Kolářová.
- *Úvod do práce s traumatizovanými klienty*, 8 h, akreditace MPSV, 1 350 Kč, Liberec; lektorka: Mgr. Vendula Kolářová.

- *Rozvíjení dovedností v krizové intervenci*, 24 h, akreditace MPSV, 3 100 Kč, Liberec (i jiná města); lektorky: MUDr. Gabriela Šivicová, MUDr. Marie Janovská, PhDr. Jana Teplanská (Stránky D..., online, 2021).

Fokus Praha (Centrum vzdělávání):

- *Specifika krizové intervence při spolupráci s člověkem se sebevražednými tendencemi*, 8 h, akreditace MPSV, 1 500-1 600 Kč, lektorka: Mgr. Ivana Kuglerová (Fokus, online, 2021).

Gaudia (Praha):

- *Jak hovořit s člověkem v krizi I*, t. č. online, 8 h, akreditace MPSV, 1 970 Kč, lektorka: Mgr. Gabriela Špačková.
- *Jak hovořit s člověkem v krizi II*, 8 h, akreditace MPSV, 1 970 Kč, lektorka: Mgr. Gabriela Špačková (Gaudia, online, 2021).

Linka bezpečí (Praha):

- *Práce s klientem v akutní krizi*, 8 h, akreditace MPSV, 1 990 Kč, Praha; lektoři: Mgr. Barbara Ernest, Mgr. Michal Kniha, Mgr. Aneta Haramijová, Mgr. Lucie Bukovská, Mgr. Peter Porubský, Mgr. Anna Jelínková;
- *Jak pracovat v sociálních službách s emocemi klienta i svými*, 8 h, akreditace MPSV, 1 990 Kč, Praha; lektoři: Mgr. Lenka Ottová, Mgr. Zuzana Tupá, DiS., Mgr. Peter Porubský, Mgr. Barbara Ernest, Mgr. Lucie Bukovská, Mgr. Irena Kopřivová, Ing. Andrea Květoňová FCCA, Mgr. Anna Jelínková.
- *Jak budovat dobrý kontakt s klientem aneb vztah je to, na čem záleží*, 8 h, akreditace MPSV, 1 990 Kč, Praha; lektoři: Mgr. Barbara Ernest, Mgr. Lucie Bukovská, Mgr. Peter Porubský; Mgr. Anna Jelínková.
- *Práce s testovacími hovory v kontextu krizové linky I.*, 8 h, akreditace MPSV, 1 990 Kč, Praha; lektoři: Mgr. Barbara Ernest, Mgr. Peter Porubský, Mgr. Lucie Bukovská, Mgr. Zuzana Tupá, DiS., Mgr. Lenka Ottová, Mgr. Anna Jelínková.
- *Práce s testovacími hovory v kontextu krizové linky II.* – prohlubující praktický nácvik, 8 h, akreditace MPSV, 1 990 Kč, Praha; lektoři: Mgr. Barbara Ernest, Mgr. Peter Porubský, Mgr. Lucie Bukovská, Mgr. Zuzana Tupá, DiS., Mgr. Lenka Ottová, Mgr. Anna Jelínková (Linka bezpečí, online, 2021).

MAVO (Praha):

- *Krizová intervence – Základní kurz*, 24 h, akreditace MPSV, 3 900 Kč, Praha; lektor: Mgr. Václav Matuška (MAVO, online, 2021).

Modrá linka Brno (Odborné centrum):

Modrá linka Brno nabízí mnoho preventivních programů pro školy/žáky, např. *Strach má velké oči aneb nebýt na to sám pomáhá; Násilí bolí, ale nemusí; Pomocná ruka je vždy blízko; Výukové programy na míru*. Pro pedagogy nabízí kurzy ke specifickým tématům (na klíč): *Syndrom vyhoření aneb jak nepohořet s vyhořením; Oznamovací povinnost; Syndrom týraného, zneužívaného a zanedbávaného dítěte (syndrom CAN)* (Modra linka, online, 2021).

- *Výcvik v internetovém poradenství*, 24 h, akreditace MPSV, 3 900 Kč, Brno; lektori: PhDr. Andrea Lásková a PhDr. Michal Horák.
- *Zvládání obtížných situací*, 16 h, akreditace MPSV, 3 500 Kč, Brno; lektori: PhDr. Michal Horák a Daniel Kaucký, DiS.
- *Trénink zvládání obtížných situací*, 16 h, akreditace MPSV, 3 500 Kč, Brno; lektori: PhDr. Michal Horák a Daniel Kaucký, DiS.
- *Umění držení hranic v pomáhajících profesích*, 8 h, akreditace MPSV, 1 500 Kč, Brno; lektor: PhDr. Michal Horák.
- *Specifika krizové intervence v kontextu práce s dětským klientem*, 8 h, akreditace MPSV, 1 500 Kč, Brno; lektorka: Mgr. Bohunka Horská.
- *Praktická krizová intervence*, 8 h, akreditace MPSV, 1 500 Kč, Brno; lektor: PhDr. Michal Horák (Modrá linka, online, 2021).

