

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra profesního a personálního rozvoje**



**Česká zemědělská  
univerzita v Praze**

**Sociální kontext kariérového poradenství**

Bakalářská práce

Autor: **Jakub Oliverius**

Vedoucí práce: Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

2024

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jakub Oliverius

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Sociální kontext kariérového poradenství

Název anglicky

The social context of career guidance

---

Cíle práce

Cílem práce je přispět ke zlepšení fungování kariérového poradenství. Toho bude dosaženo vytvořením nových aktivit pro skupinové kariérové poradenství pro zvolenou věkovou skupinu.

Metodika

V teoretické části práce bude proveden stručný přehled forem a metod kariérového poradenství a vysvětlen význam sociálně zaměřených, zejména skupinových technik poradenské práce. V praktické části bude charakterizována cílová skupina, stanoveny její potřeby v oblasti kariérového vzdělávání a poradenství a navržen soubor nových aktivit včetně metodického doporučení pro jejich realizaci.

Doporučený rozsah práce

35 normostran

Klíčová slova

kariérové poradenství, sociální prostředí, skupina

---

Doporučené zdroje informací

Cesta za horizont kariérového poradenství: kritická reflexe v praxi. První vydání. Praha: EKS, 2021. 105 stran. ISBN 978-80-87993-07-1.

JIRSÁKOVÁ, Jitka et al. Strategie rozvoje kariérového poradenství ve středním odborném vzdělávání: jak učit žáky kariéře myslet. [Praha]: Nakladatelství České zemědělské univerzity v Praze, 2022. 144 stran. ISBN 978-80-213-3235-5

KOŠTÁLOVÁ, Helena a CUDLÍNOVÁ, Markéta. Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století. První vydání. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. 55 stran. ISBN 978-80-87993-01-9.

PEAVY, R. Vance. Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. 274 s. ISBN 978-80-87335-55-0.

SAVICKAS, Mark L. et al. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*. 2009, roč. 75, č. 3, s. 239–250. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.04.004

ZAPLETALOVÁ, Jana, ed. a VAŇKOVÁ, Hana, ed. Kariérové poradenství – přítomnost a budoucnost. Vyd. 1. Praha: IPPP, ©2006. 276 s. ISBN 80-86856-21-6.

---

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2023

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 6. 2023

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 01. 04. 2024

---

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

### **Sociální kontext karierového poradenství**

vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom, 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 vědom, 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 Praze dne .....

.....

Jakub Oliverius

## **PODĚKOVÁNÍ**

Mé poděkování patří Mgr. Jiřímu Votavovi, Ph.D., za odborné vedení, ochotu a trpělivost, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnoval.

## **Abstrakt**

Cílem bakalářské práce na téma Sociální kontext kariérového poradenství bylo přispět ke zlepšení fungování kariérového poradenství, a to vytvořením nových aktivit pro skupinové kariérové poradenství pro zvolenou věkovou skupinu.

V teoretické části práce byly charakterizovány pojmy s tématem související, byl proveden stručný přehled forem a metod kariérového poradenství a vysvětlen význam sociálně zaměřených technik poradenské práce s důrazem na skupinové. Tato část práce poukazuje na to, jak probíhá poradenský proces, jakou roli v něm má poradce a jakými charakteristickými vlastnostmi by měl poradce disponovat. Dále zmiňuje typy institucí, které přispívají k fungování kariérového poradenství v České republice.

V praktické části byla charakterizována cílová skupina, kterou byli žáci základní školy. Byly stanoveny jejich potřeby v oblasti kariérového vzdělávání a poradenství, a to na základě strukturovaných rozhovorů s kariérovými poradci ze základních škol a cílem zjistit jejich postoje týkající se kariérového poradenství pro tuto cílovou skupinu, jejich názory na aktivity žáků a spolupráci s rodiči a jejich pohled na využívání služeb kariérových poradců. Na základě analýzy a komparace názorů byla vyslovená vlastní doporučení, kterými byl soubor nových aktivit v rámci kariérového poradenství, včetně metodického doporučení pro jejich realizaci.

## **Klíčová slova**

kariérové poradenství, sociální prostředí, skupina

## **Abstract**

The aim of the bachelor thesis on the Social Context of Career Counselling was to contribute to the improvement of career counselling by creating new activities for group career counselling for a selected age group.

In the theoretical part of the thesis, concepts related to the topic were characterized, a brief overview of forms and methods of career counselling was made and the importance of socially oriented counselling techniques with emphasis on group counselling was explained. This part of the thesis highlights how the counselling process takes place, what role the counsellor plays in it and what characteristic qualities a counsellor should possess. It also mentions the types of institutions that contribute to the functioning of career counselling in the Czech Republic.

In the practical part, the target group was characterised, which was primary school pupils. Their needs in the field of career education and counselling were determined on the basis of structured interviews with career counsellors from primary schools in order to find out their attitudes regarding career counselling for this target group, their views on pupils' activities and cooperation with parents, and their views on the use of career counsellors' services. On the basis of the analysis and comparison of opinions, the own recommendations were made, which were a set of new activities within the framework of career counselling, including methodological recommendations for their implementation.

## **Keywords**

career guidance, social environment, group

## OBSAH

1	ÚVOD .....	10
TEORETICKÁ ČÁST		
2	Cíl a metodika .....	11
3	Vymezení kariérového poradenství .....	12
3.1	Pojetí kariérového poradenství a definice .....	12
3.1.1	Cíle kariérového poradenství .....	13
3.1.2	Kariérový poradce.....	13
3.1.3	Poradenský proces a role kariérového poradce.....	14
3.2	Profil kariérového poradce .....	15
3.3	Typy poradenských zařízení a institucí .....	18
3.3.1	Pedagogicko-psychologické poradny (PPP).....	19
3.3.2	Speciálně pedagogická centra (SPC) .....	19
3.3.3	Poradenské aktivity a služby spojené se školami .....	19
4	Formy a metody kariérového poradenství .....	21
4.1	Formy kariérového poradenství .....	21
4.2	Metody kariérového poradenství.....	22
4.2.1	Diagnostické metody .....	22
4.2.2	Intervenční metody .....	23
4.3	Techniky skupinového poradenství.....	23
4.3.1	Přednáška .....	23
4.3.2	Řízená diskuse .....	24
4.3.3	Prezentace .....	24
4.3.4	Skupinová práce neboli Teamwork .....	24
4.3.5	Hraní rolí .....	25
4.3.6	Brainstorming .....	25



4.3.7	Případové studie.....	25
5	Význam kariérového poradenství .....	27
5.1	Motivace k vyhledání kariérového poradce .....	28
5.2	Individuální a skupinové kariérového poradenství .....	29
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b>		
6	Vlastní šetření .....	31
6.1	Objekty šetření .....	31
6.2	Cíle .....	31
6.3	Charakteristika cílové skupiny .....	31
6.4	Využité metody .....	32
6.5	Výsledky individuálních rozhovorů.....	33
6.5.1	Čas strávený kariérovým poradenstvím oproti ostatním aktivitám ...	33
6.5.2	Aktivity a činnosti kariérového poradenství .....	33
6.5.3	Spolupráce s externisty a externími odborníky.....	34
6.5.4	Využívání služeb poradenství .....	34
6.5.5	Zapojení rodičů do poradenství .....	35
6.6	Aktivity pro kariérové poradenství žáků základních škol .....	35
6.6.1	Kariérní workshopy .....	36
6.6.2	Online poradenský portál .....	38
6.6.3	Návštěvy firem a kariérových poradců v nich působící .....	40
7	<b>ZÁVĚR</b> .....	42
8	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	43
9	<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	46

Příloha 1: Otázky pro individuální rozhovor

# 1 ÚVOD

V dnešní době se měnící pracovní trhy a rostoucí složitost kariérních rozhodnutí staví před jednotlivce i instituce výzvy, které vyžadují podporu a orientaci v oblasti kariérového rozvoje. Kariérové poradenství vstupuje do popředí jako klíčový nástroj pro pomoc jednotlivcům v navigaci prostřednictvím těchto výzev a podporu při jejich kariérním růstu a osobním rozvoji. Vzhledem k tomu, že studuji program „Kariérové poradenství a vzdělávání“, o tuto problematiku se zajímám a z toho důvodu jsem si vybral téma Sociální kontext kariérového poradenství.

V teoretické části práce bylo definováno kariérové poradenství a zmíněna jeho důležitost v kontextu současných společenských trendů. Dále je byly charakterizovány formy a metody, které jsou využívány ve skupinovém kariérovém poradenství. Bylo též charakterizováno spektrum služeb, které jsou k dispozici jak pro jedince, tak i pro skupiny, které tyto služby vyhledávají jako podporu v kariérním rozvoji. Práce uvádí různé typy institucí, které poskytují kariérové poradenství, včetně školních poradenských středisek, neziskových organizací, či státních agentur.

V praktické části práce je představen soubor nových aktivit pro žáky základních škol, které se zaměřují na zlepšení kariérového poradenství pro tuto skupinu, která má všechna důležitá rozhodnutí týkající se kariéry ještě před sebou. V praktické části je realizován rozhovor s dvěma kariérními poradci, kteří působí na základních školách a zkoumá jejich pohledy a názory týkající se profese kariérního poradce.

Cílem bakalářské práce bylo přispět k lepšímu porozumění kariérového poradenství a návrh vlastních aktivit, které by mohly pomoci zlepšit jeho realizaci kariérového poradenství na základních školách.

