

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

**Role a potenciál kariérních center
při vysokých školách v České republice**

Bakalářská práce

Autor: **Milena Kameshkava**

Vedoucí práce: Ing. Karel Němejc, Ph.D.

2024

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Role a potenciál kariérních center při vysokých školách v České republice vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda vyjádřila svou upřímnou vděčnost Ing. Karlu Němejci, Ph.D., za jeho cenné rady, odborný vedení a trpělivost. Též bych chtěla poděkovat svým blízkým přátelům, kteří mě podporovali v mých studijních úsilích a byli se mnou i v těch nejtěžších chvílích. Bez jejich podpory by tato cesta nebyla tak obohacující. Nezapomenu také na svou rodinu, která mi byla oporou a zároveň zdrojem neustálého povzbuzení. A nakonec, velké díky patří mému partnerovi za jeho neochvějnou podporu, motivaci a nekonečné povzbuzování, díky němuž jsem dokázala dokončit tuto práci s radostí a hrdostí

Abstrakt

Cílem této bakalářské práce bylo provést analýzu kariérních center na vybraných vysokých školách v České republice a navrhnout doporučení pro jejich rozvoj. Teoretická část práce se zaměřuje na definici kariérních center, jejich cíle, poskytované služby a roli v akademickém prostředí. Dále je proveden popis kariérních center v České republice, zahrnující jejich strukturu, cíle, a poskytované služby.

Praktická část bakalářské práce obsahuje vlastní šetření zaměřené na analýzu webových stránek vybraných kariérních center. Výsledky výzkumu poskytly podrobný obraz o fungování jednotlivých kariérních center včetně jejich silných stránek a nedostatků. Na základě získaných poznatků byla formulována doporučení, která mohou přispět k efektivnějšímu fungování kariérních center a ke zlepšení poskytovaných služeb. Závěrem lze konstatovat, že analýza kariérních center na českých vysokých školách poskytla cenné poznatky o jejich fungování a přínosu pro studenty a absolventy.

Klíčová slova

kariérní centra, poradenství, vzdělávání, studenti, univerzita

Abstract

The aim of this bachelor's thesis was to analyze career centers at selected universities in the Czech Republic and to propose recommendations for their development. The theoretical part of the thesis focuses on defining career centers, their objectives, services provided, and their role in the academic environment. Furthermore, a description of career centers in the Czech Republic is provided, including their structures, roles and services offered.

The practical part of the thesis includes a survey aimed at analyzing the websites of selected career centers. The research results provided a detailed overview of the functioning of individual career centers, including their strengths and weaknesses. Based on the findings, recommendations were formulated to contribute to the more effective operation of career centers and the improvement of services provided. This study highlights the operations and contributions of career centers at Czech universities, offering valuable insights into their functioning and impact on students and graduates.

Keywords

career centers, counseling, education, students, university

OBSAH

1	ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST		
2	Cíl a metodika.....	12
3	Rozvoj kariérového poradenství.....	13
3.1	Celoživotní poradenství.....	14
3.2	Kariérní poradenství.....	15
3.3	Definice kariérních center.....	16
3.4	Cíle kariérních center.....	18
3.5	Typy kariérních center.....	20
3.6	Význam a poskytované služby.....	22
4	Kariérní centra v České republice.....	27
4.1	Pojetí kariérních center a popis.....	28
4.2	Role kariérních center.....	30
4.3	Výzvy a budoucnost kariérních center.....	31
4.4	Význam spolupráce a partnerství.....	33
4.5	Evaluační a rozvoj kariérních center.....	34
4.6	Etické zásady a profesní standardy, význam kontinuálního profesního rozvoje.....	36
4.7	Význam technologií v kariérních centrech.....	39
PRAKTICKÁ ČÁST		
5	Metodologie.....	43
6	Analýza kariérních center.....	44
6.1	Kariérní centra českých vysokých škol.....	44
6.2	Česká zemědělská univerzita v Praze.....	45
6.3	Vysoká škola ekonomická v Praze.....	46

6.4	České vysoké učení technické v Praze	49
6.5	Univerzita Karlova	51
6.6	Masarykova univerzita v Brno	54
6.7	Univerzita Palackého v Olomouci	55
6.8	Srovnání vybraných kariérních center	57
6.9	Výsledky	59
7	Doporučení založená na zjištěních a výsledcích výzkumu.....	60
7.1	Rozšíření služeb	60
7.2	Rozvoj dovedností.....	61
7.3	Zlepšení dostupnosti.....	61
7.4	Osobní poradenství.....	62
7.5	Hodnocení a monitorování efektivity kariérních center:	63
8	Vyhodnocení.....	64
9	ZÁVĚR	65
10	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	67
11	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	73

1 ÚVOD

V úvodu této práce je nezbytné nastínit pohnutky, které vedly k volbě této konkrétní problematiky. Jedním z hlavních faktorů, které mě motivovaly, byl rozsáhlý výzkum a literatura zabývající se kariérními centry na vysokých školách, na němž se podíleli významní autoři, jako jsou Gončarová, Glikopoulou, Helens Hart, Vendel a Novacek. Jejich práce představují zásadní příspěvky k pochopení fungování a významu kariérních center pro studenty a absolventy.

Kariérní centra jsou instituce na vysokých školách, které poskytují studentům a absolventům poradenství, podporu a zdroje týkající se kariérního růstu a přechodu do pracovního života. Tyto centra hrají klíčovou roli ve formování kariérních trajektorií a zajišťují, aby studenti byli dobře připraveni na vstup do profesního světa.

Cílem této bakalářské práce je provedení komplexní analýzy a komparace přístupů a metod v oblasti kariérního poradenství a služeb poskytovaných na vysokých školách v České republice. Zároveň bude kladen důraz na zhodnocení efektivity existujících kariérních center a navržení případných inovací a zlepšení v poskytovaných službách. Práce se bude soustředit na teoretickou analýzu základních principů kariérního poradenství a na jeho praktickou aplikaci v kontextu vysokoškolského prostředí.

Pro dosažení těchto cílů bude využita široká škála literatury a zdrojů, včetně prací zmíněných autorů, kteří poskytují důležité poznatky a teoretický rámec pro studium kariérních center na vysokých školách. Na základě této literatury bude provedena důkladná analýza a vyvozeny závěry, které přispějí k lepšímu porozumění významu a efektivity kariérních center v rámci vysokoškolského prostředí. Praktická část práce se zaměří na studium konkrétních případů a aplikaci teoretických poznatků do praxe, čímž bude poskytnuta ucelená a prakticky použitelná perspektiva na problematiku kariérního poradenství na vysokých školách v České republice.

TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická východiska poskytují základní rámec pro pochopení role a fungování kariérních center na vysokých školách. Podle Franka Parsonse (1909) je úkolem kariérního poradenství pomáhat jednotlivcům v rozhodování o jejich budoucí profesní dráze. Tato myšlenka se stala základem pro vznik kariérních center, která se stala klíčovými institucemi poskytujícími podporu a orientaci studentům a absolventům.

Kariérní centra jsou také podporována konstruktivistickým přístupem, který zdůrazňuje aktivní roli jednatelce při konstrukci vlastní kariérní identity a rozhodování o profesních cílech (Savickas, 2005). Tento přístup klade důraz na individuální potřeby a zájmy studentů a poskytuje prostředí pro osobní a profesní růst.

Výzkumy, jako je práce Elišky Gončarové (2015) a Nora Gikopoulou (2012), zkoumají různé aspekty fungování kariérních center a jejich vliv na kariérní rozvoj studentů. Tyto studie poskytují ucelený pohled na význam kariérních center v procesu profesního orientování a poskytují důležité poznatky pro jejich další rozvoj a optimalizaci služeb.

Vzhledem k neustále se měnícímu pracovnímu trhu a požadavkům zaměstnavatelů je klíčové, aby kariérní centra byla flexibilní a schopna reagovat na nové výzvy a trendy. To znamená neustálou adaptaci metod a služeb, aby lépe odpovídaly potřebám současných studentů a absolventů.

Celkově lze konstatovat, že teoretická východiska poskytují základní rámec pro pochopení role a významu kariérních center na vysokých školách. Jejich úkolem je podpora studentů a absolventů v jejich profesním růstu a příprava na úspěšný vstup na pracovní trh.

2 Cíl a metodika

V bakalářské práci jsem se detailně zabývala problematikou kariérového poradenství a jeho role ve vzdělávacím procesu. Hlavním cílem mého výzkumu bylo sledovat vývoj a význam kariérních center na vybraných vysokých školách v České republice a provést komplexní analýzu jejich činnosti. Tento cíl jsem se snažila dosáhnout prostřednictvím pečlivého studia dostupných odborných informací a analýzy poskytovaných služeb kariérních center.

V teoretické části mé práce jsem se zaměřila na přehledný a strukturovaný přehled problematiky kariérového poradenství a jeho významu v kontextu vysokoškolského prostředí. Analyzovala jsem historický vývoj kariérních center a identifikovala klíčové aspekty jejich činnosti, včetně poskytovaných služeb, strategií a trendů v oblasti kariérního poradenství

Praktická část mé práce byla založena na empirickém výzkumu, během kterého jsem provedla analýzu vybraných kariérních center na vysokých školách v České republice. Pomocí důkladného srovnání jsem identifikovala klíčové rozdíly a podobnosti mezi těmito centry a zhodnotila jejich efektivitu a účinnost.

Na základě získaných poznatků a analýzy jsem v závěru práce navrhla konkrétní doporučení pro praxi, která by mohla vést ke zlepšení poskytovaných služeb kariérních center a k podpoře studentů v jejich kariérním růstu a přechodu na pracovní trh.

3 Rozvoj kariérového poradenství

V roce 1909 se světu představila kniha Franka Parsonse s názvem "Volba povolání", která se stala zahájením kariérového poradenství jako samostatné profese. O sto let později, v roce 2009, začalo druhé století kariérového poradenství a rozvoje. I přes svou relativně krátkou historii zůstává tato oblast dnes jednou z podstatných subspecialit poradenství, která má kořeny v pohybu povolání, který vznikl na začátku 20. století s cílem pomoci lidem "udělat největší rozhodnutí" (Parsons, 1909, s. 5) ve svém životě.

I když se někteří mohou správně domnívat o důležitosti výběru povolání ve srovnání s ostatními životními, a dnes informačními technologiemi a globalizací, vyžadují od jednotlivců rychlé přizpůsobení se změnám pracovních struktur.

Profesionálové v oblasti poradenství se tak snaží inovativními způsoby efektivně a inkluzivně podporovat kariérový rozvoj všech lidí v průběhu života, a to v souladu s misí Národní asociace pro kariérový rozvoj (NCDA) a jejího časopisu The Career Development Quarterly (CDQ). Obor povoláního poradenství, který vznikl v začátcích 20. století ve Spojených státech, stojí dnes jako profesní komunita praktiků a výzkumníků před výzvou zůstat relevantní a životaschopný pro pracovníky v éře globalizace a informačního věku.

Rozumění konceptu kariérového poradenství se v poslední době velmi rozšířilo. Podle definice OECD (2009, s. 12) jde o "soubor služeb a aktivit, které pomáhají jednotlivcům v každém věku a fázi života při výběru vhodného vzdělání, práce a řízení své kariéry." Tyto služby jsou poskytovány v školách, univerzitách, úřadech práce, firmách i neziskovém sektoru a zahrnují poradenství, informace, vzdělávací programy a podporu v hledání zaměstnání.

Vzdělávací strategie a dokumenty, jako je Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2019–2023 (MŠMT, 2019), zdůrazňují význam podpory kariérového poradenství po celý život. Tato podpora zahrnuje rozvoj a vylepšení služeb poskytovaných kariérovými centry na vysokých školách, aby lépe odpovídaly potřebám a výzvám současného trhu práce.

Celkově lze konstatovat, že kariérové poradenství hraje klíčovou roli v podpoře jednotlivců při plánování, rozvoji a řízení svých kariérových cest.

3.1 Celoživotní poradenství

V období přelomu mezi 20. a 21. stoletím dochází k procesu globalizace a časté migraci jedinců, kteří často pocházejí z různých kultur a zemí. S postupem času také nastává automatizace, což vede k redukci potřeby manuální práce a ke zvýšené poptávce po kreativitě. Již nejsou prioritou pouze nerostné suroviny, ale spíše lidské znalosti a schopnosti (Purba, 2019, s.10). Z tohoto důvodu roste potřeba neustálého rozvoje kvalifikací a celoživotního vzdělávání (Harrington & Hall, 2007), nabývá na významu služba celoživotního poradenství, která podporuje jednotlivce v průběhu celého jejich života (Hloušková, 2011). Celoživotní poradenství se ukazuje jako účinné pouze tehdy, když se propojuje s bohatými zkušenostmi a životními situacemi, s nimiž se jednotlivci potýkají, a respektuje jejich jedinečné potřeby. Musí být skutečně dynamické a flexibilní, schopné adaptovat se na měnící se podmínky.

V rámci celoživotního poradenství je zásadní kombinovat různé přístupy a intervence, neboť právě takový integrální přístup se ukazuje jako nejefektivnější. Poradenství by mělo být komplexní a úzce spjata s dalšími podpůrnými službami. Klíčovým faktorem pro úspěch celoživotního poradenství jsou dovednosti, odborná příprava a osobnostní charakteristiky odborníků, kteří tuto službu poskytují (Analýza, 2001).

Athanasou & Van Esbroeck (2008, s.35) tvrdí, že celoživotní poradenství „nemá jen za cíl poskytnout lidem dovednosti potřebné k adaptaci na změny a rozvoj, ale především jim pomáhá přesně identifikovat, jaké dovednosti a znalosti jsou nezbytné, a následně je usměrňuje, jak, kde a kdy tato schopnost a znalosti získat.“ Očekává se, že jednotlivci budou potřebovat tuto pomoc po celou dobu svého života, bez ohledu na fázi vývoje, ve které se nacházejí. Někteří mohou potřebovat více podpory než jiní, nicméně je důležité, aby bylo poradenství dostupné všem a kdykoliv (ELGPN, 2015).

Důležitým aspektem celoživotního poradenství je také jeho neustálé monitorování, hodnocení a zdokonalování, aby byla zajištěna jeho účinnost a přizpůsobení se aktuálním potřebám. Studie naznačují, že celoživotní poradenství má pozitivní dopad na vzdělávání, ekonomický rozvoj a sociální stabilitu, stejně jako na zaměstnanost jednotlivců. Evropská unie věnuje značnou pozornost celoživotnímu poradenství jakožto klíčovému nástroji pro dosažení cílů strategie Evropa 2020. Rada Evropské unie vyzývá členské státy, aby posílily roli celoživotního poradenství v rámci

národních strategií celoživotního učení, čímž přispějí k naplnění cílů moderní evropské společnosti (Škopíková, 2017, s.21).

Koncept celoživotního kariérového poradenství se postupně stává ideálem, kterého se snažíme dosáhnout v naší společnosti. Tento zájem o celoživotní kariérové poradenství lze pozorovat například v nedávném dokumentu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky pro období 2019–2023 (2019). Jako jedno z opatření v této strategii je zdůrazněna podpora a rozvoj kariérového poradenství s důrazem na celoživotní perspektivu (MŠMT, 2019, s. 90).

3.2 Kariérní poradenství

Existuje mnoho druhů poradenství, jako je například poradenství osobnostní, krizové nebo psychoterapeutické, ale málo z nich má tak zásadní dopady jako kariérní poradenství (Sharf, 2013). Tento typ poradenství prošel vývojem po více než sto let, avšak v českém kontextu není jeho koncept jednoznačně definován. Kariérní poradenství na základních a středních školách se zabývá volbou vzdělání s ohledem na rozvoj pracovních zkušeností a sociálních dovedností. V mé práci se budu zaměřovat na kariérní poradenství pro studenty a absolventy.

Kariérní poradenství má široké spektrum aplikací a je chápáno jako kontinuální proces, který umožňuje jednotlivcům v každém věku definovat své dovednosti, schopnosti a zájmy a vést je k rozhodnutím v oblasti vzdělávání a řízení jejich kariéry. Tento proces zahrnuje poskytování informací, konzultací, vzdělávacích programů a podpory při hledání zaměstnání a při změnách v profesní dráze. V oblasti vzdělávání má kariérní poradenství klíčovou roli při zvyšování zapojení jednotlivců pomocí vzdělávacích možností a pomáhá jim lépe využívat své dovednosti a znalosti. V pracovním kontextu podporuje jednotlivce při přechodu na trh práce a návratu po dočasné přestávce z důvodu zdravotních nebo rodinných důvodů (Škopíková, 2017, s. 22).

