Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra andragogiky a managementu

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Význam a možnosti kariérového poradenství

The importance and possibilities of career guidance

Bc. Tereza Kovaříková

Vedoucí práce: prof. PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D., MBA

Studijní program: Andragogika a management vzdělávání

Studijní obor: Andragogika a management vzdělávání

2023

Odevzdáním této diplomové práce na téma Význam a možnosti kariérového poradenství potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 17. dubna 2023

Ráda bych zde poděkovala všem, kteří mi pomohli k vytvoření diplomové práce, především pak vedoucímu práce prof. PhDr. Jaroslavu Veteškovi, Ph.D., MBA za podporu, vedení, věnovaný čas, odborné konzultace a za poskytnuté informace. Dále také děkuji kariérovým poradkyním za spolupráci při realizaci kvalitativního výzkumu.

ABSTRAKT

Cílem této diplomové práce s názvem Význam a možnosti kariérového poradenství bylo zjistit a popsat pozici kariérového poradce a možnosti a bariéry kariérového poradenství. Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, a to: teoretické a praktické.

Teoretická část je zaměřena na tři hlavní tematické celky. V první kapitole je vymezen pojem kariérového poradenství, jsou vyjmenovány cílové skupiny, formy, diagnostika, limity, možnosti a bariéry kariérového poradenství. Druhá kapitola se věnuje kariérovému poradci, etickému kodexu, kompetencím, specializacím, pracovním činnostem a psychohygienou pro kariérové poradce. Třetí kapitola je zaměřena na vzdělání kariérových poradců a jejich další vzdělávání.

V praktické části je popsána metodologie výzkumného šetření. Výzkumným designem byla zvolena případové studie. Data byla sbírána pomocí hloubkových polostrukturovaných rozhovorů se třemi kariérovými poradkyněmi. Rozhovory byly zaměřeny na pět témat, a to: pozice kariérového poradce, možnosti kariérového poradenství, bariéry v kariérovém poradenství, dosažené vzdělání kariérového poradce a další vzdělávání. Dále byla po využití techniky otevřeného kódování interpretována zanalyzovaná data z rozhovorů, shrnuty výsledky a rozvinuta diskuse o výsledcích.

Z výzkumného šetření vyšlo najevo, že pozice kariérového poradce se liší v závislosti na jeho specializaci, sféru a resortu, ve kterém pracuje. Možnosti a bariéry se liší v závislosti na cílové skupině a tématech, která jsou charakteristická pro danou cílovou skupinu. Formální vzdělání kariérových poradců může být různé s ohledem na požadavky dané sféry. Kariéroví poradci mají mnoho možností dalšího vzdělávání a využívají vzdělávací kurzy, odbornou literaturu, spolupráci s kolegy, sociální sítě, kde mohou sledovat odborníky z oboru kariérového poradenství a jiných oborů.

KLÍČOVÁ SLOVA

kariérový poradce, kariérové poradenství, vzdělávání, kariéra, dospělý

ABSTRACT

The aim of this diploma thesis entitled "The importance and possibilities of career guidance" was to find out and describe the position of a career adviser and the possibilities and barriers of career guidance. The diploma thesis is divided into two parts, namely: theoretical and practical.

The theoretical part is focused on three main thematic units. In the first chapter, the concept of career guidance is defined, target groups, forms, diagnosis, limits, possibilities and barriers of career guidance are listed. The second chapter is devoted to a career adviser, code of ethics, competences, specializations, work activities and psychohygiene for career advisers. The third chapter is focused on education of career advisers and their further education.

The methodology of the research investigation is described in the practical part. A case study was chosen as the research design. Data were collected through in-depth semi-structured interviews with three career advisers. The interviews were focused on five topics, namely: position of career adviser, possibilities of career guidance, barriers of career guidance, education and further education of career adviser. After using the open coding technique, the analysed data from the interviews were interpreted, the results were summarized and a discussion of the results was opened.

From the research investigation, it became clear that the position of a career adviser differs depending on his specialization, the sphere and the department in which he works. The possibilities and barriers vary depending on a target group and characteristics topics of that target group. The formal education of career advisers can vary depending on the requirements within the sphere. Career advisers have many opportunities for further education and use educational courses, scientific literature, collaboration with colleagues, social networks where they can follow experts in the field of career guidance and other fields.

KEYWORDS

career adviser, career guidance, education, career, adult

Obsah

Úvod 8

1 Kariérové poradenství 9

1.1 Vymezení pojmů 9

1.2 Poskytovatelé kariérového poradenství 10

1.3 Cílové skupiny kariérového poradenství a kariérová období 10

1.3.1 Přípravné období 11

1.3.2 Začátek kariéry 11

1.3.3 Střední věk 12

1.3.4 Starší věk 12

1.4 Formy kariérového poradenství 12

1.4.1 Individuální 12

1.4.2 Skupinové 13

1.5 Diagnostika v kariérním poradenství 14

1.5.1 Nástroje 14

1.5.2 Techniky 16

1.6 Limity, možnosti a bariéry kariérního poradenství 17

1.6.1 Limity klientů 18

1.6.2 Limity poradců 18

1.6.3 Limity trhu práce 18

1.6.4 Možnosti 19

1.6.5 Bariéry v kariérovém poradenství 19

2 Kariérový poradce 22

2.1 Etický kodex poradce 23

2.2 Kompetence kariérového poradce 25

2.2.1 Odborné a obecné dovednosti ... 25
2.2.2 Odborné znalosti ... 26
2.2.3 Digitální a měkké kompetence ... 26
2.3 Pracovní činnosti ... 27
2.4 Specializace ... 28
2.4.1 Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu ... 28
2.4.2 Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel ... 29
2.4.3 Referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce ... 30
2.4.4 Referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce IPS ... 30
2.5 Psychohygiena kariérových poradců ... 31
3 Vzdělání a vzdělávání kariérových poradců ... 33
3.1 Školní vzdělání ... 33
3.2 Další vzdělávání a vzdělání ... 34
3.2.1 Kvalifikace ... 34
3.2.2 Kurzy a webináře ... 34
3.2.3 Mentoring ... 35
3.2.4 Samostudium ... 36
4 Metodologie ... 38
4.1 Výzkumný cíl a výzkumné otázky ... 38
4.2 Výzkumný design a výzkumná metoda ... 39
4.2.1 Témata a otázky hloubkového polostrukturovaného rozhovoru ... 40
4.3 Harmonogram výzkumu ... 41
4.4 Výběr a charakteristika účastníků výzkumného šetření ... 42
4.5 Analýza dat ... 43

4.6 Etika, validita a reliabilita výzkumu ... 44
5 Interpretace získaných dat ... 46
5.1 Pozice kariérového poradce ... 47
5.1.1 Prostředí kariérového poradce ... 47
5.1.2 Spolupráce s dalšími subjekty ... 47
5.1.3 Cílové skupiny ... 48
5.2 Možnosti kariérového poradenství ... 49
5.2.1 Služby kariérového poradenství ... 49
5.2.2 Témata ... 50
5.2.3 Přínosy ... 51
5.2.4 Vyhodnocování kariérových služeb ... 52
5.3 Bariéry v kariérovém poradenství ... 53
5.3.1 Aktuální a budoucí bariéry ... 54
5.3.2 Odstraňování a prevence vzniku bariér ... 55
5.4 Vzdělání ... 56
5.4.1 Dosažené vzdělání ... 56
5.4.2 Kompetence ... 57
5.5 Další vzdělávání ... 58
6 Shrnutí výsledků ... 59
7 Diskuse ... 62
Závěr ... 64
Seznam použitých informačních zdrojů ... 65
Seznam příloh ... 69

Úvod

Každý jedinec v průběhu života hledá zaměření v kariérní oblasti. V dnešním rychle měnícím se světě, kdy vznikají nové profesní pozice a zanikají pozice staré v důsledku konceptu Průmysl 4.0 a dalších faktorů ovlivňující trh práce, a kdy se žáci v prvních ročnících na školách učí látku, která při konci studia v některých případech již není aktuální, bude kariérové poradenství stále více vyhledávanou službou. Aby jedinec těmto změnám stačil a držel s nimi krok, bude zapotřebí se dále rozvíjet v oboru, nebo svoje pracovní zaměření úplně změnit a přejít k oboru jinému, a v tomto ohledu je kariérové poradenství nápomocné.

V širším pojetí andragogiky se andragogové mohou uplatnit v roli poradce právě v této profesi, kde jako kariéroví poradci poskytují dospělým jedincům poradenskou činnost v rámci další profesní či vzdělávací dráhy. V souvislosti s andragogikou může být kariérové poradenství přínosem v zefektivní investic do vzdělávání a odborné přípravy, sociálním začleňování, či celoživotním učení. Může napomáhat i k účasti na odborném vzdělávání, přípravě a vysokoškolském vzdělávání. Tyto faktory se poté odrazí v celé společnosti.

Cílem diplomové práce je zjistit a popsat pozici kariérového poradce, možnosti a bariéry kariérového poradenství a možnosti dalšího vzdělávání kariérového poradce.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou vymezeny pojmy kariérové poradenství a jeho resorty, cílové skupiny, diagnostika, možnosti, limity a bariéry kariérového poradenství, kariérový poradce, jeho kompetence a vzdělávání poradců. Praktická část je věnována případové studii, ve které byly vedeny hloubkové polostrukturované rozhovory se třemi kariérovými poradkyněmi o možnostech dalšího vzdělávání, pozici kariérového poradce a o možnostech a bariérách kariérového poradenství.

V závěru diplomové práce je znovu zmíněn cíl diplomové práce a způsob jakým byl cíl naplněn, metody, které byly v praktické části použity a jejich vhodnost. Jsou zde uvedeny výzkumné otázky, které jsou položeny v rámci výzkumného šetření, přínos diplomové práce a možnosti dalšího studia v oblasti kariérového poradenství.

1 Kariérové poradenství

V této kapitole jsou vymezeny pojmy kariéra, poradenství a kariérové poradenství. Dále jsou vyjmenováni poskytovatelé kariérového poradenství, formy, diagnostika a limity kariérového poradenství.

1.1 Vymezení pojmů

Různí autoři se shodují, že za kariéru se považuje celoživotní dráha, během které se na základě různých faktorů mění podmínky na pracovním trhu a ve společnosti. Kariéra začíná vstupem jedince na pracovní trh, nicméně o směru kariéry a oblasti zaměření se jedinec rozhoduje již během povinné školní docházky, kde žáci prvně stojí před volbou, zda po ukončení vstoupí na pracovní trh, nebo budou dále pokračovat ve studiu a připravovat se na budoucí kariéru.

Podle Blecharze et al. (2013, s. 38) je poradenství „*nezávislá honorovaná služba, která naplňuje potřeby klienta*.“ Tuto definici je třeba ještě doplnit, aby bylo lépe rozumět tomu, co konkrétně za službu poradenství je. Dle Palána (1997, s. 86) jde o „*informační konzultační činnost směřující k orientaci klienta v oblasti jeho zájmu.“*

Kariérové poradenství je nazýváno také jako kariérní či profesní poradenství. Z definice slova kariéra a poradenství lze vyvodit, že se kariérové poradenství zabývá kariérní dráhou jedince. To je velice zjednodušeně řečeno. Ľubová (2016, s. 7) uvádí, že *„kariérové poradenství představuje služby a aktivity zaměřené na pomoc jednotlivci v každém věku a v konkrétní fázi života při volbě vzdělávání, odborné přípravy a povolání a při řízení svojí kariéry.“* Nejobsáhlejší definici poskytlo OECD (online, 2009, s. 10), které kariérové poradenství definuje jako *„soubor služeb a aktivit vykonávaných s úmyslem sloužit jednotlivcům každého věku a v každé životní situaci při volbě povolání, odborné přípravě a povolání a při řízení jejich kariéry. Takové služby mohou poskytovat školy každého druhu, vzdělávací instituce, zaměstnavatelé, nevládní organizace, veřejný či soukromý sektor. Mohou existovat na individuálním nebo skupinovém principu a vykonávány jsou v osobním styku nebo distanční formou. Kariérní poradenství zahrnuje poskytování informací, diagnostických nástrojů, poradenských rozhovorů, kariérních vzdělávacích programů, testovacích programů, programů pro podporu hledání práce*

a poradenství v období životních změn.“ Kariérového poradce tedy může vyhledat kdokoliv v jakékoliv životní fázi v různých situacích týkajících se kariérní či vzdělávací dráhy.

Do služeb kariérového poradenství Ľubová (2016, s. 7) uvádí následující: *„poskytování kariérových informací, hodnotící a sebehodnotící nástroje, poradenské rozhovory, programy kariérového vzdělávání (zaměřené na podporu rozvoje vědomí sebe samého), zkušební programy (přehled možností před volbou), programy pro vyhledávání práce, služby pro tranzitní období.“*

1.2 Poskytovatelé kariérového poradenství

Ve veřejné sféře jsou služby kariérového poradenství poskytovány v rámci dvou resortů. V resortu školství jsou tyto služby realizovány v pedagogicko-psychologických poradnách, vysokoškolských poradnách, výchovnými poradci či školním psychologem. V resortu práce a sociálních věcí můžou dospělí využít kariérového poradenství v informačně poradenském středisku na úřadu práce. Pro nezaměstnané a znevýhodněné skupiny obyvatel jsou tyto služby poskytovány zdarma (Podoby kariérového poradenství, online, 2013).

V soukromé sféře pro veřejnost nabízí kariérové poradenství jednotlivci, firmy a neziskové organizace. Konkrétně může dospělý vyhledat kariérového poradce, kouče, HR personalistu, sociálního pracovníka či psychologa (Drahoňovská, 2020, s. 32).

1.3 Cílové skupiny kariérového poradenství a kariérová období

Jak již bylo zmíněno služby kariérového poradenství jsou pro každého jedince v jakékoli fázi jeho života. Cílových skupin, kterým může kariérový poradce poskytnout své služby, je tedy více. Dle Drahoňovské (2020, s. 34) jsou to děti v předškolním věku, děti na základní škole, mladí lidé na střední škole, mladí lidé na vyšší/vysoké škole, absolventi, pracující i nepracující lidé střední generace, předdůchodového věku a lidé důchodového věku.

Každé kariérové období má svá specifika. Bělohlávek (1994, s. 40) dělí životní kariéru do čtyř etap: přípravné období, počátek kariéry, střední věk a starší věk.

V podkapitolách bude věnována pozornost všem etapám se zaměřením na dospělé jedince. Tyto etapy se zároveň prolínají s cílovými skupinami dle Drahoňovské.

1.3.1 Přípravné období

V přípravném období, které je ohraničeno do prvního nástupu do zaměstnání, jedinec volí studijní obor nebo budoucí povolání a v průběhu dětství a mladí, kdy se člověk setkává s kariérou většinou spíše jako pozorovatel, si člověk vytváří představy o různých povoláních (Bělohlávek, 1994, s. 41). Kariérový poradce, jehož klientem je dospělý jedinec studující vyšší/vysokou školu, se při poradenství může věnovat následujícím: práce s vlastními vizemi a hledání cesty k realizaci profesních cílů, příprava na pracovní pohovor včetně vytvoření CV, téma work-life balance, téma hodnot v pracovním životě, téma práce s osobní značkou - vlastní seberealizace, vášně a zájmy a jejich význam na pracovním trhu, schopnost kritického myšlení a porozumění jednotlivým výkonům širší škály profesí, změnám na trhu práce, souvislostem na trhu práce s přesahem ekonomického myšlení a širšího rozsahu pracovního práva (Drahoňovská, 2020, s. 34). V případě, že dospělý těmto záležitostem nevěnuje dostatečnou pozornost, může dojít k vytvoření nereálné představy o povolání a následnému zklamání, proto je důležité, aby již měl jedinec přehled o situaci na trhu práce a získával praxi v oboru v podobě stáží, praxí či brigád (Bělohlávek, 1994, s. 41).

1.3.2 Začátek kariéry

Následuje etapa začátku kariéry (od prvního nástupu do zaměstnání do 35 let věku), kterou mohou doprovázet i značné změny v osobním životě, jako například založení vlastní rodiny, osamostatnění se od rodičů či vybudování vlastní domácnosti (Bělohlávek, 1994, s. 41). Kariérový poradce se v této etapě s absolventy může zabývat stejnými tématy jako v etapě předchozí, ovšem už na pokročilejší úrovni, a jelikož v začátcích kariéry jedinec přichází do reality pracovního života, která může být odlišná od předchozích představ a teorie naučené ze školy, připadá navíc v úvahu i téma možné změny profese včetně vyhodnocení náročnosti změny, rizik a benefitů. Případné téma, které je u absolventů často řešené, je také zda jít pracovat do zahraničí (Drahoňovská, 2020, s. 37 a 38).

1.3.3 Střední věk

Další fází je střední věk (od 35 let do 55 let věku), kdy si dospělý vybudoval stálé a jisté pracovní postavení, má již založenou a vybudovanou vlastní domácnost a může věnovat více energie svému pracovnímu životu. V této fázi člověka může opět potkat zklamání, které je zapříčiněné počátečním postupem v kariéře a následnou stagnací, nebo nenaplněním vlastních cílů o kariéře. Pro člověka se pak kariéra stává jakousi rutinou, která je nezbytná pro uživení domácnosti, nebo jedinec hledá způsoby jakými se dále rozvíjet a může směr své kariéry opět změnit (Bělohlávek, 1994, s. 43 a 44). Kariérový poradce se v této fázi, navíc k tématům z předchozích etap, většinou zabývá s klientem různými informačními zdroji o trhu práce, efektivním čerpáním a zacházením s daty, rozeznáváním kvality dat, možnou změnou profese, realizací sabatiklu[1] a udržováním se v aktuálním obraze dění na trhu práce (Drahoňovská, 2020, s. 38 a 39).

1.3.4 Starší věk

Poslední etapou, ve které se člověk nachází ve věku nad 55, je starší věk. Tuto fázi může provázet například odchod dětí z domácnosti, který pro rodinně založené jedince znamená, že se musí opět více zaměřit na sebe, a zdravotní potíže. I před koncem kariéry je tedy nutné se věnovat vlastní seberealizaci v profesní oblasti (Bělohlávek, 1994, s. 45). Kariérový poradci se mohou u této cílové skupiny věnovat jakémukoliv z témat, která byla již zmíněna s přihlédnutím k věku a zdravotnímu stavu klienta (Drahoňovská, 2020, s. 40 - 42). Po této etapě následuje útlum kariéry.