## TEORETICKÁ ČÁST

### **2 Cíl a metodika**

Cílem práce bylo přispět ke zlepšení fungování kariérového poradenství, a to vytvořením nových aktivit pro skupinové kariérové poradenství pro zvolenou věkovou skupinu.

V teoretické části práce byl proveden stručný přehled forem a metod kariérového poradenství a vysvětlen význam sociálně zaměřených, zejména skupinových technik poradenské práce. V praktické části byla charakterizována cílová skupina, stanoveny její potřeby v oblasti kariérového vzdělávání a poradenství a navržen soubor nových aktivit včetně metodického doporučení pro jejich realizaci.

### **3 Vymezení kariérového poradenství**

Freibergová (2007, s. 10) tvrdí, že poradenství je specifickou a odbornou službou, při které poradce udává směr a orientuje klienta v určité problematice, ve které se klient momentálně nachází. Dále klientovi pomáhá při získávání informací, které ho dovedou ke správnému rozhodnutí a překonávání překážek, se kterými se klient musí vypořádat v jeho osobním i profesním životě.

Hartl (2003, s. 83) praví, že se považuje kariérové poradenství za všestrannou činnost, kterou se zabývají všechny pomáhající profese. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MŠMT) vymezuje pomáhající profese jako „všeobecné označení pro profese zaměřené na pomoc druhým“. (MŠMT, 2024) Hartl (2003, s. 83) dále udává důraz na to, že intervence není poskytována pouze školícími nebo poradci, ale lidé v průběhu svého života dostávají různé rady od rodičů, rodiny či přátel.

#### **3.1 Pojetí kariérového poradenství a definice**

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) používá poměrně širokou definici pro definování tohoto termínu. Podle této definice je kariérové poradenství proces, který pomáhá jednotlivcům lépe porozumět sami sobě, svým dovednostem, preferencím, hodnotám a zájmům v kontextu trhu práce. Cílem kariérového poradenství je podpořit lidi při plánování své kariéry a dosahování jejich pracovních cílů. To může zahrnovat poskytování informací o profesních možnostech, pomoc při rozhodování o vzdělávání a tréninku, a podpora při hledání zaměstnání nebo změně kariéry. Kariérové poradenství může být poskytováno různými institucemi, včetně škol, univerzit, vládních agentur, neziskových organizací a soukromých poradenských firem. (OECD, 2015)

Co se týče pojetí kariérového poradenství jakožto souboru, rozlišuje Zunker (2006, s. 8-9) kariérové poradenství (career counselling) a kariérové vedení (career guidance). Kariérové poradenství obsahuje poradenské aktivity, které se zabývají profesními volbami, které klient učiní v průběhu jeho celého života. Proces kariérového poradenství zahrnuje všechny důležité aspekty života, ať už jedná o rodinu, práci, koníčky nebo o volný čas. Jsou zde také zahrnovány aktivity, které mají za cíl bojovat proti překážkám v profesi, jako například špatná pracovní adaptace, vysoký stres

a pomoci mentálnímu zdraví a rozvoji profesních a dalších dovedností. Na druhé straně kariérní vedení obsahuje různé služby a aktivity, které poskytují ve vzdělávacích institucích, agenturách, centrech a dalších institucích. Kariérové poradenství usiluje o podporování profesního rozvoje skrze profesionální služby, které mají rozvíjet schopnosti klienta a nasměrovat ho na plánování své vlastní kariérní cesty.

Z výše uvedeného rozdělení Zunkera (2006, s. 38-41) plyne, že pokud se jedná o kariérové poradenství, tak se bere v potaz i události a další oblasti života a jeho průběhu a zaměřuje se na podporu v profesním rozhodování. Zatímco kariérového vedení se zaměřuje na rozvoj kompetencí jednice, které následně využije při plánování své kariéry.

### **3.1.1 Cíle kariérového poradenství**

Během kariérového poradenství by se mělo dosáhnout určitých cílů. Tyto cíle se v odborné literatuře poměrně odlišuje podle toho, na které odvětví se poradenství zaměřuje (volba studia, trh práce pro absolventy, volba kariéry, ...). Následující seznam nelze považovat za kompletní výčet cílů, nýbrž pouze ty, které jsou vytvořeny na základě komparace názorů několika autorů, a to Vendela (2008, s. 51), Šulákové a kol. (2012, s.12-13), Wattse a Sultana (2024).

Cíle kariérového poradenství:

- Celoživotní vzdělávání (učení) a jeho podpora
- Navyšování a rozšiřování kvalifikace klientely
- Optimalizace výběru povolání
- Adaptace na povolání
- Analýza trhu práce
- Rovnost studijních a pracovních příležitostí pro sociálně vyloučené skupiny
- Sebepoznávání a sebeuvědomění klientů o svých kvalitách a hodnotách
- Schopnost klientu efektivně řídit vlastní kariéru

### **3.1.2 Kariérový poradce**

Dle Drapely (1995, s. 8) je odborná kvalifikace kariérového poradce v nejlepším případě zaměřen na humanitní obory, se základy v psychologii orientovanou na

psychologii osobnosti a znalost teorií poradenské metodiky pro identifikaci a použití terapeutických intervencí.

Dobry poradce je charakterizovan jako individuum s integrovanou osobnosti a jasne danou hierarchii životnich hodnot. Je otevren novym myšlenkam, podnětům a má prosociální orientaci. Převažuje u něj spíše extrovertní temperament a je schopen empatie a adaptace na rychle měnící se podmínky vzdělávacího prostředí a trhu práce. Vyniká v komunikaci a je schopen neustále zvyšovat úroveň svých komunikačních dovedností. V praxi je dále důležitá jeho emoční stabilita, a proto v poradenství postupuje s rozvahou a opatrností.

Poradce se dá považovat vůči klientovi jako morální autorita. Další dovednost, kterou by měl poradce disponovat je zasáhnout do rozhovoru bezkonfliktně, přerušit, odmítnout nebo přeorientovat jiným směrem. Při přímé podpoře je klíčové formulovat otázky takovým způsobem, aby poradce dovedl klienta k vytvoření konkrétního plánu činností, které povedou k řešení klientova problému (Drapela, 1995, s. 9-11).

Národní soustava povolání (dále také NSP) definuje povolání kariérového poradce jako „Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“. (NÚV, 2024)

Národní soustava kvalifikací (dále také NSK) rozděluje povolání kariérového poradce na následující podřízené specializace (NSK, 2024):

- Kariérový poradce/ kariérová poradkyně
- Kariérový poradce/ kariérová poradkyně pro zaměstnanost
- Kariérový poradce/ kariérová poradkyně pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel

### **3.1.3 Poradenský proces a role kariérového poradce**

Drápela (1995, s. 11-13) rozlišuje poradenský proces do čtyř různých etap:

- Setkání, seznámení a vytvoření následného vztahu s klientem: jeden z hlavních faktorů pro nastavení pozitivního vztahu s klientem je seznámit klienta s tím, jak bude poradenský proces probíhat, jaké jsou jeho zásady a navodit pozitivní a vhodnou atmosféru. Formou rozhovoru se poradce zabývá tím, aby zjistil, s jakým problémem klient přichází, jaká je jeho motivace a zájmy. Poradce by měl být schopný poskytnout prostor, kde bude docházet k zhodnocení klientovy osobnosti, profesionality a kompetentnosti a klient se na základě těchto faktorů rozhodne, zda chce dále spolupracovat s poradcem.
- Diagnóza klientova problému: poradce přechází společně s některými body, které byly zmíněny v první fázi poradenského procesu, dále prohlubují společný vztah a lépe poznává klienta. Další nové informace získává během rozhovoru otevřenými otázkami a doplňuje metodiku procesu testy nebo dotazníky. Klient se díky poradci snaží přijít na pravou povahu problému, zjišťuje, jaké jsou klientovy schopnosti a dovednosti a podporuje je ho v sebeznání, následném seberozvoji a podává informace týkající se možností následného vzdělávání či pracovního trhu.
- Nalezení cíle a alternativ problému: aby se dospělo k dříve stanovenému cíli, je potřeba, aby se analyzovali všechna zjištění, které je dostupné z předchozích fází procesu. Podle identifikace klientova potencialu, poradce nabízí řešení a východiska profesního uplatnění na trhu práce.
- Klientovo rozhodnutí a reflexe výsledku procesu: V této fázi dochází k tomu, že poradce nechává klientovi svobodu, klient uskutečňuje svá vlastní rozhodnutí, ve kterých poradce klienta podporuje a dává klientovi prostor, aby zhodnotil výsledek svého rozhodnutí. Tímto poradenský proces směřuje k závěru.

### **3.2 Profil kariérového poradce**

Pro plnění své role musí být kariérní poradci vybaveni vhodnými zkušenostmi, znalostmi a dovednostmi. Na rozdíl například od psychologických poradců, definice profilu kariérového poradce není jednoznačná. U psychologických poradců je obvykle známo, jaké vzdělání, pracovní zkušenosti, schopnosti a dovednosti by měli mít. Vymezení nároků na kariérového poradce je však problematické. Tento stav může být

způsoben tím, že kariérní poradenství je stále ve fázi hledání své identity a odlišení od jiných oborů. Dále je to také způsobeno tím, že kariérní poradenství poskytují různé subjekty. Nathan (2006, s. 5) uvádí až patnáct různých profesí, které poskytují kariérní poradenství, jako jsou kariérní poradci, konzultanti, pracovníci oddělení lidských zdrojů, mentoři, poradní psychologové, lektoři, tutoři, pedagogiko-psychologičtí poradci a další.

