

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra informačních technologií



Bakalářská práce

**Využití informačních zdrojů zaměřených na volbu
vzdělávací a profesní dráhy**

Karel Růžička

**Česká zemědělská univerzita v Praze
Institut vzdělávání a poradenství**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce: Karel Růžička
Studijní program: Specializace v pedagogice
Obor: Poradenství v odborném vzdělávání

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Vladimír Očenášek, Ph.D.
Garantující pracoviště: Katedra informačních technologií

Název práce: Využití informačních zdrojů zaměřených na volbu vzdělávací a profesní dráhy

Název anglicky: Use of information sources specialized on options of education and professional career

Cíle práce: Cílem práce je analýza dostupných informačních zdrojů sloužících pro vzdělávání a rozvoj profesní dráhy a hodnocení relevance těchto dostupných zdrojů.

Metodika: V teoretické části bude provedena analýza informačních zdrojů (brožury, letáky, zdroje z internetových stránek). V praktické části budou doporučené materiály zpracovány do podoby využitelné v oblasti poradenství.

Doporučený rozsah práce: 30 - 40 stran

Klíčová slova: vzdělávání, profesní kariéra, osobní rozvoj, informační zdroje, celoživotní vzdělávání, andragogika

Doporučené zdroje informací:

COVEY, Stephen, To nejdůležitější na první místo, MANAGEMENT PRESS. 2015. 978-80-7261-294-9

HAVLOVÁ, Jitka. Profesionální dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996, 148 s. ISBN 80-7184-220-6.

KOHNOVÁ, Jana. Profesionální rozvoj učitelů a cíle školního vzdělávání. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2012, 362 s. ISBN 978-80-7290-625-3.

ŠIKULOVÁ, Renata, Eva MRÁZOVÁ a Iva WEDLICHOVÁ. Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy: metodická příručka pro učitele základních škol. Vyd. 1. Most: Hněvín, 2007, 142 s. ISBN 978-80-86654-20-1.

Předběžný termín obhajoby: 2015/16 LS - IVP

Elektronicky schváleno: 29. 10. 2015
Ing. Jiří Vaněk, Ph.D.
Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno: 9. 3. 2016
prof. Ing. Milan Slavík, CSc.
Děkan

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci " Využití informačních zdrojů zaměřených na volbu vzdělávací a profesní dráhy" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 25.3.2016

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval mému vedoucímu bakalářské práce panu Ing. Mgr. Vladimíru Očenáškoví PhD. za veškerou pomoc a odborné vedení při tvorbě této práce.

Využití informačních zdrojů zaměřených na volbu vzdělávací a profesní dráhy

Souhrn

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou celoživotního vzdělávání a učení a informačních zdrojů s tím spojených. V teoretické části práce se rozebírají důvody potřeby vzdělání a následného dalšího vzdělávání se pro moderního člověka, důležitost vlivu sociálního okolí na rozvoj jedince v souvislosti s volbou jeho budoucí kariéry. Dále je to také poradenský proces a jeho fáze, možnosti vzdělávání dospělých a trendy odborného vzdělávání a důležitost motivace a aspiračních procesů u jedince. V praktické části dochází k analýze jednotlivých informačních zdrojů s jejich následným zhodnocením. Výstupem práce by měl být systematický celek jednotlivých informačních zdrojů, který může sloužit jako nástroj pro poradce (ať na školách, úřadech práce nebo v jiných institucích zabývajících se vzděláváním), kteří pracují s klienty v oblasti odborného poradenství a vzdělávání.

Klíčová slova: vzdělávání, profesní kariéra, osobní rozvoj, informační zdroje, celoživotní vzdělávání, andragogika

Use of information sources specialized on options of education and professional career

Summary

This bachelor thesis is concerned with longlife education and learning issue and information sources relevant with that. In theoretical part reasons for importance of education and following further education for modern human are examined, importance of impact of its social surroundings on its development in continuity with choice of his future profession. Further it is consulting process along with its phases, options of education for adults and trends in a sphere of specialized education and importance of motivation and aspiration trials of individual. In practical part individual information sources are analyzed with its consecutive ratings. Outcome of this work should be systematical whole of individual information sources, which can serve as a tool for counselors (in schools, employment offices or in any other institution concerned with education), which work with clients in sphere of specialized counseling and education.

Keywords: education, professional career, personal development, information sources, lifelong education, andragogy

Seznam použitých zkratk:

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NSK – Národní soustava kvalifikací

NUV – Národní ústav pro vzdělávání

EQF - The European Qualifications Framework

IT – Informační technologie

EU – Evropská Unie

MBA – Master of business administration

PGCE – Postgraduate certificate in education

Obsah

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Seznam obrázků | 10 |
| Úvod | 11 |
| Cíl práce a metodika..... | 12 |
| Cíle práce: | 12 |
| Metodika: | 12 |
| Teoretická část..... | 13 |
| Definice pojmů | 13 |
| Volba profesní a vzdělávací dráhy | 14 |
| Aspirace a očekávání..... | 17 |
| Personální management a péče o zaměstnance | 18 |
| Vzdělání a jeho hodnota na trhu práce | 20 |
| Motivace a přizpůsobování se | 25 |
| Trendy ve vzdělávání v 21. století..... | 27 |
| Praktická část..... | 31 |
| Národní soustava kvalifikací: | 31 |
| vzdelavaniaprace.cz..... | 33 |
| Europass http://www.europass.cz/ | 37 |
| Infoabsolvent: | 43 |
| Letáky/Brožury: | 48 |
| Agrotec: | 48 |
| Point One:..... | 49 |
| EURES – Evropské služby zaměstnanosti, Úřad práce České republiky: | 49 |
| Česká spořitelna: | 50 |
| ELTODO: | 50 |
| Prospects: | 52 |
| Závěr..... | 59 |
| Seznam použitých zdrojů | 60 |

Seznam obrázků

| | |
|--------------------------------------------|----|
| Obrázek 1 NSK | 31 |
| Obrázek 2 Vzdělávání a práce..... | 33 |
| Obrázek 3 Europass..... | 37 |
| Obrázek 4 Infoabsolvent | 43 |
| Obrázek 5 Požadavky zaměstnavatelů | 46 |
| Obrázek 6 Volba školy pro žáky se ZP | 47 |
| Obrázek 7 Jak nato | 47 |
| Obrázek 8 Prospects | 52 |

Úvod

V dnešní době je velmi důležité uvědomit si jakou váhu a hlavně jakou hodnotu má vzdělání v našem životě. Člověk, který je vzdělaný a má ochotu se dále vzdělávat, pracovat na svém profesním i osobním rozvoji, je na trhu práce poměrně vzácnou a velmi ceněnou komoditou. Z toho důvodu funguje systém celoživotního vzdělávání a učení, který je přístupný všem, kteří o něj mají zájem a poradenství tohoto typu je v dnešní době dostupné už i na základních školách, kde pomáhá žákům s výběrem vhodné střední školy či budoucího povolání. Díky tomuto systému by měli být všichni klienti (ať už se jedná o žáky nebo o dospělé lidi) správně směřování dle předpokladů, které jsou jim vrozené, tudíž jim vlastní.

Mnoho lidí však o funkci těchto systémů a programů netuší a neví kdy se stává, že jedinec, který po několikaleté práci tuto pozici ztratí, v jeho oboru není momentálně na trhu práce volné místo. Je smutné, že mnohdy o funkci těchto systémů a programů nemají nejmenší zdání ani někteří pracovníci institucí, jež by s nimi měli primárně pracovat. Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že někteří pracovníci úřadů práce nevyužívají těchto možností a nesnaží se svého klienta nijak směřovat či mu nějak více pomáhat, popřípadě nabídnout možnosti rekvalifikačních kurzů.

Doufám, že by tato práce mohla sloužit jako pomůcka, která pomůže pracovníkům věnujícím se kariérenímu a vzdělávacímu poradenství při jejich práci s klienty a to zejména v oblasti jejich dalšího směřování a možností, jež mohou jejich klienty podstoupit při svém dalším rozvoji nebo při boji o své místo na trhu práce.

Cíl práce a metodika

Cíle práce:

Cíle práce: Cílem práce je analýza dostupných informačních zdrojů sloužících pro vzdělávání a rozvoj profesní dráhy a hodnocení relevance těchto dostupných zdrojů.

Metodika:

V teoretické části bude provedena analýza informačních zdrojů (brožury, letáky, zdroje z internetových stránek). V praktické části budou doporučené materiály zpracovány do podoby využitelné v oblasti poradenství.

Teoretická část

Definice pojmů

Abychom porozuměli termínu profesní dráha, uvedu zde definice, jež mi přišly nejvhodnější a pro objasnění mnou sledované problematiky nejjasnější.

"Průběh konkrétně vykonávaných profesních činností člověka označujeme jako profesní dráhu.

Její průběh ovlivňuje řada faktorů jako je profesní příprava, vloh, dispozice, schopnost celoživotního vzdělávání."

ANDROMEDIA, Andragogický slovník, profesní dráha

"Profesní dráhou procházejí všichni jedinci, kteří jsou při průběhu profesní dráhy ovlivňováni mnoha faktory. Mezi základní faktory, které mohou profesní dráhu ovlivňovat, patří především vlivy soukromé (rodina, osobní zájmy, životní zkušenosti), vlivy spojené s organizací (vedení organizace, kolegové), vlivy společnosti (ekonomické, politické, kulturní)."

LUKAS, J., Vývoj učitele (2. část), s. 4

Definice vymezuje povolání jako:

- A) soustavu činností vnitřně spjatých a vyžadujících určitý okruh znalostí, dovedností, historicky vzniklou v důsledku dělby práce
- B) činnosti vykonávané dlouhodobě a systematicky a zakládající materiální existenci jednotlivce
- C) určení místa ve společenské kultuře
- D) činnost formující, je-li trvale vykonávána, sociálně – psychologické i fyzické vlastnosti nositelů.

HAVLOVÁ, Jitka. Začínáme povoláním. *Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 7-25. ISBN 80-7184-220-6.

Volba profesní a vzdělávací dráhy

Jak se zmiňuje kolektiv autorek, pro dítě a dospívajícího jedince je velmi důležité, aby ho jeho nejbližší okolí bylo schopné podpořit ve volbě pro budoucí vzdělání či profesní dráhu (volbě zodpovědné a odpovídající realitě).

Už od velmi raného věku se dítě seznamuje s jednotlivými povoláními pomocí her (jedná se o takzvané imitační hry) a následnou nápodobou činností, díky čemuž si utvářejí vlastní představu o konkrétních pracovních činnostech. Se zvyšujícím se věkem dítěte se tyto hry postupně mění a přetavují v činnosti provozované v zájmových kroužcích, které nadále upevňují představu nyní již dospívajícího jedince o jeho budoucím rozvoji.

Při výběru vhodné pracovní činnosti (v tomto případě i zájmového kroužku) hrají nespornou roli rozličné faktory, které ovlivňují rozhodovací schopnosti dítěte či dospívajícího jedince.

Mezi tyto faktory lze zařadit následující (jak je uvádí kolektiv autorek):

- Individuální: Do této kategorie lze zařadit zájmy, vlastnosti, vlohy, hodnoty a postoje žáka.
- Sociální: Pod tuto položku lze zařadit vliv jak rodičů a nejbližšího okolí, tak i očekávání a vliv vrstevníků žáka a samozřejmě také aspirace, jež chce žák dosáhnout, ať jsou to aspirace jeho vlastní či jeho blízkých (například rodičů).
- Kulturní: Tento bod by se dal vystihnout lidovým úslovím: „Jiný kraj, jiný mrav.“ a je to vlastně ta nejjednodušší a nejpřesnější definice. Ve světě jsou různé kultury a každá z nich má jinak stanovenou hierarchii jednotlivých povolání, (například podle prestiže) tudíž se zde žák přizpůsobuje normám a kulturním vzorcům, jež jsou mu dány jeho kulturním prostředím.

ŠIKULOVÁ, Renata, Eva MRÁZOVÁ a Iva WEDLICHOVÁ. Problematika profesní orientace. Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy: metodická příručka pro učitele základních škol. Vyd. 1. Most: Hněvín, 2007, 7-13. ISBN 978-80-86654-20-1.

Vybrat si vhodnou cestu pro své budoucí vzdělání a profesní rozvoj nemusí být vždy jednoduché a ne vždy si je klient schopen vybrat sám. Jak uvádí Freibergová: Hlavním cílem je dosáhnout adekvátní rovnováhy mezi osobním – individuálním potenciálem a profesními očekáváními a docílit tak v rámci možností uspokojení klienta.

Individuální potenciál je souhrn všech vlastností, zkušeností, dovedností klienta, které jsou jemu vlastní a jež může dále využít.

Pokud klient chce rozšířit nebo inovovat své dosavadní znalosti poskytne se mu studijně-profesní orientace, kde jsou rozpoznány klientovi schopnosti a předpoklady, které jsou pak dále porovnávány s požadavky jednotlivých pracovních pozic. Vzhledem k této studijně-profesní orientaci jsou zvoleny vhodné cesty a metody pro poskytnutí daného vzdělání či kurzu, aby odpovídaly klientově zdravotnímu, sociálnímu a profesnímu stavu.

Velkou výhodou poradenství je, že klienti, jež přicházejí za poradci, za nimi přicházejí sami a z vlastní vůle. Takový klient je pak více nakloněn uposlechnout rad poradce a něco si z nich vzít pro svůj budoucí užitek., což pak znamená větší pravděpodobnost zvýšení profesní kvalifikace.

Individuální potenciál, jak je již uvedeno výše, se skládá z mnoha aspektů, mezi které patří například demografické znaky, vzdělání, znalosti a zkušenosti, preference, životní úroveň, intelekt a zdravotní stav. Jak ale u klienta zjistíme jeho individuální potenciál? Diagnostické metody na zjišťování těchto prvků lze rozdělit na standardizované a nestandardizované. Jak již vypovídá název, standardizované metody mají přesně danou škálu hodnocení a jsou tudíž i lépe měřitelné, takže výsledky jsou z nich mnohem patrnější, protože výsledky klienta se porovnávají s průměrnými výsledky skupiny, která je klientovi něčím podobná (např. věk či vzdělání) Mezi standardizované metody lze zařadit klasický písemný test.