1.4 Formy kariérového poradenství

Kariérové poradenství probíhá ve formě individuální či skupinové. Následující kapitoly definují tyto formy a uvádí příklady metod a nástrojů, které jsou v dané formě využívány.

1.4.1 Individuální

Individuální forma probíhá v podobě konzultací mezi klientem a kariérovým poradcem. Vendel (2008, s. 52) uvádí, že nejprve poradce poznává klienta, a to lze provést formálně testováním, nebo neformálně v průběhu rozhovoru. Testováním jsou myšleny

[1] pauza trvající půl roku až rok následující po delším pracovním nasazení, která slouží k regeneraci sil a/nebo vzdělávání (Drahoňovská, 2020, s. 39)

testy, které zkouší klientovi schopnosti, a dotazníky, které zjišťují preference a názory klienta. Poté poradce pomáhá klientovi načerpat informace, které jsou důležitým předpokladem pro výběr povolání či vzdělávání, například popisy povolání, a v posledním kroku spojuje informace o klientovi a světě práce. Toho lze dosáhnout taktéž testováním, přičemž v příručkách testů lze najít vhodná povolání k danému testovému výsledku.

Dle Ľubové (2016, s. 8) probíhá individuální poradenství formou individuálního koučinku v následujících krocích:

- *„anamnéza (osobní, pracovní, sociální),*
- *diagnostika (analýza potřeb, motivace klienta, analýza regionu, analýza vzdělávání, analýza regionálního trhu práce),*
- *programování (hledání řešení),*
- *poskytování poradenství (konzultace na získání důvěry, bilance kompetencí, vedení, zpětná vazba, vzdělávání v klíčových kompetencích),*
- *monitoring (poradenství a začlenění do pracovního procesu),*
- *marketing (spolupráce regionálních institucí, nabízené služby,*
- *poptávka na trhu práce), kvalita a výzkum (vyhodnocení a návrh nových řešení).“*

1.4.2 Skupinové

Při skupinové formě pracuje člověk poskytující kariérové poradenství se skupinou jedinců. Používá u toho kombinaci individuální a skupinové práce, proto je tato forma náročnější jak na přípravu, tak organizaci během realizace. Tato forma je využívána například ve školách, v kariérovém poradenství pro nezaměstnané na úřadech práce, či při kariérových dnech (Techniky skupinového poradenství, online, 2008).

Langer (Techniky skupinového poradenství, online, 2008) mezi nejužívanější nástroje skupinového poradenství řadí následující:

- přednáška (pasivní přijímání informací, výrazná role poradce, nenáročnost na vybavení, přípravu, aktivitu klienta, časová nenáročnost),
- řízená diskuse (poradce v roli moderátora, cílem techniky: klientovo vlastní uvědomění řešené problematiky, vytvoření stanoviska a nalezení řešení),

- prezentace (klienti: prezentace výstupů zadané skupinové práce, poradce: korigování dynamiky skupinové práce, cíl techniky: shodný s cílem řízené diskuse).

Dalšími méně užívanými nástroji například jsou brainstorming, hraní rolí, či skupinové práce.

1.5 Diagnostika v kariérním poradenství

Pauknerová et al. (2009, s. 64) uvádí, že v kariérovém poradenství je diagnostika chápána jako „*posouzení klientova osobnostního a kvalifikačního profilu, klíčových kompetencí a předpokladů pro studium a výkon profese. Obsahem tohoto zpravidla nejrozsáhlejšího kroku poradenského procesu (je-li indikován pro naplnění klientovy zakázky) je systematické použití psychodiagnostických i nepsychologických nástrojů, standardizovaných či nestandardizovaných, k posouzení klientova individuálního potenciálu.*“

Kariérní diagnostika hraje v kariérovém poradenství důležitou roli, jelikož určuje východiska pro další práci s klientem. V následující kapitole budou představeny konkrétní techniky, nástroje diagnostiky a jejich použití. Dle Vendela (2008, s. 86) tyto nástroje a techniky slouží k sebepoznání, popřípadě poznání klienta, a poskytují výchozí bod k rozhodování o možnostech oblastí zaměření klienta v profesní/vzdělávací dráze, nikoliv však striktní určení profese. Výsledky diagnostiky nemohou určit ani úspěch jedince ve vybraných oblastech, jelikož zkoumají omezený počet schopností. V poradenství je využíváno mnoho technik a nástrojů, v diplomové práci bude následně jmenováno pouze několik vybraných.

1.5.1 Nástroje

Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry – DVP

Dotazník se opírá o model typů osobností J. L. Hollanda (online, 1973, s. 14 – 18), který definoval šest typů osobností: (R) realistický, (I) investigativní/vědecký, (A) umělecký, (S) sociální, (E) podnikavý a (C) konformní. Dotazník je zkonstruovaný dle původní a originální verze Self-directed Search J. L. Hollanda. *„SDS využívá širokou*

škálu obsahových aktivit, kompetencí, povolání a sebehodnocení k posouzení podobnosti osoby s každým typem (Holland, online, 1973, s. 19).“

DVP je vhodný pro adolescenty od patnácti let a starší, kteří plánují a rozhodují se o své kariérní dráze. Klient v tomto dotazníku může sám, či ve spolupráci s profesionálním poradcem, porovnat své zájmy a schopnosti s nabídkou a s možnostmi pracovních příležitostí (Vendel, 2008, s. 87 a 88). Plná verze testového souboru obsahuje samotný dotazník k vyplnění a rejstřík profesí.

Test profesních zájmů B-I-T II

Autorem tohoto testu jsou Martin Irle a Wolfgang Allehoff. Pro testové položky B-I-T II jsou využívány pouze reálné činnosti, u kterých klient určuje, které činnosti by dělal rád a které nikoliv. Test zjišťuje profesní preference, nemá správné a špatné odpovědi. Je složen ze dvojice paralelních forem AA/AB a BA/BB, přičemž forma AA/AB je verze s „nucenou volbou“, kde klient volí nejvhodnější a nejméně vhodnou činnost ze čtyř uvedených. Forma BA/BB je verzí s „volnou volbou“, kde klient vyjadřuje na pětibodové škále své preference u 81 vybraných činností (Vendel, 2008, s. 88).

Test je vhodný pro klienty od 14 let a více, lze jej využít individuálně i ve skupině a časový limit na vyplnění není časově ohraničený. Často je využíván v diagnostice dlouhodobě nezaměstnaných (Plesník a Šobáňová, online, 2014, s. 54).

Test zručností moderních povolání

Tento nástroj pochází z Velké Británie a jeho autorem jsou Johnson a kolektiv**.** Obsahuje devět testů, které jsou seskupeny do tří úrovní obtížností. Na základě podrobné analýzy daných povolání vznikly testové položky, které mají za cíl zjistit jednotlivé schopnosti klienta.

Test je vhodný pro výběr pracovníků, kteří pro svoji práci potřebují administrativní schopnosti. Konkrétně jsou myšleny úřednické, sekretářské, skladnické a nižší řídící funkce (Vendel, 2008, s. 89 a 90).

1.5.2 Techniky

Pozorování

Pozorování v kariérovém poradenství dle Jigaua et al. (2007, s. 270) „*spočívá v záměrném, metodickém a systematickém studiu subjektů, jejich psychických projevů, jejich přirozeného vývoje a věrného zaznamenávání významných psychologických skutečností, které jsou v kariérovém poradenství považovány za podstatné.“*

Poradce při schůzkách s klientem pozoruje převážně neverbální projevy a chování klienta, které nelze získat jinak. Hlavní formy pozorování dělíme na přímé a nepřímé. V případě, kdy se poradce zúčastňuje aktivně určité aktivity, nazýváme pozorování přímým. Nepřímé pozorování probíhá ve chvíli, kdy poradce do činnosti nezasahuje a klienta pouze sleduje (Freibergová, online, 2007, s. 19).

Naslouchání

Naslouchání je další z technik v kariérovém poradenství. Konkrétně je v různých zdrojích v souvislosti s poradenstvím zmíněn pojem aktivního naslouchání. Je tedy zapotřebí, aby poradce nejenom pasivně poslouchal klienta, ale zároveň i reagoval. To je základním předpokladem pro to, aby se klient rozhovořil. Aktivní naslouchání posilňuje vztah mezi klientem a poradcem. Informace, které poradce nasloucháním získá, pak dále napomáhají k výběru dalších technik, které budou v průběhu schůzek s klientem použity.

Pro aktivní naslouchání je dle Plaňavi (2005, s. 83 a 84) charakteristické, že je pro rozhovor vytvořené vhodné prostředí. Posluchač se při rozhovoru naladí na vyprávějícího, věnuje mu dostatečnou pozornost a projevuje své city. Dále také povzbuzuje a dává zpětnou vazbu.

Poradce aktivně naslouchá ve chvíli, kdy povzbuzuje klientovu komunikaci za pomocí techniky objasňování, parafrázování, reflektování a shrnování. Tyto techniky mají v klientovi vyvolat pocit zájmu o jeho osobu, potřeby a starosti. Poradce musí být při klientově komunikaci obzvlášť pozorný, aby mohl správně neverbálně komunikovat s klientem, tzn. udržovat oční kontakt, správně gestikulovat, pracovat s posturikou, proxemikou a mimikou. Poradci mají v praxi osvědčené, když se nakloní ke klientovi, zaujmou podobné držení těla, či přikyvují (JOBHUB – Aktivní naslouchání, online, 2020).

Ľubová (2016, s. 85) uvedla, že při aktivním naslouchání je důležité podnítit klienta k vyprávění prostřednictvím otázek a projevení zájmu. Posluchač se v průběhu rozhovoru s klientem ujišťuje, zda správně rozumí získaným informacím prostřednictvím parafrázování. To je poté i důkazem, že posluchač věnuje rozhovoru dostatečnou pozornost a rozumí klientovi. Při naslouchání je zásadní se v roli posluchače zdržet vlastních hodnotících soudů a klást důraz na neverbální komunikaci, například oční kontakt.

Rozhovor v poradenském procesu

Pro téma diplomové práce je třeba rozlišit rozhovor v poradenském procesu od rozhovorů ostatních, které jsou vedeny za jiným účelem. Podstata rozhovoru zůstává stejná, vždy se jedná o interakční projev sociální komunikace, který je postaven na verbálním vztahu (Palán, 1997, s. 101) mezi dvěma a více účastníky, ale poradenský rozhovor má svá specifika, která budou dále rozepsána.

Kromě kariérových poradců využívá poradenský rozhovor celá řada odborníků, kteří klientům mohou pomáhat například ve finanční gramotnosti, zdravém životním stylu či právní oblasti.

Dle Vendela (2008, s. 95) poradenský rozhovor vytváří potřebný kontakt s klientem a jeho funkce tkví v pomoci odhadování pokroku klienta v přemýšlení o kariéře a v plánování do budoucna. Aby se naplnily potřeby, které vyplývají z měnícího se charakteru zaměstnání, je vhodné vést s klientem sérii poradenských rozhovorů.

Účelem poradenského rozhovoru je dle Štěpaníka (2005, s. 86) přivedení klienta k samostatnému přehodnocení situace a nalezení vlastních pohnutek ke změně. Poradce však může klientovi dát určité rady a doporučení, které klienta dovedou k jeho cíli.

1.6 Limity, možnosti a bariéry kariérního poradenství

Kariérové poradenství má své omezené možnosti. V následujících podkapitolách budou vyjmenovány limity ze strany klienta a poradce, možnosti a následně budou uvedeny bariéry v kariérovém poradenství, které vychází z různých výzkumných šetření.

Dle Vendela (2008, s. 184) se kritika limitů kariérového poradenství týká hlavně tří oblastí, a to: klientů, poradců a trhu práce.

1.6.1 Limity klientů

Klienti mohou být v kariérovém poradenství limitováni jejich inteligencí, vzděláním, zodpovědností a flexibilitou, protože na těchto kvalitách a jejich stupních poté závisí míra pomoci od poradce.

Další skutečností je, že lidé při hledání zaměstnání často postupují nelogicky. Kariéra se může vyvíjet na základě příležitostí a náhod více než na racionálním plánování. Výskyt těchto příležitostí však ve spolupráci s kariérovým poradcem lze navýšit. Dosáhnout navýšení příležitostí lze vedením klienta k vyzkoušení si širokého spektra pracovních prostředí a navázání a udržení potenciálně užitečných styků.

Zdá se, že lidé dostatečně motivovaní a s příhodnou strukturou osobnosti mají v životě nejlepší místa a dosahují jich i bez pomoci poradenských služeb (Vendel, 2008, s. 184 a 185).

1.6.2 Limity poradců

I na straně poradců jsou zaznamenány některé limity, které jsou charakteristické například tím, že přikládají příliš velkou váhu vzdělání, protože ve škole byli sami úspěšný a poté mají lepší vztah ke klientům, kteří si ve škole počínali stejně.

Někdy se stává, že poradci promítají své představy do klientů a snaží se je formovat do své podoby. Poradci v tomto nejsou jedinými odborníky, kteří toto dělají, mohou k tomu inklinovat například i učitelé.

Další z charakteristických limitů ze strany poradců je, že zapomínají na výzkumy, které přišly na to, že úspěch ve škole a dobrý prospěch nepredikují úspěch a nadprůměrné finanční ohodnocení i v kariéře (Vendel, 2008, s. 186).

1.6.3 Limity trhu práce

Dle Vendela (2008, s. 186) je trh práce nepředvídatelný v důsledku otřesů ekonomiky a rychlých změn, a proto plánovaní kariéry může působit jen jako pouhé procvičování. Změny se týkají povahy zaměstnání, která mají najednou širší záběr činností, než měla v minulosti, kladou větší důraz na týmovou práci a vyžadují po uchazečích kognitivní komplexnost. Jedním z úkolů poradců je sledování těchto změn na trhu práce a určování důsledků, které ze změn pro klienty plynou.

1.6.4 Možnosti

Ve spojitosti s uvedenými limity Vendel (2008, s. 187 a 188) uvedl jako možnosti kariérového poradenství:

- využívání preventivního poradenství v nižších než závěrečných ročnících,
- ověřování předpokladů k vybranému studiu či zaměstnání u již rozhodnutých klientů,
- reorientaci v případě nereálného výběru studia či zaměstnání,
- učení klientů k myšlence, že k cíli může vést více cest,
- vedení klienta k získávání obecně prospěšných dovedností a k vlastnímu osobnostnímu rozvoji,
- vedení klienta k otevřenosti, zodpovědnosti, flexibilitě, efektivnímu využití času,
- sebevzdělávání v dalších oblastech než jenom v oblasti kariéry,
- nahlížení filozofickým pohledem na neúspěch, vidění života jako pouť, každá zkušenost je poučná,
- četbu životopisů slavných lidí a příprava vlastního životopisu,
- pomoc klientům, kteří chtějí naplnit očekávání rodiny, zaměření se na vlastní volbu povolání.

1.6.5 Bariéry v kariérovém poradenství

Bariéry v kariérovém poradenství se mohou vyskytnout na straně klienta i poskytovatele služeb. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí realizoval výzkumy, které se zaměřily, jak na bariéry u příjemců kariérového poradenství (O službách kariérového poradenství…, online, 2020), tak na bariéry ze strany poskytovatele (Eliášková a Šťastnová, online, 2020).

V roce 2020 realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí výzkum s názvem Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství – bariéry na straně příjemců, kde prostřednictvím dotazníkového šetření bylo zkoumáno, jak klienti z široké veřejnosti ve věku 15 – 64 let vnímají a využívají služby kariérového poradenství a jaké bariéry jim brání ve využívání těchto služeb. Z výzkumu vyplývá, že 61,2 % z 4 008 dotazovaných vůbec neví o službách kariérového poradenství. Vedle neinformovanosti

o službách se mezi vnější bariéry, které brání využívání kariérového poradenství dále řadí nedůvěra či nízká kvalita těchto služeb.

38 % dotazovaných zaujímají postoj, že si rádi řeší věci sami, nebo má pocit, že by jim kariérové poradenství nepomohlo. Jako další často zmiňované vnitřní bariéry respondenti uváděli, že se nechtějí svěřovat, nebo že nedůvěřují poradci.

Z toho plyne, že hlavní bariérou ze strany klienta jsou vlastní postoje jedince a neinformovanost o kariérovém poradenství.

Ve výzkumu, který byl zaměřen na bariéry ze strany poskytovatelů, Eliášková a Šťastnová (online, 2020, s. 66 a 67) došly k závěru, že poradci z různých resortů čelí bariérám systémové povahy a dílčím/sektorovým bariérám, které jsou charakteristické pouze pro určitou skupinu poradců.

Poradce v rámci bariér systémové povahy čelí absenci národní koncepce kariérového poradenství, která by vymezila oblasti působení jednotlivých resortů, směřování vývoje, cíle a postupy kariérového poradenství a nastavila by spolupráci mezi jednotlivými subjekty. To souvisí s tím, že kariérové poradenství není zcela jasně ukotveno v legislativě a není vymezeno jako samostatný obor. Také schází systém kvality a hodnocení poskytování služeb, což by napomohlo k orientaci nabízených služeb. Poradcům dále chybí možnost systematického vzdělávání, které by umožnilo získání nutných kompetencí. Poslední zmíněnou systémovou bariérou v průzkumu je malá publicita kariérového poradenství. Lidé z široké veřejnosti nemají povědomí a dostatečné informace o nabízených službách, jak již bylo zmíněno u předchozího výzkumu.

