

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Skupinové kariérové poradenství na úřadech práce

Bakalářská práce

Autor: Veronika Richterová

Vedoucí práce: Mgr. Lucie Turzová

2021

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Veronika Richterová

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Skupinové kariérové poradenství na úřadech práce

Název anglicky

Group career counselling at the employment office

Cíle práce

Cílem bakalářské práce bude zanalyzovat kariérové poradenství na IPS Úřadu práce ČR ve vybraném regionu a navrhnout zlepšení v rámci vedení skupinového poradenství.

V teoretické části budou vysvětleny základní pojmy jako jsou poradenství, kariérové poradenství, formy a metody poradenství, poradenský proces a vývoj situace na trhu práce.

V praktické části bakalářské práce bude popsáno poradenství v IPS na Úřadech práce ČR, cílové skupiny poradců v IPS a vybrané poradenské programy. Dále bude provedeno kvantitativně-kvalitativní šetření pomocí dotazníků mezi oslovenými poradci úřadů práce Středočeského kraje a rozhovor s krajským metodikem pro podporu poradenských informačních středisek úřadu práce ČR.

Metodika

Cíle teoretické části bakalářské práce bude dosaženo rešerší vybrané odborné literatury.

Cíle praktické části bakalářské práce bude dosaženo dotazníkovým šetřením mezi zkušenými poradci na IPS ÚP v ČR a polostrukturovaným rozhovorem se zástupcem metodika pro podporu Informačních a poradenských středisek ÚP ČR.

Doporučený rozsah práce

dle pravidel pro psaní bakalářských prací

Klíčová slova

poradenství, skupinové poradenství, poradenský proces, poradce

Doporučené zdroje informací

HARGAŠOVÁ, Marta. Skupinové poradenství. Praha: Grada, 2009. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2642-7.

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

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

PÝCHOVÁ, Silvie, Helena KOŠŤÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ. Kariérové poradenství na každý pád. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Řízení školy (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-604-7.

VENDEL, Š. Kariérní poradenství. 1.vyd. Praha: Grada, 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – IVP

Vedoucí práce

Bc. Mgr. Lucie Turzová

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Konzultant

PhDr. Andrea Hlubučková

Elektronicky schváleno dne 8. 3. 2021

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 3. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 17. 03. 2021

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Skupinové kariérové poradenství na úřadech práce

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

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

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

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

V Poděbradech dne 17.3.2021

.....
Veronika Richterová

PODĚKOVÁNÍ

Tímto děkuji vážené paní Mgr. Lucii Turzové, za cenné rady a odborné vedení bakalářské práce, za její velkou trpělivost a ochotu.

Stejně tak bych chtěla poděkovat vážené paní PhDr. Andree Hlubučkové za konzultace a vedení při dokončování bakalářské práce.

Dále bych ráda poděkovala vážené paní Mgr. Magdě Vondroušové, která pro účely bakalářské práce poskytla cenné informace a rozhovor z pozice zástupce metodika projektu PIPS. Za spolupráci při vyplňování dotazníků bych ráda poděkovala všem zúčastněným poradcům Středočeského kraje. Za možnost být na odborné praxi na Úřadu práce ČR, KoP Nymburk děkuji panu řediteli Ing. Miloši Kozákovi a stejně tak i všem pracovníkům této pobočky se kterými jsem měla možnost spolupracovat.

Abstrakt

Cílem bakalářské práce na téma „Skupinové kariérové poradenství na úřadech práce“ bylo zanalyzovat kariérové skupinové poradenství na Informačních a poradenských střediscích Úřadu práce ČR ve Středočeském kraji a navrhnout možná zlepšení v rámci vedení skupinového poradenství.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou vysvětleny a definovány pojmy z oblasti kariérového poradenství a praktická část se zabývá skupinovým poradenstvím na Informačních a poradenských střediscích Úřadu práce ČR.

K dosažení cílů bakalářské práce bylo v praktické části provedeno kvalitativně-quantitativní šetření. Byl veden polostrukturovaný rozhovor se zástupcem metodika pro podporu Informačních a poradenských středisek a byly rozeslány a vyplněny dotazníky zkušenými poradci Středočeského kraje.

Bakalářská práce přinesla vhled do poskytování poradenských služeb např. nabídky poradenských programů Úřadu práce ČR, využívaných metod v poradenském procesu a poukázala i na možné překážky při poskytování poradenských činností.