Nestandardizované metody jsou hůře měřitelné, není zde přesná škála hodnocení a na rozdíl od standardizovaných bývají většinou vyjádřeny slovně. Mezi tyto metody můžeme zařadit například strukturovaný poradenský pohovor.

Po takto provedených měřeních už poradce tuší, pro jakou pracovní pozici by jeho klient byl či nebyl vhodný a dochází ke SWOT analýze pracovních pozic. U této analýzy se poradce s klientem radí o náročnosti práce, jejím finančním ohodnocením, možnosti dalšího kariérního růstu či klientově nedostatečné způsobilosti vykonávat tu či onu práci na plno.

Poté se co poradce s klientem dohodne jakou pracovní pozici by klient chtěl zastávat a jakou práci vykonávat, jsou mu dle již předešlých šetření nabídnuty vhodné pracovní kurzy, ze kterých si klient může vybrat ten, který mu samozřejmě vyhovuje nejvíce.

FREIBERGOVÁ, Z. Studijní poradenství pro dospělé. Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých. 2007. 57-69.

Volbu budoucí profesní dráhy v nemalé míře ovlivňují faktory, kterými se člověk řídí při svém vstupu na trh práce. Hlavním a nejdůležitějším z faktorů je úroveň dosaženého vzdělání, jež se dnes více než kdykoliv dříve stává překážkou, při volbě povolání. Člověk má své vysněné povolání, avšak ne vždy je schopen dosáhnout potřebné úrovně vzdělání, jež je potřeba k jeho výkonu. Zvyšující se standardy profesí a povolání tuto situaci ještě znesnadňují.

Tento trend způsobuje, že lidé se vzdají svých představ o získání povolání, o které usilovali v průběhu dosavadního vzdělávání, jež vyústí, že lidé vstupují na trh mnohdy předčasně. Tento fenomén lze rozdělit do několika kategorií, které Havlová definuje jako následující:

- A) po skončení odborné přípravy – normálním pokračováním životní dráhy
- B) při přerušené odborné přípravě v důsledku změněných ekonomických podmínek v rodině (finanční krize, nemoc, úmrtí) nebo pro vlastní nezpůsobilost.
- C) po dobrovolném rozhodnutí opustit přípravu a vstoupit do "praktického" života – obvykle z touhy osamostatnit se, zbavit se vlivu rodičů.

HAVLOVÁ, Jitka. Začínáme povoláním. *Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 7-25. ISBN 80-7184-220-6.

Aspirace a očekávání

Slovy francouzského sociologa Chombarta de Leuwe lze říct, že aspirace "vyjadřuje přání zaměřené k nějakému předmětu a to buď k nějakému předmětu materiálnímu, k nějakému předmětu stavu nebo činnosti, která se má uskutečnit". Na stejné téma se Bauman konstatuje, že aspirace jsou "představy o cílovém bodě, ke kterému by se člověk chtěl v životě dostat".

Aspirace neboli očekávání lze dělit dle několika kritérií, která zastávají.

Za první lze označit aspiraci ve vztahu k povolání, tudíž, že člověk touží po nějakém povolání, avšak je velmi častým případem, že člověk vykonává profesi, jež ho nebaví a nenaplňuje.

Za druhé jsou to společensko ekonomické podmínky. Člověk by velmi rád vykonával nějakou pracovní činnost, která ho baví a naplňuje, avšak ne vždy je tato činnost spojená buď s dostačujícím finančním ohodnocením nebo přijatelným společenským statutem. Tento vztah přímo koreluje s možností postupu a pracovního růstu, protože jsou povolání a profese, jež toto nenabízejí, například truhlář nebude v současné době a v naší společnosti mít o práci nouzi, avšak jeho prestiž není vysoká a možnost profesního růstu je téměř minimální.

Aspirace neboli očekávání lze dělit také na realizované reálné (ty, k jejichž uskutečnění již došlo) a reálné nerealizované (k jejich uskutečnění nedošlo, ale mohlo). U aspirací reálných jsou předpoklady k jejich uskutečnění subjektivní i objektivní, tedy je tu možnost, že se opravdu a reálně vyplní

Aspirace nereálné těmito atributy neoplývají a to ať už se v jejich uskutečnění jedinec angažuje či ne.

Častým problémem však také je, že člověk přecení své schopnosti, tudíž nesprávně určí šíři a hloubku svých kvalifikací a stále selhává na dosažené svého vysněného cíle, tudíž nikdy nedojde naplnění své aspirace. V takovýchto případech se nezřídka stává, že jedinec není schopen přiznat si svou vlastní chybu a hledá příčiny svého selhání všude možně, jen ne u sebe., avšak jsou i lidé, kteří jsou vlastní chybu přiznají, sníží své nároky a svého cíle dosáhnout mohou.

Jedním velmi častým jevem je například ještě přenášení nenaplněných aspirací na ostatní, velmi často to bývají případy, kdy rodiče tyto nenaplněné aspirace přenášejí na své děti. Lze to jednoduše vyjádřit slovy "když to nedokážu já, tak ty také ne". Je zde ale i diametrálně odlišný přístup a to přístup pozitivní a to "co jsem nedokázal já, ty dokážeš", jež vede k větší míře sebevědomí a zvýšení pravděpodobnosti na dosažení aspirace.

Co se však lidí zapojených do pracovního cyklu týče, lze je zařadit dle typologií jejich aspirací, které dle Havlové lze označit jako následující.

- A) Člověk spokojený sám se sebou, přesvědčený, že dosáhne lepší pozice a usilující o ni – aspirující optimista
- B) Spokojený s dosaženou pozicí a neusilující o jinou – flegmatický optimista
- C) Přiměřeně spokojený se zaujatou pozicí a nerozhodný pokud jde o aspiraci, zda se má či nemá snažit o postup
- D) Nespokojený s obsazenou pozicí a usilující o změnu
- E) Nespokojený, ale rezignující.

HAVLOVÁ, Jitka. *Začínáme povoláním. Profesionální dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 7-25. ISBN 80-7184-220-6.

Personální management a péče o zaměstnance

Aby mohla být personální práce vykonávána kvalitně, je potřeba si uvědomit a respektovat hlavní oblasti personálního managementu, do nichž patří:

Analýza pracovních míst a personální plánování – Jejím úkolem je zajistit organizaci dostatečné množství pracovní síly s přiměřenou úrovní kvalifikace, odpovídajícími osobnostními rysy a hlavně zaměstnance pružné, učenlivé s motivací pro další osobní a profesní rozvoj.

Získávání a výběr pracovníků – Přípravuje a uveřejňuje potřebné informace o daných pracovních místech a pozicích. Při samotném výběru vhodného kandidáta pak toho, jež má nejlepší předpoklady k vykonávání dané práce na základě osobnostních a profesních charakteristik.

Přijímání a orientace pracovníků – Jedná se o sled činností a aktivit, jež probíhají po vybrání daného uchazeče. Jedním z nejdůležitějších aspektů je podpis pracovní smlouvy. Aby se pracovník dobře seznámil s chodem věcí v dané organizaci, je nutno mít systém, jež se stará o začínající pracovníky a pomáhá jim s výkonem jejich práce či se zodpovězením případných dotazů.

Hodnocení pracovníků – Evaluace pracovníků a jejich pracovních schopností je nesmírně důležitou činností nejen pro organizaci ale i pro pracovníka samotného. Zde lze pozorovat jak plně rozvinout pracovníkův potenciál.

Odměňování pracovníků – Kromě platového ohodnocení, se zde řadí i slovní a jiná hodnocení pracovníků. Nedávné výzkumy ukázaly, že pracovník, jež je svým nadřízeným hodnocen kladně, projevuje větší motivaci vykonávat svou práci, tudíž, ne všem jde pouze o zvýšení mzdy. Dobré slovo někdy udělá mnohem více, než vyšší stav bankovního konta.

Péče o pracovníky – V dnešní době je péče o zaměstnance již naprostou nezbytností, a to ať jde o péči v podobě podnikem zprostředkovaného lékaře, bezpečnost práce na pracovišti, příjemné pracovní prostředí, benefity pracovníkům a jejich rodinám, rekvalifikační a vzdělávací kurzy, či jiné formy péče.

Optimalizace počtu pracovníků – Ať už jde o propouštění stávajících, či náběr nových pracovníků, vše by mělo jít v souladu s optimálním stavem tak, aby nebyl ohrožen přirozený a správný chod organizace.

Pracovní vztahy – Vztahy na pracovišti jsou velmi důležitým aspektem správného fungování organizace. Pokud uvnitř organizace panují klidné a přátelské vztahy, jsou pracovníci a zaměstnanci více motivováni pro uspokojivý pracovní výkon. K vytvoření kvalitních a

přátelských vztahů jsou velmi často pořádány teambuildingové akce, které stmelují kolektiv a zároveň uvolňují napjatou atmosféru.

Rozvoj pracovníků – Pracovník, jež je neflexibilní a nejeví potřebu se dále rozvíjet a své schopnosti je pro svého zaměstnance z dlouhodobého hlediska redundantní. Každá organizace by měla svým pracovníkům umožnit profesní rozvoj ať už pro zlepšení pracovního výkonu, získání know-how či zvýšení své šance na trhu s konkurencí.

BEZOUŠKOVÁ Eva, Bc. - Vzdělávací potřeby učitelů v průběhu jejich profesní dráhy

Vzdělání a jeho hodnota na trhu práce

Freibergová uvádí, že: "Úroveň vzdělanosti a obyvatelstva a ekonomický výkon spolu nepochybně jsou v korelačním stavu. Čím vyšší je úroveň vzdělání obyvatelstva, tím lépe a rychleji stoupá úroveň ekonomického růstu, jež přímo souvisí s inovacemi, zaváděním nových pracovních postupů, zavedením nových technologií apod. "

Na území Evropské unie lze pozorovat trend neustále se zvyšující vzdělanosti obyvatelstva, což vyvolává stav, že v mnoha oborech je nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Dochází k tomu z

několika důvodů. Důvodů jež způsobují tento stav věcí je mnoho. Jedním z důvodů je v souvislosti zrychlujícím se technickým pokrokem a vyspělostí jednotlivých povolání, nedostatečnost a zastarávání poznatků a vědomostí nabytých dříve. Z hlediska demografického je to například postupné stárnutí obyvatelstva v produktivním věku a tito starší pracovníci mohou takzvaně "blokovat" místa mladším a papírově kvalifikovanějším pracovníkům. Z tohoto důvodu jsou nároky na udržení stávajícího pracovního místa vysoké a je potřeba si doplňovat a rozvíjet znalosti již získané předchozím studiem.

Slovy Phila Jarvise lze výše uvedenou situaci popsat dvěma paradoxy.

První paradox nám říká, že vše, co se člověk kdy naučí, se za jistou dobu, ať již kratší nebo delší, stává zbytečným a neužitečným. Přesto je však potřeba se stále učit a nabývat tak nové znalosti.

Druhý paradox ukazuje na efektivitu učení, protože z něj lze vyrozumět, že čím menší užitek má člověk z učení či studia, které již absolvoval, tím se zvyšuje jeho potřeba se dále a více učit.

Dospělí lidé se vzdělávají naprosto odlišně než lidé mladí, ať již z důvodu vyšší pracovní vytíženosti, nutnosti starat se o rodinu či zhoršeného nabývání nových znalostí a vědomostí vlivem změny inteligence (liquidní se mění na krystalickou).

Dospělí jsou si vědomi potřeby se dále vzdělávat, aby si udrželi svou hodnotu na trhu práce, ale v mnoha případech nevědí kde a jak tuto potřebu realizovat.

Na tuto sociální situaci by měly zareagovat hlavně instituce vzdělávacího charakteru, avšak nejen ty, jedná se i o výzvu pro vlády státu a uzpůsobení systému tak, aby ono budoucí vzdělávání v dospělém věku bylo nejen všem přístupné, ale aby o něm bylo i větší povědomí.

Služby poradenského typu neslouží pouze pro profesní a osobní rozvoj jedince, ale jsou i nástrojem, díky kterému lze ve společnosti dosáhnout zamezení tvoření překážek mezi těmi kvalifikovanými a těmi nekvalifikovanými, to jest dosáhnout rovnosti příležitostí a vyhnout se tak exkluzi ve vzdělávacím systému.

FREIBERGOVÁ, Z. Poradenství-vymezení pojmů. Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých. 2007. 8-21.

Povolání je v dnešní době téměř jedinou možnou cestou jak udržet existenci jedince při životě. V době, kdy se všechno platí penězi a vše je měřitelné v číslech, je až amorální být nezaměstnaný. Mnoho lidí také chápe a vnímá povolání jako nástroj na stanovení a udržení si určitého životního standardu. Citátem Petra Ustinova: "Chtěl bych jednou v životě vydělat tolik peněz, abych si mohl dovolit žít tak, jak žiji."

Povolání však neslouží pouze jako zdroj obživy či jako nástroj určení vlastní hodnoty na trhu práce. Povolání může sloužit i jako socializační nástroj s případným navázáním vztahů a zapojením se do tzv. sociálních sítí, jež mohou sloužit k dalšímu rozvoji.

Můžeme jej chápat také jako prostor pro seberealizaci jedince, protože člověk, který ve svém povolání najde smysl, užitečnost a zálibení pracuje efektivněji a s mnohem větší motivací nebo také jako prostředek sociální stratifikace.

Povolání má i své limity a aspekty, jak uvádí Havlová, jež můžeme rozdělit na následující:

Aspekty povolání:

A) **technologické** - specifická stránka manuálních nebo psychických operací, vykonávaných v určitém povolání, případně rozsah vlivu s nimi spojený, tj. obsah pracovní činnosti

B) **ekonomické** - odměna, kterou zastávané povolání poskytuje – mzda nebo plat aj.

C) **sociální** – prestiž, tedy obecně prokazovaná společenská úcta a uznání, které je s jednotlivým povoláním spojeno a skutečnost, že je prostředkem socializace.

HAVLOVÁ, Jitka. *Začínáme povoláním. Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 7-25. ISBN 80-7184-220-6.

V dnešní době nelze vzdělávání chápat pouze jako nástroj k osobnímu obohacení jedince z jeho vlastního a nezištného zájmu, ale má mnohem rozsáhlejší a důležitější roli.

