

Univerzita Karlova

Pedagogická fakulta

Katedra andragogiky a managementu vzdělávání

## DIPLOMOVÁ PRÁCE

Motivace studentů kariérového poradenství k profesi kariérového poradce

Motivation of students of career counselling to the profession of a career  
counsellor

Bc. Helena Kněžourková

Vedoucí práce: doc. PhDr. Martin Kursch, Ph.D.

Studijní program: Andragogika a management vzdělávání

Studijní obor: Andragogika a management vzdělávání

Odevzdáním této diplomové práce na téma *Motivace studentů kariérového poradenství k profesi kariérového poradce* 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.

Praha, 8. 4. 2024

Tímto bych ráda poděkovala za vstřícný přístup a odborné vedení mé diplomové práce doc. PhDr. Martinu Kurschovi, Ph.D., za vstřícný přístup a odborné vedení mé diplomové práce. Můj dík také patří všem respondentům, kteří se ochotně zapojili do výzkumného šetření. V neposlední řadě děkuji i mé rodině za trpělivost a psychickou podporu při psaní této práce.

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce je zaměřena na oblast kariérového poradenství, které představuje v celé jeho šíři. Teoretická část nejprve vymezuje pojmy jako je motivace a kariéra a popisuje neznámější kariérové typologie. Představuje sektory, kde se lze s kariérovými poradci setkat včetně vymezení cílových skupin, které nejčastěji pomoc kariérových poradců vyhledávají. Komplexně seznamuje se službami, formami, metodami a nástroji využívanými v kariérovém poradenství. Specifikuje osobnost kariérového poradce včetně jeho kompetencí podle Národní soustavy povolání. Zabývá se i vzděláváním kariérových poradců včetně možnosti vykonání zkoušky dle standardů Národní soustavy kvalifikací. Empirická část se zabývá motivací studentů kariérového poradenství k výkonu profese kariérového poradce. Diplomová práce si kládla za cíl zjistit důvody studia zvoleného oboru a obavy, které respondenti v souvislosti s budoucím uplatněním na této pozici vnímají. Výzkumné šetření bylo provedeno kvalitativním přístupem za pomoci polostrukturovaných rozhovorů. Výsledná zjištění poukázala na obavy studentů z budoucího uplatnění z důvodu nízkého povědomí o kariérovém poradenství a nedostatečném legislativním ukotvení školních kariérových poradců. Jedním z rozhodujících faktorů výběru oboru byla touha pomáhat druhým a motivovat je k profesní změně. Profesi kariérového poradce v důsledku dynamických změn na trhu práce považují za velmi potřebnou a obor shledali zajímavým, přesto je jejich motivace k výkonu této profese z důvodu výše zmíněných obav zatím nízká.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Kariéra, kariérový poradce, poradenství, motivace, cílové skupiny, kompetence

## **ABSTRACT**

The diploma thesis focuses on the field of career counselling in its entirety. The theoretical part defines concepts such as motivation and career and describes the most well-known career typologies. It presents the sectors where career counsellor can be found, including the definition of target groups that most often seek the career counsellor's help. It comprehensively introduces the services, forms, methods and tools used by career counsellors, including his or her competences according to the National Occupation Classification System. It deals with the education of career counsellors, including the standards of the National Qualification System. The empirical part focuses on the motivation of students in career counselling to pursue the profession of career counsellor.

The thesis aimed to identify the reasons for studying the chosen field and the concerns that respondents perceive in connection with their future career. The research was conducted using a qualitative approach with semi-structured interviews. The results showed that students are concerned about their future career prospects due to low awareness of career counselling and the insufficient legislative framework for school career counsellors. One of the decisive factors in choosing the field was the desire to help others and motivate them in their career change. The respondents found the position of a career counsellor very interesting and beneficial in the labour market. However their motivation to pursue a career as a career counsellor is still low due to the mentioned concerns.

## **KEYWORDS**

Career, career counsellor, counselling, motivation, target groups, competence

## Obsah

Úvod .....	8
1 Motivace .....	10
1.1 Vnitřní a vnější motivace .....	10
1.2 Psychologické hledisko motivace .....	11
1.3 Sebemotivace .....	12
1.4 Motivace k práci .....	13
2 Kariéra .....	14
2.1 Kariérová typologie dle D. C McClellanda .....	14
2.2 Kariérové typy dle J. L. Hollanda .....	15
2.3 Kariérové kotvy dle E. H. Sheina .....	16
2.4 Kariérové cykly .....	18
2.4.1 Přípravné období .....	18
2.4.2 Počátek kariéry .....	18
2.4.3 Střední věk .....	19
2.4.4 Starší věk .....	19
2.5 Multipotenciálové .....	19
2.5.1 Model zastřešující kariéry .....	20
2.5.2 Model souběžné kariéry .....	20
2.5.3 Model Einstein .....	20
2.5.4 Model Fénix .....	21
3 Kariérové poradenství a jeho význam .....	22
3.1 Kompetence pro budoucnost .....	23
3.2 Dovednosti v době umělé inteligence .....	24
3.3 Subjekty poskytující kariérové poradenství .....	25

3.4	Kariérové poradenství na Úřadech práce .....	25
4	Cílové skupiny v kariérovém poradenství .....	28
4.1	Kariérové poradenství pro uchazeče a zájemce evidované na Úřadě práce .....	28
4.2	Kariérové poradenství pro žáky a studenty .....	29
4.3	Poradenství pro mladistvé do 18 let věku a absolventy s nedostatečnou praxí ....	33
4.4	Poradenství pro nadané jedince .....	34
4.5	Ženy po rodičovské dovolené .....	35
4.6	Další znevýhodněné skupiny na trhu práce .....	37
5	Formy a nástroje kariérového poradenství .....	39
5.1	Individuální poradenství .....	39
5.2	Skupinové poradenství .....	40
5.3	Nástroje využívané v kariérovém poradenství .....	40
6	Kariérový poradce .....	44
6.1	Osobnost kariérového poradce .....	44
6.2	Kariérový poradce dle Národní soustavy povolání .....	45
6.3	Vzdělávání a rozvoj kariérových poradců .....	47
6.4	Duševní hygiena kariérových poradců .....	50
7	Metodologie empirické části .....	52
7.1	Popis cílové skupiny .....	52
7.2	Sběr dat a postup zpracování .....	53
7.3	Kódy a kategorie .....	55
7.3.1	Kategorie motivace .....	55
7.3.2	Povědomí o existenci kariérového poradenství .....	58
7.3.3	Očekávání .....	60
7.3.4	Názory studentek na jejich vnímání kariérového poradenství .....	62

7.3.5	Osobní preference v kariérovém poradenství .....	67
7.3.6	Obavy .....	71
7.3.7	Budoucnost .....	74
7.3.8	Osobnost .....	79
7.4	Axiální a selektivní kódování .....	84
7.5	Výsledky výzkumného šetření .....	93
8	Diskuze .....	96
8.1	Stručné shrnutí výsledků šetření a porovnání s jinými výzkumy .....	96
8.2	Limity výzkumného šetření .....	99
8.3	Návrhy a doporučení .....	99
	Závěr .....	101
	Seznam použitých informačních zdrojů .....	103
	Seznam zkratk .....	111
	Příloha 1 – Vzor informovaného souhlasu .....	112
	Příloha 2 – Otázky do rozhovoru .....	113
	Seznam příloh .....	114



## Úvod

Kariérové poradenství představuje důležitý nástroj pomáhající klientům s jejich profesním rozvojem, dosažením kariérních cílů, objevením silných stránek a hodnot vedoucím k sebepoznání. Je určeno klientům všech věkových kategorií v různých fázích života, je tedy poradenstvím celoživotním. Přestože se naše společnost nachází v době turbulentních změn, které se týkají také změn na trhu práce, kariérové poradenství se stále potýká s nízkým povědomím a malým zájmem. Problémem je i jeho nejasné legislativní ukotvení.

Cílem této diplomové práce je poukázat na širší služeb, které kariérové poradenství nabízí. Cílem praktické části je zjistit, jak se na tento obor dívají studenti kariérového poradenství. Odhalit, co je vedlo k výběru studia oboru kariérového poradenství, jaká je jejich motivace k výkonu profese kariérového poradce a jaké obavy a rizika vnímají v souvislosti s budoucí kariérou poradců.

Motivací k výběru tématu bylo několikaleté působení autorky v roli kariérového poradce a potřeba na problémy kariérového poradenství poukázat a alespoň v rámci této práce obor propagovat.

Teoretická část je rozčleněna do šesti kapitol. V první kapitole je s pomocí odborné literatury vymezen pojem motivace s akcentem na vnitřní a vnější motivaci, sebemotivaci a motivaci k práci. Druhá kapitola je věnována kariéře, a spolu s vymezením pojmu jsou popsány nejnámější kariérové typologie. Samotným kariérovým poradenstvím se zabývá kapitola tři. Přiblíženy jsou sektory, kde se lze s kariérovými poradci setkat a některé projekty v kariérovém poradenství. Čtvrtá kapitola definuje širokou škálu cílových skupin, které nejčastěji služby kariérového poradce vyhledávají. Formy, metody a nástroje využívané v kariérovém poradenství popisuje kapitola pět. Osobností kariérového poradce se zabývá šestá kapitola. V té jsou specifikovány také kompetenční požadavky k výkonu profese kariérového poradce dle Národní soustavy povolání. Pozornost je věnována vzdělávání a rozvoji kariérových poradců a opomenuta není ani duševní hygiena kariérových poradců, která je nezbytná k prevenci syndromu vyhoření v pomáhajících profesích.

Pro empirickou část byl zvolen kvalitativní výzkum, který je popsán v sedmé kapitole včetně metodologie, sběru dat a vyhodnocení výsledků šetření. Studenti účastníci se výzkumu jsou frekventanty 3. ročníku bakalářského oboru se zaměřením na kariérové poradenství, kteří se zatím v oblasti kariérového poradenství profesně nepohybují, ale již se s kariérovým poradenstvím setkali v rámci praxí. V části diplomové práce Diskuze jsou uvedeny poznatky dalších výzkumníků, kteří se v závěrečné práci také zabývali kariérovým poradenstvím. Zmíněny jsou i limity výzkumného šetření a doporučení pro praxi.

# 1 Motivace

Existuje mnoho definic pojmu motivace. Jedna z nich ji označuje za stav, který aktivuje chování a dává mu směr. (Nolen-Hoeksama et al., 2012, s. 420) Podle Plamínka o motivaci člověka rozhodují tři faktory, a to osobnost jedince, aktuální situace, v níž se člověk nachází a podmínky, ve kterých žije. Jejím smyslem je vytvoření pozitivního přístupu k nějakému výkonu nebo typu chování. (Plamínek, 2015, s. 12, 16) Důležitost byla motivaci přisuzována odedávna. Postupem času se jí hloubkově začala zabývat psychologie, neboť součástí psychologie je zkoumání potřeb a jejich uspokojování. Teoretické i praktické zkušenosti s motivací pak postupně pronikly do všech oborů, kde lidé o něco usilují. (Plamínek, 2015, s. 128) Každý člověk je na něco talentovaný, avšak pokud chybí motivace, ani sebelepší znalosti a schopnosti mu k uplatnění nepomohou. (Navarová a Lancová, 2019, s. 51) Aktivity vedoucí k dosažení stanovených cílů a uspokojení určitých potřeb jedince vyplývají z motivů, které daný člověk má. (Průcha a Veteška, 2014, s. 186)

## 1.1 Vnitřní a vnější motivace

Pozitivní vztah k něčemu většinou vzniká buď z vnějších podnětů (stimulů) nebo pod vlivem vnitřních pohnutek (motivů). V případě stimulů je kladný vztah spojen např. s finanční odměnou či jiným bonusem. Výhodou je relativní jednoduchost. Pokud jsou poskytovány atraktivní bonusy, stimulace bude fungovat. Pokud výhody přestanou, člověk motivaci ztratí, což je její hlavní nevýhodou. U vnitřních pohnutek je motivace v souladu s vnitřním naladěním dané osobnosti. Výhodou je fakt, že nejsou potřeba žádné vnější podněty. Pokud jedinec dělá takovou práci, která ho baví a považuje ji za smysluplnou, její působení je dlouhodobé. Oproti stimulaci je její nevýhodou složitější cesta, jež k ní vede. Motivy i stimuly mohou působit společně a vzájemně se posilovat. (Plamínek, 2015, s. 16, 17)

Buriánek (1996) uvádí za vnější podmínky spokojenosti s prací tzv. hygienické faktory, kam řadí plat a pracovní podmínky (pracovní doba, organizace práce, bezpečnost). Ty musí být uspokojeny, jinak dochází k demotivaci. Vtípil (1998) a Plháková (2004) uvádí prospěch vnější motivace, pokud je člověk vnitřně motivován. Za podmínky vnitřní pak označují obsah práce – její zajímavost, využití kvalifikace, samostatnost,

zodpovědnost, dobré mezilidské vztahy, které mají vliv na pozitivní pracovní motivaci. Tyto motivační faktory aktivují zájem pracovníka a vedou ke snaze o zlepšování výkonů. Jedinec je vnitřně motivován a práci provádí rád. (In: Navarová a Lancová, 2019, s. 132)

Pink zmiňuje 3 základní *podmínky vnitřní motivace*, a to *autonomii*, kdy má jedinec možnost dělat si věci po svém, *mistrovství*, kdy se rozvíjí v tom, v čem je dobrý a *smysl*, kdy dělá práci, které rozumí a kterou dělat chce. (In: Pýchová et al., 2020, s. 91)

To, co člověka na určité práci baví, považuje Plamínek za motivační kotvu, která jedince poutá k výkonu. Pokud člověk takovou kotvu má, je šance, že se smíří i s určitými povinnostmi, které se k dané práci váží a které člověka tolik nebaví. (Plamínek, 2015, s. 22) Pokud taková kotva není, vznikají problémy a dochází k demotivaci. Mezi časté demotivační faktory patří dle Plamínka špatné mezilidské vztahy, nefunkční firemní hodnoty, nepříznivá firemní kultura nebo je člověk nespokojen se způsobem hodnocení a odměňování. (Plamínek, 2015, s. 26, 27)

## 1.2 Psychologické hledisko motivace

Proto, aby byl jedinec spokojen, je důležité, aby byly naplňovány jeho potřeby. Teorií potřeb se zabýval významný psycholog Abraham H. Maslow, který pořadí uspokojování lidských potřeb rozpracoval v hierarchickém modelu potřeb (fyziologické potřeby, bezpečí, sounáležitost a láska, úcta a uznání, sebeaktualizace). (Plamínek, 2015, s. 88)

Bělohávek (2004) převádí model potřeb na oblast zaměstnání následujícím způsobem:

- *Fyziologické potřeby*: ochrana zdraví, používání ochranných pomůcek, prevence vzniku rizik a škodlivých vlivů na pracovišti
- *Potřeba bezpečí*: práce ve stabilní firmě s jistotou zaměstnání v budoucnosti, pracovní poměr na dobu neurčitou
- *Potřeba sounáležitosti a lásky*: dobré vztahy na pracovišti, teambuildingy podporující zdravý vztah k firmě
- *Potřeba úcty a uznání*: odpovídající finanční ohodnocení, pochvala
- *Potřeba sebeaktualizace*: práce, kterou člověk vykonává rád a která mu umožní ukázat své schopnosti.

(In: Navarová a Lancová, 2019, s. 132)

Nejvyšší patro zaujímá potřeba sebeaktualizace, což znamená potřebu osobního rozvoje a motivace k němu. Podle Plamínka mají sebeaktualizující lidé dobrý vztah ke své osobě a jsou přesvědčeni o své vnitřní hodnotě. Jsou si vědomi svých limitů a nedokonalosti a občasné selhání považují za přirozený jev. Z neúspěchu se umí poučit. Potřeba soukromí je pro ně velmi důležitá, neboť jsou rádi „sami se sebou“. Mají dobrý vztah k ostatním, jsou vstřícní, ale zároveň si od druhých udržují určitý odstup. Rychle se zvládnou adaptovat na nové prostředí a situaci a co si o nich myslí druzí, příliš neřeší. Mají vlastní názory, ale respektují i názory ostatních. Změny využívají k osobnímu rozvoji. Mají velkou představivost a při vzniku problémů umí překážkám čelit. Vyznačují se originalitou a kreativním přístupem k práci. Jedinci náležící k této motivační poloze na sobě pracují a postupně uvedené znaky budují. Abraham. H. Maslow věřil v roli motivů a vnitřní růst člověka směrem k nejvyššímu patru sebeaktualizace, pokud k tomu jedinec bude mít příznivé podmínky. (Plamínek, 2015, s. 98, 130)

Velmi důležitá je situace, ve které se člověk právě nachází. Pokud daná osoba nacházející se v nejvyšším patře sebeaktualizace ztratí např. bezpečí, bude v té chvíli nucena řešit prioritně potřeby z nižších pater žebříčku. (Plamínek, 2015, s. 100)

### **1.3 Sebemotivace**

Někteří lidé umí motivovat druhé, avšak mají problém s vlastní motivací. Při *sebemotivaci* je důležité, aby člověk dobře znal sám sebe a uvědomoval si své silné i slabé stránky. Při vnitřní motivaci rozlišujeme dva způsoby, a to *motivaci cílem a motivaci cestou*. Za častější, ale ne tak účinnou je označována motivace cílem. Nevýhodou je delší pocit nespokojenosti (během dlouhé cesty ke splnění cíle) a pouze krátkodobé působení pocitu spokojenosti (po dosažení cíle). Poté, co cíl je splněn, brzy přichází další období nespokojenosti, než dojde ke splnění nového cíle. Za přirozenější s dlouhodobějším efektem označuje Plamínek druhý způsob tedy motivaci cestou. Pocit spokojenosti přichází průběžným plněním dílčích částí vedoucích k cíli. Proto je tento typ motivace stálejší a s jistějším výsledkem. (Plamínek, 2015, s. 143-146)

## **1.4 Motivace k práci**

Každý člověk reaguje na odlišné podněty. Co u někoho vyvolá příjemné uspokojení z vykonané pracovní činnosti a jedince motivuje, může vést u druhého naopak k pocitům nepříjemným a k demotivaci. (Svobodová, 2015, s. 96)

Díky tomu, že lidé jsou různí, motivů vedoucích k výběru zaměstnání je velké množství. Podle Bělohlávka (2006) (In: Navarová a Lancová, 2019, s. 20) se v naší společnosti setkáváme s různými osobnostními typy a každý z nich dává přednost různým způsobům uspokojování potřeb.

## 2 Kariéra

Pojem kariéra je vnímán jako *profesní cesta*, odehrávající se na časové ose s jasným začátkem (nástup do prvního zaměstnání) a koncem (současnost). Prochází různými stadii, má pokračování v budoucnosti a může mít stanovený cíl. Během této cesty jedinec získává nové znalosti a zkušenosti, využívá osobní potenciál, pracuje na kariérovém rozvoji a kultivuje svou osobnost. (Bělohlávek, 1994, s. 9, 11) Pýchová vnímá kariéru jako celoživotní cestu, během které se mění jak podmínky na trhu práce, tak i v celé společnosti. (Pýchová et al, 2020, s. 12)

Každý člověk má odlišný hodnotový systém, a proto se pohled jednotlivců na kariéru liší. Kariérové teorie specifikují *kariérové typy* jedinců. Mezi nejznámější kariérové typologie patří McClellandova, Sheinova a Hollandova. (Bělohlávek, 1994, s. 21)

### 2.1 Kariérová typologie dle D. C McClellanda

D. C. McClelland rozděluje kariérové typy do třech skupin, a to dle *základních potřeb*.

- *potřeba výkonu*: člověk s tímto zaměřením je orientovaný na výkon, je soutěživý (rád se porovnává s ostatními), pracující samostatně, toužící po osobní odpovědnosti. Vyhovují mu středně těžké úkoly a rychlá zpětná vazba na jejich práci. Dle výzkumů McClellanda těmto typům vyhovují profese, kde vidí okamžitou reakci na svůj výkon. Často se stávají podnikateli, působí v obchodě a tam, kde mají osobní odpovědnost za výsledky.

- *potřeba moci*: tito lidé mohou být velmi dobrými manažery, avšak pouze za předpokladu, že se touha po moci neomezuje jen na moc osobní, neboť v takovém případě dochází ke konfliktům. Řízení lidí, jejich ovlivňování a odpovědnost za ně, je typické pro typologii s touto potřebou.

- *potřeba přátelství*: člověk, který je takto zaměřen je týmovým hráčem a potřeba dobrých vztahů je pro něj prioritou. Dle McClellanda se může uplatnit v sociální práci, v oblasti lidských zdrojů nebo ve styku s veřejností.

(Bělohlávek, 1994, s. 22)

## 2.2 Kariérové typy dle J. L. Hollanda

Americký psycholog John L. Holland přišel s teorií, že lidé často směřují svou kariéru do pracovního prostředí, které odpovídá jejich povahové orientaci. Na základě této teorie *RIASEC*, určil 6 typů profesní orientace dle preferencí pracovního prostředí. (Bělohlávek, 1994, s. 22)

Šest typů profesní orientace *RIASEC* rozdělil Holland do následujících skupin:

*R – řemeslný (realistický): praktický typ:* tyto osoby preferují profese, kde mohou používat stroje, nářadí a pracovat s konkrétními předměty. Jsou manuálně zruční a vyhovuje jim fyzická práce. (Navarová a Lancová, 2019, s. 40)

Při řešení kariérních problémů bude těmto klientům od poradce vyhovovat, pokud jim dá konkrétní návrhy a konkrétní praktická řešení. Nemusí být příliš ochotni vyjadřovat své pocity týkající se kariérní volby. (Vendel, 2008, s. 23)

*I – vědecký: zkoumavý typ:* patří sem jedinci, které řadíme mezi intelektuály. Rádi zkoumají problémy do hloubky, zajímají se o vědu a výzkum, o věcech přemýšlí, jsou studijními typy. (Navarová a Lancová, 2019, s. 40)

Pokud tito klienti vyhledají poradenskou pomoc, vidí v poradci spíše partnera než odborníka, který by jim měl radit. Při vzniklém problému si rádi hledají řešení sami. (Vendel, 2008, s. 23)

*A – umělecký: umělecké schopnosti:* pro tuto skupinu je typická kreativita, fantazie, otevřenost. Vyhledávají umělecké profese. (Navarová a Lancová, s. 40)

Při poradenské konzultaci tito klienti zdůrazňují poradci svou originalitu a důležitost umění pro svou existenci. Rádi hovoří o svých uměleckých plánech a tvorbě a proces výběru zaměstnání vnímají více jako citový než logický. (Vendel, 2008, s. 24)

*S – pečující: výchovné schopnosti:* tento typ je přátelské povahy. Má radost, když může pomáhat druhým, je empatický, pečující. Uplatní se v pomáhajících profesích, ve vzdělávání nebo ve zdravotnictví. (Navarová a Lancová, 2019, s. 39, 40)

Tito klienti si potrpí na neformálnost, a protože sami rádi pomáhají druhým, dávají i oni poradci najevo, že jsou za jeho pomoc vděční a ochotně spolupracují. Není neobvyklé,



že se během poradenství zajímají o povolání poradce a vzhledem k přátelské povaze jsou vděčnými klienty i na skupinových poradenských aktivitách. (Vendel, 2008, s. 25)

*E – vůdčí: podnikavost:* typickými znaky je dominance, zaměřenost na úspěch, obchodní zdatnost, sebevědomí, společenskost, touha vést a řídit. Tito lidé se mohou realizovat ve vedoucích pozicích nebo se stávají podnikateli. (Navarová a Lancová, 2019, s. 40)

Podobně jako předchozí typ jsou i tito klienti během poradenství velmi sdílní a rádi hovoří o svých úspěších. Mají však sklon své schopnosti přeceňovat a obzvláště v počátcích kariéry bývají netrpěliví. Ve styku s osobou stejného typu může dojít ke konfliktu, neboť ji vnímají jako konkurenci. (Vendel, 2008, s. 25)

*C – úřední (konvenční): předpoklady pro kancelářskou práci:* osoby v této skupině jsou pečliví, organizovaní a pořádní. Baví je administrativní pozice, často vyhledávají pracovní místa ve státní správě. (Navarová a Lancová, 2019, s. 40)

Při poradenství tito klienti naslouchají, avšak při objevování nových možností bývají málo aktivní. Často je zajímají oblasti, které jiné osobnostní typy naopak vnímají jako nudné (např. účetnictví, daně apod.). (Vendel, 2008, s. 26)

### **2.3 Kariérové kotvy dle E. H. Sheina**

Za autora kariérových kotev je považován Edgar H. Shein. Za *kariérovou kotvu* označuje uvědomění si svého profesionálního pojetí. Jedná se o vlastní subjektivní vnímání talentu, motivace a hodnot, které vede člověka k uvědomění si, co ve svém povolání hledá a co ve své kariéře potřebuje. (Bělohlávek, 1994, s. 24) Pokud by zvolené povolání nebylo v souladu s kariérovou kotvou, bude jedinec ve svém povolání nespokojen, pokud ano, práci bude vykonávat rád a bude ho uspokojovat. (Navarová a Lancová, 2019, s. 64)

Schein určil 8 typů kariérových kotev:

1. *Manažerská kompetence:* lidé s touto kotvou usilují o postup směrem vzhůru v hierarchickém žebříčku. Vede je touha řídit ostatní a za svá rozhodnutí nést odpovědnost. Věří ve vlastní schopnosti, a je pro ně důležité mít vliv na druhé. Úspěch společnosti, kterou řídí je pro ně důležitý a cíle, které si určili chtějí za pomoci svých schopností dosáhnout. (Navarová a Lancová, 2019, s. 65)  
Dle Bělohlávka jsou jedinci s touto kotvou spokojeni na vedoucích a řídicích

- pozicích, kde ani není nutné rozvíjet svůj odborný potenciál. (Bělohlávek, 1994, s. 26)
2. *Technicko-funkční kompetence*: na rozdíl od předchozí kompetence, lidem s touto kotvou nevyhovují pozice, kdy mají vést a řídit druhé. Ve svém oboru jsou považováni za specialisty, znají ho do hloubky a neustále se v něm vzdělávají a zlepšují. Pokud cítí, že znalosti a odbornost je nedostatečná na pozici, kterou zastávají, raději budou vykonávat pozici nižší, kde se však budou cítit v rámci své odbornosti kompetentní. (Navarová a Lancová, 2019, s. 65)
  3. *Autonomie a nezávislost*: tyto jedince nejčastěji láká vlastní podnikání. Rádi si dělají věci po svém a jsou-li zaměstnání v organizaci, kde jsou svazováni pravidly a řádem (např. práce „od – do“) nejsou spokojeni. Nemohli by mít nad sebou nadřízeného a neláká je ani práce v týmu. (Navarová a Lancová, 2019, s. 65, 21)
  4. *Bezpečí a jistota*: člověk s touto kotvou nepotřebuje být odborníkem. Nezáleží mu na tom, co dělá, ale zda v daném zaměstnání cítí pocit stability. Tito lidé neradi riskují, nevyhledávají vedoucí pozice ani jim tolik nezáleží na výši příjmu. Podstatná je pro ně jistota zaměstnání ve fungující organizaci a jistý příjem. (Navarová a Lancová, 2019, s. 65, 21)
  5. *Podnikatelská kreativita*: primární motivací jedinců s touto kotvou je vytvoření něčeho nového, vlastního, ať už se jedná o vlastní výrobek nebo založení vlastní firmy. Zisk je až na druhém místě. V okamžiku, kdy se nová firma zaběhne, mají silnou motivaci vytvořit něco nového. Mají mnoho nápadů, které potřebují uvést do praxe a oblasti, ve kterých podnikají mohou být různorodé. Na rozdíl od lidí s manažerskou kotvou nemají tak vysokou míru odpovědnosti, což nevidí rádi ani podřízení ani další vedoucí pracovníci. (Bělohlávek, 1994, s. 26)
  6. *Služba*: motivací pro jedince s kotvou služby je vykonávat takovou práci, ve které vidí vyšší smysl, například takovou, kdy pomáhají druhým zajišťovat jejich bezpečí, řeší problémy související s životním prostředím apod.
  7. *Opravdová výzva*: tito lidé vyhledávají obtížné problémy a jsou motivováni, pokud mají v cestě překážky, které jsou na první pohled těžce překonatelné. Rádi soutěží

s druhými a pokud vše probíhá s lehkostí, nudí se a začnou vyhledávat nové výzvy. Rutina a stereotyp jim nesvědčí.

8. *Životní styl*: pro tento typ člověka je důležité, aby bylo jejich povolání v souladu s osobními, pracovními i vztahovými hodnotami, které potřebují do výkonu své práce integrovat. Rovnováha mezi pracovním a osobním životem je pro ně velmi důležitým kritériem při volbě profese.