Kariérní poradenství je zaměřeno na poskytování pomoci při hledání pracovních příležitostí s ohledem na kvalifikaci a dovednosti klientů v souladu s aktuálními potřebami trhu práce. Jeho hlavním cílem je rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry a pomáhá jednotlivcům překonávat překážky v rozhodování o volbě povolání

(Vendel, 2008) a řešit sociální problémy spojené s profesní kariérou (Svobodová, 2015).

Kariérní poradenství hraje významnou roli v podpoře jednotlivců v různých fázích jejich profesního a osobního života. Její účinnost spočívá ve vytváření individuálních strategií a využívání širokého spektra služeb a zdrojů, které pomáhají klientům dosahovat svých profesních cílů a plně rozvíjet svůj potenciál (Škopíková, 2017, s. 23).

Profesionální kariérové poradenství se neustále vyvíjí a přizpůsobuje se novým požadavkům a trendům 21. století (Savickas, 2008). Jeho cílem je poskytovat klientům komplexní a individuální podporu při řešení jejich profesních a osobních výzev a dosahování jejich cílů v různých oblastech života.

Studující se již během svých studií potýkají s mnoha výzvami. Když se ocitnou v beznadějně situaci a nevědí, jak dál po absolvování školy, vyhledávají pomoc.

Zlepšení této situace může přinést spolupráce mezi zaměstnavateli, vysokými školami a samotnými studenty a absolventy. Kariérní centra, která poskytují kariérní služby, mohou sloužit jako spojovací článek mezi těmito třemi světy (Goncarová, 2015, s. 10).

3.3 Definice kariérních center

Každý autor a instituce má své vlastní chápání a definici kariérních center, což odráží jejich různorodé funkce a role. Nicméně, i přes tuto různorodost, existuje několik společných prvků, které lze vypožorovat v různých definicích.

Na stránkách univerzity ČZU je popis kariérních center, které jsou prezentovány jako prostor pro setkávání studentů, zaměstnavatelů a samotné univerzity, podporující diskuzi, vzdělávání a networking.

Jednou z definic kariérních center je ta, kterou nabízí Nora Gikopoulou ve své knize "Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství". Gikopoulou definuje kariérní centra jako místa, kde jsou poskytovány služby související s kariérovým poradenstvím, informačními zdroji, vývojem dovedností a přípravou na pracovní trh (Gikopoulou, 2012, s. 11).

Další perspektivu poskytuje Eliška Gončarová ve své knize "Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách", která kariérní centra definuje jako instituce specializující se na poskytování kariérních služeb na vysokých školách (Gončarová, 2015, s. 10).

Zajímavým úhlem přístupu kariérních center je pohled na ně jako na instituce, které se neustále vyvíjejí a přizpůsobují se potřebám současného trhu práce a studentů. Tento náhled zastává autor článku "Career Education Discourse: Promoting Student Employability in a University Career Center", kde zdůrazňuje tlak na propagaci a prokázání hodnoty služeb poskytovaných kariérními centry (Helens-Hart, 2019, s. 4).

Kromě toho je důležité vzít v úvahu dokument "Kariérní Centra 2030-Strategie Rozvoje" (2020), který vznikl výstupem společného jednání zástupců kariérních center českých vysokých škol. V tomto dokumentu se definuje kariérní centrum jako standardní součást moderních světových univerzit, jejichž prioritou je kariérní rozvoj studentů a absolventů.

Z těchto definic a pohledů vyplývá, že kariérní centra jsou dynamické instituce, které se aktivně podílejí na kariérním růstu a přípravě studentů a absolventů na současný trh práce, kariérní centra jsou také i klíčovými institucemi na vysokých školách, které hrají zásadní roli v podpoře studentů a absolventů na jejich profesní cestě. Jejich role a funkce jsou definovány různými autory a institucemi, ale společným prvkem je poskytování podpůrných služeb a poradenství. V souladu s moderními trendy se kariérní centra neustále vyvíjejí a přizpůsobují se potřebám současného trhu práce, aby zajistila efektivní podporu pro své uživatele.

Kariérní centra na vysokých školách lze definovat jako instituce, které poskytují kariérní poradenství, informační zdroje a podporu studentům a absolventům v jejich kariérním růstu. Podle knihy "Kariérní poradenství" od Štefana Vendela se kariérní centra zaměřují na pomoc studentům při identifikaci jejich kariérních cílů, rozvoji dovedností a přípravě na pracovní trh (Vendel, 2008, s. 189).

3.4 Cíle kariérních center

Současná dynamika vysokoškolského prostředí v České republice vyžaduje systematickou podporu studentů a absolventů v jejich profesním rozvoji a přechodu na trh práce. Vzhledem k rostoucímu počtu studentů a stále se měnícím potřebám trhu práce se stává kariérní poradenství stěžejním prvkem v udržení relevance vysokoškolského vzdělávání a zajištění úspěšného začlenění absolventů do pracovního prostředí.

V roce 2022 studovalo na vysokých školách v Česku 305 tisíc osob, přičemž zastoupení cizinců mezi vysokoškolskými studenty stále narůstá, až dosahuje 18 %. Tento trend je pozorovatelný i v nárůstu počtu studentů od roku 2019. Naopak počet absolventů klesá, stejně jako počet nově zapsaných studentů (Český statistický úřad, 2023). Tato situace klade důraz na potřebu poskytování kariérního poradenství, aby studenti a absolventi měli podporu při hledání a uplatnění se na trhu práce.

V rámci kariérních center jsou stanoveny konkrétní cíle, které se zaměřují na podporu studentů a absolventů v jejich kariérním růstu. Jako autorka publikace "Příklady dobré praxe v zajištění kariérních služeb na vysokých školách" Gončarová (2015) zdůrazňuje, že hlavním cílem kariérních center je poskytovat studentům informace o pracovních příležitostech, pomáhat jim při tvorbě kariérních plánů a podporovat jejich přechod na pracovní trh.

Kariérní centra se často skládají z týmu odborníků v oblasti kariérního poradenství, kteří mají znalosti a dovednosti pro poskytování kvalitního a personalizovaného poradenství. Tyto týmy často spolupracují s akademickými odděleními, zaměstnavateli a dalšími organizacemi, aby studentům a absolventům poskytl informace o pracovních příležitostech a příležitosti pro rozvoj dovedností.

Významnou součástí kariérních center je také vývoj a správa informačních zdrojů, jako jsou databáze pracovních příležitostí, informace o odborných komunitách a vývojové programy. Tyto zdroje slouží studentům a absolventům jako cenný průvodce při jejich kariérním rozhodování a plánování.

Kariérní centra se snaží naplňovat tyto cíle prostřednictvím poskytování kariérního poradenství, informačních zdrojů, rozvoje dovedností a přípravy na pracovní prostředí. Nora Gikopoulou ve své knize "Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství" zdůrazňuje, že kariérní centra se zaměřují na identifikaci silných stránek, zájmů a cílů jednotlivce a pomáhají jim překonat překážky a dosáhnout úspěchu ve své kariéře (Gikopoulou, 2012, s. 96).

Kariérové poradenství má za úkol dosahovat určitých cílů, přičemž tyto cíle mohou být definovány různými způsoby v závislosti na zaměření konkrétních dokumentů. Klíčovými cíli kariérního poradenství jsou podpora schopnosti klientů efektivně řídit vlastní kariéru, zvyšování formální kvalifikace klientů, optimální výběr povolání, bezproblémová adaptace na povolání, podpora celoživotního vzdělávání, výstupy analýz trhu práce a zajištění rovných studijních a pracovních příležitostí pro sociálně vyloučené skupiny (Vendel, 2008, s. 51; Šuláková, Bartůňková & Hůle a kol, 2012, s. 12-13; Watts & Sultana, 2004, s. 105–122).

Profesní poradny na vysokých školách jsou důležitým prostředkem pro rozvoj spolupráce mezi vzdělávacím sektorem a trhem práce. Tyto poradny umožňují komunikaci mezi studenty, vysokými školami a zaměstnavateli a podporují tak úspěšný přechod studentů z akademického prostředí do profesního života (Nováček, 2009, s. 67).

V dokumentu "Kariérní centra 2030: strategie rozvoje" (2020), je zdůrazněna důležitost kariérních center v podpoře studentů při přechodu na trh práce. Kariérní centra plní klíčovou roli v přípravě studentů na nové pracovní výzvy a usnadňují jim orientaci a zapojení se do pracovního prostředí. Jsou prostředníkem mezi studenty, zaměstnavateli a univerzitou a zajišťují, aby studenti měli realistická očekávání a dobře definované cíle při vstupu na trh práce.

V závěru lze konstatovat, že kariérní centra na vysokých školách hrají klíčovou roli v podpoře studentů a absolventů při jejich přechodu do profesního života. Cíle kariérních center, jak ukázala analýza, jsou různorodé a zahrnují podporu efektivního řízení kariéry, zvyšování formální kvalifikace, optimální výběr povolání a podporu

celoživotního vzdělávání. Spolupráce mezi kariérními centry, vysokými školami a zaměstnavateli je klíčem k úspěchu, přičemž centra poskytují aktuální informace o trhu práce a zprostředkovávají kontakty mezi studenty a zaměstnavateli. Význam těchto center je patrný i v kontextu celé společnosti, neboť přispívají k lepší připravenosti absolventů a k pozitivní prezentaci vysokých škol. Vzhledem k narůstající konkurenci na trhu práce a dynamickým změnám ve společnosti je důležité, aby kariérní centra neustále reagovala na potřeby studentů a vytvářela prostředí podporující jejich úspěch ve profesním životě.

3.5 Typy kariérních center

Existuje mnoho organizací a institucí zaměřených na poskytování kariérního poradenství a podpory studentů a absolventů v procesu hledání zaměstnání a plánování kariéry. Mezi tyto organizace patří jednak asociace, které sdružují profesionály z oblasti kariérního poradenství, a také celoevropské iniciativy, které se zabývají standardizací a profesionálním rozvojem v této oblasti. Důležitou roli hrají rovněž kariérní centra přímo na vysokých školách, která jsou klíčovými aktéry v podpoře studentů při jejich přechodu do pracovního života (Purba, 2019, s. 15-17).

Asociace vysokoškolských poradců je organizací, která se zaměřuje na podporu profesionálního růstu vysokoškolských poradců a na zlepšování kvality poradenských služeb ve vzdělávacím sektoru. Tato organizace funguje na principu individuálního členství a sdružuje odborníky v oblasti studijního, psychologického, profesního a kariérového poradenství, stejně jako poradce v oblasti celoživotního vzdělávání. Kromě každoročních setkání pořádá každé dva roky konferenci a občas také semináře (Asociace vysokoškolských poradců [online], 2015).

Euroguidance je organizací, kterou založila Evropská komise a má zastoupení po celé Evropě. Jejím cílem je podpora profesionalizace kariérního poradenství, poskytování školení pro poradce a pořádání seminářů. Její webové stránky jsou zdrojem informací o zajímavých projektech v oblasti kariérních služeb, obsahují články a pozvánky na mezinárodní konference. Každoročně uděluje Národní cenu za kariérní poradenství v několika kategoriích (Euroguidance [online], 2015).

Vedle asociací existují také kariérní centra na vysokých školách. Pro zajištění pohodlnějšího přístupu k informacím o kariérních možnostech studentů a jejich budoucím zaměstnání byl vytvořen speciální zákon - zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách. Tento zákon ukládá všem vysokým školám povinnost poskytovat informace o procesu vzdělávání a možnostech zaměstnání svých studentů. Nicméně, služby a typy podpory poskytované na různých vysokých školách v České republice se značně liší.

Různé instituce nabízejí různé typy podpory a služeb. Některé vysoké školy organizují kariérní poradenství centrálně, zatímco jiné dávají přednost poskytování této služby na úrovni jednotlivých fakult (Nováček, 2009, s. 6).

Při zkoumání zahraničních pohledů na kariérní centra je zřejmé, že existuje několik typů, které se liší podle svého zaměření a cílové skupiny. Jak uvádí Rose Helens-Hart ve své publikaci "Career Education Discourse: Promoting Student Employability in a University Career Center", mezi tyto typy patří:

- Univerzitní kariérní centra: tyto centra jsou přímo součástí univerzity nebo vysoké školy a mají blízký vztah k akademickému prostředí. Spolupracují s fakultami a odděleními na poskytování podpory studentům.
- Nezávislá kariérní centra: tato centra nejsou přímo součástí univerzity, ale spolupracují s ní a poskytují kariérní služby studentům a absolventům.
- Specializovaná kariérní centra: tato centra se zaměřují na určité obory nebo skupiny studentů. Mohou to být centra zaměřená na technické obory, umělecké obory nebo obory v oblasti zdravotnictví.
- Virtuální kariérní centra: poskytují online služby a zdroje a jsou přístupná studentům a absolventům prostřednictvím webových stránek, online chatu, webových seminářů a dalších virtuálních prostředků.

Různorodost kariérních center a jejich služeb přispívá k podpoře studentů a absolventů v jejich kariérním rozvoji a přechodu na trh práce (Helens-Hart, 2019, s. 3-5).

V závěru je třeba zdůraznit, že existuje rozmanitost typů kariérních center, které nabízejí různé služby a podporu studentům a absolventům na vysokých školách v

České republice. Mezi tyto typy patří jednak nezávislé asociace, jako je Asociace vysokoškolských poradců, které se snaží o podporu a profesionální rozvoj kariérního poradenství na vysokých školách. Dále jsou zde organizace jako Euroguidance, která se zaměřuje na poskytování informací a vzdělávání pro kariérní poradce a podporuje profesionální standardy v této oblasti. V rámci samotných vysokých škol existují kariérní centra, která poskytují širokou škálu služeb, včetně kariérního poradenství, informací o pracovních příležitostech, cvičných pohovorů a psaní životopisů. Tyto centra mohou být provozována centrálně na úrovni celé školy nebo decentralizovaně na úrovni fakult a oborů.

Je důležité si uvědomit, že každé kariérní centrum může nabízet specifické služby a mít odlišné přístupy k podpoře studentů a absolventů v jejich kariérním růstu. Spolupráce mezi těmito centry, asociacemi a vysokými školami může napomoci posílení profesionálního rozvoje kariérního poradenství a zlepšení příležitostí pro studenty a absolventy při hledání zaměstnání a plánování jejich kariéry.

3.6 Význam a poskytované služby

Podle “Strategie rozvoje 2030” od roku 2020, kariérní centra existují s několika hlavními cíli:

- Podpora studentů v přechodu na trh práce: tyto centra doplňují akademickou přípravu o dovednosti potřebné pro úspěšný přechod z role studenta do pracovního života. Pomáhají studentům vybudovat realistická očekávání a dobře definované cíle pro svou kariéru.
- Vstupní bod pro zaměstnavatele: kariérní centra jsou důležitým prostředníkem mezi zaměstnavateli a studenty. Slouží jako vstupní brána pro zaměstnavatele, kteří hledají potenciální talenty již během studia.
- Zprostředkování aktuálních trendů na trhu práce: centra aktivně reagují na změny na trhu práce a poskytují studentům aktuální informace a dovednosti, které jsou klíčové pro jejich uplatnění.

- Prostředník mezi studenty, zaměstnavateli a univerzitou: kariérní centra umožňují komplexní rozvoj studentů na základě potřeb všech zúčastněných stran a aktivně spolupracují s fakultami a dalšími útvary univerzity.
- Zajištění kladné prezentace studentů navoněk: Centra podporují připravenost studentů na trh práce a vytvářejí dobrý obraz studentů u zaměstnavatelů prostřednictvím komplexní nabídky rozvojových služeb a akcí.

Vysoké školy mají plnou pravomoc stanovit konkrétní obsah a formu kariérních služeb, které nabízejí (Nováček, 2009, s. 6). Podle Nováčka existuje široká škála metod a forem, jak lze kariérní poradenství realizovat na vysokých školách. Mezi nejčastější patří individuální konzultace, skupinové semináře, intenzivní tréninky, praktické workshopy a diagnostické testy. Studenti jsou systematicky připravováni na klíčové situace v pracovním životě, jako jsou pracovní pohovory, psaní životopisů a rozvoj komunikačních dovedností. Kromě toho mají studenti přístup k různým druhům testů a dotazníků, které poskytují informace o jejich osobnostních rysích, intelektuálních schopnostech, pracovních dovednostech a manažerském potenciálu. Kariérní centra navíc často spolupracují s firemními partnery, což studentům umožňuje získat cenné praktické zkušenosti prostřednictvím stáží a zaměstnání.

