Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra andragogiky a managementu

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Komparace kariérového poradenství a jeho procesu na dvou vybraných vysokých školách

Comparison of career counselling and its process at two selected universities

Bc. Simona Tichá

Vedoucí práce:	PhDr. Mgr. Jaroslav Kříž, MBA
Studijní program:	Andragogika a management vzdělávání
Studijní obor:	Andragogika a management vzdělávání

2024

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

V Praze dne 10.7.2024

Mé poděkování náleží PhDr. Mgr. Jaroslavu Křížovi, MBA za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi při zpracování diplomové práce věnoval. Ráda bych také chtěla poděkovat svým blízkým, kteří pro mě byli oporou během celého studia. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat všem respondentům za spolupráci při realizaci kvalitativního výzkumu.

ABSTRAKT

Vysokoškolské kariérové poradenství hraje klíčovou roli v akademickém i profesním rozvoji, kdy poradci poskytují cenné nástroje, strategie a rady potřebné k úspěšnému zvládání akademických i pracovních výzev. Díky kariérovému poradenství se studenti mohou lépe připravit na vstup na trh práce.

Témata teoretické části jsou rozdělena do čtyř hlavních kapitol. První kapitola se zabývá popisem poradenství v kontextu celoživotního učení, andragogickým poradenstvím a trendy ve vzdělávání dospělých. Druhá kapitola popisuje pojem kariérové poradenství, cílové skupiny, kariéru dospělého jedince, formy kariérového poradenství a také limity a rizika poradenství. Třetí kapitola se věnuje popisu nejčastěji využívaných metod, nástrojů a technik při poradenském procesu poskytovaném kariérovými poradci. Čtvrtá kapitola je zaměřena na systém kariérového poradenství v České republice.

Empirická část diplomové práce si klade za cíl popsat a komparovat poskytované kariérové poradenství na dvou vybraných univerzitách z pohledu poradců. Data byla sbírána prostřednictvím hloubkových rozhovorů se třemi poradci. Po sepsání rozhovorů byla využita technika otevřeného kódováním, ze které následně vznikly čtyři hlavní témata: role poradce, možnosti kariérového poradenství, poradenský proces a budoucnost poradenství, včetně dalšího vzdělávání poradců. Dále byly shrnuty výsledky a rozvinuta diskuse a doporučení pro praxi.

V rámci komparace poskytovaného kariérového poradenství vybraných univerzit jsou zjištěná data obdobná. Zásadní rozdíl byl zjištěn při samotném poradenském procesu, kdy poradci poskytují poradenství na základě vlastního uvážení a zkušeností. Výzkum také odhalil potřebu systematické integrace kariérového poradenství do programu škol a nutnost rozšíření nabídky poradenských služeb.

KLÍČOVÁ SLOVA

kariéra, kariérový poradce, poradenské služby, studenti, vysokoškolské poradenství

ABSTRACT

University career counseling plays a key role in academic and professional development, with counselors providing valuable tools, strategies, and advice needed to successfully navigate academic and professional challenges. Through career counselling, students can better prepare themselves to enter the job market.

The topics in the theoretical section are divided into four main chapters. The first chapter describes counselling in the context of lifelong learning, andragogical counselling and trends in adult education. The second chapter describes the concept of career counselling, target groups, the career of the adult, forms of career counselling as well as the limits and risks of counselling. The third chapter is devoted to the description of the most commonly used methods, tools and techniques in the counselling process provided by career counsellors.The fourth chapter focuses on the career counselling system in the Czech Republic.

The empirical part of the thesis aims to describe and compare the career counselling provided at two selected universities from the perspective of counsellors. Data was collected through in-depth interviews with three counsellors. After the interviews were written up, an open coding technique was used, which subsequently yielded four main themes: the role of the counsellor, career counselling opportunities, the counselling process and the future of counselling, including counsellors' continuing education. In addition, the results were summarised and discussion and recommendations for practice were developed.

In comparing the career counselling provided by the selected universities, the findings are similar. A major difference was found in the counselling process itself, with counsellors providing counselling based on their own discretion and experience. The research also revealed the need for systematic integration of career counselling into the curriculum of schools and the need to expand the range of counselling services.

KEYWORDS

career, career counselor, counseling services, students, univesity counseling

Obsah

Úvod 8

1 Poradenství v kontextu celoživotního učení 9

1.1 Celoživotní učení dospělých 9

1.2 Andragogika 11

1.3 Andragogické poradenství 12

1.4 Aktuální trendy ve vzdělávání dospělých 12

2 Kariérové poradenství 14

2.1 Cílové skupiny kariérového poradenství s důrazem na vysokoškolské studenty 15

2.2 Kariéra dospělého jedince 17

2.3 Formy kariérového poradenství 19

2.3.1 Individuální 19

2.3.2 Skupinové 19

2.4 Limity a rizika kariérového poradenství 20

3 Metody, nástroje a techniky v kariérovém poradenství 22

3.1 Metody kariérového poradenství 22

3.1.1 Brainstorming 22

3.1.2 Životní mapy 22

3.2 Nástroje a techniky poradenského procesu 22

3.2.1 Pozorování 23

3.2.2 Rozhovor 24

3.2.3 Naslouchání 25

3.3 Základní diagnostické metody 26

3.3.1 Typologie osobnosti podle MBTI 27

3.3.2 Test profesních zájmů B-I-T II 29

3.3.3 Hollandova typologie profesních zájmů 30
3.4 Využití digitálních technologií v poradenství 31
3.5 Poradenský proces 32
3.5.1 Průběh poradenského procesu 33
4 Systém kariérového poradenství v České republice 39
4.1 Poskytované poradenství na vysokých školách v České republice 41
4.2 Vysoké školy poskytující kariérové poradenství 42
4.3 Kariérový poradce 42
5 Metodologie 44
5.1 Cíl výzkumného šetření 44
5.2 Metoda výzkumného šetření 44
5.3 Harmonogram výzkumu 45
5.4 Etika, reliabilita a validita výzkumu 45
5.5 Technika sběru dat 46
5.5.1 Analýza dat 47
6 Interpretace výzkumných dat 48
6.1 Role poradce 50
6.1.1 Profesní dráha 50
6.1.2 Cíle 50
6.1.3 Cílové skupiny 51
6.2 Možnosti kariérového poradenství 52
6.2.1 Poskytované typy služeb 52
6.2.2 Evaluace nabízeného kariérového poradenství 52
6.2.3 Spolupráce s dalšími subjekty 53
6.2.4 Integrace 53

6.3 Poradenský proces 54
6.3.1 Průběh poradenského procesu 54
6.3.2 Metody a formy 55
6.3.3 Kariérní informace 57
6.3.4 Podněcování k dalšímu vzdělávání 58
6.4 Budoucnost poradenství 59
6.4.1 Další vzdělávání 60
7 Komparace a shrnutí získaných dat 61
8 Diskuse 70
8.1 Limity výzkumného šetření 72
8.2 Doporučení pro praxi 73
Závěr 76
Seznam použitých informačních zdrojů 77

Úvod

Kariérové poradenství na vysokých školách představuje klíčovou službu, která výrazně ovlivňuje profesní a osobní rozvoj studentů i zaměstnanců. S rostoucí konkurencí na trhu práce a neustálými změnami v pracovním prostředí se potřeba kvalitního kariérového poradenství stává stále více zřetelnou. Cílem kariérového poradenství je usnadnit studentům přechod z akademického prostředí do pracovního světa, pomoci jim při samotném studiu a při rozhodovacích procesech ohledně kariérních cest. Tyto skutečnosti jsou pro studenty náročné, proto je v zájmu škol hledět na wellbeing studentů i svých zaměstnanců, prostřednictvím poradenství. V České republice je poskytování kariérového poradenství na vysokých školách ze zákona povinností. Nicméně způsob implementace a kvalita poradenského procesu je čistě na vlastním uvážení jednotlivých univerzit či fakult.

Tato diplomová práce se zaměřuje na komparaci kariérového poradenství a jeho procesu z pohledu poradců na České zemědělské univerzitě a Univerzitě Karlově, dvou významných akademických institucí v Praze. Cílem práce je popsat a komparovat poskytované kariérové poradenství mezi těmito dvěma školami. Prostřednictvím empirické části se práce snaží o přispění k lepšímu pochopení současného stavu kariérového poradenství na vysokých školách a identifikovat oblasti, ve kterých by mohla být poskytovaná služba efektivněji implementována.

Diplomová práce se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části je popsáno poradenství v rámci celoživotního učení, včetně andragogiky a andragogického poradenství. Dále jsou detailně rozebrány komponenty kariérového poradenství, jeho metody, formy, diagnostické nástroje. Stěžejní kapitolou teoretické části je kapitola věnující se popisu průběhu kariérového procesu. Poslední část se zabývá popisem situace kariérového poradenství v České republice.

Na základě poznatků z teoretické části byla vytvořena empirická část práce. Pro zjištění výzkumných otázek byla zvolena kvalitativní metoda prostřednictvím hloubkového rozhovoru s předem připravenými otázkami. V závěrečné části jsou popsány výsledky a jejich komparace. Dále je zde uvedena diskuse, limity diplomové práce a také doporučení pro praxi.

1 Poradenství v kontextu celoživotního učení

Poradenství je definováno jako proces, při kterém vyškolení profesionálové (poradci) pomáhají klientům řešit osobní, sociální nebo psychologické problémy a obtíže. Hlavním účelem poradenství je poskytovat podpůrné prostředí, kde mohou klienti pochopit své myšlenky, pocity a chování s cílem dosáhnout pozitivních změn ve svém životě (American Counseling Association, online, 2016).

Svobodová (2015, s. 10) poradenství popisuje jako metodu poradenské práce s klientem ve dvou směrech: první směr ve smyslu vedení (guidance), druhý směr ve smyslu konzultování s klientem (counselling). Pavlov (2021, s. 41-42) uvádí, že poradenství můžeme chápat v několika odvětvích jako:

- službu – poskytování poradenství klientovi s cílem uspokojit jeho potřeby,
- profesi – osoby, které splní potřebnou kvalifikaci na výkon poradenské profese,
- metodu – uplatňovanou poradci v poradenském procesu směrem ke klientům,
- obor studia,
- vědecko-teoretickou disciplínu.

V České republice se poradenské činnosti objevují v několika oblastech, např. psychologické poradenství, profesní poradenství, právní poradenství, ekonomické poradenství, … (tamtéž, 2021, s. 41).

1.1 Celoživotní učení dospělých

Pojem celoživotní učení MŠMT (online, 2007, s. 8-10) popisuje jako nepřetržitý proces, při kterém jedinec získává vědomosti, dovednosti a kompetence pro uplatnění v osobním, pracovním a občanském životě. Celoživotní učení zahrnuje:

- Formální vzdělávání – je realizováno ve vzdělávacích institucích a má přesně stanovené funkce, cíle, obsah, organizační formy a způsoby hodnocení. Pojímá na sebe navazující stupně vzdělání (základní až vysokoškolské), jejichž absolvování je potvrzeno příslušným osvědčením (vysvědčení, diplom).

- Neformální vzdělávání – je umožňováno v soukromých vzdělávacích institucích, neziskových a dalších organizacích. Pro dospělé se pořádají různorodé kurzy, školení nebo také přednášky. Neformální vzdělávání neposkytuje účastníkům stupeň vzdělávání, přesto však mohou dostat osvědčení za absolvování. Podmínkou k realizaci je přítomnost odborníka (lektora či učitele).
- Informální učení – je procesem získávání vědomostí a kompetencí z každodenních činností v zaměstnání, v rodině i ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání a vzdělávání neorganizované a institucionálně nekoordinované.

Průcha a Veteška (2014, s. 60-61) celoživotní vzdělávání definují jako: „*Veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů. V ideálním případě představuje nepřetržitý proces, který předpokládá komplementaritu a prolínání uvedených forem učení v průběhu celého života*.“

Hlavním cílem je vytvořit takovou ekonomiku, která je konkurenceschopná a zároveň dokáže reagovat na inovace, nové poznatky a rozvoj informačních a komunikačních technologií (tamtéž, 2014, s. 61).

Součástí celoživotního učení je také celoživotní poradenství. Toto poradenství představuje: „*Soubor aktivit, které umožňují občanům jakéhokoli věku a kdykoli během života zjišťovat své možnosti, kompetence a zájmy, aby mohli činit informovaná rozhodnutí ohledně vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnání a řídit své individuální životní a studijní cesty ve vzdělávání, práci a v jiných oblastech, v nichž tyto schopnosti a kompetence získávají a/nebo jich užívají. Celoživotní poradenství je poskytováno v nejrůznějších kontextech: ve vzdělávání, v odborné přípravě, zaměstnání, v komunitě a v osobním životě* (Evropská síť politik celoživotního poradenství, 2015, s. 11).“ Mezi společné cíle řadí:

- Zajistit občanům možnost samostatně řídit a plánovat svou kariéru a vzdělávání v souladu s jejich osobními cíli tak, aby tato cesta propojila jejich zájmy a dovednosti s dostupnými vzdělávacími příležitostmi, pracovními pozicemi a příležitostmi pro samostatnou výdělečnou činnost, a tím přispět k jejich individuálnímu seberealizačnímu procesu.

- Podpořit vzdělávací instituce k tomu, aby měly motivovaných žáky, studenty a učně, kteří aktivně přebírají zodpovědnost za své vlastní učení a stanovují si vlastní cíle, kterých chtějí dosáhnout.
- Pomoci firmám a organizacím v zajištění motivovaných, zaměstnatelných a flexibilních zaměstnanců, kteří jsou schopni využívat učební příležitosti jak na pracovišti, tak mimo něj, a z těchto příležitostí těžit.
- Posilovat ekonomický rozvoj na lokální, regionální, národní a evropské úrovni tím, že se bude podporovat rozvoj pracovní síly a její schopnost adaptovat se na měnící se ekonomické požadavky a společenské podmínky.
- Přispívat k rozvoji společnosti, kde občané aktivně přispívají k udržitelnému sociálnímu a demokratickému rozvoji (tamtéž, 2015, s. 12).

1.2 Andragogika

Dle Průchy a Vetešky (In Veteška, 2016, s. 27–28) se jedná o: „*Vědní disciplínu zabývající se veškerými procesy a souvislostmi učení a vzdělávání dospělých. Objektem současné andragogiky je dospělý jedinec, předmětem je celková edukační realita dospělých* …“ Veteška (2016, s. 16 a 25) uvádí, že první zmínka o andragogice se objevuje v knize německého učitele Alexandera Kappa, kdy termín andragogika použil jako synonymum vzdělávání v dospělém věku. Již do 20. století nebyla stanovena ustálená definice andragogiky jako vědy, jelikož docházelo k jejímu zaměňování s pedagogikou. Dnes však tuto vědu vymezují autoři následovně.

Pedagogika, ve velmi obecném měřítku, je věda o výchově a vzdělávání dětí. Andragogika se naopak zabývá edukací dospělých jedinců (Balvín, 2012, s. 6). Toto tvrzení doplňuje Murray (2018, s. 32), který tvrdí, že mezi nejvýznamnější rozdíl mezi těmito vědami je příjemce vědění. Děti se učí na základě vnější, mnohdy negativní motivace od autority (učitele). Naopak dospělí ke vzdělávání přicházejí na základě vnitřní motivace, zejména s cílem pochopení nových témat a prohloubení vědomostí. Toto následně může ovlivnit jejich společenské postavení, příjem financí nebo osobní prospěch.

Andragogika jako věda má svá specifika, do kterých Beneš (2014, s. 42) řadí fakt, že andragogické vědy jsou zejména orientovány na podporu praxe a praktického využitelného

vědění. Dalším znakem je mnohooborovost, kdy andragogika čerpá z příbuzných věd, např. sociologie, pedagogiky, psychologie, …

1.3 Andragogické poradenství

Andragogické poradenství je procesem usměrňování jednotlivců k aktivnímu vzdělávání a neustálému učení se po celý život. Jeho cílem je podpořit lidi v získávání vědomostí, dovedností a kompetencí v důležitých oblastech života a podpořit je v celoživotním profesionálním i sociálním rozvoji (Machalová, 2017). Dále Pavlov (2021, s. 94-95) poukazuje na dvě možné pojetí k andragogickému poradenství:

- V užším pojetí se jedná o poradenství v učení dospělých, kam autor řadí otázky ohledně sebevzdělávání (Jak se lépe a efektivně učit? Jaké vhodné učební strategie zvolit? Jak zlepšit potenciál docility?)
- V širším smyslu jde o poradenství v určitých životních situačních problémech dospělého jedince, které následně může řešit osvojením potřebných kompetencí, strategií a poznatků, díky kterým konkrétní strasti překoná.

Ekonomický rozvoj společnosti a implementace nových technologií jsou úzce spjaty s úrovní vzdělání populace. Zvyšování vzdělanostní úrovně je klíčovým faktorem pro inovace a celkový rozvoj společnosti i ekonomiky. Vzdělání populace nezahrnuje pouze formální vzdělávání, ale stále více se zaměřuje na koncept celoživotního vzdělávání a poradenství (Pavlov a Neupauer, 2019, s. 31).

Dále autoři (2019, s. 26-27) uvádějí, že důležitou schopností člověka je docilita. „*Docilita je diagnostikovatelný potenciál člověka pro učení, sebeučení, který je možné zlepšovat, rozvíjet, trénovat a podporovat i andragogickou intervencí*“. Při zkoumání docility u dospělých, v rámci celoživotního učení, je důležité brát v potaz dosavadní zkušenosti jedince, komplexní psychickou výbavu jedince pro učení, osobnostní nastavení a externí faktory.

1.4 Aktuální trendy ve vzdělávání dospělých

S globálním vývojem v oblasti vysokoškolského vzdělávání se pedagogové, instituce a studenti ocitají na křižovatce technologického pokroku, měnících se společenských potřeb a pedagogických inovací. Kvůli pandemii COVID-19 byly školy nuceny zařadit online

vzdělávání, které je však stále na vzestupu. Významné místo zaujala virtuální realita, rozšířená realita a umělá inteligence. Dalším trendem je hybridní učení – kombinace osobního učení s online komponenty. Tento trend zajistí studentům flexibilitu a efektivitu. Ústředním tématem vysokoškolského vzdělávání bude rovnost a inkluze studentům z různých socioekonomických skupin, kdy vzdělávací prostředí bude inkluzivní a podpůrné. V neposlední řade je trend vzdělávání založen na měkkých kompetencích a dovedností (Adapting to Change …, online, 2023).

Trendy v profesním vzdělávání jsou obdobné jako trendy v již zmíněném vysokoškolském vzdělávání. Agentura HR NEWS (online, 2024) uvádí, že v České republice se největším trendem stává hybridní model vzdělávání a mentoring a vzdělávání zaměstnanců.

S narůstající poptávkou po flexibilitě se vzdělávací instituce přesouvají k nabídce online kurzů, kombinovaných programů a neformálních vzdělávacích možností. Nezbytnou součástí je osvojení si práce digitálními technologiemi a bude kladen důraz na digitální gramotnost. Dalším trendem je nasazení AI v poradenství, konkrétně okamžité poskytování a podpory odpovědí na opakující se otázky (5 Emerging Trends in Adult Education, online, 2023).

2 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství je proces, který pomáhá jednotlivcům při rozhodování o jejich kariéře. Cílem je pomoci jedinci s pochopením a upřesněním jeho schopností, zájmů a hodnot s následným využitím těchto informací k výběru vhodného povolání či plánování kariéry (Bezanson, Hopkins a Neault, 2016, s. 219).

Dle vyjádření MŠMT (online, 2020) kariérové poradenství pomáhá klientovi rozvíjet své dovednosti prostřednictvím poskytovaných informací, vedení diskusí nebo například tvorby dovednostních profilů. Dále pomáhá při ujasnění volby vzdělávací a profesní dráhy, reaguje na změnu zaměstnání a v neposlední řadě na další vzdělávání dospělých či celoživotní učení. Tyto tvrzení potvrzuje OECD (online, 2022) a doplňuje o skutečnost, že kariérové poradenství může přispět k oživení trhu práce prostřednictvím nabízených rekvalifikací a zvyšováním kvalifikací.

Pauknerová et al. (2009, s. 42) uvádějí, že kariérové poradenství se zejména zaměřuje na poskytování informací o možnostech vzdělávání a pracovních příležitostech a pomáhá jednotlivcům všech věkových kategorií při rozhodování o svém vzdělání, profesní orientaci a rozvoji osobnosti. Principy současného kariérového poradenství jsou významně ovlivněny procesem globalizace. Což zmiňují i Veteška a Kursch (2019, s. 22) ve sborníku s názvem Vzdělávání dospělých 2018 – transformace v éře digitalizace a umělé inteligence, kde autoři popisují globalizaci v kontextu paradigma „Vzdělávání 4.0“. Paradigma „Vzdělávání 4.0“ je vzorovým modelem vzdělávání, který zdůrazňuje neměnné základní funkce a význam počátečního a dalšího vzdělávání. Důležitost je zaměřena na personalizaci, rozvoj, adaptaci a podporu každého jedince v kontextu celoživotního vzdělávání v éře globalizace a digitalizace.