(Navarová a Lancová, 2019, s. 66)

## 2.4 Kariérové cykly

Jedním z faktorů ovlivňujících kariéru člověka je jeho věk. Jinak se bude dívat na rozvoj kariéry mladý člověk, který nemá závazky a každou změnu bere jako novou životní zkušenost, jinak člověk ve středním věku, který se cítí odpovědný za svou rodinu a jinak člověk ve věku předdůchodovém. (Bělohlávek, 1994, s. 39)

Bělohlávek rozděluje *životní kariéru člověka do čtyř období*. První je etapa do období nástupu do prvního zaměstnání a je označována za tzv. *přípravné období*. *Počátkem kariéry* nazývá dobu od nástupu do prvního zaměstnání do 35 let. Následuje etapa *středního věku*, což je období mezi 35 a 55 lety. Poslední etapou je *starší věk*, kterým označuje období od 55 let věku. (Bělohlávek, 1994, s. 40)

### 2.4.1 Přípravné období

V této době se člověk hledá. Je obdobím výběru studijního oboru a přemýšlením nad budoucím povoláním. Stává se, že u jedince dochází ke zkresleným představám o určitém povolání. Pokud nemá vzor v konkrétním člověku, který dané povolání vykonává, neumí si vytvořit *reálný obraz profese* a je zde riziko zklamání z nenaplnění očekávání. Je prokázáno, že jedinci, kteří mají takový vzor v rodině nebo blízkém okolí si umí představit životní styl a návyky člověka, které s daným povoláním souvisí. (Bělohlávek, 1994, s. 41)

### 2.4.2 Počátek kariéry

Dle Bělohlávka se jedná o složité období, neboť začíná etapa výrazných životních změn (odpoutávání se od rodičů, zařizování si vlastního bydlení, zakládání rodiny). V této etapě občas dochází k rozčarování, kdy jedinec po ukončení studia očekává hned od počátku

odborné úkoly, avšak zaměstnavatelem jsou mu zadávány spíše rutinní činnosti. Zjistí, že teoretické znalosti získané ve škole v praxi nestačí nebo je praxe úplně jiná a začne o vystudovaném oboru pochybovat. (Bělohlávek, 1994, s. 41)

### **2.4.3 Střední věk**

V tomto věku má člověk obvykle relativně stálé zaměstnání, kde již něčeho dosáhl. Rodina již na něm není tak závislá (odrostlejší děti). V tomto období občas přemýšlí nad tím, zda ve své profesi ještě může něčeho významného dosáhnout, nebo zdali již bude brát práci jako rutinu a bude se nudit. Někdo je v tomto období zklamán, že cílů, které si vytyčil nedosáhl a pravděpodobně už nedosáhne. Jsou i jedinci, kteří se v období středního věku rozhodnou pro novou profesi a zvolí cestu tzv. *druhé kariéry*. V průběhu profesní kariéry se jedinec stále něco učil a nabytých znalostí a dovedností může využít v další praxi v podobném oboru nebo může vstoupit do oboru zcela nového. (Bělohlávek, 1994, s. 44)

### **2.4.4 Starší věk**

U starších lidí jsou v kariéře velkou výhodou jejich zkušenosti a rozhled. Nevýhodou je fakt, že již obvykle nemají tolik energie jako jejich mladší kolegové. V tomto období se někteří potýkají s tzv. *syndromem prázdného hnízda*, poté, co děti odejdou z domu. Mají hodně času na sebe, ale neumí ho využít. Někdo se v tomto období již těší na důchod, ale u jedinců, co žili svou prací, je důchod naopak noční můrou. Cítí se plni energie a na toto období nejsou připraveni. Po odchodu do důchodu se často stávají mentory pomáhající novým kolegům s adaptací na nové pracovní pozici. Díky mentoringu neztrácejí ani v důchodu kontakt s firmou, cítí se prospěšní a v této pozici najdou nový smysl. (Bělohlávek, 1994, s. 45)

## **2.5 Multipotenciálové**

Samostatnou kapitolou jsou lidé, kteří se nechtějí věnovat jen jednomu oboru, ale rádi vstupují do různorodých rolí. Jedna práce na celý život je pro ně těžko představitelná. Jsou nazývány multipotenciály. Různorodé zájmy, kreativita, vědomosti z různých oblastí jsou jejich typickým znakem. Vynikají všestranností, rychle se adaptují na nové situace, což se týká i nových profesí. Silnou stránkou je schopnost rychle se učit, myslet v širších souvislostech a propojovat nápady. (Wapnick, 2019, s. 9, 18)

Veřejností jsou mnohdy považováni za osoby, co nikde nevydrží, jsou věčnými začátečníky, nebo jsou označováni za průměrné zaměstnance. Pokud pracují na několika projektech najednou, okolí často nechápe, čím se vlastně živí. Podle Emilie Wapnick (2019, s. 27) si multipotenciálové nejčastěji volí jeden ze čtyř následujících modelů:

### **2.5.1 Model zastřešující kariéry**

Člověk, jež si zvolí tento model obvykle pracuje v oboru, který v rámci jedné profese umožňuje vykonávat různé činnosti. Znalosti a dovednosti, kterými disponuje se vzájemně prolínají. Může být kombinována práce v terénu s prací v kanceláři, propojují se teoretické znalosti s praktickými dovednostmi vykonávanými v jiném prostředí. Práce je tak různorodá a pestrá. Autorka dává za příklad profesi architekta a architekturu považuje za typickou multioborovou disciplínu. Za vhodné zaměstnavatele označuje start-upy, malé firmy nebo vlastní živnost. (Wapnick, 2019, s. 67, 75)

### **2.5.2 Model souběžné kariéry**

U tohoto modelu se jedná o práci ve dvou a více rozdílných profesích. Člověk takto zaměřen dává přednost flexibilitě a svobodě před jistotou. Obvykle pracuje na několik částečných úvazků nebo vlastních živností a ty pravidelně střídá (např. v létě a o víkendech turistická průvodkyně, během školního roku učitelka jazyků). Takto fungující lidé dělají tyto profese rády, a proto mají potřebu mezi nimi takto „přepínat“. Nedovedou si představit, že by dělali pouze jednu z těchto činností a stále, protože i druhá profese je naplňuje. Přeskakování mezi několika obory jim zajišťuje pestrost, kterou potřebují. V každé z profesí mohou uplatnit jiný soubor znalostí a dovedností a ukázat různé stránky své osobnosti. Tento model je vhodný pro samostatné osoby s podnikatelským duchem, které dokáží řídit sami sebe a mají věci pod kontrolou. (Wapnick, 2019, s. 68, 100)

### **2.5.3 Model Einstein**

Tento model často dle Emilie Wapnick volí lidé zabývající se uměleckými obory. Vědí, že oblast, která je zajímá a baví je neuziví, proto mají práci (zaměstnání nebo vlastní podnikání), která jim poskytne dostatečný příjem, není příliš náročná a díky které mají dostatek času na činnost, která je jejich vášní, ale kterou především z finančních důvodů provozují pouze na amatérské bázi nebo ji mají jako přivýdělek. (Wapnick, 2019, s. 115)

#### **2.5.4 Model Fénix**

Tento typ nevyhledává přílišnou pestrost. Do oboru, který ho zajímá se ponoří do hloubky a je schopen v něm působit řadu let. V této profesi pracuje tak dlouho, dokud ho baví a považuje ji za výzvu. Jakmile toto období pomine, najde zálibu v oblasti jiné, ve které jde opět do hloubky. Stává se, že takto orientovaní multipotenciálové nedostudují těsně před koncem zvolený obor, neboť dlouholetým studiem je najednou zvolená specializace přestane zajímat a nadchnou se pro něco jiného.

Autorka zmiňuje, že je mezi multipotenciály běžné střídání a kombinace modelů dle momentálních potřeb.

(Wapnick, 2019, s. 70, 71)

### 3 Kariérové poradenství a jeho význam

Vzhledem k turbulentním změnám ve společnosti, které se týkají i proměn trhu práce, nabývá v České republice kariérové poradenství na významu a zájem o něj v posledních letech stoupá. Lidé již nezůstávají v jedné profesi celý život a pokud ano, i ta se postupem času proměňuje. Vznikají nové, dříve neznámé profese a řada těch běžných naopak zaniká. Proto je důležité, aby se člověk naučil orientovat na pracovním trhu, ale také aby dobře znal sám sebe, uměl si stanovit své cíle a naučil se řídit svou kariéru. Pýchová vnímá kariérové poradenství jako službu, která pomáhá člověku uplatnit svůj potenciál ve složitých podmínkách měnícího se světa. (Pýchová et al., 2020, s. 12)

Dle Vendela je kariérové poradenství celoživotní a vede klienty k budování kariéry prostřednictvím řady rozhodnutí v průběhu celého života. (Vendel, 2008, s. 12)

Dovednosti, které díky kariérovému poradenství jedinec rozvíjí, jsou označovány za *dovednosti pro řízení vlastní kariéry* (Career Management Skills). (Euroguidance, online, 2023)

Pojem kariérové poradenství zahrnuje tři úrovně poradenských služeb, a to: poskytování kariérových informací (career information), profesní orientace při výběru vzdělávání a povolání (career guidance) a kariérové poradenství jako vztah mezi klientem a poradcem (career counselling). (Grajcár et. al, 2017, In: Pavlov, 2021, s. 54)

Veteška definuje kariérové (profesní) poradenství jako odbornou pomoc směřující do oblasti výběru školy, práce, možností zaměstnání a profesní orientace. (Veteška, 2016, s. 187) Díky procesu kariérového poradenství se klient dokáže orientovat na trhu práce, uvědomuje si, kam by chtěl profesně směřovat a dokáže si zodpovědně zvolit budoucí povolání. (Navarová, 2019, s. 7)

Kariérové poradenství pomáhá klientům v průběhu celého života, neboť po celou dobu se člověk rozvíjí, získává nové znalosti, dovednosti a zájmy. Pomáhá člověku uvědomovat si silné stránky, ale i limity a bere je v potaz v rozhodování při výběru vhodného vzdělávání, zaměstnání a další odborné přípravě. Vhodná volba školy či práce díky kariérovému poradenství, má příznivý dopad na celou společnost (např. pokles nezaměstnanosti a vyplácení dávek sociálního zabezpečení, sociální vyloučení apod.). Má

vliv na *oblast vzdělávání* (např. snížení předčasných odchodů ze vzdělávacího systému), *zaměstnanost* (klient poradenství si snáze najde práci, dochází k nižší míře fluktuace zaměstnanců apod.) a *společnost* (nižší pravděpodobnost trestné činnosti). Poradním orgánem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR pro oblast kariérového poradenství v celoživotní perspektivě je *Národní poradenské fórum (NPF)*, které se vyjadřuje ke klíčovým otázkám v oblasti kariérového poradenství v České republice. (MŠMT, online, 2023)

S posílením kariérového poradenství na školách je počítáno i v dokumentu *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. Cílem je omezení tzv. „cestování mezi obory“ a omezení předčasných odchodů ze vzdělávacího systému. Práce na kariérovém rozvoji žáků bude součástí rámcového vzdělávacího programu (dále jen RVP). (Strategie vzdělávací politiky České republiky 2030+, s. 37)

### **3.1 Kompetence pro budoucnost**

Jak bylo řečeno v úvodu kapitoly 3, dnešní doba je dobou rychlých změn, které nám přináší *Průmysl 4.0* v oblasti moderních technologií, *automatizace*, *robotizace* a *digitalizace*. Současná doba klade na kvalifikace jedinců nové požadavky. Při zavádění digitalizace firmy vyhledávají zaměstnance, kteří novými kompetencemi disponují. Je proto důležité propojit vzdělávání počáteční i další, s celoživotním učením, tedy moderní vzdělávání ve školách i moderní rekvalifikace. Pro větší šanci uplatnit se na trhu práce, je nutné správně identifikovat a popsat kompetence, které jsou specifikovány v popisu povolání a profesních kvalifikací. Projekt „*Kompetence 4.0*“, realizovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), pomáhá firmám a jejich zaměstnancům přizpůsobit se změnám, které se zaváděním průmyslu 4.0 souvisí. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti a rozvoje kvalifikace občanů přispívá ke správnému zacílení intervencí ze strany státu. Financování je zajištěno prostřednictvím *Operačního programu Zaměstnanost+* a z *Národního plánu obnovy*. Jedním z příkladů výstupů projektu Kompetence 4.0 je aktualizace *Národní soustavy povolání* (dále jen NSP) o nová povolání a nové kompetence. NSP se tak stává důležitým nástrojem pro kariérové poradce a v oblasti kariérového poradenství hraje významnější roli než v minulosti



např. v Informačních a poradenských střediscích (dále jen IPS) Úřadů práce (dále jen ÚP) nebo v kariérovém poradenství ve školách.

(NSP, online, 2023)

### **3.2 Dovednosti v době umělé inteligence**

Kapitola 3.1. klade důraz na schopnost rychle se přizpůsobovat technologickým změnám, pružné reakce a flexibilitu. Mezi dovednosti v době umělé inteligence proto patří naučit se novým způsobům práce. Ve výhodě budou lidé, kteří vnímají celoživotní vzdělávání jako nevyhnutelnou realitu a kteří jsou si vědomi toho, že každý má sám odpovědnost za své vzdělávání. (Dřímalka, 2023, s. 82, 83) Na trh práce má vliv koncept Průmyslu 4.0 v důsledku kterého se rozšiřuje vliv robotizace, automatizace a umělé inteligence. (srov. s. Kursch, Veteška, 2019, In: Veteška, 2020)

Na změny, které přichází s nástupem umělé inteligence je nutné být připraven. Lidé, kteří nové technologie neřeší, budou mít v době umělé inteligence problém. Jedinci, kteří rádi zkoušejí nové věci, chtějí se zlepšovat a přístup ke své práci se nebojí měnit, budou ve výhodě. Každý by se měl zamyslet nad svými talenty a oblastmi, kde vyniká, a právě v těchto oblastech se dále rozvíjet. Díky novým inteligentním nástrojům je v dnešní době snazší učit se kdykoliv je to potřeba. (Dřímalka, 2023, s. 22, 25, 79, 81)

Dle Dřímalky je o dovednostech důležitých pro budoucnost nutné přemýšlet a uvědomit si, co si v budoucnu udrží svou hodnotu a co se naopak změní. Jednou z důležitých dovedností v době umělé inteligence bude komunikace, a to i z toho důvodu, aby bylo možné efektivně umělou inteligenci využívat. Schopnost formulovat myšlenky a zadávat pokyny tak, aby byl výsledek co nejlepší. (Dřímalka, 2023, s. 84)

Aby se člověk mohl lépe přizpůsobit měnícím se požadavkům dnešního světa, je v příloze „Klíčové kompetence pro celoživotní učení – Evropský referenční rámec“ zdůrazněno, aby každý člověk ovládal širokou škálu klíčových kompetencí, které mu umožní flexibilně se takovým změnám přizpůsobit. V rámci strategií celoživotního učení je doporučováno klíčové kompetence neustále rozvíjet. *Klíčovými kompetencemi* se pak rozumí přenositelné a univerzálně použitelné soubory vědomostí, dovedností a postojů, které všichni potřebují

k osobnímu naplnění a vlastnímu rozvoji, sociálnímu začlenění, aktivnímu občanství a pro pracovní život. (Veteška, 2020, s. 78, 83)

### **3.3 Subjekty poskytující kariérové poradenství**

V České republice je kariérové poradenství poskytováno různými subjekty. Kariérové poradce nalezneme v rezortu *Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky* a v rezortu *Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky* (dále jen MŠMT). (Euroguidance, online, 2023)

V rezortu MPSV se s poradci setkáme především na Úřadech práce (střediska IPS). V rezortu MŠMT se poradenstvím zabývají kariéroví a výchovní poradci na školách, školní psychologové, poradci na vysokých školách nebo poradci v pedagogicko-psychologických poradnách. (MŠMT, online, 2023) (viz kapitola 4)

Řada kariérových poradců působí v neziskovém sektoru, kde se zabývají poskytováním poradenských služeb pro specifické cílové skupiny (např. osoby s handicapem a další ohrožené skupiny) nebo v komerční sféře jako Osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ). (Pýchová et al., 2020, s. 99) (viz kapitola 3.5.6)

Ve firmách pak oblast kariérového poradenství obvykle zajišťuje personální oddělení a slouží jako ukazatel efektivity. Pomáhá ke správnému pracovnímu zařazení zaměstnanců. (Aprofes, online, 2024)

### **3.4 Kariérové poradenství na Úřadech práce**

Jak zmiňuje kapitola 3.1. na Úřadech práce (dále ÚP) je kariérové poradenství poskytováno ve střediscích IPS. Služby poskytované v těchto centrech jsou bezplatné a jsou určeny jak pro uchazeče a zájemce evidované na ÚP, tak pro širokou veřejnost. Poradenství, které je zde poskytováno, se zabývá otázkami spojenými s rozhodováním v oblasti vzdělávání, profesní přípravy, volby povolání a rozvoje kariéry v jakékoliv životní fázi. Poradci se zabývají profesní diagnostikou a klienty podporují v samostatném rozhodování o vlastní kariéře. (Úřad práce, online, 2023)

Klienty Úřadů práce jsou ve velké míře také žáci základních a středních škol a studenti a absolventi vyšších odborných a vysokých škol (dále jen ZŠ, SŠ a VOŠ) (viz kapitola 4.1).

Pro uchazeče a zájemce, kteří jsou v evidenci ÚP nabízí střediska IPS buď individuální konzultace nebo skupinové poradenství. Mezi typické skupinové aktivity patří poradenství na témata, jak napsat životopis a motivační dopis, jak na přijímací pohovor, základy podnikání nebo skupinové poradenství pro mladistvé do 18 let věku.

Oblíbené jsou poradenské programy *Job club*. Jejich cílem je převážně aktivizace a motivace evidovaných uchazečů, nácvik dovedností a technik vyhledávání zaměstnání, sebeprezentace, komunikace, aktivity zaměřené na zvýšení sebevědomí, zvládání stresových situací, pracovněprávní vztahy, možnost rekvalifikací apod. Program je rozdělen do 5 setkání (zpravidla po 3 hodinách) v malých skupinkách (do 12 osob). Účastníci jsou zařazováni do programů, kde se sejdou klienti patřící do stejné cílové skupiny. Pro mladé absolventy středních škol s nedostatečnou orientací na trhu práce a malou praxí organizuje ÚP *Job club START*, pro maminky po mateřské nebo rodičovské dovolené *Job club NÁVRAT*, pro osoby se zdravotním postižením nebo jiným zdravotním omezením *Job club HELP*, pro osoby starší 50 let, kteří se hůře uplatňují především z důvodu vyššího věku *Job club PLUS* nebo pro různorodou skupinu uchazečů mající problém nalézt práci *Job club MIX*. Klientům pomáhá kontakt s dalšími účastníky, kteří jsou ve stejné životní situaci, řešící podobné problémy. Otevřou se, sdílí vlastní zkušenosti, které zase mohou pomoci ostatním. Účastníci se odraegují a jsou motivováni k dalším krokům. (Úřad práce, online, 2023)

Klienti Úřadu práce mohou být zařazeni do mnoha projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu v rámci operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky. Klienti zařazení do projektů se účastní řady aktivit. Velký důraz je kladen právě na kariérové poradenství. Od 1. 6. 2023 do 31. 5. 2027 je klientům mladším 30 let určen projekt „Záruky pro mladé“. Projektu se účastní i absolventi škol s nedostatečnou praxí (menší než 3 roky), kteří jsou další ohroženou skupinou, která často vyhledává pomoc kariérových poradců. Cílem je mladé lidi aktivizovat a motivovat prostřednictvím kariérového poradenství (individuální i skupinové aktivity), bilanční

diagnostiky, případně pomocí rekvalifikace, dále využíváním Společensky účelných pracovních míst vyhrazených (dále jen SÚPMV), Sdílenými pracovními místy SÚPMV zřízenými za účelem podnikání, zajišťováním odborných praxí, práce na zkoušku, nebo příspěvku na zapracování pro zaměstnavatele, který účastníka projektu zaměstná. (Úřad práce, online, 2023)

Podobné služby včetně kariérového poradenství jsou poskytovány i evidovaným uchazečům, kteří jsou zařazeni v dalších nových projektech, a to „*Nová etapa*“ pro věkovou skupinu 30 až 54 let nebo „*Věk není překážkou*“ pro klienty od 55 let.

Opomíjeni nejsou ani klienti se zdravotním postižením nebo jiným zdravotním znevýhodněním (Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením – OZP) nebo dlouhodobě evidovaní uchazeči (projekt PDU). (Úřad práce, online, 2023)

## 4 Cílové skupiny v kariérovém poradenství

Jak již bylo zmiňováno v kapitole 3, kariérový poradce se ve své práci setkává s různými cílovými skupinami a každá z nich má svá specifika. Tato kapitola přiblíží nejčastější skupiny, které služeb kariérových poradců využívají a vysvětlí s jakými problémy se potýkají.

### 4.1 Kariérové poradenství pro uchazeče a zájemce evidované na Úřadě práce

V životě každého člověka může nastat období, kdy ztratí nebo z různých důvodů nemůže dále vykonávat práci, kterou doposud dělal a stane se nezaměstnaným. V takovém případě se obvykle eviduje na Úřadě práce, kde zažádá o pomoc s hledáním zaměstnání. Jednou z forem pomoci je kariérové poradenství, které může být uskutečněno jak formou individuálního, tak skupinového poradenství (viz kapitola 3.2)

Poradenství mohou využít jak evidovaní uchazeči a zájemci o zaměstnání, tak i klienti, kteří v evidenci Úřadu práce nejsou a vědí o možnosti využití této služby.

*Uchazeč o zaměstnání:* je fyzickou osobou, která je v dané době bez práce a požádá na základě vyplněné Žádosti o zprostředkování zaměstnání Úřad práce o pomoc při hledání pracovního uplatnění. Tato osoba může podat Žádost o podporu v nezaměstnanosti (pokud splňuje stanovené podmínky). Podpora v nezaměstnanosti slouží k překlenutí období, během kterého si uchazeč o zaměstnání hledá ve spolupráci s ÚP práci (délka podpory v nezaměstnanosti závisí na věku uchazeče a může být pobírána od 5 do 11 měsíců). (MPSV, online, 2023)

*Zájemce o zaměstnání:* na ÚP se může zaevidovat také fyzická osoba, která v té době sice má zaměstnání, ale chce ho změnit, nebo je ohrožena ztrátou práce. (MPSV, online, 2023). Na rozdíl od evidovaných uchazečů nemá zájemce nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale může využít možnosti rekvalifikace nebo kariérového poradenství. (MPSV, online, 2023)

Mezi uchazeči a zájemci jsou i klienti, kteří patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce (ženy po mateřské a rodičovské dovolené, klienti s nedostatečným vzděláním a praxí,

osoby se zdravotním postižením, klienti ve věku 50+ apod.). Tyto cílové skupiny jsou podrobněji popsány v následujících podkapitolách.

## 4.2 Kariérové poradenství pro žáky a studenty

Se službou kariérového poradce se řada klientů setká poprvé v osmé či deváté třídě ZŠ při výběru studijního oboru, který by měl žáka připravit na budoucí profesi. V tomto věku většina žáků nemá o profesním směřování jasno. Někdo nemá představu žádnou, jiný se rozhoduje mezi několika variantami. (JOBHUB, online, 2023)

Mezera zdůrazňuje při volbě povolání důležitost *zájmů* dítěte, které vidí jako jednu ze *tří základních podmínek* úspěšné volby povolání. Pokud člověk studuje a dělá, co ho přitahuje, pravděpodobně bude ve škole i v práci spokojen. Zájmy dítěte jsou bohužel při volbě školy často opomíjeny a nejvyšší důležitost se přikládá *vědomostem, dovednostem a schopnostem*. (Mezera, 2008, s. 5) Důležitost zájmů zdůrazňuje i Vendel, neboť zájmy ovlivňují i spokojenost člověka v zaměstnání. (Vendel, 2008, s. 65) Za třetí oblast je považováno *štěstí*. (Mezera, 2008, s. 5) Není jednoduché obstát v obrovské konkurenci, jež obzvláště v posledních letech díky silným ročníkům vzrůstá. I proto je dobré využít služeb kariérových poradců, kteří mají přehled o středních školách a učilištích v daných regionech, včetně informací, u kterých škol je velký převis a riziko, že se žák na školu díky vysokému počtu uchazečů nemusí dostat. Zároveň mají přehled o vývoji na trhu práce, aktuálních trendech a proměnách profesí související s rozvojem digitálních technologií a robotizací, s čímž souvisí i budoucí uplatnitelnost. (JOBHUB, online, 2023)

Často žáci vnímají některá povolání jako prestižní, ale neuvědomují si, že s příchodem umělé inteligence mohou tato povolání vymizet nebo být méně žádaná. Již neplatí, že v tomto věku si mladý člověk vybere povolání na celý život, ale naopak zaměstnání několikrát za život, někdy i radikálně, změní. Řada profesí teprve vznikne a zatím nebyla vytvořena.

Heather McGowanová americká odbornice na budoucnost práce, která se zabývá tématem průmyslu 4.0 zdůrazňuje, že jsou mladí lidé často tázáni, co chtějí dělat až vyrostou, přitom možná více než polovina profesí, ve kterých mohou pracovat ještě nebyla vynalezena., a proto se tomu vzdělávání musí přizpůsobit. Zpráva Světového ekonomického fóra uvádí,

že zhruba 65 % dětí, které nastoupily na základní školy v roce 2017, budou mít zaměstnání, které dosud neexistuje a na které je jejich vzdělání nepřipraví. Proto je nutná schopnost umět se učit a přizpůsobovat změnám. (CNN, online, 2024)

Častou aktivitou při skupinovém poradenství se žáky ZŠ je diskuse na téma profesí, co jim evokují a jak si představují, že by se mohly v budoucnu proměnit. (Pýchová at al., 2020, s. 18)

Pokud žák nemá jasnou představu, co by v budoucnu dělat chtěl, je možné začít „vylučovací metodou“ a nejprve se zaměřit na to, čemu se věnovat nechce a jaké činnosti ho nebaví. Je důležité znát své limity, vědět na co schopnosti a předpoklady nemáme a vyhnout se tak do budoucna zklamání způsobené špatnou volbou. (Mezera, 2008, s. 21) Poradce se v průběhu aktivit s žákem snaží o to, aby si jedinec uvědomil své hodnoty a postoje, priority, silné stránky a talenty a zároveň si dokázal představit, jak by je mohl využít v budoucím pracovním uplatnění.

Velkou roli u této cílové skupiny hrají rodiče, kteří znají své dítě nejlépe a mohou mu poradit. (JOBHUB, online, 2023) Zde je však nebezpečí, že rodiče své dítě přeceňují a nutí je do oboru, na který se dotyčný necítí, ale rodičům by se líbil. Roli hrají i rodinné tradice a může se stát, že rodiče chtějí svého potomka zasvětit do stejného oboru, i když to tak jejich dítě necítí.

Pro žáky je dobré účastnit se dnů otevřených dveří zvolených škol, kde uvidí prostředí a vyučující a zjistí, zda se jim škola líbí či ne. Výbornou zkušeností je i návštěva veletrhu středních škol *Schola Pragensis*, kde si mohou řadu činností vyzkoušet a popovídat si se studenty zvolené školy a vybraných oborů. Pro lepší představu o dané profesi je vždy přínosné pohovořit si s odborníky z praxe.

Některé školy mají vlastního kariérového poradce, avšak často škola využívá možnosti, které nabízí Úřady práce. Kariéroví poradci, (často současně vykonávající i výchovné poradenství) působící na ÚP, pořádají pro žáky osmých a devátých tříd besedy k volbě prvního povolání, buď přímo na jejich škole nebo v *Informačních a poradenských střediscích pro volbu a změnu povolání (IPS)*. S kariérovým poradcem ze střediska IPS

si žáci mohou domluvit také individuální poradenství. Tato služba je pro ně zdarma. (Úřad práce, online, 2023)

ÚP se také podílí na pořádání burz škol, které seznamují potenciální zájemce o studium daných škol v regionech. Spolupracují i s rodiči žáků devátých tříd, pro které ve spolupráci se základními školami, na třídních schůzkách seznamují rodiče se situací související s přijímacím řízením na střední školy. Kariéroví poradci z ÚP se každoročně podílí i na přípravě katalogu škol „Atlas školství“ (dále jen AŠ), který je vynikající pomůckou pro rodiče a žáky, které čeká výběr dalšího studia. AŠ jim pomáhá zorientovat se ve studijní nabídce v daných regionech. V AŠ se nachází ucelený přehled všech středních škol a učilišť v jednotlivých krajích, kde jsou kromě nabídky možných studovaných oborů také informace o dnech otevřených dveří, plánovaném počtu přijímaných žáků a počtu žáků, kteří se hlásili v předchozím roce včetně počtu přijatých. Kromě tištěné formy lze AŠ najít i v online verzi. Na portále jsou kompletní a aktuální informace o všech středních školách v rámci celé České republiky. (Atlas školství, 2023, s. 5)

Služeb kariérových poradců Úřadu práce využívají kromě základních škol i školy střední. Besedy, které jsou pro ně střediskem IPS organizovány, jsou využívány především maturitními ročníky a jsou prakticky zaměřeny. Orientují se na různé situace, které mohou nastat po ukončení studia (hledání práce a s tím spojené portfolio, pracovní pohovor, situace, kdy je absolvent bez práce, na co si dát pozor při studiu na vysoké škole, dobrovolnictví v České republice i v zahraničí apod.). Oproti žákům ZŠ již účastníci besed většinou mají vlastní zkušenosti s brigádami, které rádi sdílí a besedy tak bývají živé a interaktivní.

Jsou školy, které mají vlastního kariérového poradce, který s žáky rozvíjí skupinově i formou individuální, témata jako je vnímání světa práce (změny na trhu práce apod.) rozdíl mezi zaměstnáním ve velké či malé firmě, ve veřejném, soukromém či neziskovém sektoru, práci jako podnikatel na volné noze, možnosti práce v zahraničí, typy pracovních úvazků, pracovněprávní vztahy apod. Kariéroví poradci středních škol vedou žáky k sebepoznání a uvědomování si svých silných stránek, poučení a práce s vlastními chybami, znalosti svých cílů a hodnot a umění vyjadřovat své názory a myšlenky. Dalšími



oblastmi, kterými se školní kariéroví poradci zabývají je vedení žáků k pochopení nových profesí. Důraz je kladen i na tvorbu portfolia, seznámení s profesními sociálními sítěmi jako např. LinkedIn, s profesním networkingem apod. (Pýchová et al., 2020, s. 47, 48)

Práce školních kariérových poradců a poradců ze středisek IPS se vzájemně prolíná a je běžné, že i když škola svého kariérového poradce má, na některé aktivity využívá poradenství z ÚP, aby stejné téma slyšel žák i z jejich pohledu.

Jak bylo zmíněno v kapitole 4.1 kariérové poradenství využívají také studenti vysokých škol, kde se obvykle jedná o poradenství poskytované přímo poradcem z kariérního centra dané vysoké školy. Vysokoškolští kariéroví poradci obvykle řeší témata spojená s dalším vzděláváním, studijní problémy, budoucí uplatnění, práci s vizí, talenty a sny. Studentům pomáhají s tvorbou portfolia, včetně zřízení profilu na LinkedIn, případně je také provedou přípravou na přijímací pohovor. Konzultace jsou poskytovány zdarma jak studentům, tak i čerstvým absolventům. (Univerzita Karlova, online, 2023)

Vysokoškolští kariéroví poradci mohou studenty seznámit s možností studijních či pracovních stáží v České republice i v zahraničí, dobrovolnictvím, ale i s riziky spojenými s prací na černo či v tzv. šedých zónách (švarc systém). Objevují se i novější témata jako je digitální nomádství (výhody a rizika práce na dálku). Kariérové poradenství na vysokých školách (dále jen VŠ) rozšiřuje témata, řešená na střední škole, ale může se zaměřit více do hloubky s ohledem na studovaný obor klienta. (Pýchová, et al., 2020, s. 50, 51)

S orientací na trhu práce a s hledáním vhodného kariérního směru pomáhá studentům a mladým lidem také *Institut kariéry a rozvoje, z. s.* Prostřednictvím kariérní platformy pro studenty *Karierko.cz* seznamuje tuto cílovou skupinu s popisy profesí (včetně netradičních a relativně nových), s uvedením vhodné školy pro budoucí výkon dané profese a platovým rozpětím. Zajímavé jsou i videa a rozhovory s odborníky, kteří nejen že seznámí posluchače s jejich profesí, ale svěří se i se svou profesní cestou a doporučeními vedoucími k této profesi. Součástí webu jsou i články od odborníků, právní rady, otázky k podnikání, projekty pro studenty, pracovní listy či webináře pro studenty zdarma. Za kontinuální rozvoj této platformy získal Institut kariéry a rozvoje, z. s. v roce 2021 *Národní cenu kariérového poradenství*. (Kariérko.cz, online, 2024)

### 4.3 Poradenství pro mladistvé do 18 let věku a absolventy s nedostatečnou praxí

S mladistvými s nedostatečným vzděláním a s mladými absolventy se setkávají především kariéroví poradci pracující na Úřadech práce ve střediscích IPS. Věnují se jim ať už individuálně, tak i formou skupinových aktivit.