Cílem kariérového poradenství není pouze pomoci s hledáním zaměstnání, ale také podporovat rozvoj jednotlivce, aby mohl využít své schopnosti k prospěchu celé společnosti (Sultana, 2004, s. 109). Kariérní poradenství má vliv nejen na jednotlivce, ale i na politiku a hospodářství. Služby kariérního poradenství mohou přispět k naplnění cílů veřejné politiky, jako je sociální začlenění, celoživotní vzdělávání a hospodářský rozvoj. Tímto způsobem má kariérní poradenství potenciál zlepšit životní úroveň obyvatelstva a podpořit ekonomický rozvoj (Strategie Evropy 2020 Flagship Initiative Innovation Union).

Kariérní poradenství přináší prospěch nejen jednotlivcům, ale také organizacím a společnosti jako celku. Pomáhá jednotlivcům při rozhodování o své kariéře a maximalizaci svého potenciálu (Field, 2003, s. 7). Pro organizace znamená kvalitní kariérní poradenství získání kvalifikovaných zaměstnanců a zvýšení efektivity na trhu práce (Watt, 1998, s. 4-9). Díky poradenství se zvyšuje účast na dalším vzdělávání a

kvalifikovanost pracovní síly, což má pozitivní dopad na ekonomiku a společenský rozvoj (Field, 2003, s. 9). Kariérní poradenství také podporuje aktivní občanství a zvyšuje sociální kapitál ve společnosti (Field, 2003, s. 9). Profesionální poradenství se tak stává nezbytným prostředkem pro zlepšení zaměstnanosti a prohloubení propojení mezi vzdělávacím systémem a potřebami pracovního trhu (Svobodová, 2015, s. 11).

Podle definice OECD a Evropské komise (2004) je kariérní poradenství zaměřeno na poskytování služeb a aktivit, které podporují jednotlivce v různých fázích jejich životní dráhy při rozhodování o kariéře, profesní přípravě a řízení svého pracovního života. Tato podpora je dostupná na různých místech, včetně škol, vzdělávacích institucí, veřejného a soukromého sektoru a neziskových organizací. Obsahem těchto služeb jsou informace o možnostech kariéry, nástroje pro hodnocení a sebehodnocení, individuální nebo skupinové poradenské konzultace a vzdělávací programy, které pomáhají jednotlivcům rozvíjet sebeuvědomění, povědomí o příležitostech a schopnosti plánovat svou kariéru.

Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN) dále zdůrazňuje, že kariérní poradenství zahrnuje interakci mezi kariérovým poradcem a klientem, a to buď individuálně nebo ve skupině. Tento proces podporuje jednotlivce při rozhodování o svém vzdělání, práci a životních změnách a pomáhá jim adaptovat se na různé situace v životě. Cílem je posílit jejich sebeuvědomění, porozumění a dosažení uspokojivého a smysluplného života a pracovní kariéry (ELGPN, 2015, s. 11).

Důležitým právním rámcem pro poskytování kariérních služeb na vysokých školách je zákon č. 111/1998 Sb., který ukládá veřejným vysokým školám povinnost poskytovat informační a poradenské služby související se studiem a uplatněním absolventů (Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách, § 21 odstavec 1 písm. d, 1998).

Analýza vzdělávací politiky (2001, s. 21) zdůrazňuje, že kariérní poradenství se soustředí na jednotlivce a poskytuje podporu prostřednictvím různých opatření, aby klienti mohli rozvíjet své osobní zdroje. Cílem je umožnit klientům stanovit, uskutečnit a případně upravit své životní cíle v krátkodobém i dlouhodobém horizontu. Tímto způsobem si klienti vytvářejí cíle do budoucnosti a učí se přijímat odpovědnost za jejich dosažení (Nilsson a Akerblom, 2001, s. 58).

Kariérní poradci se snaží pomoci klientům takovým způsobem, aby se nakonec dokázali osamostatnit a dosáhnout svých cílů. Klíčovým prvkem k dosažení tohoto cíle je uvědomění si vlastní identity a hodnot. Pecina (2009, s. 48-52) popisuje toto uvědomění jako individuální cestu v oblasti vzdělávání a povolání, která zahrnuje širokou škálu služeb zaměřených na podporu jednotlivců.

Význam kariérních center spočívá v poskytování nezbytných služeb a podpory studentům a absolventům při jejich profesním rozvoji a hledání zaměstnání. Tyto centra hrají klíčovou roli v usnadňování přechodu studentů z vysokoškolského prostředí do pracovního života tím, že nejen informují o možnostech kariérního růstu, ale také konkrétně podporují při hledání stáží, pracovních příležitostí a budování profesní sítě (Gončarová, 2015, str. 12).

Dále kariérní centra často organizují workshopy, prezentace a další akce zaměřené na rozvoj dovedností a budování profesních sítí. Rose Helens-Hart ve svém článku "Career Education Discourse: Promoting Student Employability in a University Career Center" zdůrazňuje, že tyto aktivity poskytují studentům příležitosti k praktickému tréninku, získávání nových dovedností a navazování kontaktů se zaměstnavateli (Helens-Hart, 2019, s. 3-5).

Důležitou funkcí kariérních center je také budování mostů mezi vysokými školami a zaměstnavateli prostřednictvím pořádání veletrhů pracovních příležitostí, firemních prezentací a networkingových akcí. Tato aktivita umožňuje studentům lépe porozumět potřebám trhu práce a navázat kontakty s potenciálními zaměstnavateli, což může vést k nabídkám stáží nebo zaměstnání po absolvování. Kromě toho kariérní centra poskytují důležité informace o aktuálních trendech na trhu práce, potenciálních oborech s rostoucí poptávkou a požadavcích zaměstnavatelů na kvalifikace a dovednosti. Tato data pomáhají studentům lépe plánovat svou kariéru a rozhodovat se ohledně svého dalšího vzdělávání a profesního směřování (Kaliris, A., & Issari, P., 2022).

Význam těchto služeb spočívá v tom, že přispívají k zvýšení zaměstnatelnosti studentů a přechodu na pracovní trh. Kariérní centra tak napomáhají studentům rozvíjet

dovednosti, které jsou požadovány na trhu práce, a poskytují jim důležité informace a podporu pro úspěšné uplatnění v profesním životě.

Nicméně, existují instituce, které, i když se věnují studentům, kladou větší důraz na potřeby zaměstnavatelů. Tyto instituce poskytují služby, které spadají do oblasti recruitmentových služeb, zahrnujících aktivity spojené s nábořem a výběrem zaměstnanců. To zahrnuje marketingové strategie jako branding a partnerské plnění, stejně jako specifické služby personálních agentur, které se zaměřují na zprostředkování pracovních pozic (Gončarová, 2015, s. 11).

Na základě výše uvedených informací lze vyvodit, že kariérní centra hrají klíčovou roli v podpoře studentů a absolventů při jejich profesním rozvoji a hledání zaměstnání. Poskytují širokou škálu služeb, které zahrnují poradenství, rozvoj dovedností, budování sítě kontaktů a poskytování relevantních informací o trhu práce. Tyto aktivity jsou nezbytné pro zvýšení konkurenceschopnosti studentů na trhu práce a úspěšné začlenění do pracovního prostředí.

Důležitým aspektem práce kariérních center je také spolupráce s univerzitami a zaměstnavateli, což umožňuje studentům lépe porozumět potřebám trhu práce a navázat kontakty, které mohou vést k nabídce stáží nebo zaměstnání. Vzhledem k tomu, že vývoj trhu práce je dynamický a neustále se mění, je klíčové, aby kariérní centra byla schopna reagovat na aktuální potřeby studentů a zaměstnavatelů a poskytovat jim relevantní podporu a informace.

Celkově lze tedy konstatovat, že kariérní centra mají významný vliv na kariérní úspěch studentů a jejich schopnost dosáhnout svých profesních cílů. Jejich role je nezastupitelná při přípravě studentů na vstup na trh práce a při jejich dlouhodobém profesním růstu a rozvoji.

4 Kariérní centra v České republice

Poskytování kariérního poradenství je širokým spektrem aktivit, které se odehrávají v různých sektorech, včetně školství, práce a soukromé sféry. Tato služba je vnímána jako součást širších programů, které sledují politické cíle, jako je snižování nezaměstnanosti a podpora celoživotního učení. Spolupráce mezi školami, úřady práce a podniky je klíčová pro úspěch kariérního poradenství. V České republice není kariérní poradenství organizováno jednotně, ale spíše se skládá z různých segmentů poskytujících různorodé služby (Svobodová, 2015, s. 11-13).

System kariérního poradenství funguje komplexně po celé České republice, pokrývající vzdělávací úrovně od základního až po vysokoškolské studium (Muhič, 2011, s. 6). Vysokoškolské kariérní poradenství se začalo nabízet služby po roce 1990, inspirováno zahraničními modely a podpořeno iniciativami jako Fond rozvoje vysokých škol (Nováček, 2009, s. 3). Asociace vysokoškolských poradců, založená v roce 2008, sdružuje pracovníky na vysokých školách, kteří poskytují poradenské služby a podporuje rozvoj kariérního poradenství. Středisko vzdělávací politiky také aktivně přispívá k rozvoji kariérního poradenství prostřednictvím výzkumných projektů zaměřených na vztah mezi vzděláváním a společností (Gončarová, 2015, s. 21).

Dnešním standardem ve světě moderních univerzit jsou kariérní centra, která se zaměřují na kariérní rozvoj studentů a absolventů. Analýzy ukazují, že pozice těchto center na českých univerzitách není pevná a stabilní. Mezi hlavní důvody této situace patří několik faktorů. Za prvé, krátká tradice kariérních center v České republice. Za druhé, nízké povědomí studentů, veřejnosti a dokonce i vedení univerzit o činnosti a existenci těchto center. Dále roztržitost činností jednotlivých kariérních center a nedostatečná míra jejich vzájemné spolupráce. Také mediální neznalost problematiky kariérních center a absence inspirace pro nová nebo rozvíjející se centra ohledně jejich účelu a fungování přispívají k této situaci (Strategie rozvoje, 2020, s. 3).

V České republice existuje řada kariérních center na vysokých školách, která poskytují podporu studentům a absolventům v jejich kariérním růstu. Gončarová Eliška ve své

knize "Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách" uvádí, že kariérní centra na vysokých školách v České republice mají různé organizační struktury a poskytované služby (Gončarová, 2015, s. 18).

Jedním z příkladů je Kariérní centrum Masarykovy univerzity, které poskytuje širokou škálu služeb včetně kariérního poradenství, informací o pracovních příležitostech, workshopů a kurzů zaměřených na rozvoj dovedností (Gončarová, 2015, s. 41). Dalším příkladem je Kariérní centrum Univerzity Karlovy, které poskytuje podporu studentům a absolventům v oblasti kariérového poradenství, stáží, praxe a přípravy na pracovní trh (Gončarová, 2015, s. 41).

Významným aktérem v oblasti kariérních center je také Česká asociace kariérního poradenství, která sdružuje odborníky v oblasti kariérního poradenství a podporuje jejich profesní rozvoj. Česká asociace kariérního poradenství spolupracuje s kariérními centry na vysokých školách a přispívá k poskytování kvalitních a standardizovaných služeb. *“Vedle pravidelných setkání organizuje také seminář Career Break na vybrané téma či se zajímavým hostem“* (Gončarová, 2015, s. 21).

Při analýze kariérních center v České republice je také důležité zmínit strategické dokumenty vzdělávací politiky, které definují směry pro rozvoj kariérních služeb. Například "Strategie vzdělávací politiky ČR" a "Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na období 2015-2020/2019-2023/2023-2027" stanovují cíle a opatření pro podporu zaměstnatelnosti studentů a rozvoj kariérních center na vysokých školách.

4.1 Pojetí kariérních center a popis

Poradenství na vysokých školách má bohatou historii a hluboké kořeny. Již v roce 1975 vznikla první samostatná poradna, Pedagogicko-psychologická poradna při Ústavu sociálního lékařství, podle Freibergové (2001). O rok později se připojila i Studentská poradna při Centru preventivního lékařství 3. lékařské fakulty, která se zaměřovala především na psychologické a studijní poradenství. Toto historické pozadí podtrhuje Nováček (2009, str. 67), který zdůrazňuje, že v té době mělo psychologické poradenství vedoucí roli v poskytovaných službách na vysokých školách.

Od roku 1993 začal nabývat síly model komplexní poradenské péče ve vysokoškolském prostředí. Tento model, jak uvádí Nováček (2009, str. 6), zahrnuje kariérní poradenství, psychologické a psychosociální poradenství a studijní poradenství. Vysoké školy nejčastěji tyto služby poskytují prostřednictvím specializovaných center, která mohou být součástí informačních center, nebo mohou mít vlastní specifická kariérní centra, jako je například, Univerzita Palackého v Olomouci, Západočeská univerzita v Plzni nebo Masarykova univerzita.

Dnes kariérní centra na vysokých školách v České republice mají různá pojmenování, která reflektují jejich specifikaci a nabízené služby. Podle publikace "Příklady dobré praxe v zajištění kariérních služeb na vysokých školách" od Elišky Gončarové mohou kariérní centra nést názvy jako Kariérní a poradenské centrum, Kariérní a rozvojové centrum nebo Centrum kariérového poradenství (Gončarová, 2015, s. 18).

Významnou součástí popisu kariérních center je také zmínka o spolupráci s akademickými odděleními, zaměstnavateli a dalšími partnery. V publikaci "Kariérní poradenství" od Štefana Vendela je zdůrazněno, že tato spolupráce je důležitá pro poskytování komplexních a kvalitních služeb studentům a absolventům (Vendel, 2008, s. 192).

Obvykle informace týkající se studia jsou dostupné prostřednictvím Studijního oddělení na jednotlivých školách. Někdy se psychologické poradenství spojuje s kariérovým nebo studijním poradenstvím (ČVUT), zatímco na jiných vysokých školách existují samostatná oddělení (například na Masarykově univerzitě, Karlově Univerzitě). Informace o budoucím uplatnění studentů jsou obvykle dostupné v rámci Kariérních center (nebo jiných center) na jednotlivých univerzitách nebo fakultách. Mimo tyto základní služby se může nabízet i poradenství v oblasti sociálního práva a další specializované formy podpory (Purba, 2019, s. 15).

Je také důležité, aby kariérní centra měla flexibilní přístup k poskytování služeb, který se přizpůsobuje individuálním potřebám studentů a absolventů. V publikaci "Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách" od Elišky Gončarové je zdůrazněno,

že centra by měla být schopna reagovat na různé studijní obory a poskytovat specifické služby podle potřeb jednotlivých oborů (Gončarová, 2015, s. 166).

Pokud zamíříme pozornost na kariérové poradenství ve vysokých školách, základním cílem je podpora studentů při jejich přechodu z akademického prostředí na trh práce (Hloušková & Veselá, 2016, s. 18). Poslední dobou se stává trendem, že kariérové poradenství se zaměřuje i na rozvoj dovedností v plánování a řízení kariéry (Komárek, 2019, s. 6-8). Kariérová centra pracují převážně se třemi hlavními skupinami: vysokou školou, studenty a zaměstnavateli. První skupina, tedy vysoká škola, je tvůrcem této služby a určuje její obsah a podobu. Vysoká škola také poskytuje finanční prostředky na provoz kariéreních center. Druhou skupinou jsou studenti, kteří využívají služeb kariérového centra. Většinou se jedná o aktuální studenty a nedávne absolventy dané vysoké školy. Často jsou služby kariérového centra časově omezeny, například absolvent může využívat služby pouze po určitou dobu po skončení studia, obvykle do jednoho roku, jenom na některých univerzitách až do dvou let (Gončarová, 2015, s. 23-39). Studenti obvykle mají nárok alespoň na základní služby kariérového centra zdarma. Financování se často hledá i jinde, například prostřednictvím zaměstnavatelů. Třetí skupinou jsou zaměstnavatelé, kteří spolupracují s kariéreními centry a využívají jeho služeb. Zaměstnavatelé často nabízejí zaměstnání studentům dané univerzity, poskytují pracovní stáže nebo spolupracují na pořádání přednášek v rámci centra. Jelikož se jedná o spolupráci s firmou a propagaci jejího jména, zaměstnavatelé obvykle finančně přispívají na provoz.

4.2 Role kariéreních center

Kariérení centra na vysokých školách sehrávají klíčovou roli v podpoře kariéreního růstu a úspěšného přechodu studentů a absolventů na pracovní trh. Některé odborné publikace a studie poskytují důležité poznatky o rolích, které kariérení centra plní a jejich vlivu na zaměstnatelnost studentů.