Jedním ze základních principů kariérového poradenství je eliminovat předčasného ukončování školní docházky za podpory konceptu celoživotního učení. Cílem je zajistit dostatečnou a relevantní kvalifikaci a kompetence nezbytné pro efektivní adaptaci na náročné výzvy, které vyplývají z rychlého rozvoje a transformace moderních znalostních společností. Další důležitou úlohou je podpora propojení mezi vzdělávacím systémem a potřebami pracovního trhu. Třetím principem kariérního poradenství je vyrovnávání nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou pracovních příležitostí a aktivní řešení otázek

spojených s nezaměstnaností. V dnešní společnosti je také nezbytné zajistit začlenění ohrožených skupin do procesu vzdělávání i pracovního prostředí a zaručit rovné příležitosti pro tyto znevýhodněné skupiny (Pauknerová et al., 2009, s. 43). Touto problematikou se zabývá Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě strategického dokumentu Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ (online, 2020, s. 37), které se snaží posílit kariérové poradenství, prohloubit spolupráci se zaměstnavateli, resorty a dalšími partnery.

2.1 Cílové skupiny kariérového poradenství s důrazem na vysokoškolské studenty

Služby kariérového poradenství jsou poskytovány lidem bez omezení věku, pohlaví, národnosti v jakékoli fázi života. Pro účel této práce budou však popsány cílové skupiny spadající do kategorie kariérového poradenství pro dospělé. Na základě publikace dle OECD (online, 2004, s. 20-31) se cílové skupiny dělí do několika kategorií:

- Žáci a studenti ve formálním vzdělávání (vstup do sekundárního a terciálního vzdělávání)
- Mladí dospělí při vstupu na pracovní trh a studenti měnící studované obory.
- Dospělí, kteří se vracejí do procesu formálního vzdělávání.
- Nezaměstnaní.
- Cizinci, migranti, mezinárodní zaměstnanci či studenti.

S tímto dělením se ztotožňuje i Pýchová et al. (2020, s. 34) a jako další skupinu přidává pracující i nepracující osoby středního věku, osoby předdůchodového věku a osoby důchodového věku.

S ohledem na téma diplomové práce následně popíši práci s klienty, kteří spadají do kategorie studenti/mladí dospělí. Jestliže se jedná o studenty vysoké či vyšší odborné školy, je důležité se věnovat otázkám ohledně svých osobnostních předpokladů a zároveň otázkám o pracovním trhu. Klienti pracují se seberealizací, kritickým myšlením, pochopením souvislostí trhu práce a jejími trendy, work-life balance. Probíraná témata kariérového poradenství zpravidla zahrnují: mapování aktuální situace na trhu vysokých škol, mapování situace v zahraničí (Erasmus+, stáže). Důležité je práce s pochopením proměnlivosti trhu

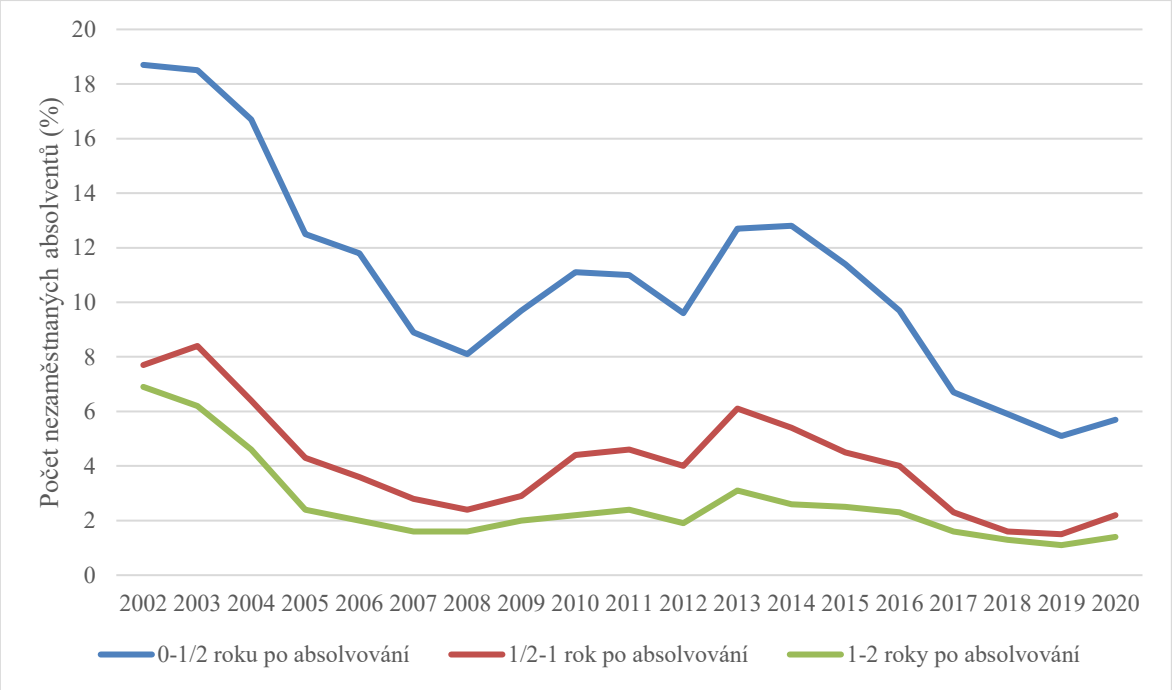
práce (co nabízí a jaká jsou jeho rizika), volba výběru prvních pracovních zkušeností a vyhodnocení získaných zkušeností (Pýchová et al., 2020, s. 34-37).

Druhou skupinou jsou mladí dospělí, kam Pýchová et al. (2020, s. 37 a 38) konkrétněji řadí absolventy do tří let od ukončení školní docházky. Autorka konstatuje, že témata u této skupiny kopírují témata, která jsou zmíněna v odstavci výše, nicméně tito klienti jsou ve statistikách uváděni jako skupiny s vyšším rizikem nezaměstnanosti. Poradce nejčastěji upozorňuje na otázky:

- „*Opravdu chci profesně pokračovat v oboru, který jsem vystudoval/a*?“
- „*Jak do daného oboru vstoupit a nastartovat dobrou kariéru*?“
- „*Jak si správně vybrat, když mi jde více oblastí*?“
- „*Zvládám pracovat na dálku*?“

Na nezaměstnanost absolventů se zaměřovalo Centrum pro studium vysokého školství.

Graf 1: Nezaměstnanost absolventů vysokých škol



Zdroj: upraveno podle CSVŠ (nedatováno)

Z grafu č. 1 lze vypozorovat, že ve sledovaném období 2002-2020 dosahuje průměrný počet nezaměstnaných absolventů vysokých škol v ČR (dále jen “absolventů”), kteří jsou

nezaměstnáni 0-1/2 roku po absolvování 10,87 %. Počet absolventů, kteří jsou nezaměstnaní 1/2-1 rok po absolvování je nižší o více něž polovinu (4,16 %). Absolventi, kteří jsou nezaměstnaní po dobu 1-2 roků od dokončení studia dosahují v průměru 2,62 %. Ve sledovaném období je velmi podobný trend vývoje nezaměstnanosti absolventů ve všech tří obdobích nezaměstnanosti. Nejvyšší průměrné hodnoty mezi všemi třemi obdobími nezaměstnanosti absolventů je naměřeno v roce 2002 (11,1 %). Následuje klesající trend až do roku 2008 (4,03 %). Nezaměstnanost absolventů roste až do roku 2013 (7,3 %) s poklesem v roce 2012 (5,17 %). Od roku 2014 včetně počet nezaměstnaných absolventů klesá na 2,57 % a dosáhl tak nejnižších hodnot za sledované období. V roce 2020 je možné zpozorovat nárůst na 3,1 %. Od roku 2002 do roku 2020 se počet nezaměstnaných absolventů v průměru snížil o 8 %, tedy z 11,1 % v roce 2002 na 3,1 % v roce 2020. V grafu č. 1 je vidno, že je logicky nejvyšší počet nezaměstnaných absolventů po 1/2 roce od absolvování. V období mezi 1/2 a 1 rokem od absolvování se počet nezaměstnaných sníží o více něž polovinu, což odpovídá délce hledání zaměstnání a výběrového řízení po absolvování. V období 1-2 let se počet nezaměstnaných absolventů také sníží, nikoli však rapidním tempem (CSVŠ, online, nedatováno).

2.2 Kariéra dospělého jedince

Termín kariéra a její aspekty představují multidisciplinární a interdisciplinární problematiku s bohatou historií. Od počátku 20.století byla kariéra zkoumána zejména v oblasti psychologie a sociologie. Tyto obory měly významný vliv na odborné vymezení, výzkumné zaměření, aplikované metody i využití vědeckých poznatků v praxi. V dnešní době se kariéra dostává do centra pozornosti především v andragogice, managementu, řízení lidských zdrojů a ekonomice (Kirovová, 2011, s. 316).

Psycholog Super (In: Hlaďo, 2012, s. 15) chápe kariéru jako kombinaci a sekvenci rolí zastávaných jednotlivcem v průběhu celého života, zejména v profesním životě, kde člověk realizuje svůj osobní potenciál. Bělohlávek (1994, s. 11-12) tvrdí, že existuje rovněž aspekt kariéry, který lze považovat za objektivní, a to na základě kvalifikací, pracovních zkušeností, absolvovaných školení a podobných hledisek, jež jsou zachyceny například v životopise. Objektivní dimenze kariéry je pozorovatelná z vnějšku a lze ji objektivně zdokumentovat. Nicméně tato perspektiva nedokáže poskytnout informace o motivaci jednotlivce či o tom,

jak se dotyčná osoba vyrovnává s překážkami, které se mohou vyskytnout v průběhu její kariéry. Na rozdíl subjektivní kariéra zahrnuje nejen postoj konkrétního jednotlivce k vlastní kariéře, ale také jeho aspirace, sebehodnocení, kariérní cíle a minulá rozhodnutí.

Kariéra se promítá do celého života skrze zkušenosti z procesu vzdělávání a pracovního prostředí, zejména v průběhu konkrétní vykonávané profesní činnosti (předprofesní a postprofesní aktivity, změna povolání nebo postup z pozice na pozici) (Hlaďo, 2012, s. 15).

Dle Pauknerové et al. (2009, s. 6) se jedná o multidisciplinární problematiku související s životním stylem nositele kariéry, socioekonomickým statusem, národní kulturou. Má vliv na ekonomickou situaci jednotlivce a jeho rodiny, stejně jako na jeho společenský status a celkovou životní spokojenost. Toto je důvodem, proč podle autorů není v odborné literatuře jednotné vymezení pojmu "kariéra". Rozdíly v definicích často vyplývají z rozdílných přístupů, metod a zaměření jednotlivých oborů.

Aktuální trh práce se rychle mění pod vlivem technologií, demografických změn a měnících se ekonomických podmínek, tím se mění i nároky na kariéru jedince. Trh práce v České republice zasáhnou zásadní změny. Struktura trhu se promění – zejména dojde k zániku stávajících pozic. U zaměstnanců bude důležité přeškolování a dovzdělávání v daných oblastech. Zároveň se zvýší podíl specialistů na úkor odborných pracovníků. Další negativní změnou bude nárůst množství neobsazených pozic díky stárnutí populace a odchodu silných ročníků z pracovního trhu. Tyto skutečnosti budou mít zejména ekonomické dopady na společnost (snížení konkurenceschopnosti, nepřizpůsobení se globálním trendům, …). Možná řešení pro udržení konkurenceschopnosti a produktivity tkví zejména ve zvyšování vzdělání a kvalifikace zaměstnanců (Budoucnost českého pracovního trhu, online, 2022, s. 5 a 8).

Strategické rekvalifikace i kvalifikace je trendem na trhu práce, který popisuje společnost ManpowerGroup. Dalším trendem pro vývoj pracovního trhu je značné zapojení žen, zejména do vedoucích pozic. Dále zmiňována inkluze ve firmách, přispění do české ekonomiky z řad uprchlíků z různých zemí i vytvoření nových pracovních pozic (Trendy na trhu práce 2024, online, 2024).

2.3 Formy kariérového poradenství

Forem kariérového poradenství existuje vícero, avšak nejčastěji se uvádějí formy individuální a skupinové. V praxi se můžeme setkat i s kombinacemi následně zmíněných forem. Tyto skutečnosti záleží na několika aspektech, které by měl poradce posoudit při řízení poradenského procesu nebo při vzájemné domluvě s klientem. Košťálová a Cudlínová (2015, s. 46) uvádějí, že práce s klientem/klienty má několik fází. Nejprve dochází k budování vztahu, následně k budování sebepoznání klienta, objevování nových možností a formování strategií a plánů.

2.3.1 Individuální

Probíhá pouze při účasti jednoho poradce a jednoho klienta. Podle Schneiderové (2008, s. 26.) dochází k formulování společného vztahu, při kterém dochází k budování vzájemné důvěry, pochopení a akceptaci. Vendel (2008, 53-54) individuální podobu poradenství rozděluje do tří částí:

1) Poznání – první krok k úspěšné pomoci klientovi. Provádí se na základě formálního testování za pomoci testů a dotazníků, nebo neformálně.
2) Získávání informací o světě práce – poskytování klientovi nejnovější poznatky ze světa práce a trhu. Poradce by měl být informován nejnovějších nabídkách na trhu práce.
3) Spojení informací o sobě a světě práce – na základě poradenského procesu se klientovi poskytne doporučení na určité zaměstnání/školu.

Dochází k hloubkovému rozhovoru mezi zúčastněnými stranami, nejčastěji v podobě strukturovaných a nestrukturovaných otázek. Cílem poradce je nabízet personalizované odpovědi na konkrétní problém klienta (Jigau et al., 2007, s. 207-208).

2.3.2 Skupinové

Skupinové poradenství se soustředí na tři a více členů poradenského procesu a opírá se zejména o skupinové jevy, což zahrnuje skupinovou dynamiku a určitou strukturu rozhovorů. V rámci těchto setkání probíhají interakce mezi účastníky s poradcem, ale i mezi účastníky samotnými. Dochází k projekci nejen zkušeností, ale i postojů a názorů z minulé osobní zkušenosti (Schneiderová, 2008, s. 26). Dle Langmeiera (In: Schneiderová, 2008, s.

27) při skupinovém poradenství dochází k účinnostem, které se shodují se skupinovou terapií a dochází k: rozvoji sociálních dovedností, zlepšení komunikace, získávání informací a korektivní rekapitulaci prožitků. Při skupinovém poradenství můžou nastat negativní a nežádoucí skupinové jevy. Poradce má za úkol tyto skutečnosti korigovat, aby nedocházelo k rozepři mezi zúčastněnými. Hargašová et al. (2009, s. 7) uvádí na příklad výjimečné jednání některých členů, neochota spolupráce.

2.4 Limity a rizika kariérového poradenství

Kariérové poradenství, i když je cenným nástrojem pro klienty, čelí určitým omezením. Jedním z hlavních limitů je skutečnost, že poradenství se opírá o informace poskytnuté klientem, a tedy může být omezené neúplností či selektivitou informací, které klient sdílí. Vendel (2008, s. 184-186) ve své knize charakterizuje tři možné limitované oblasti:

- Limity klientů – úroveň pomoci, kterou poradce poskytne, záleží na inteligenci, vzdělání, zodpovědnosti a flexibilitě klienta. Stupeň těchto vlastností omezuje rozsah pomoci i u samotného poradce. Při hledání zaměstnání se lidé často řídí nelogickým rozhodnutím. Kariéra může být ovlivněna také náhodami a příležitostmi než důkladným a racionálním plánováním.
- Limity poradců – může docházet ke zrcadlení klienta k obrazu svému.
- Limita pracovního prostředí – dochází k rychlému vývoji pracovního trhu, tzn., že dochází ke změně požadavků na budoucí zaměstnance. Situace je značně nepředvídatelná a také se mění povaha zaměstnání. Je kladen důraz na vzdělávání a rozvoj kompetencí.

Hadj-Moussová (2002, online, s. 20-21) stejně jako Vendel popisuje, že rizika v poradenství se mohou týkat poradce i klienta. Překážky na straně poradce mohou vyplývat z nedostačujících pracovních kompetencí či zkušeností. Dále uvádí nedostatečné znalosti, dovednosti nebo také nesprávné odhadnutí postupů v poradenském procesu. Na straně klienta uvádí nedostatek empatie a respektu vůči poradci nebo strach z konfrontace.

Pauknerová (2009, s. 66) uvádí, že identifikace bariér, zejména na straně klienta je nezbytným krokem pro další profesní rozvoj. Důležité je zjistit, s jakými vnějšími tlaky a závazky se klient potýká (např. vztah vůči zaměstnavateli, dluhy a půjčky, …). Dále také

vnější i vnitřní podmínky (např. neschopnost soustředění) nebo pouhý nedostatek k přístupu informačních zdrojů.

3 Metody, nástroje a techniky v kariérovém poradenství

3.1 Metody kariérového poradenství

V kariérovém poradenství existuje široká škála metod, ze které se mohou poradci inspirovat pro svou praxi. Následně uvedu dvě využívané metody, se kterými se klienti při poradenském procesu mohou setkat.

3.1.1 Brainstorming

Brainstorming se nejčastěji využívá při skupinové formě poradenství. Jde o techniku kreativního myšlení nebo kreativní práci s informacemi. Hlavní podstatou je, že každý zúčastněný podává své návrhy a nápady na dané téma. Brainstorming lze provádět i při individuální schůzce, nicméně ve skupině dochází k pestřejším a rozsáhlejším idejím. Ideální délka aktivity se většinou stanovuje na 5-10 minut (Brainstorming a brainwriting, online, 2023).

3.1.2 Životní mapy

Tato metoda se nejčastěji uplatňuje v individuálním poradenství a zaměřuje se na prozkoumání minulosti a umožňuje klientovi znázornit " CO BYLO – klíčové okamžiky" v jeho profesním životě. Pomocí této metody lze identifikovat, analyzovat a popsat skutečné příčiny úspěchů i neúspěchů, ve kterých se klient nacházel a které mají dopad na jeho současnou situaci. Tato metoda je vhodná pro jedince, kteří chtějí změnit své postoje a přístup k životu. „*Při kreslení Mapy se klient vrací do konkrétního profesního období, např. posledních 5–10 let, kdy jsme si tyto mechanismy vytvořili. Díky speciální, velmi účinné metodice si klient nejen uvědomí souvztažnosti minulost a současnost, ale dochází k významným změnám a narovnání situace. Poskytuje prostor pro zamyšlení nad tím, proč a co dál* (Hendrychová, online, 2020)."

3.2 Nástroje a techniky poradenského procesu

V poradenské praxi existuje mnoho pomocných technik a nástrojů, které si poradci volí na základě svého uvážení a možností a také podle aktuálních potřeb klienta. Nejčastěji jsou uváděny následují tři techniky.

3.2.1 Pozorování

Pozorování neboli vnímání druhého člověka, které je zaměřeno především na získávání informací o klientovi. Braun (2014, s. 62-63) popisuje pozorování jako nejpřirozenější, nejstarší a nejrozšířenější techniku a zároveň tvrdí, že je nedílnou součástí všech diagnostických procesů nejen v poradenství. Při uplatňování pozorování musí poradce zachovávat určitou posloupnost: nejprve je důležité vymezit cíl, definovat předmět, realizovat proces, vyhodnotit a následně vykomunikovat výsledky. Klient může být pozorován v přirozeném prostředí nebo v uměle navozené situaci.

Hlavním cílem pozorování je sledovat projevy chování klienta a následně rozpoznat individuální zvláštnosti, sociální dovednosti a zejména jeho aktuální psychický stav. Poradce by si měl všímat především mimických projevů, očního kontaktu, gestikulace a pohybů. Do pozorovatelných kategorií by měly patřit lingvistické projevy řeči: rychlost, plynulost, odmlky, doplňková slova apod. (Schneiderová, 2008, s. 69).

Vágnerová a Klégrová (In Braun, 2014, s. 64) uvádějí, že při pozorování mohou nastat subjektivní chyby ze strany posluchače a to:

- Halo efekt neboli první dojem, mnohdy ne pozitivní názor na klienta. Hodaňová, Valouchová a Hořánková (2003, s. 20) tvrdí, že Halo efekt je tvořen na základě neoprávněného subjektivního názoru vůči klientovi. Poradce se orientuje na základě sympatií, které mohou pozitivně, ale i negativně ovlivnit budoucí poradenský proces. Pokud u poradce přetrvává negativní dojem může docházet k vytváření bariéry, která nedovolí vidět skutečné rysy uchazeče. Na základě tohoto tvrzení je důležité nepodceňovat první setkání mezi účastníky, neboť jiná možnost na první interakci již nenastane.
- Stereotypizace klienta na základě určitých charakteristik, například věk klienta, pohlaví, etnická příslušnost.

K těmto zmíněným bodům dále autorky (Hodaňová, Valouchová a Hořánková, 2003, s. 20) dále řadí:

- Projekce neboli „podle sebe soudím tebe.“ Při tomto způsobu pozorování shledává poradce určité své negativní vlastnosti a přisuzuje je klientovi.

- Emocionální vliv pozorovatele hraje významnou roli při poradenském pozorování. Poradce zrcadlí své prožitky, emocionální naladění, strach a nálady směrem k uchazeči, přičemž tyto skutečnosti mají mnohdy negativní dopad na jeho vývoj.