V závěru bakalářské práce je navrženo vlastní doporučení při poskytování skupinového poradenství uchazečům o zaměstnání vedeným na Úřadu práce ČR a je poukázáno na možné využití bakalářské práce v praxi.

Klíčová slova

Poradenství, skupinové poradenství, poradenský proces, poradce.

Abstract

The aim of the bachelor's thesis on „Group career counselling at labor offices was analyze group career counselling at Information advisory center of the Employment Office CZ of the Central Bohemian region and suggest possible improvements in group counselling.

The bachelor's thesis is divided into theoretical and practical part.

The theoretical part explains and defines concepts of the Career counseling area and practical part deals with group career counselling at Information advisory center of The Employment Office CZ.

In order to achieve the objectives of the bachelor's thesis the qualitatively quantitative survey was carried out in the practical part.

The semi-structured interview was conducted with support representative of Information advisory center and the questionnaires were sent out and completed by experienced advisors of the Central Bohemian Region.

The Bachelor's thesis brought insight into the providing of consultancy services of Information advisory center advisory offers of The Employment Office CZ, used methods in consultancy and pointed to possible obstacles in providing of consultancy activities.

At the end of the bachelor's thesis is proposed own recommendations for providing of group career counselling to job applicants registered in The Employment Office CZ, and there is pointed to the possibility of use bachelor's thesis in practice.

Keywords

Guidance, counselling, group counselling, consulting process, counsellor.

OBSAH

ÚVOD	10
TEORETICKÁ VÝCHODISKA	11
1 Cíl a metodika	11
1.1 Cíl práce	11
1.2 Metodika	11
2 Kariéra v 21. století.....	12
3 Kariérové poradenství.....	13
3.1 Náplň a kroky kariérového poradenství	13
3.2 Teorie kariérového poradenství.....	14
3.2.1 Teoretická východiska poradenství	15
3.3 Poradenský proces.....	16
3.3.1 Formy poradenského procesu	17
3.3.2 Metody poradenské práce	18
3.3.3 Cíle poradenského procesu	19
4 Kariérový poradce.....	21
4.1 Kompetence kariérového poradce.....	21
5 Skupinové poradenství.....	23
PRAKTICKÁ ČÁST	25
6 Poradenství Úřadu práce ČR.....	25
6.1 Informační poradenská střediska.....	25
6.2 Poradenské služby	26
6.3 Cílové skupiny poradců.....	28
6.4 Poradci Úřadu práce ČR.....	29
6.5 Metodik v projektu „Podpora informačních a poradenských středisek“	30
7 Výzkumné metody	31

7.1	Dotazníkové šetření.....	31
7.2	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....	32
7.3	Rozhovor se zástupcem metodika pro podporu informačních a poradenských středisek	41
7.4	Shrnutí.....	46
	ZÁVĚR	50
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	52
	SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	56
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	57
	SEZNAM PŘÍLOH.....	58

ÚVOD

Svět kolem nás se pomalu a jistě mění, na trhu se neustále objevují nové technologie, informovanost lidí stoupá a demografické studie poukazují na fakt, že se lidé dožívají vyššího věku, než tomu tak bývalo dříve. Všechny tyto změny a spoustu dalších ovlivňují naše každodenní životy více, než si to mnozí z nás uvědomují. Každý jedinec ve společnosti směřuje na trh práce a pokud chce uspět, musí být připraven na tyto změny reagovat, uvědomovat si je a přizpůsobit se jim.

Koncept celoživotního učení se stává každodenní realitou a ve všech oblastech profesních i osobních životů lidé pocítují nutnost doplňovat si neustále určité znalosti, popřípadě vzdělání, aby udrželi krok se společenským vývojem a změnami, které přináší.

Pomocnou ruku zde nabízí služby kariérového poradenství, které můžeme nalézt zejména v sektoru práce – v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV); a v sektoru školství – v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT).

Problematika kariérového poradenství je velmi rozsáhlá. Ať už z pohledu různorodosti cílových skupin, mezi které můžeme řadit žáky, studenty i dospělé, tak z pohledu poskytovatelů poradenských služeb.