Bariéra dílčí/sektorová, která se týká pouze některých poskytovatelů poradenství, je například narůstající administrativa. Tento problém se sice vyskytuje u všech poskytovatelů, i přesto nejde o systémovou bariéru, jelikož se jedná o nárůst, který je ovlivněn zřizovatelem, nikoliv státem. V důsledku nárůstu administrativy jsou ovlivněny časové možnosti poradců, a tudíž i kvalita služeb. Činnost převážně poskytovatelů z neziskových organizací a soukromých poradců závisí na projektové činnosti, to zapříčiňuje finanční nejistotu, která působí nesystematičnost v poskytování poradenství. Dalšími dotazovanými byli poradci ze základních a středních škol. Ti uvedli, že role

kariérového poradce většinou není na škole oddělena od poradce výchovného a zároveň k tomu poradce má vyučovací povinnost, což je časově náročné a negativně to ovlivňuje možnost vytvoření atmosféry pro individuální poradenství. Pracovníci úřadů práce se zase potýkají s vícestupňovým systémem služeb, který je pro jejich klienty nepřehledný, a v případě přesunu klienta od jednoho poradce k druhému přináší nekomfortnosti. Poslední ze zmíněných bariér je materiálně technické zabezpečení. Na některých pracovištích mají poradci k dispozici zastaralou techniku či neaktuální materiály, což snižuje reálnou hodnotu poskytované služby.

2 Kariérový poradce

Z předchozích kapitol by se dalo vydedukovat, že kariérový poradce je člověk, který poskytuje služby kariérového poradenství a pomáhá klientům, jakéhokoliv věku, v každé životní situaci, na cestě jejich profesní dráhy. Kariérový poradce a klient jsou hlavními aktéry poradenského procesu.

Navarová (2019, s. 11) uvádí, že „*kariérový poradce je „průvodce“. Provází klienta myšlenkami, které strukturuje a pokud je to užitečné, doplňuje je o další informace.*“ Ke klientovi zaujímá partnerský přístup a je si s ním rovný. Mezi jeho dobře rozvinuté schopnosti patří komunikace, kladení otázek, provázení klientů jejich vlastním myšlením. *„Spolupracuje s firmami, ostatními školami či úřady, organizuje setkání se zástupci firem či bývalými absolventy, kteří jsou již nyní v praxi, vede sebepoznávací aktivity a mnoho dalšího. A tak i prostředí, kde se pohybuje, je nejen škola, ale také firmy, úřady, burzy práce a podobně (Navarová, 2019, s. 11).“*

Pýchová (Kdo jsou kariéroví poradci, online, 2020) řekla v rozhovoru, že poradce je „*zralá osobnost, která dokáže spolupracovat s lidmi na jejich životní profesní cestě. Umí individuálně s každým komunikovat, naslouchat mu, pospojovat zajímavé momenty v jeho minulosti i současnosti, které lze využít v budování další pracovní i vzdělávací dráhy. Pomáhá lidem najít vnitřní kompas při hledání práce. Po celý život, v kterékoliv fázi jejich života. Nejen když končí školu, nejen když o práci přijde, ale i v případě, že člověk chce svou dosavadní práci změnit. Kariérový poradce ale nemá člověku doporučovat, co by měl dělat a jak, což se mnohdy děje. Úkolem kariérového poradce je vést klienta k samostatnosti a odpovědnosti za vlastní rozhodování o pracovní dráze.“*

Pro dosažení změny u klienta je nutné, aby kariérový poradce dodržoval čtyři základní podmínky. Kariérový poradce musí mít ke klientovi bezvýhradně kladný vztah. To znamená, že klienta respektuje bez ohledu na věk, pohlaví, národnost, nebo povolání. Poradce musí být také upřímný, tzn. autentický a nefalešný. V poradenském procesu jako třetí podmínka stojí kongruence. Kongruencí je myšleno, že se poradcova řeč těla a tón hlasu shodují s jeho vyjadřováním. Poslední podmínka vyžaduje empatii poradce, aby byl schopný chápat zájmy a pocity klienta (Vendel, 2008, s. 98).

Kariérový poradce musí být také zdravotně způsobilý k výkonu povolání. Omezujícími onemocněními ve výkonu povolání jsou duševní poruchy, poruchy chování a závažná psychosomatická onemocnění (Kariérový poradce, online, 2017).

Dále v této kapitole bude podrobněji vysvětleno, co kariérový poradce dělá, jaké má mít kompetence, jaké jsou specializace a jakým kodexem se řídí.

2.1 Etický kodex poradce

Kariéroví poradci nemají jednotný etický kodex, kterým by se každý z nich řídil. Do jisté míry je i na každém z nich, aby se vůči klientovi choval eticky. Je to tedy otázka vlastní zodpovědnosti a cti. Některé organizace, sdružení, či jednotlivci však sepsali vlastní etické kodexy.

Mezinárodně nejznámější kodex sepsala asociace IAEVG[2]. Tím se značně inspirovalo a do slovenštiny přeložilo Združenie pro kariérove poradenstvo a rozvoj kariéry. I čeští kariéroví poradci se IAEVG kodexem inspirovali a jedním z nich je například PhDr. Petra Drahoňovská, která vytvořila s Career designer vlastní etický kodex.

Etický kodex dle Drahoňovské (online, 2022) je rozdělen na tři kapitoly. První kapitola se týká etických povinností vůči klientům a obsahuje následující body:

- respektování důstojnosti každé osoby, akceptování práva jedince na vlastní rozhodnutí, zachovávání důvěrnosti, ovládání platných zákonů a postupů,
- citlivé reagování na potřeby klienta v oblasti kariérní a vzdělávací dráhy, přesměrování klienta na jiného odborníka v případě nedostatečných kompetencí poradce,
- písemné, nebo ústní informování o účelu, cílech, metodách, koncepcích a etických standardech, podmínkách nabízených služeb, podepsání smlouvy v souladu s GDPR,
- podpora klientových vlastních aktivit, zdržení se diktování či vynucování volby klienta,

[2] International Association for Educational and Vocational Guidance – Mezinárodní asociace výchovného a profesního poradenství – celosvětová asociace sdružující jednotlivce, organizace s národní i regionální působností z oblasti poradenství (online, 2002).

- dodržování standardů při používání kariérových testů, následné vysvětlení obsahu, účelu a výsledků těchto testů,
- propagování alespoň pilotně otestovaných užitečných nových technologií a aplikací,
- poskytování jasných, přesných, relevantních a nezavádějících informací,
- vyhnutí se střetu zájmů, popř. včasné informování klienta o možnosti potenciálního střetu zájmů (Drahoňovská, online, 2022, s. 1 - 5).

Ve druhé kapitole sepsala Drahoňovská (online, 2022, s. 5 - 7) etické povinnosti týmu kariérových poradců a kariérových koučů:

- vyhledávání odborného vzdělávání a účast na dalším profesním rozvoji v oblasti globálních a lokálních trendů na pracovním trhu, poradenské a koučovací práce s klienty, trendů psychologie, didaktiky, sociologie, nových technologií,
- práce ve vymezeném rámci vlastního vzdělání a praxe, přesměrování klienta na jiné odborníky,
- přizpůsobení se měnícím se sociálním a politickým aspektům, které mohou mít důsledky v etické rovině,
- vyhledávání a účast na intervizích či supervizích v oboru kariérové poradenství a v oborech příbuzných (terapie, sociální práce atd.),
- uvědomění si vlastních hodnot a postojů, dodržení diskrétnosti a objektivity při poskytování pomoci klientům, zdržení se rasových, sexuálních a věkových stereotypů a diskriminace,
- konzultování s kolegy v případě nejasných či problematických etických otázek za účelem jejich vyjasnění nebo nalezení postupů k nápravě s ohledem na ochranu osobních údajů klienta.

V poslední kapitole se etický kodex věnuje etickým bodům ohledně postojů ke kolegům a dalším organizacím včetně oblasti výzkumu.

- Sdílení dovedností, znalostí a odbornosti s dalšími kolegy a s profesními sdruženími za účelem zkvalitňování vzdělávacího a profesního poradenství, rozvoj

a udržování dobrých profesních vztahů s kolegy z oboru kariérového poradenství a z oborů mající přesah do kariérového poradenství,

- otevřenost pro součinnost v podobě předávání relevantních informací z vlastní praxe v souladu s přijatými etickými a vědeckými standardy činností vzdělávacího a psychologického výzkumu,
- zavádění etických standardů do praxe, v případě etického konfliktu v týmů vzájemně diskutovat a usilovat o nápravu,
- možnost být členem v dalších profesních sdruženích na národní i mezinárodní úrovni, i ve sdruženích příbuzných oborů za účelem sdílení know-how,
- aktivní spolupráce s dalšími organizacemi a experty (Drahoňovská, online, 2022, s. 7 - 9).

2.2 Kompetence kariérového poradce

Veteška (2016, s. 234) uvedl, že jsou dvě podoby významu slova kompetence. V první podobě je kompetence myšlena jako schopnost vykonávat práci nebo její část kompetentně. Za druhé může být kompetence vysvětlována jako soubor chování, dle kterého by se měl člověk řídit, aby plnil své úkoly nebo zastával svoji funkci. Dle Palána (1997, s. 58) bývá kompetence pracovníka *„vyjádřena popisem jeho znalostí, schopností, povahových rysů, postojů, dovedností a zkušeností.“*

V následujících podkapitolách jsou vyjmenovány odborné a obecné dovednosti, odborné znalosti, digitální a měkké kompetence, které má mít kariérový poradce dle Národní soustavy povolání.

2.2.1 Odborné a obecné dovednosti

Odborná dovednost je schopnost aplikovat teoretické vědomosti v praxi. Kariérový poradce musí být schopný v rámci jeho odborných dovedností:

- poskytnout informace z oblasti vzdělávání a trhu práce,
- vést poradenský proces v individuální a skupinové formě,
- identifikovat schopnosti, dovednosti a vzdělávací a rozvojové potřeby klienta s využitím základní kariérové diagnostiky,

- využívat nové metody kariérového poradenství (např. mentoring, kreativní techniky),
- nastavit poradenské služby a spolupráci aktérů,
- vést poradenský rozhovor za účelem získání základních kariérových informací,
- analyzovat kariérní potřeby a zájmy klientů,
- vyhledávat, systematizovat a vyhodnotit kariérové informace,
- sestavit individuální kariérní plán dalšího vzdělávání a profesního rozvoje (Kariérový poradce, online, 2017).

Obecné dovednosti jsou takové schopnosti, které nesouvisí zcela výhradně s danou profesí a jsou uplatnitelné napříč obory. Mezi obecné dovednosti kariérového poradce patří následující:

- *„počítačová způsobilost,*
- *ekonomické povědomí,*
- *právní povědomí,*
- *jazyková způsobilost v češtině (Kariérový poradce, online, 2017).“*

2.2.2 Odborné znalosti

Odbornými znalostmi jsou myšleny teoretické vědomosti požadované pro výkon povolání. V těchto znalostech pro kariérové poradce jsou vyjmenovány:

- *„charakteristické rysy osobnosti,*
- *personální management,*
- *kariérový růst zaměstnanců, formy a možnosti dalšího vzdělávání,*
- *andragogika,*
- *teorie kariérového poradenství,*
- *metody, techniky, postupy a strategie kariérového poradenství (Kariérový poradce, online, 2017).“*

2.2.3 Digitální a měkké kompetence

Digitální kompetencí se rozumí soubor teoretické znalosti, praktické dovednosti, schopnosti a postoje člověka, které jsou nezbytné pro používání informačních

a komunikačních technologií a digitálních médií k plnění pracovních činností. Mezi takovými kompetencemi jsou:

- informační a datová gramotnost – schopnost prohlížet, vyhledávat, filtrovat, vytvářet, hodnotit a spravovat digitální obsah,
- komunikace a spolupráce – interakce, sdílení a spolupráce prostřednictvím digitálních technologií, etické chování v internetovém prostředí,
- tvorba digitálního obsahu – tvoření, integrace a přepracování digitálního obsahu, autorská práva a licence,
- bezpečnost – ochrana zařízení, osobních dat a soukromí, zdraví a duševní pohody, životního prostředí,
- řešení problémů – výběr a kreativní využívání vhodných technologií, identifikace řešení technických problémů a nedostatků (Kariérový poradce, online, 2017).

Mezi tzv. měkké kompetence, které jsou nezbytné pro kvalitní výkon povolání a nejsou závislé na konkrétní odbornosti, ale na jedincových komplexních schopnostech, patří kompetence k(e):

- celoživotnímu vzdělávání,
- ovlivňování a rozvíjení ostatních,
- sebepoznání a porozumění druhým,
- analytickému myšlení,
- aktivnímu přístupu,
- plánování a organizování práce,
- kooperaci,
- koncepčnímu myšlení (Kariérový poradce, online, 2017).

2.3 Pracovní činnosti

Než se klient rozhodne, jaké povolání chce dělat, zjišťuje, jaké prostředí a činnosti preferuje, sebepoznává vlastní kompetence a ujasňuje si vlastní hodnoty. Tímto procesem klienta provádí kariérový poradce (Navarová, 2019, s. 25).

Kariérový poradce dělá následující pracovní činnosti:

- Provádí základní kariérovou diagnostiku a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta.
- Podporuje klienta k rozpoznávání kariérních možností s ohledem na jeho zdravotní stránku a k mobilizaci osobnostního a profesního potenciálu.
- Volí vhodné nástroje k hodnocení a sebehodnocení klienta.
- Pomáhá klientovi v rozvoji dovedností k řízení kariéry a kariérnímu rozvoji.
- Čerpá a využívá informace o službách kariérového poradenství, veletrhů kariérových informací, příklady z praxe a další.
- Poskytuje strukturovaným a srozumitelným způsobem, který umožňuje rozhodování klienta, aktuální odborné informace o trhu práce.
- Komunikuje s ostatními poskytovateli kariérového poradenství ve veřejném, neziskovém, soukromém a komerčním sektoru.
- Inovuje stávající a zapojuje nové kariérové nástroje a diagnostické metody do praxe.
- Zpracovává doporučení pro klienty ohledně uplatnění u zaměstnavatele, nebo změnu jeho uplatnění s ohledem na jeho znalosti, dovednosti, postoje a představy o situaci na lokálním trhu práce (Kariérový poradce, online, 2017).

2.4 Specializace

V Národní soustavě povolání lze naleznout obecný popis povolání. Vedle tohoto obecného popisu jsou zde také čtyři další specializace. Poradci ve všech specializacích vykonávají stejné činnosti, které byly vyjmenovány v kapitole 2.3 Pracovní činnosti. Ty jsou v těchto specializacích zasazeny do konkrétních situací. V následujících podkapitolách budou specializace více popsány.

Pro tyto specializace lze absolvováním zkoušky získat kvalifikace, viz kapitola 3.2.1 Kvalifikace.

2.4.1 Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu

Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu se specializuje na klienty v průběhu počátečního a dalšího vzdělávání, tzn. že nejčastěji přichází do styku s žáky,

studenty, jejich rodiči a samozřejmě též s veřejností. Jeho hlavními tématy, které řeší s klienty, jsou volba povolání, profesní změna a uplatnění na trhu práce. Pro uvedení příkladu, co konkrétně takto specializovaný poradce dělá, je v Národní soustavě povolání uvedeno, že v rámci poskytování informací poradce organizuje informační, poradenské a vzdělávací akce k volbě povolání pro rodiče, žáky, studenty a veřejnost.

Pro poradce specializovaného pro vzdělávací a profesní dráhu je vhodné, aby jeho znalosti obsahovaly také teoretické vědomosti z obecné pedagogiky. Měl by se navíc orientovat v nabídce aktivit v informálním vzdělávání, jako jsou např. stáže, brigády atd. Také by měl jednat se školami a získávat od nich informace o jejich vzdělávací nabídce (Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu, online, 2017).

2.4.2 Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel

Ve specializaci na ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel se poradci věnují klientům s vyšší mírou rizika neúspěšnosti. Tito poradci musí brát zřetel na zdravotní stav a omezení klientů. Dle národní soustavy povolání (Kariérový poradce pro ohrožené…, online, 2017) provádí poradci kariérové poradenství a diagnostiku u *„klientů se somatickým, smyslovým a mentálním postižením, se specifickými poruchami učení, s narušenou komunikační schopností, klienty závislé nebo ohrožené návykovými látkami, klienty znevýhodněné či ohrožené exkluzí gendrově, etnicky, věkově či sociokulturně.“* Dále vyhledávají kariérní informace, které jsou důležité pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné klienty, např. předpoklady a způsobilosti pro výkon povolání, možnost pracovního uplatnění aj. Mohou také zprostředkovávat vhodné zaměstnání pro klienta a spolupůsobit na odstranění překážek při vstupu na trh práce.

Poradce pro cílovou skupinu ohrožených, rizikových a znevýhodněných musí mít teoretické znalosti metod a postupů speciálního poradenství a pracovně-profesního poradenství pro specifické skupiny klientů. Je důležité, aby byl poradce také způsobilý k řízení osobního automobilu a schopný komunikace v anglickém jazyce (Kariérový poradce pro ohrožené…, online, 2017).

2.4.3 Referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce

Dle Národní soustavy povolání kariérový poradce specializovaný na oblast zaměstnanosti pomáhá *„uchazečům, zájemcům o zaměstnání i zájemcům z řad veřejnosti při výběru jejich povolání, aktivizuje jedince při vyhledávání vhodného zaměstnání a podporuje je ve zvládání jejich profese a v řízení a rozvoji jejich kariéry (Referent zaměstnanosti – Odborný kariérový poradce, online, 2017).“* Referent zaměstnanosti poskytuje své služby nezaměstnaným i zaměstnancům. Zaměřuje se u svých klientů na řešení situace nezaměstnanosti a prevenci nezaměstnanosti, a to i volby vhodné rekvalifikace. Dále také navrhuje strategie, jak uplatnit obtížně umístitelné osoby na trhu práce, a to i osoby se zdravotním postižením.

Pro referenta zaměstnanosti je důležité, aby měl odborné znalosti v oblasti dalšího profesního vzdělávání, akreditací, certifikací, zákonem předepsaných zkoušek, psychodiagnostiky, podmínek a administrativních postupů zařazování a vyřazování uchazečů o zaměstnání do a z evidence, podmínek a administrativních postupů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, podmínek studia v zahraničí, soukromého podnikání, živnostenského zákona a podnikatelského záměru (Referent zaměstnanosti – Odborný kariérový poradce, online, 2017).

Pro probíhající aktualizaci některých popisů povolání v databázi NSP je tato specializace prozatím vyřazená z kategorického třídění pro svoji neaktuálnost, viz www.nsp.cz/jednotka-prace/referent-zamestnanosti-od-c5d7.