V souladu s kvalitním pozorováním by se poradce měl řídit určitými zásadami, kam neodmyslitelně spadá nestrannost, to znamení umění nenechat se ovlivnit svými emocemi a představami. Následně nespěchat s úsudkem, který se vytvořil během prvních chvil mezi účastníky poradenského procesu (tamtéž, 2003, s. 21).

3.2.2 Rozhovor

Rozhovor (interview) je založen na přímé interakci mezi poradcem a klientem a slouží zejména k poznání osobnosti klienta a identifikace jeho problémů. Dle Schneiderové (2008, s. 71) se poradenský rozhovor dělí na *orientační,* který slouží k získávání nových informací a na *verifikační* sloužící k ověření již získaných informací ohledně klienta a jeho problému. Efektivita konverzace závisí na kvalitě vztahu s klientem, schopnosti poradce klást relevantní otázky, projevovat přirozenost a zároveň zdrženlivě hodnotit klientovy odpovědi. Důležité je také pracovat s časem, tempem, rozsahem a hloubkou rozhovoru bez nátlaku (tamtéž, 2008, s. 72).

Rozhovor se zejména dělí na: diagnostický, terapeutický, výzkumný, poradenský a výběrový. Poradce rozhovor vede prostřednictvím otázek, které mohou být přímé, nepřímé, projektivní, otevřené a uzavřené (Braun, 2014, s. 66-67). Dále autor popisuje, že rozhovor můžeme vnímat jako:

- Neřízený – poradce nemá předem stanovené otázky, tudíž klient hovoří volně o tématu, které si zvolil.
- Řízený (interview) – poradce má předem stanovené otázky a strukturu poradenského procesu. Interview může mít podobu: standardizovaného rozhovoru (otázky jsou připraveny a smysluplně řazeny do určitého sledu), částečně standardizovaného rozhovoru (formulace ani pořadí otázek zde není předem určeno, je zde stanoven cíl rozhovoru), nestandardizovaný rozhovor (je stanoven cíl, nicméně rozhovor není nijak limitovaný).

Důležitým aspektem při rozhovoru je zpětná vazba, kdy dochází k reakci z druhé strany na sdělení. Na základě zpětné vazby poradce může modifikovat povahu svého sdělení (Hodaňová, Valouchová a Hořánková, 2003, s. 22). V návaznosti na zpětnou vazbu Braun (2014, s. 65-66) uvádí, že výhodou je flexibilita při ubírání rozhovoru podle předchozích odpovědí klienta.

Při poradenském rozhovoru se mohou vyskytnout určité chyby, které ztěžují úspěšnou komunikaci. Jedná se na příklad o:

- fyzické bariéry –zvuky a šumy z okolí,
- autoritativní zacházení s klientem,
- rychlý sled otázek,
- nepřipravenost rozhovoru,
- netrpělivost zúčastněných,
- impulzivita (Kasáčová a Cabanová In Braun, 2014, s. 66).

Pro poradce je nezbytné dodržovat zásady pro správnou komunikaci. Je vhodné:

- mluvit srozumitelně,
- udržovat oční kontakt,
- nepoužívat příliš odborné a cizí výrazy,
- mluvit v jednoduchých souvětích,
- věnovat pozornost řeči těla (Hodaňová, Valouchová a Hořánková, 2003, s. 23).

3.2.3 Naslouchání

Naslouchání představuje jednu ze základních technik poradenství. Pro úspěšnou interakci s klientem je klíčová efektivní komunikace. To zahrnuje schopnost aktivně naslouchat, porozumět argumentům a získat potřebné informace od klienta. Významným prvkem není pouze pasivní naslouchání, ale i profesionální řízení rozhovoru. Poradce by měl svým postojem k informacím dávat najevo, že je plně angažován v dialogu. Může docházet k tzv. selektivnímu naslouchání, kdy si uchazeč vybírá jen některé informace či nerespektuje názory poradce. Tento výsledek mnohdy vede k nedorozumění až konfliktu (Hodaňová, Valouchová a Hořánková, 2003, s. 24).

Mezi metody v poradenství, v rámci naslouchání, se uplatňuje tzv. *aktivní naslouchání*, kdy se poradce plně věnuje mluvčímu. Důležitým prvkem je dlouhodobá a soustředěná pozornost. Poradce projevuje svou pozornosti tím, že udržuje oční kontakt, zrcadlí gestikulace, vnímá obsah sdělení a v neposlední řadě percipuje pocity a prožitky (Dovednost aktivního naslouchání ve vzdělávání, online, 2023). Aktivní naslouchání je důležitá dovednost člověka, jež provozuje pomáhající profesi. Díky této metodě dodává klientovi pocit jistoty a porozumění.

Podle Mikuláštíka (2010, s. 90) se posluchač může při aktivním naslouchání dopustit nežádoucích chyb. Autor zmiňuje:

- nadřazené chování,
- přerušování,
- odpoutávání pozornosti,
- předsudky vůči klientovi,
- ignorování pocitů a neverbální komunikace,
- poučování.

Dále se může stát, že klient sděluje své myšlenky nezáživně, v tomto případě je důležité, aby se poradce více snažil udržet koncentraci a porozuměl, proč je daná tématika pro klienta důležitá (tamtéž, 2010, s. 90).

3.3 Základní diagnostické metody

Navarová a Lancová (2019, s. 11-12) uvádějí, že v současné době je v oblasti poradenství dostupná široká škála testů a dotazníků, kterou využívají poradci k posouzení a identifikaci vhodné profesní dráhy nebo budoucího vzdělávání klientů. Klíčovým aspektem při používání těchto diagnostických nástrojů je jejich validita, což představuje schopnost testů měřit a hodnotit přesně a spolehlivě to, co měřit mají. Využívanými testy jsou například:

- testy znalostí a dovedností,
- testy osobnosti,
- testy speciálních schopností,
- testy schopností obecné.

Tyto metody používá poradce při poradenském procesu k posouzení klientova individuálního potenciálu. Obsahem je systematické používání psychodiagnostických i nepsychologických nástrojů, standardizovaných či nestandardizovaných. Poradce má k dispozici různé typy testů, metod projektivního vyšetřování, dotazníků, seznamů nebo stupnic pro sebehodnocení, pro získání konkrétní informace o osobnosti a kvalifikacích klienta podle daných potřeb. Používání těchto diagnostických nástrojů je omezeno jak profesními schopnostmi poradce (standardizované psychologické testy jsou obvykle dostupné pouze pro psychology, zatímco jiné testy mohou být k dispozici pro speciální pedagogy nebo poradce v jiných oblastech), tak etickými pravidly. To znamená, že je nutné předem informovat klienta o účelu a smyslu testování, dbát na jeho duševní pohodu během testování, umožnit testování kdykoli ukončit a především vysvětlit zjištěné výsledky a interpretovat je srozumitelným způsobem. Výsledkem je profil kompetencí klienta a předpokladů pro budoucí studium či výkon profese (Pauknerová et al., 2009, s. 63-64).

Vendel (2008, s. 87) souhlasí s tvrzením, že diagnostické postupy poskytují východiska v rozhodování o dalším vzdělávání či povolání a zároveň upozorňuje, že cílem testů není určení konkrétního vhodného povolání, nýbrž poukázat na oblast, ve které má klient silné stránky na uplatnění. V kariérovém poradenství se uchazeči nejčastěji setkávají s testy ohledně jejich schopností a výkonností. Zároveň autor poukazuje na fakt, že testy měří pouze všeobecné schopnosti a nelze na základě dosažených výsledků s jistotou předvídat konečný úspěch jedince.

Jak tedy vyplývá z tvrzení výše, tyto metody pomáhají poradcům poskytovat relevantní informace a podporu při rozhodování o vzdělávací, profesní a kariérní cestě klienta. V poradenství se těchto technik využívá mnoho, avšak v mé práci uvedu pouze několik vybraných.

3.3.1 Typologie osobnosti podle MBTI

Test osobnosti MBTI (Myers Briggs Type Indicator) je často využíván v oblasti kariérového poradenství k předpovědi, ve které pracovní oblasti by se jedinec nejlépe uplatnil. Rozpoznání osobnostního typu hraje klíčovou roli při kariérním rozhodování. MBTI spadá mezi velmi populární osobnostní testy a nachází uplatnění v pracovních prostředích, školách,

vedení firem a poradenských střediscích. Mnoho jedinců vnímá MBTI jako cenný nástroj, který jim pomáhá pochopit vlastní chování i chování druhých (Galová, online, 2021).

Tento psychometrický nástroj byl pojmenován podle Katharine Cook Briggs a Isabel Briggs Myers, které vyvinuly tento typologický model na základě prací švýcarského psychiatra Carla Gustava Junga. Tato teorie vychází z klientových preferencí ve vnímání, zpracování informací, rozhodování a řešení problémů. Existují čtyři základní psychické funkce nebo dimenze, z nichž každá může nabývat dvou pólů. U každého jedince má vždy jedna funkce z každého páru tendenci dominovat, zatímco druhá spíše podporuje či doplňuje (Santlerová, 2011, s. 179).

Test osobností se obecně řadí do následujících čtyř dimenzí

1) Vztah k okolí
    - **Extraverze (E – extraversion)** - Extroverti mají tendenci být společenští, energičtí a vyhledávají společnost ostatních lidí.
    - **Introverze (I – introversion)** – Introverti jsou rezervovaní, zaměření na své myšlenky a vnitřní svět. Preferují klidnější situace a mají sklony k samostatnosti.
2) Způsob vnímání
    - **Smyslový typ (S – sensing)** – „Senzoři“ mají tendenci věnovat pozornost konkrétním detailům, jsou praktičtí a preferují konkrétní a hmatatelné informace. Místo abstraktního myšlení se soustředí na to, co je před nimi a využívají své zkušenosti a minulost k řešení současných problémů. Preferují postupy, které jsou ověřené a osvědčené a spoléhají se na praktické dovednosti a zkušenosti, spíše než na teoretické koncepty. Upřednostňují přesné instrukce, aby mohli efektivně jednat.
    - **Intuitivní typ (N – intuition)** - Lidé s dominující intuicí mají sklony hledat hlubší významy a vzory v informacích. Jsou více zaměřeni na budoucnost a abstraktní koncepty než na aktuální realitu. Preferují flexibilitu a jsou otevření změnám, neboť se cítí omezeny rutinním prostředím.
3) Způsob rozhodování
    - **Myšlení (T – thinking)** - Tito jedinci mají tendenci upřednostňovat logiku, fakta a analytické myšlení před emocemi a citovými aspekty. Mají schopnost

dobře pracovat s daty, čísly a informacemi. Jsou obvykle neústupní, rozhodní a zdůrazňují logiku při řešení problémů.

- **Cítění (F – feeling)** - Tito jedinci mají tendenci klást důraz na empatii, citlivost a hodnoty ve svém rozhodování. Upřednostňují dohody a vzájemnou shodu. Jsou empatičtí a mají sklony vnímat a respektovat pocity a potřeby ostatních lidí. Často se rozhodují na základě svých emocí a hodnot, dbají na vztahy a snaží se udržovat harmonickou atmosféru. Nevyhledávají konfliktní situace a hledají kompromisy.

4) Způsob jednání

- **Usuzování (J – judging)** – Tito lidé jsou organizovaní, strukturovaní a preferují pevně stanovené plány a harmonogram. Důležité je pro ně dodržování termínů a jsou považováni za spolehlivé a zodpovědné jedince.
- **Vnímání (P – perceiving)** – Tito jedinci se vyznačují tendencí být flexibilní, adaptabilní a preferují otevřené možnosti bez pevného ohraničení. Dokáží pracovat ve stresových situacích „pod tlakem“ (Galová, online, 2021).

Po absolvování tohoto testu klient získá svůj osobní vzorec, např. ISFJ. Následně je důležité klientovi sdělit, že žádná preference není „horší či lepší“. Každá z těchto preferencí představuje určitý způsob vnímání světa a způsob, jakým lidé zpracovávají informace a reagují na své okolí (50MINUTES, online, 2017, s. 16).

3.3.2 Test profesních zájmů B-I-T II

Test profesních zájmů se řadí mezi psychodiagnostické metody a je určen klientům od 14 let po dospělost. Hlavním cílem je odhalovat profesní zájmy klientů. Nezaměřuje se primárně na dosažené vzdělání, ale na preferenci konkrétních pracovních rolí nebo oblastí, které by mohly být pro jednotlivce příznivé. V testu není možné určit správné ani nesprávné odpovědi. Osoba, která test vyplňuje, rozhoduje, jaké aktivity by preferovala a jaké ne. Jsou prezentovány skutečné činnosti, jako je prodej zeleniny, péče o malé děti apod. Není zde stanoven časový limit, nicméně očekávaný čas pro vyplnění je 20–40 minut. Test lze podávat jednotlivcům nebo skupinám a vyhodnocení probíhá na základě vyhodnocovací šablony (Plesník a Šobáňová, online, 2014, s. 54).

Vendel (2008, s. 88) popisuje tento test následovně: „*Skládá se ze dvou dvojic paralelních forem. Forma AA/AB je verze "s nucenou volbou" - proband volí v každé formě 81x nejvhodnější a nejméně vhodnou činnost ze čtyř nabízených. Formu BA/BB – verze s "volnou volbou" preferenčními úsudky na pětibodové škále pro každou z 81 činností*“.

3.3.3 Hollandova typologie profesních zájmů

Hollandova teorie předpokládá, že osobnost každého jedince je výsledkem kombinace genetických faktorů a vnějších vlivů, jako např. interakce s vrstevníky, rodinou, učiteli, socioekonomickou vrstvou a kulturou. Tato interakce formuje profesní zájmy jedince na základě jeho životních zkušeností a tím vytváří jeho osobnostní charakteristiky (Plháková, Dostál a Záškodná, 2015, s. 18).

Holland tvrdí, že existuje spojitost mezi typologií osobnosti a charakteristikami pracovního prostředí, které je možné předvídat. Avšak odmítá myšlenku, že volba povolání by měla být jednoznačně určena pouze strukturou zájmů jedince. Místo toho považuje zájmy za důležitý manifestační prvek osobnosti, který má velký vliv na profesní vývoj člověka, často mnohem větší než inteligence. Tato teorie zdůrazňuje shodu mezi osobnostními typy a pracovními prostředími. Ta může vést k vyšší spokojenosti a úspěchu v pracovním životě, jelikož lidé mají tendenci vyhledávat a upřednostňovat pracovní prostředí, které koresponduje s jejich vlastními osobnostními charakteristikami a zájmy. Holland formuloval šest základních typů osobností, souhrnně označovaných zkratkou RIASEC, které jsou orientovány na určitý životní styl a jsou spojeny s určitými oblastmi zájmů:

1) **Realistický typ (R – realistic**) – Tito lidé se vyznačují aktivností, manuální či technickou prací. Zpravidla jsou nespolečenští a agresivní. Jako příklad se uvádí profese: automechanik, zedník, tesař, …
2) **Investigativní typ (I – investigative)** – Vyznačují se analytickými, intelektuálními aktivitami, vyhledávají složité situace. Uplatňují se ve výzkumu a vědeckých oborech. Lze sem řadit lékaře, chemiky, …
3) **Umělecký typ (A – artistic)** – Osoby umělecky založené jsou neobvykle tvůrčí a intuitivní. Na druhou stranu nerespektují nastavené normy. Typickými reprezentanty tohoto typu jsou hudebníci, malíři výtvarníci, …

4) **Sociální typ (S – social)** – Tito jedinci jsou společenští, přátelští a mají dobré verbální a interpersonální dovednosti. Vyznačují se spoluprací s ostatními lidmi a jsou zaměřeni na pomoc, léčbu, poradenství či vzdělávání dospělých i dětí. Typicky uvedené profese v tomto odvětví jsou učitelé, lektoři, poradci, …
5) **Podnikavý typ (E – enterprising**) - Podnikavé osoby jsou ambiciózní, sebevědomí, se zálibou řídí a ovládají lidi v okolí. Vyznačují se vysokou mírou argumentace, dominance, přesvědčování a touží po vysokém společenském statusu. Do této kategorie se řadí politici, obchodníci, manažeři, …
6) **Konvenční typ (C – convential**) – Tyto osoby preferují dané úkoly a podřízené postavení. Jsou vysoce výkonní, přizpůsobiví a pečliví. Reprezentanty tohoto typu jsou účetní, matrikář, sekretářky, … (Plháková, Dostál a Záškodná, 2015, s. 18-19 a Stojarová, online, 2020).

3.4 Využití digitálních technologií v poradenství

Digitální technologie, technologické inovace, zejména expanze internetu, rostoucí využívání mobilních zařízení a sociálních médií poskytují nové a inovativní způsoby, jak poskytovatelé kariérní podpory mohou oslovit a podpořit jednotlivce, zejména mladé lidi, v jejich kariérním rozvoji. Mezi klíčové technologie se řadí: kariérní hry, virtuální profesní veletrhy, videokonference, online rozhovory (Kettunen, online, 2021). Technologie významně ovlivnily poskytování kariérního poradenství a změnily způsob, jakým lidé hledají, získávají informace a komunikují ve svých kariérních rozhodnutích. S tímto pojmem se neodmyslitelně pojí termín Digitální kariérová gramotnost, která označuje schopnost využívat digitální prostředí a online zdroje k podpoře a rozvoji vlastní kariéry. Zahrnuje efektivně pracovat s digitálními nástroji a technologiemi, aktivně vyhledávat informace, využívat online zdroje a správně komunikovat online v kontextu profesního rozvoje. Dalším důležitým pojmem jsou Kariérní kompetence. Toto zahrnuje široký rozsah dovedností a znalostí potřebných pro úspěšné plánování a budování kariéry, včetně sebepoznání, rozhodování, plánování kariérních cílů, komunikační dovednosti, adaptabilitu a schopnost přizpůsobit se změnám na trhu práce (Csirke a Müllerová, online, 2021 s.7). Dále autorky (tamtéž, online, 2021, s.7) zmiňují, že: „*Neexistuje jeden celosvětový koncept kariérových*

kompetencí. Dokonce ani jeden evropský koncept. Každá země, která podporuje rozvoj kariérových kompetencí jednotlivců, zavedla svůj vlastní koncept."

Moore (In Košťálová a Cudlínová, online, 2021, s. 51-52) tvrdí, že využívání digitálních technologií v oblasti kariérového poradenství je spojeno i s určitými výzvami. Jedním z hlavních aspektů je nedostatek informací o úrovni technologické gramotnosti jednotlivých klientů, což může být problematické při poskytování kariérních služeb. Při první schůzce je klíčové, aby kariérní poradci komunikovali s klienty a zjistili úroveň jejich znalostí a pohodlí s digitálními technologiemi. To umožňuje lépe přizpůsobit poskytované služby a zvolit vhodné metody komunikace. Dalším významným aspektem je nutnost odstranění předsudků spojených s věkem a technologickou gramotností. Mladí lidé se cítí být v digitálním světě "jako doma" a naopak dospělí se musejí technickému vzestupu těžce přizpůsobovat. Dalším důležitým krokem je samotné vzdělávání poradců. Díky rychle se vyvíjející době je nutnost rozvíjet své digitální dovednosti a sledovat její trendy.

3.5 Poradenský proces

Ivey (In Pauknerová et al., 2009, s. 51) uvádí, že: „*Poradenství obecně probíhá prostřednictvím poradenského procesu. Jeho jádrem je interakce mezi poradcem a klientem (nebo skupinou klientů), tvořená zejména verbální a neverbální komunikací. Tato komunikace je primárně zaměřená na témata, se kterými klient přichází. Zkušení poradci s jistou mírou nadsázky tvrdí, že klienti mívají na srdci obvykle minimálně tři záležitosti, na které hledají odpověď*."

Během konverzace se identifikuje témata, jež si klient s poradcem přeje prozkoumat, a často dochází i k posouzení širších souvislostí. Poradce aktivně hledá možnosti konstruktivního řešení a prezentuje je klientovi. Klade se důraz na to, aby klient sám nalezl vhodné řešení a k tomu mu poskytuje potřebné informace. Důležitými aspekty pro poradce jsou respekt ke klientovi, neutrální a empatický postoj a dodržování etických norem. Na straně klienta je klíčové projevit zájem a motivaci k řešení svých problémů, být upřímný a ochoten spolupracovat, a zároveň mít důvěru v poradce (Freibergová, online, 2007, s. 13).

3.5.1 Průběh poradenského procesu

Základem úspěchu pro poradce je schopnost navázat autentický a otevřený vztah s klientem, zejména pokud se v poradenství pracuje s osobními tématy nebo je zaměřeno na terapii a osobní rozvoj klienta. Poradce v těchto situacích funguje jako vzor a zrcadlo pro klienta, představuje model úspěšné komunikace a interakce, která klientovi umožňuje lépe porozumět svým vlastním pocitům, myšlenkám a reakcím (Krutilová, online, s. 14). Navarová a Lancová (2019, s. 134) doplňují, že v této fázi je důležité, aby se sám poradce pozitivně naladil na rozhovor (předem připravené otázky, příjemné a upravené prostředí). Důležitou součástí poradenského procesu je stanovit si cíle, které mohou být klasifikovány na základě toho, zda jsou orientovány na klienta nebo na poradce, a také podle časového horizontu (krátkodobé, střednědobé, dlouhodobé), jakým jsou směřovány. Obecně se cíle rozdělují do několika kategorií:

- rozvojové cíle,
- preventivní cíle,
- nápravné cíle,
- výzkumné cíle,
- posilovací cíle,
- kognitivní cíle,
- fyziologické cíle,
- psychologické cíle,
- sociálně-politické cíle (Gibson a Mitchell In Pauknerová et al., 2009, s. 53).