Kariérové poradenství neposkytují pouze školy a školská pracoviště, ale i soukromé subjekty, neziskové organizace, úřady práce nebo poradenské služby, které bývají součástí personálních oddělení různých zaměstnavatelů.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1 Cíl a metodika

1.1 Cíl práce

Cílem teoretické části bakalářské práce je objasnit základní pojmy jako jsou poradenství, kariérové poradenství, vývoj na trhu práce, poradenský proces, formy kariérového poradenství a metody poradenské práce při skupinovém poradenství a navrhnout zlepšení v rámci vedení skupinového poradenství s cílovou skupinou klientů úřadu práce.

V praktické části bakalářské práce budou popsány blíže poradenství v Informačních a poradenských střediscích (dále jen IPS) na Úřadech práce ČR, cílové skupiny poradců IPS a vybrané poradenské programy. V praktické části bakalářské práce bude provedeno kvantitativně-kvalitativní šetření pomocí dotazníků mezi oslovenými poradci úřadů práce Středočeského kraje a rozhovor se zástupcem krajského metodika pro podporu poradenských informačních středisek úřadu práce ČR.

1.2 Metodika

Cíle bude dosaženo rešerší vybrané odborné literatury, dotazníkovým šetřením mezi zkušenými poradci na IPS Úřadu práce ČR a polostrukturovaným rozhovorem se zástupcem krajského metodika poradenských středisek.

2 Kariéra v 21. století

Svět práce se neustále mění a ovlivňuje ho mnoho aspektů. Jedna z prvních zásadních změn přišla v období průmyslové revoluce. Do té doby byly pracovní role vymezeny dosti obecně a odvíjely se na základě pohlaví, sociálního postavení či situace, ve které se jedinec nacházel a rozdíl mezi volným a pracovním časem nebyl tak radikálně vymezen. Dnes je na kariéru pohlíženo nejenom jako na součást pracovního života, ale i jako na součást života osobního. Kariéra bývá často chápána jako životní styl, jelikož je úzce spjata s charakterem jedince, rozvíjí jeho osobnost či ovlivňuje vztahy a každodenní úkony jedince. (EKS, 2015, s. 3-4).

Současná společnost, společnost 21. století, klade zásadní důraz na kariéru v životě člověka již od dětství. V období předškolní docházky dítěte přichází první otázky týkající se volby povolání, výběru budoucí profese. Kladou se otázky „čím chce daný jedinec jednou být“.

Jelikož se kariéra buduje v průběhu celého života a nerealizuje se pouze v jednom zaměstnání, je definována v Sociologickém slovníku jako „celoživotní proces dosahování sociálních pozic v určitém sociálním útvaru, chápaných obvykle jako společenský vzestup“ (Geist, 1992, s. 156).

Trh práce reaguje na příchod nových technologií, vznik nových pracovních pozic, popř. zrušení pozic méně potřebných a nahraditelných. Zaměstnavatelé od zaměstnanců očekávají vyšší efektivitu, flexibilitu, samostatnost, schopnost organizace či dobré zvládnutí stresu. Profesní vzdělávání a doplňování kvalifikací je dnes víceméně samozřejmostí (EKS, 2015, s. 35).

Tento posun na trhu práce často vede mnohdy k přepracování, strachu ze ztráty zaměstnání, nedostatečné informovanosti či nejistotě. Objevuje se potřeba, čím dál více využívat služeb kariérového poradenství.

3 Kariérové poradenství

V současné době se můžeme setkat s mnoha výrazy pro kariérové poradenství např. poradenství pro volbu povolání, profesní poradenství, poradenství pro profesní orientaci, pracovně profesní poradenství, studijní poradenství aj.

Národní ústav vzdělávání představuje kariérové poradenství jako: „službu, ke které by měl být rovný přístup na základě dobrovolnosti klienta a která za optimálních podmínek vede k úsporám jak pro klienta, který činí informovaná rozhodnutí o vlastní profesní budoucnosti, tak pro stát, kde služby působí jako prevence dlouhodobé nezaměstnanosti“ (Národní pedagogický institut České republiky, 2001).

Peavy (2013, s. 20-24) popisuje poradenskou profesi různě např.:

- „Poradenství je proces, který ukazuje zájem, dává naději, dodává odvahy, nabízí vyjasnění a umožňuje aktivaci.
- Poradenství je individualizovaná metoda praktického řešení.
- Poradenství je spojení, které vzniká za účelem řešení konkrétních životních problémů“.