2.4.4 Referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce IPS

IPS jsou Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR. Tyto střediska, tudíž i kariéroví poradci, kteří zde pracují, poskytují své služby žákům základních škol, studentům a absolventům středních, vyšších odborných a vysokých škol, rodičům, školským zařízením a dalším zájemcům (Informační a poradenská střediska…, online, 2020).

Dle Národní soustavy povolání (Referent zaměstnanosti – Odborný kariérový poradce IPS, online, 2017) kariérový poradce v IPS spolupracuje se školami v oblasti učebních programů v souladu s potřebami trhu práce, spoluvytváří informační systém

o školách a studijních oborech a provádí odborné analýzy a průzkumy v oblasti volby povolání a uplatňování absolventů škol na pracovním trhu.

Aby mohl referent výše uvedené činnosti vykonávat kompetentně, je nezbytné, aby byl schopný posoudit vhodnost rekvalifikačního kurzu z hlediska zájmů a předpokladů klienta a jeho budoucího profesního uplatnění, zpracovat metodiky v oblasti pracovně profesního poradenství, orientovat se v Národní soustavě kvalifikací, dojednávat další odborné poradenské, psychologické a zdravotní služby a posudky a vést skupinové poradenství o možnostech profesního uplatnění uchazečů o zaměstnání.

Tato specializace je prozatím vyřazená z kategorického třídění NSP pro svoji neaktuálnost a probíhající aktualizaci, viz www https://www.nsp.cz/jednotka-prace/referent-zamestnanosti-od-1601.

2.5 Psychohygiena kariérových poradců

Kariérový poradce je jednou z pomáhajících profesí, která vyžaduje, aby byl jedinec, který ji vykonává, profesionál a celkově osobnostně zralý člověk. Jedním ze zvýšených rizik a zátěží je právě duševní zátěž. Proto je třeba, aby se kariéroví poradci v rámci prevence stresu a vyhoření udržovali v dobré kondici ať už po mentální, duševní, emocionální či fyzické stránce.

Na každého jedince bude působit jiná aktivita, rozhodně ale pro každého platí, že by neměl dopustit, aby se v něm stres dlouhodobě hromadil. Vedle řešení akutního stresu je důležité mít povědomí i o prevenci stresu a snažit se akutnímu stresu předejít. Důležité je, aby člověk nezapomínal sám na sebe, dodržoval celkově životosprávu a udržoval svůj život v harmonii (Spokojený kariérový poradce, online, 2021, s. 12B).

V rámci prevence lze fyzickou kondici udržovat pravidelným pohybem a na druhé straně nesmí chybět i dostatečný a kvalitní odpočinek s relaxací. Mentální kondici udržuje například čtení, psaní, plánování a představivost. Duševní zdraví je velice individuální, lze ho například posílit studiem či meditací. Emocionální složku lze udržovat v každodenním životě skrz vztahy s druhými, se kterými je tato složka úzce propojená (Kariérová poradkyně…, online, 2022, s. 20).

Jako prevence stresu může pomoci i inspirace v různých životních přístupech. Jako příklad Euroguidance (Spokojený kariérový poradce, online, 2021, s. 10B) uvádí, že ve skandinávském konceptu „lagom“ je podstatou udržet svůj život v harmonii po stránce zdravotní, pracovní i rodinné, aniž by vznikl nedostatek nebo rezignace na vlastní ambice. Ve chvíli, kdy už prevence nestačí a dostaví se stres, mohou kariéroví poradci udělat jednu nebo více z následujících možností:

- dechová cvičení,
- napočítání do deseti,
- procházka,
- chlazení čela a tepen na zápěstí,
- vypití sklenice vody, soustředění se na stékání vody do hrdla,
- masáž bodů mezi obočím, uprostřed dlaní a pod nosem,
- koncentrování se na přítomný okamžik (Kariérová poradkyně…, online, 2022, s. 21).

3 Vzdělání a vzdělávání kariérových poradců

Klient kariérového poradenství může být jedinec, v jakémkoliv věku, životní situaci, různého pohlaví a náboženství či se zdravotním omezením, proto je zapotřebí, aby kariéroví poradci byli řádně vzděláni v různých oblastech, např. výcvik pro práci se znevýhodněnými žáky, aby uspokojili potřeby širokého spektra cílové skupiny kariérového poradenství. I z hlediska proměnlivosti pracovního trhu je žádoucí, aby kariérový poradce stále udržoval své znalosti a vědomosti aktuální, a toho lze dosáhnout sledováním nových trendů v oblasti trhu práce, kariérového poradenství a souvisejících témat.

K tomu, aby byl člověk dostatečně kvalifikovaný k výkonu profese kariérového poradce, lze dosáhnout různými způsoby, které budou popsány v následujících podkapitolách.

3.1 Školní vzdělání

K získání kompetencí, důležitých pro poskytování služeb kariérového poradenství, mohou lidé zvolit vzdělávání na vyšších odborných či vysokých školách.

Dle národní soustavy povolání (Kariérový poradce, online, 2017) jsou vhodným vzdělanostním základem pro výkon profese kariérového poradce bakalářské studijní programy v oborech specializace v pedagogice, ekonomika a management, ve skupině oborů z oblasti psychologie, pedagogiky, učitelství a sociální péče nebo vyšší odborné vzdělání ve skupině oborů z oblasti psychologie, pedagogiky, učitelství a sociální péče.

Pro konkrétní specializace jsou pak vhodné i bakalářské obory sociální politika a práce, vychovatelství, sociologie, nebo obory na vyšších odborných školách, jako například sociální činnost, sociální práce a sociální pedagogika.

Vysokoškolské vzdělání přímo v oboru kariérového poradenství lze získat na České zemědělské univerzitě v Praze konkrétně na Institutu vzdělávání a poradenství, který nabízí obor Kariérové poradenství a vzdělávání.

3.2 Další vzdělávání a vzdělání

Kariérové poradenství, jako i jiné obory, se stále rozvíjí, a proto by se měli i kariéroví poradci dále vzdělávat a rozvíjet. Je mnoho českých i mezinárodních organizací, které podporují rozvoj kariérového poradenství, např. Euroguidance[3] nebo Česká asociace kariérového poradenství. Vychází několik tištěných medií, které mohou kariéroví poradci využít jako zdroj informací, inspiraci či podporu v praxi. A v neposlední řadě je možnost absolvovat kurz zaměřený na kariérové poradenství (Kariérová poradkyně…, online, 2022, s. 10).

V dalších podkapitolách jsou vyjmenovány možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje pro kariérové poradce.

3.2.1 Kvalifikace

Jak již bylo uvedeno v kapitole 2.4 Specializace, kariéroví poradci se dle specializace mohou kvalifikovat ve třech subkategoriích kariérového poradenství. Dle národní soustavy kvalifikací lze najít následující kvalifikace, a to: kariérový poradce / kariérová poradkyně (kód: 75-004-R), kariérový poradce / kariérová poradkyně pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné (kód: 75-002-R) a kariérový poradce / kariérová poradkyně pro zaměstnanost (kód: 75-005-R). Po úspěšném složení zkoušky absolvent získá Osvědčení o získání profesní kvalifikace, které potvrzuje kvalifikaci na celostátní úrovni.

3.2.2 Kurzy a webináře

Obor kariérového poradenství je velice rozsáhlý a proměnlivý, proto nelze naleznout jeden konkrétní kurz, který by rozsahem a komplexností obsáhl potřebné informace. Samozřejmě jsou kurzy ovlivněny i jednotlivými lektory, kteří je realizují, proto je pro všechny, kdo chtějí nabízet služby kariérového poradenství, nezbytné navštívit více než jeden kurz.

Jedním z nabízejících kurzů v oblasti kariérového poradenství je již zmiňovaný Euroguidance. V nabídce Euroguidance se nachází většinou dílčí „ochutnávky“ různých témat, výjimečně vícedílný set workshopů. Inspiraci zde mohou čerpat jak nováčci

[3] Euroguidance – evropská síť pro podporu poradenství, České Centrum Euroguidance realizuje informační a vzdělávací aktivity pro poradce (O Euroguidance, 2021).

v oboru, tak i zkušenější poradci, jelikož je na kurzech prostor pro sdílení informací. Kurzy vedou lektoři z ČR i ze zahraničí a většinou jsou hrazeny z rozpočtu Euroguidance.

Bez ohledu na resort, ve kterém kariérový poradce působí, si mohou kariéroví poradci vybírat z nabídky kurzů například od následujících organizací: EKS[4], InfoKariéra, Centrum kompetencí atd.

Na straně nabídky kurzů je i mnoho edu-firem, které nabízí kurzy pro pedagogické pracovníky či vedení škol, např. skupina profesionálů Seminaria. U těchto kurzů je velice důležitý výběr lektora a jeho předešlá praxe (Desatero orientačních oborových…, online, cit. 18. 12. 2022).

Pedagogičtí pracovníci mají také možnost vzdělávat se dále díky kurzům celoživotního vzdělávání. Například České vysoké učení technické v Praze či Katedra psychologie na Univerzitě Karlově nabízí akreditované studium pro výchovné poradce.

Webinář je interaktivní podoba online vzdělávání, kdy lektor online živě vysílá pro skupinu lidí. Během webináře účastníci s lektorem navzájem interagují a mohou se ptát na doplňující otázky. Při coronavirové pandemii si většina populace zvykla na tuto podobu vzdělávání. Webináře nabízeli a stále nabízejí např. Euroguidance či Národní pedagogický institut. Nicméně po skončení omezení fyzického kontaktu se mnoho institucí vrátila převážně zpět k prezenční podobě vzdělávání. Např. jeden z kariérových webinářů, který funguje i po covidové pandemii je webinář Zeptej se kariérového poradce od Petry Drahoňovské a Lucie Václavkové. V průběhu webináře jsou zodpovídány otázky položené z publika ohledně kariéry a kariérového poradenství (Desatero orientačních oborových…, online, cit. 18. 12. 2022).

3.2.3 Mentoring

Mentoring je metoda vzdělávání a rozvoje jedince v odborných, ale i měkkých dovednostech. Aktéry mentoringu jsou dvě osoby, mentor a mentee (mentorovaný), které mezi sebou mají profesionální rozvojový vztah založený na vzájemné důvěře. Mentee má od mentora zprostředkované zkušenosti, znalosti a dovednosti a nechává se od mentora

[4] EKS – vzdělávací a poradenská organizace (Kdo jsme, online, 2013)

vést v daných tématech. Zásadami v mentoringu jsou partnerská komunikace a ochota se učit navzájem jeden od druhého (O mentoringu, online, cit. 11. 1. 2023).

Zejména začínající kariéroví poradci mohou vyhledat zkušeného kariérového poradce, který pro ně bude mentorem. S mentorem pak kariérový poradce řeší aktuální témata, která probírají s klienty, na míru dle potřeby. Tyto konzultace s mentorem jsou placené. Mentora lze vyhledat například v Katalogu kariérových poradců a kariérových koučů na webové stránce www.job-hub.cz.

3.2.4 Samostudium

Dle Palána (1997, s. 104) je samostudium nebo také samostatné studium či individuální studium „*proces sebevzdělávání, který probíhá bez přímé interakce s učitelem, lektorem, instruktorem, konzultantem. Řídícím činitelem je sám učící se subjekt (dospělý člověk), který při studiu používá různé metody a pomůcky. Samostudium je komplexní edukační proces, který má za cíl osvojit a upevnit soustavu trvalých vědomostí, ev. návyků.*“ Aby byl tento proces také efektivní, musí mít jedinec určené jednoznačné cíle, musí být schopný sebemotivace, sebehodnocení a porovnávání vlastních studijních výsledků s určenými cíli. Při samostudiu je také potřeba mít k dispozici vhodné studijní opory a materiály.

Samostudium kariérového poradce může mít mnoho podob, jelikož součástí know-how kariérového poradce je znalost pracovního trhu, jako zdroj nových vědomostí může být využito cokoliv, co kariérovému poradci pomůže porozumět jednotlivým profesím či sledování trendů na trhu práce.

K samostudiu můžou kariéroví poradci využít online texty, které jsou zdarma dostupné online. Tyto texty jsou sdíleny v podobě článků na webech, dokumentů či pdf formátu od organizací, které realizují kariérové poradenství z veřejných zdrojů, např. Euroguidance nebo Job-Hub. Informace lze čerpat také z blogů a elektronických zpravodajů, tzv. newsletters, které po přihlášení odběru pravidelně chodí do e-mailu. Kariérový blog píše např. EKS či InfoKariéra. Přihlášení odběru newsletteru lze např. na LinkedIn profilu Petry Drahoňovské, která založila projekt Career Designer a v rámci toho dala dohromady tým kariérových poradců. I na webu Petry Drahoňovské Career

Designer lze najít různé blogy a podcasty (zvukové záznamy), ze kterých lze čerpat informace ke kariérovému poradenství.

Podcasty jsou velice populární, jelikož díky jejich audio podobě je možné je poslouchat při mnoha činnostech, např. jízda autem. Rozhovory s lidmi z praxe zpracované ve formě videí a podcastů mohou kariéroví poradci vyhledat např. na webu Institutu kariéry a rozvoje www.karierko.cz. Pokud by chtěl poradce hledat spíše informace o českém školství a učení se ve všech podobách, ideálním podcastem je např. podcast Mozaika vzdělávání. V dnešní době je nabídka podcastů široká, a proto by byl výčet příkladů dlouhý. Při vyhledávání vhodných audio pořadů je užitečné používat klíčová slova jako: HR, kariéra nebo career (Desatero orientačních oborových…, online, cit. 18. 12. 2022).

4 Metodologie

Kapitola 4 Metodologie uvozuje praktickou část diplomové práce. V podkapitolách níže je popsán cíl výzkumného šetření, definován výzkumný design, uveden harmonogram výzkumu, popsána analýza dat. Dále jsou v této kapitole vyjmenovány výzkumné otázky a charakterizováni účastníci výzkumného šetření. Poslední podkapitola je věnována etice výzkumného šetření.

Pro účely praktické části diplomové práce byl zvolen kvalitativní výzkum a jako výzkumný design případová studie za využití metody hloubkového polostrukturovaného rozhovoru s kariérovými poradci.

4.1 Výzkumný cíl a výzkumné otázky

Výzkumné šetření diplomové práce má za cíl zjistit a popsat pozici kariérového poradce, možnosti a bariéry kariérového poradenství a možnosti dalšího vzdělávání kariérového poradce. Dalšími dílčími cíli je zjistit, jaké formální vzdělání mají kariéroví poradci, a které konkrétní možnosti dalšího vzdělávání využívají.

Vzdělání kariérových poradců je spjato s jejich specializací, a jelikož kariérové poradenství není legislativně vymezeno, může se získané vzdělání kariérových poradců lišit, a přesto vést k výkonu profese kariérového poradce.

Stejně tak i bariéry a možnosti kariérového poradenství se mohou lišit na základě cílových skupin, které vyhledávají kariérové poradce v rozmanitých životních situacích.

V rámci výzkumného šetření jsou položeny následující výzkumné otázky:

1. Jaké bariéry v kariérovém poradenství vidí kariérový poradce?
2. Jaká témata v průběhu kariérového poradenství řeší kariérový poradce se svými klienty?
3. Jaké vzdělání získal kariérový poradce?
4. Jaké možnosti má kariérový poradce k dispozici v rámci dalšího profesního vzdělávání?

4.2 Výzkumný design a výzkumná metoda

Jako výzkumný design praktické části diplomové práce byla zvolena případová studie. Dle Hendla jde v případové studii *„o detailní studium jednoho nebo několika málo případů, jimiž se snažíme zachytit složitost případu a popsat vztahy v jejich celistvosti. Předpokládá se, že důkladným prozkoumáním jednoho případu lépe porozumíme jiným podobným případům (In: Mareš, 2015, s. 116).“* Jednotkou případové studie je případ a ten je zároveň předmětem zkoumání v rámci případové studie (Mareš, 2015, s. 115). Dle Svobodové (Základy metodologie výzkumu…, online, 2020) je případová studie charakteristická tím, že podrobně popisuje, analyzuje a obsahuje rozbor jednoho nebo více definovaných případů. Případovou studii lze provádět prostřednictvím různých výzkumných metod, jako např. rozhovorem, pozorováním, studiem dokumentů či dotazníky.

Pro účely výzkumného šetření byl jako výzkumná metoda vybrán hloubkový polostrukturovaný rozhovor. Dle Ferjenčíka (In: Průcha, 2014, s. 120) se rozhovor jako nástroj dotazování mnohdy používá v psychologickém výzkumu a diagnostice. Dle Švaříčka et al. (In: Průcha, 2014, s. 120) se také používá v kvalitativním výzkumu. Švaříček, Šéďová et al. (2014, s. 159) definuje hloubkový rozhovor jako *„nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu zpravidla jedním badatelem pomocí několika otevřených otázek.“* Dle Průchy (2014, s. 120 a 121) rozhovor vede výzkumník, který rozhoduje o tématu rozhovoru a získávaných informacích, s jedním nebo několika účastníky (respondenty). Rozhovor lze rozlišit na strukturovaný, polostrukturovaný a nestrukturovaný. Při strukturovaném rozhovoru má výzkumník předem připravený soubor otázek a kompletně rozhoduje o tématu rozhovoru. V polostrukturovaném rozhovoru se výzkumník drží předem připravených témat a otázek, ale oproti strukturovanému rozhovoru může pokládat otázky doplňující, které vyplynou z respondentových odpovědí a respondent má celkově širší volbu odpovědí. Pro rozhovor nestrukturovaný si výzkumník pouze vymezí téma, o kterém chce mluvit, a respondenta nechá volně vyprávět.

Polostrukturovaný rozhovor byl zvolen z důvodu, že dává respondentům prostor pro obsáhlejší odpovědi a výzkumník se nemusí striktně držet předem po sobě

jdoucím otázkám a může pokládat v průběhu rozhovoru v případě potřeby otázky doplňující.