Navarová a Lancová (2019, s. 134) doplňují o fakt, že stanovené cíle by se měly řídit metodou SMART a měly by nabývat pozitivního charakteru.

Podle Lawa a Wattse (In Freibergová, online, 2007, s. 14) jsou cíle poradenského procesu rozděleny do kategorií pod zkratkou DOTS. Tato zkratka reprezentuje čtyři hlavní oblasti, které se zaměřují na rozvoj klienta:

- **Development** (Sebeuvědomění) – Zde si klient pokládá otázku: Kdo jsem? Jaké jsou mé znalosti, dovednosti? Jakou mám motivaci, cíle a zájmy?

- **Opportunity** (Vnímání příležitostí) – Zodpovídání na otázku: Kde jsem? Co právě řeším za problém a proč?
- **Transition** (Rozhodování) – Otázka zejména: Co budu dělat? Jaké mám řešení?
- **Stability** (Učení se změnám) – Hledání odpovědi na otázku: Jak s problémem naložím? Mám dostatek informací?

Poradenský proces může mít různé podoby a také se může lišit v závislosti na metodologii, zaměření poradce a potřebách klienta. Názory autorů na počet jednotlivých kroků se různí, např. Pavlov (2021, s. 121) uvádí pouze tři hlavní kroky, kdežto Pauknerová et al. (2009, s. 55 a 56) uvádějí kroků pět. Následně budou popsány základní etapy, které tvoří strukturu poradenského procesu:

1) **Zahájení poradenského rozhovoru**. Tento krok je zejména důležitý v navázání prvního pozitivního kontaktu mezi poradcem a klientem. Cílem první schůzky ze strany poradce je porozumět a zmapovat všechny relevantní potřeby, požadavky a očekávání klienta vůči poskytované službě. Zodpovídají se otázky jako např: Z jakého důvodu klient přichází? Jaký má problém? Jak by měl vypadat výsledek společných sezení? Jaké má klient nároky, finance, prostor a čas? Výsledkem je dohoda mezi poradcem a klientem o poskytování poradenských služeb, rozsahu, obsahu, výstupech a dalších specifikací (finanční a časové možnosti) (Pauknerová et al., 2009, s. 58).

   Poradce v této fázi využívá nejčastěji specifické metody a aktivity, tj. dotazování, přeformulování a sumarizaci informací, aktivní naslouchání a v neposlední řadě motivuje a aktivizuje klienta. Pokud poradce zjistí, na základě výše uvedených aktivit, že služba, kterou nabízí, neodpovídá klientovým požadavkům či očekáváním (nebo že není dostatečně kvalifikován), je jeho profesionální povinností směrovat klienta k vhodnému poskytovateli této poradenské služby (Drobná, online, 2008, s. 12).
2) **Předávání informací**. Obsahem druhé fáze poradenského procesu je soubor aktivit zaměřených na poskytnutí relevantních informací klientovi v souladu s jeho požadavky a potřebami. Tento proces může zahrnovat okamžité předání potřebných údajů, jako jsou kontakty na vzdělávací instituce, možné zaměstnavatele, termíny

přihlášení k různým studijním programům nebo událostem, nabídky v oblasti profesního vzdělávání a data konání veletrhů pracovních příležitostí a podobně. Výstupem této fáze může být i poskytnutí nebo zapůjčení studijních nebo výukových materiálů, jako jsou skripta, katalogy, přehledy profesí, propagační materiály zaměstnavatelů a informační náborové letáky (Pauknerová et al., 2009, s. 58-59).

3) **Podpora při práci s informacemi**. V rámci tohoto kroku se jedná o posilování kompetencí klienta při práci s informacemi, tj. podpora funkční gramotnosti. Jedná se o schopnost klienta aktivně vyhledávat relevantní informace, posoudit a identifikovat spolehlivé a užitečné informace od těch, které jsou nedůvěryhodné. Klient je schopen získávat potřebné informace, klasifikovat je jako obecné nebo specifické, organizovat je, uchovávat a efektivně využívat. Cílem této fáze je, aby byl klient schopen samostatně hledat a efektivně využívat potřebné informace (Drobná, online, 2008, s. 13).
4) **Diagnostika osobnosti klienta.** Pavlov (2021, s. 123) tuto problematiku řadí do hlavní etapy poradenského procesu a nazývá ji „explorací problémů“. V praxi to znamená, že poradce se snaží vytvořit prostředí, kde se klient cítí komfortně a je schopen otevřeně hovořit o svých problémech. Cílem je zjistit, jaké problémy klient má a které z nich vyžadují větší pozornost v rámci poradenského procesu. Cílem zkoumání problémů je poskytnout faktický popis, který se týká frekvence, závažnosti a způsobu, jakým klient vnímá své problémy. Důležité je také zjistit, co klient už podnikl, aby tyto problémy zmírnil. Proces je řízen poradcem s interakcí klienta, který objasňuje své zkušenosti a souvislosti, ve kterých obtíž chápe.

   Diagnostika je nejdelší a nejhlubší část poradenského procesu, proto se k ní váže několik následujících kroků, kdy obsahem je vstup do historie a kontextu klienta, tudíž je potřeba vypracovat základní anamnézu. V rámci tohoto poradenského procesu má poradce obvykle k dispozici předem sestavený anamnestický dotazník. Tento dotazník obsahuje řadu otázek zaměřených na různé oblasti klientova života. Jedná se o otázky týkající se osobních údajů klienta, jako je věk a národnost, informace o rodinné historii (například vzdělání a povolání rodičů), zdravotní stav (včetně možných omezení), sociálního prostředí (například sociální status rodiny) (Drobná, online, 2008, s. 13).

Pauknerová et al. (2009, s. 61-63) mezi anamnézy řadí:

- Studijní anamnézu – zahrnuje rozšíření základní anamnézy o důležité informace související se vztahem klienta ke vzdělání a jeho relevantními zkušenostmi v tomto směru. Poradce se zabývá oblastmi ohledně absolvovaného formálního vzdělání, dokončených či nedokončených kurzů a dalších vzdělávacích aktivit. Rovněž zkoumá dosažené výsledky ve studiu, důvody předčasného ukončení studia, motivaci k výběru daného studijního směru, největší studijní úspěchy. Dále otázky týkající se preferovaného způsobu učení, času a místa, využívaných prostředků a podpory od ostatních lidí (učitelů, vychovatelů, rodičů, přátel, mentorů atd.), schopnosti samostudia, překážek ve vzdělávání a postoje vůči pedagogům. Výstupem tohoto kroku je strukturovaný přehled o dosavadním vzdělávacím vývoji klienta a jeho studijních návyků.
- Pracovní anamnézu – tento krok je klíčový a má za cíl zhodnotit všechny dosavadní pracovní zkušenosti klienta a zmapovat důležité aspekty jeho profesní dráhy. Poradce obvykle používá předem připravený dotazník pro pracovní anamnézu. Dotazník zahrnuje otázky týkající se všech dosavadních pracovních pozic a praxe klienta, jeho uplatnění v profesní sféře, účast v projektech, podnikání, výzkumech a šetřeních. Snaží se zjistit detaily o povaze práce, s čím klient při své práci přicházel do styku, co se naučil a zvládl, jak se jeho profesní kariéra vyvíjela (včetně nástupů, výběrových řízení, povýšení, propuštění a změn pracovních pozic) a důvody, proč měnil zaměstnání a profese. Cílem je získat strukturovaný přehled o klientově pracovní historii a jeho pracovních preferencích.
- Anamnézu zájmovou – zde dochází k popisu a hodnocení klientových preferencí pro trávení volného času. Poradce se ptá klienta na jeho zájmy, koníčky a aktivity, kterým se věnuje ve volném čase. Zajímá se o vývoj těchto zájmů v průběhu času (od dětství přes dospívání až do dospělosti), o zapojení klienta do strukturovaných a nestrukturovaných aktivit, a také o faktory, které jej k těmto zájmům přivedly. Ptá se na dosažené úspěchy i neúspěchy, klientovy současné postoje a množství času a úsilí, které

věnuje těmto zájmům. Cílem tohoto kroku je jednak posoudit konkrétní nadání a talenty klienta a jednak zmapovat možné faktory, které by klienta mohly motivovat ke změně. Výstupem této fáze je strukturovaný přehled o klientových aktivitách mimo pracovní sféru, jeho specifických talentech a možných motivacích.

Jedním z nejdůležitějších kroků v této oblasti je samotná diagnostika klientova osobnostního a kvalifikačního profilu, kompetencí a dalších předpokladů pro studium či výkon profese. V diagnostice se využívá široká škála psychodiagnostických i nepsychodiagnostických nástrojů. Poradce má k dispozici několik diagnostických nástrojů, včetně psychometrických testů, projektivních metod, dotazníků, inventářů a sebehodnotících stupnic. Výběr konkrétních diagnostických prostředků je ovlivněn jak profesním pozadím poradce, tak i zásadami etického chování (Drobná, online, 2008, s. 15).

Dalším nezbytným krokem poradce je zjistit motivaci klienta. Dochází k posouzení motivačních zdrojů spjatých s jeho studijní a profesní dráhou. Poradce má za úkol identifikovat všechny potenciální faktory, které motivují klienta (tedy to, co ho řídí k rozhodnutím, změnám a úsilí) a porozumět, jak vznikají (Pauknerová et al., 2009, s. 64).

5) **Plánování a podpora profesního růstu klienta**. V této fázi poradce přichází s konkrétními a detailními doporučeními pro klienta ohledně jeho možností v oblasti profesního uplatnění a orientace na pracovním trhu. To zahrnuje informování, vysvětlování a edukaci klienta. Dochází k sestavení:
    - Portfolia, ve kterém klient shromažďuje své relevantní materiály týkající se jeho minulého studia a pracovní kariéry. Mezi tyto materiály se řadí např. vysvědčení, diplomy, certifikáty. Dále strukturovaný životopis, přehled profesních zkušeností a zájmů. Portfolio jednak pomáhá klientovi v nacházení a uplatnění se na pracovním trhu a jednat v podpoře jeho motivace.
    - Kariérového plánu zahrnující podrobný záměr profesní cesty, specifikaci cílů, kterých chce klient dosáhnout a jakým způsobem se chce uplatnit v pracovním životě.

- Vzdělávacího plánu. Cílem je klientovi pomoci sestavit plán pro další studium, sebevzdělávání a kvalifikaci. Tento plán zahrnuje výběr vhodného studijního programu a vzdělávací instituce, doporučení studijních materiálů, zdrojů, způsobu studia a učení se. Dále obsahuje stanovení realistických, měřitelných a časově dosažitelných cílů pro další profesní vzdělávání.
- Individuálního akčního plánu, kdy tento proces zahrnuje stanovení struktury konkrétních kroků v rámci zamýšleného rozvoje, jako je např. hledání nového zaměstnání (Drobná, online, 2008, s.17-19).

4 Systém kariérového poradenství v České republice

V České republice není kariérové poradenství výhradně podřízeno jednomu konkrétnímu orgánu, ale je provozováno a podporováno několika institucemi a organizacemi, které spolupracují a poskytují tyto služby. Dva hlavní orgány zapojené do poskytování kariérového poradenství jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT).

MPSV umožňuje kariérové poradenství využívat uchazečům o zaměstnání, především nezaměstnaným prostřednictvím Úřadu práce. Úřad práce nabízí Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání a Informační a poradenské středisko ÚP (IPS). IPS se zaměřuje na poskytování informací z oblasti vzdělávání žákům, studentům a absolventům škol, jejich rodičům, uchazečům o zaměstnání a dalším zájemcům (Poradenství, online, 2023). V českém právním prostředí není v současné době jednotný právní dokument, který by komplexně popisoval kariérní proces pro dospělé. Legislativa týkající se kariérového poradenství není centralizována v jednom konkrétním dokumentu, ale vyskytuje se rozptýleně v několika zákonech a vyhláškách. Konkrétně se zmínka o kariérovém poradenství, v sektoru MPSV, může nalézt v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti poskytují poradenské služby pro uchazeče o zaměstnání i pro zaměstnavatele. Zákon popisuje ustanovení týkající se podpory zaměstnanosti a práv a povinností v oblasti kariérního poradenství. Tento zákon definuje možnosti a povinnosti veřejných institucí a orgánů v oblasti poskytování kariérního poradenství (Zákon č. 435/2004 Sb.).

MŠMT poskytuje zejména poradenství v rámci formálního vzdělávání žákům mateřských, základních, středních, středních odborných a vysokých škol. Poradenství pro předškolní děti a žáky škol jsou k dispozici pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra. Pokud škola nemá svého kariérového poradce či školního psychologa, může poradenství poskytovat i výchovný poradce ve spolupráci s metodikem prevence a třídními učiteli (Poradenství v České republice, online, nedatováno). Kariérové poradenství se v českém školství promítá do Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, kde je zahrnuto do strategické linie „Proměn obsahu a způsobu vzdělávání“ (Strategie vzdělávací politiky…, online, 2020). V resortu školství je kariérové poradenství ukotveno ve vyhlášce

č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních (Vyhláška č. 72/2005 Sb.).

V roce 2010 bylo zřízeno Národní poradenské fórum (NPF) rozhodnutím ministryně školství mládeže a tělovýchovy a ministra práce a sociálních věcí ČR. Tento orgán slouží jako orgán poradní pro oba státní resorty v oblasti kariérového poradenství (Národní poradenské fórum, online, nedatováno). Dle zprávy z roku 2020 se NPF skládalo z 23 členů včetně MŠMT, MPSV, Úřadu práce ČR, Národního pedagogického ústavu, Dům zahraniční spolupráce – Centrum Euroguidance, Asociace vysokoškolských poradců atd. (Národní poradenské fórum, online, nedatováno).

Dle Eliáškové a Šťastnové (2020, online, s. 13), mimo výše zmiňované, může být kariérové poradenství poskytováno také: nezávislými organizacemi, např. pracovními agenturami, sociálními službami, neziskovými organizacemi a zaměstnavateli. Z tabulky č. 1 lze vidět, že se klienti při službách kariérového poradenství setkávají nejčastěji na úřadech práce, ve škole nebo v rámci orgánů státní správy.

Tabulka 1 - Nejčastější poskytovatelé kariérového poradenství

Poskytovatel	**Počet respondentů**	**% respondentů**
Úřad práce ČR	2206	55,0
Škola / Pedagogicko-psychologická poradna	1033	25,8
MPSV/ ČSSZ / Kraj / Magistrát	558	13,9
Agentury a centra kariérového poradenství	299	7,5
Pracovní agentury	286	7,1
Firmy – zaměstnavatelé	148	3,7
Neziskové organizace	95	2,4
Internet	63	1,6
Bankovní či finanční instituce	45	1,1
Jiné	195	4,9
Neví, nedokáže určit	553	13,8

Zdroj: Eliášková a Šťastnová (2020, online, s. 13)

Prioritou Evropské unie je propojení vysokých škol s pracovním světem, a jedním z prostředků k dosažení tohoto cíle je zakládání a rozvoj kariérních center. Zajištění kariérních služeb na evropských vysokých školách závisí na mnoha faktorech. Tento problém můžeme zkoumat z perspektivy celého společenství EU, jednotlivých členských států, a nakonec i z pohledu samotných vysokých škol a jejich studentů. V oblasti kariérních služeb na univerzitách působí na evropské úrovni např.: organizace Euroguidance a Evropské fórum pro poradenství studujícím (FEDORA). Tyto instituce se zaměřují na širokou škálu poradenství, nejen kariérního. V blízké budoucnosti se očekává spojení FEDORY s Evropskou asociací pro mezinárodní vzdělávání (EAIE) (Gončarová, online, 2015, s. 19).

4.1 Poskytované poradenství na vysokých školách v České republice

Vysokým školám v České republice spadá povinnost poskytovat poradenství, což vyplývá ze zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (Zákon o vysokých školách). Tento zákon definuje práva a povinnosti vysokých škol a stanovuje různá ustanovení týkající se akademické sféry (Zákon č. 111/1998 Sb.). Detailní pravidla pro poskytování poradenství, postavení poradenského pracoviště, práva a povinnosti klientů a poradců, a principy poskytování poradenství jsou upraveny ve vnitřním předpisu konkrétní veřejné vysoké školy (Standardy vysokoškolského poradenství, online, 2023). Konkrétně způsob poskytování si vysoké školy konkretizují ve svém Dlouhodobém záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové, umělecké nebo další tvůrčí činnosti (Muhić, 2011, s. 18).

Dle Asociace vysokoškolských poradců (online, 2023) školy dle svých možností poskytují několik druhů poradenství:

- studijní poradenství – pomáhá zejména s výběrem vhodného studijního programu, řeší problémy a překážky studia na vysoké škole,
- speciálně pedagogické poradenství – podpora studentů se specifickými potřebami,
- kariérové poradenství – zaměřené na identifikaci a rozvoj osobních schopností, dovedností a zájmů umožňuje klientovi aktivně řídit svou individuální cestu v rámci vzdělávání a profesní přípravy,
- psychologické poradenství – pomoci klientovi pochopit jeho problémy a následně nalézt vhodné řešení k vyřešení své situace,

- psychoterapeutické poradenství – kombinace psychoterapie a poradenství,
- právní poradenství – poradce pomáhá řešit situace ohledně studia a výkladu právních předpisů,
- sociálně právní poradenství – řešení otázek finančního zabezpečení (stipendia).

Ferrer-Sama (In Urychová, Čihounková a Krupička, online, 2011, s. 35) doporučuje věnovat pozornost studentům kontinuálně již před vstupem na vysokou školu. Dále při vstupu na vysokou školu, kdy poradenství může pomoci redukovat předčasné opuštění studia. Dalším krokem poskytování služby při studiu a při ukončování studia, zejména jako pomoc zefektivnit přechod na trh práce.

4.2 Vysoké školy poskytující kariérové poradenství

Dle seznamu MŠMT (online, 2022) v České republice existuje celkem 26 veřejných vysokých škol. Pouze 12 veřejných vysokých škol má kariérní centrum součástí školy. Mezi tyto školy spadá např. Česká zemědělská univerzita v Praze, Masarykova univerzita, Univerzita Hradec Králové, Univerzita Karlova v Praze, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Dalších 9 škol nabízí kariérní služby v rámci jiného pracoviště, např. Technická univerzita v Liberci, Vysoká škola ekonomická v Praze, Vysoké učení technické v Brně, Západočeská univerzita v Plzni. Konkrétně 5 veřejných vysokých škol neposkytuje žádnou formu kariérového poradenství, jmenovitě: Akademie múzických umění v Praze, Akademie výtvarných umění v Praze, Janáčkova akademie múzických umění v Brně, Ostravská univerzita v Ostravě a Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze (Gončarová, online, 2015, s. 40-42).

4.3 Kariérový poradce

Profese poradce může vykonávat člověk, který je řádně proškolen a následně s klienty pracuje dle svých zkušeností, schopností a postavení. Ačkoli je toto profesně-poradenská služba, neměli by být poradci považováni za experta na život (Svobodová, 2015, s. 81). Autorka (2015, s. 82) dále uvádí žádoucí charakteristické role poradce:

- *Hodnotící poradce* zejména hodnotí klienta, direktivně jej vede. Zároveň klienta kritizuje nebo příliš chválí a vztah obou aktérů je nevyvážený.

- *Interpretující poradce* hledá klíč k pochopení klientova problému. Negativem tohoto typu je složitá a nejednoznačná interpretace.
- *Suportivní poradce* příliš klienta podporuje a přebírá za něho odpovědnost, to znamená, že se klient stává závislý na poradenské intervenci.
- *Naslouchající poradce* vyhledává záminky pouze pro náslech, nikoli pro samotnou interakci, rád vyslýchá a nechává klienta hovořit i o irelevantních záležitostech.
- *Aktivní poradce* přináší do intervence určitou dynamiku a přílišnou motivaci klienta k činnostem, to způsobuje nedostatečný prostor k promyšlení strategie a zpracování materiálu.
- *Reflexivní poradce* dává klientovi prostor pro vlastní úvahy a rozhodnutí, podporuje nezávislost a nepřebíhá za klienta zodpovědnost.

Poradci, stejně tak, jako ostatní pracovníci pracující v pomáhajících profesí, musí dodržovat určitý etický kodex. Dle Asociace vysokoškolských poradců (online, 2008) se v poradenském procesu musí dodržovat následující zásady:

- profesionální odpovědnost,
- respekt,
- diskrétnost,
- odbornost.

5 Metodologie

V této kapitole je popsán průběh a výsledky kvalitativního šetření. Konkrétně je rozebrán cíl práce, definován výzkumný design, uveden harmonogram výzkumu, je popsána analýza dat a následná komparace dat.

Pro účel praktické části diplomové práce byl zvolen kvalitativní výzkum na základě hloubkových rozhovorů. Empirická část se zabývala vyhodnocením jednotlivých rozhovorů s kariérovými poradci na vysokých školách.