Podle Rose Helens-Hart (2019) ve svém článku "Career Education Discourse: Promoting Student Employability in a University Career Center" se kariérení centra zaměřují na rozvoj dovedností, kompetencí a sebeuvědomění studentů. Tyto centra

poskytují studentům různé příležitosti k rozvoji dovedností, včetně workshopů, stáží a setkání se zaměstnavateli, které jim pomáhají připravit se na pracovní trh.

Nora Gikopoulou ve své knize "Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství" zdůrazňuje, že kariérní centra hrají důležitou roli v poskytování kariérního poradenství a podpory studentů při jejich rozhodování o kariéře. Tato centra poskytují studentům odborné rady a informace, které jim pomáhají identifikovat jejich zájmy a cíle a plánovat jejich profesní budoucnost (Gikopoulou, 2012, s. 22).

Další studie, například publikace "Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách" od Elišky Gončarové (2015), ukazují, že kariérní centra hrají roli prostředníka mezi vysokoškolským prostředím a pracovním trhem. Tato centra se aktivně zapojují do spolupráce se zaměstnavateli, organizují pracovní veletrhy a podporují studenty v hledání pracovních příležitostí a vytváření profesních sítí.

Citace uvedené výše podtrhávají významnou roli, kterou kariérní centra hrají při podpoře kariérního růstu a úspěšného přechodu studentů a absolventů na pracovní trh.

4.3 Výzvy a budoucnost kariérních center

Jako základní kámen pro zkoumání budoucích trendů v oblasti kariérních center ve vysokoškolském prostředí může nám posloužit dokument "Strategie Rozvoje" od roku 2020. Tento dokument vychází z rozsáhlých diskuzí, konzultací a osvědčených praktik zahraničních institucí. Jeho cílem je představit směr, kterým se budou kariérní centra ubírat, a definovat klíčové priority pro budoucí rozvoj. Analýza tohoto dokumentu nám poskytuje jasný pohled na to, jaké změny a trendy můžeme očekávat v oblasti vysokoškolského poradenství a jak by se měla tato centra přizpůsobit novým výzvám. V rámci dokumentu jsou zejména tyto prioritní cíle:

- Rozvíjet kompetence přímo relevantní pro život a praxi v 21. století. Jedná se především o operativní cíle „Posilovat vazbu studia na praxi a přípravu na budoucí povolání“.

- Budovat kapacity pro strategické řízení vysokého školství. Jedná se především o „Podporovat spolupráci a výměnu zkušeností mezi vysokými školami a rozvoj kapacit pro strategické řízení na národní úrovni“.

Tyto kroky jsou klíčové pro zajištění kvalitního a efektivního poradenství pro studenty a pro přípravu na jejich úspěšný vstup do pracovního života.

Vize budoucnosti v tomto dokumentu je navržena tak, aby umožňovala individuální zpracování v závislosti na rozdílnosti jednotlivých center a univerzit. V souladu s tímto se jedná o návrh standardu, kterému by měly kariérní centra odpovídat.

Do roku 2030 budou kariérní centra splňovat následující standardy:

- Vytvoření stabilních vazeb mezi univerzitou a studenty se zaměstnavateli;
- Být hlavním nástrojem zaměstnavatelů při náboru vysokoškolsky vzdělaných kandidátů;
- Ulehčit studentům proces hledání prvního zaměstnání po skončení studia;
- Významně posílit značku univerzity jako moderního světového akademického instituce;
- Být součástí dlouhodobé strategie univerzity;
- Spolupracovat s ostatními kariérními centry, sdílet služby, otevřeně přistupovat k novým trendům a posunovat obor vpřed;
- Být založena na důkazech - veškeré aktivity jsou opírány o výzkum a data.

Takové fungující pracoviště bude sloužit jako znak dobré spolupráce univerzity s praxí a nadstandardní péče o studenty. Tím nejen podpoří dobré jméno univerzity samotné, ale především zvýší uplatnitelnost studentů a tím i zájem uchazečů o studium (Strategie rozvoje, 2020, s. 6).

Ve studii "Poradenství na českých vysokých školách" od Libora Nováčka (2009), je také zmíněna výzva zajištění dostupnosti kariérních center pro všechny studenty. Centra by měla aktivně pracovat na zajištění rovného přístupu kariérních služeb bez ohledu na studijní obor, finanční situaci nebo geografickou polohu studentů. Důležité

je také zohlednit potřeby studentů se zdravotním postižením a zajistit, aby i oni měli přístup ke kariérnímu poradenství.

V knize "Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách" od Elišky Gončarové (2015) se hovoří o vlivu technologií a digitálních nástrojů na budoucnost kariérních center. Je zde zmíněna možnost využití chatbotů a virtuálních asistentů pro poskytování rychlých informací a odpovědí na časté otázky, čímž se uvolňuje kapacita kariérních poradců pro individuální poradenství. Tento trend naznačuje, že technologie a automatizace mohou ovlivnit způsob poskytování služeb v kariérních centrech.

Vzhledem k dynamické povaze pracovního trhu je důležité, aby kariérní centra udržovala širokouhlý přístup k rozvoji dovedností a kompetencí studentů a absolventů. Studie "Poradenství na českých vysokých školách" od Libora Nováčka ukazuje, že kariérní centra by měla podporovat celoživotní učení a nabízet možnosti pro další vzdělávání a rozvoj dovedností po absolvování vysoké školy (Nováček, 2009, s. 75-76).

Výzvy a budoucnost kariérních center si vyžadují neustálé inovace, pružnost a přizpůsobení se aktuálním potřebám studentů a pracovního trhu. Jejich úloha je nezastupitelná při přípravě studentů a absolventů na úspěšnou kariéru a jejich profesní uplatnění v rychle se měnícím světě práce.

4.4 Význam spolupráce a partnerství

Spolupráce a partnerství jsou klíčovými faktory pro úspěch kariérních center. Jednou z výzev, kterým čelí kariérní centra, je udržování efektivní spolupráce se školami, fakultami a dalšími institucemi v rámci vysokých škol. Spolupráce s akademickým prostředím umožňuje centru získat hloubkové znalosti o studijních programech, předmětech a očekáváních vůči studentům.

Strategické partnerství s zaměstnavateli je také zásadní pro kariérní centra. Spolupráce s průmyslovým sektorem, podniky a organizacemi umožňuje centru sledovat aktuální trendy pracovního trhu, požadavky zaměstnavatelů a poskytovat studentům relevantní informace a příležitosti pro profesní rozvoj. Ve své publikaci "Career Education

Discourse: Promoting Student Employability in a University Career Center", Rose Helens-Hart zdůrazňuje význam spolupráce kariérních center se zaměstnavateli. V publikaci je napsáno, že spolupráce je klíčová pro sledování aktuálních trendů na pracovním trhu a přizpůsobení programů a služeb kariérního poradenství potřebám zaměstnavatelů a jejich očekávání (Helens-Hart, 2019, s. 4-5).

Dobré partnerství s dalšími kariérními centry a sítěmi kariérního poradenství je také důležité. Tím se centrum stává součástí širšího ekosystému, který umožňuje sdílení osvědčených postupů, zdrojů a spolupráci na rozvoji a inovaci kariérních služeb.

Významným dokumentem, který podporuje spolupráci a partnerství mezi kariérními centry, je Strategie vzdělávací politiky České republiky. Tento dokument zdůrazňuje potřebu spolupráce mezi vzdělávacími institucemi, pracovním trhem a dalšími aktéry v oblasti vzdělávání a kariérního poradenství.

Studie "Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách" od Elišky Gončarové poukazuje na významné výhody takové spolupráce, jako je sdílení zdrojů, rozšíření nabídky služeb a vytváření lepších příležitostí pro studenty a absolventy. Spolupráce s průmyslem umožňuje centru získat aktuální informace o pracovním trhu a potřebách zaměstnavatelů, což přispívá k relevantnosti a efektivitě poskytovaných služeb (Gončarová, 2015, s. 168-169).

Spolupráce a partnerství jsou klíčovými prvky, které zajišťují efektivní fungování kariérních center a zvyšují jejich vliv a přínos pro studenty a absolventy.

4.5 Evaluace a rozvoj kariérních center

V publikaci "Poradenství na českých vysokých školách" od Libora Nováčka je zdůrazněn význam systematické evaluace kariérních center. Evaluace by měla být prováděna pravidelně a měla by se zaměřovat na hodnocení kvality poskytovaných služeb, spokojenosti studentů a absolventů, a jejich dosažených výsledků a úspěchů na pracovním trhu (Nováček, 2009, s. 67).

Kromě pravidelné evaluace je také důležité sbírat zpětnou vazbu od uživatelů služeb kariérních center. Nora Gikopoulou (2012) ve své knize "Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství" upozorňuje, že pravidelný sběr zpětné vazby od studentů a absolventů umožňuje kariérním centrům lépe porozumět jejich potřebám a připomínkám a přizpůsobit poskytované služby podle jejich očekávání. "...*Teorie LTCC klade větší důraz na to, aby si poradce pokládal otázky, jako např.:*

- *Jak úspěšné byly mé poradenské zásahy v podpoře nového učení na straně mých klientů?*
- *Jak dobře mé poradenské služby pomohly klientům poradit si se stále se proměňujícím světem práce?*
- *Jak velký pokrok dělají mí klienti při vytváření uspokojivého života sami pro sebe? "*

Při evaluaci a zlepšování kariérních center je vhodné využít standardy a osvědčené postupy definované odbornými organizacemi. Mezinárodní standardy kvality poskytování kariérních služeb, jako je standard ISO 9001:2015, mohou sloužit jako vodítko pro zavedení efektivního systému řízení kvality a kontinuálního zlepšování.

Důležitým aspektem evaluace je také zohlednění potřeb studentů se zdravotním postižením. Studie "Příklady dobré praxe v zajištění kariérních služeb na vysokých školách" od Elišky Gončarové nabízí příklady, jak kariérní centra mohou být přístupná a respektovat specifické potřeby těchto student (Gončarová, 2015, s. 23, 59, 109, 120).

Evaluace a zlepšování kariérních center jsou nezbytné pro jejich efektivní fungování a neustálé přizpůsobování se měnícím potřebám studentů a absolventů. Používání standardů a osvědčených postupů, pravidelný sběr zpětné vazby a zohlednění specifických potřeb studentů přispívají k neustálému zlepšování poskytovaných služeb a dosahování lepších výsledků.

4.6 Etické zásady a profesní standardy, význam kontinuálního profesního rozvoje

Kariérní centra by měla dodržovat etické zásady a profesní standardy ve své práci. Etická dimenze kariérního poradenství je důležitá pro zajištění integrity, důvěryhodnosti a respektu vůči klientům.

Kariérní poradce má klíčovou roli v poskytování podpory studentům a absolventům při jejich kariérním růstu. CEDEFOP (2009) přináší Rámcový model kompetencí kariérního poradce, který identifikuje základní, interpersonální a podpůrné dovednosti potřebné pro efektivní poskytování poradenských služeb.

Mezi základní kompetence patří znalost etických standardů a schopnost je dodržovat, schopnost reagovat na individuální potřeby klientů, začlenění teorie a výzkumu do praxe, schopnost rozvoje vlastních dovedností a komunikativní schopnosti včetně používání informačních technologií.

Dále, kompetence soustředěné na interakci s klientem zahrnují vedení aktivit podporujících kariérní růst, poskytování přístupu k relevantním informacím, hodnocení a poskytování zpětné vazby, tvorbu a realizaci kariérních programů, poskytování doporučení a reprezentaci klientů při vstupu do pracovního a vzdělávacího prostředí.

Podpůrné kompetence zahrnují schopnost řídit informační služby týkající se pracovních příležitostí, budování partnerských vztahů a sítí, správu klientových informací a strategické plánování kariérního rozvoje.

Tento kompetenční rámec slouží jako nástroj pro tvůrce vzdělávacích politik a kontrolu kvality kariérního poradenství. Navíc poskytuje orientaci pro profesionály v oblasti kariérního poradenství a pomáhá jim v jejich profesním rozvoji a získávání nových schopností a dovedností (CEDEFOP, 2009, s. 11).

V publikaci "Kariérní poradenství" od Štefana Vendela je zdůrazněna důležitost dodržování etických principů v kariérním poradenství. Mezi tyto principy patří

důvěrnost, respekt k individualitě klienta, odpovědnost, objektivita a profesionální kompetence. Kariérní poradci by měli dbát na zachování důvěrnosti informací, respektovat rozhodnutí klienta a poskytovat objektivní a kvalitní poradenství založené na svých odborných znalostech a dovednostech. (Vendel, 2008, s. 67-70).

Profesní standardy kariérního poradenství jsou definovány různými odbornými organizacemi, jako je Evropská asociace pro kariérní poradenství (EACD) a Americká asociace pro kariérní poradenství (ACA). Tyto standardy se týkají různých aspektů práce kariérních poradců, včetně jejich vzdělání a odborné přípravy, etických zásad, poskytování služeb, sběru a ochrany osobních údajů a dalších oblastí.

Důležitým dokumentem, který definuje etické zásady v oblasti kariérního poradenství, je Etický kodex Evropské asociace pro kariérní poradenství. Tento kodex poskytuje rámec pro správnou praxi a stanovuje standardy pro profesionální chování kariérních poradců.

Vývoj moderních kariérních center je neustálým procesem adaptace na aktuální potřeby studentů a zaměstnavatelů. Odborné diskuse a doporučení mezinárodní organizace IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) poskytují cenné směrnice pro posílení efektivity a relevance těchto center. Ve zprávě z Montpellier (2013) je zdůrazněno, že hlavním úkolem poradců je podpora rovných příležitostí ve společnosti a individuálního rozvoje klientů.

Zpráva z Montpellier (2013) klade důraz na několik klíčových bodů, které by měly být prioritou pro moderní kariérní poradce:

- Posilování rovnosti příležitostí: poradci by měli aktivně podporovat spolupráci v různorodých skupinách a pomáhat klientům ujasnit si své osobní hodnoty.
- Navigace v možnostech: je nezbytné pomáhat klientům při orientaci v širokém spektru možností a vyhodnocování dostupných příležitostí, zejména s ohledem na alternativní cesty pro znevýhodněné skupiny.
- Podpora individuálního rozvoje: poradci by měli aktivně podporovat rozvoj klientů ve všech oblastech a formách, které odpovídají jejich individuálním potřebám.

- Podněcování otevřeného dialogu: je důležité podněcovat aktivní účast všech zainteresovaných stran ve veřejném prostoru a vytvářet prostředí pro otevřený dialog.
- Rozvoj kritického myšlení: poradci by měli podporovat rozvoj kritického myšlení a aktivního občanství bez ohledu na profesní zaměření klientů.

Zpráva z Montpellier (2013) nabízí cenné směrnice pro modernizaci kariérních center a zvyšování jejich relevance ve společnosti. Je důležité, aby poradci aktivně reagovali na aktuální potřeby a hodnoty klientů a poskytovali široké spektrum služeb, které odpovídají dynamice moderního trhu práce. Použití těchto doporučení může přispět k efektivnějšímu plánování kariérního růstu a posílení konkurenceschopnosti jednotlivců na trhu práce. Důležitou součástí práce kariérních center je evaluace a zlepšování poskytovaných služeb. Evaluace umožňuje zhodnotit efektivitu a účinnost kariérních center a identifikovat oblasti, ve kterých je třeba provádět zlepšení.

Dodržování etických zásad a profesních standardů je klíčové pro budování důvěry mezi kariérními poradci a klienty. Klienti se musí cítit bezpečně a informovaně v rámci kariérního poradenství a mít jistotu, že jejich zájmy a soukromí budou chráněny.

Pro kariérní centra je důležitým aspektem kontinuální profesní rozvoj pracovníků. Vzhledem k neustálým změnám na pracovním trhu, technologickému pokroku a novým trendům ve světě kariérového poradenství je nezbytné, aby pracovníci kariérních center neustále rozvíjeli své dovednosti a znalosti.

V knize "Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách" od Elišky Gončarové je zdůrazněn význam investování do profesního rozvoje pracovníků kariérních center. To zahrnuje účast na odborných školeních, konferencích, workshopech a dalších vzdělávacích aktivitách, které umožňují pracovníkům získávat nové informace, osvojovat si nové dovednosti a udržovat si povědomí o aktuálních trendech v oboru (Gončarová, 2015, s. 50, 165).