4.2.1 Témata a otázky hloubkového polostrukturovaného rozhovoru

V hloubkovém polostrukturovaném rozhovoru s kariérovými poradkyněmi bude věnována pozornost pěti hlavním tématům, a to: pozice kariérového poradce, možnosti kariérového poradenství, bariéry v kariérovém poradenství, dosažené vzdělání kariérového poradce a další vzdělávání. V rámci těchto pěti témat je žádoucí, aby byly získány odpovědi na otázky, které jsou k přečtení níže v Tabulce č. 1: Témata a otázky hloubkového polostrukturovaného rozhovoru.

Tabulka 1: Témata a otázky hloubkového polostrukturovaného rozhovoru

Téma	**Otázky**
Pozice kariérového poradce	Ve které sféře a resortu poskytujete služby kariérového poradenství? Jak u Vás probíhá kariérové poradenství? Jaké služby kariérového poradenství nabízíte? Jací klienti nejčastěji využívají Vaše služby?
Možnosti kariérového poradenství	Jaké situace řešíte v průběhu kariérového poradenství se svými klienty? Jaké techniky a nástroje využíváte? V čem vidíte přínos služeb kariérového poradenství pro Vaše klienty? Jakým způsobem vyhodnocujete dopad kariérových služeb na Vaše klienty?

Bariéry v kariérovém poradenství	Registrujete bariéry v kariérovém poradenství ze strany Vašich klientů? Jaké? Existují bariéry v kariérovém poradenství na Vaší straně, tj. kariérového poradce? Jaké? Jak si myslíte, že by se uvedené bariéry daly odstranit? Očekáváte v budoucnu vznik nových bariér v kariérovém poradenství? Jakých a proč?
Dosažené vzdělání	Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Které obory jste vystudoval/a? Jaké získané profesní kompetence hodnotíte jako přínosné s ohledem na proces kariérového poradenství?
Další vzdělávání	O jakých možnostech dalšího vzdělávání kariérových poradců máte povědomí? Využíváte možnosti dalšího vzdělávání v oboru kariérového poradenství? Které? Jsou nějaká témata dalšího vzdělávání kariérových poradců, které Vám chybí a využil/a byste je? Jaké?

Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Harmonogram výzkumu

Od 10. ledna 2023 započalo výzkumné šetření plánováním celého průběhu výzkumu. Následně 17. ledna 2023 byly sestaveny okruhy témat a otázek do hloubkového polostrukturovaného rozhovoru s kariérovými poradkyněmi. Pro eliminaci chyb při realizaci rozhovoru následoval pilotní rozhovor. V únoru 2023 byla sbírána data prostřednictvím hloubkových polostrukturovaných rozhovorů s kariérovými poradkyněmi.

První rozhovor probíhal asynchronní formou prostřednictvím audio zpráv přes aplikaci Whatsapp od 7. února do 16. února 2023 s Františkou. Délka rozhovoru v podobě audio odpovědí byla 1 hodina, 32 minut a 30 vteřin. Druhý rozhovor s Gabrielou proběhl 13. února 2023 na jejím pracovišti – gymnáziu. Rozhovor s ní trval 23 minut a 40 vteřin. Druhý rozhovor proběhl 22. února 2023 s Pavlínou na úřadu práce, kde je zaměstnána. Rozhovor byl veden 48 minut a 31 vteřin. Po každém rozhovoru byl ihned zahájen přepis dat hloubkových polostrukturovaných rozhovorů, který trval do 25. února 2023. Poté, od 26. února 2023, bylo zahájeno otevřené kódování. Dále bylo provedeno opětovné kódování a následně od 1. března 2023 probíhala analýza získaných dat. Analýza, na jejímž základě vznikl kategorizovaný seznam, byla dokončena 4. března 2023. Následně probíhala interpretace analyzovaných dat z kategorizovaného seznamu.

4.4 Výběr a charakteristika účastníků výzkumného šetření

Pro výzkumné šetření byly záměrně vybrány tři kariérové poradkyně z různých resortů a sfér z důvodu získání informací z rozmanitých pracovních prostředí. Kariérová poradkyně z úřadu práce byla vybrána sekretariátem úřadu práce po telefonické dohodě a následně byla kontaktována přímo výzkumnicí, kde v telefonické dohodě souhlasila s účastí ve výzkumném šetření. Kariérová školní poradkyně byla oslovena prostřednictvím e-mailové komunikace, zda by byla ochotná poskytnout hloubkový polostrukturovaný rozhovor pro výzkumné šetření diplomové práce a kariérová poradkyně ze soukromé sféry byla oslovena na sociální síti LinkedIn, kde navrhla z důvodu časové vytíženosti provést rozhovor asynchronní formou přes aplikaci Whatsapp.

Kariérová poradkyně z resortu školství je zároveň i výchovný poradce, metodik školní prevence a pedagožka vyučující cizí jazyk. Kariérové poradenství poskytuje na jejím pracovišti především žákům školy. Dále v diplomové práci je označována jako Gabriela. Respondentčino jméno bylo změněno z důvodu anonymizace.

Kariérová poradkyně z resortu práce a sociálních věcí je zaměstnankyní úřadu práce a poskytuje služby kariérového poradenství především uchazečům a zájemcům o zaměstnaní a také zaměstnavatelům. K tomu působí také jako interní lektorka pro úřad práce. Dále v diplomové práci je označována jako Pavlína. Pro zachování anonymity bylo jméno respondentky změněno.

Kariérová poradkyně, která je dále v diplomové práci označována jako Františka, poskytuje služby kariérového poradenství jako OSVČ, dělá lektorskou činnost pro kariérové poradce a má vhled do sféry soukromé, veřejné a neziskové díky různým projektům, do kterých je zapojená. Z důvodů zachování anonymity respondentky bylo její jméno změněno.

4.5 Analýza dat

V kvalitativní analýze dat výzkumník pracuje s daty, organizuje je, rozděluje je na uchopitelné jednotky, provádí syntézu, vyhledává vzorce, odhaluje důležitost informací, určuje, co je zapotřebí ještě zjistit za informace, a rozhoduje, které informace o výzkumu sdělit ostatním (Bogdan, Biklen, 1982, In: Hendl, online, 2006, s. 9).

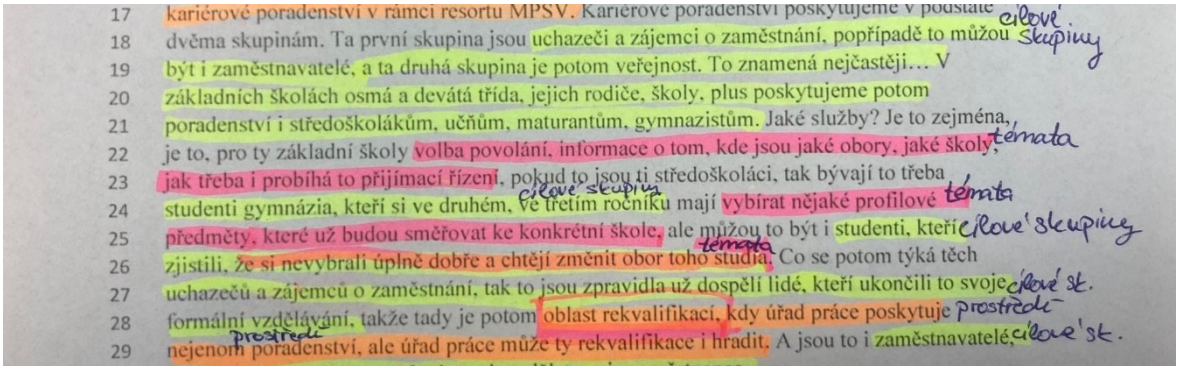
Po sesbírání dat z terénu byly všechny hloubkové polostrukturované rozhovory přepsány do elektronické podoby a následně vytištěny do papírové formy. Elektronická podoba byla zvolena z důvodu snadného vyhledávání klíčových slov v textu při kódování a k zachování přehlednosti v případě potřeby překódování. Tato podoba byla doplněna i tištěnou podobou z důvodu snadnější vizualizace a přehlednosti v závěrečné fázi analýzy při zobrazování dat.

Pro analýzu dat byla zvolena technika otevřeného kódování. Dle Švaříčka, Šéďové et al. (2014, s. 211) lze otevřené kódování použít v širokém spektru kvalitativních projektů díky tomu, že je technikou jednoduchou, ale zároveň i účinnou. Prvním krokem při otevřeném kódování je, že výzkumník rozdělí analyzovaný text na jednotky. Tyto jednotky mohou být různé velikosti, např. slovo, věta, odstavec, a jsou kategorizovány dle významu. Těmto jednotkám jsou přiřazeny kódy, se kterými se ve výzkumu dále pracuje. Lee a Fielding (In: Švaříček, Šéďová et al., 2014, s. 212) tvrdí, že *„kód je slovo, nebo krátká fráze, která nějakým způsobem vystihuje určitý typ a odlišuje jej od ostatních.“* Cílem kódování je tematické rozkrytí analyzovaného textu (Hendl, 2016, s. 251).

Po dokončení otevřeného kódovaní jednotlivých hloubkových polostrukturovaných rozhovorů proběhlo opětovné kódování a následně byl vytvořen kategorizovaný seznam kódů, který sloužil výzkumnici jako podklad k interpretaci analyzovaných dat. V průběhu

analýzy byla také prováděna konstantní komparace, při níž byly hledány podobnosti a rozdíly v jednotlivých rozhovorech a následně mezi nimi.

Obrázek 1: Ukázka otevřeného kódování



Zdroj: vlastní zpracování

4.6 Etika, validita a reliabilita výzkumu

Ve výzkumu je nutné věnovat pozornost i etickým otázkám. Dle Hendla (2016, s. 157) by se výzkumník měl držet následujících zásad:

- Osoby, které se účastní studie, musí být plně informovány o průběhu a okolnostech výzkumu. Následně musí být získán jejich poučený (informovaný) souhlas.
- Po nevyhnutelném zatajení informací ohledně výzkumu, musí být účastníci po ukončení výzkumu plně obeznámeni s veškerými okolnostmi.
- Při výzkumu musí být zajištěna svoboda odmítnutí účasti na výzkumu kdykoliv v průběhu projektu.
- Účastníkům výzkumu musí být zajištěna anonymita. Ideálním případem je, když identitu účastníka nezná ani výzkumník. V případě, že výzkumník identitu účastníka zná, nesmí ji odhalit nikomu dalšímu.

Při kvalitativním šetření bylo postupováno s nejlepším svědomím výzkumnice a v rámci etiky bylo respondentkám zajištěno v průběhu rozhovoru soukromí a diskrétnost. Rozhovor probíhal dle výše zmíněných zásad, pouze za přítomnosti výzkumnice a respondentky a všechny poskytnuté informace byly anonymizovány tak, aby nedošlo k identifikaci respondentek. Všechna sesbíraná data z terénu a jejich úpravy jsou uchovány v zaheslovaném souboru, do kterého má přístup pouze výzkumnice.

Respondentky se dobrovolně účastnily rozhovoru, během kterého byl získán ústní nahrávaný souhlas o účasti na výzkumu, kde byly předem seznámeny s tématem a cíli výzkumného šetření a se zacházením se získanými informacemi. Respondentkám bylo též nabídnuto sdělení výsledků výzkumného šetření ve chvíli, kdy bude výzkum ukončen. Ohledně diplomové práce a výzkumného šetření nebylo respondentkám nic zatajeno.

Švaříček, Šéďová et al. (2014, s. 31) o validitě v souvislosti s kvalitativním výzkumem mluví jako o *„pravdivosti a platnosti výzkumu a celého výzkumného procesu.“* To znamená, že výsledky výzkumného šetření představují jevy, které jsou zkoumány a jsou doloženy důkazy. Hammersley (1999, In: Švaříček, Šéďová et al., 2014, s. 31) definuje validitu jako *„rozsah do jakého případ přesně reprezentuje sociální jevy, o kterých referuje.“*

Pro zajištění validity byl výzkum veden dle následujícího:

- Byly jasně určeny cíle výzkumného šetření.
- Byly zvoleny jednotné metody, kterými byly naplňovány zvolené cíle.
- Průběh a postup celého výzkumného šetření byl po celou dobu transparentně popisován (Hendl, 2016, s. 149).

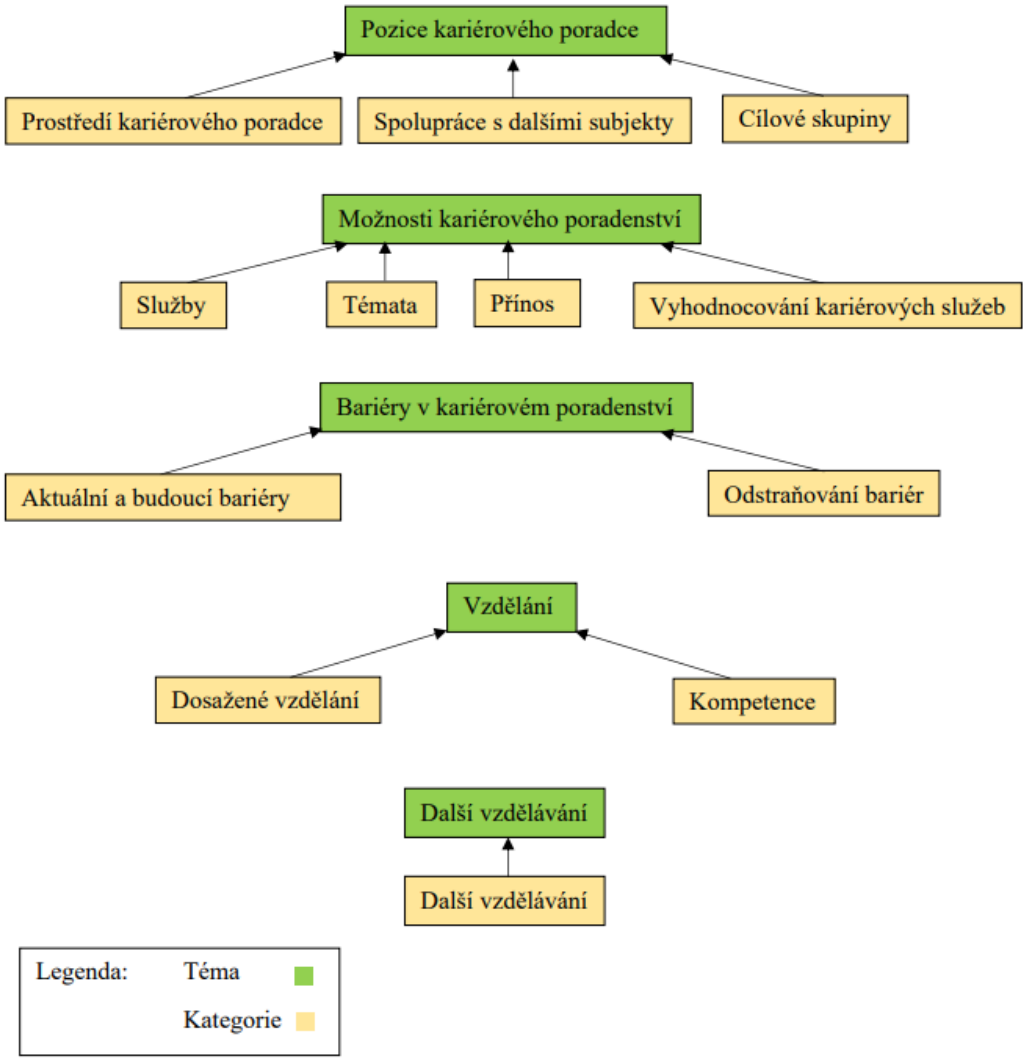
Dle Průchy (2014, s. 109) je reliabilita *„přesnost a spolehlivost výzkumného nástroje, je ukazatelem stability nějakého zjišťování, měření.“* Kirk a Miller (1986, In: Švaříček, Šéďová et al., 2014, s. 40) se pokusili definovat reliabilitu v kontextu kvalitativního výzkumu takto: *„Reliabilita je úroveň, do které je závěr nezávislý na nahodilých podmínkách při zkoumání…“*

Pro zajištění reliability byla udržována konzistence otázek v jednotlivých hloubkových polostrukturovaných rozhovorech, byly přesně přepsány nahrávky a pro dodržení konzistence kódování došlo po prvním kódování k opětovnému kódování (Švaříček, Šéďová et al., 2014, s. 41 a 42).

5 Interpretace získaných dat

V této kapitole jsou interpretována zanalyzovaná data získaná z hloubkových polostrukturovaných rozhovorů. Při otevřeném kódování vzniklo dvanáct kategorií, které dále byly sjednoceny do pěti hlavních kategorií. Dle těchto témat a kategorií jsou dále pojmenovány následující podkapitoly. V podkapitole jsou vždy uvedena získaná data od všech respondentek, každé z nich je věnován jeden odstavec v rámci jednoho tématu. Podkapitoly také obsahují části, které jsou uvedeny jako přímé citace, hloubkových polostrukturovaných rozhovorů s respondentkami.

Graf 1: Tematická analýza



Zdroj: vlastní zpracování

5.1 Pozice kariérového poradce

V rámci tématu pozice kariérového poradce byl získán z analyzovaných dat popis prostředí kariérového poradce v jednotlivých specializacích, spolupráce s dalšími subjekty v souvislosti s kariérovým poradenstvím a charakteristika cílových skupin.

5.1.1 Prostředí kariérového poradce

Gabriela působí v resortu školství ve veřejné sféře, je zároveň výchovný poradce, školní metodik prevence a vyučuje cizí jazyk. Uvedla: *„Já mám třeba 1 hodinu z úvazku, kdežto tam jsou ty výchovní a kariéroví poradci v podstatě na celý ten úvazek…“*

Pavlína působí v resortu práce a sociálních věcí a je vedoucím zaměstnancem oddělení poradenství a dalšího vzdělávání. Kromě kariérového poradenství zároveň lektoruje kurzy pro úřad práce, jak sama zmínila: *„Vzdělávání pracovníků v poradenství, já jsem lektorkou toho kurzu.“* A vede agendu spojenou s dalším vzděláváním.

Františka je OSVČ a pracuje pro resort školství, resort práce a sociálních věcí a ve všech sférách. Kromě kariérového poradenství vzdělává a mentoruje kariérové poradce, jak sama uvedla: *„Teďka třeba mám možná i větší procento kariérových poradců na úřadů práce, protože tam dlouhodobě školím jejich poradce.“* Františka se také aktivně zapojuje do systémového rozvoje oboru kariérového poradenství.