Superova teorie *Životních etap a rolí* definuje poradenství jako „pomoc ke svépomoci“ (Freibergová, 2007, s. 10).

Pojem poradenství má mnoho významů, ale pro všechny většinou platí, že „poradenství je založeno na vztahu pomoci, při němž poradce má snahu podpořit růst, rozvoj, zralost a lepší uplatnění klienta, aby se efektivněji orientoval ve světě a vyrovnával se se životem (Gabura a Pružinská, 1995, s. 13).

3.1 Náplň a kroky kariérového poradenství

Kariérové poradenství je proces komunikace, ve kterém hraje hlavní roli konverzace a naslouchání. Prvořadým úkolem tohoto procesu je především dosažení porozumění mezi komunikujícími a „komunikace mluvčího a posluchače tvoří horizont interpretace, ke kterému každý z nich přispívá podle své vůle, znalostí a schopností“ (Peavy, 2013, s. 88).

U zahraničních autorů se můžeme setkat se dvěma různými termíny, které popisují práci poradců, a tedy i se dvěma směry poradenství. Prvním termínem je *counselling*, který je zaměřen na rozvoj klienta, popřípadě rozvoj jedné jeho oblasti v životě a druhým termínem je *guidance*, který spíše vystihuje pomoc při rozhodování (Gladding, 2009, s. 5-9).

V České republice je používán pouze termín *poradenství*, který představuje poradenské služby nejen při rozvoji klienta, ale také nabízí pomoc i při rozhodování.

Kariérové poradenství lze rozlišit na 3 základní kroky:

- 1) *Poznávání* – pomoci jedinci, aby si uvědomoval své silné a slabé stránky a uměl je pojmenovat. Ujasnili si své priority, touhy a cíle. Vhodným nástrojem je formální testování klienta pomocí testu a dotazníku nebo neformální testování, kde probíhá vzájemná interakce klienta a poradce, popř. jiných osob.
- 2) *Získání informací o světě práce* – zajistit klientovi dostatek informací o světě práce, ale i o případných zdrojích, kde lze tyto informace čerpat a aktualizovat.
- 3) *Spojení informací o sobě a o světě práce* – propojení předchozích dvou kroků a aktivní zapojení klientů, které povede k jejich vlastnímu rozhodnutí odpovídajícímu jejich osobním požadavkům (Vendel, 2008, s. 52-53).

Kariérové poradenství poskytuje služby klientům bez rozdílu věku, kteří ještě nevstoupili na trh práce a zvažují svou studijní či profesní dráhu, uchazečům o zaměstnání hledající pracovní uplatnění nebo osobám aktivním na trhu práce s úmyslem změnit či zlepšit svou kvalifikaci a profesní život (OECD, 2004, s. 2-3).

3.2 Teorie kariérového poradenství

Teoretická východiska poradenství kopírují potřeby své doby a jejich počátky datujeme na přelom 19. – 20. století. Jedním z prvních klíčů pro správnou volbu budoucího povolání člověka bylo posouzení jeho typických fyzických rysů a přidělení jim adekvátnímu povolání.

Později na začátku 20. století byl člověk posuzován již komplexněji a ve volbě povolání hrály roli i individuální rozdíly, jednotlivé schopnosti, vlastnosti a předpoklady (*Trait and Factor Theory*). V 50. a 60. letech se k vytvořeným pracovním charakteristikám přidaly charakteristiky pracovního prostředí (*Person-*

Environment Fit) a byl vytvořen test profesionální orientace, který je stále plně využíván v tiskové i elektronické podobě.

Následovala „zlatá éra testování“, ale přestože jsou testy zajímavým podpůrným prostředkem v poradenské praxi, samy o sobě jsou nedostačující a je s nimi potřeba i nadále pracovat. Proto v druhé polovině 20. století začaly vznikat teorie, které se na kariéru a volbu povolání dívají z jiného úhlu pohledu.

Volba povolání přestávala být jednorázovou životní událostí a stala se spíše dynamickým procesem, vývojem, který ovlivňují i lidské zkušenosti. (*Teorie Life-Span, Life-Space Approach*). Do konce 20. století vzniklo ještě několik významných teorií, které ovlivňují dnešní poradenskou činnost, jsou postavené na léty prověřených teoriích minulosti a jsou zasazeny do kontextu moderní doby (viz přehled pod textem).