Kontinuální profesní rozvoj umožňuje pracovníkům kariérních center udržovat si konkurenceschopnost a přizpůsobit se novým výzvám a požadavkům. Tím se zvyšuje kvalita poskytovaných služeb a zlepšuje se efektivita práce kariérních center.

4.7 Význam technologií v kariérních centrech

„Velkou výzvou pro každé pracoviště je držet krok s novými technologiemi“ -
Gončarová (2015).

V dnešní digitální době mají technologie stále větší vliv na fungování kariérních center. Moderní technologie a digitální nástroje mohou výrazně usnadnit a zlepšit poskytování kariérních služeb. Citace z článku od Rose Helens-Hart (2019) poukazuje na význam technologií v kariérních centrech. Autorka zdůrazňuje, že moderní technologie mohou pomoci kariérním centrum lépe komunikovat se studenty, poskytovat personalizované informace a podporovat jejich profesní rozvoj.

Ale před 15 lety si nikdo nemohl představit, jak rychle se svět technologií rozvíjí a jak důležité to bude pro kompetence poradce už za 5 let, protože v roce 2009 americká Národní asociace kariérního rozvoje zařadili tuto kompetenci až na poslední místo:

1. Teorie kariérního rozvoje
2. Individuální a skupinové poradenství
3. Individuální a skupinové hodnocení
4. Informace a zdroje
5. Podpora, řízení a realizace profesního rozvoje
6. Koučování, konzultace a zvyšování výkonnosti
7. Populační rozmanitost
8. Supervize
9. Právní a etické záležitosti
10. Výzkum a evaluace
11. Technologie

Za posledních několik let úplně změnilo vnímání klíčových kompetencí poradce. Dříve bylo zřejmé, že významné jsou především dovednosti a schopnosti spojené s odborností a praktickým prováděním různých poradenských metod. Nicméně v současné době se důraz posouvá k dalším aspektům, jako je například dodržování etického kodexu, schopnost sebereflexe a neustálé profesní rozvoje.

Tato proměna v pohledu na kompetence poradce může souviset se složitější povahou současného světa a zdůrazněním individuálních potřeb klientů. Existuje řada publikací, které se zabývají tímto tématem a diskutují o tom, jak se role poradce mění a jaké dovednosti jsou v dnešní době nezbytné pro úspěšné poradenství.

Například publikace "Technology-Assisted Career Counselling: Application, Advantages and Challenges as Career Counselling Services and Resources" od Zaida Nor Zainudin a kol. (2020) podrobněji zkoumá současné trendy v oblasti kariérního rozvoje a jaký vliv mají tyto trendy na požadavky na poradce. Autory zdůrazňují, že dnes je klíčové, aby poradci nejen disponovali odbornými znalostmi a dovednostmi, ale také aby byli schopni reflektovat nad svou prací, vyrovnávat se s etickými dilematy a neustále se vzdělávat a zdokonalovat.

Další studie, jako je "Current Requirements and Prospects for the Future" od Stiny Westman a kol. (2021), se zabývají konkrétními změnami v roli kariérních poradců v dnešní době. Autory diskutuje o tom, jak se technologické inovace, globalizace a změny na trhu práce promítají do pracovního života poradců a jaké nové dovednosti a kompetence jsou proto potřebné.

Z těchto zdrojů je patrné, že dnešní poradci musí být mnohem více než jen odborníky ve svém oboru. Musí být schopni se adaptovat na rychle se měnící prostředí, být eticky uvědomělí a schopni neustálého rozvoje.

V mnoha univerzitách již aktivně využívají technologie. Jedním z příkladů je využití online platform a aplikací pro kariérní poradenství. Tato digitální prostředí umožňují studentům a absolventům získávat informace, vyhledávat pracovní příležitosti, vytvářet profesní profil a komunikovat s kariérními poradci. Online poradenství může být dostupné z jakéhokoli místa a kdykoli, což zvyšuje flexibilitu a přístupnost služeb pro uživatele (Gončarová, 2015, s. 73).

Další technologickým trendem v kariérních centrech je využití dat a analytiky. Sběr a analýza dat mohou poskytnout cenné informace o preferencích studentů, jejich vývoji a úspěšnosti na pracovním trhu. Tato data mohou být využita k lepšímu porozumění potřebám uživatelů a optimalizaci poskytovaných služeb.

„Pro generaci Y jsou také velice důležité technologie. Kariérové poradenství je může využít ať už v marketingu a oslovování nových klientů, ale také v nové podobě poradenství, jako jsou skype konzultace, online poradna nebo webináře“ - Purba, 2019, s. 30.

Při využívání technologií je však důležité dbát na ochranu osobních údajů a zabezpečení informací. Kariévní centra by měla zajistit, aby jejich technologické systémy byly bezpečné a dodržovaly příslušné zákony a předpisy týkající se ochrany osobních údajů.

Vývoj technologií a digitalizace přináší kariévním centrům nové možnosti a výzvy. Správné využití technologií může výrazně zlepšit poskytované služby a přinést výhody jak pro kariévní centra, tak pro uživatele.

PRAKTICKÁ ČÁST

Kariérní centra při vysokých školách hrají klíčovou roli v podpoře studentů a absolventů při jejich přechodu do pracovního života. S narůstající konkurencí na trhu práce a neustálými změnami v profesním prostředí nabývá jejich role stále většího významu. Tato práce se zaměřuje na analýzu role a potenciálu kariérních center při vysokých školách v České republice.

Cílem této studie je zhodnotit, jak kariérní centra přispívají k profesnímu rozvoji studentů a absolventů, jaké služby poskytují, s kým spolupracují a jaký je jejich potenciál v kontextu současných potřeb na trhu práce. V rámci tohoto výzkumu budou analyzovány vybrané kariérní centra na různých vysokých školách v České republice.

Tato práce se zaměří na konkrétní aspekty činnosti kariérních center, jako jsou nabízené služby, spolupráce se zaměstnavateli, pracovní doba a dostupnost služeb pro studenty a absolventy. Výsledky této analýzy pomohou lépe porozumět současnému stavu kariérního poradenství na českých vysokých školách a identifikovat možnosti pro jeho další rozvoj a optimalizaci.

Předkládaná práce má za cíl přispět k diskusi o efektivitě a významu kariérních center při vysokých školách v České republice a poskytnout doporučení pro jejich další rozvoj, aby lépe vyhovovaly potřebám studentů a absolventů v proměnlivém prostředí trhu práce.

5 Metodologie

Pro analýzu rolí a potenciálu kariérních center při vysokých školách v České republice bude použita především deskriptivní a komparativní metodologie.

Analýza dokumentů:

Detailní studium dokumentace poskytnuté kariérními centry v jednotlivých vysokých školách, jako jsou letáky, brožury, webové stránky a roční zprávy, poskytne informace o poskytovaných službách, akcích a cílech center.

Analýza sociálních médií:

Prozkoumání aktivit kariérních center na sociálních médiích, jako jsou Facebook, LinkedIn nebo Twitter, může poskytnout další informace o jejich činnostech, interakci s studenty a šíření užitečných informací.

Srovnávací analýza:

Porovnání poskytovaných služeb, cílů a strategií mezi různými kariérními centry umožní identifikovat rozdíly a podobnosti.

Analýza obsahu:

Kvalitativní analýza obsahu dokumentů umožní identifikovat klíčové trendy, výzvy a úspěchy kariérních center.

6 Analýza kariérních center

Během důkladné analýzy kariérních center na významných vysokých školách byla práce zaměřena na posouzení rozsahu poskytovaných služeb, jejich efektivity a dostupnosti pro studenty. Hlavním úkolem bylo provést srovnání nabízených služeb s cílem identifikovat klíčové prvky, které přispívají k úspěšné kariérní přípravě studentů. V rámci této analýzy byla zkoumána škála služeb poskytovaných kariérními centry, včetně individuálního poradenství ohledně profesního růstu, tvorby životopisů a průběhu pracovních pohovorů, organizace odborných seminářů a workshopů a online možností komunikace a poradenství.

Dalším důležitým aspektem analýzy bylo zkoumání dostupnosti těchto služeb a flexibilita v jejich využívání ze strany studentů. Byly analyzovány procesy získávání přístupu k službám, rezervační systémy, délka čekání na konzultace a reakční časy na žádosti o pomoc. Zvláštní pozornost byla věnována online možnostem, včetně možností virtuálních konzultací a poradenství, které nabízejí kariérní centra.

Výsledkem této komplexní analýzy je podrobný přehled o fungování kariérních center na jednotlivých vysokých školách, zahrnující jejich silné stránky, možné nedostatky a oblasti potenciálního zlepšení. Na základě získaných poznatků byla formulována doporučení pro optimalizaci služeb poskytovaných kariérními centry a zvýšení jejich efektivity při podpoře kariérního růstu studentů. Tato doporučení mohou sloužit jako základní směrnice pro další rozvoj kariérních center a jejich schopnost efektivně reagovat na potřeby a požadavky současných a budoucích studentů.

6.1 Kariérní centra českých vysokých škol

Představme si dynamický svět kariérního rozvoje a profesního růstu studentů, kde vysoké školy hrají klíčovou roli v poskytování podpory a služeb. Kariérní centra se stávají křižovatkou možností a příležitostí, kde se studenti setkávají s odborníky, plánují svou budoucí kariéru a získávají dovednosti potřebné pro úspěšný vstup na trh práce. V tomto úvodním přehledu se zaměříme na analýzu a srovnání kariérních center na českých vysokých školách, abychom pochopili jejich roli, dosažené výsledky a potenciál pro další rozvoj.

Každá škola přináší unikátní přístup a nabízí své vlastní služby, a proto je důležité podrobně prozkoumat, jakým způsobem kariérní centra podporují studenty ve vytváření jejich profesního osudu. Pojdme společně prozkoumat, jaké možnosti a výzvy čekají na studenty na cestě k úspěšné kariéře.

6.2 Česká zemědělská univerzita v Praze

Kariérní centrum na České zemědělské univerzitě v Praze (ČZU) bylo založeno v roce 2005 jako reakce na rostoucí potřeby studentů v oblasti kariérního poradenství a přípravy na pracovní trh. Od svého vzniku se centrum stalo klíčovým hráčem v poskytování podpory studentům při jejich profesním růstu a přechodu do pracovního života. Jakožto součást univerzitního prostředí si kariérní centrum klade za cíl poskytovat širokou škálu služeb, včetně individuálního poradenství, organizace seminářů a workshopů, a využívání moderních technologií pro online poradenství a podporu. Od svého založení se kariérní centrum ČZU aktivně rozvíjí, aby lépe reagovalo na potřeby studentů a neustále se přizpůsobovalo měnícím se trendům na pracovním trhu.

Pozitiva:

- Bohatý obsah: webová stránka kariérního centra nabízí široké spektrum informací a služeb pro studenty a absolventy.
- Podpora online formou: centrum poskytuje možnost konzultací a služeb online pomocí platformy Zoom.
- Předpřipravené dokumenty: studenti mohou nalézt užitečné dokumenty k tvorbě životopisu a přípravě na pracovní pohovor.
- Spolupráce s firemními partnery: kariérní centrum spolupracuje s firemními partnery pro pořádání veletrhů zaměřených na hledání pracovních příležitostí.

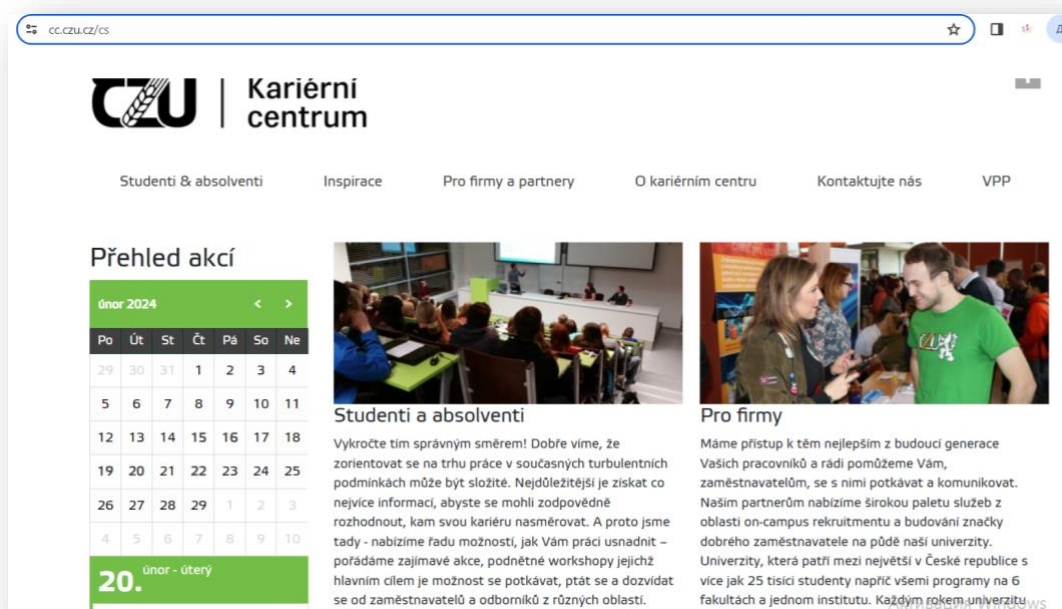
Negativa:

- Nepřehledná webová stránka: stránka není ergonomicky vytvořena a orientace v ní může být obtížná, zejména kvůli přehlcenému obsahu a nedostatečnému rozdělení do odstavců.
- Nedostatečné informace o službách: některé služby jsou nedostatečně specifikovány a chybí detaily.

- Nízká známost centra: informace o kariérním centru a jeho službách nejsou široce známy.

Závěr:

Kariérní centrum České zemědělské univerzity nabízí širokou škálu služeb pro studenty a absolventy, včetně online podpory a spolupráce s firemními partnery. Nicméně nedostatky ve webové stránce a nedostatečná informovanost studentů o existenci a službách centra mohou omezit jejich efektivní využití. Navrhovaná opatření, jako je zlepšení webové stránky a komunikace pomocí sociálních sítí, by mohla zvýšit povědomí o centru a zlepšit jeho dostupnost pro studenty.



Obrázek 1– webová stránka kariérního centra České zemědělské univerzity v Praze

Zdroj: vlastní zpracování

6.3 Vysoká škola ekonomická v Praze

Na Vysoké škole ekonomické v Praze (VŠE) má kariérní centrum dlouhou historii a důležitou roli ve vzdělávacím procesu. Bylo založeno s cílem poskytnout studentům a absolventům podporu a pomoc při jejich profesním růstu a přechodu do pracovního života. Historie tohoto kariérního centra sahá až do počátku existence VŠE, kdy byla

jeho role primárně zaměřena na podporu studentů v hledání stáží a prvních zaměstnání v oboru ekonomie a managementu.

S postupem času se kariérní centrum na VŠE rozrostlo a rozvinulo svou činnost o širokou škálu služeb, které zahrnují nejen poradenství při hledání zaměstnání, ale také rozvoj dovedností, organizaci kariérních veletrhů a workshopů a podporu při tvorbě kariérního plánu. Jeho vznik byl reakcí na rostoucí potřebu studentů a absolventů mít přístup k odbornému poradenství a podpoře při budování své kariéry v konkurenčním pracovním prostředí.

Díky kariérnímu centru na VŠE mají studenti a absolventi možnost získat cenné informace, kontakty a dovednosti potřebné pro úspěšný vstup do profesního života. Jeho historie a vývoj jsou pevně spjaty s rozvojem VŠE jako špičkové vysokoškolské instituce v oblasti ekonomie a managementu.

Pozitiva:

- Detailní popis služeb: webové stránky Vysoké školy ekonomické podrobně popisují jednotlivé služby poskytované kariérním centrem, včetně aktuálních pracovních nabídek a dalších možností pro kariérní rozvoj studentů.
- Aktuální pracovní příležitosti: univerzita vyvinula systém s aktuálními pracovními příležitostmi.
- Široká škála služeb: služby kariérního poradenství se zaměřují na řadu oblastí, včetně tvorby profilu pracovního místa, přípravy na výběrový pohovor, diagnostiky v rámci Assessment Centre a psychologického testování.
- Dostupnost služeb: rezervace služeb probíhá pravidelně každý semestr, což umožňuje studentům získat konzultace s délkou trvání 60 minut.
- Aktivita na sociálních sítích: kariérní centrum VŠE je aktivní na sociálních sítích, jako jsou Facebook, LinkedIn a Instagram, kde zveřejňuje užitečné příspěvky a aktuality o nadcházejících událostech.