5.1.2 Spolupráce s dalšími subjekty

Respondentky uvedly, že v oboru kariérového poradenství spolupracují i s dalšími subjekty. Jako uvedené další subjekty spolupráce byly jmenovány: úřednice z úřadu práce, absolventi, ředitel školy, kolegyně, kolegové z oboru, výchovný poradce, rodiče, školy, pedagogicko-psychologické poradny a vzdělávací zařízení.

Gabriela spolupracuje s ostatními pedagogy, kariérovými poradci na školách a jejím nadřízeným – ředitelem školy, se kterými konzultuje situace a postupy ohledně kariérového poradenství, s absolventy školy, kteří si připravují prezentace o svých vysokoškolských oborech a přednáší o nich na besedách pro žáky, a s úřednicí z úřadu práce. Uvedla například, že: *„No a v únoru pro ně pořádám besedu s úřednicí z úřadu práce. To dělám dlouhodobě, a to je velmi top beseda.“*

Vzájemnou spolupráci kariérových poradců ze školního prostředí a z úřadů práce potvrdila i Pavlína, která zmínila: *„My třeba každý podzim se setkáváme s výchovnými poradci a s pedagogicko-psychologickou poradnou…“* Jako další aktéry spolupráce uvedla celkově školy, se kterými například pořádají pro žáky burzy škol, a rodiče, se kterými komunikuje v rámci kariérového poradenství pro jejich děti.

V souvislosti s vlastním rozvojem a vzděláváním v oboru o spolupráci s ostatními kolegyněmi Františka uvedla: *„Jedna nemůže na kurz, nějak se někam pojede, nebo na konferenci, tak to třeba pak nasdílí tý druhý…“* Františka spolupracuje také s MŠMT a MPSV na systémovém rozvoji kariérového poradenství.

5.1.3 Cílové skupiny

Jako cílové skupiny byly uvedeny následující odpovědi: žáci základní školy (hlavně 8. a 9. třídy), žáci gymnázia (napříč ročníky), studenti, děti, mladí lidé, kariéroví poradci, expatrianti, handicapovaní lidé, nezaměstnaní, matky po, nebo během rodičovské dovolené, talentovaní studenti ze znevýhodněného prostředí, zaměstnavatelé, rodiče žáků, dospělí, ženy ve věku okolo 50 let se základním vzděláním a mladí lidé se základním vzděláním.

Hlavní cílovou skupinou Gabriely jsou žáci gymnázia. Uvedla, že se žákům proaktivně věnuje především ve druhé polovině 2. ročníku, ve 3. ročníku a ve 4. ročníku. O organizovaných schůzkách, které pořádá v rámci kariérového poradenství na gymnáziu a které jsou přístupné zároveň veřejnosti, zmínila: *„Tam může přijít kdokoliv. To znamená, máme tam i prváky, jako v podstatě i do toho čtvrťáku.“* Žáky dle jejích slov bere jako mladé lidi – už dospělé. *„Já vždycky spoléhám na to, že jsou to mladí lidé. Už jsou dospělí…“*

Pavlína uvedla, že její cílovou skupinou jsou *„uchazeči a zájemci o zaměstnání, popřípadě to můžou být i zaměstnavatelé, a ta druhá skupina je potom veřejnost. To znamená nejčastěji… V základních školách osmá a devátá třída, jejich rodiče, školy, plus poskytujeme potom poradenství i středoškolákům, učňům, maturantům, gymnazistům.“* Konkrétně dále uvedla, že se jedná o dospělé uchazeče a zájemce, kteří ukončili formální vzdělávání, studenti, kteří chtějí změnit obor studia, zaměstnavatele, kteří chtějí dovzdělat své zaměstnance, ženy ve věku okolo 50 let se

základním vzděláním, mladí lidé ve věku 17 až 20 let, se základním vzděláním, neúspěšní maturanti a mladí lidé do věku 18 let, kteří nestudují.

„Mám různý typy klientů, záleží podle toho, v jakých projektech dělám…“, zmínila Františka. V projektech poskytovala kariérové poradenství lidem s handicapem, dlouhodobě nezaměstnaným, matkám po, nebo během rodičovské dovolené, talentovaným studentům ze znevýhodněného prostředí. Dále jsou její klienti většinou lidé ve věku 25 - 55 let, děti a mladí lidé, kariéroví poradci ze škol a z úřadů práce. Její cílové skupiny nejsou omezeny pouze na komunikaci v českém jazyce, její klienti se s ní mohou dohodnout dvěma cizími jazyky, proto zmínila, že: *„Převaha je česká klientela, ale mám docela expaty, kteří tady žijí v Čechách“* a *„mám samozřejmě i spoustu klientů v zahraničí, ale co jsou třeba Češi, právě jako expati v tom zahraničí.“*

5.2 Možnosti kariérového poradenství

V podkapitole možnosti kariérového poradenství jsou uvedeny služby, které kariérové poradkyně nabízí klientům, jaká témata s nimi řeší a jaké vidí přínosy oboru kariérové poradenství.

5.2.1 Služby kariérového poradenství

Téma služby kariérového poradenství zahrnují formy, metody a nástroje, které kariérové poradkyně používají. Respondentky uvedly, že poskytují individuální i skupinové poradenství, jak online konzultace, tak fyzická setkání. Pořádají besedy, veletrhy škol a informační schůzky. Využívají koučink, mentoring, brainstorming, poradenský rozhovor, myšlenkové mapy a test profesních zájmů AIST-R.

Gabriela sdělila, že dělá skupinové kariérové poradenství, ve chvíli, kdy hromadně informuje žáky ve třídách především o službách kariérového poradenství, které jim bude poskytovat, či přes hromadný e-mail zasílá informace, například k besedám, které pořádá s absolventy, veletrhům vysokých škol a přeposílá nabídky vysokých škol. Během skupinového poradenství je informuje o konzultačních hodinách, kdy pak žáci využívají individuální poradenství. *„V té třídě třeba nechtěj mluvit přímo před spolužáky o tom daném svém oboru, tak přijdou soukromě.“*

Pavlína poskytuje individuální i skupinové poradenství. Žákům škol poskytuje skupinové poradenství, při němž s nimi dělá test struktury zájmů AIST-R. Na to pak dále navazuje individuální poradenství. Pro žáky škol také pořádá veletrh učebních a studijních oborů. Během schůzek s klienty vede poradenský rozhovor. *„Na začátku evidence je takzvaná informační schůzka pro nové uchazeče o zaměstnání, kde kromě jiného nabízíme i možnosti rekvalifikací.“*

„Tak vezmu to postupně, tak typ jako online i offline, workshopy, i individuálky i skupinový poradenství, primárně v individuálkách mám v podstatě 100 % online už posledních x let, už před covidem, v skupinovém poradenství taky pouze online a někdy workshopy výjimečně udělám i offline, když to dává smysl pro nějakou firmu,“ uvedla Františka. S klienty dělá SWOT analýzy, koláčové grafy a myšlenkové mapy. Pro svou práci využívá sdílené dokumenty, whiteboardy, jamboardy a různé nástěnky. U cizinců a dětí používá vizualizační karty. Využívá koučovací přístup a mentoring. Metody dle jejích slov *„asi jako všechny jsem někdy vyzkoušela, všecky nějak znám,“* a odkázala na webovou stránku JOB-HUB, kde jsou metody přehledně vypsané.

5.2.2 Témata

Respondentky s klienty řeší volbu povolání, volbu zaměření v oblasti vzdělávání, průběh přijímacích řízení ke studiu, změnu oboru studia, profesní změny, možnost práce v zahraničí, ztrátu zaměstnání, profesní vize, informovanost o trhu práce, sebeprezentaci, přípravu na pracovní pohovor, přípravu životopisu, zlepšení pozice na trhu práce, jiné možnosti kariérového poradenství, podnikání, doplnění formálního vzdělání, rekvalifikace a profesní kvalifikace.

Se svými žáky Gabriela řeší volbu zaměření jejich volitelných seminářů, které je profilují a určují, ze kterých předmětů budou dělat maturitní zkoušku. Dále žáky zajímá vše ohledně přechodu na vysokou školu, tudíž s nimi Gabriela řeší termíny a samotné podávání přihlášek k dalšímu studiu, přehledy dnů otevřených dveří a veletrhů vysokých škol, případná odvolání proti rozhodnutí o nepřijetí ke studiu a co dělat v případě nepřijetí k dalšímu studiu. *„Vždycky doporučuju aspoň, ať využijou nultý ročník, pokavaď daná fakulta ho nabízí, nebo nějaké přípravné kurzy, kde také nabízí ty fakulty a v nejzazším případě jazykovou školu, ale vždycky upozorním, pozor s akreditací Ministerstva školství.“*

Na základních školách se Pavlína věnuje volbě povolání, informování o středních školách, oborech a průbězích přijímacího řízení. Pavlína se, taktéž jako Gabriela, setkává s tématy, která řeší žáci středních škol. Navíc zmínila, že se žáky probírají možnosti změny nesprávně zvoleného zaměření, nebo oboru. S dospělými poté probírá možnosti doplnění formálního vzdělání, změnu oboru formou rekvalifikace, získání profesní kvalifikace a možnosti podnikání. Dále poskytuje kariérové poradenství zaměstnavatelům. *„Volá zaměstnavatel s tím, že třeba má šikovného pracovníka a chtěl by ho přemístit na jinou pozici, nebo třeba ten člověk onemocněl, nemůže dělat tu práci, co předtím, ale chce si ho zachovat, tak co dalšího, takže vlastně tam je potom i takový kariérový poradenství, ne přímo pro toho člověka, o kterým… O kterého se jedná, ale třeba pro jeho zaměstnavatele.“*

Františka se taktéž věnuje s jejími klienty tématu změny oboru, například uvedla: *„Z HR na programování, což jako řeším hodně často třeba, velký profesní tranzice.“* Své klienty také připravuje i na změnu firmy, nebo odchod za prací do zahraničí. Klienti s ní řeší i prevenci krizových situací v profesním životě, například vyhození z práce. Františka u svých klientů zjišťuje, zda mají vydefinované vlastní profesní vize, informovanost o jejich oboru a jejich dovednosti. Klienti se k ní chodí radit ohledně tvorby životopisů, sebeprezentace na sociálních sítích a pohovorech, zlepšení pozice na trhu práce. V případě, že se klienti nachází v těžké finanční situaci, řeší s nimi alternativy služeb kariérového poradenství, které jsou poskytované zdarma. Řekla: *„Všem jako zmiňuju, že furt můžou jít na IPSky úřadu práce, kde je poradenství zdarma i pro kohokoliv prostě, i pokud nejsou registrovaný na úřadu práce jo.“*

5.2.3 Přínosy

Přínosy, které respondentky vidí v kariérovém poradenství jsou informovanost o možnostech studia, připravenost žáků na další studium, informovanost o vysokoškolském studiu, informovanost o službách úřadu práce, prevence krizových situací v kariéře, úspěch při hledání práce, zefektivnění procesu hledání práce a zvyšování kvalifikace.

Gabriela vidí přínos kariérového poradenství v tom, že její žáci mají přehled o přípravě k přijímacímu řízení k dalšímu studiu, možnostech dalšího studia – vysoké školy a obory, a jsou seznámeni se službami úřadu práce. Díky kariérovému poradenství

žáci vědí, kde dále získávat informace o jejich další vzdělávací dráze – dny otevřených dveří a burzy vysokých škol. *„To dělám dlouhodobě, a to je velmi top beseda. Oni se vždycky jako trošku zaleknou – úřad práce. Já jsem říkala, nebojte se, já věřím tomu, že si nezapamatujete všechno, co vlastně tam, o čem mluví, ale budete mít v hlavě, že tam povedou moje kroky, když si nebudu vědět rady.“*

„Už se nám tady podařilo u několika lidí, že opravdu jsme jim přispěli na ty rekvalifikace a oni se opravdu přihlásili a získali ten výuční list, což si myslím já, že je super, protože potom vyučení už je docela velká škála škol, který nabízejí v nástavbovém studiu udělat si maturitu,“ zmínila Pavlína. Ta vidí přínos služeb kariérového poradenství ve zvyšování kvalifikace. Dále uvedla, že pro děti, u kterých není podpora ze strany rodičů v ohledu vzdělávání a kariéry, je kariérové poradenství přínosné v tom, že děti dostanou informace o možnostech vzdělávání a průbězích přijímacích řízení. U mladých lidí je kariérové poradenství dle Pavlíny důležité v odstraňování nereálných představ o trhu práce. Jako další přínos uvedla možnosti finančního příspěvku na vzdělávání, které nabízí úřad práce.

„To je podle mě i ta jako pointa toho kariérka, předcházet takovejm těm průšvihům: až prostě, když mě vyhoděj z práce, nebo prostě když něco se stane. A vlastně to je jako hodně taková hezká kreativní práce, že vlastně prevenujem nějaký krizový situace s těma klientama.“ Františka vidí přínos v prevenci krizových situací v kariéře. Jejím klientům pomáhají služby, které jim poskytuje, také zefektivnit a zjednodušit proces hledání práce a zvýšit šance na přijetí na novou pracovní pozici.

5.2.4 Vyhodnocování kariérových služeb

Vyhodnocování přínosu kariérových služeb je nesjednocený proces. Není nikde určeno zda, a jak by měli kariéroví poradci sbírat zpětné vazby od klientů. Od respondentek bylo zjištěno, že v závislosti na prostředí, ve kterém pracují, využívají rozdílné možnosti zjišťování úspěšnosti jejich klientů.

Gabriela nevyhodnocuje pro své potřeby výsledky jejích služeb. Dle počtu přijatých studentů na vysokou školu ale může vidět, jak si její žáci vedou a ti, kteří jsou méně úspěšní s ní poté řeší například odvolání a další možnosti studia. *„Řešila jsem s nimi odvolání, to je to po té maturitě.“*

Pavlína musí vést statistiky pro úřad práce o poskytování služeb pro školy, to musí vykazovat v rámci projektu. Dopady jejích služeb jí sdělují například rodiče, když využívají služeb kariérového poradenství pro dalšího potomka, nebo kariéroví poradci ze škol. *„Přijde maminka s dítětem na ten test struktury zájmů a řekne: „Já už jsem tady byla s tím starším, takže jo, povedlo se, chodí do školy, je spokojený.“* U uchazečů o zaměstnání je to pro Pavlínu dle jejích slov *„jednodušší, protože tam se podívám do systému do statistiky a vlastně musíme i vykazovat, jestli ty lidi po absolvování rekvalifikačního kurzu do tří měsíců opravdu našli, nebo nenašli uplatnění.“*

Františka vysvětlila, že se účastnila pár jednání o tom, jak systémově na národní úrovni řešit kvalitu a hodnocení kvality kariérového poradenství. *„Vždycky jsem byla jako hodně, protože, jak prostě jsem v praxi denní, oproti některým metodikům, tak jsem byla hodně jako proti takovýhle systematizaci nebo schématizaci,“* uvedla. Sama, když začínala jako kariérový poradce a potřebovala získat reference, u klientů žádala o reference v podobě vyplnění formuláře, či slovní zpětné vazby při koučovacím přístupu, kdy klient měl zhodnotit, co si z jejich setkání odnáší. Klienti se jí v intervalu cca pěti let vrací s tím, že například znovu mění práci a ona jim v minulosti pomohla, což také bere jako jednu z možností hodnocení. *„Za ty lidi hovoří ta práce a ty reference.“* Františce klienti zmiňují, kde se o ní dozvěděli a stává se jí, že její klienti se navzájem znají a jsou například rodinný příslušníci. Její klienti dále doporučují její služby, což se Františka poté dozví, když k ní přijde klient nový, který dostal doporučení. Při kariérovém poradenství, které si u ní objednají organizace, vyhodnocení jejích služeb řeší, když si to vyžádá sama organizace.

5.3 Bariéry v kariérovém poradenství

V následujících podkapitolách jsou prezentována získaná data o bariérách, které respondentky vidí v kariérovém poradenství, jak aktuální, tak možné budoucí bariéry. V druhé podkapitole jsou uvedeny možnosti odstranění bariér, které respondentky vidí nebo je využívají v praxi.

5.3.1 Aktuální a budoucí bariéry

Respondentky uvedly jako aktuální bariéry časové, finanční, informační a technické bariéry, nemotivovanost klientů, jazykovou vybavenost a bariéru dostupnosti služeb. Možnou budoucí bariérou byla zmíněna umělá inteligence.

„Tady my nemáme prostor, já nemám prostor pro to, abych mohla chodit do těch hodin.“ Gabriela zmínila, že nemůže ubírat hodiny ostatním kolegům, kteří se mají s žáky věnovat jiným činnostem dle osnov. Dále uvedla, že ve třídě se mohou žáci stydět mluvit před spolužáky při skupinovém poradenství. Gabriela si nemyslí, že by v budoucnu měly vzniknout nové bariéry.

Bariéru nemotivovanosti klientů uvedla Pavlína. *„Je veliký rozdíl mezi tím, když přijde na poradenství člověk na úřad práce, kde to má zadarmo a přijde na poradenství, kde si to musí platit, tak samozřejmě tam, kde si to musí platit, tak se mnohem víc snaží.“* Dále vidí bariéru v dostupnosti služeb v souvislosti s dopravou a v minimální nabídce formou dálkového studia zakončeného maturitní zkouškou a bariéru na trhu práce, která se týká především klientů mezi 15. – 18. rokem života se základním vzděláním, nedostatek pracovních nabídek pro klienty v uvedeném věku. Pavlína doufá, že nové bariéry v kariérovém poradenství nevzniknou ani ji žádné nenapadly.