Vývoj kariérového poradenství poukazuje na fakt, že se jedná o oblast, ve které nelze zapomínat na různé části osobního života klienta, které sice přímo s profesním životem nesouvisí, ale ovlivňují ho stejně jako celoživotní kariéru (EKS, 2015).

3.2.1 Teoretická východiska poradenství

Přehled teoretických východisek

- Frank Parsons (1854-1908) – zakladatel oboru a teorie *Trait and Factor Theory*;
- John L. Holland (1897–1956) – teorie vztahu člověka a pracovního prostředí (*Person-Environment Fit*);
- Abraham Harold Maslow (1908–1970) – hierarchie lidských potřeb;
- Donald Edwin Super (1910–1994) – teorie zaměřené na proces, životní etapy a změny, self-koncept „sebepojetí“ (*Teorie Life-Span, Life-Space Approach*);
- Carl Ransom Rogers (1902–1987) – moderní pojetí empatie v poradenství, podněcování k samostatnému rozhodování a převzetí odpovědnosti;
- Albert Bandura (1925) – koncepce *self-efficacy*; vnímání vlastní účinnosti;
- Robert W. Lent, Steven D. Brown & Gail Hackett – sociálně kognitivní přístup (*Social Cognitive Career Theory* – autoři vychází z Bandurových výzkumů);
- John D. Krumboltz (1928) – teorie kariérového rozhodování a vývoje na základě sociálního učení (*Happenstance Learning Theory*);

- Steve de Shazer (1940–2005) – terapeutický model zorientovaný na řešení
- Mark L. Savicas (1947) – konstruktivistická teorie s narativním přístupem;
- Michael White, David Epston (1990) narativní přístup (*Narrative therapy*);
- R. Vance Peavy (1997) – sociodynamické poradenství (*Socio-Dynamic Counselling*);
- Bill Law a A. G. Watts (1977) Peter Herriot a Carole Pemberton (1996) – kariérový management (*Career management*).

3.3 Poradenský proces

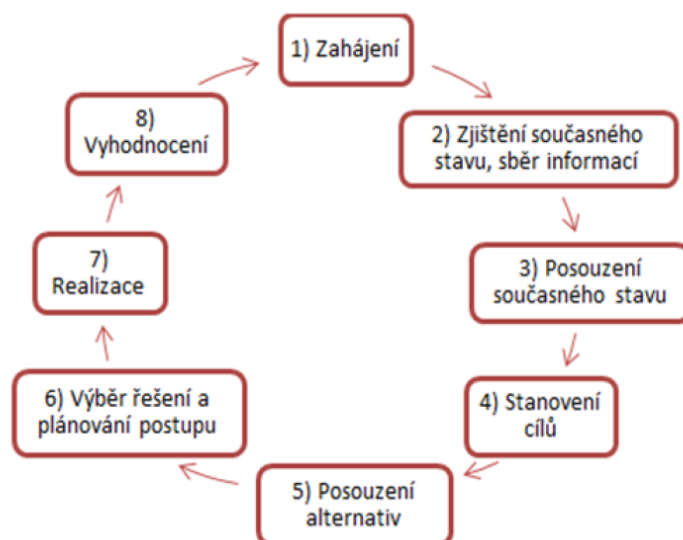
Pojem „proces“ můžeme definovat dle Sociologického slovníku jako „postup, vzrůst; často bývá synonymně používán jako průběh, sled, pohyb, tok, plynutí, dění vývoj atp. E. E. Eubank (1932) a spolu s ním I. A. Bláha (1968) jím rozumí „postupující sled změn“. Termín sám o sobě neobsahuje změnu, proto jím lze označovat postupnou, dynamickou řadu za sebou následujících, k sobě se vztahujících a vzájemně souvisejících jevů“ (Geist, 1992, s. 301-302).

Samotný pojem „proces“ poukazuje na dynamiku poradenského vztahu neboli odpovídá na otázku jak: Jak bude probíhat spolupráce mezi klientem a poradcem (Culley a Bond, 2008, s. 22).

Poradenský proces představuje posloupnost jednotlivých kroků vedoucích k žádoucímu a dohodnutému zakončení.