5.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření diplomové práce bylo zjistit a následně komparovat nabízené kariérové poradenství na Karlově univerzitě a České zemědělské univerzitě v Praze. Tomu byly následně uzpůsobeny čtyři výzkumné otázky (VO), které blíže specifikují a umožní dosažení cíle výzkumu. V rámci šetření jsou otázky položeny následovně:

VO1: Jaké jsou hlavní charakteristiky a zaměření vybraných poradenských pracovišť?

VO2: Jaké kariérové informace a prostředky jsou využívány a poskytovány při poradenském procesu?

VO3: Jakým způsobem probíhá a jaká jsou specifika individuálního a skupinového poradenství z pohledu kariérových poradců?

VO4: Jaké aktuální trendy a proměny jsou vnímány kariérovými poradci z hlediska poradenského procesu?

5.2 Metoda výzkumného šetření

Jako výzkumnou metodou byl zvolen kvalitativní přístup, který je vhodný pro hloubkovou analýzu a porozumění zkoumanému fenoménu. Kvalitativní metoda umožňuje detailní zkoumání subjektivních zkušeností a názorů respondentů, čímž poskytuje hlubší vhled do problematiky. „*Jde o to do hloubky a kontextuálně zakotveně prozkoumat určitý široce definovaný jev a přinést o něm maximální množství informací* (Švaříček et al., 2010, s. 24).“ Na rozdíl od kvantitativního výzkumu, který se spíše, než hloubku tématu snaží zahrnout jednu realitu či jev, kvalitativní výzkum je orientován na popis významných slov, jedinečností, vcítění se a malých skupin (Chráska, 2016, s. 29).

5.3 Harmonogram výzkumu

Plánování výzkumného šetření započalo v druhé polovině dubna 2024. Následně v první polovině května 2024 byly sestaveny otázky do hloubkových rozhovorů pro kariérové poradce. Oslovování poradců z obou škol probíhalo v týdnu 22.-31. května 2024. Osloveni byli celkem tři poradci. První poradce působí na České zemědělské univerzitě v Praze, druzí dva poradci působí na Karlově univerzitě.

První rozhovor probíhal prostřednictvím online aplikace Skype, konkrétně 30. května 2024. Délka hovoru byla 47 minut, 35 vteřin. Druhý rozhovor se uskutečnil v tentýž den, 30. května 2024, v pražské kavárně. Rozhovor trval 1 hodinu, 2 minuty a 10 vteřin. Třetí rozhovor proběhl 5. června přes aplikaci Skype a doba trvání byla 34 minut a 29 vteřin. Doslovné transkripce rozhovorů byly zahájeny ve stejný den jako samotné interview. Všem respondentům byl zároveň po rozhovoru přeposlán, prostřednictvím E-mailu informovaný souhlas. Poté, bylo zahájeno otevřené kódování a od 7. června 2024 probíhala analýza získaných dat, na jejímž základě vznikl kategorizovaný seznam.

5.4 Etika, reliabilita a validita výzkumu

Etika v kvalitativním výzkumu je klíčovým prvkem, který zajišťuje, že výzkum probíhá způsobem, jenž respektuje práva a důstojnost všech zúčastněných. Důležitým etickým principem je důvěrnost, to znamená, že se ve výzkumu neobjevují data, která by mohla identifikovat účastníky výzkumu (Švaříček et al., 2010, s. 43 a 45). Hendl (2016, s. 157) dále dodává, že k výzkumu je třeba získat informovaný souhlas. Další důležitou zásadu autor shledává ve svobodě odmítnutí a zatajení informací, kdy účastník musí být obeznámen s faktem proč a za jakých okolností k tomuto došlo.

Všichni respondenti byli na začátku rozhovoru seznámeni s etickými záležitostmi práce, tzn. že byli informováni o průběhu rozhovoru, o právech a také o zajištěné anonymitě. S jejich souhlasem byly rozhovory nahrávány prostřednictvím diktafonu (aplikace „Hlasový záznamník“ v mobilním telefonu).

Pro zvýšení reliability v rozhovorech byly použity předem připravené otázky, které byly položeny všem respondentům beze změny. Pro zajištění přesnosti práce nebyly zamýšleny

ani doplňovány žádné informace. Data z rozhovorů byla jasně oddělena od interpretace výzkumníka (Švaříček et al., 2010, s. 40).

Otázky byly kladeny konzistentně a bylo zkoumáno, jak každý účastník rozhovoru rozumí jednotlivým otázkám. Každý rozhovor byl přesně přepsán, což umožnilo zachovat původní data. Na základě těchto dat bylo následně možné formulovat vlastní závěry.

Validita výzkumu označuje míru, do jaké výzkum skutečně měří nebo zkoumá to, co zamýšlí měřit nebo zkoumat. Validita tedy reflektuje přesnost a správnost výsledků a závěrů výzkumu. Zároveň je klíčovým aspektem výzkumného procesu, protože zajišťuje, že získané výsledky a provedené závěry jsou přesné a důvěryhodné (Creswell a Creswell, online, 2018, nestránkováno).

5.5 Technika sběru dat

Pro nejlepší dosažení výzkumného cíle byl jako výzkumný nástroj zvolen hloubkový rozhovor (in-depth interview) s připravenými otázkami. Rozhovor se dle Průchy (2014, s. 120) nejčastěji používá v psychologickém výzkumu a diagnostice. Výzkumník vede rozhovor s jedním nebo více respondenty, přičemž využívá předem připravený soubor otázek tzv. strukturovaný rozhovor. Zároveň výzkumník sám rozhoduje o tématu a získávaných informací. Dále se také využívá polostrukturovaný rozhovor, kde jsou otázky sice připravené, ale respondent má větší volnost v odpovědích než při striktně strukturovaném rozhovoru. Vojtíšek (online, 2012, s. 22 a 32) dodává, že do dělení dále patří rozhovor narativní a otevřený. Konkrétně hloubkový rozhovor má za cíl odhalit, co se skrývá za slovy respondentů – tedy, co si skutečně myslí a proč. Hlavním cílem je tedy zkoumat příčiny a motivace chování a jednání.

Hloubkový rozhovor byl zvolen především z důvodu, že umožňuje získat hlubší a detailnější vhled do zkoumané problematiky, protože respondentům poskytuje prostor k vyjádření svých názorů, pocitů a zkušeností. Zároveň se nedrží striktního postupu, a tedy umožňuje respondentům směřovat do oblastí, které jsou pro ně důležité. Díky tomu je možné odhalit skryté motivace a souvislosti.

5.5.1 Analýza dat

Hendl (In Švaříček et al., 2014, s. 207) popisuje analýzu jako proces systematického zpracování a interpretace dat. Cílem je identifikovat témata, významy a vztahy.

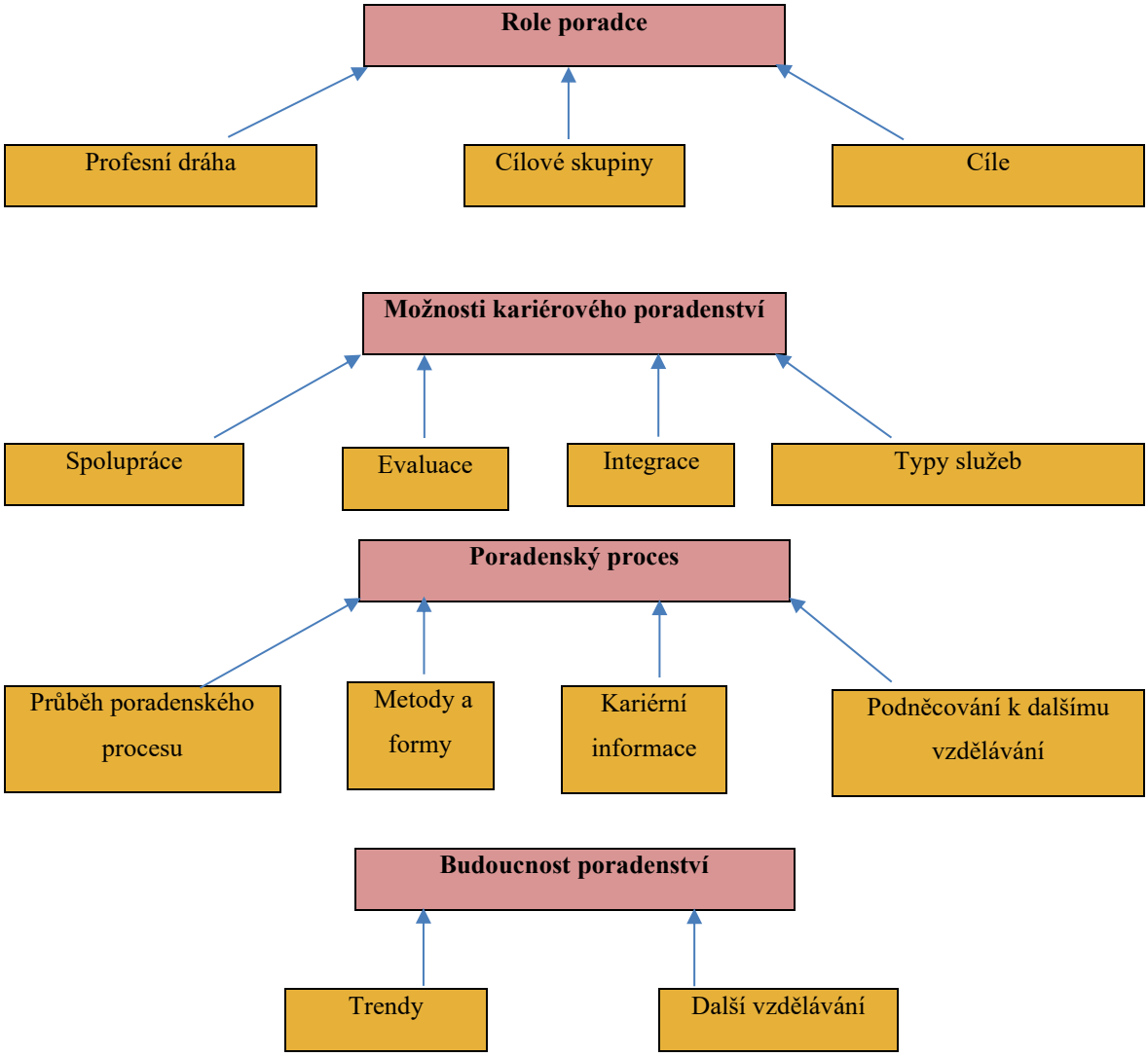
Všechna data byla po rozhovorech s respondenty, pomocí aplikace Beey.io (https://www.beey.io/cs/), přepsána do elektronické podoby a následně vytištěna do papírové formy. V elektronické podobě byla vyhledávána klíčová slova, tištěná verze byla zejména využita při kódování dat.

Jako metoda vyhodnocování dat byla zvolena technika otevřeného kódování. Hendl (2016, s. 251) Otevřené kódování v kvalitativním výzkumu je první fáze průchodem dat, během níž jsou data systematicky prozkoumávána a rozdělována na menší části (kódy), které reprezentují kategorie a témata. Švaříček et al. (2014, s. 211) dodává, že v této operaci jsou původní údaje rozebrány a složeny novým způsobem. Je důležité analyzovaný text rozebrat na jednotky, např. slovo, sekvence slov, věta.

6 Interpretace výzkumných dat

Tato kapitola nabízí interpretaci dat získaných z hloubkových rozhovorů s respondenty. Během otevřeného kódování bylo identifikováno třináct kategorií, které byly následně sloučeny do čtyř hlavních oblastí. Hlavní oblasti slouží jako základ pro strukturu následujících podkapitol. V každé podkapitole jsou prezentována data od všech respondentů, přičemž každému je věnován samotný odstavec v rámci daného tématu. Podkapitoly rovněž zahrnují přímé citace z rozhovorů. Pro lepší vizualizaci je níže vytvořen graf, kde růžová pole znázorňují oblasti a oranžová znázorňují kategorie.

Graf 2: Grafické zpracování tvorby kategorií



Zdroj: vlastní zpracování

V rámci zachování anonymizace účastníků budou poradcům přiřazeny následující fiktivní názvy: poradce z České zemědělské univerzity bude označen "ČZU", první poradce z Karlovy univerzity "UK", druhý poradce z Karlovy univerzity "UK2". Zároveň všechny výsledky a přepisy budou prezentovány v ženském rodě bez ohledu na pohlaví respondenta.

6.1 Role poradce

V této podkapitole bylo zjišťováno, jakým způsobem se poradce dostal k profesi kariérového poradce, jaké má v této oblasti pracovní zkušenosti, s jakými cílovými skupinami v rámci poradenství pracuje a jaké jsou hlavní cíle poradenského pracoviště, kde působí.

6.1.1 Profesní dráha

S poskytováním poradenství ohledně „posouvání lidí vpřed" se poradce zabývá 15 let. Své zkušenosti načerpala zejména v HR, kde předtím pracovala. Uvádí: „… *když jsem předtím dělala v personálce, potom 10 let na univerzitě. V momentě, kdybych se označial za kariérového poradce, tak to jsou možná dva, tři roky, možná víc. Fakt jako mám pocit, že mám nějaký background*."

Poradce z UK uvedla, že původní zaměstnání byla personální agentura, následně se začala zajímat výhradně o koučování. Navštěvovala různé networkingové akce, a nakonec se přidala do České asociace kariérových poradců. Díky tomu zjistila, že existuje kariérové poradenství. Uvedla: „*Jsem šla taky na nějakou akci se podívat a zjistila jsem, se mi to líbí a že vlastně existuje kariérový poradenství, to jsem vůbec nevěděla, že existuje, byť jsem pracovala v personální poradenský společnosti.*" Dále uvedla, že pracovat v rámci školy ji těší, neboť má ráda práci se studenty.

Poradce UK2 pracuje v rámci poradenského pracoviště jako externí pracovník. Své vědomosti a znalosti vůči poradenství využívá zejména z dalších oborů, uvádí*: „Pracuju jako psychoterapeut, kouč a zároveň dělám poradenství, profesní poradenství."*

6.1.2 Cíle

Zde bylo zkoumáno, jaké jsou hlavní cíle poradenského pracoviště. Všichni poradci se shodli na tom, že kariérové poradenství má klientům pomoci usnadnit vstup na trh práce, pomoci s hledáním kvalitních kariérových informací a také poradit na otázky ohledně rozhodování ohledně pracovní nebo studijní volby.

Na ČZU se cíle s postupem času mění a posouvají. Dříve se kariérní centrum zaměřovalo to, aby byla klientům usnadněna cesta na pracovní trh, aby se byli klienti schopni pokládat správné otázky ohledně budoucí kariéry a aby byly schopni dělat kvalifikované rozhodnutí. *„Dneska bych to asi viděla jinak. Vzhledem k tomu, že ty hodnoty a cíle si nastavuju sama,*

tak s nima souzním a s tím předchozím pořád souzním, ale nejsem si jistá, jestli tomu ještě dneska jako věřím, že to je tím hlavním posláním. Pořád jako jo, ale viděal bych to trošku jinak. Dneska bychom měli studenty podporovat v tom, aby byli schopni vidět co nejčastěji možný portfolio toho, co by mohli dělat. Není to o jednom rozhodnutí, ale, je to o tom, být schopný to rozhodnutí udělat a kdykoliv to být připraveni změnit. Připravenej naskočit na nějakou nebo ustát nějaký situace, ať to byl Covid, dneska je to AI nebo něco podobnýho. A aby viděli širokou paletu možností.“

Podobně nastavené cíle vidí i poradce UK, kdy uvedla, že: „*Z toho mýho pohledu, teda u toho kariérka, je to vlastně usnadnit hledání práce, přípravu prostě na to, ty uplatnění. A často teda, co se setkávám já jako kariérní poradkyně v praxi, je i jako vlastně ujasnit si, jestli studujou správně*.“

„*Cílem je najít vlastně talenty těch studentů. Najít jim, co jim jde a co jsou jejich silné stránky. Najít druh práce nebo studia pro jejich osobnost, co se k nim hodí, aby v té práci byli spokojeni, no. A aby jim zároveň šla. Aby v ní byli spokojený, aby to nějak naplňovalo jako pocit jejich osobního smyslu, takže vlastně takovým, když to zjednoduším, tak cílem je zmapovat potenciál toho studenta tak, aby se zvýšila pravděpodobnost toho, že to pracovní uplatnění, který najde, tak v něm bude vlastně spokojen.*“ Takto popsala cíle poradenství poradkyně UK2.

6.1.3 Cílové skupiny

Kariéroví poradci, působící zejména v rámci univerzitního poradenského centra, se zaměřují především na cílové skupiny, které tvoří studenti, absolventi a zaměstnanci univerzity.

Z výpovědi poradců lze sledovat, že se všichni zaměřují zejména na česky mluvící klienty, pouze respondentka z ČZU uvedla, že poskytuje poradenství i studentům ze zahraničí. *Teď v poslední době hodně frčí zahraniční studenti, těch je skoro 70 % na osobní poradenství oproti Čechům*.“ Respondentka uvedla, že na konzultace docházejí klienti i z „venku“, např. syn absolventa.

Poradkyně UK poskytuje poradenství studentům, absolventů a členům Alumni klubu. „*Úplně výjimečně děláme to, když se někdo jako hlásí na Karlovku a je hodně jako, že neví,*

co by, tak jako výjimečně někoho vezmu do poradny, ale je to spíš na nějakým individuálním posouzení.“ Také popisuje, že poskytuje poradenství absolventům seniornějšího věku.

Poradkyně UK2, stejně jako respondenti výše popsala, že cílovou skupinou jsou studenti a zaměstnanci. „*Ke mně chodí studenti víc jako v začátcích studia. V začátcích bakalářského, začátcích jako magisterského studia*.“

6.2 Možnosti kariérového poradenství

V této podkapitole jsou uvedeny typy poskytovaných služeb, hodnocení poradenského procesu ze strany klientů a také možnosti spolupráce s dalšími organizacemi.

6.2.1 Poskytované typy služeb

V rámci kariérního centra ČZU je poskytováno individuální poradenství, osobní konzultace, psychologické poradenství, workshopy, setkání se zaměstnanci z praxe atd. respondentka uvádí: „*Taky máme vzdělávací kurzy. Jsou dva typy, z nich jsou to kariérně rozvojový. Potom máme Career exploration. Pak je hodně takových drobných testů, který jsme testovali různě, jako LinkedIn. A pak je druhý balík, což je jakýkoli setkání se zaměstnavateli.*“

Poradkyně, díky tomu, že obě jsou spadají pod Karlovu univerzity, tak se shodují ve výpovědích. UK i UK2 uvedly, že Karlova univerzita nabízí kariérové poradenství, psychologické poradenství, profesní poradenství, poradenství pro studenty se speciálními potřebami, diagnostiku osobnostních a kariérních předpokladů a další.

6.2.2 Evaluace nabízeného kariérového poradenství

V této části bylo zjišťováno, zda poradci získávají zpětnou vazbu na jimi nabízené služby.

ČZU na poskytnuté služby zpětnou vazbu víceméně nedostává. „*Víme, jak měřit. Nebaví nás měřit. Takže to neděláme*.“ Také připouští, že dříve na univerzitě byl pokus o evaluaci, kde se studentů dotazovali na spokojenost, na to, co jim poradenství dalo a také, co klientům chybělo. „*To bylo hezký, hezký čísla toho lezly, ale bylo to strašný dělání s tim*.“ Respondent uvedl, že by evaluace mohla být obnovena, až naleznou automatizaci, např. pomocí umělé inteligence.

V sektoru, kde působí respondentka UK evaluace není důkladně propracována. „*Jako teďko v tuhle chvíli, jak to je, tak já vlastně se to většinou dozvím přímo od nich. Potom*

vlastně řeknou, že jsou spokojený hnedka po tý konzultaci, že děkujou. Někdo třeba napíše prostě i nějakou třeba zpětnou vazbu přímo, ale těch je samozřejmě málo.“ Negativní evaluaci respondentka téměř nedostává, protože uznává, že většina klientů tento fakt nesdělí.

Respondentka UK2 popsala, že sama žádný dotazník k evaluaci nepřipravuje. A to na základě aplikace Power App, přes kterou se klienti z Karlovy univerzity přihlašují na nabízené poradenství. Zde je možnost ohodnocení proběhlého poradenství. „*Takže ta možnost tam je. Je to dobrovolná možnost i v aplikaci elektronicky a myslím si, že ji využívá jenom menší část těch studentů a rozhodně to není jakoby povinná možnost. Jo, jakoby kdo chce*.“

6.2.3 Spolupráce s dalšími subjekty

ČZU v rámci kariérového poradenství spolupracuje zejména se zaměstnavateli organizací, které v budoucnu mohou zaměstnat absolventy univerzity. „*Takže zaměstnavatelé chodí na ty workshopy, chodí na veletrh. Jsme v kontaktu s různejma personálkama, který dělaj nějaký výstupy.*“

UK uvádí, že přímo s externími organizacemi v rámci Karlovy univerzity nespolupracuje. „*Protože to kariérový poradenství jako dělám v různejch jako institucích, tak samozřejmě spolupracuju. Takže já tam jako přináším různý nový jakoby vjemy prostě nebo nový metody, prostě techniky přímo do toho poradenství jako takovýho*.“ Také zmiňuje, že míra spolupráce závisí na každém poradci individuálně.