„Jedna z velkejch jako bariér, kterou teda vnímám ze strany klientů ještě, tak je jako informovanost. Ono to je teda vlastně zároveň na straně samozřejmě poradce, protože není zodpovědnost jich, že neví, jak se naše profese proměňuje,“ uvedla Františka. Zmínila, že klienti nemají informace o tom, jak kariérové poradenství probíhá, jak se s časem proměnilo a jaké možnosti a přínosy služby kariérového poradenství nabízí. Vždy tuto bariéru uvedla s bariérou na straně poradců, kteří nešíří informace o kariérovém poradenství. Dále byla zmíněna neadekvátní očekávání a předchozí špatná zkušenost. Františka mluvila i o bariérách časových a finančních. *„Časová jako souvisí, že když si to člověk platí sám, no tak to je čas jako versus finance.“* Dále zmínila, že pro některé klienty může být z technických nebo jiných důvodů bariéra forma online kariérového poradenství. Zároveň k tomu dodala, že pro některé klienty je naopak bariéra dostupnost služby, pokud by měla probíhat fyzicky. Ze strany klientů dále vidí bariéru v jazykové vybavenosti a inteligenci. Františka se vyjádřila i k bariérám, které vidí u kariérových poradců

na školách a úřadech práce. Zmínila, že na kariérové poradce na školách je kladena spousta nároků a kariérové poradenství je pouze doplněno ke standartní aprobaci a k jejich úvazku. *„Vlastně ani za to pořádně není placenej, pokud se na to nedají, nezískaly peníze z nějakejch projektů, nebo z šablon, jo, takže tam prostě už třeba jenom v tomhle jako to kariérko, jako třeba individuální, na to fakt je minimální prostor.“* O kariérových poradcích na úřadech práce řekla, že také mají na starosti mnoho agend, které s kariérovým poradenstvím nesouvisí, což dle ní zapříčiňuje, že jsou nuceni se více zaměřovat na kvantitu lidí, kterým poskytnou službu, než na kvalitu poskytnuté služby. Na straně kariérových poradců Františka zmínila, že vidí bariéru v nedostatečném dalším sebevzdělávání. *„Spousta věcí by měla bejt na nich, formou toho informálního vzdělávání prostě, a ne, že aby furt čekali ty poradci, že jim něco někdo naservíruje prostě pod nos jo.“* Jako možnou budoucí bariéru zmínila Františka umělou inteligenci, dodala ale, že se toto nebude týkat výhradně kariérového poradenství. *„Spousta lidí asi jako ze současnejch generací bude furt třeba preferovat u takovejhle věcí sedět s člověkem.“*

5.3.2 Odstraňování a prevence vzniku bariér

Spolu s bariérami v kariérovém poradenství respondentky zmiňovaly i možnosti, jakými lze bariéry eliminovat. Tyto možnosti nelze kategorizovat, jsou využívány dle okolností bariéry, které mají odstranit.

Gabriela předchází vzniku bariéry v kariérovém poradenství připomínáním žáků, že ji mohou navštívit na konzultačních hodinách, i mimo ně, individuálně, pokud se stydí mluvit před spolužáky. *„Říkám jim otevřeně přijďte, zastavují mě na chodbě, přijdou kdykoliv do kabinetu, nikdy je nevyhodím.“* Bariéra časová je u nich na škole částečně eliminována. V případě suplování kolegů, kteří se například účastní s jinými žáky lyžařského výcviku, může Gabriela využít hodiny kolegů pro kariérové poradenství.

Pavlína uvedla, že se dříve klienti potýkali s bariérou dopravní dostupnosti, ale v současné situaci byla bariéra zmírněna posílením spojů hromadné dopravy. *„To může být i dopravní otázka jo, i když musím říct, že to, co tady jezdí teď dopravce, tak se ta dopravní obslužnost výrazně zlepšila.“*

Františka zmínila, že jazyková bariéra a nízká inteligence se dá zmírnit vizualizačními kartičkami. *„Mě se jako nestává už léta, že by ty lidi měli nereálný*

očekávání, já myslím, že i díky tomu webu, co tam mám dost jasně popsaný.“ Bariéru neinformovanosti klientů a jejich nereálné představy o službě odstranila díky pravidelné aktivitě na jejím webu a sociálních sítích, kde si její klienti najdou informace o službách, které nabízí. Dle ní mohou být bariéry odstraněny zvýšením důvěryhodnosti z hlediska hodnocení kvality. O Katalogu kariérových poradců a kariérových koučů řekla: *„Aby prostě tam vlastně bylo ukázaný, jak, s čím pracujeme, jak se vzděláváme a jaký je spektrum těch lidí, a třeba právě i je tam dán takovej parametr, že když tam je cena, aby tam bylo zaškrtnutý, jestli ten člověk to dělá jako přivýdělek, nebo jako koníček, nebo je třeba ve výcviku.“* Finanční bariéru ze strany klientů odstraňuje informováním klientů o alternativách služeb kariérového poradenství, které jsou poskytovány zdarma, a v případě, že klienti zůstanou u ní a za služby platí, přizpůsobuje tomu Františka její služby například tak, že klade větší důraz na přípravu klienta před samotným setkáním. Jelikož Františka nabízí online kariérové poradenství, předchází tím možné bariéře v dostupnosti služby. Klientům, pro které je online prostředí bariérou, se snaží vyhovět a alespoň první setkání se s nimi schází fyzicky.

5.4 Vzdělání

V této podkapitole jsou sepsány obory, které respondentky vystudovaly a kompetence, které získaly díky studiu a praxi.

5.4.1 Dosažené vzdělání

„Já mám, ano, výchovné poradenství na filozofické fakultě, tříletý obor,“ uvedla Gabriela v souvislosti se vzděláním ke kariérovému poradenství na školách. Vzdělání má v oboru pedagogiky. Jejím nejvyšším dosaženým titulem je PeadDr.

Pavlína uvedla, že původně studovala obor na střední průmyslové strojírenské škole, kde složila maturitní zkoušku z oboru strojař. Poté, co přišla na úřad práce, studovala na vyšší odborné škole zaměřené na vzdělávání sociálních pedagogů a pracovníků. Následně vystudovala bakalářský obor sociální práce ve veřejné správě. *„Završila jsem to andragogikou na magisterském oboru.“*

„Já mám vystudovanej všeobecnej gympl, pak bakaláře sociologie a veřejná politika,“ řekla Františka. Dále uvedla, že vystudovala magisterský obor veřejná a sociální

politika a dodělávala si pedagogické minimum pro absolventy vysokých škol. Její nejvyšší dosažený titul je PhDR. Františka mluvila i všeobecně o tom, s jakým vzděláním se setkává u kariérových poradců. *„Jdou lidi prostě, že jsou psychologové třeba a zajímá je ta specializace do světa práce a syndromu vyhoření, a takhle třeba přes ta témata se tam dostanou, že jo, nebo sociální pracovníci často, protože nějaký pracovní poradenství třeba v neziskovce, kde dělaj, tak přes tohle. Personalisti, že jo, klasickej náborář prostě, a tak no.“*

5.4.2 Kompetence

Jako kompetence získané díky studiu a praxi uvedly respondentky schopnost individuálního přístupu, empatie, komunikační dovednosti, znalost legislativy, znalost vzdělávacího systému v České republice, systematické plánování a organizování vlastní práce, znalost aktérů v oboru kariérového poradenství a schopnost práce s daty.

Gabriela uvedla jako důležitou kompetenci schopnost rozvíjet individuální kvality jednotlivých žáků. *„Ke každému musíte přistupovat potom individuálně.“* Uvedla, že jsou při její práci také důležité sociální kompetence, konkrétně empatie a utváření pozitivního klimatu.

Pavlína zmínila jako důležitou kompetenci komunikační dovednost. *„Tvrdý kompetence, znalost v předpisech, ať je to školský zákon, ať je to živnostenský zákon, ať je to zákon o zaměstnanosti, vyhlášky, které se na to navazují, vůbec znalost systému vzdělávacího v Český republice,“* doplnila Pavlína ke kompetencím.

Jako důležité kompetence Františka uvedla systematické plánování a organizování vlastní práce, znalost aktérů v oboru kariérového poradenství, znalost metodologie, práce s projekty, projektové řízení, analyzování dat z trhu práce a schopnost práce s těmito daty. Ke kompetencím sociálním uvedla, že je důležité *„zároveň vlastně jako bejt lidskej a mít tam tu linku samozřejmě práce s těma lidma.“* Řekla, že z formálního vzdělávání jí chyběla schopnost vést poradenský rozhovor. Tuto kompetenci získala během koučovacích výcviků a praxí.

5.5 Další vzdělávání

V této podkapitole budou prezentována získaná data od respondentek ohledně tématu dalšího vzdělávání. Respondentky uváděly, o jakých možnostech dalšího vzdělávání vědí, jak se dále vzdělávají a hodnotily spokojenost s nabídkou dalšího vzdělávání.

Gabriela řekla, že chodí na kurzy, ovšem po špatné zkušenosti si vybírá velice pečlivě, kterých kurzů se zúčastní. Kurz, kterého by se již dle jejích slov znovu nezúčastnila, okomentovala následovně: *„Ti lektoři, tak nějak to vaří z vody a víceméně tahali z nás informace, co my děláme.“* Zmíněný kurz nesplnil její očekávání a hodnotila ho jako nepřínosný. Nabídky kurzů jí chodí e-mailovou komunikací od poskytovatelů, u kterých se již kurzů zúčastnila. Jako způsob dalšího vzdělávání zmínila: *„Čerpám od lidí a z praxe vyloženě z té školy no.“*

Pavlína zmínila, že na úřadě práce probíhá projekt, díky němuž je realizován kurz vzdělávání pracovníků v poradenství. Pavlína je lektorkou jedné z částí tohoto kurzu. *„Tak já i díky tomu, že vlastně dělám toho interního lektora, tak tu literaturu si nakupuji spoustu, třeba i na tom Seduo jsou zajímavé kurzy.“* Na úřadě práce mají také k dispozici systém, který nabízí kurzy zaměřené například na komunikaci, zvládání stresu atp. Na internetu pravidelně sleduje tisky a stránky a nakupuje literaturu, která se týká oboru. Pavlínina vize je, že absolvuje kurz kouče. V souvislosti s dalším vzděláváním zmínila, že by ocenila, kdyby tento kurz byl financován zaměstnavatelem. Ocenila na jejím pracovišti, že má systém interních koučů a lektorů, protože jsou poté zaměstnanci vzděláváni od lidí, kteří znají konkrétní specifika jejich práce na rozdíl od externích lektorů.

V rámci dalšího vzdělávání Františka již absolvovala *„x stovek hodin různejch jako školení, který si člověk poskládá dohromady a samozřejmě koučovací výcvik, výcvik klasickej, koučování pro kariérový poradce, CH-Q kurz...“* Dále sleduje kolegy z oboru, se třemi lidmi si na denní či týdenní bázi vyměňuje poznatky z uplynulých akcí (kurzy, konference atp.), sleduje témata v oblasti seberozvoje, trendy v HR a na trhu práce. Ráda také čerpá inspiraci ze zahraničí a od lidí z jiných branží. Františka se také podílí na dalším vzdělávání v roli mentora kariérových poradců a školitele kariérových poradců na úřadech práce a školách.

6 Shrnutí výsledků

Cílem diplomové práce bylo zjistit a popsat pozici kariérového poradce, možnosti a bariéry kariérového poradenství a možnosti dalšího vzdělávání kariérového poradce. Dalšími dílčími cíli bylo zjistit jaké formální vzdělání mají kariéroví poradci, a které konkrétní možnosti dalšího vzdělávání využívají.

Pozice kariérového poradce se liší v závislosti na jeho specializaci, sféru a resortu, ve kterém pracuje. Taktéž možnosti a bariéry se liší v závislosti na cílové skupině a tématech, která jsou charakteristická pro danou cílovou skupinu. Formální vzdělání kariérových poradců může být různé, v případě, že služby kariérového poradenství chtějí poskytovat v soukromé sféře. Ve veřejné sféře se vzdělání kariérových poradců odvíjí od instituce, která určuje požadované vzdělání. Kariéroví poradci mají mnoho možností dalšího vzdělávání a využívají vzdělávací kurzy, odbornou literaturu, spolupráci s kolegy, sociální sítě, kde mohou sledovat odborníky z oboru kariérového poradenství a jiných oborů.

Gabriela pracuje ve školním prostředí, kde vedle kariérové poradkyně je zároveň i pedagožka, výchovný poradce a metodik školní prevence. Služby kariérového poradenství, které poskytuje, se převážně týkají další vzdělávací dráhy, na kterou jsou žáci díky ní více připraveni. Bariéru v kariérovém poradenství vidí časovou v souvislosti s vyučovací povinností, kdy by kariérové poradenství s žáky dělala na úkor vyučování ostatních pedagogů. Na druhé straně tuto bariéru ve spolupráci se školou odstraňují poskytováním služeb kariérového poradenství v hodinách, kdy supluje za kolegy a vytváří pro žáky prostředí, které podporuje, aby za ní docházely i individuálně. Gabriela má vzdělání v oboru pedagogiky a dále se vzdělává díky kurzům, kterých se účastní. V dalším vzdělávání ji podporuje i její nadřízený. Uvedla: *„Náš pan ředitel je nakloněný všemu jako, jestliže budu chtít jít na jakýkoliv kurz tohohle zaměření, tak mě vždycky ve všem podpoří.“*

Pavlína je zaměstnána na úřadu práce jako vedoucí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání. Vedle kariérového poradenství má na starosti agendu dalšího vzdělávání a dělá interní lektorku pro úřad práce. Poskytuje kariérové poradenství uchazečům a zájemcům o zaměstnání, zaměstnavatelům a veřejnosti. Spolupracuje se školami, kde řeší s žáky

jejich vzdělávací dráhu. S uchazeči a zájemci o zaměstnání probírá zvyšování kvalifikace či rekvalifikace a se zaměstnavateli taktéž rekvalifikace zaměstnanců. Díky poskytování kariérových poradenských služeb jsou žáci informováni o další vzdělávací dráze a její klienti zvyšují svoji kvalifikaci. Bariéru v kariérovém poradenství vidí v nedostatečné motivaci jejích klientů a dostupnosti služeb. Bariéra v dostupnosti služeb byla v jejím případě odstraněna změnou dopravce v okrese, který zvýšil frekvenci dopravních spojů. Pavlína má vzdělání v oboru sociální práce ve veřejné správě a vzdělávání dospělých. Dále se vzdělává samostudiem odborné literatury a účastní se kurzů, které nabízí její pracoviště. V budoucnu chce absolvovat kurz kouče.

Františka poskytuje kariérové poradenství jako OSVČ. Má vhled do všech sfér a resortů. Spolupracuje také s MŠMT a MPSV na systémovém rozvoji kariérového poradenství. Vedle poskytování kariérového poradenství dělá lektorku kariérovým poradcům na školách a úřadech práce. Její cílová skupina se proměňuje dle projektů, na kterých aktuálně pracuje, zmínila: *„Aktuálně bych třeba řekla, že mám 10 % dětí a mladých lidí, 20 % učitelů… Respektive kariérových poradců ze škol a z úřadů práce, a pak mám zbytek mix z trhu práce, většinou lidi 25 – 55.“* Služby kariérového poradenství, které poskytuje, zefektivňují proces hledání práce jejím klientům, zvyšují jejich cenu na trhu práce a poskytují klientům prevenci krizových situací v kariéře. Františka vidí v kariérovém poradenství časovou, finanční, informační, jazykovou, technickou bariéru a bariéru v dostupnosti, inteligenci klienta a nereálných očekáváních klientů. U všech bariér, které uvedla, zároveň uvedla i jak je odstranit. Například v případě finanční bariéry popsala, že klientům nabízí alternativy kariérového poradenství, které jsou poskytovány zdarma. Františka má vzdělání v oboru sociologie a veřejná politika, veřejná a sociální politika a pedagogické minimum. Dále se vzdělává formou samostudia.

V rámci výzkumného šetření byly položeny čtyři výzkumné otázky.

1. Jaké bariéry v kariérovém poradenství vidí kariérový poradce?

Respondentky zmínily následující bariéry: časová, finanční, informační, jazyková, technická bariéra a bariéra v dostupnosti, inteligence klienta, nemotivovanost klientů, a nereálná očekáváních klientů.

2. Jaká témata v průběhu kariérového poradenství řeší kariérový poradce se svými klienty?

Respondentky se svými klienty řeší následující témata: volba povolání, volba zaměření v oblasti vzdělávání, průběh přijímacích řízení ke studiu, změna oboru studia, profesní změny, možnost práce v zahraničí, ztráta zaměstnání, profesní vize, informovanost o trhu práce, sebeprezentace, příprava na pracovní pohovor, příprava životopisů, zlepšení pozice na trhu práce, jiné možnosti kariérového poradenství, podnikání, doplnění formálního vzdělání, rekvalifikace a profesní kvalifikace.

3. Jaké vzdělání získal kariérový poradce?

Respondentky mají vzdělání v následujících oborech: pedagogika, výchovné poradenství, sociální práce ve veřejné správě, vzdělávání dospělých, sociologie a veřejná politika, veřejná a sociální politika a pedagogické minimum.

4. Jaké možnosti má kariérový poradce k dispozici v rámci dalšího profesního vzdělávání?

Respondentky mají následující možnosti dalšího profesního vzdělávání: vzdělávací kurzy, školení, spolupráce s kolegy a samostudium (odborná literatura, sledování trendů v oboru, změn na trhu práce).

7 Diskuse

Vlastní polemika autorky

Kariéroví poradci nemusí být ve své činnosti omezeni pouze na jeden resort či sféru. Tato profese může být atraktivní pro lidi, kteří mají multipotenciál a chtějí ho využít, jelikož spektrum cílových skupin a témat, která jsou s nimi probírána, je velice široké. Kariéroví poradci vedle poskytování kariérových poradenských služeb zastávají i jiné pracovní pozice jako jsou například pedagog, výchovný poradce, lektor, pracovník úřadu práce na oddělení dalšího vzdělávání atd.

Z provedeného výzkumu se zdá, že spolupráce s ostatními subjekty je pro kariérové poradenství neodmyslitelná součást. Kariéroví poradci ze spolupráce mohou čerpat informace o oboru, zprostředkované zkušenosti s klienty a jejich situacemi. Vzájemnou spoluprací mohou také zajistit větší přínos služeb kariérového poradenství pro klienty. V případě, že školní kariérový poradce spolupracuje s kariérovým poradcem na úřadu práce a společně zorganizují například pro žáky besedu s pracovníkem úřadu práce, žákům tato beseda zajistí povědomí o tom, jak úřady práce fungují a co nabízejí. Pokud se kariérový poradce z úřadu práce účastní třídních schůzek, rodiče jsou informováni o možnostech kariérového poradenství pro jejich děti, popřípadě i je samotné. Vzájemná spolupráce rozvíjí jednotlivce i obor samotný.