Negativa:

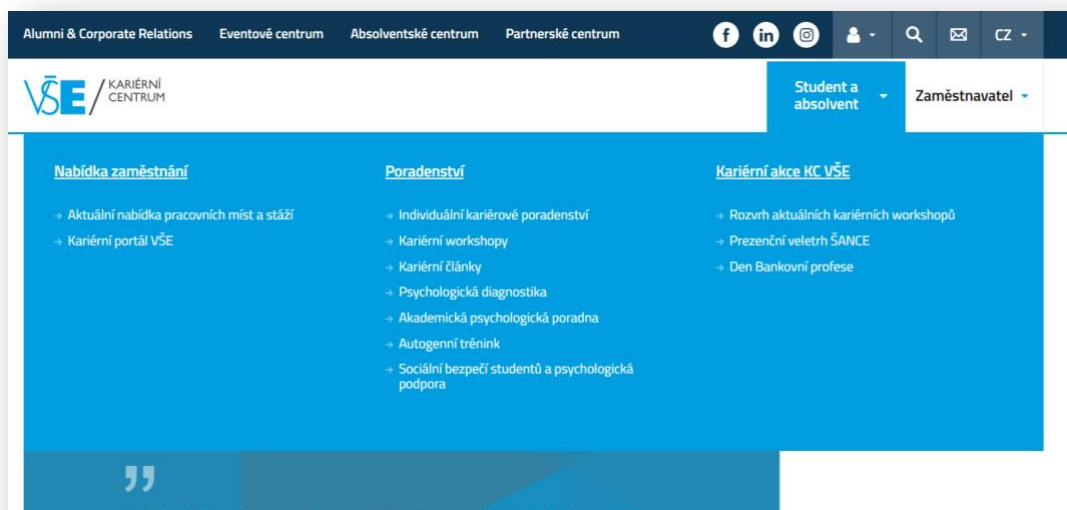
- Absence analýzy: i když univerzita vyvinula systém s aktuálními pracovními příležitostmi, není k dispozici žádná analýza efektivity tohoto systému.

Nedostatek analýzy může bránit v posouzení účinnosti poskytovaných služeb a identifikaci oblastí, které je třeba zlepšit.

- Nejasnost ohledně konzultací: na webových stránkách není jasně uvedeno, zda jsou konzultace poskytovány online nebo offline.
- Omezená doba dostupnosti služeb: i když jsou služby kariérního centra dostupné pro studenty i absolventy, omezení doby poskytování služeb po dobu 2 let po ukončení studia může být pro některé absolventy nevhodné, zejména pokud potřebují podporu později v profesním životě.

Závěr:

Kariérní centrum Vysoké školy ekonomické v Praze poskytuje rozmanité služby a aktivně komunikuje se studenty a absolventy. Přítomnost aktuálních pracovních nabídek, široká škála služeb kariérního poradenství a aktivita na sociálních sítích představují pozitivní prvky, které přispívají k podpoře kariérního rozvoje. Nicméně, je třeba zlepšit analýzu efektivity poskytovaných služeb, objasnit dostupnost konzultací a zvážit možnost prodloužení doby dostupnosti služeb pro absolventy. Tato opatření by mohla pomoci zlepšit celkovou efektivitu kariérního centra a lépe splnit potřeby studentů a absolventů.



Obrázek 2– webová stránka kariérního centra Vysoké školy ekonomické v Praze

Zdroj: vlastní zpracování

6.4 České vysoké učení technické v Praze

České vysoké učení technické v Praze, je jedním z předních technických univerzit v České republice s bohatou historií a tradicí. Kariérní centrum na ČVUT hraje klíčovou roli ve spojení studentů a absolventů s profesními příležitostmi a zaměstnavateli. Bylo založeno jako součást univerzity s cílem podporovat kariérní rozvoj a úspěch svých studentů a absolventů.

Historie kariérního centra sahá zpět do jeho založení, avšak konkrétní datum založení není vždy jednoznačně doloženo. Nicméně, od svého vzniku centrum neustále rozšiřuje své služby a nabídku, aby lépe vyhovovalo potřebám studentů a absolventů v dynamickém prostředí technického a inženýrského trhu práce.

Kariérní centrum poskytuje široké spektrum služeb, včetně poradenství ohledně profesního růstu, tvorby životopisů, přípravy na pracovní pohovory, kontaktů se zaměstnavateli a mnoho dalšího. Spolupracuje s průmyslovými partnery a firmami, aby studentům poskytlo praktické zkušenosti a možnosti uplatnění ve svém oboru.

Díky svému úsilí o podporu kariérního růstu a profesního rozvoje studentů a absolventů se kariérní centrum stalo nedílnou součástí univerzitního prostředí a přispívá k úspěchu a kvalitnímu vzdělání technických odborníků.

Kariérní centrum na ČVUT se vyznačuje rozsáhlým spektrem poskytovaných služeb, které překračují rámec tradičního kariérního poradenství.

Mezi klíčové výhody patří:

- Rozmanité služby pro osobní a profesní rozvoj: centrum poskytuje širokou škálu služeb, včetně kariérního poradenství, koachingu, mentorských programů a podpory v oblasti podnikání.
- Individuální péče a konzultace: klienti mají možnost využít individuálního poradenství a konzultací, které jsou přizpůsobeny jejich potřebám a situaci.
- Propojení s praxí a průmyslovými partnery: centrum aktivně spolupracuje s průmyslovými partnery a firmami, což umožňuje studentům získávat praktické zkušenosti a přímý kontakt s potenciálními zaměstnavateli. To posiluje jejich konkurenceschopnost na trhu práce.

- Podpora v hledání zaměstnání: kariérní centrum poskytuje podporu při hledání práce, včetně informací o pracovních příležitostech, přípravy na pracovní pohovory a tvorby profesionálních životopisů. To studentům usnadňuje přechod z akademického prostředí do profesního života.
- Aktivní využití sociálních médií pro propagaci: centrum efektivně využívá sociální média, jako jsou YouTube a Instagram, k propagaci svých služeb a informací o pracovních příležitostech.
- Zaměření na osobní rozvoj a dovednosti: kromě přímé podpory při hledání práce se centrum zaměřuje i na rozvoj osobních dovedností a kompetencí studentů.
- Transparentnost a dostupnost služeb: centrum se snaží zajistit transparentní a snadný přístup ke svým službám prostřednictvím webových stránek a jiných komunikačních kanálů.

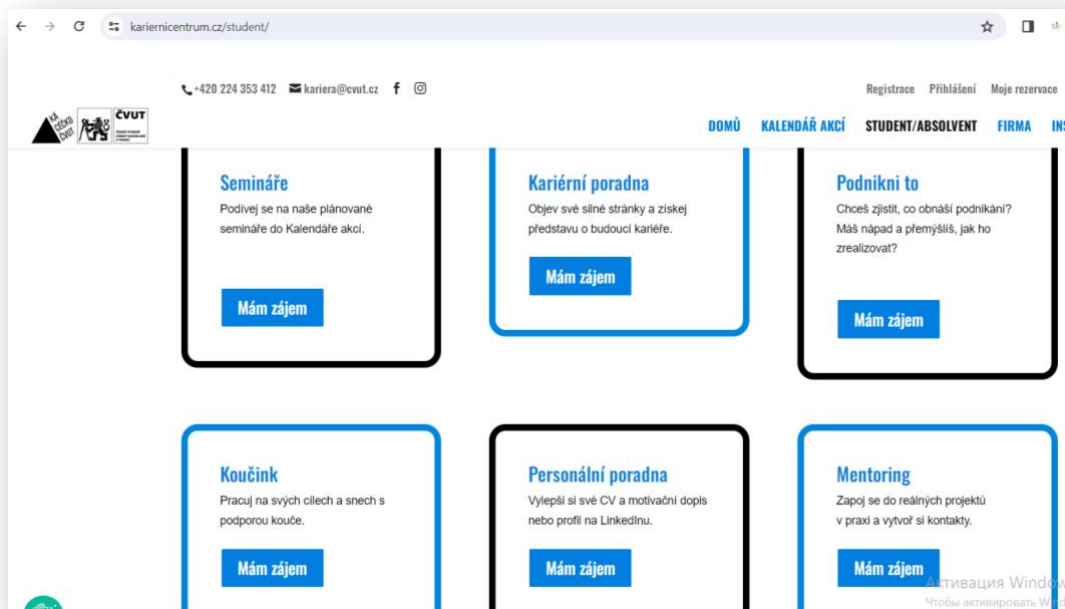
Mezi hlavní nedostatky kariérního centra na ČVUT patří:

- Omezená informovanost o službách: i přesto, že kariérní centrum nabízí široké spektrum služeb, nedostatečná informovanost studentů a absolventů o těchto možnostech může vést k nedostatečnému využití poskytovaných služeb. Centrum by mělo více investovat do propagace svých aktivit a služeb, aby oslovilo co nejvíce zájemců.
- Nedostatek transparentnosti ohledně konzultací: webové stránky kariérního centra by mohly lépe informovat o procesu rezervace konzultací a poskytovaných službách. Studenti by měli mít jasný přehled o tom, jaké služby mohou využít a jakým způsobem se mohou dohodnout na konzultacích.
- Omezené propojení se studentskou komunitou: i přes aktivní propagaci prostřednictvím sociálních médií může kariérní centrum lépe zapojit studenty do svých aktivit a služeb. Vytvoření interaktivních prvků nebo pravidelných diskuzních fór by mohlo posílit zapojení studentů a zlepšit interakci s centrem.

Závěr:

Kariérní centrum na ČVUT poskytuje širokou škálu užitečných služeb a aktivně se snaží oslovit studenty a absolventy prostřednictvím sociálních médií. Nicméně, existuje prostor pro zlepšení v oblasti informovanosti studentů o poskytovaných

službách a transparentnosti procesu rezervace konzultací. Implementace těchto změn by mohlo centrum ještě více zefektivnit a přispět k lepšímu profesnímu růstu a rozvoji studentů.



Obrázek 3- webová stránka kariérního centra České vysoké učení technické v Praze

Zdroj: vlastní zpracování

6.5 Univerzita Karlova

Karlova Univerzita, jedna z nejstarších a nejprestižnějších univerzit v Evropě, se pyšní dlouhou historií a vynikající pověstí ve vzdělávání a výzkumu. Kariérní centrum na této univerzitě má bohatou historii a významný vliv na profesní rozvoj studentů a absolventů. Jeho vznik je úzce spojen s misí univerzity poskytovat komplexní podporu a příležitosti pro své studenty při jejich přechodu do profesního světa.

Historie kariérního centra na Univerzitě Karlově sahá až do minulých století, kdy byly formovány první struktury a instituce poskytující poradenství a pomoc studentům při jejich profesním růstu. Postupem času se tyto iniciativy staly nedílnou součástí univerzitního prostředí a v průběhu 20. století se začaly formovat moderní kariérní centra, která se zaměřují na poskytování individuálního poradenství, propojení s průmyslem a přípravu studentů na vstup na trh práce.

Dnešní kariérní centrum na Univerzitě Karlově je vysoce profesionalizovanou institucí, která nabízí široké spektrum služeb od kariérního poradenství až po podporu při hledání stáží a zaměstnání. Jeho významným cílem je propojení akademického prostředí s praxí a poskytování studentům potřebných dovedností a znalostí pro úspěšnou kariéru v jejich oboru.

Tímto způsobem kariérní centrum na Univerzitě Karlově hraje klíčovou roli ve vzdělávání a profesním rozvoji studentů a přispívá k upevnění prestiže této významné vysokoškolské instituce.

Pozitiva:

- Rozsáhlé služby: kariérní centrum poskytuje široké spektrum služeb od kariérního poradenství po podporu při hledání stáží a zaměstnání. Klientům jsou k dispozici individuální konzultace a podpora při přípravě na pracovní pohovory.
- Inovativní přístup: centrum aktivně využívá moderní technologie a sociální média k propagaci svých služeb a interakci se studenty, což zvyšuje jejich dostupnost a efektivitu. Kariérní centrum je aktivní na sociálních sítích, jako jsou YouTube a Instagram, kde pravidelně sdílí užitečné informace o pracovních příležitostech a kariérním rozvoji.
- Podpora publikační činnosti: studenti mají možnost získat podporu při publikaci svých prací, což může posloužit jako významná reference při hledání zaměstnání.
- Propojení s praxí: důraz je kladen na propojení s praxí a aktuálními potřebami trhu práce, centrum se zaměřuje i na podporu student v oblasti podnikání a rozvoje podnikatelských dovedností.
- Vysoký počet psychologických poradců: přítomnost 11 specialistů v oblasti psychologického poradenství naznačuje dostupnost a důležitost této služby pro studenty.

Negativa:

- Omezená nabídka pracovních příležitostí: webové stránky univerzity uvádějí pouze jediný inzerát na pracovní místo.

- Nedostatečná dostupnost aktuálních informací o službách: webové stránky poskytují detailní informace o typech služeb poskytovaných kariérním centrem, ale nedostatečně zdůrazňují dostupnost konkrétních služeb a postupů pro jejich využití.
- Omezené využití sociálních médií: kariérní centrum využívá pouze Facebook, ačkoliv absenci dalších sociálních médií, jako je Instagram, mohou někteří studenti považovat za nedostatek, zejména pokud preferují tyto platformy pro informační zdroje a interakci.

Závěr:

I přes tyto identifikované nedostatky má kariérní centrum Univerzity Karlovy potenciál poskytnout cennou podporu studentům a absolventům v jejich kariérním rozvoji. Důležité je však adresovat tyto nedostatky a aktivně pracovat na jejich řešení, aby centrum mohlo lépe splnit svou roli a poskytnout uživatelům maximální hodnotu.



Obrázek 4 - webová stránka kariérního centra na Univerzitě Karlově v Praze

Zdroj: vlastní zpracování

6.6 Masarykova univerzita v Brno

Masarykova univerzita v Brně, jedna z předních vzdělávacích institucí v České republice, založila své kariérní centrum s vizí poskytnout studentům a absolventům podporu v jejich profesním růstu a přípravě na pracovní trh. Od svého vzniku se centrum stalo klíčovým hráčem v oblasti kariérního poradenství a rozvoje dovedností. Jeho poslání spočívá v poskytování rozmanitých služeb, včetně individuálního poradenství, workshopů, a nabídky pracovních příležitostí. Spolupracuje s širokým spektrem firem a organizací, aby studentům a absolventům poskytl přímý kontakt s realitou pracovního prostředí a nabídl jim šanci na získání cenných zkušeností a kontaktů. Kariérní centrum Masarykovy univerzity je prostředníkem mezi akademickou sférou a světem zaměstnání, přičemž klade důraz na individuální přístup a podporu v osobním a profesním rozvoji studentů.

Pozitiva:

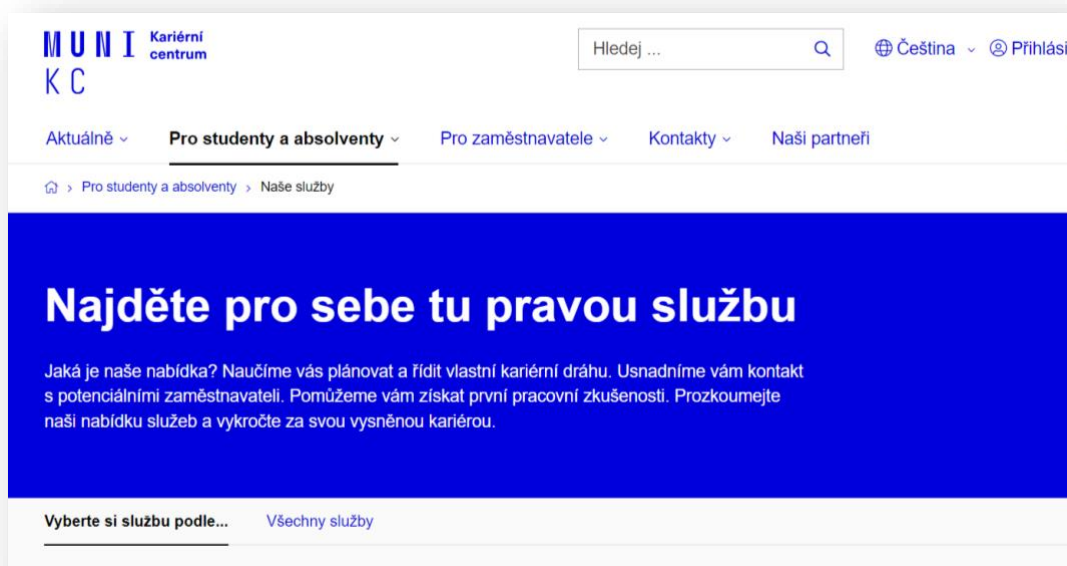
- Optimalizace webového portálu: Masarykova univerzita v Brně důkladně optimalizuje uživatelské rozhraní svého webového portálu, což zajišťuje snadnou navigaci a přístup k relevantním informacím o kariérních centrech.
- Rozmanité služby: poskytované služby jsou systematicky prezentovány a zahrnují individuální konzultace, online kurzy a workshopy zaměřené na profesní rozvoj. K dispozici jsou jak offline, tak online služby.
- Podpora pro studenty i absolventy: kariérní centrum Masarykovy univerzity poskytuje podporu nejen studentům, ale také absolventům, s důrazem na hledání zaměstnání a rozvoj kariéry.
- Personální obsazení: centrum disponuje 5-10 zaměstnanci, což umožňuje poskytování kvalitních služeb s osobním přístupem.
- Rozmanité akce: pravidelně se konají různé akce, jako jsou workshopy a veletrhy.
- Aktivní využití sociálních médií: Masarykova univerzita intenzivně využívá sociální sítě jako LinkedIn, Instagram, Facebook a YouTube k šíření informací o kariérním centru. Dokonce, na Instagramu je zábavný obsah, což přispívá k interakci a zapojení studentů.