Obrázek 1: Etapy poradenského procesu

Etapy poradenského procesu



Zdroj: Metodika k projektu pro Podporu IPS ÚP

3.3.1 Formy poradenského procesu

Poradenství můžeme dělit podle různých hledisek. Odborné publikace se zmiňují o dělení poradenství podle např. typu zaměření, typu komunikace, přístupu ke klientovi nebo podle formy (Slavík a Zounková, 2014, s. 11).

Formy poradenství dle Vendela (2008, s. 51) lze členit na:

- skupinové / individuální;
- prezenční / distanční.

Skupinové poradenství – je založeno na zákonech fungování skupiny. Využívá především *sociologických poznatků* (teorie skupin, skupinová dynamika, sociální role), dále *poznatků sociální psychologie* i *andragogických* či *pedagogických poznatků* (didaktické formy a metody, edukační prostředí, vztahy v edukační skupině) (Langr, 2008, s. 1-5). Více o skupinovém poradenství v kapitole č. 5.

Individuální poradenství – je založeno na vztahu klienta a poradce. Tento vztah je založen na důvěře, pochopení, nastavení vzájemných pravidel a akceptování jeden druhého. „Poradenské služby v oblasti osobního života, vzdělávání a práce vychází z komplexního pojetí jedince, jeho individuality a identity a vzájemných interakcí jeho

osobnostních, profesních a kulturních charakteristik a současně z modelu C. R. Rogerse („*client – centred approach*“, tj. na klienta zaměřený přístup). Takto pojaté poradenské služby pro život, vzdělávání a práci se zabývají osobností člověka a jeho rozvojem s ohledem na jeho:

- A) osobní život, psychiku a individuální potenciál;
- B) vzdělání, schopnosti a motivaci dále se vzdělávat;
- C) profesní rozvoj (Mohaupt, Freibergová a Pencová, 2008, s. 3).

Prezenční poradenství – je odvozeno od slova prezence, jehož význam je přítomnost neboli účast (slovník cizích slov - coznamena.cz, 2012-2021). Jedná se tedy o poradenství poskytované za osobní účasti klienta i poradce.

Distanční poradenství – je forma poradenství poskytovaného na dálku (distančně) pomocí připravených poradenských programů nebo např. on-line přenosem.

3.3.2 Metody poradenské práce

Existuje mnoho metod a postupů poradenské práce a záleží pouze na zvážení poradce, jakou metodu při své práci zvolí. Paulík (1994) dělí metody poradenské práce na:

- **diagnostické metody** (pomáhají poradci konkretizovat potřeby klienta a informace o něm – dotazníky, osobnostní a výkonnostní testy, rozhovor, pozorování a posuzování, analýza výsledků, sociometrická technika;
- **informační** – informativní sdělení individuální či formou přednášek, besed, audiovizuálně a počítačovými programy;
- **terapeutické** – metody s léčebným efektem (Paulík, 1994 cit. podle Lukáčová, 2004,).

Gabura a Pružinská představují metody práce s klientem:

- **Informace** – informace a poznatky, právní konzultace, konzultace z oblasti sociálního zabezpečení, kontakt bývá jednorázový.
- **Distribuce** – odkázání klienta poradcem do poradny či instituce s vhodným odborným zaměřením.
- **Klarifikace** – podrobná analýza problému či situace. Klarifikace je zařazena mezi pracovní metody racionálně orientovaného poradenství.

- **Ventilace** – klient ventiluje vše co ho trápí, potřebuje vyslechnout a poradce mu k tomu poskytne potřebný prostor.
- **Povzbuzení** – při kroku do neznáma nebo při nejistotě klient potřebuje povzbudit, ocenit a ujistit.
- **Interpretace** – poradce doplňuje chybějící souvislosti a stává se v této části procesu aktivnější. Jedná se o metodu dynamicky orientovaných poradenských systémů.
- **Trénink** – hlavními složkami jsou: učení, opakování a nácvik.
- **Relaxační techniky** – uvolnění svalstva, psychické přeladění a ovlivnění somatiky, např. *Schultzův autogenní trénink*, který propojuje hypnózu s jógou.
- **Modelování** – dle připraveného scénáře modelování konkrétní reálné situace ze života. Jedná se o činnostní metodu práce poradců.
- **Hraní rolí** – na rozdíl od metody modelování lze sehrát i hypotetickou situaci, která v blízké budoucnosti může nastat.
- **Konfrontace** – poradce poukazuje na nesrovnalosti a rozdíly v tvrzení klienta nebo v jeho chápání sebe i jiných.
- **Reflexe** – poradce odráží sdělení klienta, aby stimuloval jeho vhled a sebereflexi. Reflexe může být označována jako nedirektivní interpretační technika (1995, s. 63–69).