Možností dalšího profesního vzdělávání pro kariérové poradce je díky vývoji oboru samotného mnoho. Využívání těchto možností bude souviset s motivací jednotlivých kariérových poradců k dalšímu profesnímu vzdělávání. Z výpovědí respondentek se zdá, že kurzy jsou zaměřené na konkrétní téma a nejsou komplexní.

Tak jako v jiných oborech i v kariérovém poradenství existují bariéry. Z výsledků výzkumného šetření se jeví, že všechny bariéry se dají zmírnit, či úplně odstranit. Jednotlivé bariéry se pojí s určitými cílovými skupinami, a proto je důležité, aby kariéroví poradci přistupovali ke každému klientovi individuálně. Zajímavou výzvou pro kariérové poradce bude odstranit bariéru neinformovanosti veřejnosti o kariérovém poradenství. Kariérové poradenství se stále vyvíjí a udržet povědomí veřejnosti o tomto oboru bude

prozatím záviset na každém jednom poradci, který může například rozšiřovat povědomí na sociálních sítích či na různých akcích, jako jsou kariérové dny nebo besedy.

Porovnání výsledků s jinými výzkumy

Výsledky výzkumného šetření byly porovnány s dvěma výzkumy, které realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Tyto výzkumy byly zaměřeny na bariéry u příjemců kariérového poradenství (O službách kariérového poradenství…, online, 2020) a na bariéry ze strany poskytovatele (Eliášková a Šťastnová, online, 2020).

Ve výzkumech byly zmíněny následující bariéry: neinformovanost o službách, nedůvěra, nízká kvalita kariérových poradenských služeb, absence národní koncepce kariérového poradenství, absence systému kvality a hodnocení poskytování služeb, možnost systematického vzdělávání, narůstající administrativa, časová bariéra, finanční bariéra ze strany poskytovatelů ve smyslu financování projektů, nesystematičnost v poskytování poradenství, oddělenost role kariérového od výchovného poradce, vyučovací povinnost, vícestupňový systém služeb – nepřehlednost pro klienty, materiálně technické zabezpečení na některých pracovištích.

Nedůvěra ze strany příjemců, nízká kvalita poskytovaných služeb, absence národní koncepce a systému kvality a hodnocení poskytování služeb, možnost systematického vzdělávání, nesystematičnost v poskytování služeb, vícestupňový systém služeb, oddělenost role kariérového od poradce výchovného a technické zabezpečení pracoviště jako bariéry nebyly respondentkami zmíněny. O kvalitě a hodnocení mluvila Františka, když zmiňovala, že v hodnocení poskytování služeb nevidí smysl, protože pokud se klienti vrací, tento fakt je sám o sobě známka toho, že služba byla pro klienta přínosná. Taktéž se zmínila o oddělenosti role kariérového poradce od výchovného. Řekla, že v minulosti tomu tak bylo, ale v současné době se již tyto dvě role podařilo oddělit. O technickém zabezpečení zmínila Pavlína, že jejich pracoviště bylo díky projektu nově vybaveno, tudíž to není aktuální bariérou.

Respondentky se naopak s výsledky výše zmíněných výzkumů shodly v následujících bariérách: neinformovanost o službách, narůstající administrativa, časová bariéra, finanční bariéra ze strany poskytovatelů ve smyslu financování projektů a vyučovací povinnost.

Závěr

Cílem diplomové práce bylo zjistit a popsat pozici kariérového poradce, možnosti a bariéry kariérového poradenství a možnosti dalšího vzdělávání kariérového poradce. Dalšími dílčími cíli bylo zjistit jaké formální vzdělání mají kariéroví poradci, a které konkrétní možnosti dalšího vzdělávání využívají. Ve výzkumném šetření byly položeny čtyři výzkumné otázky: Jaké bariéry v kariérovém poradenství vidí kariérový poradce? Jaká témata v průběhu kariérového poradenství řeší kariérový poradce se svými klienty? Jaké vzdělání získal kariérový poradce? Jaké možnosti má kariérový poradce k dispozici v rámci dalšího profesního vzdělávání?

Cílů bylo dosaženo prostřednictvím zanalyzování získaných dat z hloubkových polostrukturovaných rozhovorů se třemi kariérovými poradkyněmi. Záměrem bylo detailně prozkoumat a porozumět jednotlivým oblastem zmíněných v cíli diplomové práce, čehož prostřednictvím rozhovorů bylo dosaženo.

Obor kariérového poradenství se stále mění, vyvíjí a posouvá. Důkazem je například vyřazení některých specializací kariérových poradců z kategorického třídění NSP pro svoji neaktuálnost, na kterou tato diplomová práce poukazuje. Zároveň uvádí aktuální informace o specializacích, které jsou zaktualizované. Výzkumné šetření diplomové práce v porovnání s výsledky výzkumů Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí přináší aktuální pohled na bariéry v kariérovém poradenství z pohledu kariérových poradců, konkrétně je myšleno odstranění bariéry oddělenosti role výchovného poradce od kariérového na školách.

Výzkumné šetření diplomové práce může být podnětem a základem pro další kvantitativní výzkumné šetření například v oblasti bariér kariérového poradenství a dalšího profesního vzdělávání kariérových poradců.

Seznam použitých informačních zdrojů

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

BLECHARZ, Pavel, Hana ŠTVERKOVÁ a Dagmar ZINDULKOVÁ. 2013. *Poradenství: založení a řízení poradenské firmy.* Praha: Ekopress. ISBN 978-80-8692-994-1.

Career Designer. *Desatero orientačních oborových tipů pro začínající kariérové poradce a kouče* [online]. [cit. 18. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.careerdesigner.cz/10tero-karierka-jako-profese

Centrum vzdělání všem. *Kariérová poradkyně kariérový poradce* [online]. JCMM: 2022 [cit. 27. 12. 2022]. Dostupné z: https://vzdelavanivsem.cz/files/files/brozura-karierovy-poradce.pdf

Česká asociace mentoringu. *O mentoringu* [online]. [cit. 11. 1. 2023]. Dostupné z: https://www.asociacementoringu.cz/mentoring/

DRAHOŇOVSKÁ, Petra. 2022. *Etický kodex pro kariérové poradce a kouče týmu Career Designer* [online]. © 2022. [cit. 18. 12. 2022]. Dostupné z: https://docs.google.com/document/d/1aOB3dzCJs0tLikWri4x-G4flJcfzVAg3d9FBidD40s8/edit

EKS. *Kdo jsme* [online]. © 2013 [cit. 06. 1. 2023]. Dostupné z: https://www.ekscr.cz/cs/eks-kdo-jsme

ELIÁŠKOVÁ, Ivana a Pavlína ŠŤASTNOVÁ. 2020. *Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství – bariéry na straně poskytovatelů služeb.* Závěrečná zpráva [online]. Praha. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 15. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.rilsa.cz/download/identifikace-barier-v-poskytovani-sluzeb-karieroveho-poradenstvi-bariery-na-strane-poskytovatelu-sluzeb-zaverecna-zprava/?wpdmdl=7682&refresh=639ac94419ed81671088452

Eurokompas. 2002. *Mezinárodní asociace výchovného a profesního poradenství* [online]. [cit. 11. 12. 2022] Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/eurokompas/2002_1/2002_1.pdf

FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých.* Modul projektu VZEDOS [online]. Liberec: CDV, TU, 2007 [cit. 11. 12. 2022] Dostupné z:

http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospele.pdf

HENDL, Jan, 2016. *Kvalitativní výzkum : základní teorie, metody a aplikace*. 4., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-485-4

HENDL, Jan. 2006. *Kvalitativní výzkum v pedagogice* [online]. Česká asociace pedagogického výzkumu. [cit. 29. 1. 2023]. Dostupné z: https://capv.cz/kvalitativni-vyzkum-v-pedagogice/

HOLLAND, John L. 1973. *Making vocational choices: a theory of careers* [online]. London: Prentice Hall [cit. 10. 12. 2022]. ISBN 0-13-547828-6. Dostupné z: https://openlibrary.org/books/OL5413510M/Making_vocational_choices

JIGAU, Mihai et al. 2007. *Career counselling, compendium of methods and techniques.* Bucharest: AFIR. ISBN 973-7714-29-6.

LANGER, Tomáš. 2008. *Techniky skupinového poradenství* [online]. Praha. Univerzita Jana Ámose Komenského. Centrum pro vědu. [cit. 16. 12. 2022]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf

ĽUBOVÁ, Beáta. 2016. *Kariérové poradenstvo v odbornom školství*. Bratislava: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-8168-342-8.

MAREŠ, Jiří. 2015. Tvorba případových studií pro výzkumné účely. *Pedagogika*. roč. 65, č. 2, s. 113–142.

MŠMT ČR. *Podoby kariérového poradenství* [online]. ©2013 [cit. 4. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1

Národní pedagogický institut. *Spokojený kariérový poradce* [online]. Euroguidance: ©2021 [cit. 12. 1. 2023]. Dostupné z: https://www.euroguidance.cz/nastroje-a-metodologie/spokojeny.html

Národní soustava povolání. 2017. *Kariérový poradce* [online]. ©2017 [cit. 20. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce

Národní soustava povolání. 2017. *Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel* [online]. ©2017 [cit. 26. 12. 2022]. Dostupné z: https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-ohr

Národní soustava povolání. 2017. *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu* [online]. ©2017 [cit. 26. 12. 2022]. Dostupné z: https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-vzd

Národní soustava povolání. 2017. *Referent zaměstnanosti – Odborný kariérový poradce* [online]. ©2017 [cit. 5. 1. 2023]. Dostupné z: https://nsp.cz/jednotka-prace/referent-zamestnanosti-od-c5d7

Národní soustava povolání. 2017. *Referent zaměstnanosti – Odborný kariérový poradce IPS* [online]. ©2017 [cit. 5. 1. 2023]. Dostupné z: https://nsp.cz/jednotka-prace/referent-zamestnanosti-od-1601

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

OECD. 2009. *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers* [online]. France: OECD PUBLICATIONS. [cit. 16. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf

PALÁN, Zdeněk. 1997. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Olomouc: DAHA. Promos. ISBN 80-902232-1-4.

PAUKNEROVÁ, Daniela et al. 2009. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy.* Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1599-1.

PLAŇAVA, Ivo. 2005. *Průvodce mezilidskou komunikací: přístupy - dovednosti - poruchy*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0858-2.

PLESNÍK, Vladimír a ŠOBÁŇOVÁ, Petra. 2014. *Profesní poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané. Praktické metody, techniky a postupy.* [online]. Reintegra. Krnov. [cit. 11. 12. 2022]. ISBN 978-80-905810-1-2. Dostupné z: https://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/nastroje-a-metodologie/profesni-poradenstvi.pdf

Poradce v Plzeňském kraji. *O službách kariérového poradenství se mezi veřejností ví stále málo* [online]. © 2019 [cit. 15. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.poradcevpk.cz/page/o-sluzbach-karieroveho-poradenstvi-vedi-lide-stale-malo

PRŮCHA, Jan. 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5232-7.

PÝCHOVÁ, Silvie, Helena KOŠŤÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ. 2020. *Kariérové poradenství na každý pád.* Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-7598-604-7.

SOUHRADOVÁ, Hana. 2020. *JOBHUB – Aktivní naslouchání* [online]. JOBHUB – Katalog poradců. ©2020 [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: https://katalog.job-hub.cz/methods/12/Aktivn%C3%AD%20naslouch%C3%A1n%C3%AD

STOJAROVÁ, Věra. 2020. *Kdo jsou kariéroví poradci* [online]. ©2022 [cit. 16. 12. 2022]. Dostupné z: https://pruvodcekarierou.zkola.cz/kdo-jsou-karierovi-poradci/

SVOBODOVÁ, Zuzana, 2020. *Základy metodologie výzkumu (kvalitativní přístupy)* [online]. Praha: Futurebooks, ISBN 978-80-7603-256-9. Dostupné z: https://cuni.futurebooks.cz/detail-knihy/zaklady-metodologie-vyzkumu-kvalitativni-pristupy

ŠTĚPANÍK, Jaroslav. 2005. *Umění jednat s lidmi 2: komunikace*. Praha: Grada. Psychologie pro každého. ISBN 80-247-0844-2.

ŠVAŘÍČEK, Roman, Klára ŠÉĎOVÁ et al. 2014. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách.* 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

Úřad práce ČR. *Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR (IPS)* [online]. Úřad práce ČR ©2020 [cit. 5. 1. 2023]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/informacni-a-poradenska-strediska-uradu-prace-cr

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

VETEŠKA, Jaroslav. 2016. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání se dospělých.* Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9.

Seznam příloh

Příloha 1 – Ukázka přepisů hloubkových polostrukturovaných rozhovorů

Seznam obrázků a tabulek

Graf 1: Tematická analýza

Obrázek 1: Ukázka otevřeného kódování

Tabulka 1: Témata a otázky hloubkového polostrukturovaného rozhovoru

Příloha 1 – Ukázka přepisů hloubkových polostrukturovaných rozhovorů

Rozhovor s Františkou

Výzkumnice: Poprosím Vás, zda-li byste mi mohla popsat Vaší pozici, jakožto kariérového poradce, to znamená v rámci které sféry a resortu poskytujete služby KP, jak u Vás probíhá KP, jaké služby nabízíte a jací klienti nejčastěji využívají Vaše služby?

Františka: Já pracuji pro oba resorty, školství, práce, a ve všech sférách, veřejná, soukromá, nezisková, dělám samozřejmě primárně na volný noze a právě tím jsem rozkročená mezi všema těma segmentama, mám různý typy klientů, záleží podle toho v jakých projektech dělám, teď aktuálně bych třeba řekla, že mám 10 % dětí a mladých lidí, 20 % učitelů, respektive kariérových poradců ze škol a z úřadů práce, a pak mám zbytek mix z trhu práce, většinou lidi 25 až 55. Samozřejmě tohle je těžký vyhodnotit, protože říkám, ono se to proměňuje. Já jeden rok jsem měla půlku klientů jako mladý lidi, protože jsem měla takovej talentovej program celoroční, pak prostě teďka třeba mám možná i větší procento kariérových poradců na úřadů práce, protože tam dlouhodobě školím jejich poradce, ale prostě je to vždycky vlastně, co mi kdy padne zakázka. Nicméně jako každej rok platí, ač se mi to procento promění, že vlastně jako dělám, říkám pro oba resorty a pro všechny segmenty trhu práce.

Rozhovor s Gabrielou

Gabriela: Další možnost, kdy tedy můžou už se začít orientovat, že ve 3. ročníku jim už od 3. ročníku, hlavně třeťákům, umožňujeme návštěvu Gaudeamu v Brně nebo lépe je tady v Praze. Je to v podstatě burza vysokoškolských studijních oborů, takže nechť tam si můžou dojet a už se tam začít orientovat. To nové, co děláme vlastně už druhým, třetím rokem, a co se nám nejvíc ze všeho osvědčilo, jsou plánované schůzky s našimi bývalými absolventy, kteří přijdou vlastně předávat informace o přípravě na ten svůj vysokoškolský obor, který studují, popřípadě pár nějakých informací ohledně tedy toho oboru přímo na vysoké škole. A je to vždycky jenom zaměřené, děláme to většinou, je to v pátek od dvou hodin, a tam může přijít kdokoliv. To znamená máme tam i prváky, jako v podstatě i do toho čtvrťáku.

Výzkumnice: Je to i pro veřejnost, že by mohli přijít třeba rodiče?

Gabriela: Můžou samozřejmě. Sedíme ve sborovně, opravdu nás tam většinou těch dětí bývá 15 i 20. Jako mě to překvapuje, že je to v pátek po vyučování a přijedou naši studenti, kteří jsou třeba v různých těch ročnících a jenom ale s tím jedním zaměřením, to je na medicínu. Teď jsme tento minulý pátek měli tady vybranou vysokou školu. Dva, a jsou to naši bývalí studenti, oni mají prezentaci připravenou a pak dávají možnost teda diskuse. Všude vždycky zanechají na sebe spojení, to znamená, že ty studenti, kdo se třeba ostýchá, tak pak se může s nimi spojit. A nabízejí mu pomocnou ruku v případě, že se na školu dostanou, takže se můžou na ně kdykoliv obrátit.

Rozhovor s Pavlínou

Výzkumnice: Začneme tedy s tou pozicí Vaší a tedy, jestli mi povíte, v rámci které sféry a resortu Vy poskytujete kariérové poradenství, jak u Vás probíhá tak nějak, jaké služby konkrétně Vy nabízíte a jací klienti se u vás jako vyskytují?

Pavlína: Tak úřady práce spadají pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, takže úřady práce poskytují kariérové poradenství v rámci resortu MPSV. Kariérové poradenství poskytujeme v podstatě dvěma skupinám. Ta první skupina jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání, popřípadě to můžou být i zaměstnavatelé, a ta druhá skupina je potom veřejnost. To znamená nejčastěji… V základních školách osmá a devátá třída, jejich rodiče, školy, plus poskytujeme potom poradenství i středoškolákům, učňům, maturantům, gymnazistům. Jaké služby? Je to zejména, je to, pro ty základní školy volba povolání, informace o tom, kde jsou jaké obory, jaké školy, jak třeba i probíhá to přijímací řízení, pokud to jsou ti středoškoláci, tak bývají to třeba studenti gymnázia, kteří si ve druhém, ve třetím ročníku mají vybírat nějaké profilové předměty, které už budou směřovat ke konkrétní škole, ale můžou to být i studenti, kteří zjistili, že si nevybrali úplně dobře a chtějí změnit obor toho studia. Co se potom týká těch uchazečů a zájemců o zaměstnání, tak to jsou zpravidla už dospělí lidé, kteří ukončili to svoje formální vzdělávání, takže tady je potom oblast rekvalifikací, kde úřad práce poskytuje nejenom poradenství, ale úřad práce může ty rekvalifikace i hradit. A jsou to i zaměstnavatelé, kteří potřebují nějakým způsobem dovzdělat svoje zaměstnance.