Rostoucí poptávka po kvalitních službách v oblasti kariérního poradenství vyvolává potřebu stanovit uznávané standardy kompetencí pro kariérní poradce. Jedním z příkladů je soubor kompetencí vypracovaný v rámci projektu MEVOC<sup>1</sup>, který inicioval rakouský institut Institute for Research on Qualification and Training of the Austrian Economy (2003). Tento soubor obsahuje 35 kompetencí pro kariérní poradce, rozdělených do čtyř kategorií: „Vzdělání a kariéra“, „Poradenská praxe“, „Osobnost“ a „ICT dovednosti“. Tento soubor představuje významný krok směrem k profesionalizaci kariérního poradenství. Definiuje standardy profilu kariérního poradce, které mohou sloužit jako referenční bod pro jednotlivé profesionály v oboru a jako cíl pro budoucí aspiranty na tuto profesi.

Soubor kompetencí vytvořený v rámci projektu MEVOC se později stal jedním z klíčových prvků nové iniciativy European Centre for Development and Vocational Training (2009), která ve své publikaci „Professionalizing career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe“ definuje tzv. „Rámec kompetencí kariérního poradce“. Tento rámec zahrnuje šest základních kompetencí, šest dovedností zaměřených na komunikaci s klientem a sedm podpůrných kompetencí. Jeho cílem je stanovit společný referenční bod pro poskytovatele a klienty kariérního poradenství, tvůrce vzdělávacích politik a další zainteresované subjekty v evropském kontextu.

Oba zmiňované soubory kompetencí pro kariérního poradce přistupují k problematice z poněkud odlišných perspektiv a jejich struktura kompetencí se v mnoha ohledech liší. Soubor vytvořený v rámci projektu MEVOC zdůrazňuje spíše znalosti, zatímco

---

<sup>1</sup> MEVOC (Quality Manual for Educational and Vocational Counselling) je projekt, jehož cílem je vyvinout prakticky orientovaný interaktivní online nástroj, pomocí kterého lze identifikovat a propagovat vysoce kvalitní poradenství.



druhý soubor klade důraz na poradenské dovednosti. Přestože existují rozdíly, ve většině kompetencí se oba soubory shodují a lze je rozdělit do následujících kategorií.

První skupinu kompetencí tvoří znalosti o trhu práce a jeho fungování, zahrnující: informace o dostupných pracovních příležitostech na lokálním a regionálním trhu práce (počet volných míst, žádané profese, požadované dovednosti, pracovní podmínky, platové sazby, typy pracovního úvazku atd.); povědomí o běžných metodách nábory (místa, kde jsou inzerována pracovní místa, postup při nábory apod.); znalost aktuálních pracovněprávních předpisů (obsah pracovní smlouvy, práva a povinnosti zaměstnanců, ochrana znevýhodněných skupin); orientace ve formálních i neformálních procesech hledání zaměstnání a schopnost klienta v těchto procesech instruovat; znalost dostupných informačních zdrojů v této oblasti.

Druhou skupinu kompetencí tvoří znalosti o možnostech vzdělávání, které zahrnují schopnost poskytnout klientovi informace o různých cestách k získání potřebných znalostí a dovedností, stejně jako schopnost navigovat v široké škále vzdělávacích možností.

Další skupinu kompetencí tvoří komunikační schopnosti, které zahrnují schopnost projevit toleranci a přizpůsobit se individuálním potřebám klienta. Mezi tyto kompetence patří základní sociální a komunikační dovednosti, jako je aktivní naslouchání, klást vhodné otázky, motivovat klienta, shrnovat informace a ověřovat porozumění, schopnost prezentovat informace skupině nebo veřejnosti, písemná komunikace a interpersonální dovednosti. Dále zahrnuje znalost základních charakteristik různých skupin klientů a schopnost vyvinout strategie přizpůsobené specifickým potřebám těchto skupin. K tomu patří také schopnost jednat s náročnými klienty a podnítit klienta k aktivnímu přístupu a přijetí odpovědnosti za řízení své vlastní kariéry. Důležitou součástí je také schopnost interpretovat nonverbální signály a gesta klienta.

Skupina poradenských dovedností zahrnuje znalost aktivit spojených s rozvojem kariéry, schopnost efektivně řídit poradenský proces a poskytovat zpětnou vazbu a podporu klientům. Dále patří k této skupině i poskytování programů pro kariérní vzdělávání a usnadňování přístupu ke vzdělávání a práci. Zároveň je zde důležitá schopnost dodržovat etické standardy a pravidla poradenské praxe.

Diagnostické dovednosti zahrnují schopnost správně interpretovat výsledky osobnostních testů a filtrovat nabídky práce na základě klientových schopností a preferencí. Důležitou součástí je také schopnost plánovat a řídit vlastní aktivity, stanovovat priority a zvládat stres. K tomu patří ochota k neustálému učení se a schopnost rozpoznat a akceptovat vlastní omezení.

Schopnost propojovat výzkum s praxí znamená schopnost aplikovat poznatky z výzkumu na konkrétní poradenskou činnost a přijímat pozitivní opatření pro rozvoj znalostí o kariérním rozvoji a souvisejících oblastech.

Podpůrné dovednosti zahrnují budování poradenských sítí, účast na výzkumu a hodnocení a schopnost pracovat s informačními technologiemi pro efektivní komunikaci a vyhledávání informací.

Souběžně se standardy kompetencí kariérních poradců je diskutována otázka vstupních kvalifikačních požadavků na budoucí kariérní poradce, včetně požadavků na stávající poradce a uznání jejich praxe, a také možnost získání formálního vzdělání v této oblasti. Požadavky na vzdělání kariérních poradců v rámci veřejných služeb zaměstnanosti se mohou v jednotlivých evropských zemích lišit, ale obvykle je vyžadováno vysokoškolské vzdělání. V některých případech je akceptováno vzdělání v příbuzných oborech, jako je sociální práce nebo psychologie, a v jiných situacích je přijímáno vysokoškolské vzdělání jakéhokoli zaměření.

Skladba kompetencí kariérního poradce je rozmanitá. Vyžaduje se jak znalost trhu práce a možností vzdělávání, tak i široká škála dovedností, včetně komunikačních a sociálních schopností. Důležitou součástí kompetencí kariérního poradce jsou také schopnosti efektivně řídit svou práci a neustále se rozvíjet. Stejně tak je klíčové udržovat krok s aktuálními trendy na trhu práce. Rozšiřující se nabídka vzdělávacích programů naznačuje rostoucí poptávku po kvalifikovaných kariérních poradcích.

### **3.3 Typy poradenských zařízení a institucí**

V praxi se můžeme setkat se spoustou různých poradenských institucí nebo zařízení, které poskytují klientům poradenství. Nicméně tyto služby se mohou lišit dle toho, do kterého zařízení klient přijde, ale z pohledu potřeb klienta, efektu i komplexnosti

zakázky se mohou vzájemně doplňovat, uvádí Novosad (2009, s. 74). Některá zařízení působí v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a jejich činnost je upravována dle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, další zařízení působí v oblasti školství nebo zdravotnictví a další mimo jakékoliv státní instituce.

### **3.3.1 Pedagogicko-psychologické poradny (PPP)**

Tato poradna se zaměřuje na odbornou a speciálně pedagogickou službu dětem a mládeži i jejich rodičům a učitelům na všech stupních škol, od mateřských až po střední školy (PPP, 2024).

Služby, které jsou poskytovány PPP se týkají především psychologické a sociálně pedagogické diagnostiky a intervenční činnosti s ohledem na věk, školní zařízení dítěte či mladistvého, jeho vývoj a případné obtíže. „Poradna dále zajišťuje metodické a odborné vedení v oblasti poradenství pro pracovníky ve školství“ (PPP, 2024).

### **3.3.2 Speciálně pedagogická centra (SPC)**

„Speciálně pedagogická centra (SPC) poskytují služby v oblasti psychologické, speciálně-pedagogické a sociální. Zaměřují se na pomoc dětem se zdravotním postižením na všech typech škol a nabízí poradenství zákonným zástupcům, pedagogickým pracovníkům a školám metodickou podporu.“ (RAMPS-VIP III, 2024)

### **3.3.3 Poradenské aktivity a služby spojené se školami**

Na území škol se setkáme s jistými poradenskými službami a aktivitami, které jsou poskytovány pracovníky škol nebo externisty. Subjekty, poskytující poradenství jsou následující:

- Školní psychologové a speciální pedagogové
- Výchovní poradci
- Střediska výchovné práce
- Dětská centra pro ohrožené a postižené děti
- Vysokoškolské poradny



## 4 Formy a metody kariérového poradenství

### 4.1 Formy kariérového poradenství

V procesu kariérového poradenství se dá využít nespočet poradenských metod, nicméně se musí dbát na to, aby tyto metody byly kompatibilní a efektivní při aplikaci v určitých scénářích. V první řadě je potřeba metodiku přizpůsobit formě, ve které bude poradenství probíhat. Formy se tedy dají rozdělovat dle počtu účastníků a dle typu kontaktu. Podle typu účastníků se dá tedy poradenství dělit na individuální a skupinové, které lze diferencovat na formu hromadnou.

Individuální poradenství je velmi osobní, s tím, že poradenství probíhá mezi poradcem a pouze jedním klientem. Jedná se o formu, která je nejrozšířenější v odvětví kariérového poradenství. Hlavní předností této formy je to, že se navodí mezi klientem a poradcem intimní a důvěrný vztah a velký důraz je kladen na aktivitu klienta a jeho zapojení do procesu poradenství. Naopak hlavní nevýhodou této formy je časová náročnost a šance, že po vytvoření vztahu poradce a klienta může dojít ke ztrátě profesionálního nadhledu poradce. (Nováková, 2008, s. 36).