Kariérové poradenství je určeno převážně dospělým jedincům a nejvyužívanější metodou je koučování. Jedná se o nedirektivní přístup poradenského procesu a výsledné řešení konzultovaného problému závisí zcela na klientovi. Poradce je pro klienta nejen informativním zdrojem, ale i průvodcem a partnerem při jeho cestě profesním životem (Slavík a Zouňková, 2014, s. 11).

3.3.3 Cíle poradenského procesu

Stanovení cíle v poradenském procesu je stěžejní pro jeho celkový průběh. Od cílů se odvíjí strategie, použité metody a techniky poradenství. Cíle se stanovují z (Mohaupt, Freibergová a Pencová, 2008, s. 8):

- *pohledu klienta* (Čeho chce klient dosáhnout?);
- *pohledu poradce* (O co poradce usiluje?);

- *pohledu časového hlediska* (krátkodobé, střednědobé, dlouhodobé).

A dle obsahu je můžeme dělit do následujících kategorií (Gibson a Mitchell, 2003, s 157-158):

- **rozvojové cíle:** jsou cíle, kterými je klientovi pomoheno dosáhnout nebo zlepšit jeho očekávaný lidský růst a rozvoj – společenský, osobnostní, emocionální, kognitivní, fyzický atd.;
- **preventivní cíle:** pomáhají klientovi předcházet nežádoucím jevům;
- **nápravné cíle:** pomoc klientovi překonat nebo napravit nežádoucí okolnosti;
- **výzkumné cíle:** vyhodnocení variant, testování dovedností a schopností a zkoušení nových a odlišných poradenských metod a postupů;
- **posilovací cíle:** upevňování klientova rozhodnutí a vůle toto rozhodnutí realizovat;
- **kognitivní cíle:** získávání informací a základních kompetencí pro vzdělávání a dovednost rozhodování se;
- **fyziologické cíle:** posilování porozumění a návyků podporující zdravý životní styl;
- **psychologické cíle:** rozvíjení společenské interaktivní dovednosti, získávání kontroly nad emocemi, rozvoj pozitivního sebehodnocení;
- **sociálně-politické cíle:** posilování pocitu sounáležitosti se společností, předcházení a odstraňování sociální exkluze, usnadňování přístupu k celoživotnímu vzdělávání a placené práci.

4 Kariérový poradce

Předchozí kapitoly hovoří o kariérovém poradenství a jeho více jak 100letém vývoji. Kariérový poradce je jeho nedílnou součástí a stejně jako služby poradenství reagovaly na potřeby doby tak i přístup a metody kariérových poradců. Národní soustava povolání charakterizuje kariérového poradce jako osobu, která „prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“ (Národní soustava povolání, 2017).

4.1 Kompetence kariérového poradce

Kompetence je souhrnný výraz pro soubor znalostí, schopností, dovedností a zkušeností. Kompetence jsou prostřednictvím učení získávané po dobu celého života. Rozlišujeme tyto 3 typy: (EKS, 2018, s. 22 A).

- *měkké kompetence* – přenositelné mezi různými obory;
- *obecné kompetence* – přenositelné napříč obory, jedná se o obecné požadavky na výkon práce;
- *odborné kompetence* – teoretické vědomosti a praktické dovednosti spjaté s výkonem konkrétního zaměstnání.

Kompetenční požadavky pro výkon povolání kariérového poradce jsou dle Košťálové a Cudlínové (EKS, 2015, s. 45):

- odborné znalosti;
- empatie a trpělivost;
- respekt;
- individuální přístup;
- kreativita;
- ochota přiznat vlastní nevědomost;
- komunikační dovednosti;
- sebereflexe;
- práce na vlastním seberozvoji;

- schopnost navázat profesionální vztah a dobře hlídat své hranice působnosti.