Podobně druhá respondentka UK2 přiznává, že žádnou spolupráci s dalšími jinými centry nebo univerzitami nenavazuje. „*Společně s kolegyní vlastně. Občas se jako online potkáme a prodiskutujeme, ale není to nějaká jakoby intenzivní forma spolupráce*.“

6.2.4 Integrace

Zde bylo zjišťováno, jakým způsobem je kariérové poradenství integrováno do programu vysokých škol.

ČZU odpověděla, že: „*… jedním z cílů, jaká by měla být vize, to kariérní poradenství pochází z Velký Británie, Gatsby revolution, to je jejich Bílá kniha… A tam je definovaný, že kariérní poradenství má být integrovaný do výuky, prostě*.“ Také poznamenal, že učitelé

by měli v rámci své výuky zapojovat kariérové poradenství do procesu učení. Nicméně systémově, strategicky poradenství integrováno není.

UK poradkyně, v rámci integrace poradenství, vnímá tuto službu jako nadstandartní. Dodává, že studenti mnohdy o této službě ani nevědí. Podobně jako poradce z ČZU si myslí, že by učitelé měli do své výuky zapojit otázky ohledně poradenství nebo studenti na tyto služby odkázat.

6.3 Poradenský proces

V této podkapitole budou sepsány postupy, kterými poradci poskytují kariérové poradenství. Budou také popsány, s jakými tématy klienti nejčastěji přicházejí a také, jestli i klientů poradenství vzbuzuje potřebu dalšího vzdělávání ohledně kariéry.

6.3.1 Průběh poradenského procesu

Ve většině případech studenti mohou kariérového poradenství nalézt na webu konkrétní školy, kde si následně vybírají službu, kterou požadují. Toto tvrzení potvrzují všichni poradci. Průběh poradenství zažíná v části, kdy se student přihlásí na konkrétní termín ke konkrétnímu poradci. Poradenství má tři etapy: úvodní (zde probíhá vymezení pravidel a objasnění určitých zákonitostí, se kterými klient přišel), hlavní (praktická část, kde probíhá vyslechnutí, hledání informací, poskytování informací), závěrečná (zde se poradci doptávají na úspěšnost konzultace. Jestli je student spokojen s fakty, které získal).

Na ČZU se nabídky poradenství objevují na dvou školních webech, kde si studenti mohou zamluvit termín a typ konzultace. Také škola, pro lepší přehled, rozesílá informační maily. „*V současné době nabízíme dva typy konzultace. Je to kariérní konzultace, 35 minut v češtině i angličtině a potom 45minutová konzultace volby tématu diplomové nebo bakalářské práce*.“ Konzultace probíhá nejčastěji online, ale studenti mohou požádat i o fyzickou návštěvu.

UK poradkyně uvádí, že prvním krokem je navázání příjemné atmosféry, představení se a vymezení pravidel. Následně je důležité zjistit, s čím klient přichází, jaký je jeho problém. Jsou dva typy klientů. Ti, kteří si nejsou jistí ve své kariéře a ti, kteří ano. Na základě této skutečnosti se poradkyně dále rozhoduje, jak v procesu postupovat. „*A podle toho, jak ten člověk to ví, tak se rozhodnu, do jaký hloubky půjdu v nějakým dalším mapování, nějaký*

sebepoznání a pokud vidím, že jakoby, že opravdu jakoby to má rozmyšlený, tak se už přesouvám potom do takový ty praktický stránky. Kde hledat, jak hledat, co pro to udělat, jo, a takový ty techničtější věci. Ale fakt ze zkušenosti říkám, že často lidi fakt tápou anebo nevědí.“

Poradkyně UK2 popsala, že prvním krokem pro klienta je zažádání o službu prostřednictvím aplikace (Power App) nebo mohou napsat na univerzitní e-mail. Následně se paní poradkyně se zájemcem propojí s tím, že rozesílá e-mail. „*Informační email o tom, že vlastně služba se skládá z online testů, které jsou předem. A potom z osobní konzultace. Mám vlastně rovnou k nim takové konkrétní otázky, které potřebuju proto, když jim generuju link na to online testování. A to jsou takové věci, že potřebuju vědět věk, potřebuju vědět jejich rodný jazyk*.“ Poté jsou klientům nabídnuty dvě varianty: 1) kratší screeningový test (doba trvání 20 minut), 2) delší test inteligence (doba trvání 1 hodina 40 minut). „*Takže a potom vlastně v tu chvilku já mám výsledky těhle dvou testů. Domlouváme se na termínu konzultace a oni přichází za mnou do školské, do té poradny. Na tu konzultaci mám vyhrazené dvě hodinky. Je to proto, že na začátku těch dvou hodin oni ještě vyplňují poslední krátký test, to je test zájmu a ten vyplňují na místě*.“ Celkem má paní poradkyně k dispozici tři testy, na základě kterých následně probíhá konzultace. „*To se vlastně ptám na to, co už mají za sebou studijně, profesně a ptám se jich na to. V tuhletu chviličku jako o čem se vlastně rozhodujou, co potřebujou vědět*. *Ona část té konzultace, která trvá přibližně hodinu, tak se vztahuje k těm testům a jde o to, že vlastně jim interpretuju, vysvětluju postupně ty testy, tz., všechno jim vysvětlím, podrobně to projdeme*.“

6.3.2 Metody a formy

Každý kariérový poradce využívá v rámci své poradenské praxe specifické metody a přístupy, které jsou formovány jeho odbornými znalostmi, zkušenostmi a osobním stylem práce. Tyto metody mohou zahrnovat různé techniky, jako jsou individuální konzultace, skupinové workshopy, používání diagnostických nástrojů, koučovací techniky nebo testování. Každý poradce přizpůsobuje svůj přístup potřebám a cílům jednotlivých klientů, což zajišťuje personalizovanou podporu a efektivní dosahování kariérových cílů. Tímto způsobem poradci mohou účinněji identifikovat silné stránky, slabé stránky a potenciální kariérní cesty svých klientů a poskytovat jim cílené rady a zdroje pro jejich profesní rozvoj.

Součástí metod poradenského procesu může být i testování. Z odpovědí vyplývá, že pouze respondentka UK2 testy ke své praxi využívá. Poradci ČZU i UK neshledají tuto metodu jako důležitou a nevyužívají ji.

Nejčastěji využívané formy poradenství jsou individuální a skupinové. Z rozhovorů s poradci vyplývá, že všichni respondenti využívají pouze individuální poradenství.

Respondentka z ČZU uvedla, že nejčastěji využívanou metodou jsou diskuse nebo rozhovor. Kvůli časovému ohraničení konzultace, která trvá 30 minut – 45 minut je nejefektivnější formy rozhovor. „*Pokládání otázek, ukazování toho, co ten student vlastně řekl a co to jako znamená, jak moc je to ve shodě nebo není ve shodě s tím, co jako chce*.“ Dále zmiňuje, že při workshopech si studenti mohou zkusit přednést svůj elevator pitch, který následně přednesou před ostatními studenty. Výhodou je obratná zpětná vazba. Také uvádí, že v rámci kariérního předmětu využívají tzn. Stanford Life Design. „*Taková metoda, kde si vypíšou, co budou dělat v následujících pěti letech, třikrát. Co asi budu dělat a co budu dělat, když mi to první nevyjde a co bych dělal, kdyby neexistovaly peníze ani pomoc od rodičů. A pak si z toho skládají vlastně, co by je zajímalo*.“ Další metodou v rámci kariérního předmětu je Wandering Map, uvádí: *„… což je zase americká metoda, kdy si student přesně vypíše, co všechno jako ho bavilo, co dělal, kdy byl úspěšnej. A pak si v tom hledá nějaký vzory, ze kterých vystupujou nějaký věci. Pak z toho třeba vystupujou ty důležitý zájmy, který mám a pak jak se shodujou s tim a s tim*.“

Ohledně forem poradce přiznává, že využívají pouze individuální poradenství. „*Skupinový poradenství jako takový neděláme. Děláme ty workshopy, a to může být součástí toho skupinovýho poradenství*.“

Pro paní poradkyni UK je nejdůležitější strukturovaný rozhovor, který zároveň spojuje i s koučováním. „*Takže vlastně strukturovaný rozhovor, vlastně koučování, pak určitě teda nějaký jako vyloženě rady, porady, poradenství*.“ Také využívá metodu Pyramida logických úrovní, kde klienti mapují svůj „dream job“. Tato metoda slouží především pro uvědomění budoucího ideálního zaměstnání. „*Vlastně tam se mapuje všechno. Vlastně, co chci dělat, jak to má vypadat, v čem jsem dobrej, co k tomu potřebuju a prostě taková jako celková vize, jo, takže to je taková jako hezká technika*.“

K formám respondentka podotýká, že využívá pouze individuální poradenství. „*Skupinový poradenství na Karlovce, nevím o něm nebo já ho nedělám, ale myslím si, že tam jako nic takového neprobíhá*.“ Co se týká poskytování skupinového poradenství mimo Karlovu univerzitu, dotazovaná zkušenosti má.

Podobně jako respondenti ČZU i UK, využívá UK2 rozhovor, online rozhovor. Nicméně nejčastější metodou je testování. Na základě testů dále probíhá rozhovor. Respondentka využívá baterii tří testů. První test je zaměřen na inteligenci jedince, na kognitivní schopnosti. Uvádí: „*… jestli má člověk silnější stránku v té slovní inteligenci nebo třeba matematické nebo obrazové. To je hlavně proto, když se studenti rozhodují, třeba chtějí na, jakoby na Matfyz, jestli na to mají nebo nemají*.“ Dalšími testy je test osobnosti a test zájmů nebo postojů: „*a ten měří to jakoby, co člověka baví, co ho těší, co mu dává smysl, aby vlastně v té práci byl nějak jako spokojen*.“

Podobně jako respondenti výše i UK2 poskytuje pouze individuální poradenství. „*Tady v tom formátu, co dělám, nějak neumím si představit, že by to bylo smysluplný dělat to jako skupinově*,“ doplňuje.

6.3.3 Kariérní informace

Kariérní informace nebo témata jsou nedílnou součástí poradenství. Zde bylo zkoumáno, které kariérní informace poradci nejčastěji předávají a s jakými tématy klienti docházejí na konzultace. Z výpovědí je možné sledovat, že nejčastěji klienty vyhledávaným tématem je rada při psaní životopisu, motivačního dopisu nebo ujasnění si oboru studia.

ČZU uvedla, že nejčastěji kariérní informace čerpá z výstupu šetření. Využívá data z Eurograduate. Také je v kontaktu s personálními agenturami, které předávají informace o aktuálních potřebách trhu. „*K tomu přidáváme současný stav Career readiness skill, což jsou informace, co vlastně trh práce bude potřebovat*. *No a pak je teda posíláme, ať si sami informace hledaj. Primárně na Platy. cz, zjistit, kolik peněz bych si měl říct, LinkedIn atd*.“ Nejčastější kariérní téma tohoto poradce je pomoci klientům s životopisem, řekl: *Často ten student, jo 99 % konzultací je typu: zkontrolujte mi CVčko. Nebo nevím vůbec, co bych mohl dělat, jo a jsem z toho jako ve stresu. Nebo cizinci: mám super zkušenosti a je divný, že nemůžu pracovat v tomhle oboru v Čechách, protože všude chtějí češtinu.*“

Podobně jako poradce ČZU i UK nejčastěji čerpá informace z online zdrojů a ze své praxe. Na sociálních sítí (LinkedIn) sleduje nejnovější informace nebo např. z portálu Jobs.cz. Uvedla: „*… ale mě hlavně k tomu fakt pomáhá to, že dělám to HR, tu personalistku a já vlastně vidím, jestli se mi ty lidi hlásí, nehlásej a jakoby samozřejmě vidím nějaký pozice*.“ K paní poradkyni klienti také nejčastěji dochází s potřebou napsat životopis, motivační dopis. Také zmiňuje: „*… vlastně co dělat, když nevidí inzerci prostě někde, jo, to je takový to, když nevidí prostě tu pozici, kterou by chtěli tak je hodně často právě podporuju v tom aktivním přístupu, vyhledat si*.“

„*Tak jelikož ke mně většinou chodí studenti v začátku studia, tak řeším hlavně otázky ohledně toho studia*,“ zmínila respondentka UK2. Nejčastěji pomáhá studentům s ujasněním oboru studia či budoucího zaměstnání.

6.3.4 Podněcování k dalšímu vzdělávání

Zde bylo zjišťováno, zda poradci vnímají fakt, že nabízené kariérní služby podněcují dále klienty k dalšímu vzdělávání, dovzdělání se, učení se v dané oblasti. Všichni poradci potvrzují, že od klientů vidí snahu se dále vzdělávat a vyhledávat informace pro jejich budoucí kariéru.

Poradkyně z ČZU uvedla, že přímo podporuje klienty v aktivním vyhledávání informací ohledně kariéry, sdělila: „*Já je přímo posílám na internet, ať si vyhledaj zdroje. To už je nějakým způsobem podněcuje k hledání*.“

„*Stoprocentně je to podněcuje, protože oni se dozvědí, co vlastně k tomu potřebujou, jo, jo, anebo se dozvědí, kde se to, kde se to dozvědět, já taky nevím všechno samozřejmě (smích)*.“ Takto popisuje UK poradkyně potřebu dalšího dovzdělávání u klientů. Dále uvádí, že jedna z klíčových věcí je naplánování si sám studium nebo budoucí zaměstnání. Díky prohledávání možností se také může stát, že klient objeví nový studijní obor, na který se následně přeorientuje.

„*Myslím si, že ke mně chodí hodně studenti, který vlastně na sobě chtějí pracovat*,“ řekla UK2. Poradkyně napomáhá zejména u osobnostních otázek člověka, např. pomoci klientovi v prosazování sebe sama. Také spolupracuje s klienty, kteří mají představu ohledně dalšího vzdělávání. jedná se o doplnění pedagogického minima, kurzy nebo změnu oboru.

6.4 Budoucnost poradenství

V této podkapitole byli respondenti dotazováni na různé aspekty týkající se trendů a budoucího vývoje kariérového poradenství. Konkrétně se otázky zaměřovaly na jejich názory a zkušenosti s novými přístupy a metodami v této oblasti, očekávané změny, technologické inovace. Dále byla věnována pozornost tomu, jak respondenti vnímají budoucí roli kariérového poradce.

ČZU by popsala tři významné trendy na rok 2024 i do budoucna. Prvním trendem pro kariérové poradenství je zejména uměla inteligence. Tvrdí, že: „*Kdo z kariérních poradců se nebude zabývat tím, jak používat AI, tak za pět let vypadne*.“ Druhým trendem je tzv. zelené poradenství. Zelené poradenství může ovlivňovat zelenou revoluci, green skills. Třetím trendem je propojení kariérního poradenství s wellbeingem. V dnešní době je důležité rovnoměrně propojit pracovní život s osobním životem neboli work-life balance. Říká: „*Abyste byla v pohodě, abyste byla mentálně stabilní. A že vlastně kariérní poradenství, ať chce nechce k tomu přispívá*.“ Dále respondentka uvádí, že jedním z nových trendů je teorie chaosu. Tento přístup zdůrazňuje nepředvídatelnost budoucnosti a nutnost být připraven, experimentovat, přijímat rizika. Česká zemědělská univerzita se v tomto ohledu pro poradce snaží umožnit navštěvovat nejrůznější konference, komunikovat s lidmi z oboru z různých částí světa.

„*Ty brďo, že by se to úplně takhle nějak jako radikálně měnilo, no, u mě se stoprocentně změnilo to, že to dělám stoprocentně online*,“ uvedla UK. Důležitý fakt, který vidí do budoucna je worl-life balance. Respondentka přiznala, že práce poradce může být rutinnější a je potřeba dodržovat určité zásady, aby nedošlo k syndromu vyhoření. Role poradce se do budoucna bude bezpochyby vyvíjet a bude to určitá prestiž školy.

Poradkyně UK2 shledává významnou výhodu v digitalizaci systému i metod, se kterými pracuje. Společně s kolegy shledává výhodu v online komunikace, nicméně tvrdí, že „*Já to jako nedělám moc ráda, já radši to osobní setkání.*“ Trend nachází i ve vývoji role poradce a dodává, že z jejích zkušeností je o poradenské služby stále větší zájem, řekla, že „*… spíš to má před sebou nějaký jakoby rozvoj a boom, než že by to stagnovalo nebo že by se to jako utlumovalo*.“ Dále zmiňuje důležitost vymezení definování role kariérového poradce ve vysokoškolském prostředí a také vznik nových studijních oborů s tématikou kariérového

poradenství.

6.4.1 Další vzdělávání

Poslední podkapitola se zaměřuje na další vzdělávání kariérových poradců. Všichni dotazovaní se shodli na faktu, že kontinuální vzdělávání je klíčovým aspektem pro udržení kvality poradenských služeb. Respondenti zdůraznili, že nejčastěji dochází k sebevzdělávání a navštěvování kurzů. Také poukázali na význam sdílení zkušeností a postupů z praxe.

Nejdůležitějším aspektem pro další vzdělávání je cestování a komunikace s lidmi v oboru. Dále také workshopy, zahraniční konference, čtení odborné literatury. „*Snažíme se ukazovat zvláště mladým lidem, který přišli čerstvě k nám do poradenství, hlavně psychologickým poradkyním. Říkám, jezděte, jezděte, využívejte každou příležitost, choďte na každou konferenci. Nedržte se v Čechách*," takto se dotazovaná vyjádřila k podpoře dalšího vzdělávání na České zemědělské univerzitě.

Karlova univerzita nabízí vzdělávání pro externí pracovníky v rámci poradenství. UK uvedla, že: „*… takže máme prostě jako nabídku, občas na nějaký takový vzdělávání nebo supervize, všechny tyhlety věci to tam je. Ale já tam zas tolik nechodím*." Poradkyně se nejčastěji vzdělává v rámci personální činnosti, kdy dochází na nejrůznější semináře.

Poradkyně UK2 uvádí, že k dalšímu vzdělávání dochází kontinuálně. Popisuje: „*Jako ve všech těch oborech, co dělám, ono se to hodně prolíná, protože tím, že jsem psycholog, tak zároveň dělám profesní poradenství, dělám i to koučování, dělám i psychoterapii a vlastně všechny ty znalosti v tom poradenství používám*." Dále navštěvuje přednášky od kolegů, kurzy. „*No, myslím, že to je takový osud těch poradců, že se pořád někdy vzdělávají*."

7 Komparace a shrnutí získaných dat

Hlavním cílem diplomové práce bylo zjistit a následně komparovat nabízené kariérového poradenství na Karlově univerzitě a České zemědělské univerzitě v Praze. Dílčími cíli bylo zjistit, jak probíhá poradenský proces, jaké poradenské služby školy nabízí, jaké jsou možnosti dalšího vzdělávání a jaká je budoucnost vývoje kariérového poradenství.

V následujících odstavcích budou komparovány jednotlivé kategorie, které byly popsány v kapitole výše. Pro lepší orientaci budou kategorie očíslovány a zvýrazněny barvou, tj. Česká zemědělská univerzita v Praze má barvu zelenou, Karlova univerzita růžovou. Pod každou kategorií bude sepsané shrnutí.

1) **Cíle kariérového poradenství na školách**

ČZU

- Na ČZU se cíle kariérového centra s časem proměňují a přizpůsobují aktuálním potřebám. Dříve se centrum zaměřovalo na usnadnění cesty na pracovní trh, schopnost klientů pokládat správné otázky ohledně budoucí kariéry a kvalifikované rozhodování. V současnosti se však cíle posouvají směrem k podpoře studentů v rozpoznávání širokého spektra možností, které mohou ve své kariéře zvolit. ČZU zdůrazňuje, že student má být zejména připraven měnit svá rozhodnutí a adaptovat se na změny v životě. Hlavním cílem je tedy podpora adaptability a flexibilního myšlení studentů, aby byli schopni čelit různým výzvám a vidět širokou paletu kariérních možností.

UK

- Poradkyně z UK vnímají takové cíle, které mají studentům především usnadnit hledání práce a přípravu na pracovní uplatnění. Dále také pomoci studentům ujasnit si, zda studují správný obor, což je častý problém, se kterým se setkávají. Dalším cílem je odhalit talenty studentů a identifikovat jejich silné stránky. Na základě toho dále pomoci najít vhodný studijní obor nebo budoucí zaměstnání.

Shrnutí

Obě univerzity mají podobné cíle v oblasti kariérového poradenství, zaměřená na podporu studentů v jejich profesním rozvoji a přípravě na pracovní trh. Na ČZU se klade důraz na adaptabilitu a připravenost čelit různým výzvám, zatímco na UK se poradci soustředí na identifikaci talentů a silných stránek klientů, aby jim pomohli najít práci, která je bude uspokojovat a naplňovat, Obě instituce se snaží usnadnit studentům rozhodování a připravit je na dynamický pracovní trh, avšak s poněkud odlišným zaměřením na konkrétní aspekty kariérního poradenství.