U mladistvých jsou velkým problémem *předčasné odchody ze vzdělávání* nebo neúspěch u přijímacího řízení na střední školu. Mladí lidé bez dostatečné kvalifikace se základním vzděláním jsou pak vysoce ohroženi nezaměstnaností. Místo výdělečné činnosti pobírají dávky a jsou ohroženi sociálním vyloučením. (Infoabsolvent, online, 2023)

Za hlavní příčiny předčasných odchodů ze vzdělávání jsou uváděny následující důvody:

- Vysoké požadavky školy, které jedinec nezvládá, neúspěch u maturitní zkoušky
- Nevyhovující rodinné zázemí, nízké vzdělání rodičů, nezaměstnanost rodičů, alkohol a drogy v rodině.

Dalšími rizikovými faktory jsou kázeňské problémy, špatné klima ve třídě, závažné onemocnění nebo nezáměr o obor. (Infoabsolvent, online, 2023)

V České republice je pozorována od r. 2012 vzestupná tendence předčasných odchodů ze vzdělávání a jsou přijímána politická opatření, která se soustředí na *prevenci* (kvalitní předškolní vzdělávání, cílená podpora znevýhodněných žáků), *intervenci* (zahájení intervence v rané fázi problému a zjištění hlavní příčiny, zlepšení klimatu ve školách, motivace žáků, zlepšení spolupráce s rodiči) a *kompensaci* (u předčasných odchodů motivace vedoucí k návratu do vzdělávání, nabídnutí „druhé šance“).

Důležitá je proto motivace a podpora žáků především prostřednictvím pomoci s výběrem školy, zlepšení kvality výuky, zatraktivnění pomocí exkurzí do firem, besedy s absolventy a snaha o dobré klima ve třídě mezi žáky.

(Infoabsolvent, online, 2023)

Pokud k ukončení vzdělávání dojde, je snahou pomoci danému jedinci ideálně k *návratu do vzdělávání*. Úřady práce organizují pro mladistvé motivační skupinové programy

nebo mohou být zařazeni do projektu „Záruky pro mladé“ (viz kapitola 3.2). (Úřad práce, online, 2023)

#### **4.4 Poradenství pro nadané jedince**

Zvláštní skupinou jsou nadaní žáci. Jejich potřeby jsou specifické, avšak poradenské služby pro ně nejsou dostatečné. Jejich kariérní zájmy bývají výjimečné a kariérní informace, které potřebují, nejsou v běžně dostupných informačních materiálech. Práce s nadanými žáky vyžaduje tvořivý přístup v hledání netradičních studijních možností. Bohužel, dle odborníků se takovým žákům ve školách nedostává takové péče, která by rozvoj jejich talentu podpořila. Často jsou považováni za jedince, kteří mohou uspět v řadě oborů a poradenské služby ani nepotřebují. Bohužel se často potýkají s problémem se zužováním a redukcí volby, a proto svá rozhodnutí odkládají. Přirozeně se od nich očekává další studium na VŠ a oni se často cítí pod tlakem. Mají obavy z neúspěchu. Přestože mají ve škole mimořádné výsledky, nebývá jejich nadání školou ani poradenským systémem identifikováno, a kromě účasti na soutěžích a olympiádách, není jejich talent systematicky rozvíjen. Učitelé nemají pro práci s těmito žáky zkušenosti a nemají pro ně žádné speciální programy. Nebezpečím je, že svůj potenciál neobjeví a výkonově zapadnou mezi ostatní. Pro změnu situace je nutná snaha o pochopení jejich poradenských potřeb a zlepšení poradenských služeb také směrem k této cílové skupině, včetně zapojení poradenských pracovišť vysokých škol. (Vendel, 2008. s. 122-134)

V současnosti mají základní školy povinnost zapracovat do školních vzdělávacích programů (dále jen ŠVP) i oblast vzdělávání nadaných a mimořádně nadaných žáků. Cílem tohoto opatření je definovat pravidla a podmínky pro jejich rozvoj a stimulaci. Dobrým příkladem, jak pracovat s nadanými žáky, je přístup ZŠ Louny, kdy škola požádala o pomoc organizaci, která se na rozvoj kompetencí u žáků s nadáním zaměřuje, a to organizaci Mensa České republiky. Škole pomohla s konkrétní cílenou podporou pro nadané jedince. Poté, co Mensa žáky otestovala, bylo zjištěno, že škola má vyšší procento žáků s nadprůměrným IQ. Následně jim byla nabídnuta podpora jak ve výuce, tak i v oblasti zájmů ve volném čase. Škola pro ně zábavnou formou organizuje badatelské kluby, vědecké kroužky, pracují s odbornými časopisy, encyklopediemi atd. Zároveň jsou

tyto aktivity nabízeny i dalším žákům, kteří o ně projeví zájem. (Hubert, 2020, In: Veteška, 2020, s. 63, 64)

Americká asociace školních poradců (dále ASCA) upozorňuje i na obavy studentů s nadáním z nálepky nadaných a talentovaných, která jim není příjemná. Často se jedná o vysoce citlivé jedince. K identifikaci nadaných a talentovaných žáků jsou společnostmi ASCA doporučovány vícekriteriální zdroje, tedy nejen zjišťování intelektuálních schopností, ale i praktické schopnosti, schopnost kreativního myšlení, schopnost vedení, v kombinaci s rozhovory s rodiči, učiteli, vrstevníky a odborníky. Jedinci identifikovaní jako nadaní mají kromě svého talentu jedinečné vývojové potřeby, a proto specificky naplánovaný vzdělávací program jim může výrazně pomoci k pokračujícímu dalšímu rozvoji. Proto je doporučována spolupráce školních poradců s ostatními pracovníky školy, aby byly příležitosti pro jejich rozvoj maximalizovány. (American School Counselor Association, online, 2024)

#### **4.5 Ženy po rodičovské dovolené**

Velká pozornost je věnována ženám vracejícím se na trh práce po rodičovské dovolené, která je další cílovou skupinou v kariérovém poradenství. Ve srovnání se zahraničím, jsou ženy v České republice na rodičovské dovolené delší dobu a návrat na pracovní trh je pro ně těžký. Často mají pocit, že jim „ujel vlak“, vše se změnilo a složité je skloubit práci s péčí o rodinu. Zajímají se proto o takové zaměstnání, které jim umožní větší flexibilitu, případně alespoň občas umožní práci na home office či sdílené pracovní místo. Bohužel často naráží na problém týkající se zkrácených úvazků, neboť stále jsou preferovány úvazky plné. Problém může být i nedostupnost předškolních zařízení či jejich naplněnost, což nástup do pracovního procesu maminkám stěžuje. Období po skončení rodičovské dovolené je často spojeno s velkou profesní změnou, neboť se stává, že si žena uvědomuje, že se do původního zaměstnání nemůže vrátit. Její pozice vyžaduje velké časové vytížení a dotyčná ví, že by už takovou profesi z důvodu péče o dítě nezvládla. Hledá proto novou kariéru a poradce jí může pomoci nasměrovat.

Mnoho žen se po rodičovské dovolené velmi podceňuje. Mají pocit, že během dlouhodobé péče o děti byly obklopeny pouze „dětskými tématy“ a připadá jim, že vše potřebné pro výkon povolání zapoměly. Stěžují si, že jejich slovní zásoba stačí jen na komunikaci

s dětmi a podobně nastaveným okolím, zatímco komunikace vhodná pro profesní život se vytratila. Neuvědomují si, že se na rodičovské dovolené mnoho naučily, a „to nové“ by nyní mohly v profesním životě využít. I prostřednictvím kariérového poradenství se ženy učí uvědomovat si své silné stránky, určit si priority, nepodceňovat se, zvýšit si sebevědomí a pokud se nechtějí vrátit do původního zaměstnání, zamyslet se nad tím, co by je bavilo. Tyto ženy často chybují u pracovních pohovorů, kde příliš upozorňují, že mají děti, nemají hlídání v případě nemoci a upozorňují na bariéry, místo aby zdůraznily, co nového na rodičovské dovolené zvládly (osobní rozvoj, dobrovolnická činnost v nějaké komunitě, zvládání time managementu, studium apod.) (JOBHUB, online, 2023)

Pro maminky po rodičovské dovolené jsou zaměřeny různé programy. Úřad práce pro ženy po mateřské a rodičovské dovolené (dále jen MD a RD) vracející se na trh práce pravidelně organizuje *Job club NÁVRAT*. (Úřad práce, online, 2023)

Poradenství související s návratem na trh práce využívají ženy i prostřednictvím *Právní poradny Aperio, společnost pro zdravé rodičovství*, kde jim zdarma zodpoví na jejich dotazy. *Aperio* každoročně vydává publikaci „*Průvodce zákony pro rodiče*“, což je shrnutí právních předpisů souvisejících s rodičovstvím, kde mohou najít i cenné rady ohledně flexibilní úpravy pracovní doby rodičů. (*Aperio*, online, 2023)

Zajímavým projektem jsou *webináře pro ženy* od společnosti *EKS*. Jedná se o 11 online webinářů zdarma, kdy záleží na každé ženě, zda si vybere konkrétní webinář, nebo shlédne všechny. Na výběr jsou témata „*Jak správně zvolit kariérní cíl*“, „*Základy nenásilné komunikace*“ nebo „*Jak se rozhodnout*“, který je zaměřen na rozhodování kariérního směřování. Na ženy je cílena také publikace, kterou společnost *EKS* vydala s názvem „*Průvodce světem (ne)praktické ženy*“, která se zaměřuje na roli žen ve společnosti a zvyšování jejich sebevědomí je jedním z témat zmiňované publikace. (*EKS*, online, 2023)

S velkým úspěchem se setkal dvouletý projekt zaměřený na kariéru žen po MD/RD „*Kariéra pro ženy*“, který byl podporován *Evropskou Unií z Evropského sociálního fondu* v rámci *Operačního programu Zaměstnanost*. Cílovou skupinou byly ženy po rodičovské či mateřské dovolené, převážně z Prahy a okolí s vysokoškolským vzděláním. Projektu

se zúčastnilo kolem 50 žen, skládal se ze čtyř základních modulů a aktivity v rozsahu 40 hodin byly pro účastnice zdarma. U žen měl projekt velký úspěch, což dokládají i pozitivní reference účastnic, které jsou k přečtení na webových stránkách *České asociace kariérového poradenství, z. s.* (ČAKP, online, 2023)

Sklobením mateřství a pracovní kariéry se zabývá i společnost *M.arter*, která propojuje ženy mající malé děti s firmami, které tak předem mámu nebo tátu na pracovním pohovoru očekávají. Jejich mottem je „*Rodičovská není brzda*“. Ženám, nabízejí nejen pracovní příležitosti, kurzy a kariérní konzultace, ale mají pro ně i zajímavou zkušenost, a to možnost stát se lektorem týmu *M.arter*. Lektorkou může být žena na MD či RD nebo těhotná žena, která se tímto způsobem může v průběhu tohoto období rozvíjet a bere ho jako příležitost učit se nové věci. Výměnou za lektorování získá jiný kurz dle vlastního výběru. *M.arter* je v tomto případě spojením *Matka + Barter*. (Marter, online, 2024)

Na kariéru žen každého věku (nejen po MD/RD) se zaměřuje i nezisková organizace *Czechitas*, jejíž snahou je otevřít ženám svět informačních technologií (dále jen IT). Od roku 2014 pomohli v oblasti IT zaměstnat stovky žen a vytvořili komunitu čítající více než 20 000 lidí, kteří jim v této činnosti aktivně pomáhají. Aby mohly ženy nastartovat kariéru v IT, *Czechitas* pro ně organizuje řadu kariérových workshopů, kurzů a poskytuje jim individuální kariérové poradenství či kariérový koučink. *Czechitas* získali za tuto činnost v roce 2017 *Národní cenu kariérového poradenství*. (*Czechitas*, online, 2024)

#### **4.6 Další znevýhodněné skupiny na trhu práce**

Kromě výše uvedených cílových skupin jsou častými klienty kariérových poradců lidé, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni buď z důvodu vyššího věku (50+), zdravotního postižení (OZP) nebo klienti s trestní minulostí. Kromě poradenských aktivit realizovaných Úřady práce se tito klienti mohou setkat s poradci pracujícími v neziskovém sektoru, kde se na konkrétní cílovou skupinu specializují.

Pro osoby se zdravotním postižením existují i specializovaná rekvalifikační zařízení např. rekvalifikační středisko pro nevidomé *Dědina, o. p. s.* (v Praze), jediné svého druhu v České republice. Účastníky rekvalifikačních kurzů *Dědina* jsou zrakově postižení klienti, kteří jsou v evidenci ÚP jako nezaměstnaní. (*Dědina*, online, 2023) S tímto zařízením

a dalšími organizacemi kariéroví poradci při své práci spolupracují a klienty o těchto možnostech informují.

S problémy s uplatněním na trhu práce se potýkají také *klienti ve věkové kategorii 50+*. Pomoci jim může např. *Nadace Krása pomoci* v projektu „*Zlatá práce*“, kde se soustředí právě na tuto cílovou skupinu. Zájemcům je poskytováno bezplatné kariérové poradenství a pro účastníky projektu jsou organizovány workshopy a semináře cílené na uplatnění na trhu práce. Významnou součástí je propojování účastníků s konkrétními firmami podporujícími diverzitu v týmech. Ve firmách, kde si váží dlouholetých profesních zkušeností starších zaměstnanců a kde oceňují jejich loajalitu, vyzrálou osobnost a kde vidí možnost vzájemného mezigeneračního obohacení s mladšími kolegy. (Krása pomoci, online, 2023)

Další znevýhodněnou skupinou na trhu práce jsou *klienti s trestní minulostí*. I jim mohou kariéroví poradci výrazně pomoci při hledání vhodného pracovního místa. Jednou z organizací pracujících s těmito klienty je nezisková organizace *Rubikon Centrum*, z. ú. Poradenství, které je zdarma může zahrnovat témata jako pracovní pohovor a jak u něj mluvit či nemluvit o trestní minulosti nebo pomoc s výběrem rekvalifikace. Organizace spolupracuje s firmami, které vědí, že kandidát na pozici má trestní minulost a jsou připraveny dát jim pracovní příležitost. Nabízejí i možnost tréninkového místa pro kandidáty bez pracovních zkušeností. Výhodou je možnost spolupráce s kariérovým poradcem ještě před ukončením výkonu trestu a opuštěním vězeňského zařízení. Pokud tyto osoby začnou řešit svou kariéru včas, je šance, že se brzy po propuštění budou moci zařadit do pracovního procesu. (Rubikon Centrum, online, 2023)

Zajímavým projektem, který je určen všem, kdo mají o kariérové poradenství zájem (včetně kariérových poradců), jsou bezplatné *webináře Petry Drahoňovské a Lucie Václavkové „Zeptej se kariérového poradce“*. Poradkyně v něm odpovídají online na kariérní otázky a součástí jsou i zajímavé tipy a odkazy k webináři. Za tento projekt získaly *Petra Drahoňovská s Lucií Václavkovou v r. 2021 Národní cenu kariérového poradenství*. (Zeptej se kariérového poradce, online, 2024)

## 5 Formy a nástroje kariérového poradenství

Jak bylo zmiňováno v předchozích kapitolách skupinové poradenství bývá realizováno individuální nebo skupinovou formou. Tato kapitola obě formy specifikuje a vysvětlí výhody a nevýhody každé z nich.

### 5.1 Individuální poradenství

Na každého klienta bude během poradenství fungovat jiný přístup, protože každý má jinou motivaci. Proto je důležité, aby během pohovoru poradce zjistil, jakou má daný účastník motivaci k práci a podle toho poradenství odvíjel. (Navarová a Lancová, 2019, s. 132) Výhodou je, že se poradce věnuje přímo klientovi a jeho situaci mohou rozebrat do hloubky, což u skupinového poradenství nelze.

Proto, aby se klient otevřel, je důležité připravit prostředí, kde se bude cítit dobře a kde nebude nebezpečí, že během pohovoru budou působit rušivé elementy (zvonění telefonu, další kolegové apod.). Je vhodné, aby poradce klientovi před samotným začátkem vysvětlil, jak poradenské schůzky probíhají a aby si ujasnili vzájemná očekávání a dohodli se na formě spolupráce (jednorázová konzultace nebo více setkání). V kariérovém poradenství může být aplikován i koučovací přístup a pokud bude zvolena tato metoda, je nutné vysvětlit klientovi, co koučování obnáší. (Navarová a Lancová, 2019, s. 133)

Pokud kariérový poradce zvolí *koučovací přístup*, je nutné dodržet zásady *nehodnotícího přístupu*, snažit se o otevřenou komunikaci, kde klient poradci důvěřuje, pokládat otevřené otázky, aktivita klienta a aktivní naslouchání poradce. Koučovací přístup chápe klienta jako experta na jeho vlastní život a ten musí poradce respektovat. Přístup, který používá, je zaměřen na řešení, ne na problém (nesnaží se o analýzu příčin problému, ale soustředí se na dosažení řešení). V kariérovém koučování pomáhá poradce klientovi vidět jeho možnosti, zjišťuje současnou situaci a orientuje se na budoucnost. Je zodpovědný za proces, avšak za výsledek nese odpovědnost sám klient. (Navarová, 2019, s. 12, 13)

Stěžejní je při individuálním poradenství určení cíle, který by měl být stanovený metodou *SMART* a k jehož dosažení bude klient motivován. Během samotného poradenství se pomocí otázek (především otevřených) poradce snaží zjistit preference v oblasti volby profese. Může se ptát na úspěchy a změny v minulosti, zájmy, bariéry, představy, zvládání



různých typů situací apod. V otázkách jde do hloubky a na klienta nespěchá. Během *aktivního naslouchání* je dobré, aby se poradce ujistoval, zda klientovi správně rozumí. Jednou z používaných technik je např. *parafrázování*, kdy poradce zopakuje, co klient říkal, např. „*Jestliže Vám správně rozumím...*“, dále *shrnutí řečeného*, *povzbuzování*, *zrcadlení pocitů*, *pochvala* apod. Na závěr je vhodné zeptat se na zpětnou vazbu, aby zjistil, jak rozhovor vnímal a co si odnesl a zadat nějaký úkol či doporučení na co se zaměřit. (Navarová a Lancová, 2019, s. 133-140)

Klienti, kteří vyhledají kariérového poradce, obvykle opravdu chtějí pomoci a situaci, ve které jsou se snaží změnit. Jsou motivováni, a proto bývá individuální poradenství velmi efektivní. Nevýhodou je časová náročnost, neboť na rozdíl od skupinových aktivit, se poradce intenzivně věnuje pouze jedné osobě.

## **5.2 Skupinové poradenství**

Tento typ poradenství převažuje v českém vzdělávacím systému. Přestože je u žáků kombinováno i s poradenstvím individuálním, řada žáků se k individuálním konzultacím nedostane, a to především z důvodu časové náročnosti. (Vosmik, 2021, s. 12) Velmi často je využíváno i na Úřadech práce. (viz kapitola 3.1.1)

Nespornou *výhodou* skupinového poradenství je *dynamika skupiny*, možnost diskuze, rozvoj sociálních dovedností, spolupráce, různorodost názorů, možnost práce ve skupinkách s okamžitou zpětnou vazbou, a to v bezpečném prostředí. Během realizace je nutné dodržování zásad, jako je naslouchání, neskákání ostatním do řeči, respektování názorů druhých, snaha o rozšiřování kontextu. Je důležité, aby byl poradcem používán srozumitelný a pro danou cílovou skupinu blízký jazyk a pokud je k tomu příležitost ozvláštnit aktivity i humorem. Vždy se musí účastníci cítit bezpečně a vzájemně si důvěřovat. (Vosmik, 2021, s. 12, 14)

## **5.3 Nástroje využívané v kariérovém poradenství**

Profese kariérového poradce je velice pestrá a kreativní. Při práci využívá nejrůznější techniky a nástroje, které volí dle cílové skupiny, naladění klientů a aktivit během kterých je využití pomůcek vhodné a danou aktivitu zpestří. Následující kapitola seznámí s některými z nich.

Výhodou používání nejrůznějších pomůcek v kariérovém poradenství, je *vzbuzení zájmu* klientů. Díky jejich použití často odpadá strach, je podpořena zvědavost klienta a otevře se *prostor pro konverzaci*. Pro klienta je obvykle jednodušší vyjadřovat se například prostřednictvím obrázku, než když je přímo vyzván, aby mluvil o sobě. Účastníci nenásilnou formou prozradí poradci důležité informace, které by jinak hůře formulovali. Mohou být použity jak ve skupinovém, tak v individuálním poradenství. Při jejich využití je důležité zvolit *správné načasování* a klienty, u kterých je využití těchto technik vhodné. (b-creative, online, 2023)

Jak již bylo zmíněno, kariérové poradenství je kreativní proces, během kterého je používáno různých kreativních postupů. Jedním z nich je práce s využitím *karet pro poradce*. Důležitá je zásada, že karty vždy interpretuje klient, nikoliv poradce, který při jejich interpretaci pouze naslouchá. (Navarová, 2019, s. 27, 45) Účastníkům je proto nutné dát dostatek času a prostoru pro tvoření s kartami a vyjádření se k nim.

(b-creative, online, 2023)

Mezi oblíbené sady karet v kariérovém poradenství patří „*Karty s příběhy*“ (*Storytelling cards*). Jsou vynikající pomůckou k navázání kontaktu, kdy se účastníci a poradci mezi sebou seznamují nebo na začátek dne jako tzv. „icebreaker“. Dále karty „*Silné stránky*“ inspirovány principy pozitivní psychologie. Při práci s nimi dochází k uvědomování si a pojmenování silných stránek o kterých klienti dále přemýšlí a rozvíjí se skupinová diskuze. Toto téma bývá oblíbenou aktivitou ve školách i ve skupinovém poradenství s dospělými. Při poradenství je rozvíjeno také téma hodnot, při kterém lze využít sadu karet „*Světlem hodnot*“, které podobně jako silné stránky pomáhají uvědomit si naše hodnoty (potřeby), tedy to, co má vliv na naše rozhodování, jednání, to, co považujeme za správné a důležité v osobním životě i v práci. Díky práci s kartami si klienti ujasní, na čem jim záleží a zároveň zjistí, jak se jim daří tyto hodnoty naplňovat. (b-creative, online, 2023) Zařazovány jsou i aktivity s „*Motivačními kartami*“, které slouží ke zjištění motivátorů, které jsou pro klienta důležité proto, aby byl v práci spokojen. (Centrum kompetencí, online, 2023)

Školními kariérovými poradci bývají využívány inspirativní karty k výběru povolání „*Jobbkort*“, prostřednictvím kterých žáci získají přehled o povoláních, se kterými

se na trhu práce mohou setkat. Tak jako ostatní karty i tyto dávají prostor pro diskusi o existujících profesích a jejich proměnách. Na povolání je zaměřena i desková hra „*Vzhůru do světa povolání*“, která může zpestřit kariérové poradenství ve školách. Žáci se během ní seznámí s profesemi v různých oborech, včetně pracovních pomůcek a nástrojů, se kterými v daném povolání pracují, tipují průměrný měsíční výdělek a vytvoří si představu, zda by je dané povolání bavilo. (b-creative, online, 2023)

Výborným nástrojem je počítačová hra *C-Game*, která vznikla v rámci projektu *Erasmus+*. Jedná se o hru s náplní kariérového poradenství ve městě plném povolání. Hráči budují město, a protože součástí hry je i „*nábor vhodných zaměstnanců*“, interaktivním způsobem provede účastníky světem povolání, ke kterým získávají detailní informace. Hra pomůže účastníkům uvědomit si náplň práce v různých profesích a může tak pomoci při rozhodování o budoucím povolání. Na závěr dostane hráč i několik vhodných doporučení. (C-game, online, 2024)

Pro rozvoj kariéry je stále častěji využívána také virtuální realita (dále VR). Existuje celá řada aplikací pro VR, kde je možné simulovat různé typy pracovišť a použití různých nástrojů. Organizace *Career Services* v kanadském Ontariu využívá VR jako nástroj pro pomoc s hledáním zaměstnání pro jedince s postižením. Pomocí VR simuluje různá pracoviště a kariéroví poradci mohou na míru vytvořit prostředí a usnadnit tak klientům různé situace na pracovišti. Díky VR učí klienty specifickým dovednostem včetně přenositelných. *Career Services* se spojil s *Queen's University* a ve spolupráci s ní se zabývá výzkumem, jak VR využít v přípravě profesionálů v gastronomii, maloobchodu nebo ve výrobě. (CareerWise, online, 2024)

Tým *The Employment + Education Center* v Brockvill zase prostřednictvím projektu *CareerLabsVR* ukazuje uchazečům o zaměstnání výhody a nevýhody různých profesí. Uchazeč si díky VR zkusí dané povolání a během testování je pozorováno, jak v určitých situacích reaguje (např. zátěž a stres). Tyto nástroje jsou již začleněny do některých programů např. pro učňovské vzdělávání v Ontariu. (CareerWise, online, 2024)

Nabídka pomůcek vhodných pro využití v kariérovém poradenství je v dnešní době velmi široká a záleží na preferencích poradců, které z nich se jim v praxi osvědčily a které proto ve své práci volí.

Během poradenství mohou být využívány testy, kterých je celá řada (např. *Hollandův test profesního typu*, *test struktury zájmů AIST-R*, *Belbinův test týmových rolí* apod.). (Navarová a Lancová, 2019, s. 13) Testy využívané v kariérovém poradenství nemají za cíl určit pro konkrétního člověka „vhodnou“ profesi, ale jsou nástrojem pro inspiraci např. k tomu, aby se člověk nad „vhodnou“ oblastí, která mu vyšla v testu zamyslel. Může se jednat o oblast, o které daný jedinec před tím ani neuvažoval. Člověk tak získá možnost dozvědět se o sobě nové informace. (Vendel, 2008, s. 86) Mezi žáky jsou oblíbené a rozšířené testy profesního typu Emiero. (viz. empirická část) (Emiero, online, 2023)

Jak bylo zmiňováno, testy je vhodné použít pouze jako doplněk k poradenství a samotné poradenství by nemělo být založeno pouze na testování. Cílem kariérového poradenství je naučit klienty poznat sama sebe, znát své možnosti a limity, vědět, kam směřují, samostatně se rozhodovat, nést za svá rozhodnutí odpovědnost a orientovat se na trhu práce. Kariérový poradce by proto měl používat *kombinaci různých nástrojů a metod*, a především klientům *naslouchat*, aby zvolené techniky a nástroje byly efektivní a v daném kontextu nápomocné. (Navarová a Lancová, 2019, s. 44)

Co se týče aktivit, které lze s klienty provádět, možnosti jsou široké a jak již bylo zmiňováno, záleží na kreativitě, zkušenostech poradce a na cílové skupině. Za zmínku stojí např. *hra na personální oddělení*, *kresba balónu hodnot*, *malování životopisu* (Navarová, 2019, s. 46, 71, 74), pracovní listy – „*Jeden den s profesionálem*“ a *otázky pro interview s profesionálem*, pracovní list „*Kvalifikační předpoklady*“ (analýza inzerátů) (Vosmik, 2021, s. 129, 131) a mnoho dalších.

## 6 Kariérový poradce

Zda bude kariérové poradenství efektivní a klientovi skutečně pomůže, závisí na osobnosti kariérového poradce a jeho znalostech, dovednostech a zkušenostech. Tato kapitola se bude zabývat důležitými *kompetencemi*, kterými by měl kariérový poradce disponovat a jeho dalším profesním rozvojem.

### 6.1 Osobnost kariérového poradce

Sylvie Navarová označuje kariérového poradce za průvodce, který provází klienta jeho vlastními myšlenkami, které strukturuje a vhodně doplňuje o další informace. Nezbytně důležitý je partnerský přístup a rozvinuté komunikační schopnosti. (Navarová, 2019, s.11)

Dle Vendela by kariérový poradce kromě znalosti teorií volby povolání, studia kariérních informací z literatury a online zdrojů a kvalifikací pro diagnostikování, měl být vybaven tzv. *pomáhajícími dovednostmi* mezi které řadí bezvýhradně kladný vztah (respekt k druhému), upřímnost, kongruenci (shodu tónu hlasu poradce, řeči těla a sdělovaného obsahu) a empatii (poradce chápe zájmy a pocity klienta). (Vendel, 2008, s. 98)

Vendel se zamýšlí nad tím, jakým typem osobnosti, by měl poradce být? V potaz bere *Hollandovu klasifikaci*, tedy 6 osobnostních typů dle *teorie RIASEC*. Pokud by poradce patřil do stejné typologie jako klient, lépe by si rozuměli, avšak poradce patřící do typologie „S“ – sociální, pečující, který rád lidem pomáhá, je empatický a vřelý, dokáže s klientem navázat lepší kontakt a lépe se vcítí do jeho problémů a potřeb.

Výzkumy prokázaly, že klienti, pokud mají možnost výběru, mezi poradcem podobného typu jako je on sám a poradcem sociálního typu, preferují pro vyšší míru empatie, podpory a lepší kontakt poradce sociálního typu. Ve zmiňovaném výzkumu uváděli klienti mající zkušenost s kariérovým poradenstvím jako nejefektivnější sebepoznání a citovou podporu, kterou od poradce sociálního typu vnímali.