Jedním z nejdůležitějších ba možná nedůležitějším důvodem je získání určitých znalostí, schopností, dovedností, kvalifikací či zkušeností, které budou hrát významnou roli v pozdějším uplatnění na trhu práce. Vzděláním člověk získává vyšší hodnotu pro lepší uplatnění se na trhu.

Ke kvalifikaci spadá i tzv. profesní zkušenost (zkušenost spojená s dlouhodobějším vykonáváním nějaké činnosti), avšak není zde pravidlem, že čím déle je nějaká činnost vykonávána, tím příznivější dopad má na jedince.

Mezi Negativní dopady lze zařadit například zautomatizování nějaké činnosti, jež může vést ke stereotypu (klesající zájem o vykonávanou práci nebo činnost), snížení pozornosti (může vést k chybným uvážením a krokům), neochota zvykat si na nové činnosti nebo neschopnost přizpůsobit se novým technologickým postupům.

U mnoha vzdělávaných je prvotní motivace získání potřebných informací k vykonání určité nezřídka lukrativní pracovní činnosti. Mezi tyto místa na trhu práce, jež neztrácejí svůj půvab můžeme zařadit lékaře, právníky a mnohé technické obory, jako jsou například stavební inženýři.

Nicméně, lákavé pracovní nabídky na trhu práce nejsou nutně podmíněny absolvováním několikaletého vysokoškolského studia, velký zájem je i o pracovníky na pozicích řemeslného typu. Z toho důvodu jsou zajímavou volbou i střední odborná učiliště, kde se jedinec může

vyučit například zedníkem, instalatérem či kominíkem a nepobírat o nic nižší plat, než například doktor medicíny.

Je však něco, jež doktor medicíny má a zedník ne, tím co má námi zde uvedený doktor navíc, je vyšší prestiž, neboli větší uznání široké veřejnosti. Jsou povolání, která zastávají velmi vysokou prestiž v České republice jsou to: lékař, vědec nebo učitel na VŠ. Diametrálně na opačném konci řady se nacházejí povolání, jež zastávají prestiž nejnižší a těmi jsou: ministr, uklízečka a poslanec. Z uvedených údajů je vidět, že například poslanec nebo ministr jsou povolání zajisté nelehká, nýbrž veřejností hodnocená velmi nepříznivě, ale to se vztahuje spíše k politické situaci, tudíž k nespokojenosti lidí, s vykonáváním těchto pozic v naší zemi. Dalším zajímavým úkazem je stoupající potřeba formálního vzdělání, totiž mít ověřeno zkouškou či jinak otestováno, že jedinec je k výkonu dané činnosti způsobilý. Tuto svou způsobilost musí prokázat buďto testem potřebných znalostí nebo demonstrací činnosti před komisí, složené z odborníků v daném oboru. Pro příklad lze uvést, že kominík s kvalifikací RTSC (revizní technik spalinových cest) musí, z teoretické části umět číst v nákresech stavby komínu a prakticky předvést svou dovednost vykonat onu revizi a vypsát revizní zprávu. Toto občas bývá problém pro jedince, jež nějakou pracovní činnost vykonávali určitou dobu a svou odbornost mají založenou „pouze“ na zkušenostech spojenou s touto praxí. Pokud takovýto jedinec přijde ve vyšším věku o práci, nezřídka se stává, že podstupuje úplnou rekvalifikaci, což je proces, při kterém se kompletně přeučí a získá znalosti k vykonání činnosti pro něj nové a doposud neznámé.

HAVLOVÁ, Jitka. Profesní mobilita ve 20. století. *Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 37-57. ISBN 80-7184-220-6.

Vzdělání hraje velmi významnou roli v životě každého jedince, protože v závislosti na dosažené úrovni vzdělání lze ve většině případů pozorovat i vyšší kvalitu života. Vzdělání je tudíž „komodita“, do které se vyplatí investovat, což si uvědomuje stále více a více lidí a jsou tím kladeny i větší nároky na vzdělavatele.

Avšak, aby vzdělání, ať už v zájmu profesního či pouze osobního růstu, mělo potřebnou kvalitu, musíme mít i vzdělavatele s potřebnými profesními kompetencemi. Pro rozvoj těchto klíčových kompetencí (komplexní flexibilní soubor znalostí, dovedností, reflektovaných zkušeností, hodnot a postojů nebo charakteristiky klíčových profesních činností, nezbytných

pro kvalitní výkon profese), by měl být v každém státě vytvořen standard, jež ustanovuje, co vzdělavatel učitelů musí splňovat.

V červnu roku 2010 se v Reykjavíku konalo setkání „Teachers and Trainers“, jež mělo úkol prozkoumat politický rámec vzdělávací politiky, týkající se profesního rozvoje a zvyšování profesních a kvalifikačních standardů učitelů.

Další významnou akcí, konající se během března 2012 v Bruselu, týkající se tohoto tématu byla „Education – Policy support for Teacher Educators“, která řešila otázky kvality a identity vzdělavatelů učitelů, profesní rozvoj učitelů (na začátku a během profesní kariéry) a zvyšování kvality vzdělavatelů učitelů.

Závěry, k nimž se dospělo byly rozeslány členským zemím. Mezi navržená řešení problematiky spadají rozvoj politiky týkající se a přímo se zaměřující na vzdělávání pedagogických pracovníků, sloužících jako vzdělavatelé učitelů, rozšířit pestrost a škálu těchto vzdělavatelů (kvůli stoupajícím požadavkům na trhu práce), vytvořit národní standard pro vzdělavatele učitelů s možností dalšího profesního rozvoje, v zájmu rozvoje znalostí podpořit výzkum kvality práce, pro příznivý rozvoj kvality vzdělavatelů učitelů vytvořit uskupení a to s podporou vlády.

Koho lze vlastně zařadit mezi vzdělavatele učitelů? Jsou to odborníci v oblastech didaktiky, psychologie, jiní pedagogové nebo například i autoři učebnic a vzdělávacích plánů, všichni tito se na tvorbě standardů pro vzdělavatelů učitelů nejen podíleli, ale vzhledem k tomu, že vzdělání se stále se rozvíjející a nikdy nekončící proces, tak i stále podílejí.

Základem kvalitního vzdělávacího systému jsou kvalitní a vzdělaní učitelé a pedagogové. K tomu, aby dosáhli takové úrovně, jim musí být dán prostor se profesně dále rozvíjet a zvyšovat tím svou znalostní základnu a profesní kvalifikaci. U nás je tento systém ještě poněkud v plenkách, ale například v Singapuru má každý učitel ročně vyhrazeno 100 hodin k tomu, aby se mohl dále sám rozvíjet. Finské školství je již delší dobu známou svou kvalitou učitelů a vysokou úrovní absolventů jež produkuje. Ve Finsku má například každý učitel vyhrazeno jedno odpoledne k hospitaci u svého kolegy a možnosti připravit se společně. U nás existuje národní projekt MŠMT „Cesta ke kvalitě“, který slouží jako autoevaluační nástroj škol. Tento nástroj slouží k evaluaci a autoevaluaci učitelů škol. Výsledky jsou zpracovávány pro výzkum potřeb vzdělávání, rozvoj a zlepšení kvality vzdělávání a učitelů, pro inovaci profesních standardů učitelů a případné změny vzdělávacích plánů a programů.

KOHNŮVÁ, Jana. Kvalita vzdělavatelů učitelů v Evropském politickém diskurzu. *Profesní rozvoj učitelů a cíle školního vzdělávání*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2012, 81-86. ISBN 978-80-7290-625-3.

Motivace a přizpůsobování se

U dospělých studentů a vzdělávajících se lidí se mění potřeby pro jejich vzdělávání a i důvody motivace pro toto vzdělávání

Dle Vetešky, Vacínové a kolektivu jsou čtyři specifika, dle nichž se dá stanovit motivace.

Získávání nových znalostí, vědomostí a dovedností – poznávací potřeby

Emocionální a citové stavy v průběhu procesu učení – citové potřeby

Obtížnost úkolů a problémů, které má jedinec řešit – výkonové potřeby

Sociálních vztahů aktérů pedagogických situací – sociální potřeby

Schopnost vzdělávat a učit se lze definovat dle pěti faktorů, jak uvádí Veteška, Vacínová a kolektiv.

kapacita a schopnosti učit se - jaké množství látky je vyučovaný schopen přijmout a dále zpracovat

lehkost učení - jak rychle a s jakou obtížností je látka přijímána

trvalost - jak dlouho je vyučovaný schopen zapamatovat si a používat výsledky vzdělávacího procesu a učení

intenzita učení - s jakou mírou náročnosti v závislosti na využitém čase je vyučovaná látka podávána vyučovanému

zájem o učení - aspekty jež vyučovaného vedou k potřebě vzdělávat se a jaký postoj zaujímá k učení

Motivaci pro dospělého účastníčího se vzdělávacího procesu v roli vzdělávaného lze motivovat dvěma různými způsoby.

Prvním způsobem je motivovat jej pomocí dominujících potřeb v subjektivní hierarchii. Pod tímto termínem si lze představit přizpůsobování výuky vyučujícím vyučovanému dle sociologických, rozumových aspektů a dle jeho možnosti vykonávat různě složité úkony, do té míry, aby nedošlo k omezení předávání vyučovaného obsahu.

Způsobem druhým je možnost vytváření takových podmínek, jež studenty přiměje k vykonání určité činnosti. Například zadání úkolu pro spolupráci studentů v takové míře obtížnosti, že možnost jeho splnění jedním studentem je téměř vyloučena.

Motivaci lze také rozdělit na pozitivní a negativní, s tím ohledem, že toto je motivace interní, tudíž z pohledu jedince.

Motivace pozitivní je zpravidla vyvolána pochvalou činnosti nebo dosud dosažených výsledků a dochází tak k aktivizaci poznávacích potřeb skrze pozitivní emoční prožitek. Pozitivní motivace může však mít i negativní dopad a to ve formě přecenění vlastních schopností a následné zanedbávání ať již učení nebo jakékoliv jiné činnosti. V důsledku tohoto jevu dochází nejen k ustrnutí, ale i ke zhoršení stávajících schopností a možnosti nedosahování požadovaných výsledků.

Pod negativní motivaci lze, dle logiky věci, zařadit vytknutí či nepochválení dosahovaných výsledků nebo vykonávaných činností. Negativní motivace může studenta buďto popohnat k větší snaze dosažení lepších výsledků nebo naopak vytvořit u něj takzvanou „naučenou bezmoc“, pod kterou si lze představit psychický stav, kdy se jedinec dostane do stavu, že si sám o sobě myslí, že nic nezvládne, tudíž ztrácí i snahu a zájem vzdělávat se a dosahovat dobrých výsledků.

Schopnost přizpůsobit se, a to nejen vzhledem k vzdělávání nebo změně pracovní pozice, ale celkově v životním cyklu člověka. Tento jev lze nazvat jako „strategii přizpůsobení“, pro kterou můžeme uvést pět příkladů.

Konstruktivnost – jedinec, který je smířený s procesem stárnutí, navazuje dobře a snadno vztahy a je tolerantní

Závislost – jsou to spíše pasivní jedinci, kteří se těší na ukončení své pracovní kariéry, neradi berou odpovědnost do vlastních rukou, neprahnou po úspěchu, mají rádi pohodlí

Obranný postoj – jsou velmi umírnění, kontrolují se a hlídají své citové projevy, mají strach z nečinnosti, se stárnutím smíření nejsou a jsou spíše pesimističtí

Nepřátelství – jsou téměř nepřizpůsobivý, vinu za své neúspěchy dávají druhým, staří je pro ně obrazem nedostatku a bídy, ke stáří cítí nenávisť

Nenávist vůči sobě – nejsou spokojeni se svým životem, vidí sebe samotné jako oběť, své tělesné a psychické nedostatky vidí větší, než ve skutečnosti jsou, mají sklon k depresím

Vzhledem k těmto uvedeným strategiím lze uvést i výsledky, jichž lze dosáhnout během procesu přizpůsobování se novým či měnícím se pracovním požadavkům či změnám pracovního zaměření a činnosti.

Snížení či zpomalení pracovního výkonu jedince. Jedinec se stále snaží vykonávat svou práci, avšak nedošlo k dokonalému přizpůsobení. Přizpůsobení se může stát naprosto bezchybným, kdy jedinec vykompenzuje své nedostatky například vyšší mírou soustředění při vykonávání práce. Kompenzací ať již fyzických nebo psychických schopností a jejich tréninkem může také dojít ke zlepšení pracovních schopností, což vede k výslednému zvýšení pracovního výkonu. Jako poslední možnost lze uvést, že ke zhoršení pracovního výkonu nemusí s přibývajícím věkem vůbec dojít, ať je to z důvodu dokonalého osvojení si pracovní činnosti, či vysoké míry nenáročnosti vykonávané činnosti.

Změna pracovní výkonnosti tudíž nemusí nutně korelovat s přibývajícím věkem, ale opírá se o ekonomické, sociální, psychické a pedagogické faktory, a to jak jedince, tak prostředí, ve kterém se vzdělává, žije a pracuje.

VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. Psychologické aspekty vzdělávání dospělých. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2011, 69-79. ISBN 9788074520129.

Trendy ve vzdělávání v 21. století

S příchodem 21. století se stále více a více rozvíjí trend neformálního vzdělávání, jež přímo koreluje se stoupající úrovní informačních a komunikačních technologií (myšleno hardware i software). Tím pádem vzniká velmi široká škála e-learningových vzdělávacích programů, protože v dnešní době notebooků, ultrabooků, tabletů a chytrých telefonů jsme téměř neustále všichni připojeni "na síti". Vzhledem k tomuto

faktu se média statického typu, kterými jsou CD a DVD disky, flash disky, stávají redundantními a již pro ně tedy není místo.

Velkým trendem se tento typ vzdělávání prosazuje hlavně v podnikovém vzdělávání, protože je efektivní, snadno dostupné a dosahuje markantních výsledků.

Nové komunikační technologie oplývají širokou škálou nástrojů vzdělávání které budou v následujících odstavcích a stručně popsány, tak jak je uvádí Dvořáková a kolektiv.