2) Cílové skupiny

ČZU

- Na ČZU se kariérové poradenství nezaměřuje pouze na česky mluvící klienty, ale také na zahraniční studenty, kteří v poslední době tvoří významnou část klientely, až 70 % na osobní poradenství. Také poradkyně zmínila, že konzultace poskytuje i klientům „z venku“, na příklad rodinným příslušníkům absolventům.

UK

- Poradkyně UK poskytují poradenství studentům, absolventům a členům Alumni klubu. Vzácně se stává, že služby využívají uchazeči o studium na UK, kteří nejsou rozhodnuti ohledně svého budoucího oboru, a to pouze na základě individuálního posouzení. Kromě toho poskytuje poradenství také absolventům seniornějšího věku.
- Poradkyně UK2 rovněž pracuje se studenty a zaměstnanci univerzity. Uvádí, že její klientela často zahrnuje studenty v počátcích studia, tedy v začátcích bakalářského a magisterského.

Shrnutí

ČZU i UK se zaměřují na podobné cílové skupiny klientů. Zejména na studenty a absolventy. Významný rozdíl spočívá v tom, že na ČZU je výrazný podíl zahraničních studentů využívajících poradenství, což na UK nebylo explicitně zmíněno.

3) Poskytované typy poradenských sužeb

ČZU

- Kariérní centrum ČZU nabízí širokou škálu služeb v poradenských služeb. Patří sem individuální poradenství, osobní konzultace, psychologické poradenství, workshopy a setkání se zaměstnanci z praxe. Poradce nadále uvedl také vzdělávací kurzy, které se dělí na dva hlavní typy: kariérně rozvojové a Career exploration. Dále jsou nabízeny i testy.

UK

- Poradkyně UK i UK2, vzhledem k jejich společné příslušnosti k jedné univerzitě, uvádějí podobné služby. Karlova univerzita poskytuje kariérové poradenství, psychologické poradenství, profesní poradenství, poradentství pro studenty se speciálními potřebami a diagnostiku osobnostních a kariérních předpokladů.

Shrnutí

Obě univerzity nabízejí rozsáhlé služby v oblasti poradenství, zahrnují individuální a psychologické poradenství, workshopy a diagnostiku. ČZU klade důraz na kariérní rozvoj a setkání se zaměstnavateli. Univerzita Karlova poskytuje širší spektrum specializovaných poradenských služeb, včetně podpory pro studenty se speciálními potřebami. Obě instituce se zaměřují na komplexní podporu kariérního a osobnostního rozvoje svých klientů.

4) Evaluace nabízených poradenských služeb

ČZU

- Na ČZU je evaluace poskytovaných služeb nedostatečná, zpětná vazba na služby je jen minimálně získávána. Kariérní poradkyně z ČZU uvedla, že i když vědí, jak měřit, neprovádějí to často. Dříve existoval pokus o evaluaci, kdy se dotazovali na spokojenost, přínosy poradenství a nedostatky. „*To bylo hezký, hezký čísla toho lezly, ale bylo to strašný dělání s tim*.“ Tento způsob evaluace byl však považován za příliš náročný a časově nákladný. Kariérní poradce zmínil,

že by evaluace mohla být znovu zavedena, pokud by se našel způsob automatizace, například pomocí umělé inteligence.

UK

Poradkyně UK konstatovala, že evaluace není důkladně propracována. Zpětnou vazbu získává přímo od klientů během konzultací nebo krátce po nich. Poradkyně UK2 také nepřipravuje žádné dotazníky k evaluaci. Evaluace je možná prostřednictvím aplikace Power App, přes kterou se klienti přihlašují na poradenství. Tato aplikace nabízí možnost ohodnocení proběhlého poradenství elektronicky.

Shrnutí

Evaluace nabízených kariérových služeb je na obou vysokých školách nedostatečně propracována. ČZU má jen minimální zpětnou vazbu a dřívější pokusy o systematickou evaluaci byly opuštěny kvůli její náročnosti. Na UK je zpětná vazba získávána spíše neformálně během konzultace nebo prostřednictvím aplikace. Obě instituce čelí podobným výzvám v oblasti systematického hodnocení svých poradenských sužeb.

5) Spolupráce s dalšími subjekty

ČZU

- Kariérní centrum na ČZU se aktivně zapojuje do spolupráce se zaměstnavateli a organizacemi, které mohou v budoucnu zaměstnat absolventy univerzity. Tato spolupráce zahrnuje účast zaměstnavatelů na workshopech a veletrzích pracovních příležitostí. Tyto spolupráce mohou klientům významně pomoci s navázáním kontaktu s potenciálními zaměstnavateli.

UK

- Na Karlově univerzitě je přístup ke spolupráci méně centralizovaný. První poradkyně uvedla, že napřímo s externími organizacemi v rámci univerzity nespolupracuje. Nicméně díky své práci v jiných institucích přináší do poradenství nové metody a techniky. Poradkyně UK2 uvedla, že nenavazuje spolupráci s žádnými centry nebo univerzitami. Spolupracuje spíše neformálně se svou kolegyní.

Shrnutí

ČZU má systematický přístup ke spolupráci s externími subjekty, zejména zaměstnavateli a personálními agenturami. Naopak Karlova univerzita toto vnímá na základě individuální iniciativy poradců.

6) Integrace kariérového poradenství do systému školy

ČZU

- Na ČZU je kariérní poradenství vnímáno jako důležitý aspekt, který by měl být součástí vzdělávacího procesu, ale systémově a strategicky toto není zaopatřeno.

UK

- Poradkyně UK vnímá kariérové poradenství jako nadstandartní službu. Poradkyně uvedla, že často o této službě studenti ani nevědí, což naznačuje nedostatečnou integraci do akademického programu.

Shrnutí

Obě univerzity vnímají, že kariérové poradenství není dostatečně integrováno do programu školy.

7) Poradenský proces

ČZU

- Na ČZU se klienti ke konzultaci mohou přihlásit prostřednictvím školního webu, kde si zamluví termín a typ konzultace. Škola nabízí dva typy konzultací: kariérní konzultace (35 minut v češtině i angličtině) a nebo konzultace volby tématu k bakalářské nebo diplomové práci (45 minut). Konzultace probíhají převážně online, klient si ale může zažádat o fyzickou návštěvu.

UK

- Poradkyně UK zahajuje proces navázáním příjemné atmosféry a představením se. V poradenském procesu se soustředí na identifikaci problém klienta. Klienti se děli do dvou skupin: ti, kteří si jsou jisti ve své kariéře a ti, kteří si jisti nejsou. Na základě této informace poradkyně rozhoduje o další kroky spolupráce, ať už se jedná o hlubší mapování sebepoznání nebo praktické aspekty hledání práce.

- Poradkyně UK2 zahájí poradenský proces ještě před osobní návštěvou, a to rozesláním testů. K dispozici jsou dva typy testů: kratší screeningový test, a delší test inteligence. Po dokončení testů se s klienty domluví na termínu konzultace, která obsahuje interpretaci výsledků testu a také další diskuse o profesních nebo studijních záležitostech.

Shrnutí

Obě univerzity mají různé přístupy k poradenskému procesu. Poradenský proces je zásadně tvořena individuálními zkušenostmi poradce. Také mají obě univerzity jednoduchý a efektivní přístup k přihlášení do poradny.

8) Metody a formy

ČZU

- ČZU jako hlavní formu poradenství využívá pouze individuální konzultace. Proces obvykle trvá 30 až 45 minut a je zaměřen na diskusi a rozhovory. Studenti odpovídají na otázky, které jim pomáhají lépe porozumět svým cílům a možnostem. Skupinové poradenství je využívá spíše ve workshopech.
  Mezi metody patří Stanford Life Design (plánování scénáře svého života na následujících pět let. Tato metoda pomáhá s uvědoměním svých možností) a Wandering Map (mapování zájmů a úspěchů).

UK

- Poradkyně UK klade důraz na strukturovaný rozhovor, často kombinovaný s koučováním. Strukturovaný rozhovor pomáhá identifikovat cíle a potřeby klientů.
  Mezi metody poradkyně řadí Pyramidy logických úrovní, která pomáhá klientům mapovat ideální zaměstnání a uvědomit si, co k jeho dosažení potřebují.
- UK2 se zaměřuje také pouze na individuální poradenství. Hlavní metodou je testování, kde je využívána baterie tři testů zaměřených na inteligenci, osobnost a zájmy.

Shrnutí

Všichni dotazovaní využívají pouze individuální poradenství. ČZU a UK využívají metody založené na rozhovorech a diskusích. UK2 integruje do své praxe testování spojené s konzultací. Respondenti kladou důraz na individuální přístup, který umožňuje přizpůsobit poradenský proces potřebám každého klienta. Využívané metody a formy opět vychází z osobnostních preferencí poradce.

9) Kariérní informace

ČZU

- Poradce ohledně kariérového poradenství poskytuje aktuální informace z několika zdrojů: z výstupních šetření, od personálních agentur a z online zdrojů. Častým tématem pro klienty je kontrola životopisu. Poradce uvedl, že 99 % konzultací se týká revize CV, dále také otázek ohledně uplatnění. Často naráží na problémy se zahraničními studenty, kteří mají dostatek zkušeností na uplatnění, ale potýkají se s jazykovou bariérou.

UK

- Podobně jako poradce na ČZU, i poradkyně UK čerpá kariérní informace především z online zdrojů, svých praktických zkušeností a z jiných oborů, ve kterých pracuje (personalistika). Klienti poradkyni vyhledávají s pomocí o napsání životopisu a motivačního dopisu. Poradkyně podporuje klienty k proaktivnímu přístupu k vyhledávání pracovních příležitostí, ať už v rámci školy či mimo školu.
- Poradkyně UK2 nejčastěji pracuje s klienty na začátku jejich studia, proto se zde obvykle objevují informace ohledně studovaných oborů či ke vhodnosti studovanému oboru.

Shrnutí

Poradci čerpají kariérní informace zejména z online zdrojů a praktických zkušeností. Na ČZU jsou klienti v kontaktu s personálními agenturami, které jim poskytují

aktuální informace ohledně pracovního trhu. Hlavními tématy kariérového poradenství na obou univerzitách jsou pomoc s životopisem, motivačním dopisem a proaktivní přístup k hledání zaměstnání.

10) Podněcování k dalšímu vzdělávání

ČZU

- Poradce podněcuje klienty k aktivnímu vyhledává informací, které jsou relevantní pro jejich kariéru. Klienti jsou v tomto hledisku motivováni a podporování.

UK

- Podobně jako poradce z ČZU, i poradkyně UK shledává velký význam v podněcování klientů k dalšímu kariérnímu vzdělávání. Zdůrazňuje, že je důležité, aby si klient sám naplánoval budoucí dráhu zaměstnání, další studia. Důležitost vidí i tom hledisku, že klient při zjišťování informací může objevit nový studijní obor, který ho zaujme, což ho motivuje k dalšímu vzdělávání.
- Poradkyně UK2 vysvětlila, že z klientů má pocit, že na sobě chtějí pracovat a dále se vzdělávat. Pracuje s klienty, kteří mají představu o dalším vzdělávání, jako je doplnění pedagogického minima, absolvování kurzů atd.

Shrnutí

Poradci na ČZU i UK kladou důraz na podněcování k dalšímu vzdělávání ohledně kariéry jedince. Podporují klienty v aktivním vyhledávání informací na internetu a následně jim poskytnou reflexi. Tato skutečnost pomáhá klientům k orientaci ve svých kariérních cílech.

11) Trendy v kariérovém poradenství

ČZU

Poradce z ČZU shledává v kariérovém poradenství tři hlavní trendy. Klíčový trend je umělá inteligence, která dokáže zrychlit některé procesy nebo přimět jedince na nové myšlenky, nápady. Druhým trendem je zelené poradenství, kde budou klienti rozvíjet dovednosti potřebné pro udržitelné a ekologicky odpovědné kariéry. Třetím trendem je propojení kariérového poradenství s wellbeingem.

UK

- Poradkyně z Karlovy univerzity se shodly na faktu, že trendem nynějším a budoucím je digitalizace. UK2 preferuje osobní setkání, ale uznává výhody online komunikace. Dalším trendem bude definování role kariérového poradce na vysokých školách

Shrnutí

Poradci se shledávají ve faktu, že poradenství se bude nadále vyvíjet a přizpůsobovat se potřebám moderního trhu práce, technologickým inovacím a rostoucím požadavkům na osobní a profesní pohodu klienta.

12) Další vzdělávání

ČZU

- Poradce zde považuje za nejdůležitější aspekt dalšího vzdělávání cestování a komunikaci s odborníky v daném oboru. Zdůrazňuje význam na workshopech, konferencích. Upozorňuje na fakt, že je důležité zejména mladé poradce podporovat k rozšířením znalostí a zkušeností.

UK

- Karlova univerzita nabízí možnosti vzdělávání pro externí pracovníky v oblasti poradenství. Obě poradkyně se vzdělávají na základě svého rozhodnutí prostřednictvím kurzů či seminářů. Obě se také vzdělávají napříč svými dalšími profesemi.

Shrnutí

Na základě odpovědí se všichni poradci shodují na důležitosti dalšího vzdělávání. Zejména z důvodu aktuálnosti, inovativnosti a efektivnosti ve své práci.

8 Diskuse

Cílem diplomové práce bylo zjistit a komparovat nabízené kariérové poradenství na České zemědělské univerzitě v Praze a Karlově univerzitě. Dílčím cílem byla komparace kariérového poradenského procesu z pohledu poradců. Pro tento výzkum byly zvoleny čtyři hlavní výzkumné otázky:

VO1: Jaké jsou hlavní charakteristiky a zaměření vybraných poradenských pracovišť?

VO2: Jaké kariérové informace a prostředky jsou využívány a poskytovány při poradenském procesu?

VO3: Jakým způsobem probíhá a jaká jsou specifika individuálního a skupinového poradenství z pohledu kariérových poradců?

VO4: Jaké aktuální trendy a proměny jsou vnímány kariérovými poradci z hlediska poradenského procesu?

Pro výzkum byli vybráni tři kariéroví poradci, jeden poradce z ČZU, dva poradci z UK. Jako první zkoumaná kategorie byly cíle poradenského pracoviště. Bylo zjištěno, že cílem obou poraden je pomoci klientům usnadnit vstup na trh práce, podpořit jejich sebeprosazení a poskytnout kvalitní informace týkající se jejich kariérního rozvoje. Další kategorií byly cílové skupiny poradců. Ze zjištění vyplývá, že všichni poradci se primárně zaměřují na studenty vysokých škol. Poradce z ČZU se jako jediný věnuje také zahraničním studentům.

Následně byla analyzována spolupráce kariérových center s dalšími subjekty. Poradkyně z Univerzity Karlovy uvedly, že v rámci kariérového poradenství s dalšími institucemi nespolupracují, zatímco poradce z České zemědělské univerzity uvedl, že významně spolupracují se zaměstnavateli různých firem, kteří přednáší na Veletrhu pracovních příležitostí. Další zkoumanou oblastí byla evaluace na poskytované poradenské služby. Z výpovědí jde usoudit, že univerzity nemají zavedené efektivní plošné hodnocení. Poradci obvykle dostávají zpětnou vazbu po proběhlé konzultaci s klientem. Dle mého názoru by toto mohla být výzva obou pracovišť do budoucna. Na základě evaluace se nabízené služby mohou vylepšovat a zefektivnit.

Důležitým tématem pro kariérové poradenství je integrace do programu školy. Všichni poradci uvedli, že kariérové poradenství není systematicky začleněno do programu škol. Toto je, dle mého názoru způsobené nedostatečném ukotvením v zákonech a ve vysoké autonomii vysokých škol. Všechny vysoké školy v České republice mají povinnost poskytovat poradenské služby (dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů), ale míra začlenění či samotného vykonávání této činnosti je zcela na uvážení jednotlivých školy.

Dále byly zjišťovány rozdíly a podobnosti v nabízených službách kariérového centra na obou školách. Bylo zjištěno, že Karlova univerzita poskytuje širší nabídku poradenských služeb, včetně právního poradenství, koučování. Poradci také uvedli, že nejvyužívanější druh poradenství na obou univerzitách je psychologické, zejména v důsledku krize na Ukrajině a také po útoku na Filozofickou fakultu UK.

V již zmiňovaném dílčím cíli se tato práce zaměřila na komparaci průběhu poradenského procesu, včetně poradci využívaných metod a forem. Poradenský proces je pro každého poradce vysoce individuální. Bylo zjištěno, že všichni poradci využívají výhradně individuální kariérové poradenství a postupují podle svých dosavadních zkušeností. Všichni poradci rovněž integrují do svých postupů poznatky a dovedností z dalších oblastí své praxe, jako jsou personalistika, koučink nebo psychologie.

Hlavní částí konzultace s klientem je začlenění nejrůznějších metod. Poradkyně z ČZU a poradkyně UK uvedly, že nejvíce využívanou metodou je rozhovor. Z výpovědí lze také tvrdit, že kvůli malé časové dotaci není na použití dalších metod dostatek času. Oproti tomu poradkyně UK2 pracuje zejména s kariérními testy. Testy slouží pro lepší orientaci v osobnosti jedince z hlediska budoucí kariéry. Zde se obracím na kapitolu 3.3, kde je autory popsána důležitost a vhodnost využívání nejrůznějších testů při poradenském procesu. Z výpovědí lze vyčíst, že tyto diagnostické nástroje nejsou příliš využívané.

Při poradenském procesu je důležité volit vhodné kariérní informace (témata) pro každého klienta individuálně. Poradci uvádějí, že se snaží být v „v obraze“ s trendy a nabídkami, aby byli schopni klientům předat aktuální informace. Ze strany klientů je poradenské pracoviště nejvíce využíváno kvůli kontrole životopisu či ujasnění ve správnosti studovaného oboru.

Dále bylo zjištěno, že poradenský proces podněcuje klienty k dalšímu vyhledávání informací a sebevzdělávání. Tento aspekt je klíčový pro pochopení a rozvoj vlastní profesní dráhy.

Aktuálním tématem jsou trendy v kariérovém poradenství. Poradenství, jakožto pomáhající profese, bude do budoucna nezbytné a nenahraditelné. Je tedy důležité sledovat nejnovější trendy a techniky pro naplnění potřeb klientů. Poradce z ČZU uvedl, že největším trendem je umělá inteligence, která může poradcům pomoci v jejich praxi. Umělá inteligence je velmi efektivní při vyhledávání informací nebo může sloužit jako prostředek pro inspiraci do praxe. Na druhou stranu je důležité získané informace ověřovat z důvěryhodných zdrojů.

Další vzdělávání je nezbytnou součástí současné společnosti. Poradkyně UK2 uvedla: *Myslím, že to je takový osud těch poradců, že se pořád někdy vzdělávají*.“ Poradci z obou univerzit další vzdělávání považují za nedílnou součást své praxe. Poradkyně UK2 uvedla, že vzdělávání probíhá kontinuálně (neformálně i informálně). Z rozhovorů lze uvést, že se všichni poradci vzdělávají prostřednictvím neformálního vzdělávání, tzn. prostřednictvím kurzů, konferencí. Nejčastěji se však vzdělávají samostatně na základě svého uvážení.

Ze získaných rozhovorů od respondentů i po prostudování odborné literatury lze vidět, že kariérové poradenství je nezbytnou součástí andragogické vědy. Toto tvrzení dokládají i strategické dokumenty. Na příklad v Plánu realizace Strategického záměru pro oblast vysokých škol pro rok 2024 (online, 2023, s. 6) je prioritou podporovat wellbeing studujících i zaměstnanců vysokých škol prostřednictvím systému studijního, kariérového a psychologického poradenství. Dále také Centralizovaný rozvojový program pro veřejné vysoké školy pro rok 2023 (online, 2022, s. 3) shledává kariérové poradenství jako prioritní téma s předem vyčleněnou alokací. Každá vysoká škola bude mít alokovanou finanční částku na řečení daného projektu. „*…cílem podpory je přispět ke zvýšení kvality a dostupnosti těchto služeb, navrhnout standardy poskytování těchto služeb, včetně jejich poskytování online, a zajistit vyšší povědomí o těchto službách v cílových skupinách*.“

8.1 Limity výzkumného šetření

Limitem v této diplomové práci je velikost a reprezentativní zastoupení vzorku. Z České zemědělské univerzity byl vybrán pouze jeden poradce, z Karlovy univerzity byly vybráni

poradci dva. Nicméně respondent z ČZU poskytl velice detailní popis předpřipravených otázek a nabídl pro účely této diplomové práce mnohdy větší hloubku odpovědí.

Velikost vzorku v kvalitativním výzkumu bývá často malá kvůli hloubkové povaze rozhovorů. Toto může omezovat reprezentativnost zjištění, protože pohledy tří poradců nemusí plně vystihovat různorodost postupů a zkušeností napříč univerzitami. Zvolený vzorek pro tuto diplomovou práci také nemusí reprezentovat rozdíly v přístupech kariérového poradenství různých fakult v rámci jedné univerzity. Nicméně v této diplomové práci

Dále při zjišťování výsledků hraje svou roli subjektivita a zaujatost respondentů. Kvalitativní výzkum se do značné míry opírá o subjektivní zkušenosti a vnímání účastníků. Tento fakt může představovat zkreslení, protože reakce poradců mohou být ovlivněny jejich osobním přesvědčením, postoji a zkušenostmi. Úskalím práce mohla být neochota poradců diskutovat o určitých otázkách či aspektech práce.