(Vendel, 2008, s. 98)

## 6.2 Kariérový poradce dle Národní soustavy povolání

V databázi Národní soustavy povolání je profese kariérového poradce specifikována následovně:

*„Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“.* (NSP, online, 2023)

NSP uvádí také *kompetenční požadavky k výkonu povolání.*

Úrovně kompetencí jsou dle *Centrální databáze kompetencí*, která je propojena s NSP a Národní soustavou kvalifikací (dále NSK), vyjádřeny číselnou hodnotou, udávající, v jakém rozsahu je daná kompetence pro daný výkon práce vyžadována. Tato hodnota je ještě doplněna o popisy jednotlivých úrovní (deskriptory). Nízká hodnota znamená minimální nebo žádný požadavek na zvládnutí dané kompetence a naproti tomu nejvyšší úroveň značí nezbytnost dané kompetence. (CDK-NSP, online, 2023)

U odborných dovedností a znalostí je užíváno úrovně v rozpětí 1 až 8, pro obecné dovednosti jsou stanoveny úrovně 0 až 3, u měkkých kompetencí je užíváno úrovní 0 až 5 a digitální kompetence jsou označovány v úrovních 0 až 4. (CDK-NSP, online, 2023)

*Kompetenční požadavky pro kariérového poradce dle NSP jsou následující:*

U všech *odborných dovedností* uvedených v NSP pro kariérového poradce je stanovena úroveň 6.

*Mezi ně patří:* poskytování kariérních informací z oblasti trhu práce a vzdělávání, poskytování individuálního a skupinového poradenství a vedení poradenského procesu, s využitím základní kariérové diagnostiky identifikace dovedností a vzdělávacích potřeb jedince a jeho schopností, orientace v nových metodách kariérového poradenství a jejich využívání (online diagnostika, kreativní techniky, supervize, mentoring), nastavení poradenských služeb, vedení poradenského rozhovoru a získávání kariérových informací, analýza kariérních potřeb klienta, vyhodnocování kariérních informací, sestavování individuálního kariérního plánu.

Pro *odborné znalosti* je taktéž u všech uvedena úroveň 6 a jsou následující:

*„charakteristické rysy osobnosti (zájmy, vlastnosti, schopnosti, zdravotní stav)“*

*personální management*

*kariérový růst zaměstnanců, formy a možnosti dalšího vzdělávání*

*andragogika*

*teorie kariérového poradenství*

*metody, techniky, postupy a strategie kariérového poradenství“.*

(NSP, online, 2023)

U *obecných dovedností* jsou uvedeny na úrovni 2 počítačová způsobilost, právní povědomí a jazyková způsobilost v češtině. Na úrovni 1 pak ekonomické povědomí.

Pro *digitální kompetence* jsou uváděny ještě konkrétní oblasti, pro něž jsou pak jednotlivé kompetence specifikovány.

Pro oblast *Informační a datová gramotnost* je uveden u všech kompetencí stupeň 2: vyhledávání a filtrování dat, informací a digitálního obsahu, dále hodnocení dat, správa dat, informací a digitálního obsahu.

Pro oblast *Komunikace a spolupráce* je taktéž uváděna úroveň 2 u všech kompetencí – tedy u interakce, sdílení a spolupráce prostřednictvím digitálních technologií a netiketa.

Co se týče oblasti *Tvorby digitálního obsahu* nejsou tyto kompetence považovány za příliš důležité, neboť všechny kompetence v této kategorii mají pouze stanovenou úroveň 1. Stejně je to i u oblasti *Řešení problémů* ve spojení s digitálními technologiemi, kde je také u všech kompetencí pouze úroveň 1.

Oblasti *Bezpečnost* je přisuzována úroveň 2, a to u ochrany osobních dat a soukromí. Ostatní kompetence jsou na úrovni 1.

U *měkkých kompetencí* jsou na úrovni 4 kompetence k celoživotnímu vzdělávání (osobnostní kompetence), kompetence k rozvíjení a ovlivňování ostatních a kompetence k porozumění druhým a sebepoznání (z oblasti interpersonálních kompetencí) a z oblasti kognitivních kompetencí, kompetence k analytickému myšlení.

Na úroveň 3 jsou stanoveny kompetence ke kooperaci, ke koncepčnímu myšlení, k aktivnímu přístupu a k plánování a organizování práce.

(NSP, online, 2023)

### **6.3 Vzdelávání a rozvoj kariérových poradců**

Pro výkon profese kariérového poradce nejsou dle současné legislativy stanoveny konkrétní požadavky na vzdělání. Vzdělání v oboru kariérové poradenství či v příbuzných (zejména pomáhajících) oborech jako je psychologie, andragogika, pedagogika či prokázání se zkouškou profesní kvalifikace, případně dalších akreditovaných odborných kurzů je však známkou určité kvality. (Pýchová et al., 2020, s. 60)

Další vzdělávání může být organizované a může probíhat v institucích formálního vzdělávacího systému, v institucích neformálního vzdělávání nebo může být realizováno neorganizovaně (informální učení). (Veteška, 2016, s. 107) Další vzdělávání však zatím není legislativně ukotveno v žádném samostatném zákoně, který by komplexně tuto problematiku upravoval. (Veteška, 2016, s. 114)

Jednou z institucí formálního vzdělávání, která realizuje studium pro kariérové poradce je *Česká zemědělská univerzita v Praze*, která nabízí na *Institutu vzdělávání a poradenství* od r. 2020 akreditovaný bakalářský profesně zaměřený program „*Kariérové poradenství a vzdělávání*“. (ČZU, online, 2024)

Od roku 2022 je možné absolvovat v rámci celoživotního vzdělávání (dále CŽV) čtyřsemestrální program „*Kariérové poradenství*“ na *fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy*, který je veden odborníky z *Centra kompetencí*, kteří byli za tento program oceněni *Národní cenou kariérového poradenství*. Smyslem programu je implementovat do kariérového poradenství aktuální mezinárodní trendy a uvést je do praxe v českém prostředí. (FHS, online, 2024)

*Národní soustava kvalifikací* umožňuje vykonat zkoušku z *profesní kvalifikace „Kariérový poradce/kariérová poradkyně“* (kód: 75-004-R), patřící do skupiny oborů *Pedagogika, učitelství a sociální péče* (kód: 75), jejímž vykonáním účastník získá *osvědčení o profesní kvalifikaci*. MŠMT je autorizujícím orgánem a kvalifikační úroveň NSK – EQF je 6. (Národní kvalifikace, online, 2024) Vykonat tuto zkoušku umožňuje *zákon č. 179/2006*



*Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.* Díky tomuto zákonu vznikla *Národní soustava kvalifikací*, která umožnila jedincům, kteří disponují určitými profesními dovednostmi, avšak nemají k nim příslušný doklad získaný formálním vzděláváním, uznat po vykonání standardizované zkoušky před autorizovanou osobou výsledky dalšího vzdělávání (získané neformálním a informálním vzděláváním) a získat *Osvědčení o získání profesní kvalifikace*. (Veteška, 2016, s. 114, 115)

*Osvědčení o profesní kvalifikaci* dle NSK „*Kariérový poradce/kariérová poradkyně*“ dle zákona č. 179/2006 Sb. získají také úspěšní absolventi rekvalifikačního kurzu (po absolvování zkoušky), který v současné době pořádá např. *Akademie řemesel* v Praze, *Centrum kompetencí* nebo *Česká asociace kariérového poradenství*.

K výkonu profese kariérového poradce se váže nutnost neustálého dalšího vzdělávání. Mezi odborníky v oblasti kariérového poradenství je jistou ukázkou kvality poradce mezinárodní certifikace švýcarské *metodiky Mapování kompetencí metodou CH-Q*, což je forma skupinového poradenství, která vede klienty k sebepoznání a uvědomění si vlastního potenciálu. (Centrum kompetencí, online, 2024). Certifikaci lze získat např. u společností *Centrum kompetencí* či *EKS*.

Co se týče dalších odborných kurzů pro kariérové poradce, lze absolvovat kurzy pro začínající i pokročilé kariérové poradce, kurzy zaměřené na koučovací přístup, využití kreativních technik, kurzy pro využívání kariérového poradenství v práci s různými cílovými skupinami, na individuální či skupinové poradenství a další. Nabídka kurzů pro kariérové poradce je v dnešní době pestrá a účast je možná jak prezenční, tak online formou. Využít lze např. nabídek *České asociace kariérového poradenství*, společnosti *EKS*, *Centra kompetencí*, *Školy manažerského rozvoje*, *Ceteras*, *Career Designer*, kurzy *Lucie Václavkové*, *Petry Drahoňovské*, *B-creative*, *Aspekt, z. s.* a řady dalších.

Inspirací pro kariérové poradce jsou i zkušenosti ze zahraničí. Obzvláště severské země mají v oblasti kariérového poradenství velké zkušenosti a poradci z České republiky si s poradci z těchto zemí často vyměňují zkušenosti. Zajímavý je *Projekt EVR* a virtuální realita v kariérovém poradenství. Např. poradci z *Aspekt, z. s.* absolvovali se zahraničními kolegy program, kde je vyškolený trenér pro virtuální realitu učil využívat virtuální realitu v praxi kariérového poradenství. Díky simulovaným situacím za pomoci virtuální reality

si tak mohli vyzkoušet přijímací pohovor, trénink paměti a další užitečné dovednosti potřebné jak pro pracovní uplatnění, tak pro osobní život. (Aspekt, online, 2024)

Velký význam má pro kariérové poradce *Centrum Euroguidance*, které v České republice působí při *Národním pedagogickém institutu*. Organizuje řadu vzdělávacích aktivit pro kariérové poradce a rozvoj kariérového poradenství podporuje také zprostředkováním zkušeností z oblasti kariérového poradenství z evropských zemí. Hlavním cílem evropské sítě *Euroguidance* je výměna zkušeností a zavádění kariérového poradenství ve 34 evropských zemích. Za pozitivní dopad na rozvoj kompetencí kariérových poradců obdržela síť *Euroguidance* významné ocenění. Toto ocenění bylo získáno na základě průzkumu probíhajícího od října 2022 do června 2023, kterého se zúčastnili odborníci ze 31 evropských zemí. Z výsledků průzkumu byl potvrzen pozitivní vliv sítě *Euroguidance* na kompetence osob zapojených do celoživotního kariérového poradenství. Centrum *Euroguidance* pořádá každoročně v České republice celonárodní konferenci, která je pro kariérové poradce velkou inspirací (naposledy v říjnu 2023 s podtitulem „*Na viděnou v budoucnosti*“, pořádána ve spolupráci s *Národním poradenským fórem*). Konference *Euroguidance* každoročně vyhlašuje vítěze *Národní ceny kariérového poradenství* za příklady dobré praxe v oblasti poradenství. (Euroguidance, online, 2024)

Důležitou roli v rozvoji kariérových poradců má *sebevzdělávání a sebeřízené učení*, ať již prostřednictvím studia článků v odborných časopisech (např. *Andragogika*), sbornících (např. *České andragogické společnosti*), odborných publikacích, sledováním podcastů, webinářů, účastí na stážích, networkingu nebo sledováním a aktivitou ve facebookové skupině pro kariérové poradce, kterou založila *Lucie Václavková* „*Kariéroví poradci, lektori a další nadšenci CZ & SK*“ či členstvím ve sdruženích pro kariérové poradce.

Zajímavým projektem je e-learningový volně dostupný online kurz pro kariérové poradce a další profesionály zapojené do kariérového poradenství *C-Course* pod koordinací českého *Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj*. Vlastním tempem účastníci prochází 4 moduly jako je „*Navigace světem práce*“, „*Rozvoj profesionality kariérových poradců*“, „*Kariérové poradenství*“ a „*Mění se role kariérových poradců*“. V rámci kurzu se vzdělávající setká s praktickými případovými studii, cvičeními,

odkazy a použity jsou i interaktivní prvky. Kurz je připraven v 5 jazykových mutacích. Po ukončení kurzu je dostupná následná vzdělávací podpora. (Career Guidance Course, online, 2024) Zajímavé online kurzy lze najít na platformách jako *Epale*, *Seduo*, *Coursera* a další.

#### **6.4 Duševní hygiena kariérových poradců**

Kariérový poradce se při své práci často setkává s klienty ve složitých životních situacích. U pomáhajících profesí, mezi které řadíme i kariérové poradce je vysoké riziko syndromu vyhoření. Je proto nezbytné, aby se poradce věnoval prevenci a relaxaci a těmto problémům předcházel. (Navarová, 2019, s. 110)

*Syndrom vyhoření* je důsledkem dlouhodobého stresu, nejde o stav, který přijde ze dne na den. Charakterizuje ho 5 fází: nadšení, stagnace, frustrace, apatie, vyhoření. (Psychoweb, online, 2024)

Prvním stadiem syndromu vyhoření pomáhajících profesionálů je nadšení. Heslem pro prevenci vyhoření je: „*Kdo nehořel, nevyhořel*“, které na počáteční velké nadšení upozorňuje. (Navarová, 2019, s. 110)

Vlivem dlouhodobého stresu může dojít ke spuštění různých civilizačních chorob, bolestí zad, potíží s krevním tlakem, poruchám spánku, střevním potíží a další. Proto je nutná prevence a nenechat situaci dojít až do stadia vyhoření. Je nutné naučit se v rámci duševní hygieny pracovat se svými emocemi. Je nezbytné naučit se kontrolovat své myšlenky a nemyslet negativně. Pokud se ve chvílích, kdy je člověk pod tlakem nedaří dostat myšlenky pod kontrolu, je dobré zvolit fyzickou aktivitu jako sport či těžší fyzickou práci. (Navarová, 2019, s. 109, 112)

Sylvie Navarová (2019, s. 113) doporučuje vytvořit si tzv. knihovnu příjemných vzpomínek tak, že sepíše své příjemné vzpomínky, které „vytáhne“ ve chvílích, kdy přichází negativní myšlenky. Bude myslet výběrově a příjemná „knih“ z „vlastní knihovny“ může pomoci negativní myšlenky rozptýlit.

Důležité jsou i správné spánkové návyky a to, jak člověk stráví poslední hodinu před usnutím. Televize, sledování počítače nebo mobilního telefonu v tuto dobu k dobré kvalitě spánku příliš nepomáhají, proto je lepší zvolit klidné a pohodové aktivity jako

je četba, příjemná hudba nebo milý rozhovor. Napětí zmírňují i činnosti prospívající přirozené relaxaci jako je dech, zpěv (nutí nás správně pracovat s dechem) nebo smích.

Pokud dojde během dne k velké zátěži, je dobré zvolit mezi jednotlivými činnostmi některou z relaxačních technik, dle vlastních preferencí.

(Navarová, 2019, s. 113-116, 130)

## 7 Metodologie empirické části

Tématem výzkumného šetření diplomové práce byla oblast motivace studentů k výkonu profese kariérového poradce. Pro výzkum jevu jako je motivace byl zvolen kvalitativní přístup, neboť umožňuje získat hlubší vhled do pocitů a myšlení respondentů.

Předností kvalitativního výzkumu je získání hloubkového pohledu na zkoumaný jev, který umožňuje využití velké škály postupů k získání dat. (Hendl, 2016, s. 45, 49)

Po výběru tématu je potřeba na začátku kvalitativního výzkumu stanovit základní výzkumné otázky, které však lze v průběhu výzkumu modifikovat případně doplňovat. (Hendl, 2016, s. 46)

Cílem výzkumu bylo zjistit motivaci studentů k výběru studia připravující na profesi kariérového poradce a motivaci k výkonu samotné profese. Zároveň se dozvědět a pochopit obavy související s budoucím uplatněním v profesi kariérového poradce. Na základě těchto zjištění navrhnout doporučení ke zmírnění jejich obav.

Pro výzkumné šetření byly stanoveny následující výzkumné otázky:

1. *Jaké jsou důvody výběru studia kariérového poradenství?*
2. *Jaké bariéry vnímají studenti kariérového poradenství v souvislosti s budoucím uplatněním v roli kariérového poradce?*
3. *Jaká je motivace studentů k výkonu profese kariérového poradce?*

### 7.1 Popis cílové skupiny

Pro výzkumné šetření byli zvoleni studenti bakalářského programu zaměřeného na kariérové poradenství. Aby bylo možné zjistit, jak se v průběhu studia vyvinul pohled studentů na oblast kariérového poradenství, byli pro potřeby výzkumu zvoleni respondenti ze 3. ročníků, kteří již měli větší část studia za sebou a povinnými praxemi již získali nějaké zkušenosti, které mohli v rozhovoru reflektovat.

K prvnímu oslovení respondentů došlo v letním semestru 2. ročníku, kdy studenti v rámci povinné praxe docházeli na Úřad práce. Jednalo se o pět respondentů. Po příslibení účasti ve výzkumném šetření pak byli tito studenti znovu osloveni emailem v listopadu 2023, kdy byli v zimním semestru 3. ročníku. Emailem jim bylo přiblíženo téma a představa

o sběru dat (polostrukturovaný rozhovor). Osloveni byli dva respondenti z prezenčního studia a tři ze studia kombinovaného. Kromě jednoho potenciálního respondenta, který na email ani opakovaně nijak nezareagoval, všichni oslovení s rozhovorem souhlasili a krátce po obdržení jejich odpovědí byly dohodnuty termíny rozhovorů. Ty se pak konaly v průběhu prosince 2023.

Představou bylo rozšíření této skupiny o další účastníky *metodou sněhové koule*. V kvalitativních výzkumech je tato forma často využívána pro získání dalších respondentů. Účastníci oslovení výzkumníkem poté informují o možnosti zapojení se do výzkumu další potenciální respondenty a v případě jejich zájmu se množina dotazovaných zvětší. (Hendl, 2016, s. 154)

## 7.2 Sběr dat a postup zpracování

Jako metoda pro sběr dat byl zvolen polostrukturovaný rozhovor, kdy jsou výzkumníkem zadávány připravené otázky, ale respondent má širší volbu odpovědí než u rozhovoru strukturovaného. (Průcha, 2014, s. 120)

Účastníkům byly pro rozhovor nabídnuty možnosti osobního setkání nebo online forma prostřednictvím platformy *Google meet*. Z důvodu větší časové flexibility nakonec všichni účastníci zvolili online formu.

Součástí výzkumného šetření byly i otázky zaměřené na osobnostní typ studenta. Účastníci byli předem požádáni, aby si ještě před rozhovorem udělali test profesního typu *Emiero*. Tento test je v kariérovém poradenství využíván jako jeden z nástrojů pro inspiraci při výběru vhodného studijního oboru či povolání a k pochopení silných a slabých stránek jedinců. Test *Emiero* měří psychologické preference lidského vnímání světa a jak člověk dělá svá rozhodnutí. Vychází z teorie navržené *Carlem Gustavem Jungem*. Test rozlišuje 16 osobnostních typologií, které popisuje a pro inspiraci uvádí pro dané typologie vhodné a méně vhodné profese. (Emiero, online, 2024)

Před začátkem rozhovoru byli všichni účastníci informováni o tom, že rozhovor bude nahráván a zároveň požádáni o souhlas s jeho nahráváním, který všichni zúčastnění na záznam poskytl. Informovaný souhlas s rozhovorem zároveň před konáním rozhovoru podepsali. Bylo zdůrazněno, že údaje z rozhovoru budou použity pouze za účelem

zpracování výzkumného šetření diplomové práce a aby nemohl být dotazovaný identifikován vše bude anonymizováno, s čímž opět všichni zúčastnění vyjádřili souhlas.

Pro nahrávání rozhovoru byla použita dvě zařízení, a to diktafon v mobilním telefonu a diktafon ve flash disku. Kromě jednoho rozhovoru, kdy měla účastnice problémy s kamerou v notebooku, měli všichni účastníci kameru zapnutou. To přispívalo k lepší atmosféře během rozhovoru a zároveň bylo možné pozorovat reakce dotazovaných.

Délka rozhovorů se pohybovala od 62 do 73 minut. První minuty byly využity k neformální konverzaci k navázání příjemné a přátelské atmosféry a uvedení do tématu. Závěrečné minuty byly opět věnovány krátké neformální konverzaci, poděkování a rozloučení.

Respondentům bylo položeno 19 otázek (seznam otázek viz. příloha 2), přičemž každá z nich se poté dále rozvíjela kladením dalších podotázek podle toho, jak dotazovaní odpovídali.

Vzhledem k tomu, že studentů bakalářského oboru kariérového poradenství není mnoho, v rámci zachování anonymity nejsou v diplomové práci příliš rozebírány obvyklé demografické údaje, aby nemohlo dojít k identifikaci respondentů. Pro potřeby diplomové práce byl zjišťován pouze ročník studia a zda se jedná o prezenční či kombinované studium. V tomto případě se jednalo o dva studenty prezenčního a dva kombinovaného studia. Všechny účastnice byly ženy, proto v další části diplomové práce je uváděn ženský rod. Dotazované z prezenčního studia mají příležitostné brigády, respondentky ze studia kombinovaného pracují na hlavní pracovní poměr v jiných oborech než kariérové poradenství.

V diplomové práci jsou respondentky označovány 1P, 2P, 3K a 4K, přičemž písmeno P nebo K za číslem respondenta označuje, zda se jedná o studentku prezenčního nebo kombinovaného studia (1P, 2P, 3K a 4K).

U všech rozhovorů byla následně provedena *doslovná transkripce* mluveného projevu ručním přepisem. Proces transkripce je časově velice náročný, avšak pro analýzu dat je podmínkou. (Hendl, 2016, s. 212) Text je tak připraven pro další fázi, kterou je *kódování*, které je nutné k analýze *metodou zakotvené teorie*. Zakotvená teorie

nepředkládá určitou teorii, ale označuje určitou strategii výzkumu a způsob analýzy získaných dat. Předpokládá tři fáze kódování, a to *otevřené, axiální a selektivní*. (Hendl, 2016, s. 127)

### 7.3 Kódy a kategorie

Kódování je používáno za účelem popisu dat. Kódy jsou přiřazovány k úsekům dat tak, že data klasifikují nebo kategorizují. Kódy mají vztah k výzkumným otázkám, konceptům a tématům. (Hendl, 2016, s. 251)

První etapou bylo otevřené kódování textu, které je prvním průchodem daty. Lokalizována jsou témata, ke kterým jsou připsány kódy. (Hendl, 2016, s. 251)

Otevřené kódování bylo provedeno ručně metodou, kdy byly v textu barevně označována slova, pojmy, věty či úryvky, které se pak staly prvními kódy. Následně byly kódy seskupeny do konceptů a kategorií.

#### 7.3.1 Kategorie motivace

V rámci *Motivace*, bylo zkoumáno, proč se respondentky rozhodly studovat, jaké typy oborů je zajímaly a jaká kritéria byla při výběru oboru pro respondentky důležitá. Dále proč bylo nakonec vybráno kariérové poradenství a zda byl motivací k výběru oboru někdo, kdo byl pro respondentku inspirací a vzorem. Dle těchto témat byly kódy kategorie *Motivace* rozděleny do několika skupin – **konceptů**, a to *Důvod studia, Kritéria výběru oboru a studijní preference, Zjišťování informací o kariérovém poradenství a Vzor*. Tyto koncepty jsou níže podrobněji popsány.

#### Důvod studia

U respondentek z prezenčního studia vyplynula potřeba dalšího studia přirozeně po úspěšném absolvování maturitní zkoušky. 1P: „*Po maturitě jsem chtěla dále studovat...*“ 2P: „*Mám gymnázium, takže žádnou odbornost, tak jsem na VŠ potřebovala i chtěla...*“ Obě studentky kombinovaného studia již pracovaly a jejich důvody byly jiné. 3K uvádí: „*U mě to byla spíš náhoda, přišlo mi, že jsem měla spoustu volného času, který bych mohla nějak využít a rozhodla jsem se, že půjdu studovat.*“ Podobné důvody uvádí i 4K: „*Mě k tomu víceméně přivedl Covid a nějaké nenaplněné cíle ohledně vzdělávání, nevěděla jsem, jak se seberealizovat v tu dobu.*“



## Kritéria výběru oboru a studijní preference

1P uvádí: „*Jsem sociální typ, vždycky jsem se chtěla věnovat komunikaci s lidma a třeba i s dětma a se staršíma lidma... takových oborů nebylo tolik...líbí se mi, že je tam ta motivace vůči těm lidem a taková otevřenost, empatie...prostě osobnostně jsem takhle i zaměřená a líbí se mi, že to můžu i takhle využít v té profesi.*“ Protože se 1P hlásila na VŠ hned po maturitě, nebyl to jediný obor, který zvolila: „*Na prvním místě jsem měla tuhle školu, na druhým Karlovku na Fakultu sociálních věd, už si ani přesně nepamatuju ten obor.*“ Stejně tak pro 2P nebylo kariérové poradenství jediným možným oborem: „*Nejvíce jsem chtěla na psychologii, ale ta nevyšla, na 2. místě kariérový poradenství, a ještě jsem si dala přihlášku na speciální pedagogiku. Lákalo mě, že je to propojený s psychologií, kterou jsem chtěla nejvíce, ta vidina, že budu moct někomu pomoc a ten obor mi přišel do budoucna perspektivní...*“

Naproti tomu pro 3K a 4K bylo kariérové poradenství jedinou volbou. 3K: „*Hlásila jsem se jen sem, líbila se mi skladba předmětů, tak jsem to prostě zkusila.*“ 4K: „*Přihlášku jsem dávala jen sem.*“ Ostatní kritéria výběru byla podobná jako u respondentek prezenčního studia 3K: „*Líbí se mi pracovat s lidmi, takže to, že jim budu moct být užitečná.*“ 4K: „*Hledala jsem to, co mě zajímá, že tam je hodně psychologie... hledala jsem něco, co dokáží v rámci toho distančního vzdělávání a skloubení s prací zvládat... humanitní obor... Chtěla jsem někomu pomáhat a někoho někam směřovat, porozumět tomu člověku a pomoci mu s tou kariérou...*“

Kromě jedné z respondentek se studentky shodovaly v tom, jak došlo k výběru oboru kariérové poradenství. 1P uvádí: „*O kariérovém poradenství jsem se dozvěděla až, když jsem si hledala školy... neměla jsem o tom vůbec žádný informace... neměla jsem vůbec žádný tušení, o čem to je.*“ 2P: „*Vlastně jsem to vůbec neznala a netušila, že něco takového existuje, obor jsem objevila, až když jsem si hledala VŠ.*“ 3K: „*Nebylo to úplně rozhodnutí, že bych si řekla, že chci být kariérový poradce. Já jsem do té doby ani pořádně nevěděla, že to existuje a pak jsem na tenhle obor narazila...*“ Odlišně odpověděla jen 4K: „*Poprvé jsem se s kariérovým poradenstvím setkala, když jsem se bavila se sestrou ohledně školy mého synovce... Také jsem se bavila s mojí kamarádkou, která dělá sice učitelku češtiny a dějepisu, ale zároveň má k tomu nějaký třetinový úvazek ve škole kariérové poradenství,*

*tak jsme si o tom trochu povídaly... takže trochu jsem o tom oboru věděla, ale moc ne.“  
„A ještě mám kamarádku, ona dělá spíš kariérového poradce pro znevýhodněné studenty v UK Pointu, takže párkrát jsme si povídaly, ale ne do detailů, to spíš až teď se jí občas ptám na rady, když už o tom něco vím.“*

### **Zjišťování informací o kariérovém poradenství**

Vzhledem k žádným nebo pouze omezeným informacím o kariérovém poradenství bylo zjišťováno, zdali po „objevení“ oboru zjišťovaly respondentky podrobněji, co tato profese obnáší. Odpovědi byly podobné. *„Zjišťovala jsem si, kam po ukončení bakalářského studia můžu jít dál, kde bych se mohla uplatnit, a to je asi všechno...takže webovky a hlavně internet, žádný knížky k tomu jsem ale nečetla.“* (1P) 2P: *„Snažila jsem se hledat na internetu, ale moc informací k tomu jsem nenašla, takže spíš hlavně informace k tomu samotnému studiu.“*

V odpovědi se pak odlišovala 3K, která uvádí: *„Měla jsem nějakou svoji představu a jinak jsem to nechala tak jako koňovi, že se nechám překvapit, co mě čeká. Osobně jsem se vždycky viděla třeba v personalistice a tohle mi přišlo, že by mohlo zapadat do té mojí představy.“* Poslední respondentka stejně jako 3K také pracuje, takže řešila hlavně praktické záležitosti: *„Hlavně mě zajímalo z čeho jsou státnicové předměty, protože já neumím prohrávat, takže jsem hlavně chtěla vědět, z čeho budu státnicovat, jestli na to vůbec mám. Takže informace jsem nikde nehledala, prostě jsem to brala tak, že v říjnu nastoupím a začala všechno řešit, až když jsem se tam rozkoukala.“* (4K)

### **Vzor**

Žádnou z respondentek nemotivoval k výběru oboru někdo, koho by považovaly za svůj vzor. Inspirativní osobnosti uvádějí až z dob během studia. 1P: *„Měli jsme jednu skvělou vyučující, od ní jsem čerpala hodně informací. Ona byla taková motivační. Ta mi byla vzorem.“*, 2P: *„Líbí se mi paní Drahoňovská. Slyšela jsem nějaký rozhovory s ní... jinak zatím nikoho nesleduji.“* Stejně jako 1P měla i 3K vzor v jedné z vyučujících: *„...jednu naší paní profesorku...“* 3K se shoduje s poslední respondentkou na paní Václavkové. *„Paní Václavková, to je taková osobnost, ale jinak to teď aktivně nevyhledávám...“* (3K): *„Lucka Václavková, tak ta mě baví...“* (4K)

Tabulka č. 1: Motivace

KATEGORIE	KONCEPT	UKÁZKY KÓDŮ
MOTIVACE	DŮVOD STUDIA	<i>Nenaplněné vzdělávací cíle, využití volného času, maturita, seberealizace</i>
	KRITÉRIA VÝBĚRU OBORU	<i>Komunikace, práce s lidmi, empatie, perspektivní obor, psychologie, neznalost, zajímavé předměty</i>
	INFORMACE	<i>Zjišťování informací, internet, budoucí uplatnění, překvapení, státnicové předměty, studijní plány</i>
	VZOR	<i>Žádný vzor, naše vyučující, paní Václavková, paní Drahoňovská</i>

Zdroj: vlastní zpracování

### 7.3.2 Povědomí o existenci kariérového poradenství

Z kódů určených pro druhou kategorii vyplývají informace o tom, jaké povědomí měli o tomto oboru známí respondentek a jak na výběr studijního oboru reagovali. Dále informace o tom, zda se dotazované ještě před začátkem studia někdy se službou kariérového poradenství osobně setkaly.