Negativa:

- Omezené informace o psychologických konzultacích: webový portál univerzity poskytuje jen minimální informace o poskytování psychologických konzultací, což naznačuje, že psychologické poradenství není běžnou praxí na této univerzitě.

Závěr:

Celkově lze konstatovat, že kariérní centrum Masarykovy univerzity je dobře zavedené a poskytuje široké spektrum služeb, které aktivně zajímají studenty a podporují jejich profesní rozvoj. Nicméně, omezené informace o psychologických konzultacích naznačují, že v této oblasti je potenciál pro další rozvoj a zlepšení.



Obrázek 5 - webová stránka kariérního centra na Masarykově univerzitě v Brně

Zdroj: vlastní zpracování

6.7 Univerzita Palackého v Olomouci

Univerzita Palackého v Olomouci se může pyšnit dlouhou historií a vynikající pověstí jako významné vzdělávací instituce ve střední Evropě. Její kariérní centrum představuje důležitý prvek v podpoře studentů a absolventů na jejich profesní cestě. Založeno bylo s cílem poskytnout studentům ucelenou podporu při přechodu z

akademického prostředí do pracovního světa a pomoci jim dosáhnout úspěchu v jejich kariérním růstu.

Historie kariérního centra sahá zpět do doby, kdy se univerzita začala zaměřovat nejen na akademické vzdělání, ale i na rozvoj dovedností a přípravu studentů na profesní dráhu. Od svého založení se centrum postupně rozrostlo a rozšířilo svou nabídku služeb, aby lépe reagovalo na potřeby studentů a měnící se trh práce. Během let si získalo reputaci spolehlivého zdroje informací a podpory v oblasti kariérního rozvoje.

Dnešní kariérní centrum disponuje širokou škálou služeb, včetně individuálního poradenství, workshopů, firemních prezentací, stáží a nabídek zaměstnání. Jeho cílem je nejen pomoci studentům najít si zaměstnání, ale také je připravit na náročné výběrové procesy a podpořit jejich osobní a profesní rozvoj. S podporou kvalifikovaných pracovníků a špičkových externích partnerů poskytuje centrum studentům prostředí, ve kterém mohou rozvíjet své dovednosti a budovat si síť profesních kontaktů.

Celkově lze říci, že kariérní centrum Univerzity Palackého v Olomouci hraje klíčovou roli v podpoře studentů na cestě k dosažení jejich profesních cílů a naplnění jejich potenciálu. S ohledem na dynamické prostředí trhu práce a neustále se měnící potřeby studentů si centrum udržuje svou relevantnost a efektivitu díky neustálému vývoji a inovacím ve svých službách.

Pozitiva:

- Rozsáhlá škála poskytovaných služeb: kariérní centrum Univerzity Palackého v Olomouci se vyznačuje širokým spektrem podpůrných opatření, jako je individuální poradenství, kariérní konzultace, koučování, vývojové kurzy a workshopy.
- Zaměření na studenty i absolventy: poskytované služby jsou určeny jak studentům, tak absolventům.
- Online dostupnost: kromě osobních konzultací nabízí centrum i online kurzy a konzultace.
- Komplexní webové stránky: webové stránky kariérního centra poskytují komplexní platformu s interaktivními funkcemi a obsahují odpovědi na klíčové otázky.

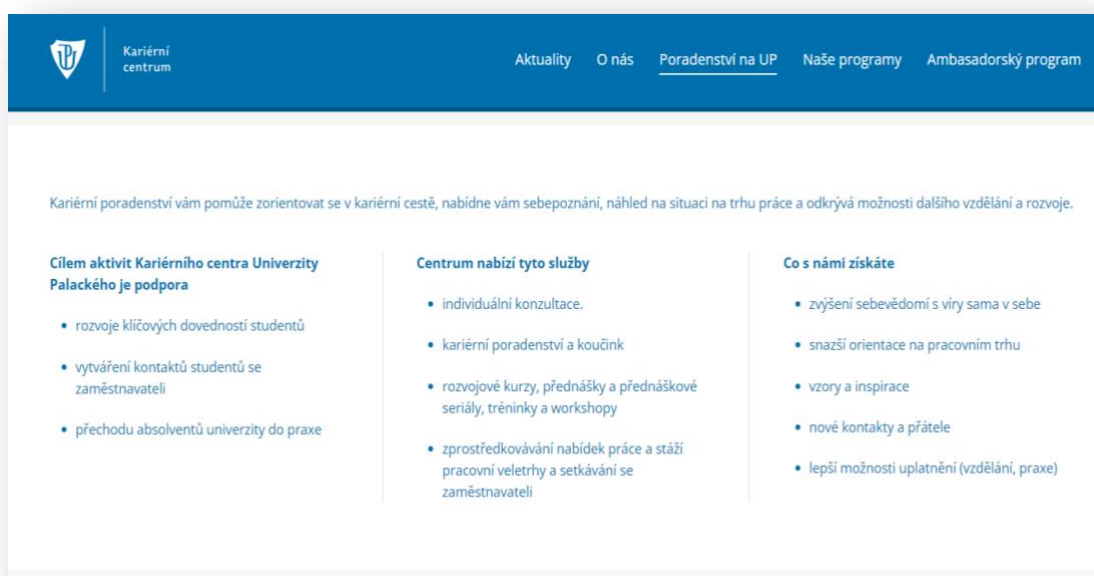
- Aktivní využití sociálních médií: kariérní centrum aktivně využívá sociální média pro šíření informací o pracovních příležitostech a užitečných tipů.

Negativa:

- Omezené množství osobních konzultací: při vysokém počtu klientů může dojít k omezení možností osobního konzultování a individuální podpory.

Závěr:

Celkově lze konstatovat, že kariérní centrum Univerzity Palackého v Olomouci disponuje širokou škálou profesionálních kariérních služeb, které směřují k podpoře rozvoje studentského a absolventského potenciálu. Nicméně, je důležité dbát na zachování individuálního přístupu a efektivního řízení vysokého počtu klientů, aby byla zajištěna kvalitní podpora pro každého jednotlivce.



Obrázek 6 - webová stránka kariérního centra na Univerzitě Palackého v Olomouci

Zdroj: vlastní zpracování

6.8 Srovnání vybraných kariérních center

Po podrobném zkoumání a analýze kariérních center na různých českých vysokých školách přicházíme k bodu srovnání jejich klíčových charakteristik a poskytovaných

služeb. Tato fáze výzkumu umožňuje porovnat efektivitu a rozsah podpory poskytované jednotlivými institucemi pro lepší pochopení přínosu a nedostatky.

body	ČZU	VŠE	ČVUT	Karlova univerzita	MUNI	UP
Služby pro absolventy	ano	ano	ano	ano	ano	ano
Psychol. poradny	ne	ano	ne	ano	ne	ano
Online poradenství	ano	ano	ne	ano	ano	ano
FAQ	ne	ano	ano	ano	ano	ano
Nabízení pracovních pozic	ne	ano	ano	ano	ano	ano
Pocet pracovníků	<5	<5	<5	>25	<10	<10
Socialní sítě	Facebook	Facebook/ Inst/LinkedIn	Facebook/ Inst/LinkedIn/ Youtube	Facebook	Facebook/ Inst/LinkedIn/ Youtube	Facebook, LinkedIn a Instagram
Pravidla	nejsou	nejsou	nejsou	jsou	nejsou	jsou
Cena	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma

Tabulka 1: Výzkumný vzorek - vlastní zpracování

Všechny zkoumané univerzity poskytují služby nejen studentům, ale také absolventům. Pokud jde o psychologickou podporu, k dispozici jsou pouze na VŠE, Karlově univerzitě a Univerzitě Palackého. Zajímavým zjištěním je, že online konzultace nejsou praktikovány pouze na ČVUT.

Informace o častých dotazech nejsou k dispozici pouze na webu ČZU; ostatní univerzity přidaly tuto funkci buď na své webové stránky nebo na YouTube ve formě videí.

Téměř všechny univerzity, s výjimkou ČZU, zveřejňují otevřené pracovní pozice a stáže v dostatečném množství, přičemž na Univerzitě Karlově bylo zjištěno pouze jedno takové inzerátování.

Velikost týmu pracovníků v kariérních centrech se také výrazně liší. Například v ČZU je pouze 2 zaměstnanců odpovědných za nějakou činnost, zatímco na Karlově univerzitě jich je více než 25 a na Masarykově univerzitě a Univerzitě Palackého kolem 10. Tento rozdíl v personálu by mohl vysvětlovat odlišnou míru aktivity ve správě sociálních médií a aktualizaci webových stránek na ČZU.

Pouze na webových stránkách Karlovy a Palackého univerzity jsou naleznuté pravidla pro poskytování služeb a etický kodex.

Nakonec, významným závěrem je skutečnost, že všechny zkoumané univerzity poskytují své služby pro studenty a absolventy zcela zdarma.

6.9 Výsledky

Po důkladném srovnání a analýze kariérních center na českých vysokých školách bylo zjištěno, že každá univerzita má své specifické přístupy k podpoře kariérního rozvoje studentů a absolventů. Jednotlivé instituce se zaměřují na různé aspekty kariérního poradenství a podpory, přičemž některé kladou důraz na psychologické poradenství, zatímco jiné se soustředí na poskytování informací o pracovních příležitostech a přípravu na pracovní pohovory. Tato diverzita služeb umožňuje studentům a absolventům vybrat si podporu, která nejlépe vyhovuje jejich individuálním potřebám a cílům.

Dále bylo zjištěno, že existují rozdíly v dostupnosti služeb a personálním obsazení kariérních center mezi různými univerzitami. Zatímco některé instituce mají rozsáhlé týmy odborníků, které aktivně poskytují podporu a vedou sociální média, jiné mají omezené zdroje a méně personálu, což může ovlivnit rozsah a kvalitu poskytovaných služeb.

Celkově lze konstatovat, že kariérní centra hrají klíčovou roli v podpoře kariérního růstu a úspěchu studentů a absolventů českých vysokých škol. Tato analýza poskytuje cenné poznatky pro další zlepšení a rozvoj služeb poskytovaných těmito institucemi, aby lépe vyhovovaly potřebám moderních studentů a odpovídaly dynamickým výzvám současného trhu práce.

7 Doporučení založená na zjištěních a výsledcích výzkumu

Úvod této části práce byl zaměřen na zkoumání doporučení založených na zjištěních a výsledcích provedeného zkoumání webových stránek týkajícího se kariérních center na vysokých školách v České republice. Cílem této části bylo analyzovat výsledky výzkumu a na jejich základě formulovat doporučení, která mohou přispět k efektivnějšímu fungování kariérních center a ke zlepšení služeb poskytovaných studentům a absolventům.

7.1 Rozšíření služeb

Cílem této části bylo prozkoumat možnosti rozšíření stávajících služeb, které byly poskytovány kariérními centry na vysokých školách v České republice. Šlo o zkoumání různých aspektů - poskytování online zdrojů a materiálů a dalších možných inovací, které by mohly přispět k efektivnějšímu a komplexnějšímu podpoře studentů a absolventů při jejich kariérním rozvoji.

Zde jsou mé návrhy a doporučení:

1. Mentoringové programy:
 - Zavedení mentoringových programů, kde studenti a absolventi mohou být spojeni s mentorem z praxe, který jim poskytne osobní podporu, radu a inspiraci při jejich profesním růstu a rozvoji.
2. Rozšíření podpory pro studentské start-upy:
 - Vytvoření specializovaného programu nebo mentorovacího systému pro studenty, kteří se zajímají o podnikání a zakládání vlastních firem. Tato iniciativa může zahrnovat poradenství v oblasti podnikatelského plánování, financí, marketingu a právních otázek souvisejících s podnikáním.
3. Vytvoření platformy pro virtuální stáže a projekty:
 - Implementace online platformy, která umožní studentům účastnit se virtuálních stáží a projektů přímo propojených s průmyslovými partnery. Tato iniciativa by umožnila studentům získat praktické zkušenosti a propojení se zaměstnavateli přímo z pohodlí jejich domova.
4. Online konzultace:

- Mnoho studentů se často potýká s nedostatkem času na návštěvu kariérního centra osobně. Navíc, korespondence prostřednictvím e-mailů může být zdoluhavá a někdy frustrující, zejména pro ty, kteří nejsou zvyklí psát formální dopisy. To může být zvláště problematické pro studenty, kteří mají přetížený studijní program nebo pracují vedle studia. Zavedení online konzultací, například prostřednictvím videokonferencí v Zoomu nebo Team, by tak mohlo být velkým přínosem pro studenty. Mohli by se snadno spojit s kariérními poradci a získat rychlou a efektivní pomoc při řešení svých profesních otázek a problémů.

7.2 Rozvoj dovedností

Kariérní centra vysokých škol již nabízejí řadu služeb zaměřených na podporu studentů při rozvoji dovedností nezbytných pro jejich profesní kariéru. Mezi tyto služby patří například workshopy a semináře zaměřené na rozvoj komunikačních dovedností, týmovou spolupráci, projektový management a osobní branding.

Avšak existuje prostor pro další inovace a zlepšení:

1. Online kurzy a tréninky:
 - Rozšíření nabídky o online kurzy a tréninky umožní studentům flexibilní přístup k vzdělávacím zdrojům. Kurzy by mohly pokrývat témata relevantní pro pracovní trh, včetně digitálních dovedností, soft skills a podnikání.
2. Praktické workshopy a semináře, zdůraznění soft skills:
 - Pořádání praktických workshopů a seminářů zaměřených na konkrétní dovednosti jako komunikace, týmová spolupráce a projektový management. Zvýšený důraz na rozvoj měkkých dovedností jako komunikace, kreativita a leadership.
 - Tyto akce by studentům poskytly příležitost prakticky zkoušet a zdokonalovat své dovednosti.

7.3 Zlepšení dostupnosti

Zlepšení dostupnosti služeb kariérních center je nezbytné pro efektivní podporu studentů v jejich profesním rozvoji. V této části navrhla jsem opatření zaměřená na

propagaci služeb kariérních center a posílení zapojení studentů prostřednictvím online a virtuálních prostředků.

1. Propagace pomocí sociálních médií:
 - Intenzivní využívání sociálních médií pro propagaci služeb kariérních center a informování studentů o možnostech rozvoje dovedností.
 - Pravidelné aktualizace a tipy týkající se kariéry, které by studentům poskytovaly užitečné informace a podporu.
2. Vytvoření virtuálních komunit:
 - Vytvoření online fóra nebo platformy, kde by studenti mohli sdílet své zkušenosti, podporovat se navzájem a společně pracovat na rozvoji dovedností.
 - Posílení zapojení a motivace studentů k osobnímu rozvoji prostřednictvím aktivní účasti ve virtuálních komunitách.
3. Spolupráce s online vzdělávacími platformami:
 - Navázání spolupráce s online vzdělávacími platformami pro poskytování výuky a kurzů zaměřených na rozvoj dovedností.
 - Poskytnutí studentům dalších možností vzdělávání a profesního růstu prostřednictvím široké škály online kurzů a materiálů.