Následující formou poradenského procesu je poradenství skupinové. Skupiny můžeme členit podle počtu účastníků na malé (jedná se o skupiny v rozsahu od 3 do 15 členů), střední (od 16 do 30 členů) a velké (od 30 a více členů), nicméně poradenství s velkými skupinami již směřuje k hromadnému poradenství. (Gabura, 1995, s. 90)

Hlavní výhodou skupinového poradenství oproti poradenství individuálnímu je v tom, že může docházet k vzájemné motivaci mezi členy, mohou se učit jeden od druhého, vzájemně si pomáhat nebo přispívat svými názory do skupiny. Poslední již zmíněnou výhodou může být z části i nevýhoda. Členové mohou tímto i negativně ovlivňovat ostatní účastníky skupinového poradenství svými názory a postoji nebo může docházet ke negativní reflexi mezi jedinci. (Vendel, 2008, s.175; Slavík a Zouňková, 2014, s.12-13)

Další forma kariérového poradenství je tvář v tvář neboli face to face. Jedná se o prezenční formu, kdy se klient a poradce setkají osobně. Hlavní výhodou je zachování osobitého vztahu, větší intimitě. Naopak nevýhodou může být časová náročnost díky cestování.

Následující formou, je poradenství distanční pomocí internetu, telefonu nebo chatu. Hlavní výhodou tohoto online poradenství je časová nenáročnost, kvůli tomu, že se klient ani poradce nemusejí nikam přesouvat a může probíhat z pohodlí domova. Další výhodou může být již zmíněné pohodlí. Nevýhoda pak tedy může být ztráta osobního kontaktu mezi poradcem a klientem.

## **4.2 Metody karierového poradenství**

Metody se vybírají na základě toho, o kterou formu se jedná, s jakou zakázkou přijde klienta. Je tedy potřeba přizpůsobit metodiku ke každému poradenství zvlášť a přistupovat tak individuálně. Pokud se zaměříme na metody, podle typu formy, ve které poradenství probíhá, tak se mohou využívat metody tyto:

Základní metodou v individuálním poradenském procesu je rozhovor nebo také jinak jako interview. Během této metody dochází k vytváření potřebného vztahu mezi klientem a poradcem, sdělování potřebných informací nebo sledování vývoje klientova myšlení (Vendel, 2008, s. 95). Další metody, které se během individuálního poradenství využívají mohou být různé testy, matice, případové studie nebo trénink.

Během poradenství skupinového nebo hromadného jsou nejčastěji využívány metody jako přednášky, řízené diskuse a prezentace (Palán; Langer, 2008, s. 4). Další metody, které jsou již méně požívané, mohou být role-playing, brainstorming nebo případové studie. Metoda přednášky je také nejvhodnější pro hromadné poradenství, nicméně se liší využitou literaturou, protože zde není možné využívat skupinovou dynamiku mezi jednotlivými účastníky (Procházka, Šmahaj, Kolařík & Lečbych, 2014, s. 2016).

### **4.2.1 Diagnostické metody**

Schneiderová (2009, s. 68) uvádí, že diagnostické metody nám dají prostor a umožní poznání klienta, v jakém problému se nachází a jaká je jeho životní situace. Tyto metody neslouží k tomu, aby se klient jakýmkoliv způsobem ovlivňoval, nicméně právě k tomu, abychom byli schopní identifikovat problém, získat více a přesnější informace, které nám umožní se lépe problému orientovat. V praxi se nejčastěji setkáme s následujícími diagnostickými metodami:

- Pozorování

- Anamnéza
- Rozhovor/ Interview
- Dotazník
- Analýza dokumentů a výsledky činnosti
- Psychologické testy

#### **4.2.2 Intervenční metody**

Intervenční metody, jinak známé také jako metody zásahové, ovlivňují klienta ve smyslu, že vedou k minimalizování nebo úplnému odstranění problému, ve kterém se klient nachází. Tyto metody se uplatňují jak v individuální, skupinové i hromadné formě poradenství. Podle Schneiderové (2009, s. 68-73) se nejčastěji setkáme s následujícími metodami:

- Informační rozhovor
- Poradenský rozhovor
- Návčikové metody

### **4.3 Techniky skupinového poradenství**

Skupinové poradenství je jednou ze dvou základních forem poradenské práce, které využívá především skupinových poznatků jako jsou teorie skupin, skupinová dynamika, sociální role a poznatků andragogických i pedagogických jako jsou role edukačního prostředí, didaktické formy, metody a interakce v edukační skupině (Palán; Langer, 2008, s. 1). Jak bylo již zmíněno, tak mezi nepoužívanější podle Langera (Palán; Langer, 2008, s. 1) patří přednášky, řízené diskuse, prezentace a mezi ty méně používané tedy patří skupinové práce neboli teamwork, hraní rolí neboli roleplaying, brainstorming a případové studie, známé jako case studies.

#### **4.3.1 Přednáška**

„Často užívaný, leč v poradenství nepříliš vhodný nástroj, neboť je spíše pasivním přijímáním informací v podobě ucelených poznatků klientem, nežli jejich aktivním utvářením v průběhu dynamického procesu komunikace“ (Palán; Langer, 2008, s. 2) Je s tím také spojena poměrně obtížná zpětná vazba a dominuje zde také role poradce,

nikoliv klienta. Hlavní výhodou této techniky je časová a prostorová nenáročnost, stejně jako nenáročnost na vybavení a přípravu, tudíž se jedná i o cenově nenáročnou techniku.

#### **4.3.2 Řízená diskuse**

V této technice se poradce stává moderátorem, jehož role má podněcující a povzbuzující charakter, nikoliv zde není expertem. Poradce v úvodních minutách představí téma, kterého se bude diskuse týkat a následně vyzve klienty, aby se postupně začali vyjadřovat k tématu. Poradce dále udržuje dynamiku diskuse a případně kontroluje a koriguje odchylky od tématu případnými otázkami. Výstupem této techniky je uvědomení si řešeného tématu nebo problému klientem samotným a jeho vlastní stanovisko, které do řešení mohl vnést (Palán; Langer, 2008, s. 3).

#### **4.3.3 Prezentace**

Během využívání této techniky se klienti rozdělí minimálně do dvou skupin, aby bylo následně možné porovnání mezi výstupy. Skupiny dostanou zadané téma, které poté v podobě skupinové diskuse probírá a výstupem této diskuse je připravená prezentace daného tématu, který jeden člen skupiny nebo skupina jako celek. „Role poradce je náročná, neboť musí neustále sledovat a udržovat dynamiku skupinové práce, podněcovat méně aktivní členy, a naopak tlumit ty nejaktivnější, aby dali prostor i ostatním“. (Palán;Langer, 2008, s. 3) Výstup pro poradenskou práci je víceméně podobný jako u řízené diskuse, nicméně rozdílem je, že zde navíc dochází k prezentaci výstupů, na niž je potřeba se důkladně připravit, aby byla prezentace jasná a srozumitelná a aby byly podány všechny důležité informace.

#### **4.3.4 Skupinová práce neboli Teamwork**

Na první pohled se může zdát, že se jedná o stejný princip jako u prezentace, nicméně se jedná o řešení skupinových úloh a prezentaci výsledných výstupů. K řešení nedochází pouhou diskusí, ale jde spíše o aktivní práci na základě rozdělení úkolů mezi klienty. „Příkladem mohou být takové aktivity jako stavba věže z jednoduchých kostek (pro zjištění zručnosti), stavba domku z Lego kostek a jeho následný přesný náčrt (pro zjištění úrovně schopnosti týmové práce jednotlivých členů a jejich rolí, ale též



pro zjištění prostorové představivosti a dalších vlastností pro některé typy profesí), tvorba rozpočtu na vybavení obchodu s nábytkem, technikou apod. na základě dostupných informačních zdrojů (pro zjištění schopnosti vyhledávat a třídit informace či myslet ekonomicky) apod.“ (Palán; Langer, 2008, s. 4)

#### **4.3.5 Hraní rolí**

Jedná se o prakticky orientovanou techniku, která je zaměřená na konkrétní klienty a zajištění, respektive rozvoj jejich schopností. Hlavním principem této techniky je simulace skutečných scénářů s co největší přesností detailů prostředí a dalších podmínek, které by mohly v situaci nastat. Tato technika se dobře využít například při simulaci výběrového řízení/ pohovoru, kdy se jeden z klientů vžije do role zaměstnance na pohovoru a druhý klient, popřípadě poradce do role personalisty, který vede výběrový pohovor. „Taktéž zajímavým zadáním může být simulace komunikace se zaměstnanci při nástupu do firmy (role: nový zaměstnanec, zaměstnavatel, kolega – lidumil, kolega – workoholik, kolega – zasmušilec apod.) – velmi nesnadné zadání pro hraní rolí, ale přináší zásadní výstupy v podobě vylepšené komunikace s problémovými lidmi, snížení stresové zátěže apod.“. (Palán; Langer, 2008, s. 4)

#### **4.3.6 Brainstorming**

Velmi známý, často nikoliv ne vždy správně užívaný nástroj. Patří do skupiny technik stimulování kreativity, kdy dochází k uvolnění fantazie se zákazem kritiky s cílem vyprodukovat maximální množství různých nápadů, které se vztahují k zadanému tématu poradcem. Langer (2008, s. 4-5) uvádí, že mezi vhodná témata může patřit např.: Jak poznat vhodnou profesi pro konkrétního klienta? Jakými cestami lze získat informace o nabídce vzdělávacích aktivit pro dospělé? Které aktivity mohou vést k získání konkrétní kompetence, již potřebuji?