#### Povědomí známých o kariérovém poradenství

Co se týče znalostí oboru mezi známými, všechny účastnice měly podobné zkušenosti. 1P: *„Moc to neznali a spíš si poradenství spojovali s psychologickými poradnami, ale jako kariérový poradenství, to moc nevěděli.“* 2P: *„Většina to neznala a ptali se, co to je.“* 3K: *„ne, ne, ne, většinou se ptali, co to teda je.“* 4K: *„Musíte pořád těm lidem vysvětlovat, co to vlastně je, pořád vysvětlovat, co to znamená, kam tím směřuju...“* Objevily se

i zmínky, že někdo z jejich známých o tomto oboru alespoň něco málo věděl. 2P uvádí: „Jen jedna kamarádka už o tom slyšela na veletrhu práce, prý tam ukazovali, jak si napsat životopis a jen věděla, že to bylo nazvaný kariérový poradenství, ale víc o tom taky nevěděla.“ 3K: „Někteří moji vrstevníci už nějakou zkušenost ze školy měli.“

### **Reakce okolí**

I tady se odpovědi respondentek příliš nelišily a reakce byly podobné: 1P uvádí: „Nikdo mi to neshazoval.“ 2P: „S žádnou negativní reakcí jsem se nesetkala, spíš mě všichni zpovídali a zajímalo je, co pak budu dělat.“ 3K: „Vůbec mě od toho nezrazovali, většinou to bylo o takovém povídání, co se tam učí a tak..“ 4K: „Ty lidi to vlastně i zajímalo a známí, co už mají velké děti, co už se třeba rozhodují, kam na vysokou, tak ti potom i o téhle škole uvažovali.“

Dvě respondentky uvedly, že jejich okolí reagovalo s humorem, že chtějí poradit: „Tak mi porad', co budu dělat dál a kam mám jít do práce.“ (1P) „Občas přicházel i nějaký ten žertík. Jeden pan doktor říkal: tak až nebudu vědět co, tak za Vámi přijdu a Vy mi poradíte...“ (3K)

### **Osobní zkušenost s kariérovým poradenstvím**

Zajímavá byla odpověď 3K, která si až během studia uvědomila, že se s kariérovým poradenstvím setkala již na ZŠ, ale ani si to nespojila. Uvádí: „Ve škole byla nějaká školní psychologka, ale já už si to ani pořádně nepamatuju, až teď, jak jsme měli praxe na Úřadě práce, tak mně došlo, že jako studenti základní školy jsme na tyhle semináře taky chodili. Takže v rámci té školy, se s námi už takhle vlastně pracovalo, akorát jsem si to neuvědomovala. Já byla takový studentík, že mě to tak nebralo. Pro mě to byla prostě jako aktivita, jakože se někam jdeme podívat a vyhnu se nějaký hodině matiky. Tehdy jsem nad tím nepřemýšlela, ale ten kontakt, to seznámení s tím, jsem měla už jako dítě.“

Ostatní dotazované žádné zkušenosti neměly. 1P: „Na ZŠ byla paní učitelka, co byla i výchovným poradcem a ta měla asi něco takového na starosti, ale v tu dobu jsem to nijak nevnímala a ani jsem nevěděla, že něco takového existuje a na střední jsme neměli žádný poradce.“ 2P: „Vím jen o výchovným poradci, vyloženě o kariérovým poradenství nevím.“ 4K: „Žádnou osobní zkušenost jsem neměla.“

Tabulka č. 2: Povědomí o existenci kariérového poradenství

KATEGORIE	KONCEPT	UKÁZKY KÓDŮ
POVĚDOMÍ O EXISTENCI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ	POVĚDOMÍ ZNÁMÝCH	<i>Neznalost oboru, psychologické poradny, vysvětlování, veletrh práce</i>
	REAKCE OKOLÍ	<i>Pozitivní reakce, zájem okolí, žertování</i>
	OSOBNÍ SETKÁNÍ	<i>Žádná zkušenost, školní psycholožka, Úřad práce, výchovný poradce</i>

Zdroj: vlastní zpracování

### 7.3.3 Očekáváníí

Kategorie *Očekáváníí* je dále rozdělena na koncepty *Očekáváníí od studia*, *Splnění očekáváníí* a *Změna pohledu na kariérové poradenství*.

#### Očekáváníí od studia

Vzhledem k tomu, že kromě jedné respondentky účastnice obor neznaly, neměly příliš konkrétní představy. Zaznívaly následující odpovědi: 1P: *„Očekávala jsem, že mi to dá celkový přehled o tom, co vlastně kariérové poradenství znamená a jestli se v tom oboru vůbec dokážu najít.“* 2P: *„Nevěděla jsem přesně, do čeho jdu, byla jsem natěšená a pozitivně naladěná, konkrétnější představy jsem ale neměla.“*

3K si nad studiem příliš hlavu nelámala: *„Prostě jsem se rozhodla, že budu studovat, podám si přihlášku a začnu tam chodit, nad ničím jsem úplně nepřemýšlela, byla to taková velká neznámá...“* 1P a 4K uvádějí konkrétní dovednosti, které chtěly studiem zlepšit. *„Očekávala jsem, že se naučím takovou tu průbojnost.“* (1P) *„Chtěla jsem zlepšit své prezentační dovednosti, umět si hledat víc informací a být samostatná, umět být vyklidněnější, umět si poradit v klidu a vysílat to těm klientům stejně, naučit se systém a řád...“* (4K) Respondentka 1P uvedla, že odpověď pro ni není jednoduchá: *„Pro mě je těžký na to takhle odpovědět, když to ještě nedělám, já po tom chci jít ještě studovat*

*andragogiku, takže očekávám spíš až po těch dalších letech studia, kdy budu mít víc praxe a do toho větší vhléd a až po tom očekávám, že se mi to víc vyjasní.“*

### **Splnění očekávání**

V otázce splnění očekávání se respondentky shodovaly a všechny reagovaly pozitivně. 1P: *„Zatím určitě ano. Co se týče komunikace, to mi studium hodně pomohlo, dále jsem získala mnohem větší přehled o kariérovém poradenství..., větší vhléd do toho...“* 2P: *„Pozitivní pohled mi to přineslo a taky hodně přátel. Mám pocit, že jsou tu všichni podobně naladěný, studium předčilo má očekávání. Rozšířily se mi obzory a potvrdila jsem si, že je to obor zajímavější a pomáhající a užitečnější.“*

3K: *„Musím říct, že jsem si tu školu užila. Mně ten obor prostě sednul, že jsem to ani nevnímala jako studium, ale mně to přišlo tak zajímavý, že ty tři roky jsem tak jako prošla... Ti profesori byli super, fakt s námi pracovali tak, aby nám to bylo přínosný a ta skladba předmětů byla prostě dobrá...“*

4K: *„Ta očekávání se plní hezky, mně se třeba líbí, že ten prvák byl sice hodně teorie, ale od toho druháku a třetíáku nás fakt hodně nutí jít do terénu a zapojují nás do praxe. Je to menší institut, nejsem tam šachová figurka, všichni se fakt známe a je to milý. Překvapilo mě, že si tam najdu v uvozovkách 40 nových přátel z různých sfér. Dost inspirativních lidí jsem tam potkala...“*

### **Změna pohledu na kariérové poradenství**

Vzhledem k malému množství vstupních informací před začátkem studia bylo zajímavé zjistit, jak se pohled na tento obor v průběhu studia vyvinul. Převažovalo překvapení nad širokým využitím kariérového poradenství, co se týče cílových skupin – 1P: *„Pozitivně mě překvapilo, že se dá kariérové poradenství aplikovat v různých formách, s přímým kontaktem s různými cílovými skupinami.“* 2P: *„Překvapilo mě, že se hodně pracuje s mladými lidmi, se základkama a tak. Já si před tím spíš představovala práci s dospělými, co třeba mění práci nebo ji nemají...“*

Opačnou představu naopak měla 4K: *„Já třeba vůbec nevěděla, že je na Úřadu práce kariérové poradenství a že tam za poradcem můžu jít a to ještě i na individuální hodinu, což je super. To je taková škoda, že se to neprezentuje víc...“* Dále se změnil pohled

i co se týče náplně práce kariérového poradce a práce s pomůckami. 1P: „Ze začátku jsem myslela, že je to jenom o tom poradit...“ 2P: „Překvapila mě ta pestrost, že se při té práci člověk může tak jako vyřádit, že je to hodně kreativní. Vůbec jsem netušila, kolik je třeba testů a různých pomůcek a technik...“ Objevily se i zmínky o náročnosti oboru. 1P uvádí: „Před tím jsem si neuvědomovala, jak to může být i psychicky náročný...“

Respondentka 3K, která brala před nástupem na školu obor jako velkou neznámou uvádí: „Mně se to vlastně tím studiem všechno vykrytalizovalo. Před tím studiem jsem si vlastně ani nic nemyslela, neměla jsem žádný názor, jestli dobrý nebo špatný. Ted' mám o tom jen dobré mínění, ale zažila jsem i drsnou zkušenost v neziskovce, tam jsem byla trošku na pochybách, jestli je to vůbec přínosné.“

Tabulka č. 3: Očekávání

KATEGORIE	KONCEPT	UKÁZKY KÓDŮ
OČEKÁVÁNÍ	OČEKÁVÁNÍ OD STUDIA	<i>Získání vhledu, natěšení, pozitivní naladění, prezentační dovednosti, andragogika</i>
	SPLNĚNÍ OČEKÁVÁNÍ	<i>Zajímavý obor, předčilo očekávání, školu si užila, terén</i>
	ZMĚNA POHLEDU NA KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ	<i>Vývoj pohledu, pozitivní překvapení, široké využití, cílové skupiny, Úřad práce, náplň práce, náročnost</i>

Zdroj: vlastní zpracování

#### 7.3.4 Názory studentek na jejich vnímání kariérového poradenství

V této kategorii jsou zachyceny názory studentek, jak ony samy vidí kariérové poradenství a zda by nyní, když už tuto službu znají, samy kariérového poradce v minulosti nebo nyní vyhledaly. Zároveň jsou do této kategorie zařazeny jejich názory, které si vytvořily

po absolvovaných praxích na vnímání kariérového poradenství ze strany klientů, konkrétně žáků, studentů a dospělých klientů, které měly možnost pozorovat. Jak je podle respondentek vnímáno kariérové poradenství ve společnosti je taktéž součástí této kategorie.

### **Názory studentek na využití kariérového poradenství**

Co se týče názorů studentek na využití kariérového poradenství z jejich strany 1P uvádí: *„Kdyby tehdy na škole někdo takový byl, využila bych ho určitě.“* 2P: *„Určitě ano, asi ne na té střední, tam jsem si byla tou psychologií jistá, ale v devítce jsem vůbec netušila, takže tam bych za to asi byla ráda. Měla jsem dobré známky a myslela jsem si, že jednou asi budu chtít jít na vysokou, tak jsem vybrala gympl, abych rozhodnutí mohla posunout. Na tý základce, když jsem nevěděla, kam dál, by jeho rady asi pomohly.“*

Typický příklad nevhodného zvolení střední školy z vlastní zkušenosti se objevil u 3K, která odpověděla: *„Za mě to má rozhodně smysl, aby se předešlo nějakým těm předčasným odchodům. Já jsem se tehdy rozhodla, že půjdu studovat s kamarádkou a vůbec jsem nad tím nepřemýšlela. Maminka řekla, ať si vyberu sama, protože jinak bych jí to omlátila o hlavu, kdyby mě do něčeho nutila. Já jsem třeba měnila tu střední, na kterou jsem šla s kamarádkou po půl roce. Kdybych tomu tehdy dala víc, tak bych tomu předešla, myslím, že to ušetří nějaké to trápení studentů i všech jejich rodičů.“* 4K: *„Za mě je to super odvětví, jak pomáhat. Existuje strašně moc nástrojů a teorií, který dokáží člověka nějak motivovat ke změně, vyřešit třeba i syndromy vyhoření, které můžou třeba i pomoci v nějakých sociálních nejistotách, třeba těm sociálně slabším, prostě široký škále lidí. Vlastně dětem ze sedmé třídy po víceméně předdůchodový věk, nebo třeba po mateřský.“*

### **Vnímání KP žáky a studenty**

Názory na vnímání kariérového poradenství žáky ZŠ a SŠ byly podobné v tom, že viděly rozdíly, které souvisely s motivací jednotlivých žáků. 1P: *„Myslím, že jsou teď ve školách hodně žadani a že školy hodně prosí kariérové poradce, aby se dostavili do škol. Zájem žáků se hodně odvíjí od konkrétních dětí, některé toho poradce z toho úřadu ignorují a neposlouchají, tak je pak ta zpětná vazba pro toho poradce taková, že si říká, že neví, jestli jim něco předal, ...“*



2P: „Já myslím, že asi jak kdo. Na Úřadu práce tam mi přišlo, že to docela poslouchali, ale asi někdo si to tam odsedí a je rád, že není ve škole a někdo fakt poslouchá, ale nevím, jestli v tom věku to ti žáci dokážou ocenit a uvědomují si, že to je fakt pomoc.“

3K i 4K uvádí názory na skupinové i individuální poradenství u žáků. 3K: „To je kus od kusu, někdo to úplně hltal a bylo vidět, že mu to přijde zajímavý a někdo si to tam přišel odsedět. To individuální, to mi přišlo hezký, jak se otevřeli a šli do hloubky. Myslím, že když se těm žákům někdo takhle intenzivně věnuje, tak jsou rádi. Na tom Úřadě práce tak tam chodili rodiče s dětma a překvapilo mě, jak moc vážně to ti lidi berou. Zažila jsem tam i kluka, který se přišel utvrdit v tom, co věděl. On to věděl, ale chtěl to slyšet. A pak tam byla holčina, která měla špatné známky, tak vůbec nevěděla, tak spíš mluvili o učňácích, ale taky odcházela spokojená.“

4K: „Když jsem byla já na té škole, tak tam řešili přihlášky na střední školu, tak to vnímali, že jako potřebují pomocnou ruku, byli úplně ztraceni a ta paní byla empatická a pomáhala jim prostě do večera. Takže tam si myslím, že u deváťáků dobrý. Možná ale ti osmáci tam si říkali, co mě otravujete, já žádný testy dělat nechci...“

4K zároveň vyjádřila údiv nad pracovním úvazkem kariérových poradců na školách: „Nevím, proč není kariérový poradce na školách na hlavní pracovní poměr. Nepřipadá mi to jako úplně šťastné řešení, a hlavně jako podceňované. Jsou to většinou učitelky, který ještě po večerech dělají individuální poradenství a asi jako třeba, že učitelka řekne učitelce, ale to jsou spíš takové srdcařky bych řekla. Celá jedna profese ve škole by to podle mě měla být.“ 4

K zmiňuje i svůj názor na kariérové poradenství na VŠ: „Na té vysoké škole tak tam si myslím, nebo teda, když jsem se tam ptala já, tak tam chodí hlavně cizinci. Ti jsou zvyklí se na školách radit nebo mít k sobě nějakého sparing partnera, tak tam jo, ale Češi moc vysokoškolský kariérní centrum nevyhledávají.“

### **Vnímání kariérového poradenství dospělými klienty**

Také u tohoto konceptu se respondentky shodly, že zájem ze strany klientů je individuální. 2P zmiňuje: „Na Úřadu práce jsem viděla dospělé na akci, kde si říkali o životopisu a byli tam lidi, co se pořád ptali a psali si poznámky, ale někdo to nesledoval vůbec a pořád

*koukal do mobilu. Takže zase je to o těch lidech. Viděla jsem tam i několik individuálních pohovorů, a to mi přišlo super, ...ti lidi to poradenství chtěli a pro ně je ta služba určitě přínosná.“*

Pozitivní zkušenost s individuálním poradenstvím u dospělých uvádí také 3K: *„Individuální rozhovory, co jsem viděla u Vás na ÚP, tak to se mi líbilo.“* 4K: *„Ono všechno podle mě záleží na lidech. Na tom Úřadě práce tak tam spíš chodili klienti, kteří nebyli dlouho zaměstnaní a brali to jako jdu si sem pro podpis a pak tam bylo pár, jakože mladších do třiceti, tak ti mi přišli, že byli spíš rádi za každou pomocnou ruku a psali si výpisky, poznámky..., takže asi záleží na motivaci člověka. A další věc, je to neplacená služba. Já myslím, že kdyby to bylo placený, tak tam se zase vysortují lidi, co o to mají zájem. Ale občas jsem si tady říkala, že to byla ztráta času, že ten člověk si tam jel jen pro podpis, protože mu to řekla zaměstnankyně Úřadu práce.“*

Respondentka 3K zmiňuje i nepříjemnou zkušenost z neziskové organizace: *„To bylo strašné, přišla tam slečna, a ta přišla jenom proto, že měla mít 18. narozenky a tím jí vznikl nárok na nějaký příspěvek, prostě jenom za to, že v tom programu byla. Tak tam jsem byla přítomná u toho rozhovoru. Ta poradkyně ta byla suprová, bylo vidět, že se jim tam věnujou, ale ta holka přišla jenom pro ty peníze. Viděla jsem na ní, že by odkývala cokoli na světě jenom za to, ať už má tu obálku s tou částkou. Tam asi také záleží, s kým člověk pracuje, ale problém je v těch rodinách. Ale ta slečna poradkyně mi ukazovala i nějaký statistiky, že se jí podařilo připravit nějaký žáky k maturitě a že se jí podařilo dostat několik svěřenců i na vysokou. Bylo vidět, že to dělá srdíčkem, ale má to těžké. Ale i kdyby pomohli jednomu člověku ze sta, tak to k něčemu je, ale chtělo by to víc.“*

Opačný názor na využívání služby kariérového poradenství v neziskových organizacích má 4K, která vnímá i další kontext spojený se sociální situací klienta: *„Myslím si, že tam to asi vyhledávaný je, ale zase záleží, jak je ten člověk motivovaný a chce vyloženě pomoci, ale tam zase spíš ta pomoc není prvoplánově o kariéře, ale začíná se tam na nějakých sociálních problémech, který mají vliv na tu kariéru.“*

3K přidává i názor, zda by kariérové poradenství využila její maminka: *„U těch dospělých tam nevím, vím, že moje maminka, tak ta by nešla. Ta by to prostě nevyužila, protože by jí to přišlo, že se zná nejlíp. Ale ten její životopis, má ho v uvozovkách,*

*tak jak ho napsala před 20 lety a akorát tak po čtyřech letech doplňuje, když změní tu pozici. Má prostě na můj vkus zastaralý životopis a na to naráží.“*

Opět panuje shoda o nízkém povědomí o kariérovém poradenství. 1P: *„Jak jsem říkala, moc rozšířený to není, spíš mají povědomí o psychologickém poradenství. Myslím, že očekávají od kariérového poradce, že je bude motivovat a poradí jim, jakou práci si hledat, jaké zaměření.“* 2P: *„Lidi to neznají, nic moc o tom neví. A třeba lidi, co mají nějaký zdravotní handicap, taky neví, jestli o tom vůbec vědí. Myslím, že tam to taky nebude moc využíváno. Prostě celkově mám pocit, že se o tom poradenství málo mluví, a proto to málo lidí využívá.“*

3K: *„Podle mě, ti co vědí, co to je, tak to podle mě vnímají jako pozitivní věc, ale problém je, že většina lidí spíš neví. Myslím, že většina lidí to nevyhledává, ale zase je to kus od kusu.“* Respondentka 4K přidává také srovnání se zahraničím: *„Tak v České republice si myslím, že o této službě moc nevědí, což je hrozná škoda. V Evropě, když to vezmu podle školy, tak škola má hodně vzor Norsko, Švédsko, tak tam jezdí i na výměnné pobyty a tam to fakt jedou ve velkém...“*

Tabulka č. 4: Názory studentek na vnímání kariérového poradenství

KATEGORIE	KONCEPT	UKÁZKY KÓDŮ
NÁZORY STUDENTEK NA VNÍMÁNÍ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ	NÁZORY NA VYUŽÍVÁNÍ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ	<i>Základní škola, kariérové poradenství bych využila, nevhodná volba střední školy, předčasné odchody, ušetření trápení, syndrom vyhoření</i>
	VNÍMÁNÍ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ ŽÁKY	<i>Individuální motivace žáků, ignorace, zájem, potvrzení názoru, Úřad práce, přihlášky na SŠ, devátáci</i>

	<p style="text-align: center;">VNÍMÁNÍ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ DOSPĚLÝMI</p>	<p style="text-align: center;"><i>Individuální zájem, životopis, psaní poznámek, koukání do mobilu, líbilo se mi individuální poradenství, motivace člověka, nezisková organizace, maminka, málo se o kariérovém poradenství mluví, Severní Evropa</i></p>
--	--	--

Zdroj: vlastní zpracování

### 7.3.5 Osobní preference v kariérovém poradenství

V kategorii *Osobní preference* jsou zaznamenány názory respondentek na jejich oblíbenost či neoblíbenost práce s určitou cílovou skupinou a dále jejich preference týkající se forem, metod a nástrojů využívaných v kariérovém poradenství.

#### Cílové skupiny

Co se týče oblíbenosti cílových skupin, zde hrál roli především věk a pracovní zkušenosti respondentek. Studentky prezenčního studia se chtěly orientovat spíše na práci s mladšími klienty.

1P: „...do budoucna asi ty děti do 18 let, ze základky i středoškoláci.“ 2P: „Asi by se mi nejvíc líbilo pracovat někde ve škole. K těm mladým bych měla asi nejbliž.“ Jako důvody 1P uvádí: „Protože jak jsou mladí, tak ještě moc nevědí, do čeho jít, tak je to i roztomilý, že těm dětem opravdu chcete pomoci, aby se rozhodly správně. Když jsme byli na tom Úřadě práce, když jste měli tu přednášku Životopis, tak tam byl jeden nepříjemný pán a ten dával najevo, co tam vlastně dělá, a to zrovna nechcete slyšet, že jo. A ten starší člověk má určitě větší očekávání, a i může působit více chladně. Bála bych se víc jeho reakcí, i toho, že bych nebyla dostatečně připravená mluvit s těmi staršími lidmi, tím, že sama nemám zkušenosti.“

2P: „K těm mladým bych měla asi nejbliž.“ P2 však nevylučuje ani práci s dospělými klienty: „Ale mně se na tom Úřadě práce líbilo i to individuální poradenství pro dospělé, takže s těmi dospělými taky ale teda takhle jeden na jednoho, to skupinové, to ne.“

P1 uvádí i menší zkušenost: „Měli jsme teď ve škole za úkol poradenský rozhovor a natočit videohovor. Vybrala jsem si 2 lidi ze ZŠ, jedna byla moje sestra, tam to bylo jiný že tu osobu znám, a ta druhá byla její spolužačka, takže to bylo jinačí v tom, že jsem se musela přizpůsobit, protože já jsem ji neznala. Jak to byli mladší lidi, nebo teda děti, tak jsem se nebála a neměla z toho žádný stres a přišlo mi to jako hezká zkušenost. Mohla jsem pak kouknout na to video a zjistit si tu zpětnou vazbu a říct si, co jsem mohla udělat jinýho a co bych mohla napravit.“

Respondentky z kombinovaného studia naopak dávají přednost dospělé klientele. 3K uvádí: „Děti, tam nevím, no...spíš mě to táhne k dospělým. Nikdy jsem neměla, ani dneska nemám touhu, že bych si třeba stoupla jako kolegyně takhle před ty děti, před ty devátáky, co se tam budou chichotat...“ Jiný důvod pro preferenci práce s dospělými má 4K: „Dospělí, jako mě by to bavilo s dětmi, ale nejsem učitel, takže co bych tam dělala, ale pokavaď by nějaká škola měla kariérového poradce na hlavní pracovní poměr, tak to by mě určitě bavilo, ale já zatím takovouhle školu nenašla.“

### **Individuální x skupinové poradenství**

V této kategorii se respondentky shodovaly. 1P: „Určitě bych preferovala individuální poradenství, protože by to bylo víc v kontaktu s tím člověkem, víc osobnější.“ 2P: „jednoznačně individuální.“ 3K: „...asi individuální“ 4K by preferovala individuální, ale ani skupinové by jí nevadilo: „Individuální, ale asi by mě bavilo i to skupinové.“

Důvody a obavy proč by skupinové poradenství zatím příliš dělat nechtěly: 2P: „Jako třeba i proto, že bych se před těmi dětmi na té základce bála, že mě nebudou poslouchat a já je nebudu umět zklidnit a vtáhnout do tématu. Na tom Úřadě práce to ty děti většinou poslouchaly, ale to si myslím, že bylo i tím, že ta paní, co to vedla, měla nějakou autoritu, a tak si to netroufily. U těch dospělých se zase bojím toho, že oni mají víc pracovních zkušeností než já a budou se vyptávat a já nebudu umět odpovídat a pak se do toho zapojí další z těch posluchačů a bude špatná atmosféra. Nebo, že tam budou nějakí negativní klienti a celou skupinu rozhodí.“

3K takové obavy neuvádí, ale individuální poradenství je pro ni příjemnější: „Spíš se vidím v té pozici jakože face to face a s někým komunikuji, než že se před někým postavím jako

*tehdy ta kolegyně před tu skupinu a já jsem proti nim. To mi není úplně po srsti ta představa. Člověk to asi musí mít v sobě a asi se na to dá zvyknout, ale teď si to nedovedu představit.“*

### **Oblíbené nástroje a metody v kariérovém poradenství**

V oblíbenosti převažovaly kreativní techniky. 1P: *„Třeba kartičky, ty jsou super, tohle se mi právě líbí. To bych chtěla používat. Nebo pomůcky jako tabule, nějaké papírky, cokoliv takhle kreativnějšího...“* 2P: *„Znám kartičky Dixit a pak se mi líbí ty kartičky takový ty fotky, Storytelling, to by mě bavilo používat. Ale jinak mě hodně bavily všechny možný techniky, co jsme si zkoušeli ve škole třeba s lepícími papírky, různý malování všeho možnýho, myšlenkové mapy a tak.“* 3K: *„Ve škole jsme hodně trénovali na sobě, hráli si na klienty a poradce, to mě bavilo. Pak kartičky, různý osobnostní mapy, kotvy, cibule...“* Respondentka 4K se také shoduje na kreativních technikách, ale na rozdíl od ostatních příliš nevyhledává práci s kartičkami pro poradce: *„Třeba ty kartičky Dixit, já to nemám ráda... Ono na rozpovídání to dobré je, ale když to pak třeba u nás aplikoval jeden učitel a pak druhý a pořád byly jen kartičky... Mě spíš baví si třeba kreslit, třeba že si kreslíme nějaký balón a co chceme necháme nahoře a dole s pytlema písku jako co chceme upustit. Ten člověk si to potom třeba i odnese domů a může si to i dopisovat a domalovávat anebo je zajímavé nakreslit ten balón při druhým sezení a nakreslit ho třeba za tři měsíce, co se třeba změnilo. Jo a pak mě baví myšlenkové mapy.“*

Respondentka 1P si práci s některou z těchto technik vyzkoušela i s „klientkou“: *„V tom rozhovoru, co jsme měli za úkol jsem s tou kamarádkou mé sestry použila tabuli a lepící papírky a tam jsem psala plusy a mínusy a ta „klientka“ psala na minipapírky plusy a mínusy konkrétních škol a v rámci toho získala větší přehled o těch konkrétních školách.“* Oblíbené byly u respondentek také testy. 1P: *„Určitě je považuji za užitečné, je to super. Líbí se mi různé testy osobnosti, pak ten, jak vyjdou ty postavičky, jak jste mi dala jo a taky Holland. Myslím, že si člověk může udělat víc typů testů a pak to porovnat, jak to na něj sedí.“* Respondentky zdůrazňovaly, že testy mají rády, ale že je berou spíš jako odlehčení a inspiraci. P2: *„Mě samotnou baví testy, napadá mě třeba Hollandův test a pak ten, jak jste chtěla, abych si pro ten rozhovor udělala. Mně to přijde dobrý, ale určitě bych to nebrala tak, že co mi vyjde, tak to bude. Takže já bych to určitě*

vyžívala pro odlehčení, ale i pro inspiraci.“ 3K: „Nemám mezi testíky žádného vyloženě favorita, ale myslím si, že je to fajn jako takový nástroj k zamyšlení, jako co mi to vyšlo, proč mi to vyšlo. Člověk z toho musí mít nějaký pocit, jestli ano nebo ne. Myslím si, že je to taková hezká perlička, ale určitě bych na to nesázela úplně.“ 4K: Ten test, který jste mi posílala, tak ten mě bavil. A ono vlastně celkově ty testy baví každého. Pak mě ještě bavil test MBTI.“

Studentka 4K by ale měla problém s častým používáním testů: „Já vím, že lidi to baví, lidi testy milují, takže takhle třeba na to zahájení je to dobrý. Myslím, že když ke mně přijde člověk poprvé, tak ty testy ho budou bavit, ale když by ke mně chodil častěji, tak to už bych ho těma testama netrápila, to spíš takhle na rozehrání. Nebo prokládat to. Už je to třeba nudný, tak jo, tady je testík, ale mně by nepřipadalo profesionální, kdyby na každé schůzce poradce mlčel, tady mi dal papír a vyplňte to, za 10 minut přijdu a odeberu to a teď si ten člověk bude říkat, že ona tam má vzadu nějakou knížku a podle manuálu to vyhodnotí. To by na mě nepůsobilo dobře. Ale jinak mám doma složku testů a u toho mám své poznámky typu ten se mi líbí, ten ne...“

Tabulka č. 5: Osobní preference v kariérovém poradenství

KATEGORIE	KONCEPT	UKÁZKY KÓDŮ
OSOBNÍ PREFERENCE V KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ	CÍLOVÉ SKUPINY	<i>Věk, mladší klienti, správné rozhodnutí, dospělí klienti, větší očekávání, poradenský rozhovor, sestra a spolužačka, video, budou se chichotat, školní kariérový poradce</i>
	INDIVIDUÁLNÍ A SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ	<i>Preference individuálního poradenství, nebudou mě poslouchat, autorita, špatná atmosféra, negativní klient, face to face</i>

	OBLÍBENÉ NÁSTROJE A METODY	<i>Kreativní techniky, kartičky, tabule a lepící papírky, myšlenkové mapy, hra na klienty a poradce, kreslení balónu, testy pro odlehčení, inspirace</i>
--	-------------------------------	--

Zdroj: vlastní zpracování

### 7.3.6 Obavy

Kategorie *Obavy* je rozdělena na obavy týkající se budoucího uplatnění, dále jiná rizika, která respondenty v souvislosti s profesí kariérového poradce vnímají a také profesní mezery a nedostatky, které zatím u sebe pozorují.