Implementace těchto opatření by mohla významně zvýšit dostupnost služeb kariérních center a posílit zapojení studentů v procesu jejich profesního rozvoje. Propagace pomocí sociálních médií, vytvoření virtuálních komunit a spolupráce s online vzdělávacími platformami představují účinné strategie, jak efektivněji dosáhnout studentů a poskytnout jim podporu a možnosti pro jejich kariérní růst.

7.4 Osobní poradenství

Osobní poradenství hraje klíčovou roli v poskytování individuální podpory studentům a absolventům při jejich kariérním růstu a hledání pracovních příležitostí. V této části se zaměříme na inovativní přístupy k osobnímu poradenství, které mohou poskytnout nové možnosti a podnítit profesní rozvoj studentů.

Doporučení:

1. Virtuální realita pro kariérní simulace

- Implementace technologie virtuální reality pro simulaci pracovních situací a prostředí.
 - Tato inovativní metoda umožní studentům prožít realistické situace z jejich budoucího pracovního života a získat praktické zkušenosti před samotným vstupem na trh práce.
2. Inteligentní chatboti pro kariérní poradenství:
- Využití inteligentních chatbotů s umělou inteligencí pro poskytování okamžitého a personalizovaného kariérního poradenství.
 - Tato inovativní služba by umožnila studentům získat individuální doporučení a strategie na základě jejich jedinečných schopností, zájmů a cílů.

Tato rozšíření by poskytla studentům nové a inovativní způsoby, jak získat podporu a poradenství při plánování své kariéry a profesního rozvoje, a to prostřednictvím moderních technologií a online prostředí.

7.5 Hodnocení a monitorování efektivity kariérních center:

Myslím si, že důležitým nástrojem v rozvoji kariérních center je hodnocení práce jak ze strany studentů, tak poradců. Proto jsem v této části práce popisovala možné zlepšení tohoto aspektu, který hraje klíčovou roli při poskytování kvalitní podpory studentům v jejich profesním růstu. Tady jsou návrhy:

1. Zpětná vazba od studentů:
 - Rozvoj mechanismů pro získání zpětné vazby od studentů o kvalitě poskytovaných služeb. To může zahrnovat pravidelné výzkumy, rozhovory nebo veřejné diskusní fóra pro vyjádření názorů a návrhů.
2. Hodnocení výkonnosti poradců:
 - Zavedení systému hodnocení odborných dovedností a výkonnosti poradců kariérních center. To pomůže identifikovat silné a slabé stránky práce personálu a navrhnout školení nebo podporu pro zlepšení jejich profesní úrovně.
3. Využití technologií pro monitorování:
 - Využití moderních technologií a softwaru pro sběr dat a monitorování efektivity činnosti kariérních center.

8 Vyhodnocení

Po zhodnocení a analýze různých aspektů kariérních center, lze konstatovat, že implementace nových opatření a strategií má potenciál výrazně posílit a rozšířit nabízené služby, což v konečném důsledku přispěje k lepší podpoře studentů a absolventů v jejich profesním růstu.

- Rozšíření služeb:

Zavedení nových služeb a programů, jako je osobní poradenství, online konzultace a virtuální komunity, rozšiřuje možnosti studentů při hledání kariérních příležitostí a zvyšuje jejich motivaci k osobnímu rozvoji.

- Využití technologií:

Intenzivní využívání technologií, včetně online platforem a softwaru pro poskytování služeb a monitorování jejich efektivity, umožňuje kariérním centřům lépe sledovat potřeby studentů a rychleji reagovat na změny na trhu práce.

- Hodnocení efektivity:

Implementace systému hodnocení a monitorování úspěšnosti poskytovaných služeb umožňuje centřům kontinuálně zlepšovat svou práci a lépe reagovat na potřeby studentů a absolventů.

V konečném vyhodnocení lze říci, že kombinace těchto opatření a strategií přináší kariérním centřům větší flexibilitu, efektivitu a schopnost reagovat na změny a potřeby moderního trhu práce. Tyto inovace představují klíčový krok směrem k posílení podpory studentů v jejich profesním růstu a dosažení úspěšné kariéry.

9 ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma "Role a potenciál kariérních center při vysokých školách v České republice" se zabývala analýzou a hodnocením současného stavu kariérních center na vybraných vysokých školách v České republice.

V teoretické části této práce bylo provedeno důkladné zkoumání odborné literatury, což umožnilo detailně definovat a analyzovat historii a vývoj poradenství v oblasti kariéry. Byly prozkoumány a rozvedeny koncepty "Celoživotního poradenství", které klade důraz na kontinuální podporu jedince v průběhu celého jeho profesního života, a "Kariérního poradenství", které se zaměřuje na poskytování pomoci jednotlivcům při plánování jejich profesní dráhy a rozhodování ohledně kariéry.

Další součástí této analýzy bylo zkoumání definice kariérních center a jejich rolí v kontextu vysokoškolského prostředí. Byly identifikovány různé typy kariérních center, které se liší podle svých cílů a zaměření, a byly prozkoumány jejich poskytované služby. To pomohlo lépe pochopit význam a účel těchto center v podpoře studentského a absolventského rozvoje.

V následující části teoretického rámce byla provedena hloubková analýza kariérních center v České republice, přičemž byla zkoumána jejich role a vliv v místním kontextu. Byl kladen důraz na význam spolupráce a partnerství s dalšími institucemi a organizacemi, stejně jako na téma "Evaluace a rozvoj kariérních center", které se zabývalo posuzováním efektivity a potenciálu rozvoje těchto center.

Dále byla v této části zvýrazněna důležitost etických zásad a profesních standardů v provozu kariérních center, stejně jako význam kontinuálního profesního rozvoje pracovníků těchto center. Byly také prozkoumány technologické trendy a jejich dopad na fungování a poskytování služeb kariérami centry, přičemž byly zdůrazněny možnosti a výhody integrace moderních technologií do jejich provozu.

V praktické části této práce byla provedena analýza konkrétních kariérních center na vybraných univerzitách v České republice. Byly posouzeny poskytované služby, dostupnost, efektivita a možnosti rozvoje těchto center.

Prvním krokem bylo zhodnocení webových stránek jednotlivých kariérních center. Byla provedena analýza jejich uživatelského rozhraní, přístupnosti informací o

poskytovaných službách a možností interakce s uživateli. Dále byly prozkoumány sociální média používaná kariérními centry pro propagaci svých služeb a nabídky pracovních příležitostí.

Poté byl vytvořen srovnávací rámec, který umožnil porovnat jednotlivá kariérní centra na základě určitých kritérií, jako jsou dostupnost služeb, rozmanitost nabízených programů a úroveň interakce se studenty a absolventy.

V závěru byla provedena analýza získaných dat a formulována doporučení pro zlepšení fungování kariérních center. Tyto návrhy zahrnovaly rozšíření nabízených služeb, zlepšení komunikace s uživateli a větší důraz na využívání moderních technologií pro efektivní podporu studentů a absolventů v jejich profesním rozvoji.

Z výsledků této práce vyplývá, že kariérní centra mají v České republice velký potenciál poskytovat podporu studentům a absolventům v jejich profesním růstu. Doporučení a návrhy pro optimalizaci poskytovaných služeb by měly vést ke zlepšení efektivity těchto center a lepšímu přizpůsobení se potřebám moderního trhu práce.

10 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

ATHANASOU, J., ESBROECK, R. (2008). *Introduction: An International Handbook of Career Guidance*. 10.1007/978-1-4020-6230-8_1.

CEDEFOP (2009). *Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné z: https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

DEAL, J. J., ALTMAN, D. G., & ROGELBERG, S. G. (2010). *Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything)*. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 191-199. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9177-2>

ELGPN (2015). *Důkazy k celoživotnímu poradenství - přehled nejdůležitějších zjištění pro účinnou politiku a praxi*. Praha. Dostupné z: <http://www.euroguidance.cz/publikace/celozivotni-poradenstvi.pdf>

FIELD, P. (2003). *An Adult Information, Advice and Guidance (IAG) Strategy and Action Plan for Coventry & Warwickshire 2004-2007*. Earlsdon: UK Research Partnership Ltd. [cit. 13.01.2024]. Dostupné z: <http://www.ukrp.co.uk/pdf/finalstrategy.pdf>

FREIBERGOVÁ, Z. (2002). *Poradenství na vysokých školách*. Praha: Národní vzdělávací fond. ISBN 80-903125-3-5

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

GONČAROVÁ, E. (2015). *Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance. ISBN 978-80-88153-07-8.

GONČAROVÁ, E. (2015). *Příklady dobré praxe v zajištění kariérních služeb na vysokých školách*. Dostupné z: <http://www.euroguidance.cz/publikace/karierni-sluzby.pdf>

HARRINGTON, B., HALL, D. T. (2007). *Career management & work-life integration: Using selfassessment to navigate contemporary careers*. Sage.

HELENS-HART, R. (2019). *Career Education Discourse: Promoting Student Employability in a University Career Center*. *Qualitative Research in Education*, 8(1), 1-26. ISSN 20146418.

HLOUŠKOVÁ, L. (2011). Směr vysokoškolského poradenství nastavený vzdělávací politikou EU a ČR. In Urychová, H. & Čihounková, J. & Krupička, L., *Aktuální problémy vysokoškolského poradenství: Trendy, metody, aktuální otázky* (s. 26-30). Brno: Asociace vysokoškolských poradců.

HLOUŠKOVÁ, L. (2019). Využívání služeb kariérového poradenství žáky středních odborných škol. *Pedagogika*, 69(2), 199-212. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23362189.2018.849>

HLOUŠKOVÁ, L., VESELÁ, J. (2016). *K evaluaci kurzů kariérového vzdělávání. Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, 6(3), 7-31. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.11118/lifele201606037>

KALIRIS, A., & ISSARI, P. (2022). Exploring Narrative Ideas in Career Counseling. *Open Journal of Social Sciences*, 10, 365-380. Dostupné z: <https://doi.org/10.4236/jss.2022.102026>

KOMÁREK, L. (2019). *Career management skills – důležitost jejich aplikace a možnosti měření. Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*. (15), 6-17. Dostupné z: <http://www.euroguidance.cz/publikace/casopis-19-15.pdf>

MUHIČ, J. (2011). Systém poradenství v ČR. *Kariérové poradenství v České republice: Zpráva o stavu v roce 2010*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance.

MUHIČ, J. (2011). Systém poradenství v ČR. *Kariérové poradenství v České republice. Zpráva o stavu v roce 2010* (stránky 6–31). Praha: Dům zahraničních služeb pro centrum Euroguidance.

NILSSON, P., AKERBLÖM, P. (2001). *Kariérové poradenství pro život: poradenská metoda budoucnosti*. Překlad Národní informační středisko pro

poradenství. 1. vyd. Brno: P.F. art, 2001. Dostupné z:

http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/karier_poradenstvi.pdf

NOVÁČEK, L. 2009. *Kariérní poradenství pro studenty a absolventy na vysoké škole*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství. Dostupné z:

https://is.muni.cz/do/rect/metodika/rozvoj/kvalita/Poradenstvi_final_0809.pdf

OECD (2001). *Analýza vzdělávací politiky: vzdělávání a odbornost*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání. ISBN 80-211-0399-1

OECD (2009). *Kariérové poradenství: Příručka pro tvůrce politiky*. Dům zahraničních služeb MŠMT.

OECD/The European Commission (2004). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. OECD Publishing. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/careerguidance_9789264015210-en

PARSONS, F. (1909). *Choosing a vocation*. London. Dostupné z:

<https://archive.org/details/choosingvocation00parsuoft/mode/2up?ref=ol&view=theater>

PAVLÍK, T. (2017). *Kariérní poradenství na vysokých školách*. Kariérní poradenství: teorie, výzkum, praxe. Praha: Grada Publishing, s. 63-76. ISBN 978-80-271-0429-1.

PECINA, P. *Metodika pro tvorbu a aplikaci didaktických prostředků propagujících vědu a techniku a profesní kariéru v rámci stávajících předmětů fyzika, chemie a technická výchova na základních školách*. 1. vydání. Brno: PdF MU, 2009. 72 s. Pd - 55/09-02/58. ISBN 978-80-210-5088-4.

PURBA, M. (2019). *Očekávání studentů od kariérového poradenství poskytovaného na vysokých školách*. Dostupné z:

https://is.muni.cz/th/dmy04/Diplomova_prace_Purba.pdf

SAVICKAS, M. L. (2008). *Helping people choose jobs: a history of the guidance profession*. International of handbook of career guidance. Ohio: Springer Science + Business Media B.V.

SHARF, R.S. (2013). *Applying career development theory to counseling 6th ed., International ed.*. Australia: Brooks/Cole Cengage Learning.

ŠKOPÍKOVÁ, M. (2017). *Kariérní poradenství jako nástroj podpory zaměstnatelnosti*. Dostupné z:

https://is.muni.cz/th/yaggi/skopikova_diplomova_prace.pdf

SOUKUPOVÁ, T. (2020). *Poradenská práce v kariérním poradenství na vysokých školách*. *Výchova a vzdělávání*, 65(2), 117-130. ISSN 1805-8406.

SULTANA, R. G. (2004). *Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe. A Cedefop synthesis report*. Luxembourg: Cedefop Panorama series, Office for Official Publications of the European Communities.

SULTANA, R.G., WATTS, A.G. *Career Guidance in Public Employment Services Across Europe*. *Int J Educ Vocat Guidance* 6, 29–46 (2006). Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10775-006-0001-5>

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

The Career Development Quarterly (CDQ). Online ISSN: 1556-0856. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/loi/jcddb/group/d2010.y2013>

VENDEL, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-6222-7

WATT, G., (1998). *Supporting Employability: Guides to Good Practice in Employment Counselling and Guidance*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

WATTS, A.G., SULTANA, R.G. *Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes*. *Int J Educ Vocat Guidance* 4, 105–122 (2004). Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1025-y>

WESTMAN, S. a kol. (2021). *Artificial Intelligence for Career Guidance – Current Requirements and Prospects for the Future*. *IAFOR Journal of Education*. 9. 43-62. 10.22492/ije.9.4.03.

ZAINUDIN, Z. N. A KOL., (2020). Technology-Assisted Career Counselling: Application, Advantages and Challenges as Career Counselling Services and Resources. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 10(11), 67-93 [cit. 6. 01. 2024]. Dostupné z:

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Asociace vysokoškolských poradců [cit. 13.10.2023a]. Dostupné z: <http://www.asociacevsp.cz/>

Centre for International Cooperation in Education for Euroguidance (2018). *Information on the Lifelong Guidance System in the Czech Republic*. Praha. Dostupné z: <https://www.euroguidance.eu/information-on-the-lifelong-guidance-system-in-the-czechrepublic>

Česko. § 21 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) [cit. 6. 01. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111#p21-1-d>

Český statistický úřad [cit. 13.10.2023b]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/od-roku-2012-klesa-pocet-absolventu-vysokych-skol>

Euroguidance (2016). *Poradenství v České republice* [cit. 13.01.2024a]. Dostupné z: <http://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr.html>

Euroguidance [cit. 13.10.2023c]. Dostupné z: <http://www.euroguidance.cz/cz/>

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. *Europe 2020 flagship initiative Innovation Union – SEC (2010) 1161*. Publications Office (2011). Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/47750>

Kariérní Centra 2030-Strategie Rozvoje (2020) [cit. 13.01.2024b]. Dostupné z: https://www.vsb.cz/export/sites/vsb/kariernicentrum/.content/galerie-souboru/Dokumenty-spolupraci/Strategie_KC_2030.pdf

MŠMT (2019). Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2019–2023 [cit. 13.01.2024c]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>

MŠMT. Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021 [cit. 14.01.2024]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer-ministerstva-pro-oblastvs-na-obdobi-od-3>.

MŠMT. Strategie vzdělávací politiky do roku 2030+ [cit. 15.01.2024]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie2030-2>.

Národní soustava povolání (2017). *Kariérový poradce*. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy ve spolupráci s Centrem. *Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018* [cit. 16.01.2024]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/publikace-souhrnne-zpravy-o-setreniabsolvent-2018>

11 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek 1– webová stránka kariérního centra České zemědělské univerzity v Praze	46
Obrázek 2– webová stránka kariérního centra Vysoké školy ekonomické v Praze	48
Obrázek 3- webová stránka kariérního centra České vysoké učení technické v Praze	51
Obrázek 4 - webová stránka kariérního centra na Univerzitě Karlově v Praze	53
Obrázek 5 - webová stránka kariérního centra na Masarykově univerzitě v Brně	55
Obrázek 6 - webová stránka kariérního centra na Univerzitě Palackého v Olomouci	57
<u>Tabulka 1: Výzkumný vzorek - vlastní zpracování</u>	58