Webinář/online seminář:

Slovo webinář je složeninou dvou slov a to slov web (internetová síť) koncovkou českého slova seminář. Webinář funguje podobně jako jakýkoliv jiný seminář a to tím, že má pevně stanovenou dobu konání, ve kterou se jak lektor tak účastníci musí dostavit.

Výhody webináře tkví v tom, že se jej lze zúčastnit odkudkoliv, kde je počítač, který je připojen k internetu. Webinář také umožňuje takzvaný oboustranný tok informací, protože probíhá v reálném čase, takže jak lektor nebo účastníci se mohou aktivně účastnit při průběhu webináře a to ať už jde o zadávání úkolů či vznášení dotazů. Další výhodou je, že není třeba jakákoliv studijní opora v podobě učebnic či jiných textových materiálů. Díky spojení přes internet, mají všichni účastníci dostupné ty zdroje, které jim lektor poskytne a to buď přímo formou promítaného videa (skype, google hangouts) nebo formou obrázků či zasláním textů.

Vidoseminář:

Vidoseminář má oproti webináři jednu nevýhodu a to takovou, že neprobíhá v reálném čase a tok informací je tudíž jednosměrný. Účastník vidosemináře je zde pouze pasivním příjemcem informací a nemůže s lektorem na videu nijak kooperovat nebo na něj reagovat.

Naopak výhodou je, že si jakoukoliv část může opětovně znovu přehrát nebo jeden a ten samý vidoseminář zhlédnout kolikrát se mu jen zachce.

Vidoseminář může být záznam webináře nebo video natočené někde ve studiu přímo pro tento účel. I tato varianta v sobě má své výhody. Asi největší výhodou je, že podnik si může nechat takovýto vidoseminář vytvořit sobě na míru, tak aby vyhovoval přesně

jeho představám a splňoval pro zaměstnance a členy podniku přesně ty aspekty, které má splňovat.

Video seminář může také probíhat formou několika po sobě jdoucích videí, takový seriál, kdy potřebujeme sledovatelům předat větší množství informací a kdybychom jim je předali všechny najednou, budou zahlceni a odejdou bez obohacení o nové poznatky a informace. Videosemináře se také nezřídka realizují ve skupinách a to z prostého důvodu, je časově úsporné potřebnou informaci pokystnout více lidem najednou a také po skončení promítání je zde prostor pro diskuzi, kde si účastníci mohou sdělit své dojmy a poznatky nebo diskutovat na nezodpovězené otázky.

Elektronická konference:

Slouží jako nástroj komunikace lidí, jež mají stejný nebo podobný zájem a využívají k tomu internetu. Pro e-konference jsou využívány programy a aplikace umožňující komunikaci s možností video přenosu (skype, google hangouts).

E- konference je tvořena jedním moderátorem, takzvaným řídicím počítačem, a účastníky, potažmo jejich počítači. Moderátor si určí komu dá heslo k přístupu do konference a ten pak přijímá všechny informace přidané buď moderátorem nebo ostatními účastníky, na které může okamžitě reagovat.

Další formou e-konference je i emailová konference, kterou většinou nikdo nemoderuje, tudíž jde spíše pouze o informační kanál mezi jednotlivými uživateli. Oproti přechozím e-konferencím využívajícím videopřenosu má e-mailová konference jednu nespornou výhodu a tím je možnost širšího záběru účastníků, protože ne každý má ať už v práci nebo doma možnost zprostředkovat video záznam.

Microlearning:

Microlearning spočívá v rozdělení předávaných informací a znalostí na velmi malé a krátké celky, jejichž studovní nezabere více než několik minut. Tento způsob učení je velmi efektivní a to z důvodu časové nenáročnosti, protože se dá provádět kdekoli a kdykoli (cesta vlakem či autobusem do práce či školy). Další výhodou je nezahlcení informacemi a větší pravděpodobnost vstřebání takto nabytých znalostí a poznatků, což vede k vyšší míře motivace, vyšší produktivitě práce a lepšímu profesnímu rozvoji.

Mobile learning:

Téma mobilního vzdělávání je známo již zhruba deset let, ale až nyní, s příchodem chytrých telefonů a tabletů získává svůj plný potenciál. Nejde jen o mnohem lepší dostupnost těchto mobilních platforem, ale i o nepřehledné množství aplikací, jež jsou pro ně vytvářeny. Díky takto široce otevřenému trhu se nabízejí příležitosti i menším firmám, jež nemají tak rozvinutou marketingovou strategii či nemají vlastní marketingové oddělení vůbec. Vzdělávací aplikaci dnes může vyvinout a prodávat úplně každý.

Zažitkové učení a outdoorové aktivity:

Tento styl učení klade důraz na aktivní účast všech přítomných členů. Jde hlavně o posílení týmového ducha, obohacení o nové poznatky, zkušenosti a dovednosti a rozvinutí zdravé soutěživosti.

Členové podniku nebo firmy účastníci se nějaké takovéto akce bývají většinou rozděleni do menších skupinek, které jsou co nejvíce různorodé a to v oblastech stávajících pracovních pozic, věku, rasové či náboženské příslušnosti či jiných osobních postojů.

Jde o navázání kontaktů ve skupině a schopnosti naučit se spolupracovat s různými typy lidí.

Výhodou tohoto typu učení je osvojení si činnosti či řešení nějaké problematiky na vlastní kůži a v praxi, což vede k lepšímu zapamatování si správného postupu řešení, a že v takto různorodých skupinách se dá čerpat s velkého množství možností řešení jednoho problému, tudíž rozvíjení i vlastní kreativity díky postojům a názorům ostatních.

DVOŘÁKOVÁ, Miroslava, Jiří SLAVÍK, Martin SVOBODA a Jaroslav VETEŠKA. Interaktivita a trendy v oblasti dalšího vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. *Aktuální témata učení a vzdělávání dospělých*. První vydání. Praha: Česká andragogická společnost, 2014. 75-86. Česká a slovenská andragogika, svazek 10. ISBN 978-80-905460-1-1.

Praktická část

Národní soustava kvalifikací:

<http://www.narodnikvalifikace.cz/>



Obrázek 1 NSK

MŠMT definuje Národní soustavu kvalifikací takto:

„Národní soustavou kvalifikací (NSK) rozumíme veřejně přístupný registr všech úplných profesních a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky. Definuje požadavky na odborné způsobilosti jednotlivých kvalifikací bez ohledu na způsob jejich získání. Popisuje, co je potřeba umět pro výkon povolání anebo jejich části, tj. dílčí pracovní činnosti.“ (,<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>)“)

Mezi cíle Národní soustavy kvalifikací patří schopnost srovnatelnosti výsledků vzdělání a vzdělávání dosažených různými způsoby, ať již formálním, neformálním či informálním způsobem, jejich srovnatelnost a platnost v rámci celé České republiky a Evropské Unie. Další cíle jsou dosáhnout co možná největší shody ohledně poptávky a nabídky na trhu práce

a pracovních příležitostí a samozřejmě dostat do povědomí široké veřejnosti informovanost týkající se všech kvalifikací uznávaných státem.

Národní soustava kvalifikací v souladu se zákonem (č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání) rozlišuje profesní kvalifikaci a úplnou profesní kvalifikaci.

Profesní kvalifikace: je způsobilost osoby vykonávat určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v rámci jednoho či více povolání, jehož rozsah je určen kvalifikačním standardem.

Úplná profesní kvalifikace: je způsobilost vykonávat všechny pracovní činnosti v rámci určitého povolání.

Pro ověřování schopností, dovedností, znalostí a kompetencí jedinců, kteří chtějí získanou příslušnou profesní kvalifikaci nebo úplnou profesní kvalifikaci slouží nástroje jež má Národní soustava kvalifikací k dispozici.

Kvalifikační standard: je popis požadavků nutných pro dosažení dané kvalifikace

Hodnotící standard: je popis postupů a kritérií pro ověřování požadavků na kvalifikaci

Národní soustava kvalifikací nabízí své služby širokému spektru potenciálních „klientů“ z oblasti fyzických osob, které hledají vhodné zaměstnání nebo si chtějí zvýšit svou profesní kvalifikaci. Firmám a podnikům, kteří shánějí kvalifikované a kompetentní zaměstnance, u kterých mají jistotu, že pro daný typ práce splňují odbornou způsobilost. Dále také firmám a institucím, které se věnují vzdělávání a rekvalifikacím na trhu práce nebo v oblasti vzdělávání.

vzdelavaniaprace.cz

<http://www.vzdelavaniaprace.cz/>



Vyhledávání příležitostí
ze světa práce a vzdělávání

Přihlášení

Registrace

ÚVOD

O PROJEKTU

PŘÍBĚHY Z PRAXE

OTÁZKY A ODPOVĚDI

PRO FIRMY

Zdroj informací o volných místech, kurzech a rekvalifikaci.

zdroj:<http://www.vzdelavaniaprace.cz/>

Obrázek 2 Vzdělávání a práce

Internetový portál, kde dochází ke „střetávání“ jednotlivců hledajících uplatnění na trhu práce a firem, jež hledají kvalifikované zaměstnance a jsou schopna jim tato místa poskytnout lze nalézt na

adrese: <http://www.vzdelavaniaprace.cz/index.html>. Tento portál a s ním spojený program vznikl rámci projektu „Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací“, který je podporován Evropským sociálním fondem v České republice, Evropskou Unií, Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Pro jednotlivce, tudíž pro fyzické osoby, které hledají uplatnění na trhu práce portál nabízí informace o tom, jakou profesi si zvolit, co vše budete potřebovat k jejímu adekvátnímu vykonávání, kde tyto znalosti a dovednosti získáte, kde proběhne zkouška, po které úspěšný absolventi získají certifikát a kde vám nabídnou pracovní pozici, jež vyhovuje vašim kvalifikacím a požadavkům.

Pro firmy a podniky, jež shánějí kvalifikované zaměstnance, slouží tento portál jako místo, kde lze zdarma inzerovat počet volných pracovních míst.

Institucím, zabývajícím se vzděláváním je zde umožněno zdarma zveřejnit své kurzy pro zájemce o další vzdělání či rekvalifikaci.

Ve spodní části tohoto internetového portálu je umístěno velmi přehledné menu s následujícími položkami:

Všechna volná místa: Po rozkliknutí této položky

(<http://vzdelavaniapraxe.cz/vsechnaVolnaMista>) se vám zobrazí seznam dostupných volných míst, kde je uveden název pracovní pozice, hrubá mzda, sídlo firmy, místo výkonu pracovní činnosti, případně o jaký typ úvazku se jedná. Při dalším rozkliknutí jedné určité položky se vám zobrazí další informace jako jsou například minimální požadované dosažené vzdělání, co vše je potřeba zaslat či udělat při ucházení se o toto místo a kontaktní osoba.

Všechny kurzy: Při kliknutí na tuto položku (<http://vzdelavaniapraxe.cz/vsechnyKurzy>) se vám zobrazí seznam dostupných kurzů, u kterých je uveden jejich název a místo vykonání kurzu. Při rozkliknutí pro další detaily se vám zobrazí náplň kurzu, cena kurzu, přesné místo a čas konání kurzu, pořadatel a kontakt.

Všechny zkoušky: V této položce (<http://vzdelavaniapraxe.cz/vsechnyZkousky>) se vám zobrazí název zkoušky a místa, kde lze zkoušku vykonat. V detailním rozkliknutí je uvedeno co vše je potřeba k úspěšnému složení zkoušky umět, hodnotící standard, jež lze stáhnout ve formě pdf. souboru a kódové označení a oznámení, že tato profesní či úplná profesní kvalifikace je součástí Národní soustavy kvalifikací.

Všechny profese: Zde je uveřejněno (<http://vzdelavaniapraxe.cz/vsechnyProfese>) jméno profese a běžná mzda (tento údaj je zveřejněn pouze pro registrované uživatele). Po rozkliknutí jedné určité položky se vám zobrazí přehled toho, co profese obnáší, co je potřeba umět pro řádné vykonávání profese, plat (opět pouze pro registrované uživatele), tabulka „mohlo by vás zajímat“, kde jsou uvedeny podobná pracovní místa, zkoušky, kurzy, profese a ostatní, co si ostatní uživatelé prohlíželi společně s touto profesí a výčet dovedností a znalostí, které, jak je uvedeno, „co se hodí všem profesím“.

Všechny firmy: U této položky (<http://vzdelavaniapraxe.cz/vsechnyZamestnavatele>) se vám zobrazí seznam firem, kde je uvedeno jméno firmy, čím se zabývá, adresa a IČO. Po

rozkliknutí se zobrazí detailní informace, kde se zobrazí kontakty (kontaktní osoba, email, případně stránky firmy).

Všechny další: V této části menu (<http://vzdelavaniaprace.cz/vsechnyOstatni>) se nacházejí certifikáty, testy, videa, nové kurzy, které nebyly zařazeny do jedné z předchozích kategorií.

Jak jsem již uváděl výše, některé funkce a možnosti jsou přístupné pouze registrovaným uživatelům, vyplatí se tedy registrace? Registrace na tomto portálu je bezplatná a přináší sebou hned několik výhod. Na stránce „<http://www.vzdelavaniaprace.cz/vyhody-registrace.html>“ jsou uvedeny výhody jež sebou registrace přináší. Ke každé z nich je uvedena vysvětlivka a k některým jsou zde zveřejněna i instruktážní videa. Jaké výhody pro registrované uživatele jsou uvedeny následující:

Hlídací pes:

Tato funkce slouží jako automatické upozornění ohledně nabídky nových pracovních míst a vzdělávacích kurzů, jež byly vámi zvoleny.

Oblíbené:

Další možnost, jež se nabízí je položka „oblíbené“, kde budou vámi vybrané kurzy, pracovní místa a další důležité informace uložené ve vašem profilu.

Můj plán:

Možnost „Můj plán“ je pomocným nástrojem, který vám umožní sestavení si vlastního plánu profesního či vzdělávacího rozvoje a v návaznosti na to vyhledat příslušná a vhodná uplatnění na trhu práce.

Srovnání profesí:

Tento nástroj slouží jako indikátor zájmu o dané profese v daném regionu, či jak je konkrétní profese finančně ohodnocená.