#### **4.3.7 Případové studie**

Písemně nebo multimediálně zpracovaný existující nebo fiktivní problém, který se převádí do podoby deskriptivního zadání a následných otázek pro skupinovou práci. „Příkladem může být řešení situace ve firmě, která je nucena propouštět. Úkolem klientů by bylo pomoci v řešení této situace zaměstnavateli. Nebo podobné zadání,

kdy zaměstnavatel stojí před zásadní změnou výroby, s čímž se pojí nutná změna původních kvalifikací řady zaměstnanců. Klienti napomáhají řešit problematiku rekvalifikace, resp. odchodů zaměstnanců“ (Palán; Langer, 2008, s. 5).

## 5 Význam kariérového poradenství

Pracovní role hraje v životě jednotlivce klíčovou roli. Práce je prostředkem, kterým si jedinec ověřuje své schopnosti, získává nové zkušenosti a dovednosti a potvrzuje si platnost svého vzdělání. Taktéž se zapojuje do mezilidských vztahů na pracovišti, kde se stává nedílnou součástí týmu. Práce přináší jedinci mnoho podnětů, na něž musí reagovat. Je nevyhnutelné, že zaměstnanec musí správně rozdělit svůj čas mezi práci a osobním (rodinným) životem. Práce formuje osobnost a slouží jako zdroj uspokojení mnoha sociálních a psychických potřeb. Význam vlivu práce na člověka je zvláště patrný v situaci, kdy jedinec ztratí zaměstnání a stane se nezaměstnaným.

Pro současného jedince může být trh práce vnímán jako neustále se měnící a nejasný. Ekonomické a technologické inovace způsobují pokles poptávky po některých profesích, a dokonce úplné zánik některých odvětví. Dochází k uzavírání starých podniků a ztráty pracovních míst, což může postihovat i ty, kteří pracovali na jednom místě celý život. Na druhou stranu vznikají nové profese a některé obory se stávají velmi žádanými. Jednotlivci se musí adaptovat na tyto nové podmínky, zvažovat, jaké dovednosti a schopnosti mohou nabídnout zaměstnavatelům, a činit kariérní rozhodnutí. Avšak proměny v kariérním rozhodování nejsou pouze o změnách v nabídce pracovních pozic.

Hlavní přínos kariérního poradenství pro jedince spočívá v tom, že mu usnadňuje rozhodování týkající se jeho profesního života. Kariérní poradce je odborník, který sdílí své znalosti o pracovním prostředí, pomáhá jedinci pochopit sám sebe jak profesně, tak osobnostně; představuje mu aktuální možnosti na trhu práce; podporuje ho v prozkoumání jeho profesních ambicí; navrhuje strategie pro osobní a profesní růst a pomáhá mu dosáhnout jeho kariérních cílů. Kariérní poradenství umožňuje jedinci dosáhnout v profesním rozhodování úspěchu, který by bez této pomoci pravděpodobně nedosáhl.

Za klíčový se považuje fakt, že nalezení vhodné pracovní příležitosti představuje pro jednotlivce zásadní rozhodnutí ve směru jeho kariéry. Vendel (2009, s. 16) zdůrazňuje, že špatné kariérní volby mohou vést k situaci, kdy se jedinec ocitá v profesním prostředí, které mu není příliš vhodné. Může se jednat o povolání bez dlouhodobých vyhlídek nebo o oblast, pro kterou jedinec nemá dostatečné předpoklady. V důsledku

toho může být jedinec v neúspěšné a nespokojené profesní kariéře. S časem se pravděpodobně znovu ocitne před dalším kariéerním rozhodnutím, ale mezi tím může ztratit cenný čas svého produktivního života.

## **5.1 Motivace k vyhledání kariérového poradce**

Podle Košťálové a Cudlínové (2015, s. 18-19) existuje mnoho faktorů, které mohou motivovat jednotlivce k vyhledání služeb kariéerního poradenství. Tyto impulsy mohou být způsobeny "akutními" situacemi, jako je neočekávaná ztráta zaměstnání, nebo dlouhodobými, persistentními pocity nespokojenosti. Často se stane, že jedinec se uchýlí k podpoře kariéerního poradce, až když si uvědomí, že není schopen situaci zvládnout sám, a že předchozí pokusy o pomoc, jako je samostudium na internetu nebo rady od blízkých, nepřinesly požadované výsledky.

Jedním z faktorů, který může vést k hledání služeb kariéerního poradenství, je například jedincova neuspokojenost v současné práci a touha po změně. Situace se může týkat i případu, kdy jedinec dosáhne významného úspěchu ve své profesní kariéře a je vnímán jako úspěšný, avšak sám pociťuje nedostatek subjektivního uspokojení z práce, ačkoliv ta přináší společenské a finanční výhody. Tento člověk se ocitá před dilematem, zda opustit svou dosavadní relativně úspěšnou kariéru, která je spojená s vysokým životním standardem a společenským uznáním, ale nedostatkem osobního uspokojení.

Dalším důvodem, který může vést k vyhledání kariéerního poradce, je změna v osobním životě jedince, která již neumožňuje nebo nechce vykonávat současnou práci ve stejném rozsahu jako dříve. Například příchod a péče o novorozence může být příkladem takovéto změny. Existující zaměstnání se stává nevyhovujícím a jedinec cítí potřebu najít alternativu, která lépe vyhovuje jeho novým potřebám a preferencím.

Během celého života jednotlivce je stále přítomná potřeba udělat kvalitní kariéerní rozhodnutí. Nicméně existuje několik klíčových okamžiků v životní dráze, kdy se obvykle setkává s rozhodováním ohledně kariéry. Prvním z těchto mezníků je volba školy. Z důvodu nezralosti si jedinec pravděpodobně není schopen sám dobře vybrat vhodnou základní nebo střední školu, a tedy ani správnou profesní cestu. V této fázi se často obrací na své rodiče, pedagogicko-psychologické poradce nebo jiné osoby ze

svého okolí, z nichž pouze pedagogicko-psychologický poradce může poskytnout odbornou pomoc v této oblasti.

Dalším příkladem klíčového bodu v kariérním životě je dosažení plnoletosti a ukončení střední školy. V této fázi se jedinec ocitá před rozhodnutím, zda pokračovat ve studiu (což následně vyžaduje volbu vhodného typu školy nebo dalšího studijního programu) nebo se připojit k pracujícím jedincům.

Dalším důležitým milníkem v kariéře je dokončení vysokoškolského studia (nebo jiného vyššího odborného vzdělání), které často předchází vstup na trh práce. Mladí absolventi čelí otázkám jako: "Kde a jak hledat práci?" nebo "Jak se chovat při pohovoru?" a podobně. Profesionální podpora v této fázi jejich profesního života může mladým lidem ušetřit mnoho chyb, nejistoty, špatných rozhodnutí a nevhodných kroků na začátku jejich kariéry.

U každého kariérního milníku se vyžaduje konkrétní rozhodnutí, které jedinec činí v dané fázi svého života. Poradenství při volbě střední školy zahrnuje znalost nabídky škol a může být více zaměřeno na akademické poradenství, přestože se přihlíží k individuálním schopnostem jedince, které mohou hrát klíčovou roli v budoucí profesní dráze a požadavcích trhu práce. Poradci se přizpůsobují potřebám a specifickým jednotlivých skupin klientů v rámci své práce. (Košťálová a Cudlínová, 2015, s. 18-19)

## **5.2 Individuální a skupinové kariérového poradenství**

Individua, která vstupují na trh práce, tvoří jednu z tradičních skupin klientů, kteří vyhledávají pomoc v oblasti kariérního poradenství. Další významnou kategorií klientů kariérního poradenství jsou jednotlivci, kteří se ocitli v situaci nezaměstnanosti z různých příčin. Ztráta zaměstnání obvykle provází celou řadu nepříjemností a bývá vnímána jako stresující událost. Náhlé snížení životní úrovně způsobené ztrátou příjmu často doprovází i ztráta sociálního postavení a rozpad sociálních vazeb. Nezaměstnanost může pro jedince představovat zátěžovou situaci, která je spojena s různými negativními pocity a může vážně narušit jeho psychickou pohodu.

Kariérní poradenství může být zvláště prospěšné pro jednotlivce se zdravotním postižením (v souladu s ustanoveními § 67 zákona č. 435/2004 Sb.), stejně jako pro

další specifické skupiny (například ženy pečující o malé děti, imigranty, menšiny a další), kteří kvůli svým osobním okolnostem mohou mít obtíže s hledáním zaměstnání na trhu práce. Problém zaměstnávání zejména osob se zdravotním a mentálním postižením je komplexní. K jeho řešení přispívá složitá intervence státu, předsudky zaměstnavatelů a společnosti jako celku a nedostatečná příprava osob s postižením na pracovní trh.

Je zřejmé, že kariérní poradenství má široké spektrum klientů, stejně jako škálu problémů, se kterými se kariérní poradci setkávají. Důležité je rovněž uvést, že jednotlivci procházejí v průběhu svého života vývojem a změnou, během které se mění jejich vlastnosti, preference, a potřeby, ale i jejich sebepojetí. Nathan a Hill (2006, s. 16-19) poukazují na to, že každá životní etapa má svá typická očekávání, charakteristické problémy a výzvy. Například kolem třicítky mnoho lidí prožívá uvědomění si vlastní konečnosti, což ovlivňuje jejich touhu po stabilizaci kariéry, vztahů a životního stylu. Ti, kteří se s tímto očekáváním necítí v souladu, mohou hledat pomoc u kariérního poradenství, cítíce se v tomto ohledu jako selhání.