#### Obavy o budoucí uplatnění

Obavy o budoucí uplatnění vyjádřily všechny 4 respondenty. Pramení především z malého zájmu o kariérové poradenství, který podle nich v České republice zatím je. S tím je spojený i nedostatek pracovních příležitostí.

1P: *„Nevím, jestli se někde uplatním a jestli to za to stojí, ale zatím teprve získávám ten pohled na kariérové poradenství. Bojím se, aby mě to uživilo, když je těch pozic docela málo, a ještě když na těch základních školách na to nemají tolik čas a prostor pro samostatnou pozici, takže tak.“* 2P: *„Zatím málokoho napadne, že někdo jako kariérový poradce existuje a mohl by člověku poradit, takže ta služba není vyhledávaná a v tom školství, tak tam je to v té škole taková vedlejší činnost, ale v současnosti bych obavy měla.“*

3K zmiňuje i obavy z kariérového poradenství „na volné noze“: *„Měla bych obavy, člověk musí být fakt profík, pokud chce třeba dělat sám na sebe, musí si udělat nějakou základní klientelu, musí opravdu něco dokázat a musí se lidi o něm dozvědět, což dneska si myslím nejlíp funguje, když si to lidi mezi sebou řeknou a doporučí, ale to není hned, že jo. Pokud je člověk zaměstnaný, tak máte ty klienty v uvozovkách přidělený a máte své jisté, ale jinak je to těžký.“*



## Jiné obavy

Respondentka z kombinovaného studia 4K má již v zaměstnání určitou pozici, a proto je u ní patrná i obava zohledňující finance: „*Můj takový vnitřní boj je ten, že pokud změní práci, tak půjdu z nějaké seniorní pozice, kde to umím na juniorní, to znamená, že i nějaká ta finanční stránka a to mě trápí. Byla bych někde junior a šla bych s těma financema někam úplně, ale úplně jinak.*“ Kromě finanční stránky z důvodu přechodu na juniorní pozici, zmiňuje respondentka i náročnost této profese a její podhodnocení: „*Jako fakt si myslím, že je to podhodnocený. Mně ta profese přijde náročná, co se týče nějakého psychického vypětí, takže si myslím, že ten plat, to finanční ohodnocení by mělo být lepší.*“

V souvislosti s psychickým vypětím je zmiňována i obava, kterou zmiňují všechny respondentky – nebrat si vážné případy příliš osobně, aby nedošlo k syndromu vyhoření. 1P: „*Asi bych si to na začátku tahala domů a brala si to osobně, toho bych se bála.*“ 2P: „*Musela bych se naučit pracovat s tím, abych si to pak moc nebrala, musela bych to umět nějak zpracovat a poprat se s tím, jinak by asi brzy přišel syndrom vyhoření.*“ 3K: „*Nevím, jestli bych to nazvala syndrom vyhoření, ale člověk se musí nějak zdravě naučit si to nebrat a nepřenášet to na sebe.*“ 4K: „*Asi by mi chvíli trvalo, než bych uměla vypouštět to a nechávat to v kanceláři. Určitě bych se bála, kdyby mi tam někdo vyprávěl nějaký smutný příběh. Musela bych se naučit s tím nějak pracovat, protože mně ty lidi nejsou jedno.*“

V této souvislosti je zmiňována i důležitost psychohygieny. 3K: „*Já tohle vnímám jako velký riziko a je potřeba nějaká psychohygienu.*“ 4K: „*Kariérový poradce se musí opečovávat, je to náročné...*“ 1K se domnívá, že s přibývajícím zkušenostmi by se více obrnila: „*Myslím si, že s tou zkušeností se člověk nějak otrká a pak si to člověk asi tolik nebere. Kdybych měla na starost nějakého handicapovaného člověka, byla bych z toho třeba smutná, takže jak říkám otrkat se a získat zkušenosti.*“

2P zase připouští, že by jí mohli pomoci zkušenější kolegové: „*Možná poradit se se zkušenějšími kolegy, kteří už tu zkušenost mají, jak oni s tím pracují.*“ Tato respondentka se ještě obává negativních klientů: „*Napadá mě strach z toho, že si nebudu umět poradit s negativním klientem, když bude třeba nepříjemnej.*“

Žádná respondentka nemá obavy, že by tuto profesi nahradila umělá inteligence. 1P uvádí: *„Myslím si, že ti dospělejší klienti mají radši fyzický kontakt a ten klient z umělé inteligence nevyčítí. Jestli s ním soucítí a jestli Vám chce opravdu pomoc. Takže dospělejší budou vždycky upřednostňovat osobní kontakt. Ti mladší teď hodně využívají ChatGpt, ti si tam hodně hledají různé otázky a odpovědi, protože je to rychlé, ale stejně si myslím, že z větší části i ti budou preferovat osobní kontakt.“*

2P: *„Nemyslím si, že by v tomhle směru bylo kariérové poradenství v ohrožení. Podle mě lidi spíš dají přednost schůzce s živým člověkem než s umělou inteligencí.“* 4K: *„Já si u umělé inteligence myslím, že je to dobrý sluha, ale špatný pán. Musí se na to opatrně, ale stejně si myslím, že nikdo nedokáže nahradit člověka.“* 2P uvádí, že je dobré umět s umělou inteligencí pracovat: *„Myslím, že to může být i pro kariérový poradce výhodný, umět s ní pracovat, třeba na různých vyhledávání inspirace. Učím se ji používat.“*

### **Nedostatek zkušeností**

Společným bodem byla obava z nedostatku zkušeností. 1P: *„Zatím jsem hodně nezkušená, potřebovala bych si vyzkoušet víc rozhovorů právě i s těmi staršími klienty, ale i s těmi dětmi. To bych chtěla odbourat, abych mohla působit víc profesionálně.“*

3K: *„Zatím je tam ta nezkušenost. Třeba když jsem dělala do školy úkol – natočit rozhovor s kamarádkou podle metody GROW, tak jsem zjistila, že to není žádná sranda, udržet pozornost u tématu. Ono se z toho spíš stalo, že ta kamarádka se chtěla vykecat. Když jsem se jí na něco zeptala, tak ona mluvila úplně o něčem jiném. Takže jsem viděla, že se snadno člověk zatoulá v myšlenkách, že je to těžké udržet.“*

4K má zatím s poradenským rozhovorem také problém: *„Teď se třeba zrovna učíme poradenský rozhovor a s tím mám trošku problém. Já kolikrát víc vyzvídám, než je nutné, takže potřebuju se naučit víc poslouchat, a ne každému jen radit. Nechat člověka, ať mluví sám. Mně dělá problém, abych neradila a necpala někomu svoje pocity. Já, když něco dělám, tak to chci dělat pořádně a pokavad' nemám ty zkušenosti, tak ono je těžké začít, takže zatím té neobornosti se bojím.“* Tato respondentka zmiňuje i možnost mentoringu, jako možné cesty: *„Takže já spíš hledám takové ty cesty, jak se k tomu dostat,*

*abych se mohla koukat někomu zkušenějšímu pod ruce. Potřebuju nějakého v uvozovkách mentora, kdo by si mě někde v práci vzal...“*

Tabulka č. 6: Obavy

KATEGORIE	KONCEPT	UKÁZKY KÓDŮ
OBAVY	BUDOUCÍ UPLATNĚNÍ	<i>Malý zájem, málo pozic, není to vyhledávané, ve školství vedlejší činnost, klientela, přidělení klienti</i>
	JINÉ OBAVY	<i>Seniorní a juniorní pozice, finanční stránka, náročná profese, podhodnocení, psychické vypětí, smutné příběhy, syndrom vyhoření, psychohygienu, zkušenější kolegové, negativní klient, umělá inteligence</i>
	NEDOSTATEK ZKUŠENOSTÍ	<i>Velká nezkušenost, víc rozhovorů, metoda GROW, pozornost u tématu, moc vyzvídám, nenutit své pocity, neodbornost, mentoring</i>

Zdroj: vlastní zpracování

### 7.3.7 Budoucnost

Tato kategorie je rozdělena do konceptů *Vzdělávání*, která zachycuje další vzdělávací plány respondentů, *Profesní budoucnost*, týkající se kariérního směřování respondentek po ukončení bakalářského studia a *Budoucnost kariérového poradenství*, který ukazuje názory respondentek na budoucnost studovaného oboru v České republice a jeho propagaci.

## Další vzdělávání

Všechny 4 respondentky se shodují na nutnosti dalšího vzdělávání, v případě, že by se v budoucnu chtěly věnovat kariérovému poradenství. Respondentky z prezenčního studia však nejprve chtějí pokračovat v navazujícím magisterském studiu. 1P uvádí: „*Chtěla bych dále pokračovat magistrem, andragogikou nebo ve sféře učitelství.*“ 2P: „*Zatím vím, že si podám na Andragogiku, pak Pedagogiku, a ještě mě zatím napadla Sociologie, tak snad něco z toho vyjde. Zatím chci ještě být nějakou dobu studentem prezenčního studia.*“ Kromě toho 2P zvažuje výjezd do zahraničí v rámci programu Erasmus: „*...chtěla bych možná i vyjet někam na Erasmus.*“

Respondentky z kombinovaného studia, které studium musely skloubit s prací, magisterské studium úplně nezavrhují, nicméně ho neplánují ihned po ukončení bakalářského programu. 3K: „*Rozhodně bych si po těch státnicích chtěla dát takový odstup, ale jinak ta myšlenka na magistra, no furt to tam někde je... Uvažovala bych nad andragogikou nebo něco takového. Určitě bych nešla na ČVUT.*“ 4K: „*Jako magistra zatím aktuálně ne, protože já se potřebuju z toho vzpamatovat. Potřebuju ty své myšlenky nechat vstřebat.*“ Tato studentka uvádí i důvod, proč zatím dále studovat nechce: „*Já jsem si asi fakt naložila hodně, co se týče času a dát to dohromady s prací, takže zatím ne...*“

Co se týče dalšího odborného vzdělávání, všechny by se zaměřily na odborné kurzy a semináře a všechny se shodují na nutnosti dalšího vzdělávání. 2P: „*Určitě ano, bez toho to nejde.*“ 3K: „*Kdybych se rozhodla, že se tomu budu věnovat, tak stoprocentně. Myslím si, že aby to bylo fakt funkční, tak ten člověk musí být profík a musí se pořád dovzdělávat. To není o tom, že tady mám nějakýho bakaláře a můžu to začít dělat a budu v tom super dobrá, bez dalšího vzdělávání a dovzdělávání by to bylo o ničem.*“

Nikdo z respondentek neuvádí konkrétní vytipovaný kurz nebo konkrétní společnost. 1P a 2P uvádí kurzy zaměřené na komunikaci a prezentační dovednosti. 1P: „*Určitě bych pracovala na rozvoji té komunikace.*“ 2P: „*Stoprocentně kurz zaměřený na prezentační dovednosti...*“ Naopak respondentka 3K si myslí, že komunikační dovednosti přijdou se zkušenostmi a spíš by se zaměřila na jiné oblasti: „*Rozhodně dovzdělávání v oblasti těch trendů, nabídky, co se vlastně nabízí, ty komunikační schopnosti, tam věřím, že hodně toho přijde právě tou praxí... Asi bych šla primárně po tom, co by mi zrovna přišlo aktuální...*“

Respondentka 1P také zmiňuje workshopy vedené profesionálním kariérovým poradcem: „Chtěla bych se zúčastnit nějakého kurzu, kde by byl vyloženě profesionální kariérový poradce, prostě lektori, co se v tom pohybují a měli bysme workshopy a semináře. To by bylo zase něco jiného než ve škole a myslím, že to by mi hodně dalo.“

Studentky 3K a 4K sice neuvádí konkrétní kurzy, ale zdůrazňují, že se nebojí, že by v případě potřeby vhodný kurz nenalezly. 3K: „Zatím jsem nad tím neuvažovala a nic nehledala a ani si neříkala, že bych se mohla zlepšit v tom a tom, ale myslím si, že těch kurzů se dělá fakt hodně.“ 4K zmiňuje, že ví, kde kurzy hledat i díky škole a spolužákům: „Určitě bych chtěla kurzy a díky škole a těm lidem, co tam potkávám, kde plno lidí pracuje ve vzdělávání, tak mi ukázali různé cesty workshopů, kurzů, vím už kam hrábnout...“

### **Profesní budoucnost**

Všechny respondentky byly velmi spokojené se vzdělávacím programem a kariérové poradenství jim přijde zajímavé. Ani jedna však zatím nedokáže říct, zda jejich profesní cesta povede k výkonu profese kariérového poradce.

1P: „Zatím úplně nevím, jestli mě ten třeták směřuje k tomu, abych dělala kariérového poradce, jsou to zatím jenom takový začátky...“ U studentek prezenčního studia je důvodem spíš zamýšlené pokračující magisterské studium. U studentek kombinovaného studia, je důvodem jejich současné zaměstnání a již dosažené určité postavení ve firmě. 3K: „Mně se to studium líbilo, bavilo mě to, ale musím se přiznat, že jsem v současné době spokojená. Jsem teď na pozici, kterou mám ráda, ta práce jako taková mě baví, naplňuje mě, mám dobrý kolegy i ohodnocení. Takže není to tak, že bych to nikdy dělat nechtěla, ale teď mě nic nenutí měnit a vůbec nad tím uvažovat.“ Důvod u studentky 4K je zmiňován v kategorii obavy, a to že by tím přešla ze seniorní pozice na juniorní a značně by si finančně pohoršila.

Pokud by se pro práci v oblasti kariérového poradenství rozhodly, jejich priority, co se týče působení se opět lišily. Studentky prezenčního studia by preferovaly práci s žáky a mladými lidmi. 1P: „Chtěla bych mít svoji vlastní praxi a byla tam jen já a ti klienti a nikdo jiný. Mým snem by bylo pracovat sama na sebe, třeba pro základní školy nebo

*ty střední, ale uvědomuji si, že by to bylo těžký v tom, získat si tu klientelu. Nechtěla bych být v uvozovkách otrokem někoho, chtěla bych si sama dělat ten plán času a ne, že mi ho bude někdo nařizovat.“*

Druhá studentka z prezenčního studia by také ráda pracovala s mladými lidmi, ale na rozdíl od 1P, by sama na sebe pracovat nechtěla. 2P: *„Určitě jako zaměstnanec. Jak jsem zmiňovala, nejsem moc průbojná a nevím, jestli bych si sama dokázala najít klienty. Myslím, že ani v těch začátcích by to nebylo jednoduchý a ani když už bych měla nějakou praxi. Nerada riskuji a radši mám ten pocit tý jistoty.“*

Ani jedna studentka kombinovaného studia nechce pracovat sama na sebe a liší se od studentek z prezenčního studia v cílové skupině, neboť by preferovaly práci s dospělými. 3K: *„Neměla jsem tu vidinu, že bych třeba pomáhala těm studentům, ale spíš v rámci té firmy třeba přemýšlím, kam ten člověk zapadne, aby to fungovalo. Tak spíš tímhle směrem mě to vždycky táhlo. Takže určitě bych se tomu věnovala takhle v rámci firmy a jako zaměstnanec.“*

4K: *„Třeba v nějakém větším korporátu, kde mají i oddělení vzdělávání nebo rozvoj a vzdělávání zaměstnanců a tam mají i svého kariérového poradce, tak to by mě bavilo. Tam bych mohla získat ty zkušenosti, ale neumím si představit, že budu jako samostatný kariérový poradce, který si bude zvat lidi a fungovat takhle, to zatím ne, ale spíš touto cestou jako zaměstnanec do tohoto typu oddělení.“*

Co se týče případného hledání práce v oboru, respondentka 4K si myslí, že najít práci by nebyl problém, díky kontaktům, které ze školy má: *„Ted' už mám ty kontakty... vlastně takhle, škola nám poskytla praxe, kde jsme si mohli vybrat z mnoha institucí, tak si myslím, že kdybych všechny obeslala, tak si myslím, že tu práci zítra mám. Ale kdybyste se mě zeptala před 3 lety, tak ani nevím, kde něco takového hledat.“*

### **Budoucnost kariérového poradenství**

Všechny respondentky mají stejný názor na to, že věří, že by v budoucnu služba kariérového poradenství mohla být vyhledávanější než dnes. 1P: *„Myslím, že by se to mohlo zlepšit, ale za mě to jde hodně pomalými krůčky.“* 2P: *„Ted' to zatím nic moc není, ale myslím si a věřím, že se to zlepšovat bude. Rozhodně bych si to přála.“* 3K: *„Myslím,*

že se to bude pomalu rozvíjet, ale půjde to pomalu, potrvá to. Anebo by se kolem toho musel udělat takový trošku boom...“ 4K: „Kdyby se tomu třetina z nás, co tady studujeme věnovala a nějakým způsobem to propagovala, tak doufám, že se to zlepší.“

4K zmiňuje i častější profesní změny než v minulosti, které by mohly ovlivnit budoucnost kariérového poradenství: „Moje generace mění práci častěji než třeba generace mých rodičů, dynamičtěji se to střídá, takže já si myslím, že vliv těch kariérových poradců tady bude určitě mít zastoupení, že třeba budou potřeba víc, nebo já doufám.“

Všechny respondentky zastávají názor, že je nutné více o kariérovém poradenství mluvit a více ho propagovat. 1P: „Mohla by se víc využít mediální komunikace, sociální sítě, cokoliv, udělat nějakou reklamu, ale nic konkrétního mě jinak nenapadá.“ 2P: Rozhodně by se o tom mělo víc mluvit třeba v médiích. Vím, že jsou ti poradci třeba na těch veletrzích práce, a to mi přijde super, tam chodí hodně lidí, ale třeba i nějaký podcasty o kariérovém poradenství, který budou třeba propagovány na sociálních sítích a tak...“

3K: „Za mě nejfunkčnější dneska, když člověk potřebuje něco zviditelnit, tak dneska asi přes sociální sítě nějaký šikovný marketing.“ 4K by propagaci zaměřila zejména na školy, kde vidí potenciál, ale způsob propagace nezmiňuje: „Já bych určitě šla přes ty školy, základní školy stoprocentně, ale ještě mě nenapadlo, jak to propagovat...“ Pro nezaměstnané zmiňuje způsob rozšíření mezi lidi prostřednictvím zprostředkovatelek Úřadu práce: „Ti nezaměstnaní, tak když bůh dá a má skvělou poradkyni pro nezaměstnanost, tak tam mu třeba doporučí, že to existuje, ale jak to dostat mezi ostatní lidi, aby to vůbec věděli, že je taková možnost, to nevím.“

Tabulka č. 7: Budoucnost

KATEGORIE	KONCEPT	UKÁZKY KÓDŮ
BUDOUCNOST	DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ	Magistr, andragogika, Erasmus, odstup, vstřebání myšlenek, do vzdělávání, kurzy, workshopy, semináře

	PROFESNÍ BUDOUCNOST RESPONDENTEK	<i>Práce mě teď naplňuje, dobří kolegové i finance, necítím potřebu změny, vlastní praxe, nechci být otrokem, těžké získat klienty, korporát, oddělení vzdělávání, kontakty, nabídky práce</i>
	BUDOUCNOST KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ	<i>Zlepšení, pomalý rozvoj, propagace, média, sociální sítě</i>

Zdroj: vlastní zpracování

### 7.3.8 Osobnost

Jaké osobnostní typy jsou studentky kariérového poradenství, jaké jsou jejich silné a slabé stránky a jaká typologie jim vyšla v testu Emiero, je obsaženo v kategorii *Osobnost*. Dalším konceptem jsou *Alternativní profese*, které by respondentky dle jejich názoru bavily, kdyby nestudovaly kariérové poradenství a měly možnost je vykonávat. Poslední koncept je zaměřen na názor respondentek, jak ony vidí ideálního kariérového poradce.

#### Osobnost respondentek

Obě studentky prezenčního studia se vidí jako introvertní typy – 1P: „*Jsem úplný introvert.*“ 2P: „*Jsem introvertní povahy.*“ 1P k tomu také přidává, že se nerada projevuje ve skupině: „*Nevadí mi si povídat takhle individuálně třeba s Vámi, to bych vydržela třeba i hodiny, ale třeba ve skupině se hodně stydím a vůbec se neprojevuju, ani nezamýšlím, že bych se měla nějak projevovat.*“ Oproti tomu obě studentky kombinovaného studia se vidí jako extroverti. 3K: „*Myslím spíš, že jsem extrovert, ale těžko člověk popisuje sám sebe.*“ 4K se označila jednoznačně za extroverta.

Co se týče dalších charakteristik 1P ke své osobě poznamenává: „*Jsem sociální typ. Mezi mé plusy patří to, že se umím vcítit do ostatních, jsem empatická. Působím přátelsky a dokáži druhé namotivovat. Jsem pečlivá, umím si ve všem udělat pořádek, jsem*



*samostatná a nepotřebuji mít vedle sebe někoho, kdo mi radí. Myslím si, že jako osobnost se na kariérového poradce hodím.“ 2P rovněž udává, že je: „... přátelská, empatická, spolehlivá... Ráda si s lidmi povídám a poslouchám je, což si myslím, že je výhoda. Těší mě, když u lidí vidím, že mají radost, že jsem jim třeba nějak pomohla.“ Dobré komunikační schopnosti a empatii uvádějí i další 2 respondentky. 3K: „Jsem zvyklá komunikovat s lidmi, nebojím se je oslovovat a řešit s nimi společně nějaká témata a problémy. To si myslím, že je potřeba. Asi tím, že jsem mladá, také sleduji trošku ty trendy.“ 4K: „Umím naslouchat, umím být trpělivá, umím nesoudit a mám ráda lidi. Jsem ráda s lidmi, ráda poslouchám jejich příběhy, baví mě jim pomáhat v nějaké cestě za jejich cílem.“*

Na rozdíl od 4K, která uvádí, že je trpělivá, netrpělivost naopak zmiňuje jako slabou stránku respondentka 3K: „No nevím, jestli jsem dostatečně trpělivá, což si myslím, že může být velký problém.“ Slabé stránky, které uvádějí respondentky, které se označily za introverty korespondují s introvertním zaměřením. 1P: „Mezi mé mínusy, na kterých bych měla pracovat, je to, že jsem občas až moc přecitlivělá, a to by mohlo působit na ty klienty špatně.“ 2P: „Jako nevýhodu vidím, že nejsem tolik průbojná. Myslím si, že se neumím moc prodat.“ K tomu také dodává, že také proto by zatím nechtěla dělat skupinové poradenství: „Proto bych se asi i bála skupinového poradenství. To si zatím u sebe neumím moc představit.“ 4K za slabou stránku označuje zatím nedostatek zkušeností: „Slabiny jsou zatím zkušenosti a víceméně ta praxe, kterou zatím nemám...“

### **Typologie respondentek dle testu Emiero**

Dle testu se neobjevily mezi respondentkami shodné typologie, ale studentkám, které se označily za introvertky vyšly typologie osobnosti, které s introvertními typy korespondují. 1P je dle testu Emiero typologie „Léčitel“ (INFP) a 2P „Poradce“ (INFJ). Studentkám, které si o sobě myslí, že jsou extrovertky, vyšly naopak typologie, které s extroverzí souvisí – 3K „Supervizor“ (ESTJ) a 4K „Šampion“ (ENFP).

Co o výsledcích říkaly respondentky – 1P: „Mám pocit, že to hezky sedí. Léčitel je introvertní, citlivý a přizpůsobivý ke změnám. V tom se vidím.“ 2P: „Mě to potěšilo, vyšel mi Poradce a když jsem si četla celý popis té typologie, tak jsem byla překvapená, jak to sedělo.“ 4K se přidává, že test na ní také seděl: „Mně přijde, že to sedí úplně.“ Zároveň

dodává, že test také nechala udělat své kolegyně v práci. „*Já to ještě dala všem v práci, že jim to určitě něco dá.*“ Respondentku 3K test spíše pobavil, v typologii se celkem viděla, ale zasmála se nad profesemi, které jí test navrhl: „*Test mě pobavil, ale přišlo mi to hezký..., ale v těch nabízených pozicích se moc nevidím.*“

K profesím, které test navrhl ostatním respondentkám se 1P vyjádřila: „*Mám tady výzkumník, architekt... tak to úplně nevím, ale pak tady mám psycholog, sociální pracovník, manželský poradce, takže bych řekla super, že mi tohle vyšlo.*“ 2P: „*U těch vhodných tak bylo tam taky něco, co bych si nevybrala, ale byl tam psycholog a poradce při výběru povolání, tak to jsem byla ráda a co bylo ještě zajímavý tak třeba personalista, speciální pedagog, léčitel alternativní medicíny nebo třeba i tlumočnick. To by se mi taky líbilo.*“ 4K: „*Jakoby jo, i když třeba programový pracovník domova pro seniory to vůbec, ale zase třeba manažer cestovního ruchu, to jo, pak obchod taky, jako jo, přijde mi, že bych si z toho vybrala...*“

Nevhodné profese komentovaly takto – 1P: „*Mezi nevhodnými pozicemi mi vyšlo to, co bych fakt dělat nechtěla třeba soudce nebo policista nebo finanční manažer.*“ 2P: „*Ty nevhodný seděly snad všechny, protože to byly většinou ty profese technický.*“ 4K: „*Třeba co mě mrzí, mám tam jako nevhodné chovatele zvířat a já zvířata miluju. Ale spíš teda tam jsou mužské profese jako klempíř, programátor, toho bych si taky nevybrala. Jo, celkem to sedí.*“

Všechny respondentky uvedly, že test už někdy dělaly nebo ho znaly – 1P: „*Já si myslím, že jsme ho dělali hned v prváku na VŠ.*“ 2P: „*Vím, že ho dělali s těma dětma ze základek na Úřadě práce a ty se tam u toho docela bavily a myslím, že nám ho kdysi ukazovali i ve škole. Jako mě to bavilo.*“ 3K: „*Jo, jo, test jsem znala.*“

### **Alternativní profesní preference**

Kdyby měly možnost a požadované vzdělání obě respondentky prezenčního studia by volily pomáhající profese. 1P: „*Asi sociální pracovník, nebo psycholog, kdybych měla to vzdělání. Taky by mě bavil manželský poradce.*“ 2P: „*Tak ta psychologička, dovedu si představit učitelku, nebo by mě bavilo být dětskou lékařkou.*“

Respondentka 3K by volila kreativitu: „*Něco kreativního... Kdybych nedělala to, co dělám, tak nějaký takový eventy, tak třeba tímto směrem...*“ Zdůrazňuje, že to ji baví i na současné pozici: „*Třeba teď kromě klasických činností, které mám v náplni práce, tak se třeba dobrovolně hlásím, když se dělají nějaké akce nebo eventy nebo teď třeba vánoční večírek, tak to třeba teď zajišťuju, komunikuju s těma cateringama...*“

Druhá respondentka z kombinovaného studia by si také zvolila kreativní obor: „*Mě by bavil bytový design. Uklidňuje mě hezké prostředí.*“ (4K) Studentka 1K, která preferuje především pomáhající profese, kromě nich zmiňuje i další profese, mezi nimiž je také bytový design: „*Bavilo by mě dělat návrhy bytů a interiérů, grafický design nebo pracovat v oblasti rozvoje lidských zdrojů.*“

Respondentka 4K uvádí důležitý aspekt, který je pro ni prioritou, a to být mezi lidmi: „*Určitě potřebuji být s někým v kolektivu. Jakýkoliv kolektivní práce, i třeba to, co dělám teďka. Nejsem vůbec individualista, jakože bych byla třeba účetní a celý den si tady někde doma hrabala v papírech, tak to ne. Potřebuju mít mezi sebou lidi. Nevím přesně, jakou práci, ale aby tam byli lidi, protože mně jsou lidi inspirací. Mně jakoby tu energii dávají a já snad dávám tu energii jim. Takže, kde se může někomu pomoci, tam kde je to hezký a určitě s lidma.*“

### **Ideální kariérový poradce**

Respondentky vnímají u kariérového poradenství jako důležité především hodnoty jako empatie, zájem o klienta, přátelský přístup apod. – 1P: „*samostatnost, vyrovnanost sám se sebou, motivační člověk, citlivý člověk, takže empatie, má zájem o péči o ostatní... a je pečující i v soukromém životě a může to přenést do pracovního života.*“

2P: „*Určitě empatický člověk, který si mě vyslechne, ale zároveň mě nebude nijak kritizovat. Hlavně, aby to byl někdo, kdo bude umět vytvořit přátelskou atmosféru a nebudu se bát se mu svěřit.*“

4K: „*Měl by být určitě empatický, trpělivý, někdy více mlčet a méně mluvit. Neměl by mít asi vysoká očekávání od klienta a nějaká jako tlačení někam, jako nemusí mít vždycky odpověď, ale někdy spíš víc naslouchat než toho člověka někam cpát.*“

3K zmiňuje také umění vycítit citlivost situace a podle toho reagovat a komunikační dovednosti: „*Určitě komunikační dovednosti a umět vést rozhovor. Pak také vycítit tu vhodnost, aby někam nesklouzli, kam člověk nechce, když třeba narazí na citlivé téma, když má třeba klient ještě i jiné problémy, třeba psychické, tak i s tím by měl poradce umět pracovat.*“

Dále respondentky zmiňovaly nutnost sledovat trendy a umět poradit s životopisem – 1P: „*inovativnost a mít zkušenosti a praxi.*“ 3K: „*Dobrý poradce by měl sledovat i trendy. Nejenom jaká je aktuální nabídka a poptávka, kde hledat místa, ale třeba trendy v životopisu nebo LinkedIn.*“

Objevily se i rozdílné názory, co se týče vzdělání a kvalifikace poradce. 1P zmiňuje především důležitost nastavených hodnot: „*Úplně si nemyslím, že by na to musel mít vystudovanou speciální školu. Nemusí to být podmínka. Člověk by si třeba mohl udělat nějaký kurz a pokud disponuje zmiňovanými hodnotami, mohl by poradce dělat.*“

Jiný názor má respondentka 4K: „*Měl by na to mít kvalifikaci. Já mám co dělat, abych se to naučila za 3 roky. Je toho prostě hodně, takže pokud by to byl třeba kurz měsíční, tak si myslím, že to není dobré, to se nenaučí ani teorii z jednoho předmětu.*“

Tabulka č. 8: Osobnost

KATEGORIE	KONCEPT	UKÁZKY KÓDŮ
OSOBNOST	OSOBNOST RESPONDENTEK	<i>Introvert/extrovert, sociální typ, empatie, přátelskost, samostatnost, povídání s lidmi, komunikace, sledování trendů, neprojevování se, poslouchání příběhů, přecitlivělost</i>

OSOBNOST	TYPOLOGIE RESPONDENTEK DLE TESTU EMIERO	<i>Nedostatečná průbojnost, hezky to sedí, potěšilo mě to, test jsem dala kolegyním, pobavil mě, moc se v tom nevidím</i>
	ALTERNATIVNÍ PROFESE	<i>Pomáhající profese, eventy, bytový design, práce v kolektivu</i>
	IDEÁLNÍ KARIÉROVÝ PORADCE	<i>Hodnoty, citlivé situace, inovativnost, kvalifikace</i>

Zdroj: vlastní zpracování

#### 7.4 Axiální a selektivní kódování

Dalším krokem bylo *axiální kódování*, jehož cílem bylo zjistit vztahy mezi jednotlivými kategoriemi s využitím tzv. *paradigmatického modelu*. Ten slouží k usnadnění analýzy dat způsobem, kdy jsou jednotlivé kategorie přiřazeny k jednotlivým položkám a mezi nimi jsou hledány vztahy a vlivy. Tím je vytvořeno vztahové schéma, které ukazuje zkoumaný jev jako celek. (Svobodová, 2020)

Zvažovány jsou příčiny a důsledky, podmínky a interakce, strategie propojující jednotlivé kategorie. Jsou hledány další kategorie a koncepty, které spolu souvisejí. (Hendl, 2016, s. 252)

Při *selektivním kódování* je poté identifikováno hlavní téma. Tato fáze vychází z *axiálního kódování*, kterým jsme získali přehled o vztazích mezi kategoriemi. Data jsou dále přezkoumávána, jsou vyhledávána hlavní témata, která budou stěžejní pro vznikající teorii a která budou integrovat ostatní témata a kategorie. Nalezení hlavní kategorie je cílem analýzy. Je centrálním fenoménem, kolem něhož jsou kategorie vzniklé *axiálním kódováním*. Dle Hendla je selektivní kódování hledání hlavní postavy nebo motivu pohánějící děj kupředu. (Hendl, 2016, s. 254)

Z materiálu získaného sběrem dat a jeho roztříděním do kontextů a kategorií bylo dále zkoumáno, jak tyto kategorie propojit.