Bezplatná inzerce pro firmy:

Zde („<http://www.vzdelavaniaprace.cz/pro-firmy.html>“) je uvedeno, že firmy mohou zdarma inzerovat volná pracovní místa jež mají k dispozici, mohou také nabízet své vlastní služby a možnosti ve sféře rekvalifikaci a dalšího vzdělávání zaměstnanců. Dále slouží firmám jako nástroj k vyhledávání kvalifikovaných zaměstnanců, jejichž kvalita je garantována Národní soustavou kvalifikací a také těm firmám, které se chtějí dále rozvíjet za podpory Národní soustavy kvalifikací v praxi.

Newsletter:

Pod tímto slovem rozumíme pravidelné zasílání nových nabídek a jiných informací přímo do vaší emailové schránky.

Hodnocení:

Stránku a její vzhled hodnotím velmi kladně, kontrast a volba barev jsou příjemné.

Uživatelské rozhraní a způsob, jakým stránka podává informace je přehledný, jednoduchý a snadno pochopitelný. Některé záložky jsou ozvláštněny i videi, s reakcemi lidí, kteří buď nějakým kurzem prošli, a nyní vykonávají práci kterou chtěli, nebo rozhovory se zaměstnavateli, kteří sdílejí své dosavadní zkušenosti (ve skrze pozitivní) s tímto portálem.

Europass

<http://www.europass.cz/>



Projekt realizuje Národní ústav pro vzdělávání za finanční podpory MŠMT a Evropské unie.



Napište nám europass@nuv.cz

zdroj: <http://www.europass.cz/>

Obrázek 3 Europass

Europass je souborem dokladů, které poskytují informace o vzdělání, osobních kompetencích, jazykových dovednostech, odborné kvalifikaci a pracovních zkušenostech jejich nositele. Projekt Europass je realizován pod záštitou instituce NUV (Národní ústav pro vzdělávání) a financován je ze zdrojů poskytovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a Evropskou Unií.

Výhodou a velkou předností Europassu je, že poskytuje zaměstnavatelům a vzdělávacím institucím informace o nositelových kompetencích, dovednostech, znalostech, vědomostech a zkušenostech.

Europass je tvořen ze dvou základních složek, jimiž jsou životopis a tzv. evropský pas dovedností.

Co je životopis a z čeho se skládá snad každý víme, avšak co je a z čeho se skládá evropský pas dovedností vysvětlím v následujících řádcích.

Evropský pas dovedností můžeme jako souhrn všech důležitých dokumentů, které mohou posloužit vašemu budoucímu zaměstnavateli k vašemu lepšímu uplatnění na trhu práce, tj. (jazykový pas, doklad o mobilitě, dodatek k osvědčení, dodatek k diplomu a další doklady o Vašich znalostech a dovednostech, např. certifikát Europass-doklad o stáži, diplomy, certifikáty, vysvědčení).

Mezi jednu z hlavních výhod Europassu patří to, že je zcela zdarma. Další výhody jsou, že tento systém je jednotný v celé Evropě, usnadňuje lidem hledajícím práci jejich možnosti uplatnění na trhu práce a pomáhá studentům s výběrem jak při výběru a nalézání práce, tak při výběru studia ať v rodné zemi či v zahraničí.

Jak tedy bylo uvedeno, Europass je využitelný a platný ve všech státech Evropské unie, státy kandidátských zemí Evropské unie, státy jež jsou členy Evropského sdružení volného obchodu a dokonce i státní příslušníci zemí třetího světa, kteří mají jako své bydliště vedené nějakou z členských zemí Evropské unie.

V menu v horní části stránky se vám po najetí kurzoru na možnost „Co je Europass“ zobrazí malá nabídka, kde je mimo jiné i možnost „Rady a tipy“. Po kliknutí na tuto variantu se vám zobrazí následující možnosti:

Jak napsat životopis:

- jaký formát životopisu je vhodné zvolit (doporučuje se strukturovaný životopis);
- jak správně řadit údaje uvedené v životopisu
- jaká je nejvhodnější délka
- co do životopisu zařadit, aby byl zajímavější než ostatní
- jak správně uvést jazykové dovednosti;
- jaké ostatní schopnosti v životopisu uvést a popsat (komunikační, odborné, organizační, koníčky aj.)
- jaké další informace či přílohy se vyplatí přidat k životopisu

Jak se připravit na pohovor:

- zjistit si nějaké základní informace o firmě kam se hlásíte
- něco o pozici, o kterou se chystáte ucházet (protože velmi oblíbené bývají dotazy typu: „Co si představujete, že bude náplní vaší práce?“)
- je dobré být připraven na to, že část pohovoru může také proběhnout v tomto cizím jazyce.
- umět zformulovat svoje silné a slabé stránky,
- mít vizi sám sebe v určitém časovém horizontu (např. 5 let)

Jakou máte úroveň EQF:

-dle infografiky uvedené v této kolonce zjistíte co to EQF vůbec je a jaká je vámi dosažená úroveň.

Jak vyplnit úrovně A1 až C2:

- formálně dosažené doložit certifikáty

- neformálně dosažené uvést také (takovou dovednost ohodnotíte na stupnici A1-C2 a její úroveň můžete velmi snadno zjistit přímo zde na stránce na odkazu <http://ejp.rvp.cz/>)

Jak získat dokumenty Europassu:

-životopis, motivační dopis a jazykový pas si vyplňuje každý sám (návod jak danou položku správně vyplnit je k nalezení na stránce „<http://www.europass.cz/co-je-europass/rady-a-tipy/>“ pod příslušnými odkazy)

-mobilitu vystavuje organizace, která vás vyslala na stáž

-dodatek k osvědčení vám vydá střední škola společně s vysvědčením)nebo si o něj musíte zažádat sami)

-od roku 2006 dostávají všichni úspěšní absolventi vysokých škol dodatek k diplomu (u vyšších odborných škol je to pouze v případě, že ho škola vystaví)

Jak do životopisu uvést IT dovednosti:

-při vyplňování úrovní IT dovedností vám pomůže stránka „<http://www.itfitness.cz/cs/>“ , kde zjistíte jakých úrovní v daných oblastech dosahujete.

Jak napsat motivační dopis:

-jakou formu motivačního dopisu zvolit (formální X neformální) v závislosti na pozici o níž se ucházíte

-nekopírovat informace ze životopisu

-jaký přínos bude mít firma při přijetí právě vás

-nepřesáhnout doporučený rozsah (jedna strana A4)

Jak hledat práci:

-zůstávat aktivní (prohledávat internetové portály, rubriky novin a časopisů, ptát se známých aj.)

-zůstávat realističtí (ohledně svých požadavků a kompetencí)

Kudykam po Evropě:

-infografika zobrazuje, které pracovní a studijní možnosti jsou k dispozici (následně i ke stažení)

V horní části menu hned vedle položky „Co je Europass“ se nachází další možnost a to s názvem „Pro koho je Europass“. Po kliknutí na tuto možnost (<http://www.europass.cz/pro->

koho-je-europass/“) se zobrazí stránka se stručnou definicí příslušníkům kterých skupin a států je Europass určen a malá nabídka s možnostmi, kterými jsou:

Studentům: (<http://www.europass.cz/pro-koho-je-europass/studenti/>) Pro studenty je zde uvedeno, jaké výhody jim přinese založení Europassu, možnost vyzkoušení si svých jazykových znalostí a na základě tohoto testu správně určit a zařadit svou jazykovou zdatnost do příslušné úrovně a jaké všechny dokumenty lze obdržet při zapojení se do Europassu. Pro studenty, jež chtějí studovat v zahraničí je zde i odstavec s několika odkazy na užitečné stránky, které jim mohou pomoci při výběru a uskutečňování studia v zahraničí. Pod touto nabídkou e nachází žlutý rámeček, kde jsou k prohlédnutí příručky týkající se problematiky „Studium v zahraničí“, „Dobrovolnictví“ a „Práce v zahraničí“.

Absolventům a pracujícím: (<http://www.europass.cz/pro-koho-je-europass/absolventi-a-pracujici/>) I zde jsou uvedeny výhody, jež sebou založení Europassu přináší. Na stránce hned pod tím je v bodech jednoduše vypsáno jakých zásad se držet a co neopomenout při vyplňování Europassu.

-Jak a kde vyplnit životopis: lze vyplnit zdarma a je uveden i odkaz na stránku, kde lze vyplnit

-Jak do životopisu vyplnit odborné a sociální dovednosti: opět uvedeno jak pracovat s touto položkou a odkaz na slovník odborných pojmů (http://disco-tools.eu/disco2_portal/)

-Jak vyplnit praxi, když ještě žádnou nemáte?: jednoduše popsáno co má žadatel vyplnit

-Co k životopisu přidat: uvedeny všechny dokumenty a přílohy, které lze přiložit

-Chcete studovat v zahraničí?: v této položce je odkaz na stránku (<http://www.eurodesk.cz/>)

-Chcete pracovat v zahraničí?: uvedeno podle jakých kritérií vyhledávat a odkaz na stránku (<https://ec.europa.eu/eures/public/language-selection>)

Vzdělávací instituce: (<http://www.europass.cz/pro-koho-je-europass/vzdelavaci-instituce/>) Na této stránce je opět v několika málo bodech uvedeno jaké výhody přináší Europass školám a jiným vzdělávacím institucím.

-Jaký užitek přináší Europass školám a dalším vzdělávacím institucím?: Střední školy si o něj mohou zažádat a absolvent jej dostane v jazyce českém a v jednom jazyce cizím (angličtina, němčina francouzština).

-Europass-dodatek k osvědčení: Pod tímto bodem je uvedeno, že chce-li absolvent ucházet o zaměstnání, tento dodatek mu tuto činnost velice usnadní. Je v něm uvedeno, jaké úrovně a

kvalifikace dosáhl v určitém oboru. Tento dokument se přikládá k maturitnímu vysvědčení nebo k výučnímu listu nebo k vysvědčení o závěrečné zkoušce.

-Jak Europass-dodatek k osvědčení získat?: U této položky je uvedeno, jaké kroky musí vzdělávací instituce podniknout, aby svým absolventům mohla vydat Europass-dodatek k osvědčení. Je zde uveden i příslušný odkaz: ([„http://www.europass.cz/zadosti/“](http://www.europass.cz/zadosti/))

-Jezdí Vaši studenti do zahraničí?: Pro tento účel existuje takzvaný „Europass-mobilita“, kde mohou být uvedeny všechny zahraniční a výměnné pobyty či odborné stáže v cizině. Tento dokument je možné vydat i zpětně.

-Zajímají Vás další informace?: Po tímto bodem se uvádí, že kromě dvou výše uvedených dokumentů (dodatek k osvědčení; mobilita) obsahuje Europass další 3 dokumenty (životopis, jazykový pas a dodatek k diplomu). Zajímavostí je, že Vysoké školy jsou ze zákona povinny vydávat Europass-dodatek k diplomu svým absolventům, avšak VOŠ nejsou svázány touto povinností a o vydání tohoto dokumentu si musejí zažádat. Pro další informace je zde uveden odkaz na stránku [„http://ec.europa.eu/ploteus/“](http://ec.europa.eu/ploteus/).

***Zajímavost:** V roce 2015 vydalo Národní centrum Europass DVD s názvem „S Europassem se neztratíte“, které je určeno jako nástroj kariérového poradenství školám, úřadům práce a dalším institucím. Obsah DVD se nachází na odkazu [„http://www.europass.cz/dvd/“](http://www.europass.cz/dvd/).

Zaměstnavatelé: ([„http://www.europass.cz/pro-koho-je-europass/zamestnavatele/“](http://www.europass.cz/pro-koho-je-europass/zamestnavatele/))

-V čem je Europass-životopis přínosný?: Hned v prvním odstavci této stránky je uvedeno, co za výhody přináší využití Europassu zaměstnavatelům. Nesporné výhody jsou přehlednost životopisu, údaje o schopnostech, dovednostech, kompetencích a dalších důležitých informacích žadatelů o práci.

-Co si mohou uchazeči k životopisu přiložit?: Zde jsou uvedeny všechny důležité dokumenty, jež lze přiložit k Europassu a jaké informace z nich plynou pro budoucí zaměstnavatele.

-Jak inzerovat volná místa v EU?: U tohoto bodu je ve stručnosti uvedeno jakým způsobem uveřejňovat volná pracovní místa v rámci EU a jaké stránky k tomu lze využít.

([„http://portal.mpsv.cz/eures/“](http://portal.mpsv.cz/eures/); [„https://ec.europa.eu/eures/public/language-selection“](https://ec.europa.eu/eures/public/language-selection))

Pokud si chce firma, jakožto budoucí zaměstnavatel usnadnit práci, při hledání nových zaměstnanců, může své požadavky na Europass-životopis vložit do tabulky, která podle daných kritérií bude nadále sortovat žádosti o práci. Takovouto tabulku lze vytvořit na stránkách [„https://europass2spreadsheet.eu/“](https://europass2spreadsheet.eu/).

***Zajímavost:** Formát Europass-životopis je stejný ve všech zemích Evropské unie a je dostupný i ve všech jejich jazycích a je zdarma. Každý den tyto stránky navštíví více než 50 tisíc lidí, aby sem vložili nebo upravili svůj stávající životopis a zájemců o tento systém stále roste, protože jen za rok 2015 jej pouze v České republice vyplnilo více než 200 tisíc lidí. Systém Europass funguje už 10 let a za celou dobu jeho funkčnosti je evidováno více než 65 milionů vyplněných životopisů.

Hodnocení: Projekt EUROPASS a jeho systém a uspořádání je úžasný a nabízí ohromnou škálu možností a nástrojů. Je pro opravdu široké spektrum uživatelů ať již lidem hledajícím pracovní uplatnění, zaměstnavatelům, kteří shánějí kvalifikované zaměstnance, vzdělávacím institucím, či studentům, kteří by rádi získali nějaké zkušenosti odbornou stáží v cizině. Obsah stránek je uspořádán logicky a podle návodů či typů dokáže vše potřebné sestavit i naprostý laik. EUROPASS tedy mohu hodnotit jako jeden z nejlepších portálů zabývajících se odborným vzděláváním v Evropě.