Rychle se měnící prostředí kariérového poradenství, ovlivněné technologickým pokrokem, vývojem trhu práce a vyvíjejícími se potřebami klientů, může v blízké budoucnosti učinit zjištění méně relevantní.

8.2 Doporučení pro praxi

Ze zjištěných výsledů výzkumu lze vytvořit doporučení, která by mohla v praxi přispět ke zlepšení poskytovaného kariérového poradenství. Prvním doporučením je posílení dalšího vzdělávání, aby bylo zajištěno, že kariéroví poradci budou připraveni pohotově reagovat na splnění potřeb studentů z různých skupin. Univerzity by měly investovat do průběžného školení a profesního rozvoje. Toto může zahrnovat workshopy, konference, semináře, spolupráce s dalšími univerzitami v rámci České republiky. Důležité je motivace poradců k účastem na mezinárodních akcích, kde mohou načerpat globální osvědčené inovativní přístupy a postupy.

Dalším doporučením je investice do vyvíjení digitálních nástrojů a platforem, které usnadňují kariérní služby pro klienty. Online portály, vedení virtuálních konzultací či aktuální přístup ke zdrojům kariéry mohou zvýšit dostupnost pro klienty. Pro trh práce je důležité držet krok s umělou inteligencí, proto je nezbytné, aby ji kariéroví poradci do své

praxe implementovali. Díky umělé inteligenci se poskytované kariérní služby mohou zefektivnit a zpřístupnit. Poradci zde mohou čerpat nové inspirace a nejnovější poznatky.

V dnešní době je internet nejrychlejším zdrojem informací, proto je důležité zvýšit úsilí o propagaci služeb kariérového poradenství mezi studenty a zaměstnanci univerzity. Toho lze dosáhnout prostřednictvím kampaní či příspěvků na sociálních sítí v rámci celé univerzity. Obě univerzity disponují svými vlastními webovými stránkami a také mají své profily na sociálních sítích, jako je Facebook a či Instagram. Z mého pohledu by bylo významné zřídit samostatný účet ohledně kariérového poradenství, kde by byly pravidelně aktualizované informace ohledně probíhajících poradenských akcí.

Integrace kariérového poradenství do vzdělávacího programu škol, tj. zařazení kariérních kurzů jako součást povinného či dobrovolného kurikula. Pořádání workshopů na specifická témata: psaní životopisu, přípravy na pohovor, … Na příklad Karlova univerzita má nově otevřený Kariérní předmět, který probíhá v rámci Fakulty sociálních věd. Tento předmět je volitelný a mohou se na něj přihlásit studenti všech fakult Univerzity Karlovy. Důležité je spolupracovat s firmami a organizacemi, které mohou dát klientům zásadní doporučení ohledně budoucí kariéry. Pořádání besed, či různých diskusí s odborníky.

Také mohou vysoké školy čerpat z dobré praxe ze zahraničí. Na příklad Gončarová (2015, s. 86, 120, 159) uvádí, že ve Velké Británii kariérové poradenství představuje strategickou prioritu vysokých škol. Univerzity se v rámci kariéry snaží angažovat zaměstnavatele zejména kvůli aktuální nabídce zaměstnání pro studenty či absolventy. Unikátní je organizační struktura na univerzitě Cambridge, kdy poradce zastává dvojí roli. Účelově plní roli konzultanta pro studenty a zároveň je hlavním kontaktem pro firmy. Kariérní plánování se stává součástí studijních osnov díky spolupráci kariérních center s akademickými odděleními. Značný rozdíl představuje počet zaměstnanců, kdy ve Velké Británii a ve Spojených státech amerických dosahuje počet kolem 30-50 pracovníků. Naopak v Evropě jde maximálně o patnáct zaměstnanců. Důležité je zmínit i fakt, že v angloamerických zemích upřednostňují své stálé zaměstnance, naopak v evropských zemích sahají do řad externistů.

Vysokoškolské poradenství je důležité zejména v začátcích studia bakalářského programu. Přechod na vyšší stupeň vzdělávání není snadnou záležitostí, a proto je důležité, aby

poradenská centra dostatečně studenty podporovala. Může se jednat o poskytování podpůrných digitálních nástrojů pro lepší orientaci na půdě univerzity a také o zapojení starších kolegů spolužáků jako mentorů. Těmito kroky lze předejít k předčasnému odchodu ze studia (Bláha, online, 2022, s. 9).

Závěr

Diplomová práce na téma „Komparace kariérového poradenství a jeho procesu na dvou vybraných vysokých školách“ se zabývala problematikou poskytovaných poradenských služeb na České zemědělské univerzitě a Univerzitě Karlově z pohledu poradců. Cílem diplomové práce bylo popsat a následně komparovat nabízené kariérové poradenství na těchto univerzitách. V teoretické části bylo prostřednictvím rešerše odborných zdrojů popsáno poradenství v kontextu celoživotního učení, poradenského procesu a jeho metod, forem a technik. V teoretické části bylo zjištěno, že vysoké školy mají povinnost poskytovat kariérové poradenství, nicméně kvůli vysoké autonomii, právní neukotvenosti a nízkému financování nejsou tyto služby příliš kvalitní. Strategické dokumenty z MŠMT si ukládají jako prioritu podporovat a rozvíjet procesy kariérové poradenství na vysokých školách. Tyto skutečnosti lze potvrdit z výpovědi některých respondentů.

Empirická část se zabývala získáváním kvalitativních dat prostřednictvím hloubkových rozhovorů s respondenty. Byly položeny čtyři výzkumné otázky: Jaké jsou hlavní charakteristiky a zaměření vybraných poradenských pracovišť? Jaké kariérové informace a prostředky jsou využívány a poskytovány při poradenském procesu? Jakým způsobem probíhá a jaká jsou specifika individuálního a skupinového poradenství z pohledu kariérových poradců? Jaké aktuální trendy a proměny jsou vnímány kariérovými poradci z hlediska poradenského procesu?

Stanovených cílů bylo dosaženo prostřednictvím zanalyzovaných získaných dat z rozhovorů s kariérovými poradci. Jedním z hlavních zjištění je fakt, že poradenství není na obou školách integrováno do systému vzdělávání. Důležitý prvkem je také nedostatečná evaluace kariérních služeb. Výzkum dále ukazuje, že poradci nedostávají systémovou zpětnou vazbu, spíše záleží na individuální iniciativě poradci i klienta. Z hlediska trendů v kariérovém poradenství se ukazuje, že technologie je významnou rolí při zajišťování kvalitní služby a informací. Umělá inteligence může poradcům poskytnout nové možnosti a zvýšit jejich efektivitu a dostupnost.

Na závěr je potřeba zdůraznit, že kontinuální vzdělávání poradců je klíčové pro udržení vysoké kvality služeb. Poradci by měli mít možnost dalšího vzdělávání prostřednictvím samostudia či kurzů.

Seznam použitých informačních zdrojů

50MINUTES, 2017. *Using the Myers-Briggs Type Indicator: How Knowing Your Personality Type Can Help You, Lemaitre Publishing* [online]. Namur: Lemaitre Publishing. [cit. 25.11.2023]. ISBN 2-8062-8914-9. Dostupné z: https://ebookcentral.proquest.com/lib/cuni/detail.action?docID=6610661&pq-origsite=primo#

AMERICAN COUNSELING ASSOCIATION, 2016. *A critical analysis of counseling's professional identity crisis* [online]. ©2024 [cit. 1.12.2023]. Dostupné z: https://www.counseling.org/docs/default-source/vistas/a-critical-analysis-of-counseling-s-professional-identity-crisis.pdf?sfvrsn=30f7274c_10

ASOCIACE VYSOKOŠKOLSKÝCH PORADCŮ. *Standardy vysokoškolského poradenství* [online]. ©2008-2022 [cit. 14.1.2024]. Dostupné z: https://www.asociacevsp.cz/o-nas/standardy-vs-poradenstvi/

BALVÍN, J., 2012. *Pedagogika, andragogika a multikulturalita*. Praha: Hnutí R v nakl. Radix. ISBN 978-80-86798-07-3

BĚLOHLÁVEK, F., 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 978-80-7169-083-2.

BENEŠ, M., 2014. *Andragogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4824-5.

BEZANSON, L., S. HOPKINS a R.A. NEAULT, 2016. *Career Guidance and Counselling in Canada: Still Changing After All These Years*. Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, **50**(3), 219 [online]. Dostupné z: https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/61123

BLÁHA, F., 2022. *Vysokoškolské poradenství v ČR* [online]. [cit. 10.7.2024]. Dostupné z: https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/vysokoskolske-poradenstvi-v-cr_mezi-strategii-a-realitou_filip-blaha.pdf

BRAUN, R., 2014. *Pedagogicko-psychologická diagnostika*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-656-7.

Budoucnost českého pracovního trhu [online]. ©2024 [cit. 29.5.2024]. Dostupné z: https://web-assets.bcg.com/db/7d/9e4efb494d71bd3a285c296ead48/budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu.pdf

CENTRUM PRO STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ. *Databáze zaměstnanosti* [online]. [cit. 9.7.2024]. Dostupné z: http://zamestnani.csvsdata.cz/index.html

CRESWELL, J. a J. CRESWELL, 2018. *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* [online]. SAGE publications, Inc. [cit. 7.6.2024]. Dostupné z: https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf

CSIRKE, A. a A. MÜLLEROVÁ, 2021. *Využití digitálních technologií a online zdrojů v kariérovém vzdělávání a poradenství na školách* [online]. Středočeský kraj. Implementace Krajského akčního plánu. [cit. 26.11.2023]. Dostupné z: https://ikap.kr-stredocesky.cz/files/uploads/centrum-metodicke-podpory-pro-karierove-poradenstvi/metodicky-material/Vyu%C5%BEit%C3%AD%20digit%C3%A1ln%C3%ADch%20technologi%C3%AD%20a%20online%20zdroj%C5%AF%20v%20KP%20a%20poradenstv%C3%AD%20na%20%C5%A1k....pdf

DROBNÁ, J. et al., 2008. *Metodika poradenské práce pro DPV* [online] Praha: Národní vzdělávací fond. [cit. 3.12.2023]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/metodika_pro_poradce.pdf

ELIÁŠKOVÁ, I. A P. ŠŤASTNOVÁ, 2020. *Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství – bariéry na straně příjemců: Výsledky dotazníkového šetření na populaci 15-64 let ke vnímání kariérového poradenství* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 3.1.2024]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vv_015.pdf

EUROGUIDANCE. *Poradenství v České republice* [online]. ©2021 [cit. 3.1.2024]. Dostupné z: https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr.html

EVROPSKÁ SÍŤ POLITIK CELOŽIVOTNÍHO PORADENSTVÍ (ELGPN). *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik* [online]. ©2015 [cit. 4.11.2023]. ISBN 978-80-7481-092-3. Dostupné z:

http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/czech/rozvoj-politik-celozivotniho-poradenstvi-evropsky-nastroj-pro-tvurce-politik/

FREIBERGOVÁ, Z., 2007. *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých*. Modul projektu VZEDOS [online]. Liberec: CDV, TU. [cit. 27. 12. 2023] Dostupné z: http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospele.pdf

GALOVÁ, J., 2021. *Typologie osobnosti podle MBTI* [online]. ©2023 [cit. 25.11.2023]. Dostupné z: https://pruvodcekarierou.zkola.cz/typologie-osobnosti-podle-mbti/

GONČAROVÁ, E., 2015. *Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách* [online]. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance. ISBN 978-80-88153-07-8. Dostupné z: https://c77563334a.clvaw-cdnwnd.com/816fa55d073732c185be211791cd678f/200002025-5986c5986e/Gon%C4%8D%C3%A1rov%C3%A1%2C%20Eli%C5%A1ka%20-%20Kari%C3%A9rn%C3%AD%20slu%C5%BEby%20na%20univerzit%C3%A1ch.pdf

HADJ-MOUSSOVÁ, Z., 2002. *Úvod do speciálního poradenství* [online]. Liberec. [cit. 3.12.2023]. ISBN 80-7083-659-8. Dostupné z: https://dspace.tul.cz/server/api/core/bitstreams/8e8ef813-bf35-4b8e-bc8e-02b3f651eccd/content?fbclid=IwAR1nqIIQR2etoHoMCz8jwbf_W1zXENnjUaZvfisFiPoqGMuPxh5UNS8ZmTI

HARGAŠOVÁ, M. et al., 2009. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada. ISBN 978-80–247-2642-7.

HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9

HENDRYCHOVÁ Z., 2020. *JOBHUB – Metoda: Životní mapy (mapy životního prostoru)* [online]. JOBHUB – Katalog poradců. ©2020 [cit. 27.10.2023]. Dostupné z: https://katalog.job-hub.cz/methods/2/%C5%BDivotn%C3%AD%20mapy%20%28mapy%20%C5%BEivotn%C3%ADho%20prostoru%29

HIGNER EDUCATION REVIEW, 2023. *Adapting to Change: The Top Higher Education Trends for 2024* [online]. ©2024 [cit. 25.5.2024]. Dostupné z:

https://www.thehighereducationreview.com/editors-column/adapting-to-change-the-top-higher-education-trends-for-2024-nid-4622.html

HLAĎO, P., 2012. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj. ISBN 978-80-7302-164-1.

HODAŇOVÁ, J., E. VALOUCHOVÁ a V. HOŘÁNKOVÁ, 2003. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. ISBN 80-86552-65-9.

HR NEWS, 2024. *Trendy v profesním vzdělávání* [online]. ©2024 [cit. 1.12.2023]. Dostupné z: https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rozvoj-id-2698897/trendy-v-profesnim-vzdelavani-id-4345937

CHRÁSKA, M., 2016. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5326-3

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

KETTUNEN, J., 2021. *Čtyři základní zásady týkající se využití digitálních technologií v rámci profesního poradenství* [online]. ©2016 [cit. 26.11.2023]. Dostupné z: https://www.schooleducationgateway.eu/cz/pub/latest/news/four-essentials-for-using-tech.htm

KIROVOVÁ, I., 2011. *Od tradiční kariéry k současným kariérním koncepcím* [online]. Ceskoslovenska Psychologie, (4), pp. 316–331. Dostupné z: https://web-s-ebscohost-com.ezproxy.is.cuni.cz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=9073b8e3-2da8-491e-b722-44080d56d90e%40redis

KOŠŤÁLOVÁ H. a M. CUDLÍNOVÁ, 2021. *Cesta za horizont kariérového poradenství* [online]. Praha: EKS. [cit. 25.11.2023]. ISBN 978-80-87993-07-1. Dostupné z: https://ekskurzy.cz/sites/default/files/publikace/ke_stazeni/EKS_Cesta_za_horizont_CZ.pdf

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

MACHALOVÁ M., 2017. *Psychológia a andragogika na pomoc dospelému človeku* [online]. In Prohuman. ISSN 1338-1415. Dostupné z: https://www.prohuman.sk/psychologia/psychologia-a-andragogika-na-pomoc-dospelemu-cloveku

MASARYKOVA UNIVERZITA. *Brainstorming a brainwriting* [online]. ©2023 [cit. 27.10.2023]. Dostupné z: https://kisk.phil.muni.cz/kreativita/temata/kreativni-techniky/brainstorming-a-brainwriting

MIKULÁŠTÍK, M., 2010. *Komunikační dovednosti v praxi*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2339-6

MŠMT, 2023. *Plán realizace Strategického záměru pro oblast vysokých škol pro rok 2024* [online]. ©2013-2024 [cit. 10.7.2024]. Dostupné z: https://msmt.gov.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer

MŠMT, 2020. *Podoby kariérového poradenství* [online]. ©2020 [cit. 25.10.2022]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1

MŠMT, 2007. *Strategie celoživotního učení ČR* [online]. ©2013-2023 [cit. 27.10.2023]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr

MŠMT, 2022. *Centralizovaný rozvojový program pro veřejné vysoké školy pro rok 2023* [online]. ©2013-2024 [cit. 10.7.2024]. Dostupné z: https://msmt.gov.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/centralizovane-rozvojove-programy

MŠMT. *Národní poradenské fórum* [online]. ©2013-2024 [cit. 3.1.2024]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-poradenske-forum

MUHIĆ, J., 2011. *Kariérové poradenství v České republice: zpráva o stavu v roce 2010.* Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance. ISBN 978-80-87335-29-1.

MURRAY, A., 2018. *Andragogy vs. pedagogy*. Teachers Matter, Vol. 38, pp. 32-33.

MYONEFLOW, 2023. *5 Emerging Trends in Adult Education* [online]. ©2024 [cit. 1.12.2023]. Dostupné z: https://www.myoneflow.com/blog/5-emerging-trends-in-adult-education

NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT. *Dovednost aktivního naslouchání ve vzdělávání* [online]. ©2023 [cit. 27.10.2023]. Dostupné z: https://zapojmevsechny.cz/clanek/dovednost-aktivniho-naslouchani-ve-vzdelavani#z

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Národní poradenské fórum* ©2011-2022 [cit. 3.1.2024]. Dostupné z: https://archiv-nuv.npi.cz/vystupy/narodni-poradenske-forum.html

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

OECD. 2004. *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers* [online]. France: OECD PUBLICATIONS. [cit. 4.11.2023]. Dostupné z: https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf

OECD, 2022. *Leveraging career guidance for adults to buildt back better* [online]. [cit. 25.10.2022]. Dostupné z: https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/leveraging-career-guidance-for-adults-to-build-back-better-ab7e7894/#contact-d4e1403

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

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

PLESNÍK, V. a P. ŠOBÁŇOVÁ, 2014. *Profesní poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané* [online]. Krnov: Reintegra. ISBN 978-80-905810-1-2. Dostupné z: https://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/nastroje-a-metodologie/profesni-poradenstvi.pdf

PLHÁKOVÁ, A., D. DOSTÁL a T. ZÁŠKODNÁ. 2015. *Hollandova typologie profesních zájmů ve vztahu k doménově specifické kreativitě* [online]. Ceskoslovenska Psychologie, 59(1), pp. 17–32. [cit. 25.11.2023]. Dostupné z: https://web-p-ebscohost-com.ezproxy.is.cuni.cz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=fce6a6bc-b309-48b6-a2d2-5db66ad167f5%40redis

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

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

PÝCHOVÁ, S. et al., 2020. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-7598-604-7.

SANTLEROVÁ, K., 2011. *Telemarketing v praxi: Jak profesionálně telefonovat se zákazníky*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-7061-1.

SCHNEIDEROVÁ, A., 2008. *Základy poradenství*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 978-80-7368-523-2.

STOJAROVÁ, V., 2020. *Hollandova typologie pracovních prostředí a osobnostních typů* [online]. ©2023 [cit. 25.11.2023]. Dostupné z: https://pruvodcekarierou.zkola.cz/hollandova-typologie-pracovnich-prostredi-a-osobnostnich-typu/

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ [online]. ©2020 [cit. 3.1.2024]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030

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

ŠVAŘÍČEK, R. et al., 2010. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN: 978-80-7367-313-0

ŠVAŘÍČEK, R. et al., 2014. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN: 978-80-262-0644-6

Trendy na trhu práce 2024: Éra adaptability [online]. ©2024 [cit. 29.5.2024]. Dostupné z: https://www.manpowergroup.cz/trendy-na-trhu-prace-2024/

URYCHOVÁ, H., J. ČIHOUNKOVÁ a L. KRUPIČKA, 2011. *Aktuální problémy vysokoškolského poradenství* [online]. Brno: Asociace vysokoškolských poradců. ISBN 978-80-260-1198-9. Dostupné z: https://c77563334a.clvaw-cdnwnd.com/816fa55d073732c185be211791cd678f/200002033-c42c9c42cc/Aktualni%20problemy%20VS%20poradenstvi.pdf

ÚŘAD PRÁCE ČR, 2024. *Poradenství* [online]. [cit. 3.1.2024]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/poradenstvi-3

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.

VETEŠKA, J., 2019. *Vzdělávání dospělých 2018 - transformace v éře digitalizace a umělé inteligence.* Praha: Česká andragogická společnost. ISBN : 978-80-906894-4-2

VOJTÍŠEK, P., 2012. *Výzkumné metody* [online]. Praha: Vyšší odborná škola sociálně právní. ISBN 978-80-905109–3-7. Dostupné z: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47919366/Skripta___Vyzkumne_metody-libre.pdf?1470761625=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DVyzkumne_metody.pdf&Expires=1717530610&Signature=feC2ix9N~3T9OgQylhwh-aiNIkDtEOro7Tt~u19ebjQqhqql8bluMsPVjPDzytgaE4NdbkEVwSDwJU1H39LrVtAQl6NWNNZi6YtRago9akeNjnxuKzNS28VdHH17pUkiyAXql3~F5YFoldWSka4I~Qx20SfeQyQfyaleT4YbS2vHAOE5cr7PUdDDtuNN98HaQfXSYLmTXImlml~6cqqkLrZeMtwRM54001mt2LMyplDY~dcp979hZyZtp0rfVHHjn~aThKspZLGMIhSWQPJ3UA6izE0rQV864TwtsOH49mvh74pwDTaq7Netyxi7dLAPLkFiIaGXMr603VBiHEV95w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních [online]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů [online]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů [online]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435