Kategorie *Motivace* v sobě zahrnovala důvody studia, studijní preference, motivaci ke zjišťování informací k oboru kariérové poradenství a dále případné vzory v kariérovém poradenství, které by mohly respondentky k výběru studijního oboru a k profesi kariérového poradce motivovat.

U respondentek prezenčního studia byl důvod studia logickou návazností na ukončení střední školy. Respondentky z kombinovaného studia, které jsou již zaměstnány, měly ke studiu jiné motivy. Byly vedeny touhou po dalším vzdělávání, které u jedné z respondentek vyvolala pandemie Covidu 19, kdy neměla možnost seberealizace a u druhé pocit nevyužitého volného času, který chtěla trávit smysluplně. Při výběru studijního oboru kariérové poradenství byly hlavními motivátory kritéria jako práce s lidmi a možnost jim pomáhat, komunikace a zajímavý obsah a skladba předmětů.

Před zahájením studia si respondentky většinou vyhledaly informace o možném budoucím uplatnění a průběhu studia, konkrétní představy ale neměly. Pro respondentku z kombinovaného studia byla důležitou informací náročnost programu a četnost výuky, aby školu dokázala skloubit s prací.

Vzhledem k tomu, že studentky tento obor neznaly, nebyl motivem k výběru studia nikdo, kdo by je inspiroval a koho by považovaly za vzor. V průběhu studia viděly dvě respondentky vzor v jedné z vyučujících a objevila se i jména kariérových poradkyň Lucie Václavkové, kterou uvedly tři respondentky. 1x byla zmíněna Petra Drahoňovská.

Kategorie *Očekávání* shromažďovala informace, zda motivy, které respondentky přivedly k výběru oboru, vedly k naplnění očekávání a zda se studiem a získaným vhledem jejich pohled na kariérové poradenství změnil. I zde je společným znakem motivace, neboť se získanými zkušenostmi se motivace respondentek mohla změnit, a proto byla kategorie *Očekávání* sloučena s kategorií *Motivace*.

Nejčastější odpovědí na očekávání od studia bylo získání celkového přehledu o kariérovém poradenství, který v té době neměly a zlepšení prezentačních dovedností. Vzhledem k neznalosti oboru před nástupem ke studiu, spíše, než konkrétní představy uváděly pocity, jako natěšení a pozitivní naladění. Jedna z respondentek prezenčního studia uváděla, že očekávala, že studiem se jí vyjasní, zda se v oboru dokáže najít a že očekávání se spíše

vykrytalizuje, až po navazujícím magisterském studiu, které po ukončení bakalářského programu plánuje.

Na otázku splnění očekávání respondentky reagovaly pozitivně. Zaznívaly odpovědi, že si studium užily, potkaly mnoho inspirativních lidí, získaly nové přátele a že studium předčilo jejich očekávání. Se znalostmi získanými v průběhu studia respondentky uváděly překvapení nad širokým využitím kariérového poradenství napříč cílovými skupinami. Pozitivně byly překvapeny i kreativním využitím nástrojů a metod. Jednou z respondentek byla zmíněna náročnost oboru, a to nejen co se týče znalostí, ale i náročnost psychická. Jiná studentka sdílela pro ni drsnou realitu z neziskové organizace, kterou označila za demotivující. Ta ji donutila k zamyšlení, zda tato služba má smysl. V této souvislosti zmínila velmi vstřícný přístup ze strany poradkyně a nezájem ze strany klienta, který službu využil jen pro sociální dávku, kterou za zařazení v programu získal.

Stejně tak byla s kategorií Motivace spojena i kategorie *Osobnost* a kategorie *Osobní preference v kariérovém poradenství*. Osobnostní zaměření hrálo důležitou roli ve výběru studijního oboru a kategorie Osobní preference byla zaměřena na preferenci cílové skupiny a forem, metod a nástrojů v kariérovém poradenství.

Jedním z motivů výběru oboru kariérového poradenství bylo i osobnostní zaměření respondentek. Studentky prezenčního studia byly obě motivovány touhou pracovat v pomáhajících profesích. Jedna z nich preferovala obor psychologie, na který ale nebyla přijata. Kariérové poradenství považovala za obor, který má k psychologii blízko, a proto ji zaujal. I druhá studentka prezenčního studia uvedla jako další profesi, která by ji zajímala, profesi psycholožky. U těchto respondentek se objevily ještě alternativy profesí jako učitelka, dětská lékařka, sociální pracovnice nebo manželská poradkyně. Obě studentky se označily za introvertní typy a v rámci svých charakteristik se u nich objevily vlastnosti jako empatie, přátelskost, schopnost motivovat druhé, pečlivost, samostatnost. Tyto charakteristiky uváděly i jako nutné pro výkon profese kariérového poradce. Ze slabých stránek byla zmiňována přecitlivělost a malá průbojnost.

Studentky kombinovaného studia uvedly pro výkon kariérového poradce jako nutnost sledování trendů v kariérovém poradenství, ať už co se týče metod hledání práce, úpravách životopisu a celkové orientaci na trhu práce a v oblasti školství. Dále schopnost vést

rozhovor, umět vycítit choulostivost situace a umět v ní správně reagovat. Opět zazněly kompetence jako je schopnost naslouchat a komunikativnost.

Na rozdíl od respondentek prezenčního studia se obě studentky kombinovaného studia označily za extrovertní typy. Obě uvedly, že jsou rády mezi lidmi a rády s nimi komunikují. Stejně jako respondentkám prezenčního studia se jim líbila představa pomáhat druhým řešit jejich problémy. Alternativní profese, o kterých jsou přesvědčeny, že by je také naplňovaly, zmínila jedna ze studentek organizování eventů a druhou by bavily návrhy bytů a interiérů. Tato respondentka také zmínila, že prioritou je pro ni taková práce, kde bude v kolektivu mezi lidmi, neboť to jí dává energii. Tři respondentky uvedly, že by je bavily i některé pozice, které jim na základě provedeného testu Emiero byly doporučeny jako vhodné a zároveň souhlasily, že profese nabídnuté jako nevhodné by si určitě nevybraly. Jedna ze studentek se moc na vhodných a nevhodných pozicích neviděla, nicméně test ji bavil. Všechny se shodovaly, že tyto nástroje jsou vhodné pro inspiraci a odlehčení, ale nesmí se to s jejich používáním přehánět a brát je doslovně.

Objevily se rozdílné názory na vzdělání kariérových poradců. Jedna respondentka uvedla, že člověk, který má výše zmiňované hodnoty má ke kariérovému poradenství předpoklady a pokud chce vykonávat tuto profesi, vhodný kurz by mu mohl stačit. Nevidí jako nutnost studovat tento obor na vysoké škole. Jiná respondentka má názor opačný a uvádí, že vzhledem k širokému spektru znalostí a dovedností, kterými kariérový poradce musí disponovat, odborné kurzy nestačí a měl by mít kvalifikaci získanou formálním vzděláváním.

Respondentky prezenčního a kombinovaného studia se lišily v názorech na preference v práci s cílovými skupinami, na něž mají vliv především faktory jako jejich věk a pracovní zkušenosti studentek. Zatímco respondentky prezenčního studia by v případě, že by se kariérovému poradenství v budoucnu věnovaly, dávaly přednost práci s mladými lidmi, tedy především s žáky základních a středních škol. Studentky kombinovaného studia by volily práci s dospělými. Jedna z respondentek kombinovaného studia přiznala, že pomáhat žákům a studentům ji nikdy nelákalo, naopak by se jí líbilo posouvat v kariéře dospělé, a to především v rámci firmy. Stejnou představu má i druhá respondentka kombinovaného studia, ta by ale zároveň nevyklučovala práci s žáky, nicméně pouze



v případě, pokud by byl kariérový poradce na škole jako samostatná pozice na hlavní pracovní poměr. K tomu ale dodává, že o takové škole zatím neví. V tomto směru zmiňuje, že je pozice kariérového poradce na školách zatím nešťastně řešená a vykonávají ji především výchovní poradci, kteří jsou tak pracovní velmi vytíženi, protože tuto agendu mají navíc. Uplatnění samostatných kariérových poradců na školách zatím vnímá jako obtížné. Studentky prezenčního studia by se v budoucnu práci s dospělými nebránily, ale zatím samy cítí, že nemají dostatek pracovních zkušeností na to, aby dospělým s kariérou radily. Jedna z nich by preferovala soukromou praxi, kde by byla s klienty jen ona sama. Obává se ale, že získat klienty by byl problém.

I díky introvertnímu zaměření by respondentky prezenčního studia dávaly přednost individuálnímu poradenství. Důvody, které uváděly, byly především spojené s obavou nezvládnutí skupiny v případě nezájmu klientů o prezentované téma a že by nebyly brány jako autority. Obavy měly i z negativních klientů, kteří by mohli ve skupině podpořit negativní atmosféru. Jedna z respondentek uvedla, že je velmi stydlivá a nerada se projevuje ve skupině, zatímco individuálně si dokáže s člověkem povídat celé hodiny. Obě respondentky vidí výhodu individuálního poradenství, v tom, že je osobnější a víc v kontaktu s člověkem.

Předstoupit před skupinu by zatím měla problém také jedna z respondentek kombinovaného studia, která se ale jinak vidí jako extrovert. Zatím si sebe samu ve skupinovém poradenství nedokáže představit. Druhá studentka kombinovaného studia by také preferovala individuální poradenství, ale myslí si, že i skupinové poradenství by ji bavilo.

Všem čtyřem respondentkám se líbí kreativita, kterou v kariérovém poradenství mohou zapojit. Techniky, které jim připadají zajímavé jsou především aktivity s kartičkami pro poradce, myšlenkové mapy, využití tabule a lepících papírků, kreslení představ, ale i testy, které berou jako nástroj pro inspiraci, zamyšlení a odlehčení. I ony samy si testy rády dělají.

Kategorie *Povědomí* zachycuje osobní zkušenosti respondentek s obecným povědomím o kariérovém poradenství a se znalostí tohoto oboru ze strany jejich známých. Kategorie *Názory*, které si respondentky samy udělaly na základě absolvovaných praxí, také ukazují

celkový pohled na vnímání kariérového poradenství v České republice, a proto byla tato kategorie spojena s kategorií *Povědomí*.

Jedna z respondentek se poprvé vzdáleně setkala s kariérovým poradenstvím při volbě školy synovce. Minimálními informacemi o kariérovém poradenství disponovala i díky svým kamarádkám, učitelce na ZŠ, která se částečně na škole zabývá kariérovým poradenstvím a kamarádce pracující v kariérním centru VŠ. Ostatní respondentky tento obor neznaly. Objevily ho až při hledání vhodné VŠ. Neznalost oboru kariérového poradenství uvedly i ze strany jejich okolí. Motivací k výběru studijního oboru nebyla ani žádná osobní zkušenost ze strany respondentek v roli klienta. Jedna z nich si v průběhu studia během absolvování praxí uvědomila, že na základní škole besedy k volbě povolání na Úřadě práce také absolvovaly. Zmiňuje, že tuto skutečnost si před začátkem studia s kariérovým poradenstvím nespojila, neboť tehdy tuto akci ani výběr střední školy nijak neprožívala.

Žádná z respondentek nemá osobní zkušenost s kariérovým poradenstvím jako klient, ale kdyby v minulosti tuto služby znaly, shodují se, že by ji využily. Především zmiňují 9. třídu, kdy si s výběrem střední školy nebyly jisté. Jedna z respondentek uvádí vlastní zkušenost, kdy si v 9. třídě vybrala školu s kamarádkou a po půl roce školu opustila. Uvědomuje si, že díky kariérovému poradenství situaci mohla předejít a pro zabránění předčasných odchodů ze vzdělávání má kariérové poradenství velký význam. Respondentky vidí širokou využitelnost kariérového poradenství od žáků základních škol po předdůchodový věk. Jedna studentka zmiňuje i syndrom vyhoření, kterému se dá díky kariérovému poradenství předcházet.

U žáků základních škol se domnívají, že u nich je zájem o kariérové poradenství individuální záležitostí. Všechny respondentky se setkaly na Úřadě práce nebo ve škole se skupinovým poradenstvím, kde byly vidět rozdíly v tom, jak žáci poradenství vnímají, a to od velkého zájmu po ignoraci. Dvě respondentky se zúčastnily také individuálního poradenství pro žáky ZŠ, které ohodnotily jako velmi přínosné. Žáci odcházeli spokojeni a poradce s nimi jejich situaci probíral do hloubky. V tomto typu poradenství viděly velký přínos a komentovaly, že bylo vidět, že tuto službu vyhledali ti, co o ni měli zájem.

Respondentky se domnívají, že dospělými klienty není tato služba příliš vyhledávaná, neboť ji neznají. U klientů poradenství na Úřadě práce měly často pocit, že se poradenství zúčastnili jen proto, že museli. Zmiňovaly i případy, kdy klienty poradenství zajímalo a psali si poznámky, a to především u nezaměstnaných, kteří nebyli v evidenci Úřadu práce příliš dlouho a byli středního věku. Viděly na nich, že svou situaci chtějí řešit. Nicméně převažuje u nich názor, že je dospělými tato služba vyhledávána minimálně právě z důvodu nevědomosti. Jedna ze studentek uvedla příklad své maminky, o které je přesvědčena, že i kdyby byla bez práce, kariérového poradce nevyhledá z přesvědčení, že zná sama sebe nejlépe. Jiná respondentka srovnává kariérové poradenství s poradenstvím v zemích severní Evropy, kde je velmi propracováno a využíváno, na rozdíl od České republiky, kde je tato oblast pro veřejnost zatím spíše velkou neznámou.

Kategorie *Obavy* je úzce propojena s kategorií *Budoucnost*, neboť právě obavy z budoucího uplatnění byly dominantní. Proto byly tyto 2 kategorie také spojeny do jedné a přejmenovány na kategorii *Obavy a budoucnost*.

Z důvodů nízkého povědomí o kariérovém poradenství vyplývají i obavy respondentek o budoucí uplatnění. Tři z nich uvedly, že by se bály, že se neužijí vzhledem k omezené nabídce pracovních pozic, kdy ve školách tato pozice zatím jako samostatná není a dospělí tuto službu spíše nevyhledávají.

Dvě respondentky uvedly, že by měly obavy i ze soukromé praxe, neboť si uvědomují, že není snadné získat klientelu, pokud nemají v oboru zkušenosti. Jedna studentka kombinovaného studia, která by ráda pracovala někde ve firmě v oddělení vzdělávání naopak zmiňuje, že studiem získala potřebné kontakty a nemyslí si, že najít práci v oboru by byl problém, obává se ale finanční stránky. Nyní ve své profesi zastává seniorní pozici a přechodem do pro ni nového, i když z jejího pohledu velmi zajímavého, oboru by znamenalo dle ní propad na juniorní pozici a tím pádem výrazně nižší finanční ohodnocení. Tento obor vnímá jako psychicky náročný a vzhledem k náročnosti finančně podhodnocený.

Všechny čtyři respondentky uvedly, že by měly strach z toho, že si budou brát příliš osobně vážné případy klientů, kteří jsou v těžké situaci. Obávají se, že si budou práci

v hlavě nosit domů a pokud se s tím nenaučí pracovat, časem i syndromu vyhoření. Zároveň věří, že zkušenostmi by se s náročnými situacemi naučily vyrovnávat. Jedna respondentka zmínila, že by se poradila se zkušenými kolegy, jak oni tyto situace zvládají.

Žádná z respondentek nemá v tuto chvíli obavy, že by profesi kariérového poradce nahradila umělá inteligence. Všechny se shodovaly v názoru, že člověk bude dávat přednost osobnímu kontaktu. Umělou inteligenci vnímají jako nástroj, který by pro ně mohl být v praxi přínosný, pokud se ho naučí správně používat.

Všechny čtyři respondentky u sebe vnímají jako problém nedostatek zkušeností. Na praxích byly spíše v rolích pozorovatelů a přímo s klienty si toho mnoho nezkoušely. Dvě respondentky komentovaly, že jim dělá problém vést poradenský rozhovor, aby nesklouzly k jiným tématům nebo aby dokázaly klienty vyslechnout a nepodbízet jim své názory. Jedna z respondentek zmiňuje, že by uvítala možnost mentoringu prostřednictvím zkušeného kariérového poradce. Ani jedna z respondentek by si zatím sama na pozici kariérového poradce netroufla.

V souvislosti se zmiňovanými obavami by se všechny respondentky v budoucnu, pokud by se chtěly věnovat profesi kariérového poradce, dále vzdělávaly, což vidí jako nutnou podmínku. Žádný konkrétní kurz nebo konkrétní společnost nevedla ani jedna respondentka. Jedna z nich zmiňuje, že by kurzy vybrala podle toho, co by jí v dané chvíli přišlo aktuální. Dvě respondentky by nejspíš vyhledávaly kurzy zaměřené na prezentační dovednosti, další volbou by byly workshopy s profesionálními kariérovými poradci. Respondentky z kombinovaného studia uvedly, že nad tím zatím neuvažovaly, ale mají pocit, že vhodných kurzů je hodně a v případě potřeby by věděly, kde hledat.

Ani jedna z respondentek nyní nedokáže říct, zda se chystá kariérovému poradenství v budoucnu věnovat. Obě respondentky prezenčního studia by zatím rády zůstaly ve stavu statusu studenta a pokračovaly v navazujícím magisterském oboru. Obě zmiňovaly obor andragogika, jedna z nich uvádí jako další možnost učitelství a druhá sociologii. Jedna z nich přemýšlí nad výjezdem do zahraničí v rámci programu Erasmus+. Obě očekávají, že se jim vše vyjasní až během magisterského studia.

Studentky kombinovaného studia se zatím na magisterské studium nechystají. Obě si potřebují nechat utřídit myšlenky a od studia si odpočinout. Jedna z nich uvádí, že toho na ni bylo hodně a musí se ze studia vzpamatovat. Ke studiu byly obě motivovány z důvodu potřeby dalšího vzdělávání, ale co se týče samotné práce v oblasti kariérového poradenství, tam nyní příliš motivovány nejsou. Obě si studium užily jsou rády, že studovaly tento obor, nicméně v současné době jsou v zaměstnání na svých pozicích spokojeny a jak jedna z nich uvedla, nic ji nenutí měnit. Aktuální stav kariérového poradenství v České republice je zatím nepřesvědčuje o jistotě profesního uplatnění v oboru.

Všechny respondentky se shodují na nutnosti větší propagace kariérového poradenství mezi veřejností. Jedna respondentka uvádí, že by se ho více snažila prosazovat ve školách a bylo by dobré zřídit ve školství samostatnou pozici kariérového poradce. Uváděn byl především marketing na sociálních sítích a v médiích. Všechny respondentky věří, že se situace v kariérovém poradenství v České republice zlepší, ale obávají se, že ke změnám bude docházet pomalu. I z tohoto důvodu zatím nejsou příliš motivovány k tomu, aby profesi kariérového poradce v tuto chvíli vykonávaly.

V rámci této fáze došlo k *redukci kategorií* z původních osmi na tři, a to: *Motivace, Povědomí a Obavy a budoucnost*.

Dle *paradigmatického modelu* byly kategorie seřazeny následujícím způsobem:

*Fenomén:* Motivace

*Příčinná podmínka:* Malé povědomí o kariérovém poradenství

*Kontext:* Obavy o budoucí uplatnění

*Strategie:* Větší propagace kariérového poradenství, legislativní ukotvení školního kariérového poradce

*Následek:* Lepší pracovní uplatnění kariérových poradců, více pracovních příležitostí pro kariérové poradce, větší motivace věnovat se profesi kariérového poradce.

## 7.5 Výsledky výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit motivaci studentů ke studiu oboru kariérového poradenství a také motivaci k výkonu této profese včetně obav, které v souvislosti s budoucím uplatněním v této roli vnímají.

Výzkumným vzorkem byly čtyři studentky 3. ročníku bakalářského programu zaměřeného na kariérové poradenství, z nichž dvě byly z prezenčního studia a dvě ze studia kombinovaného.

Vzhledem ke zkoumání jevu, jakým je motivace, byl zvolen kvalitativní přístup, který umožňuje proniknout v tématu více do hloubky. Metodou sběru dat byl polostrukturovaný rozhovor, který proběhl po dohodě s respondentkami online prostřednictvím platformy Google meet. Struktura otázek byla předem stanovena a během rozhovoru byly otázky dále rozvíjeny podle odpovědí respondentek. Analýza byla provedena pomocí kódování metodou zakotvené teorie.

Byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

1. *Jaké jsou důvody výběru studia oboru kariérového poradenství?*
2. *Jaké bariéry a obavy vnímají studenti kariérového poradenství v souvislosti s budoucím uplatněním v roli kariérového poradce?*
3. *Jaká je motivace studentů k výkonu profese kariérového poradce?*

*Jaké jsou důvody výběru studia oboru kariérového poradenství?*

Prvotní motivací ke studiu bylo u respondentek prezenčního studia ukončení střední školy, z čehož vyplynula potřeba návazného studia na vysoké škole. Respondentky kombinovaného studia byly zaměstnány na hlavní pracovní poměr, ale chtěly se seberealizovat. Pracovní nevytíženost jedné z nich zapříčinil pocit, že není dostatečně využít její potenciál, což vedlo k nápadu dále se vzdělávat. Druhá respondentka kombinovaného studia byla ovlivněna pandemií Covid 19, která u ní v důsledku izolace vyvolala pocit nenaplněných cílů v oblasti vzdělávání, a ty se rozhodla uskutečnit.

Volba oboru nebyla ani u jedné respondentky prvoplánová. Všechny účastnice na zvolený obor narazily náhodně při hledání studijního oboru na vysokých školách. Jedna

respondentka věděla, že existuje profese kariérového poradce, ale netušila, že lze kariérové poradenství jako obor studovat. Ostatní kariérové poradenství neznaly. Respondentky prezenčního studia měly podány přihlášky i na jiné obory, přičemž u jedné z nich byla prioritní volbou psychologie. Na konečnou volbu měla u všech respondentek vliv zajímavá skladba předmětů a také představa, že budou moct pomáhat druhým. Jejich osobnostní zaměření hrálo při výběru kariérového poradenství významnou roli.

*Jaké bariéry a obavy vnímají studenti kariérového poradenství v souvislosti s budoucím uplatněním v roli kariérového poradce?*

Ve třech případech byla zmíněna obava o budoucí uplatnění. Respondentky vnímají jako bariéru nedostatečnou informovanost veřejnosti o existenci služby kariérového poradenství. Studentky většinou uvedly, že pozic v oboru je málo právě z důvodu neznalosti kariérového poradenství. Studentky se potýkaly se skutečností, že musí často na otázku, co studují, vysvětlovat, co tento obor znamená a obnáší. Právě s neznalostí oboru souvisí nízký zájem o poradenské služby. Dvě respondentky zmiňovaly, že pokud by chtěly soukromou praxi, nedovedou si představit, jakým způsobem by z výše uvedených důvodů získávaly klientelu. Jedna respondentka kombinovaného studia se obává výrazného propadu příjmů, který by nastal v případě, že by z nynější seniorní pozice, přešla do oboru kariérového poradenství.

Jako další bariéru vidí nedostatek zkušeností v oblasti kariérového poradenství. Díky studiu získaly přehled o možnostech a šíři kariérového poradenství, ale své znalosti hodnotí jako teoretické, které by potřebovaly upevnit praxí. Studentky prezenčního studia vnímají nedostatek zkušeností nejen v oblasti kariérového poradenství, nýbrž malé pracovní zkušenosti všeobecně. Jedna z nich uvedla, že z tohoto důvodu by pro ni bylo v současné době obtížné pracovat s dospělými klienty, neboť se necítí kompetentní k tomu, radit dospělým s kariérou, když sama pracovní zkušenosti nemá. V této souvislosti se obává negativních reakcí klientů, kteří by ji nebrali jako autoritu.

Jinak respondentky vnímaly potřebu kariérového poradenství ve školství. Považují ho za důležité především jako prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání a dobrý nástroj při rozhodování o volbě povolání. Jako problém vidí nedostatečné legislativní ukotvení školního kariérového poradce a vykonávání kariérového poradenství především

výchovnými poradci či učiteli, což vede k jejich pracovnímu vytížení. Tato skutečnost naopak vede k nezaměstnávání kariérových poradců na hlavní pracovní poměr ve školách, což je pro studentky demotivačním faktorem.

Poslední zmiňovanou obavou je vyrovnávání se s tíživou situací některých klientů, která by podle všech respondentek mohla vést k neschopnosti filtrovat problémy klientů a neřešit je i v soukromém životě. Dvě respondentky uvádí, že by tento stav mohl vést dlouhodobě až k syndromu vyhoření, kterého se z tohoto důvodu obávají.

*Jaká je motivace studentů k výkonu profese kariérového poradce?*

Přestože motivace respondentek ke studiu byla vysoká a studium splnilo jejich očekávání, samotná motivace vykonávat profesi kariérového poradce je nízká. Studentky prezenčního studia zatím nejsou motivovány pracovat na hlavní pracovní poměr. Jejich prioritou je další studium v navazujícím magisterském programu. V době konání rozhovoru si obě respondentky plánovaly podat přihlášku na andragogiku, učitelství nebo sociologii. Očekávají, že se jejich další profesní budoucnost vyprofiluje až během magisterského studia. Jedna z těchto respondentek nevyklučuje ani výjezd do zahraničí v rámci programu Erasmus+.

Respondentky kombinovaného studia se ke studiu oboru kariérového poradenství rozhodly z důvodu potřeby seberealizace a dalšího vzdělávání a studiem si své cíle splnily. Nepracují v oblasti kariérového poradenství, ale v jiných oborech, kde zastávají v rámci hlavního pracovního poměru pozice, které je naplňují, dosáhly zde určitého postavení a finančního ohodnocení se kterým jsou spokojeny. V současné době tedy nejsou motivovány k profesní změně.

Jako hlavní demotivační faktory respondentky označují malé povědomí o službě kariérového poradenství, finanční ohodnocení neodpovídající náročnosti oboru a zatím nedostatečnou legislativní podporu pro kariérové poradce ve školství.



## 8 Diskuze

Kapitola *Diskuze* zasazuje výsledky výzkumného šetření do kontextu problematiky kariérového poradenství a porovnává se závěry výzkumníků jiných diplomových prací zabývajících se tématem kariérového poradenství. Vyjadřuje se také k limitům výzkumu, možnému rozvedení tématu práce do budoucna a doporučením pro praxi.

### 8.1 Stručné shrnutí výsledků šetření a porovnání s jinými výzkumy

Na základě analýzy dat z výsledků výzkumu vyplývá, že respondentky ovlivnila ke studiu kariérového poradenství vnitřní motivace. Faktory, které vedly k výběru oboru byly spojeny s motivací pomáhat druhým a touha po dalším vzdělávání.

Demotivujícím faktorem pro studentky je nízké povědomí v očích veřejnosti o existenci kariérového poradenství a v tomto kontextu malý zájem o tuto službu. Uvedený faktor vede u respondentek k obavám o budoucí uplatnění v roli poradce. Ani situaci ve školství nepovažují respondentky za příznivou, neboť v důsledku nedostatečného ukotvení školních kariérových poradců v legislativě, není zatím velká šance získat stálou samostatnou pozici kariérového poradce ve škole na hlavní pracovní poměr.

Tyto podmínky ovlivňují jejich motivaci k budoucímu působení v oblasti kariérového poradenství. Pokud by bylo kariérové poradenství více propagováno a veřejnost měla více informací, co tato služba nabízí, zájem o tuto službu ve společnosti by se mohl zvýšit. Nutnou podmínkou je lepší opora v legislativě především co se týče školních kariérových poradců a oddělení od pozice výchovného poradce. Za předpokladu lepších podmínek pro kariérové poradce by se motivace pro výkon profese kariérového poradce zvýšila, v opačném případě zůstane motivace nízká a neporoste ani kvalita kariérového poradenství, a to především ve školách.