Infoabsolvent:

<http://www.infoabsolvent.cz/>



Obrázek 4 Infoabsolvent

Tento systém slouží jak žákům ŽŠ, tak studentům SŠ, kteří hledají odbornou pomoc při vhodném výběru dalšího studia, nebo hodlají vstoupit na trh práce a hledají tu nejlepší příležitost. Portál infoabsolvent je vhodný i pro dospělé lidi, kteří si buď chtějí rozšířit své vzdělání, či je rekvalifikovat pro lepší uplatnění na trhu práce a slouží i poradcům působícím v oblasti vzdělávání.

V horní části stránky je menu, kde se vám nabízí několik možností, přičemž první z nich je „Obory, školy a profese“. Po vybrání této možnosti se vám objeví dalších 7 možností.

První z takto nabízených možností je „Výběr podle oboru“. Zde se vám zobrazí lišta s možnostmi vzdělání, podle toho, které chcete zvolit (např. středoškolské, nástavbové, vysokoškolské aj.) Dále se vám zobrazí jaký typ příslušné úrovně vzdělání si chcete vybrat (s maturitou, s výučním listem, praktická škola, konzervatoř aj.) a v neposlední řadě vlevo ve sloupci si můžete vybrat školy dle toho, jestli máte nějaké zdravotní postižení, jaká forma studia vám vyhovuje nejvíce a zdali chcete na školu soukromou, veřejnou, církevní nebo vojenskou. Podle údajů vámi zadaných do tohoto filtru se vám poté zobrazí školy, které vyhovují vámi zadaným požadavkům.

Další možností je „Výběr podle školy“, kde v levém sloupci je nabídka totožná s nabídkou u „Výběr podle oboru“ v menu si zvolíte ve kterém kraji chcete studovat a v horní liště jsou na

výběr školy střední, vyšší odborné školy a vysoké školy. Podle údajů takto zadaných se vám vyfiltrují výsledky, ze kterých pak lze vybírat vám nesympatičtější.

Po zvolení možnosti „Výběr podle povolání“ se vám zobrazí sloupec směrů povolání, dostupných v České republice, přičemž údaje o těchto povoláních jsou v přímé korelaci s Národní soustavou povolání. Po rozkliknutí libovolného povolání vám vyjede sloupec s jednotlivými pracovními pozicemi, s příslušnou úrovní vzdělání, kterou je potřeba dosáhnout, pro výkon dané pracovní pozice. Pro příklad jsem zvolil povolání management a magisterský studijní program ředitel kvality (<http://www.infoabsolvent.cz/Povolani/Karta/102375/Reditel-kvality>). Na uvedeném odkazu je stručně popsána charakteristika tohoto povolání, činnosti jež jako absolvent budete schopni vykonávat, povolání nadřazené a i seznam škol, které jsou vhodnou volbou pro budoucí výkon tohoto povolání. Mezi dalšími údaji je zde například Medián hrubého měsíčního výdělku a informace o zdravotních omezeních.

Další možnost jež se nabízí je „Výběr podle videa“, kde máte dvě hlavní možnosti výběru a těmi jsou „Chci se vyučit“ a „Chci získat maturitu“. U každé z těchto možností je na výběr se ze seznamu jednotlivých oborů, přičemž při rozkliknutí libovolného budete přesměrováni na stránku s videem, ve kterém je stručně popsána náplň dané profese.

Pro příklad jsem zvolil v kolonce „Chci se vyučit“ obor obráběč kovů, video dostupné na adrese: (<http://www.infoabsolvent.cz/VideoObory/Video/2356H01>).

Následující možnosti „Výběr podle obrázků“ se vám hned po zvolení této možnosti zobrazí stránka s následujícími možnostmi: technika, práce s materiálem, příroda a jídlo, lidé. Přičemž po těmito možnostmi (jsou doplněny i ilustracemi) se nachází možnost zvolit si do jaké vzdálenosti od určité obce by se měla škola nacházet.

Pro příklad jsem zvolil oblast „Technika“ a byl jsem přesměrován na stránku s následující adresou (<http://www.infoabsolvent.cz/Pruvodce/Skupiny?OvFiltrAktivni=False>), kde se mi i s ilustracemi pro lepší představení zobrazili možnosti technického vzdělání. Zvolil jsem tedy „Technické lyceum“ (<http://www.infoabsolvent.cz/Obory/KartaOboru/7842M01/Technicke-lyceum>), kde se mi poté zobrazila stránka s popisem oboru, počtem škol a jejich rozdělení v krajích České republiky společně s možností uplatnění absolventů.

Další a předposlední možností v této nabídce je volba „Výběr podle činností a pracovišť“ kde se vám po kliknutí na tuto položku zobrazí lišta s možností dvojí volby a těmi jsou „Výběr podle činnosti“ ([„http://www.infoabsolvent.cz/Cinnosti“](http://www.infoabsolvent.cz/Cinnosti)) např. výchova a vzdělání a „Výběr podle pracoviště“ ([„http://www.infoabsolvent.cz/Pracoviste“](http://www.infoabsolvent.cz/Pracoviste)) např. pojízdný pracovní stroj. V liště činností jsem zvolil možnost „Výchova a vzdělávání“ kde jsem jako další možnost opět zvolil „Výchova a vzdělávání“, kde jsou na uvedené adrese ([„http://www.infoabsolvent.cz/MoznostiVzdelavaniVs/4/cinnost/1“](http://www.infoabsolvent.cz/MoznostiVzdelavaniVs/4/cinnost/1)) popis pracovní činnosti, uplatnění absolventů, důležité vlastnosti a předměty, na které je kladen důraz. V možnosti pracoviště jsem zvolil „Pojízdný pracovní stroj“ a dále zvolil možnost „Železničář“ ([„http://www.infoabsolvent.cz/Obory/KartaOboru/3752H01/Zeleznicar“](http://www.infoabsolvent.cz/Obory/KartaOboru/3752H01/Zeleznicar)), kde se na stránce nachází charakteristika oboru, uplatnění absolventů, kde se nacházejí školy, jež umožňují studium tohoto oboru (společně s možností filtru) a učební dokumenty, jež jsou d dispozici.

Poslední možností v kolonce „Obory, školy a profese“ je „Profitest“, který se nachází na uvedené adrese ([„http://www.infoabsolvent.cz/Profitest“](http://www.infoabsolvent.cz/Profitest)). Po splnění jednoduchého matematického úkolu a zadání emailu budete vpuštěni do testu. Test může pomoci hlavně žákům základních škol pomoci se rozhodnout jaké další studium si zvolit.

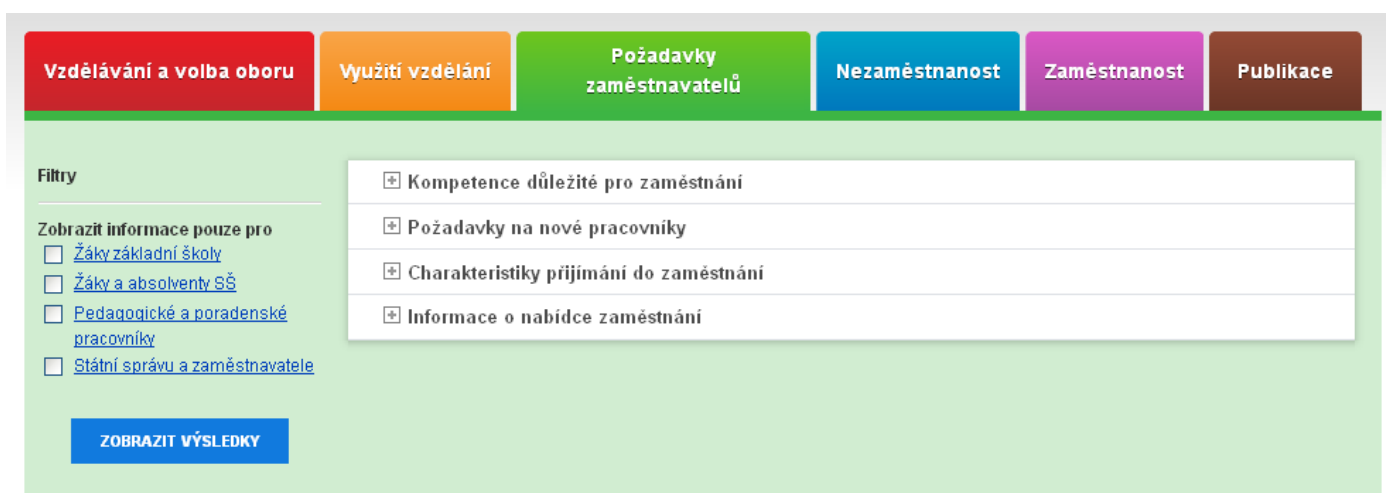
Druhou možností v menu je „Absolventi škol a trh práce“ přičemž v této množině se nachází dalších 6 variant, které tu postupně vysvětlím.

První možností je „Vzdělávání a volba oboru“ ([„http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClankyAbsolventi/1“](http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClankyAbsolventi/1)) kde se po levé straně zobrazí filtr pro koho chceme údaje filtrovat (žáky ZŠ, žáky SŠ, pedagogické a poradenské pracovníky a státní správu a zaměstnavatele). Zde jsou uvedeny možnosti volba a vztah k oboru, počty žáků a absolventů, hodnocení vzdělávání a přechod absolventů SŠ do terciéry, kde po vybrání jakékoliv možnosti vyjede další menu s dodatečnými volbami, které poskytují užitečné údaje. Pro příklad jsem zvolil sekci „Hodnocení vzdělávání“ a možnost „Kompetence, na které by se měly školy zaměřit“ kde se mi po vybrání možnosti do jednoduchého filtru (vzdělanostní skupina a sektor) zobrazily všechny potřebné údaje.

Druhou možností je „Využití vzdělání“ kde se po přechodu na stránku ([„http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClankyAbsolventi/25“](http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClankyAbsolventi/25)) po levé straně zobrazí ten

samý filtr jako výše a v submenu možnosti: využívají absolventi škol své vzdělání?, shoda vzdělání a zaměstnání a EUROPASS a EQF. Pro příklad varianta „Využívají absolventi škol své vzdělání?“ nabízí možnost „Spokojenost absolventů škol v zaměstnání a po kliknutí na tuto možnost (<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-3-08/Spokojenost-absolventu-skol-v-zamestnani/25>) se vám zobrazí stránka s článkem popisujícím tuto problematiku.

I další varianty tohoto menu nabízejí odborné a informativní články týkající se daných problematik. Uvedu pouze další varianty, ze kterých lze volit: požadavky zaměstnavatelů, nezaměstnanost, zaměstnanost a publikace. V kolonce publikace se nacházejí dokumenty, jež jsou volně ke stažení.



Obrázek 5 Požadavky zaměstnavatelů

V předposlední možnosti hlavního menu najdeme záložku se jménem „Bez bariér“, která opět obsahuje ten samý filtr jako byl uveden výše a opět jsou zde uvedeny články na témata daných problematik. I zde jsou ke stažení publikace.

Volba školy pro žáky se ZP Absolventi se ZP a trh práce Předčasné odchody ze vzdělávání Žáci se sociálním znevýhodněním Statistické přehledy Publikace

Filtry

Zobrazit informace pouze pro

- [Žáky základní školy](#)
- [Žáky a absolventy SŠ](#)
- [Pedagogické a poradenské pracovníky](#)
- [Státní správu a zaměstnavatele](#)

ZOBRAZIT VÝSLEDKY

Volba střední školy pro žáky se ZP
 Příklady oborů a pozic vhodných pro žáky se ZP


zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClankyZP/44>

Obrázek 6 Volba školy pro žáky se ZP

V poslední možnosti hlavního menu se pod názvem „Jak na to“ dozvíme opravdu, jak na to. Zde si lze vybrat zdali jsem na základní nebo střední škole, jestli už jsem dospělý nebo jestli jsem dokonce poradce. U každé z následujících kolonek je řada tipů a rad jak pracovat nebo jak se učit, či jak se připravit na situace, jimž může daná skupina být vystavena.


JSEM NA ZÁKLADCE JSEM NA STŘEDNÍ JSEM UŽ DOSPĚLÝ JSEM PORADCE

než se rozhodnu pro střední školu




zobrazit

přijímačky - co musím vědět




zobrazit

kam pro pomoc - nevím si rady




zobrazit

naučím se učit?



zobrazit

jak tomu mám rozumět



zobrazit

zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/Rady/1>

Obrázek 7 Jak nato

Hodnocení: Portál www.infoabsolvent.cz hodnotím nanejvýše kladně a to jak po stránce vizuální tak i po stránce obsahové. Stránka je vizuálně velmi příjemná, přehledná a jednoduchým rozhraním. Co se obsahu týče, nemám co vytknout, protože slouží obrovskému spektru uživatelů a všechny informace jsou snadno dostupné. Velmi se mi líbí i nástroj profitestu, který nabízí oproti jiným stránkám a portálům příjemné osvěžení a zároveň je i funkčním nástrojem vzdělávacího poradenství. Jako velmi kladné hodnotím i možnost vybírat si školu pomocí videa či obrázků, protože člověk je tvor vizuální a ve velkém množství textu se lze snadno ztratit, tudíž někomu tato možnost může velmi pomoci a usnadnit volbu dalšího vzdělávání. Tento internetový portál považuji za jeden z nejlépe zpracovaných.

Letáky/Brožury:

Agrotec:

Jak lze vyčíst z letáku společnosti Agrotec, nabízejí zapojení do pracovního trhu absolventům i studentům středních škol, vysokých škol a odborných učilišť.

Dávají možnosti jak se lze zapojit do jejich programu (odborné praxe, placené stáže...), jaké lidi hledají (techniky a mechaniky, produktové manažery...) a co jim jsou schopni nabídnout (získávání zkušeností a odbornosti garantující profesní rozvoj...).

Dále je v jejich letáku uveden kontakt na společnost (email), její sídlo a webová stránka („www.agrotec.cz“). Jako další zajímavé informace je zde uvedeno i odkdy a v jakém odvětví společnost pracuje a její přibližný roční obrat.

Hodnocení:

Leták byl zpracován hezky a přehledně, všechny důležité informace zde byly uvedeny a pro případné zájemce uveden i kontakt a webová adresa. Zpracování hodnotím kladně.