Nathan a Hill (2006, s. 19-27) zdůrazňují, že kariérní rozhodování jednotlivce může být komplikováno různými problémy. Mezi ty nejčastější patří obtíže se sladěním pracovního a osobního života, nerozhodnost, potíže s realizací rozhodnutí a problémy v mezilidských vztazích.

Potřeba přehodnotit profesní kariéru může nastat kdykoliv v životě jedince. Ten má možnost buď si s tímto úkolem poradit sám, nebo vyhledat pomoc specializovaného odborníka – kariérového poradce. Výsledky výzkumu provedeného Hlouškovou (2008, s. 3) naznačují, že asi 22 % dospělých v České republice uskutečňuje svou potřebu vyhledat pomoc v oblasti práce prostřednictvím konzultace s odborníkem. Tuto potřebu ovlivňují základní faktory jako je vzdělání a zaměstnání. Ti, kteří nevyhledávají pomoc v oblasti práce, častěji dosáhli nižšího vzdělání, neúčastní se kurzů neformálního vzdělávání a častěji zažívají profesní začátky a ztráty. Hloušková se v souvislosti s těmito výsledky ptá, zda jsou poradenské služby dostatečně kapacitně a schopny oslovit svou nabídkou i tuto skupinu dospělých.

## **PRAKTICKÁ ČÁST**

V teoretické části práce bylo podrobně charakterizováno kariérní poradenství, včetně jeho rolí, metodiky a významu jak pro jednotlivce, tak pro skupiny. Nyní se v praktické části zaměřím na konkrétní aplikace poradenských procesů v rámci základních škol a jejich vliv na žáky z pohledu výchovných a kariérových poradců.

### **6 Vlastní šetření**

#### **6.1 Objekty šetření**

Byly vybrány dvě instituce – dvě základní školy. Každá ze škol se nachází v jiném prostředí. První škola se nachází spíše na venkově, druhá škola je ve městě. Na první škole jsem byl žákem, mohu tedy zaimplementovat své pocity a zkušenosti, protože poradce, se kterým byl rozhovor veden, působil v dobu mého studia na základní škole. Hlavní myšlenkou výběru druhé školy, která se nachází na venkově byla možnost porovnat jiný druh škol v jiné oblasti.

#### **6.2 Cíle**

V rámci vlastního šetření byly stanoveny dva cíle. Prvním z nich je zjištění stavu kariérního poradenství na vybraných základních školách, a to především jak se věnují tématu kariérového poradenství, strategie a jaké metody kariéroví poradci používají. Základní otázkou tohoto cíle je: Jakým způsobem je implementováno kariérní poradenství na základních školách v České republice? Druhým cílem je návrh a prezentace aplikací a aktivit podporující práci se žáky na základních školách ve spolupráci s výchovnými i kariérními poradci.

#### **6.3 Charakteristika cílové skupiny**

Skupina žáků základní školy představuje rozmanitou skupinu s různorodými potřebami a představami o své budoucnosti. Společnými znaky této skupiny jsou především:

##### **1. Věk**

Žáci základních škol jsou obvykle ve věku od 6 do 15 let. Nacházejí se tedy ve fázi formování svých zájmů, dovedností a budoucích profesních ambicí.

## **2. Omezená/ žádná pracovní zkušenost**

Většina žáků základních škol nemá žádnou nebo jen minimální pracovní zkušenost. Kariérní poradenství může hrát klíčovou roli v poskytování informací o různých pracovních možnostech a přípravě na budoucí kariéru.

## **3. Rozmanité zájmy a schopnosti**

Žáci mají různorodé zájmy, které se mohou týkat umění, sportu, vědy, jazyků apod. Kariérní poradenství by mělo brát v úvahu tyto individuální preference a pomáhat žákům objevovat jejich schopnosti a zájmy.

## **4. Ovlivnění rodinnými a sociálními faktory**

Rodinné a sociální prostředí může mít vliv na představy žáků o jejich budoucí kariéře. Kariérní poradenství by mělo zohledňovat tyto faktory a poskytovat podporu v souladu s individuálními potřebami žáků.

## **5. Potřeba povědomí o možnostech po ukončení základní školy**

Žáci se blíží k ukončení základního vzdělání a často mají otázky ohledně dalšího studia nebo zaměstnání. Kariérní poradenství by mělo poskytovat informace o různých možnostech, aby žákům pomohlo vytvořit si jasnou vizi své budoucí kariéry.

## **6.4 Využité metody**

První část byla uskutečněna pomocí strukturovaných rozhovorů celkem se dvěma respondenty, kterými byli výchovní a kariérní poradci. Rozhovory probíhaly během konzultačních hodin kariérního poradce přímo v jeho kanceláři ve formě osobního setkání. Otázky pro individuální rozhovory jsou uvedeny v Příloze 1.

Druhá část, tedy soubor aktivit podporujících fungování kariérního poradenství, byl vyvinut ve spolupráci s jedním z oslovených poradců a dalším pedagogem ze základní školy, který vyučuje obor Informační technologie. Tím pádem bude jedna z těchto aktivit zaměřena na online prostředí.



## 6.5 Výsledky individuálních rozhovorů

### 6.5.1 Čas strávený kariérovým poradenstvím oproti ostatním aktivitám

První dotázaný poradce, který je také řadový učitel odpovídal takto: *Vzhledem k tomu, že také vyučuji jiné předměty, tak jsem limitován dotací hodin, které bych měl využít na to, abych se věnoval žákům osmého a devátého ročníku v předmětu Volba studia. Týdenní dotaci na tento předmět mám dvě hodiny týdně pro každý ročník, což je za mě velký nedostatek. Ve finále se mi to ve volném čase nasčítá na nějakých 15–20 hodin týdně, takže abych odpověděl na otázku, kariérové poradenství stanovené školou ve zmíněném předmětu, je maximálně 10 %, nicméně u mě se to vyšplhá na nějakých 50 až 60 %.*

Druhý dotazovaný poradce, který se naplno věnuje na škole pouze poradenství, ať už se jedná o výchovné nebo kariérní odpověděl následovně: *Nevím, jak přesně to je na ostatních školách, nicméně se často setkávám s tím, že je poradenství na školách velice podceňované a je vykonáváno učiteli, kteří se tomu nemůžou věnovat na 100 %, což je obrovská škoda. Já mám výhodu toho, že jediný předmět, který zde vyučuji se zaměřuje na volbu následujícího studia v druhém pololetí osmé třídy, jinak se plně věnuji poradenství. Mám každý den v odpoledních hodinách konzultační hodiny a během těchto hodin se plně věnuji těm, co za mnou přijdou.*

### 6.5.2 Aktivity a činnosti kariérového poradenství

Poradce 1 na tázanou odpověď odpovídal takto: *„První věc jsem již víceméně nastínil a tou je předmět Volba studia. Během tohoto předmětu se studenty dělám různé osobnostní testy, vyplňujeme dotazníky, aby se poznali oni samotní. Další věc, na kterou využívám dotaci tohoto předmětu, jsou návštěvy Úřadu práce, to vychází cca dvakrát ročně. Tam jim dávají různé informace, týkající se trhu práce, co by se stalo, kdyby se náhodou nedostali na střední školu atd... Dále se učí pracovat s atlasem škol, kdy si sami vybírají, jaké školy by je podle nich bavili nebo zajímali.“*

Poradce 2 na druhou stranu odpověděl: *„Já se popravdě asi věnuji spíše té poradenské práci, mám tedy převážně konzultace se žáky a jejich rodiči a snažím se individuálně poradit s výběrem školy podle toho, jaké má žák průměry, jaké jsou jeho koníčky a co*

*ho celkově baví. Až poté mám předmět, který je v tomhle ohledu spíše doplňující pro žáky s rodiči, kteří ke mně docházejí a zajímají se o to více. Nicméně během hodin se snažím o to, aby si žáci byli schopni vyhledat informace o školách, které je zajímají.“*

### **6.5.3 Spolupráce s externisty a externími odborníky**

Na této otázce se poradci víceméně shodli a využívají převážně instituce jako psychologicko-pedagogická poradna (PPP) nebo speciálně pedagogická centra (SPC) se vstupy do hodin od žáků nebo vyučujících středních škol, kteří přichází s prezentací školy. Poradce 1 odpovídal následovně: *„Převážně spolupracujeme s PPP a občas SPC, ale to pouze výjimečně. U PPP to funguje takovým stylem, že klienty od nás jim posíláme na profi test orientace, takže u nás se zpracovávají podklady a u nich se to vyhodnocuje a dodělávají se věci, které se neudělaly u nás nebo nebyly možné udělat.*

Poradce 2 odpovídal z části podobně: *„Jak jsem již zmiňoval v emailu, tak spolupracujeme převážně s PPP, úřadem práce a žáky středních škol, kteří k nám chodí prezentovat školy nebo obory. Co vím od ostatních, tak s PPP to funguje všude dost podobně, my se žáky uděláme testy, orientace a zasíláme to do poradny, kde se vyhodnotí a společně s rodiči a žáky se podnikají další kroky. Úřad práce nám víceméně poskytuje přednášky pro žáky osmých a devátých ročníků, které navazují na to, co děláme v hodinách. Vzhledem k tomu, že jsem rád, když máme vstupy do hodin, i když to není tak časté, což je velká škoda jak pro mě, tak i pro žáky. Když se naskytne příležitost toho, že nám nějaký druhák nebo třeták přijde popovídat o svém oboru, jeho zkušenostech v průběhu studia, tak je to další pohled, který ode mě žáci nedostanou, ale to víš ty sám.“*