Moravští lektori (Olomouc):

- *Práce s tělem v krizové intervenci*, 2 dny, bez akreditace, 3 000 Kč, Olomouc; lektori: Mgr. David Dohnal a Mgr. Simona Dohnalová;
- *Psychologická první pomoc I* (kurz na klíč); 16 hodin, Olomouc; lektori: Mgr. David Dohnal a Mgr. Simona Dohnalová;
- *Psychologická první pomoc II* (kurz na klíč); 16 hodin, Olomouc; lektori: Mgr. David Dohnal a Mgr. Simona Dohnalová (Moravští lektori, online, 2021).

Opravdovost, s. r. o.:

- *Krizová intervence pro kouče* (nebylo možné další informace zjistit) (Opravdovost, online, 2021).

Remedium (Praha):

- *Práce s traumatizovaným klientem*, 48 h, akreditace MPSV, 10 500 Kč, Praha; lektorka: Daniela Vodáčková; vstupní podmínky: absolvent alespoň 50hodinového kurzu KI u libovolné vzdělávací instituce.
- *Základy práce s dítětem v krizi*, 16 h, akreditace MPSV, 3 900 Kč, Praha; lektori: Mgr. Lucie Salačová, Jan Vališ, DiS., Mgr. Jana Herbst; vstupní podmínky: Vstupní požadavky do kurzu: min. 21 let a min. ukončené SŠ vzdělání s maturitou (Remedium, online, 2021).

Učíme krizovku (Praha):

- *Základy krizové intervence pro pomáhající profesionály*, online: ZOOM, 8 h, akreditace MPSV: 2 290 Kč; lektori: Mgr. Barbara Ernest a Mgr. Peter Porubský.
- *Základy krizové intervence pro pomáhající profesionály*, online: ZOOM, 16 h (2 dny, s nácvikem), akreditace MPSV: 4 290 Kč; lektori: Mgr. Barbara Ernest a Mgr. Peter Porubský.
- *Sebeпоškození a sebevražda jako téma v rozhovoru s klientem*, online: ZOOM, 8 h, akreditace MPSV: 2 290 Kč; lektori: Mgr. Barbara Ernest a Mgr. Peter Porubský (Učíme krizovku, online, 2021).

Doporučená literatura k tématu KI

BAŠTECKÁ, Bohumila, 2013. *Psychosociální krizová spolupráce*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4195-6.

BOHATÁ, Kateřina, Klára GRAMPPOVÁ JANEČKOVÁ a Jindřiška KOTRLOVÁ, 2019. *Proměny krizové intervence: fenomén dlouhodobě opakovaně volajících v TKI*. Praha: Stanislav Juhaňák – Triton. ISBN 978-80-7553-751-5.

BROŽ, Filip a Daniela VODÁČKOVÁ, 2015. *Krizová intervence v kazuistikách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0811-2.

HANUŠ, Petr a Kateřina HELLEBRANDOVÁ, 2006. *Krizová intervence*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. ISBN 80-86991-84-9.

JEDLIČKA, Richard, 2015. *Poruchy socializace u dětí a dospívajících: prevence životních selhání a krizová intervence*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5447-5.

KAST, Verena, 2010. *Krize a tvořivý přístup k ní: typy životních krizí, jejich dynamika a možnosti krizové intervence*. Vyd. 2. Přeložil Jana VAŠKOVÁ. Praha: Portál. Spektrum (Portál). ISBN 978-80-7367-800-5.

KLIMENTOVÁ, Eva, Bianka HUDCOVÁ, Drahomír ŠEVČÍK, Simona DOHNALOVÁ a Gabriela MAHROVÁ, 2019. *Sociální práce a krizová intervence*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Sešit sociální práce. ISBN 978-80-7421-158-4.

Kol. autorů, 2020. *Krize a příležitosti: ekonomické a sociální dopady epidemie Covid-19*. Praha: Rosa Luxemburg Stiftung. ISBN 978-80-907997-0-7.

KVĚTENSKÁ, Daniela, 2014. *Krizová intervence v kontextu sociální práce*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-435-9.

LAZAROVÁ, Bohumíra, 2008. *Netradiční role učitele: o situacích pomoci, krize a poradenství ve školní praxi*. 2., upr. vyd. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-169-0.

MLČÁK, Zdeněk, 2011. *Emergentní psychologie a krizová intervence*. Vyd. 2. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 978-80-7368-950-6.

PAVLIŠTA, Jan, 2011. *Krizová intervence nejen pro pedagogickou praxi*. V Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně. ISBN 978-80-7414-349-6.

RŮŽIČKA, Michal, 2013. *Krizová intervence pro speciální pedagogy*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3305-9.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda, 2017. *Krize a krizová intervence*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5327-0.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda, 2004. *Krizová intervence pro praxi*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0586-9.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda, 2004. *Krize: psychologický a sociologický fenomén*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0888-4.

VODÁČKOVÁ, Daniela, 2012. *Krizová intervence*. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0212-7.