Point One:

Z tohoto informačního letáku lze vyčíst, že Společnost Point One založila v Praze při České Zemědělské Univerzitě i projekt nazvaný „Podnikatelský inkubátor“, který slouží začínajícím podnikatelům. Služby, které jim inkubátor nabízí jsou pomoc v začátcích firmy a zvyšování šance uchycení se na trhu, pomoc s realizací projektů a další. Členství v inkubátoru není bezplatné a dle druhu členství se odvíjí i poplatek, jež je nutno uhradit.

V letáku je dále uvedeno, jakou formou je pomoc začínajícím podnikatelům poskytována, jaké služby jsou jim k dispozici, kdy je zápis do projektu a jak probíhá výběr uchazečů.

Dále je zde uveden kontakt na kontaktní osobu, v tomto případě na Gabrielu Koláčkovou a její telefonní číslo. Samozřejmě je zde uvedena i webová stránka pro ty, kteří se o projektu chtějí dozvědět více. („pointone.czu.cz“).

Hodnocení:

Leták se uspořádán logicky a přehledně bez zbytečných a rušivých grafických prvků.

Nejdůležitější informace jsou zde uvedeny přehledně a jasně, včetně druhu a výše členského poplatku. Tento leták hodnotím kladně a nemám k němu žádnou výtku.

EURES – Evropské služby zaměstnanosti, Úřad práce České republiky:

Hned v horní části tohoto letáku jsou uvedeny internetové adresy na stránky („www.eures.cz“) a („www.eures.europa.eu“). Možnosti jaké jsou zde nabízeny jsou jak a kam za prací v Evropě, Český a Evropský portál EURES, a velmi důležitá informace, že služby těchto portálů jsou zcela zdarma a lze je využívat buďto na uvedených internetových adresách nebo na úřadech práce ČR.

V dolní části je uveden kontakt na příslušná místa.

Hodnocení:

Po grafické stránce je informační brožura zpracována přehledně (v pravém horním rohu zobrazeno i logo EURES) a modré písmo dobře kontrastuje s bílým pozadím. Informace jsou uvedeny přehledně a pro bližší dotazování je uveden kontakt na webové stránky. Zpracování hodnotím kladně až na drobnou výtku, někomu by mohlo vadit velké množství textu (raději bych volil heslovitost) jinak jsou informace v naprostém pořádku.

Česká spořitelna:

V této krátké brožurce na první stránce vidíme na pohled líbivě zpracovanou infografiku o možnostech, které výběr právě České spořitelny nabízí (zaměřeno na studenty středních a vysokých škol) jimiž jsou možnosti stáže, práce na částečný úvazek, nabídky brigády a odborná pomoc při psaní bakalářské či diplomové práce. Ve spodní části se nachází telefonické spojení a emailový kontakt pro další otázky.

Na druhé straně už je pouze ve formě textu (vyjma loga České spořitelny) uvedeno co nabízí, co požaduje, jak probíhá přijímací proces a samozřejmě kontakt. Jako další užitečná informace se zde uvádí, že přehled volných pracovních míst v rámci České spořitelny je k nalezení na adrese („csas.jobs.cz“).

Hodnocení:

První stránka, kde je velmi líbivě zpracovaná infografika nemohu hodnotit jinak než velmi kladně. Stránka je zpracována po informační stránce velmi dobře a zároveň je zajímavá a pro oko lívána, tudíž maximálně splňuje svůj účel. Druhá stránka, která je téměř celá čistě jen textová svou informační část také splňuje na výbornou. K této brožurce nemám žádnou ani tu nejmenší připomínku.

ELTODO:

V této brožurce společnosti ELTODO se uvádí o koho má tato společnost zájem (studenty i absolventy vyšších ročníků), v jakém odvětví společnost podniká a co mohou nabídnout. Dále zde uvádějí, co vyžadují od studentů, kteří jsou ochotní spolupracovat (technické znalosti, chuť učit se novým technologiím...), co jsou schopni nabídnout (start kariéry, profesní růst...) a oproti jiným zde uvádějí i firemní benefity (týden dovolené navíc, stravenky...). V horní polovině obou stránek je grafická koláž znázorňující čím se společnost zabývá a ve spodní polovině je informační text společně s kontakty (telefonní číslo, email a webová adresa).

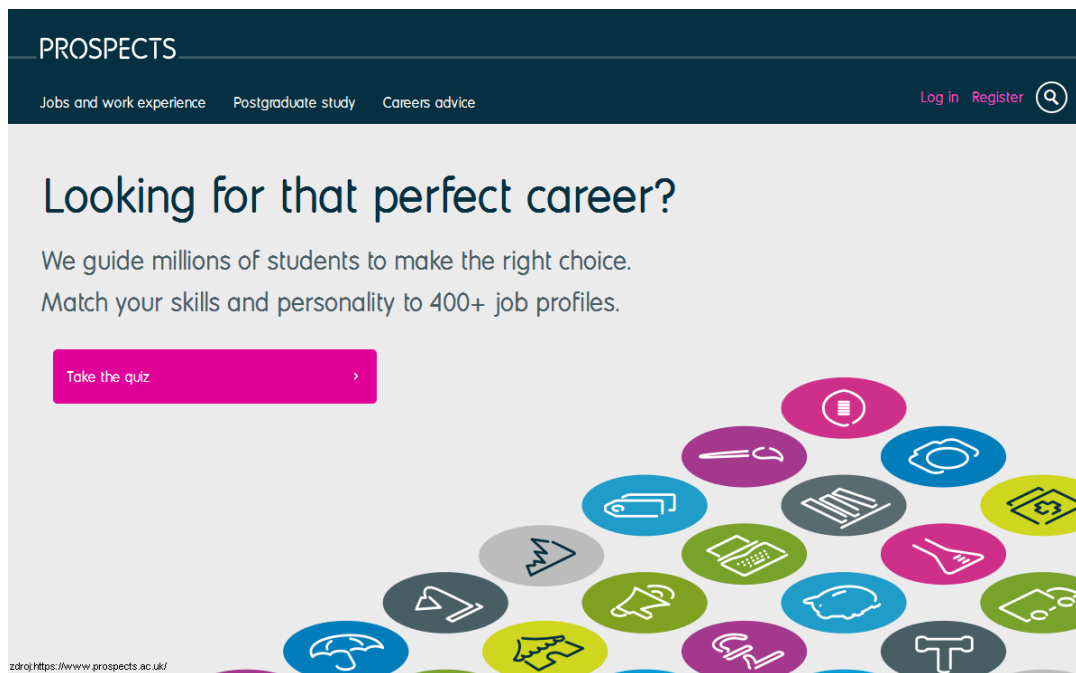
Hodnocení:

Tuto brožurku hodnotím také kladně, grafická koláž je hezkým a názorným příkladem toho, čím se společnost zabývá, informace ať už o společnosti nebo o požadavcích, které jsou

kladeny na studenty jež vyjádří ochotu spolupracovat jsou uvedeny stručně a přehledně. Jednu drobnou výtku bych však vyjádřil k umístění kontaktů, jsou uvedeny bez jakékoliv mezery či odrážky přímo pod firemními benefity a jsou napsány stejným fontem i velikostí písma, tudíž by mohlo velmi snadno dojít k jejich přehlédnutí či nepovšimnutí si. Kromě tohoto drobného nedostatku hodnotím brožuru kladně.

Prospects:

<https://www.prospects.ac.uk/>



Obrázek 8 Prospects

Prospects je stránka zabývající se vzdělávacím a kariérovým poradenstvím fungujícím v rámci Velké Británie. Stránka slouží jak studentům, kteří se rozhodují o svém dalším studiu, tak i dospělým, kteří hledají uplatnění na trhu práce (ať již v souladu s jejich kvalifikací či nikoliv) nebo i těm, kteří si chtějí rozšířit úroveň svého dosavadního dosaženého vzdělání a zvýšit tím svou kvalifikaci.

Hned po vstupu na jejich internetovou stránku („<https://www.prospects.ac.uk/>“) můžeme vidět, že v menu se nám nabízí možnosti „práce a pracovní zkušenosti“, „postgraduální studium“ a „kariéerní rady“. Než se budu blíže věnovat této nabídce, zůstanu ještě chvíli u hlavní stránky. Hned první věc, které si nelze ne všimnout, je možnost podstoupit test či kvíz, který ovšem mohou podstoupit pouze registrovaní uživatelé. Jak titulek napovídá, absolvování tohoto kvízu vám může usnadnit ve výběru ideální a pro vás nejvhodnější kariéry.

Níže na stránce pod možností zvolit si kvíz se nachází jednoduchý filtr, který umožňuje najít a posléze hned se ucházet o vybranou pracovní pozici. Kritéria filtru jsou oblast povolání (byznys a finance, IT aj.), dále geografická oblast, ve které se má dané zaměstnání nacházet (v rámci Velké Británie i ve světovém měřítku) a ročního průměrného platu. Po schválení vašeho výběru a kliknutí na tlačítko vyhledat se vám zobrazí tabulka, kde můžete změnit některé ze svých voleb a zúžit okruh hledání na typ vykonávané práce (práce pro absolventy,

dobrovolnická práce, absolventský program aj.) a po opětovném potvrzení vaší volby se vám zobrazí seznam dostupných pracovních pozic, které odpovídají vám zvoleným kritériím, kde je u každé možnosti uvedeno do kdy je nabídka platná, geografická oblast, roční plat, a samozřejmě jméno firmy/zaměstnavatele.

Dále níže na stránce jsou možnosti pracovního poradenství a to v několika možnostech. První z takto nabízených možností je s jakým jaká povolání lze vykonávat v rámci daného oboru. Po kliknutí na tuto možnost („<https://www.prospects.ac.uk/careers-advice/what-can-i-do-with-my-degree>“) se vám zobrazí seznam oborů a po kliknutí na libovolný obor např. účetnictví a finance („<https://www.prospects.ac.uk/careers-advice/what-can-i-do-with-my-degree/accountancy-and-finance>“) zjistíte informace o tom, se kterými zaměstnání váš obor přímo koreluje, pro která zaměstnání je také užitečný, jak získat potřebné pracovní zkušenosti, typičtí zaměstnavatelé, vlastnosti, které j dobré uvést do životopisu (pokud jimi disponujete), možnosti dalšího vzdělávání se, jaká je uplatnitelnost a zaměstnanost lidí v tomto oboru, jaké pracovní pozice nejčastěji zastávají a odkazy na instituce související s tímto oborem a zaměstnáním.

Druhou možností, kterou lze zvolit je napsání perfektního životopisu a motivačního dopisu. Po kliknutí na tuto možnost („<https://www.prospects.ac.uk/careers-advice/cvs-and-cover-letters>“) se vám opět zobrazí krátké menu, kde se dozvíte jak správně napsat životopis, co do něj uvést a čemu se naopak vyvarovat. Ukázky životopisů různých druhů (tradiční, dovednostně zaměřený, akademický, učitelský a technický pro IT práce) přičemž každá z těchto variant nabízí po vybrání podobnější informace.

U motivačních dopisů jsou uvedeny body které je dobré zvýraznit a čemu se vyhnout a jiné užitečné informace (vysvětlení mezer v motivačním dopisu).

Nakonec je zde uvedeno 5 největších chyb při psaní životopisu, které si můžete přečíst na uvedené stránce („<https://www.prospects.ac.uk/careers-advice/cvs-and-cover-letters/top-5-cv-mistakes>“).

Třetí možností na hlavní stránce je jak vytěžit co nejvíce ze svých pracovních zkušeností a dále na stránce („<https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/work-experience-and-internships>“) se dozvídáme jaké tyto možnosti jsou (dobrovolnictví, práce na částečný úvazek, stáž v domovské zemi nebo i v zahraničí aj.) Každá z těchto možností dále nabízí rozkliknutí pro podrobnější informace.

Čtvrtou a poslední možností z pracovního poradenství nacházejícího se na hlavní stránce je možnost získat vhled do různých pracovních sektorů. Na následující stránce („[53](https://www.</p></div><div data-bbox=)

prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/job-sectors“) je ve sloupci uveden seznam jednotlivých pracovních sektorů a vybrání libovolného z nich, pro příklad účetnictví, bankovníctví a finance („<https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/job-sectors/accountancy-banking-and-finance>“) se vám zobrazí odkazy na další potřebné a užitečné informace, jako jsou například přehled finančního sektoru ve Velké Británii, kariéra v účetnictví a další.

V další části hlavní stránky se nachází filtr s možností výběru postgraduálních kurzů kde lze zvolit název subjektu, lokace, kde je nutno zadat minimálně 2 písmena pro zobrazení možností (obsahuje města i instituce) a úroveň kvalifikace. Po zadání těchto možností se vám zobrazí tabulka s doplňujícími možnostmi, kterými jsou forma kurzu (distanční, na plný nebo částečný úvazek) a typ studia (vyučující či výzkumný). Po zadání těchto kritérií a potvrzení výběru tlačítkem vyhledat se zobrazí kurzy odpovídající zvoleným kritériím, kde je u každého kurzu uvedeno název, instituce jež tento kurz uskutečňuje a doba jeho trvání. Po rozkliknutí kurzu pro bližší informace (např . „[https://www.prospects.ac.uk/universities/university-of-london-institute-in-paris-3859/courses/ma-international-relations-](https://www.prospects.ac.uk/universities/university-of-london-institute-in-paris-3859/courses/ma-international-relations-116692?locations=4057&featuredCourses=&size=20&page=0&types_of_study=20525&locationText=Paris)

[116692?locations=4057&featuredCourses=&size=20&page=0&types_of_study=20525&locationText=Paris](https://www.prospects.ac.uk/universities/university-of-london-institute-in-paris-3859/courses/ma-international-relations-116692?locations=4057&featuredCourses=&size=20&page=0&types_of_study=20525&locationText=Paris)“) se zobrazí dodatečné informace, kterými jsou vstupní požadavky, měsíc nástupu do kurzu, náplň kurzu, popřípadě ještě informace pro studenty z cizích zemí. Samozřejmě jsou zde uvedeny i kontakty, kam lze směřovat případné dotazy.

Poslední nabídka dostupná na hlavní stránce se zabývá poradenstvím ohledně kurzů a nabízí možnosti, mezi které patří jak financovat svůj kurz, jak zapůsobit se svým osobním portfoliem, prozkoumat možnosti studia v cizině včetně nejlepších destinací a poučení o základech magisterského studia.