### **6.5.4 Využívání služeb poradenství**

Na této otázce se poradci víceméně opět shodli, a to v tom, že počet žáků, využívající poradenství se čím dál tím víc navyšuje, nicméně to potřebuje ještě nějakou dobu, než to bude pro všechny samozřejmostí. Poradce 1 se k této otázce vyjádřil následovně: *„Co si budeme, pořád to není to, co bych chtěl, aby to bylo, nicméně v mých očích se to rok od roku zlepšuje. Když si vezmu, jak to vypadalo třeba za mě, před deseti lety a teď, tak vidím nehorázný pokrok. Chápu, že je dost žáků, kteří si říkají, že to nepotřebují a školu si vyberou totální náhodou, jen aby to měli už z krku a nemuseli se*

*vypořádat s tlakem doma ze strany rodičů, ale to pochopí asi později“.* Poradce 2 měl téměř identickou odpověď: „Když to vezmu z kontextu a doby, kterou zde působím, tak to vypadá asi tak, že se posouváme dopředu. Je hloupé říct, že se rodiče více zajímají, ale vidím rok od roku, že se účast navyšuje víc a víc, tudíž takhle jsem s tím spokojený, ale když to vezmu jako celkově, tak si rozhodně nemyslím, že v tom všichni vidí ten potenciál, který to skutečně má. Chápu, že dítě, které neví, co chce dělat a má samé jedničky, tak po troše přemýšlení s rodiči dospěje k tomu, že půjde na gymnázium, na to asi přijdou i bez mé pomoci, ale mohlo by to být o něco málo lepší. Dávám tomu pár let a myslím si, že se poradenství stane normálem a budou ho využívat skutečně všichni.“

### **6.5.5 Zapojení rodičů do poradenství**

Poslední otázka se týkala zapojení rodičů do výběru střední školy nebo přímo poradenského procesu. V tomto případě se odpovědi obou poradců velice lišila. U poradce 1 zněla odpověď takto: „*Tohle je část, která mě trošku mrzí. Sem tam se mi stane, že za mnou přijde rodič, jestli bych nemohl pomoci s výběrem střední školy jejich dítěti, ale to je jeden z padesáti. Chápu, že se asi snaží rodiče dát nějakou volnost svému dítěti a v podstatě za mnou chodí rodiče pouze v těch nejextrémnějších případech, ale doufám, že se tohle trochu změní. Rodiče by přeci jen měli v tomto věku asi ještě trochu promlouvat do života žáků.*“

Jak jsem již zmiňoval, tady se odpověď lišila poměrně hodně: „*V posledních dejme tomu, pěti letech, jsem velice překvapen, jak moc jsou rodiče aktivní. V každém ročníku je možná i více žáků, u kterých jsou rodiče aktivní a nějakým způsobem mě kontaktovali. Větší část rodičů je u žáků osmého a devátého ročníku, kvůli tomu, že nevědí, kam s dítětem. Někteří nevědí vůbec, někteří se chtějí pouze ujistit.*“

## **6.6 Aktivity pro kariérové poradenství žáků základních škol**

V této části představuji aktivity, které byly vytvořeny ve spolupráci s kariérovým poradcem 2, tedy poradcem, který působí na základní škole a dále s pedagogem, který vyučuje informační technologie. Aktivity jsme společně vybrali tři, které by stály za zmínku a mohli vylepšit fungování kariérového poradenství, předávání informací

žákům v online podobě a různých spolupracích s externími firmami nebo neziskovými společnostmi.

### **6.6.1 Kariérní workshopy**

Na této možnosti jsme se shodli téměř ihned. Škola má spoustu prostorů pro různé akce, jako jsou například: sportovní dny, dílny, atd... Nicméně workshop, který by pomohl žákům předat informace, týkající se jejich budoucího studia nebo trhu práce, neexistuje nebo není provozován. Jednou nevýhodou by byla příliš úzká skupina žáků vyšších ročníků (osmého a devátého, které čeká výběr středních škol nejdříve). Sestavili jsme tedy rozvrh pro jednodenní workshop, který se jmenuje „*Objev své kariérní možnosti*“. Hlavním cílem tohoto workshopu by tedy bylo informovat studenty o jejich možnostech budoucí kariéry a kam se zaměřit s volbou studia a výběru střední školy a motivovat je k vytváření jejich kariérního plánu už v tomto věku.

#### **Organizace workshopu:**

##### **1. Přivítání a seznamovací aktivity (9:00 - 9:15)**

- Přivítání žáků a krátké seznámení se s ostatními účastníky a lektory.
- Ledové lámaní a získání informací o očekávaních žáků od workshopu.

##### **2. Co chci být, až vyrostu? (9:15 - 9:45)**

- Diskuse o různých povoláních a profesích vhodných pro mladé lidi.
- Malování nebo psaní o tom, co si žáci představují, že budou dělat, až vyrostou.

##### **3. Moje zájmy a talenty (9:45 - 10:30)**

- Skupinové aktivity na objevení osobních zájmů a talentů.
- Hry a cvičení zaměřené na rozvoj komunikačních dovedností a týmovou spolupráci.

##### **4. Průzkum různých kariérních možností (10:30 - 11:30)**

- Interaktivní prezentace různých profesních oblastí a povolání vhodných pro mladé lidi.

- Mini-průzkumy zájmů, které pomohou žákům spojit své zájmy s konkrétními povoláními.
- 5. Přestávka na svačinu (11:30 - 12:00)**
- 6. Jak se připravit na svou budoucí kariéru? (12:00 - 13:00)**
- Diskuse o důležitosti vzdělání, dovedností a zkušeností pro dosažení kariérních cílů.
  - Základy tvorby životopisu a přípravy na pohovor.
- 7. Snaž se, zkoušej, objevuj! (13:00 - 14:00)**
- Skupinové aktivity a role-playingové hry zaměřené na simulaci různých profesních situací.
  - Podpora pro žáky, aby se nebáli zkoušet nové věci a objevovat své možnosti.
- 8. Vytvoření plánu pro budoucnost (14:00 - 15:00)**
- Individuální práce na tvorbě jednoduchého kariérního plánu, který zohledňuje jejich zájmy a cíle.
  - Konzultace s lektory a možnost sdílení svých plánů s ostatními žáky.
- 9. Závěrečná diskuse a rozloučení (15:00 - 15:30)**
- Shrnutí hlavních bodů workshopu a důležitých poznatků.
  - Poděkování účastníkům za jejich zapojení a povzbuzení k pokračování v jejich kariérním rozvoji.
- 10. Volná zábava a možnost setkání (15:30 - 16:00)**
- Volný čas pro žáky k relaxaci, hraní her nebo dalšímu setkání s ostatními účastníky a lektory.

## 6.6.2 Online poradenský portál

Do této aktivity se hodně vložil i pedagog, který na škole vyučuje informační technologie a ve výsledku jsme přemýšleli i o realizaci projektu. Tento portál by sloužil jako „*distanční kariérový poradce*“ a sloužil by také jako podpora v poradenském procesu. V tomto portálu by žáci mohli najít následující aktivity:

### 1. Testy a dotazníky:

- Testy osobnosti: Pomocí otázek a scénářů pomáhají žákům pochopit své preference, vlastnosti a sklony, které mohou ovlivnit jejich kariérní rozhodnutí.
- Dotazníky zájmů: Zjišťují, které oblasti a aktivity žáky zajímají, a mohou ukázat, jaké kariérní možnosti by mohly být pro ně vhodné.
- Hodnotové dotazníky: Pomáhají identifikovat hodnoty, které jsou pro žáky důležité, a jak by mohly ovlivnit jejich rozhodování o budoucí kariéře.

### 2. Průzkumné nástroje:

- Profil povolání: Detailní informace o různých povoláních, včetně popisu práce, vzdělávacích požadavků, předpokládaných platů a možností postupu.
- Výzkumné články a videa: Poskytnutí zajímavých článků, videí nebo podcastů, které představují různé kariérní možnosti a trendy na trhu práce.

### 3. Profesionální poradenství:

- Online konzultace: Možnost individuálních konzultací s kariérními poradci prostřednictvím chatu, videokonference nebo e-mailu.
- Poradenské blogy: Publikace článků a tipů od kariérních poradců, které pomáhají žákům lépe porozumět kariérnímu rozhodování.

### 4. Vzdělávací materiály:

- Online kurzy: Nabídka kurzů nebo mini-kurzů zaměřených na rozvoj dovedností důležitých pro různé obory.
- Knihovna zdrojů: Sbírká e-knih, článků a webových stránek s užitečnými informacemi o kariérním růstu a rozvoji.

#### 5. **Praktické zkušenosti:**

- Informace o stážích: Zobrazení dostupných stáží nebo programů pracovního vzdělávání, které pomáhají žákům získat první pracovní zkušenosti.
- Příběhy úspěchu: Inspirativní příběhy a rozhovory s lidmi, kteří začali svou kariéru v podobném věku, aby poskytli motivaci a perspektivu.

#### 6. **Komunitní fóra:**

- Diskusní fóra: Možnost žáků sdílet své zkušenosti, otázky a tipy s ostatními studenty, kariérními poradci a profesionály.
- Mentorské programy: Propojení žáků se zkušenými profesionály, kteří mohou poskytnout užitečné rady a podporu.