Na přetíženost výchovných poradců ve školách a demotivaci školních kariérových poradců, kteří nemají jistotu stálého místa upozorňuje ve své diplomové práci Turzová (2021), která se zabývala výzkumným šetřením zabývajícím se motivací výchovných a kariérových poradců na školách k dalšímu profesnímu vzdělávání. Z dat zjištěných jejím výzkumem vyplývá, že výchovní poradci nemají z důvodu rozsahu své agendy na kariérové poradenství dostatek času, což se poté může odrazit na celkové kvalitě

kariérového poradenství ve škole. Školní kariéroví poradci, kteří se zúčastnili jejího výzkumu potvrdili nedostatečnou legislativní oporu, kterou negativně vnímají, neboť nemají profesní jistotu. I její výzkumné šetření potvrzuje, že kariéroví poradci působící ve školách motivuje ochota pomáhat a být užitečný. (Turzová, 2021)

Dokument *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+* má jedním z cílů posílení kariérového poradenství a jeho individualizaci na školách, což by mohlo být šancí na zlepšení pozice školních kariérových poradců v budoucnu.

Řešení situace kariérového poradenství na středních a vyšších odborných školách ilustruje i projekt *P-KAP*. Jednou z povinných oblastí intervence v rámci projektu je rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání. Také zde je zmiňována současná praxe mnoha škol, kde agendu kariérového poradenství vykonává zároveň výchovný poradce. Tato praxe je shledána za ne vždy vhodnou i z psychologického hlediska, kdy kariérové poradenství poskytuje osoba, která s žákem řeší i jejich výchovné problémy. (P-KAP, online, 2024)

V říjnu 2023 proběhlo v rámci platformy *Rozvoj potenciálu* setkání školních kariérových poradců v Liberci, kde proběhla bouřlivá debata nad tématem vytvoření lepších podmínek k rozvoji kariérového poradenství na středních a vyšších odborných školách. Pro rozvoj kariérového poradenství byla zdůrazněna klíčová role ředitelů škol a jednotlivých krajů, kteří by měli školy k rozvoji kariérového poradenství motivovat. (EDULK, 2024, online)

Na rozdíl od jedné respondentky, která uvedla, že na vysokých školách mají dle jejich zkušeností o kariérové poradenství zájem spíše zahraniční studenti nebo studenti se specifickými vzdělávacími potřebami, zatímco ostatní studující spíše ne, jiný názor má Purba (2019), který se ve své diplomové práci zabýval kariérovým poradenstvím na vysokých školách. Dle jeho zjištění měli studenti účastníci se výzkumu o kariérové poradenství velký zájem a požadovali různé typy služeb kariérového poradenství (např. služby související s přechodem na trh práce, kariérní diagnostiku, rozvojové služby). Zajímaly je i otázky týkající se finanční gramotnosti či skloubení práce s osobním životem. V této souvislosti také zmiňuje nedostatečnou legislativu, neboť *zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách* ustanovuje povinnost pro vysoké školy poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související

se studiem a možností dalšího uplatnění pro absolventy. Je upozorňováno na vymezení zákonem pouze na služby spojované s přechodem studenta ze studia na trh práce, což není podle zájmu studentů dostatečné. Kariéroví poradci z kariérních center vysokých škol proto upozorňují na zastaralost zákona a nutnost aktualizace, která by ukotvila kariérové poradenství na vysokých školách a vedla k profesionalizace kariérového poradenství kariérních center. (Purba, 2019)

V tomto směru se situace posunula k lepšímu díky novým *Standardům vysokoškolského poradenství*, o něž usilovala pracovní skupina *Legislativa ve VŠ poradenství*. Tento dokument byl schválen valnou hromadou *Asociace vysokoškolských poradců, z. s.* 14. června 2023. Díky nim by se mohla posunout a sjednotit činnost kariérních center vysokých škol a motivovat k profesnímu rozvoji kariérové poradce vysokých škol. Na vzniku Standardů se podílelo 20 vysokých škol a jejich poradenských pracovišť. (Asociace vysokoškolských poradců, online, 2024)

Respondentky výzkumného šetření zmiňovaly jako jeden z hlavních demotivačních faktorů nízké povědomí a malý zájem o službu kariérového poradenství a zdůrazňovaly nutnost větší propagace. Ke stejným závěrům došla též Škopíková (2017), která v diplomové práci zabývající se kariérním poradenstvím jako nástrojem podpory zaměstnanosti také zmiňuje nedostatečné povědomí o kariérovém poradenství. Na základě zjištění v organizaci poskytující kariérové poradenství vydala návrh doporučení, který by podpořil rozvoj kariérového poradenství: „*Pro rozvoj kariérního poradenství je nutné vést a publikovat výsledky výzkumu a rozvíjet základní teorie, informovat o praxi založené na důkazech, důsledně aplikovat vědecké standardy.*“ (Škopíková, 2017) Zdůrazňuje malou probádanost oblasti kariérového poradenství a navrhuje jako možnou zajímavou oblast ke zkoumání vnímání kariérového poradenství klienty. (Škopíková, 2017)

Že by byl o kariérové poradenství zájem, kdyby se o něm více vědělo dokládají i výsledky výzkumného šetření, které předkládá Fojtík (2021), který v diplomové práci zkoumal dopad kariérového poradenství na osobní pohodu dospělého jedince. Z 82 respondentů, jeho výzkumu uvedlo 88 % respondentů pozitivní dopad kariérového poradenství na osobní pohodu. Fojtík chtěl ve své práci upozornit na důležitost kariérového

poradenství. Jeho výzkum potvrdil přínosy kariérového poradenství, které se projeví i větší spokojeností jedinců. (Fojtík, 2021)

## **8.2 Limity výzkumného šetření**

Výzkumné šetření bylo provedeno kvalitativním přístupem, kterému je často vytýkána subjektivita. Výsledky mohou být ovlivněny výzkumníkem a jeho preferencemi. Kvalitativní výzkum pracuje s omezeným počtem účastníků a výsledky je proto obtížné zobecňovat. (Hendl, 2016, s. 48)

Ke zkoumání motivace studentů kariérového poradenství byly zapojeny pouze čtyři respondentky. Jedním z aspektů nízké účasti je fakt, že studentů kariérového poradenství je málo a podmínka, aby se výzkumného šetření účastnili respondenti až ze 3. ročníků, kteří již absolvovali podstatnou část praxí, možný počet ještě zredukovala. Dalším faktorem byla zaneprázdněnost studentů, kteří byli v době konání rozhovorů (prosinec 2023) zaměstnání tvořením vlastních bakalářských prací a přípravou na zkoušky v probíhajícím předtermínovém a zkouškovém období. I přes snahu respondentek rozšířit skupinu účastníků (metoda sněhové koule) se další respondenty přesvědčit nepodařilo.

Do budoucna by mohlo být zajímavé pojmout výzkumné šetření kvantitativním způsobem a rozšířit skupinu respondentů o účastníky z programu kariérového poradenství, které probíhá na Univerzitě Karlově v rámci celoživotního vzdělávání a o účastníky rekvalifikačního kurzu „Kariérový poradce“, kteří absolvováním kurzu a vykonáním zkoušky dle standardů Národní soustavy kvalifikací získají kvalifikaci „Kariérový poradce/kariérová poradkyně“. Bylo by zajímavé porovnat jejich motivaci, která by mohla být od respondentek účastnících se tohoto výzkumného šetření odlišná.

## **8.3 Návrhy a doporučení**

Výzkumné šetření ukázalo obavy, které respondentky nejvíce trápí. Nejčastěji zmiňovaná obava související s budoucím uplatněním ve velké míře závisí na skutečnosti, jakým směrem se bude v dalších letech rozvoj kariérového poradenství v České republice ubírat. Zda bude rozvoj kariérového poradenství ze strany státu podporován a budou vytvořeny lepší podmínky pro kariérové poradce.

Co však závisí na respondentkách je jejich profesní rozvoj. Studentky uvedly, že cítí nutnost dalšího vzdělávání v oboru, pokud by se mu chtěly věnovat. Ani jedna nezmínila žádný konkrétní kurz nebo společnost, která se těmito kurzy zabývá. Pro jejich další profesní rozvoj by bylo možné využít široké nabídky kurzů a workshopů určených speciálně pro kariérové poradce. Společnosti, které je pořádají jsou uvedeny v kapitole Vzdělávání a rozvoj kariérových poradců a jejich kurzy jsou k nalezení na jejich webových stránkách. U některých z nich je možné absolvovat i odbornou stáž. Je dobré stát se členem komunity kariérových poradců např. ve facebookové skupině kariérových poradců, kde se lze dozvědět také o akcích spojených s profesním networkingem a aktualitách v oboru.

Podporu pro začínající kariérové poradce i kouče nabízí např. Petra Drahoňovská. Na jejích stránkách je k nalezení soubor tipů a odkazů *Desatero orientačních oborových tipů pro začínající kariérové poradce a kouče* usnadňující poradcům, kteří v oboru chtějí působit profesní začátek. K nalezení jsou zde i informace, týkající se možných supervizí v oboru kariérového poradenství. (Career Designer, online, 2024)

Obavy z nedostatku zkušeností v oblasti kariérového poradenství by respondentky mohly získat také dobrovolnictvím. Řada neziskových organizací poskytuje kariérové poradenství prostřednictvím kariérových poradců – dobrovolníků. Zkušenosti získané tímto způsobem budou pro respondentky cenné a dodají respondentkám potřebné sebevědomí do budoucí praxe.

## **Závěr**

Diplomová práce se zabývala motivací studentů kariérového poradenství k profesi kariérového poradce. Téma kariérového poradenství stále není v České republice mezi veřejností příliš známo, přestože trh práce se dynamicky mění. Vlivem digitalizace, robotizace a automatizace řada pracovních míst zaniká a vznikají profese nové. Změny profesní cesty jsou a budou stále častější. Řada lidí ale neví, jak se s takovými změnami vypořádat, ale o službě kariérového poradenství nemá povědomí.

Za obtížné lze považovat i uchopení kariérového poradenství ve školách. Pro žáky tzv. silných ročníků je nyní obtížné dostat se na vysněné střední školy z důvodu vysokého převisu. Kariérové poradenství jim může cestu k výběru oboru usnadnit a zabránit předčasným odchodům ze vzdělávání způsobených nevhodnou volbou.

Cílem teoretické části bylo představit kariérové poradenství v celé jeho šíři a upozornit na služby, které kariérové poradenství nabízí. Praktická část byla zaměřena na studenty bakalářského programu kariérové poradenství. Cílem bylo zjistit, co respondenty vedlo k výběru studijního oboru, co je motivuje k působení v oblasti kariérového poradenství a jaké vnímají bariéry v budoucím uplatnění.

Teoretická část byla rozčleněna do šesti kapitol, a to Motivace, Kariéra, Kariérové poradenství a jeho význam, Cílové skupiny v kariérovém poradenství, Formy a nástroje v kariérovém poradenství a Osobnost kariérového poradce.

Pro praktickou část byl zvolen kvalitativní přístup, který fenomén motivace zkoumá do hloubky. Na základě dat získaných polostrukturovaným rozhovorem bylo zjištěno, že kromě jedné, ani samy respondentky před zahájením studia obor kariérové poradenství neznaly. Volba oboru byla spíše dílem náhody, kdy hledáním vhodného oboru na kariérové poradenství narazily. Program shledaly zajímavým a pro dnešní dobu společensky prospěšným. Motivovány byly touhou pomáhat druhým a dále se vzdělávat.

Studiem získaly přehled o kariérovém poradenství a byly překvapeny šíří jeho využití. Bohužel získaným vzhledem do problematiky nejsou přesvědčeny o zájmu ze strany veřejnosti, což je pro ně demotivačním faktorem. Důvod vidí v nedostatečné informovanosti a malé propagaci oboru kariérové poradenství. Důsledkem je malý zájem

o tuto službu. Problém vidí i v nedostatečné legislativní opoře pro samostatnou pozici školního kariérového poradce a realizaci kariérového poradenství na školách prostřednictvím výchovných poradců a učitelů nad rámec své agendy. Kariérové poradenství je tak ve školách spíše okrajovou záležitostí, což k jeho kvalitě nepřispívá.

Z těchto skutečností vyplývají jejich obavy o budoucí uplatnění v rolích kariérových poradců. Upozorňují i na náročnost profese z hlediska velkého spektra znalostí a náročnosti psychické. Respondentky vnímají pozitivní dopad kariérového poradenství a vidí ho jako službu využitelnou v průběhu celého života. Aby však mohl být využit potenciál kariérového poradenství je nutné vhodné uchopení jeho propagace na veřejnosti.

Vzhledem ke zmiňovaným obavám je nyní motivace k výkonu profese kariérového poradce u respondentek nízká a raději volí setrvání na stávajících pozicích v jiných oborech, kde jsou spokojeny (respondentky kombinovaného studia). Respondentky prezenčního studia si své profesní preference chtějí utřídit až v rámci navazujícího magisterského studia, které po ukončení bakalářského programu plánují.

Výzkumu se zúčastnily pouze čtyři respondentky 3. ročníků a výsledky nelze zobecňovat. Bylo by zajímavé rozšířit toto téma o kvantitativní výzkum a porovnat motivaci studentů bakalářského programu s účastníky programů kariérového poradenství v rámci celoživotního vzdělávání a rekvalifikačních kurzů „Kariérový poradce“.

Za hlavní přínos této diplomové práce považuji propagaci kariérového poradenství, ve kterém vidím v rámci proměn trhu práce a změnám ve společnosti velký smysl.

## Seznam použitých informačních zdrojů

APERIO. *Právní poradna Aperio* [online]. Copyright © 2022 [vid. 2023-11-07]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/pravni-poradna>

APROFES. *Kariérní poradenství* [online]. © 2024 [vid. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://www.aprofes.cz/co-je-to-karierni-poradenstvi/>

AMERICAN SCHOOL COUNSELOR ASSOCIATION (ASCA). *The school Counselor and Gifted and Talented Students Programs (2019)* [online]. © Copyright 2024 [vid. 2024-03-03]. Dostupné z: <https://www.schoolcounselor.org/Standards-Positions/Position-Statements/ASCA-Position-Statements/The-School-Counselor-and-Gifted-and-Talented-Stude>

ASOCIACE VYSOKOŠKOLSKÝCH PORADCŮ. *Standardy vysokoškolského poradenství* [online]. © 2008-2022 [vid. 2024-04-04]. Dostupné z: <https://www.asociacevsp.cz/o-nas/standardy-vs-poradenstvi/>

ASPEKT [online]. © 2024 [vid. 2024-02-24]. Dostupné z: <https://www.aspektzs.cz/2883-2>

B-CREATIVE. *Jobbkort/Inspirace k výběru povolání* [online]. Copyright 2024 [vid. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://b-creative.cz/jobbkort-i-inspirace-k-vyberu-povolani/>

B-CREATIVE. *Karty s příběhy/Storytelling cards* [online]. Copyright 2024 [vid. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://b-creative.cz/karty-s-pribehy-i-storytelling-cards/>

B-CREATIVE. *O pomůckách* [online]. Copyright 2024 [vid. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://www.b-creative.cz/o-pomuckach>

B-CREATIVE. *Silné stránky/Strenght cards* [online]. Copyright 2024 [vid. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://b-creative.cz/silne-stranky-i-strenght-cards/>

B-CREATIVE. *Světlem hodnot/Value cards* [online]. Copyright 2024 [vid. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://b-creative.cz/svetem-hodnot-i-value-cards/>

B-CREATIVE. *Vzhůru do světa povolání* [online]. Copyright 2024 [vid. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://b-creative.cz/vzhuru-do-sveta-povolani-i-deskova-hra/>



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

C-game [online]. [vid. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://test.c-game.cz/>

CAREER DESIGNER. *Desatero orientačních oborových tipů pro začínající kariérové poradce a kouče* [online]. © Career Designer [vid. 2024-28-03]. Dostupné z: <https://www.careerdesigner.cz/10tero-karierka-jako-profese>

CAREER GUIDANCE. *Career Guidance for the 21st Century* [online]. 2024 Career Guidance Course [vid. 2024-02-24]. Dostupné z: <https://careerguidancecourse.eu/cs/>

CENTRUM KOMPETENCÍ. *Mapování kompetencí metodou CH-Q* [online]. Copyright © Centrum kompetencí [vid. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://centrumkompetenci.cz>

CERIC. *How virtual reality is transforming career development* [online]. Copyright © 2024 [vid. 2024-00-03]. Dostupné z: <https://careerwise.ceric.ca/2019/03/20/how-virtual-reality-is-transforming-career-development/>

CNN. *How to prepare children for the jobs of the future* [online]. © 2024 Cable News Network [vid. 2024-03-03]. Dostupné z: <https://edition.cnn.com/2019/07/30/business/future-education-technology/index.html>

CZECHITAS. *Kariérní rozvoj* [online]. © 2016-2023 Czechitas z. ú. [vid. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.czechitas.cz/karierni-rozvoj>

ČESKÁ ASOCIACE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ (ČAKP). *Kariéra pro ženy po MD/RD* [online]. © 2017 [vid. 2023-11-06]. Dostupné z: <https://cakp.cz/reference-kariera-pro-zeny/>

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE: Institut vzdělávání a poradenství. *Kariérové poradenství a vzdělávání* [online]. © 2021 [vid. 2024-02-02]. Dostupné z: <https://www.ivp.czu.cz/cs/r-6930-studium/r-7469-studijni-programy/r-8775-programy-bakalarskeho-studia/r-15723-karierove-poradenstvi-a-vzdelavani>

DRAHOŇOVSKÁ, P. A L. VÁCLAVKOVÁ. *Zeptej se kariérového poradce* [online]. © 2024 [vid. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://www.zeptejseporadce.cz/>

DŘÍMALKA, F., 2023. *Budoucnost NEpráce*. Příbram: Vydáno vlastním nákladem. ISBN 978-80-11-03715-4.

EDULK. *Setkání školních kariérových poradců přineslo mnoho nových podnětů* [online]. Created by UVM [vid. 2024-03-28]. Dostupné z: <https://edulk.cz/management-skol/projekty-lk/krajsky-akcni-plan-libereckeho-kraje-ii/setkani-skolnich-karierovych-poradcu-prineslo-mnoho-novych-podnetu-n479158.htm>

EKS. *Online webináře* [online]. © 2013 [vid. 2023-11-06]. Dostupné z: <https://www.ekscr.cz/cs/kurz/online-webinare>

EMIERO. *Metodika Emiero testů* [online]. emiero.cz © 2024 [vid. 2024-02-24]. Dostupné z: <https://www.emiero.cz/metodika>

EUROGUIDANCE. *Celoživotní poradenství* [online]. © 2021 Národní pedagogický institut [vid. 2023-10-31]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/celozivotni-poradenstvi.html>

EUROGUIDANCE. *Konference 2023: Na viděnou v budoucnosti* [online]. © 2021 Národní pedagogický institut [vid. 2023-10-31]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/novinky/2023/konference2023.html>

EUROGUIDANCE. *O Euroguidance* [online]. © Národní pedagogický institut [vid. 2023-10-31]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/o-euroguidance.html>

EUROGUIDANCE. *Poradenství v České republice* [online]. © 2021 Národní pedagogický institut [vid. 2023-10-31]. Dostupné z: [www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr.html](http://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr.html)

FOJTÍK, D., *Dopad kariérového poradenství na osobní pohodu jedince* [online]. Diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta. 2021 [vid. 2024-03-28]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/124991/120381600.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. 4., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9.

INFOABSOLVENT. *Motivace a podpora žáků v setrvání ve vzdělávání* [online]. [vid. 2023-11-02]. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-3-07/Motivace-a-podpora-zaku-v-setrvani-ve-vzdelavani/46>

INFOABSOLVENT. *Předčasné odchody ze vzdělávání v ČR a zemích EU* [online]. [vid. 2023-11-07]. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-3-06/Predcasne-odchody-ze-vzdelavani-v-CR-a-zemich-EU/46>

INSTITUT KARIÉRY A ROZVOJE. *Kariérko.cz* [online]. [vid. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://kariérko.cz>

JOBHUB. *Vše pro rozvoj kariéry na jednom místě* [online]. © Copyright 2017 – Ministerstvo práce a sociálních věcí/Spravuje Fond dalšího vzdělávání 0.9.7 [vid. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://job-hub.cz>

LANCOVÁ, M. a S. NAVAROVÁ, 2019. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe. ISBN 978-80-7496-405-3.

M.ARTER. *Staňte se lektorem* [online]. Copyright © 2023 [vid. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://marter.cz/pro-lektory/>

M.ARTER. *Aktuální nabídky práce* [online]. Copyright © 2023 [vid. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://marter.cz/volna-mista/>

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

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti* [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [vid. 2023-11-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Evidence zájemců o zaměstnání* [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [vid. 2023-11-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-zajemcu-o-zamestnani>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY (MŠMT). *Podoby kariérového poradenství* [online]. © 2013-2024 MŠMT [vid. 2023-10-29]. Dostupné z: <https://msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY (MŠMT). *Strategie vzdělávací politiky v České republice do roku 2030+* [online]. © 2013-2024 MŠMT [vid. 2024-02-28]. Dostupné z: [https://www.msmt.cz/uploads/Brozura\\_S2030\\_online\\_CZ.pdf](https://www.msmt.cz/uploads/Brozura_S2030_online_CZ.pdf)

NADACE KRÁSA POMOCI. *Zlatá práce podporuje lidi 50+ při hledání dobrého zaměstnání* [online]. [vid. 2023-11-14]. Dostupné z: <https://krasapomoci.cz/zlata-prace-pro-50>

NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ (NSK). *Kariérový poradce/kariérová poradkyně* [online]. Copyright © NPI a TRIXIMA, spol. s r.o. 2006-2014 [vid. 2024-02-24]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovyporadceprovzdelavaciaprofesnidrahu/kvalifikacni-standard>

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ (NSP). *Kompetence pro budoucnost* [online]. © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [vid. 2023-12-23]. Dostupné z: <https://nsp.cz/aktuality/kompetence-pro-budoucnost>

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ (NSP). *Kariérový poradce* [online]. © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [vid. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ (NSP). *Centrální databáze kompetencí: CDK* [online]. © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [vid. 2023-12-20]. Dostupné z: <https://cdk.nsp.cz/napoveda>

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ (NÚV). *Kariérové poradenství na středních školách* [online]. © 2011-2022 NÚV–Národní ústav pro vzdělávání [vid. 2024-28-03]. Dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/p-kap/karierove-poradenstvi-na-strednich-skolach.html>

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

NOLEN–HOEKSAMA, S., B. L. FREDRICKSON, G. R. LOFTUS a W. A. WAGENAAR, 2012. *Psychologie Atkinsonové a Hilgarda* (Vyd. 3., přeprac). Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0083-3.

PAVLOV, I., 2021. *Andragogické poradenstvo*. Praha: Česká andragogická společnost. ISBN 978-80-907809-6-5.

PLAMÍNEK, J., 2015. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5515-1.

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

PSYCHOWEB. *Syndrom vyhoření* [online]. [vid. 2024-22-02]. Dostupné z: <https://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/zbavte-se-stresu-uzkosti>

PURBA, M., *Očekávání studentů od kariérového poradenství poskytovaného na vysokých školách* [online]. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, Filozofická fakulta. 2019 [vid. 2024-28-03]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ma7qw1/>.

PÝCHOVÁ, S., H. KOŠŤÁLOVÁ, P. DRAHOŇOVSKÁ A D. MADZIOVÁ, 2020. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer. Řízení školy (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-604-7.

RUBIKON CENTRUM. *Hledám práci* [online]. Copyright © 2024-RUBIKON Centrum, z. ú. – nezisková organizace [vid. 2024-11-02]. Dostupné z: <https://www.rubikoncentrum.cz/hledam-praci>

STŘEDISKO DĚDINA. *Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina* [online]. Copyright © 2024 Středisko Dědina, o. p. s. [vid. 2024-02-02]. Dostupné z: <https://dedina.cz/o-nas/>

SVOBODOVÁ, D., 2015. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5092-7.

SVOBODOVÁ, Z., 2020. *Základy metodologie výzkumu (kvalitativní přístupy)* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7603-256-9. Dostupné z:

Futurebooks, <https://cuni.futurebooks.cz/book/zaklady-metodologie-vyzkumu-kvalitativni-pristupy/?/obalka/>

ŠKOPIKOVÁ, M., *Kariérové poradenství jako nástroj podpory zaměstnanosti* [online]. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. 2017 [vid. 2024-03-25]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/yagii/skopikova\\_diplomova\\_prace.pdf](https://is.muni.cz/th/yagii/skopikova_diplomova_prace.pdf)

TURZOVÁ, L., *Motivace kariérových poradců k dalšímu profesnímu vzdělávání* [online]. Diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. 2021 [vid. 2024-03-25]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/147991/120396800.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TURECKIOVÁ, M. aj. VETEŠKA, 2020. *Kompetence ve vzdělávání a strategie profesního rozvoje*. Praha: Česká andragogická společnost. ISBN 978-80-907809-1-0.

UNIVERZITA KARLOVA: FHS UK–Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy. *CŽV-Kariérové poradenství* [online]. © 2024 Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy [vid. 2024-02-02]. Dostupné z: <https://fhs.cuni.cz/FHS-2894.html>

UNIVERZITA KARLOVA. *Kariérní poradna* [online]. © 2023 Kariérní centrum UK [vid. 2023-11-07]. Dostupné z: <https://kariernicentrum.cuni.cz/KCUK-41.html>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Job club* [online]. © Úřad práce ČR [vid. 2023-11-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/job-club-1>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Najděte si svoje Informační a poradenské středisko Úřadu práce ČR (IPS)* [online]. © Úřad práce ČR [vid. 2023-11-02]. Dostupné z: <https://uradprace.cz/web/cz/najdete-si-svoje-informacni-a-poradenske-stredisko-up-cr>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Nová etapa (NOE)* [online]. © Úřad práce ČR [vid. 2023-11-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/nova-etapa-noe->

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)* [online]. © Úřad práce ČR [vid. 2023-11-07]. Dostupné z:

<https://uradprace.cz/podpora-zamestnanosti-dlouhodob-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)* [online]. © Úřad práce ČR [vid. 2023-11-12]. Dostupné z: <https://uradprace.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti-osob-se-zdravotnim-postizenim-ozp->

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Poradenství* [online]. © Úřad práce ČR [vid. 2023-11-14]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/poradenstvi-hk>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Věk není překážkou (VNP)* [online]. © Úřad práce ČR [vid. 2023-11-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/vek-neni-prekazkou-vnp->

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Záruky pro mladé (ZPM)* [online]. © Úřad práce ČR [vid. 2023-11-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zaruky-pro-mlade-zpm->

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

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

VOSMIK, M., 2021. *Kurz skupinového kariérového poradenství: výchovné a kariérové poradenství*. Praha: Raabe. ISBN 978-80-7496-476-3.

## **Seznam zkratek**

ASCA – Americká asociace školních poradců

AŠ – Atlas školství

CŽV – Celoživotní vzdělávání

IPS – Informační a poradenské středisko

MD – Mateřská dovolená

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

NPF – Národní poradenské fórum

NSK – Národní soustava kvalifikací

NSP – Národní soustava povolání

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

OZP – Osoba se zdravotním postižením

RD – Rodičovská dovolená

RVP – Rámcový vzdělávací program

SÚPMV – Společensky účelná pracovní místa vyhrazená

ŠVP – Školní vzdělávací program

ÚP – Úřad práce

VOŠ – Vyšší odborná škola

VR – Virtuální realita

VŠ – Vysoká škola

ZŠ – Základní škola



## **Příloha 1 – Vzor informovaného souhlasu**

### **Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru pro diplomovou práci**

**Název práce:** Motivace studentů kariérového poradenství k profesi kariérového poradce

**Držitelka souhlasu:** Bc. Helena Kněžourková

Výzkumné šetření je zaměřeno na motivaci studentů kariérového poradenství s cílem zjistit jejich motivaci ke studiu, motivaci k výkonu profese kariérového poradce a obavy a bariéry studentů související s budoucím uplatněním jako kariérový poradce. Výzkumné šetření je prováděno pouze za účelem zpracování diplomové práce na katedře Andragogiky a managementu vzdělávání, PedF Univerzity Karlovy v Praze.

Výzkumné šetření bude probíhat formou rozhovoru, který bude nahráván a zvukový záznam následně doslovně přepsán, analyzován a interpretován. Zvukový záznam bude využit pouze za účelem přepisu a bude k dispozici pouze Bc. Heleně Kněžourkové. Vše bude anonymizováno a žádná jména nebudou v diplomové práci uvedena, aby respondenti nemohli být identifikováni. Podepsané informované souhlasy nebudou v diplomové práci zveřejněny, budou uchovány u Bc. Heleny Kněžourkové a v diplomové práci bude pouze vzor Informovaného souhlasu. V diplomové práci budou uvedeny anonymizované doslovné citace z rozhovoru.

#### **Prohlášení:**

- Uděluji souhlas s poskytnutím rozhovoru a dalších souvisejících informací za účelem zpracování diplomové práce na výše uvedené téma.
- Souhlasím s informacemi uvedenými v textu a obsahu textu rozumím.

**Jméno a příjmení:**

**Datum a podpis:**

## **Příloha 2 – Otázky do rozhovoru**

1. Proč jste si zvolila studium oboru kariérové poradenství?
2. Jaká byla reakce Vašeho okolí na výběr studijního oboru? Znali kariérové poradenství?
3. Jaké jste měla od studia kariérového poradenství očekávání?
4. Změnil se v průběhu studia Váš pohled na kariérové poradenství?
5. Zнала jste před začátkem studia někoho z oblasti kariérového poradenství?
6. Máte osobní zkušenost s kariérovým poradenstvím jako klient?
7. Máte v oblasti kariérového poradenství nějaký vzor?
8. Jak podle Vás vnímá společnost kariérové poradenství?
9. Jaký je Váš názor na vnímání kariérového poradenství klienty?
10. Jak si představujete ideálního kariérového poradce?
11. Jaké jsou Vaše silné a slabé stránky pro výkon profese kariérového poradce?
12. S jakými cílovými skupinami a v jakém sektoru byste chtěla v oblasti kariérového poradenství působit a proč?
13. Jaké jsou Vaše oblíbené formy a nástroje v kariérovém poradenství?
14. Jaký je Váš názor na současnou situaci v kariérovém poradenství a jak vidíte jeho budoucnost?
15. Vnímáte nějaké bariéry v souvislosti s budoucím uplatněním jako kariérový poradce? Jaké?
16. Chcete po ukončení bakalářského studia pracovat jako kariérový poradce a proč?
17. Jak byste charakterizovala svou osobnost?
18. Jaké jiné profese kromě kariérového poradce by Vás naplňovaly, pokud byste měli potřebné vzdělání?
19. Jaká typologie osobnosti Vám vyšla v testu Emiero a jak se s výsledkem ztotožňujete?

## **Seznam příloh**

Příloha 1 – Vzor informovaného souhlasu

Příloha 2 – Otázky do rozhovoru