První z těchto uvedených („<https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/funding-postgraduate-study>“) možností, která se týká financování kurzu“ nabízí varianty a způsoby jak získat studentskou půjčku, jak získat granty či školné a jiné možnosti, jako jsou například sponzoring od zaměstnavatele.

Druhou možností jsou rady a tipy jak vytvořit osobní portfolio pro postgraduální přihlášky a typy těchto portfolií.

Třetí možností je získání informací o studiu v zahraničí, které je potřeba vědět, když se člověk rozhodne pro tuto možnost a přehled jednotlivých destinací s informacemi o jejich možnostech. („<https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/study-abroad>“)

Poslední možností jež se nabízí na hlavní stránce jsou informace o magisterských studijních programech („<https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/masters-degrees>“). Zde se

nachází informace o tom, co obnáší účastnit se magisterského studia, jak podat přihlášku na magisterský obor. Jsou zde i informace o tom jaký magisterský obor si zvolit, podle čeho vybírat, jaké jsou další možnosti po absolvování magisterského studia a samozřejmě také uplatnění absolventů magisterských oborů na trhu práce.

Nyní se budu věnovat nabídce viditelné na hlavní stránce (viz výše) a začnu prvním bodem práce a pracovní zkušenosti. Po rozkliknutí této varianty se vám zobrazí několik možností, z nichž první je vyhledávání práce pro absolventy. Po kliknutí na tuto možnost („<https://www.prospects.ac.uk/graduate-jobs>“) se vám zobrazí filtr do kterého lze zadat údaje jako ve kterém sektoru chcete práci vyhledávat, druh práce, geografickou lokaci, průměrný roční plat a klíčové slovo. Po potvrzení těchto údajů kliknutím na tlačítko vyhledat se vám pracovní nabídky odpočívající zadaným kritériím, kde se u každé nachází název vykonávané pozice, název společnosti, místo výkonu práce, průměrný roční plat a doba platnosti dané nabídky.

Další možností jsou pracovní profily („<https://www.prospects.ac.uk/job-profiles>“) kde je k nalezení seznam s výčtem jednotlivých pracovních pozic, kde po rozkliknutí libovolné pracovní pozice (pro příklad akademický knihovník) se vám ukáží informace o povinnostech, platu, kvalifikacích, dovednostech, pracovních zkušenostech, pracovních příležitostech a varianty dalších pracovních pozic či vzdělávacích kurzů s s tím spojených.

Další možností jsou pracovní zkušenosti a stáže, tu jsem již popsal výše, tudíž se k ní nebudu vracet.

Možností třetí jsou profily zaměstnavatelů, kde se na následující stránce („<https://www.prospects.ac.uk/employer-profiles>“) po levé straně zobrazí filtr s možnostmi výběru pracovního sektoru a geografické lokace. Po pravé straně se nabízí seznam zaměstnavatelů, ze kterého je možno vybírat i bez použití filtru. Zde se o zaměstnancích po kliknutí na jejich profil lze dozvědět informace o činnosti podniku, sféře, ve které podniká, místo kde vykonává svou činnost, odkaz na internetové stránky společnosti a přehled jiných zaměstnavatelů s podobným zaměřením (pro příklad „<https://www.prospects.ac.uk/employer-profiles/devere-group-25173>“).

Možností čtvrtou je možnost testu, který jsem již také zmiňoval výše.

Dalším bodem je možnost práce v zahraničí („<https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/working-abroad>“) kde se na stránce zobrazí výčet zemí, ve kterých lze pracovat (pro příklad jsem zvolil Rakousko „<https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/working-abroad/work-in-austria>“) kde se lze dozvědět informace o stavu trhu práce v dané zemi, dostupných volných místech a ze kterých zdrojů tyto informace čerpat,

pracovní zkušenosti a stáže v dané zemi, dobrovolnictví, jazykové požadavky pro danou zemi a informace o vízech a přistěhovalectví.

V dalším odkazu ([„https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/self-employment“](https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/self-employment)) se lze dozvědět něco o živnostenské činnosti a pročíst si informace zda-li se tento způsob byznysu pro vás opravdu hodí, jak se si sepsat pracovní plán, typy a rady pro začínající živnostníky a další.

Následující varianta je možnost zvolit si rok pauzu. Tato možnost je spíše pro studenty než pro dospělé lidi již zapojené v pracovním procesu (vhodné např. po ukončení bakalářského studia) a spočívá v získávání zkušeností hlavně v cizině ať již formou pracovní či cestovatelskou. Na této stránce jsou k nalezení informace o tom, jak se připravit na rok pauzy, zdali je to opravdu vhodné, kde například se dá takovýto rok uskutečnit a za jakých podmínek a mnoho dalších.

Poslední alternativou z výběru prací a pracovních zkušeností jsou volby pracovních sektorů, jež jsou popsány o pár řádků výše, takže je zbytečné se k nim opětovně vracet.

Druhou velkou množinou menu v horní části stránky je možnost postgraduálního studia, z nichž některé možnosti jsou již popsány výše (byly k výběru již na titulní stránce), a těm se znovu věnovat nebudu.

První z ještě nepopsaných možností je volba university a oboru ([„https://www.prospects.ac.uk/universities“](https://www.prospects.ac.uk/universities)), kde si v levé části stránky lze vybrat písmeno abecedy a dle něj volit university s jejich obory, přičemž v pravé části lze vidět univerzity, ze kterých lze libovolně vybírat. Po rozkliknutí libovolné univerzity (pro příklad [„https://www.prospects.ac.uk/universities/university-of-aberdeen-3612“](https://www.prospects.ac.uk/universities/university-of-aberdeen-3612)) se lze dozvědět informace o instituci jako jsou například historie, obory postgraduálního studia jež nabízí, mezinárodní spolupráce, možnosti ubytování, podmínky přihlášek, kontaktní údaje a odkaz na vlastní stránku instituce.

Dále je zde na výběr možnost nástavbové studium, kde se z příslušné stránky ([„https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/conversion-courses“](https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/conversion-courses)) dozvíte, co to vlastně nástavbové studium je, jaké jsou důvody k jeho absolvování, co obsahují, jak se na ně přihlásit a zdali je toto studium hrazeno či jinak propláceno.

Dále se zde nabízí varianta právnické kvalifikace ([„https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/law-qualifications“](https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/law-qualifications)), kde se dozvídáme informace o tom co to obnáší toto studium, jak si o něj zažádat a jiné užitečné informace.

Následující možností z této nabídky je možnost absolvování MBA - Master of Business Administration ([„https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/mba-courses“](https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/mba-courses)) studia a

informace k tomu potřebné, jimiž jsou co to MBA je, k čemu slouží, jaký kariérní či osobní užitek vám přinese, jednotlivé typy tohoto studia, jeli tento program hrazený a kde v cizině se dá vystudovat.

Stoupáme výše po žebříčku, tudíž se nám nyní nabízí možnosti PhD

(<https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/phd-study>) studia, kde se dozvídáme informace velmi podobné těm uvedeným o odstavci výše s možností uplatnění se v akademické sféře (jak žádat o tuto práci, kolik si akademičtí pracovníci vydělávají a další.)

V další položce menu se jménem postgraduální diplomu a certifikáty

(<https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/postgraduate-diplomas-and-certificates>) se dozvídáme informace o tom, co vlastně jsou tyto postgraduální diplomu a certifikáty, co je součástí takového oboru, jaké jsou přijímací podmínky, kolik stojí absolvování a mnoho dalších.

Předposlední možnosti z této nabídky jsou profesionální kurzy, kde se na stránce

(<https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/professional-courses>) dozvídáme co to tyto kurzy jsou, jaké jsou možnosti těchto kurzu ve Velké Británii, vstupní požadavky, cena a další.

Poslední variantou z nabídky postgraduálního studia je možnost učitelského tréninku, kde se

(<https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/teacher-training>) lze dovědět jak se stát učitelem, jak se lze nasměrovat k učitelství, financování učitelského tréninku, jak žádat o práci v učitelství, PGCE - Postgraduate Certificate in Education a další.

V poslední možnosti hlavního menu s názvem kariérní rady se nacházejí některé body, jimž jsem se věnoval v předchozích bodech této analýzy (nebude jim věnována opětovná pozornost).

První možností je volba získávání práce, (<https://www.prospects.ac.uk/careers-advice/getting-a-job>), kde se lze dozvědět informace o jak lze v moderní době hledat práci i skrze sociální média a jak je důležité udržet si pozitivní online reputaci, informace o agenturách zabývajících se náborem zaměstnanců, jaký typ práce si zvolit a jak vůbec práci hledat a mnoho dalších.

Další užitečnou možností je kalendář akcí a událostí, které se konají v nejbližší době. Může se jednat o kurzy, semináře, nabídky studia či práce v zahraničí. Po levé straně si lze tyto nabídky vysortovat podle geografické lokace, oboru zájmu a cílové skupiny účastníků.

Po výběru libovolné akce či události (např. <https://www.prospects.ac.uk/universities/ucl-university-college-london-3871/events/ucl-division-of-medicine-graduate-open-day->

1892083“) se vám zobrazí informace o detailech události, místo konání, čas konání a kontakt na pořadatele.

V následujícím odkazu („<https://www.prospects.ac.uk/careers-advice/interview-tips>“) se dozvídáme užitečné informace o tom, jak se připravit na interview neboli pracovní pohovor, nejčastější chyby při pohovoru, informace o psychometrických testech a další.

Další část se vyjadřuje k tématu žádostí o práci a poskytuje rady a tipy a v oblasti například reakce na odmítnutí žádosti o práci, jaké dovednosti zaměstnavatelé požadují, jak napsat úspěšnou žádost o práci a spoustu dalších.

V posledním bodě se kariérní poradenství věnuje otázkám vhodným spíše pro studenty jež ukončili střední školy a hodlají dále pokračovat ve svém vzdělávání. Dostane se jim zde odpovědí na otázky jak si vybrat vhodný obor, jaké jsou alternativy k univerzitnímu vzdělání, jak dále naložit se svým vzděláním (po získání titulu) a mnoho dalších.

Hodnocení:

Již z prvního pohledu je možné usoudit, že kariérní i vzdělávací poradenství je ve Velké Británii na rozvinutější úrovni než v České republice, čemuž odpovídá i úroveň dostupných informačních zdrojů. Stránka Prospects je zpracována po vizuální stránce velmi líbivě a přehledně a co do stránky obsahové a informační nemám co dodat. Je schopna posloužit opravdu širokému spektru klientů a v rukou zkušeného poradce je opravdu dobrým nástrojem. V tomto ohledu se má celé poradenství v České republice od svého většího a zkušenějšího kolegy ještě mnoho co učit. Nechci tím nijak srážet úroveň českého poradenství, jen chci upozornit na fakt, že jsou i země, kde to dělají lépe a my z jejich zkušenosti můžeme jenom čerpat a pouze získat.

Závěr

Cílem této práce bylo analyzovat a zhodnotit vybrané informační zdroje ve sféře vzdělávání a kariérního poradenství a zpracovat je do podoby použitelné pro poradenskou práci z pohledu poradců samotných.

V teoretické části se uvádí jaký přínos má vzdělání pro člověka, jaké jsou procesy a fáze během vzdělávání (především dospělých) a některé zajímavé, rozvíjející se trendy v této oblasti.

V praktické části docházelo k samotné analýze příslušných informačních zdrojů, k výčtu a popisu služeb jež nabízejí a jejich následnému zhodnocení z hlediska přínosnosti pro kariérové poradce. Po analýze těchto dat a po porovnání s institucí Prospects, jež působí ve Velké Británii jsem zjistil, že úroveň vzdělávacího a kariérního poradenství v České republice je co do evropského měřítka na velmi slušné úrovni. Služby, jež poskytuje jsou rozsáhlé a zasahují opravdu široké spektrum klientů, nicméně oproti například uvedeným Prospects je na úrovni nižší.

Seznam použitých zdrojů

Seznam literatury:

- [1] ANDROMEDIA, Andragogický slovník, profesní dráha
- [2] BEZOUŠKOVÁ Eva, Bc. - Vzdělávací potřeby učitelů v průběhu jejich profesní dráhy
- [3] DVOŘÁKOVÁ, Miroslava, Jiří SLAVÍK, Martin SVOBODA a Jaroslav VETEŠKA. *Aktuální témata učení a vzdělávání dospělých*. První vydání. Praha: Česká andragogická společnost, 2014. Česká a slovenská andragogika, svazek 10. ISBN 978-80-905460-1-1.
- [4] FREIBERGOVÁ, Z. Studijní poradenství pro dospělé. Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých. 2007.
- [5] HAVLOVÁ, Jitka. *Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-220-6.
- [6] KOHNOVÁ, Jana. *Profesní rozvoj učitelů a cíle školního vzdělávání*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2012. ISBN 978-80-7290-625-3.
- [7] LUKAS, J., Vývoj učitele (2. část)
- [8] ŠIKULOVÁ, Renata, Eva MRÁZOVÁ a Iva WEDLICHOVÁ. *Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy: metodická příručka pro učitele základních škol*. Vyd. 1. Most: Hněvín, 2007. ISBN 978-80-86654-20-1.
- [9] VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

Elektronické zdroje:

[10] Národní soustava kvalifikací: Národní soustava kvalifikací [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2014 [vid. 2016-1-5]. Dostupné z :

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>

[11] Národní soustava kvalifikací. [online]. 2016 [cit. 2016-01-22]. Dostupné z:

<http://www.narodnikvalifikace.cz/>

[12] Vzdělávání a práce. [online]. 2016 [cit. 2016-01-22]. Dostupné z:

<http://vzdelavaniaprace.cz/>

[12] Europass. [online]. 2016 [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: <http://www.europass.cz/>

[13] Infoabsolvent. [online]. 2016 [cit. 2016-02-05]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/>

[14] Prospects. [online]. 2016 [cit. 2016-02-07]. Dostupné z: <https://www.prospects.ac.uk/>

Interní materiály:

Letáky/Brožury:

[15] Agrotec

[16] Point One

[17] EURES – Evropské služby zaměstnanosti, Úřad práce České republiky

[18] Česká spořitelna

[19] ELTODO