#### 7. **Aktualizace a upozornění:**

- Newsletter: Pravidelné zasílání novinek o nových kariérních příležitostech, událostech a změnách na trhu práce prostřednictvím e-mailu.
- Sociální média: Aktivní přítomnost na sociálních sítích s aktualizacemi a tipy týkajícími se kariérního rozvoje.

#### 8. **Podpora rodičů:**

- Rodičovské zdroje: Sekce webu věnovaná rodičům s informacemi a tipy, jak podporovat své děti v kariérním rozhodování.

I přesto, že mezi mnou, poradcem i pedagogem jsou věkové rozdíly, všichni jsme se shodli na jednom faktoru: Doba se posouvá a nestane se to, že by děti i na základních školách přestali používat sociální sítě a pracovat v online prostředí. Tato varianta by tedy byla dostupná a efektivní z hlediska časového, kvůli tomu, že by se žák nemusel stýkat s poradcem a být omezen jeho konzultačními hodinami. Další výhodou by byla

možnost provádět poradenský proces odkudkoliv. Bohužel jedna nevýhoda, na které by mohl projekt skončit, by byla mentalita žáků základních škol. I když víceméně části tohoto projektu ve školství fungují, například: Newslettery kariérních center na vysokých školách, tak by nejspíše neuspěli u žáku tohoto věku. Přeci jen jejich život se ještě netočí kolem kariéry a nemají starosti dospělého života. Představa to je nicméně více než příjemná, protože by to byla pomoc a usnadnění v mých očích nejdůležitějšího rozhodnutí, které žáky na základní škole čeká a tou je, jakým směrem chtějí v životě směřovat.

### 6.6.3 Návštěvy firem a kariérových poradců v nich působící

Poslední aktivitou, by tedy byla návštěva různorodých firem, z různých odvětví a mít sezení s poradcem v těchto firmách. Mezi prvními myšlenkami byly také obavy, aby byly sehnány firmy, které jsou organizované a aby byly návštěvy a exkurze efektivní a žáci si odnesli co nejvíce. Na základních školách nejsou tyto exkurze provázeny skoro vůbec, a už vůbec ne s následnou interakcí s kariérním poradcem. Hlavními výhodami této aktivity by tedy byly tyto:

1. **Praktické zkušenosti:** Návštěva kanceláří a firem umožňuje žákům osobně se seznámit s pracovním prostředím a prostřednictvím interakce s kariérovými poradci získat praktické informace o různých kariérních možnostech.
2. **Inspirace:** Žáci mohou získat inspiraci pro svou budoucí kariéru tím, že se setkají s lidmi, kteří se úspěšně etablovali ve svých oblastech. Vidění reálných profesionálů v akci může pomoci žákům vizualizovat své vlastní cíle a ambice.
3. **Přímá zpětná vazba:** Setkání s kariérovými poradci umožňuje žákům položit otázky a získat přímou zpětnou vazbu ohledně jejich zájmů a cílů. Tato interakce může pomoci žákům lépe pochopit požadavky a možnosti různých kariérních drah.
4. **Rozvoj dovedností:** Návštěva kanceláří a firem může poskytnout žákům příležitost rozvíjet dovednosti jako jsou komunikace, spolupráce a prezentace. Tyto dovednosti jsou klíčové pro úspěch v jakékoli kariéře a návštěvy mohou sloužit jako praktický způsob, jak je rozvíjet.



5. **Realistická očekávání:** Spojení se skutečnými profesionály může pomoci žákům lépe porozumět realitě pracovního života a získat realistická očekávání ohledně své budoucí kariéry. To může vést k lepšímu rozhodování při plánování jejich vzdělávací a kariérní dráhy.

## 7 ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Kariérové poradenství v sociálním kontextu“ se zabývala aktuálním tématem, neboť kariérové poradenství je důležité pro všechny skupiny obyvatelstva při výběru a volbě jejich kariéry, žáky základní školy, na které se práce zaměřuje, nevyjímaje.

V teoretické části bylo definováno kariérové poradenství, představena role poradce v poradenském procesu a popsán jeho průběh. Dále byl uveden výčet metod a forem, které jsou využívány v rámci kariérového poradenství. Byly rovněž uvedeny instituce, které působí v oblasti kariérového poradenství na území České republiky a přispívají k jeho fungování.

V praktické části byly realizovány individuální rozhovory se dvěma poradci na základních školách, ze kterých vzešly informace, které se týkají jejich názorů na kariérové poradenství na základních školách. Na základě zjištěných poznatků byly představeny navržené aktivity a programy, které by mohly přispět k fungování a vylepšení aktuálnímu stavu kariérového poradenství na zvolené základní škole a představovat příklad dobré praxe pro jiné základní školy.

## 8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BAKALÁŘ, Eduard. *I dospělí si mohou hrát*. Knižnice časopisu Kviz. Praha: Pressfoto, 1976.

DRAPELA, Victor. J. *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál, 1998. ISBN 978-80-2621-709-1.

GABURA, Ján a Jana PRUŽINSKÁ. *Poradenský proces*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-10-9.

HLOUŠKOVÁ, Lenka. *Proměna kultury školy v pedagogických diskurzích*. Vyd. 2. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 106 s. ISBN 978-80-210-4813-3.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Cesta za horizont kariérového poradenství: kritická reflexe v praxi*. Praha: EKS, 2021. ISBN 978-80-87993-07-1.

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

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8.

NATHAN, Mark; HILL, Thomas. *Career Counseling*. Los Angeles: SAGE Publications, 2006. ISBN 978-14-4621-230-1.

NOVÁKOVÁ, E. (2008). *Poradenství a skupinová práce s uchazeči o zaměstnání do 25 let věku, kterým má být na úřadech práce věnována zvýšená péče*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita

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

PALÁN, Zdeněk; LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

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

PROCHÁZKA, Roman, ŠMAHAJ, Jan, KOLAŘÍK, Marek, LEČBYCH, Martin. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4451-3

SAVICKAS, Mark L. et al. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. In. *Journal of Vocational Behavior*. 2009, roč. 75, č. 3, s. 239–250. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.04.004

SLAVÍK, Milan a Jana ZOUNKOVÁ. *Poradenství: textová studijní opora*. Vyd. 1. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. ISBN 978-80-213-2482-4.

SCHNEIDEROVÁ, Anna. *Základy poradenství: učební text pro distanční studium*. Vyd. 2. Studijní texty. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2009. ISBN 978-80-7368-523-2.

ŠULÁKOVÁ, Lada, Daniel HŮLE a Romana BARTŮŇKOVÁ. *Metodika programu - kariérní poradenství*. Praha: Člověk v tísni, 2012. ISBN 978-80-87456-26-2.

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

## **ELEKTRONICKÉ ZDROJE**

CEDEFOP. PROFESIONALIZÁCIA KARIÉRNÉHO PORADENSTVA [ONLINE] 2011. AKTUALIZACE: NEUVEDENO. DOSTUPNÉ NA: [HTTP://WEB.SAAIC.SK/NRCG\\_NEW/KNIZNICA%5CCEDEFOP\\_PROFESIONALIZACIA%5CPKP\\_2010\\_WEB.PDF](http://web.saaic.sk/nrcg_new/KNIZNICA%5CCEDEFOP_PROFESIONALIZACIA%5CPKP_2010_WEB.PDF)) [CIT 2011-10-23]

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Podoby kariérového poradenství. [online]. [cit. 2024-03-18] Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development. *Innovation in Education: Lessons from PISA for the United States*. [online]. [2024-03-15] Dostupné z: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>

NÚV – Národní ústav pro vzdělávání. *Národní kvalifikační rámec – Karierový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu: Hodnotící standard* [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: [https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy\\_poradce\\_pro\\_vzdelavaci\\_a\\_profesni\\_drahu/hodnotici-standard](https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_pro_vzdelavaci_a_profesni_drahu/hodnotici-standard)

ZÁKONYPROLIDI.CZ. *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách* [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>.

RAMS-VIP III – Rozvoj a metodická podpora poradenských služeb. *Školská poradenská zařízení*. [online]. [cit. 2024-03-20] Dostupné z: <http://archiv-nuv.npi.cz/ramps/spc.html>

PPP - Pedagogicko-psychologická poradna pro Prahu 1, 2 a 4. *Základní informace*. [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <http://www.ppppraha.cz>

WATTS, A. G., & SULTANA, R. G. *Career Guidance Policies in 37 Countries: Zunker, Vernon. Career, Work, and Mental Health: Integrating Career and Personal Counseling*. [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: 10.4135/9781452275086.

FREIBERGOVÁ, Zuzana a Pavlína MAŘÍKOVÁ. *Zprostředkování a poradenství pro uchazeče o zaměstnání realizované Úřadem práce České republiky*. [online] Praha: Národní vzdělávací fond, 2013. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/zprostredkovani-zamestnani-a-poradenstvi-pro-uchazece-o-zamestnani-realizovane-uradem-prace-ceske-republiky>.

## **9 SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Otázky pro individuální rozhovor

### **Příloha 1: Otázky pro individuální rozhovor**

1. Kolik času trávíte kariérovému poradenství oproti ostatním aktivitám ve škole?
2. Jakými konkrétními aktivitami a činnostmi se během práce se žáky nejvíce zabýváte?
3. Pracujete s nějakými externisty z jiných škol, organizací nebo institucí?
4. Využívá podle vás vaše služby dostatek žáků?
5. Chodí za vámi také rodiče žáků, abyste jim poradil/a, na jaké školy by si měli jejich děti podávat přihlášku? “