International Association for Educational and Vocational Guidance (česky Mezinárodní sdružení výchovného, vzdělávacího a profesního poradenství) zdůrazňuje, že práci poradce je především:

- posilovat rovnost příležitosti ve společnosti;
- pomoci klientů zorientovat se v nepřehledné nabídce možností;
- podpořit své klienty v rozvoji potenciálu;
- podpořit otevřené prostředí a větší participaci ve veřejném dialogu všech cílových skupin;
- podporovat rozvoj kritického myšlení a aktivní občanství (Pýchová, Košťálová, Drahoňovská a Madziová, 2020).

Definice kariérového poradce se může lišit podle specializace a zaměření. A stejně tak i kompetence. Národní soustava povolání definuje **5 typů poradců**, kterými jsou (Národní soustava povolání, 2017):

- kariérový poradce;
- referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce;
- kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu;
- referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce IPS;
- kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel.

5 Skupinové poradenství

V oblasti kariérového poradenství je neustále kladen důraz na rozvoj klíčových kompetencí. Klíčové kompetence vedou k lepšímu využívání odborných znalostí a k pochopení i řešení problematiky profesního vzdělávání. Nabývání klíčových kompetencí je celoživotní proces, tvoří základ pro další učení a lze jich nabýt pouze ve skupinách, při vzájemném kontaktu a jednání s ostatními (Belz a Siegrist, 2011, s. 34-35)

Skupinové poradenství využívá zákonitosti fungování skupiny. Ve skupině se člověk učí poznávat ostatní, ale i sám sebe. Učí se řešit různé životní situace a skupina pomáhá člověku uspokojovat jeho potřeby.

Skupinová práce monitoruje interpersonální charakter mnohých problémů a skýtá výhody i z ekonomického pohledu využití času a financí (Gabura a Pružinská, 1995, s. 90).

Za nejvýznamnější faktory skupinového poradenství Vendel považuje: sebezpoznání, orientaci, interpersonální učení, sebeotevření, altruismus, soudržnost skupiny, univerzálnost, modelové učení, katarzi, poskytování naděje, složení účastníků ve skupině a vůdcovství (2008, s. 176).

Homans uvádí pouze čtyři vzájemně související faktory podstatné pro skupinu. Jsou jimi aktivita, interakce, norma a pocit (Homans, 1960 cit. podle Belz a Siegrist, 2011, s. 38)

Všechny tyto faktory a jiné další vytvářejí skupinovou dynamiku, což je souhrn veškerého dění ve skupině, který v určitém slova smyslu naplňuje i pojem skupinového poradenství, které se skupinovou dynamikou cílevědomě pracuje.

Poradenské skupiny lze dělit na základě různých kritérií. Dělení může být podle:

- velikosti (malé/velké skupiny),
- pohybu členů (uzavřené/zavřené skupiny),
- odlišnosti či podobnosti členů ve skupině (homogenní/heterogenní),
- obsahového zaměření a využívání metod práce
- stylu vedení (Gabura a Pružinská, 1995, s. 90).

Skupinové poradenství není vhodné pro každého klienta a poradce by měl vždy zvážit, zda klient není v situaci, kdy potřebuje mít poradce pouze sám pro sebe. Klienty nevhodnými pro zařazení jsou klienti z destruktivními sklony, agresoři, klienti s manipulativními sklony nebo tací, kteří jsou zahlcení pouze svými problémy a jsou neschopni vnímat potřeby ostatních (Gabura a Pružinská, 1995, s. 92).

Poradenská práce s malou skupinou se objevila v 50. letech 20. století, a přestože skýtá výhody oproti individuálnímu poradenství z hlediska nákladů a pocitu sounáležitosti, práce s jednotlivcem v oblasti kariérního poradenství doposud stále převažuje (Vendel, 2008, s. 174).

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části bakalářské práce bude na základě vlastního průzkumu webových stránek úřadu práce a studia interních řídicích dokumentů popsáno poradenství v Informačních a poradenských střediscích (dále jen IPS) na Úřadech práce ČR, cílové skupiny poradců v IPS a vybrané poradenské programy. Dále bude provedeno kvantitativně-kvalitativní šetření. Na základě zjištěných dat budou vyhodnoceny nejčastěji využívané metody práce skupinového poradenství, nejčastěji přednášená témata či jiné aspekty skupinového poradenství poskytovaného Úřadem práce ČR. Jména osob v praktické části bakalářské práce jsou uváděna s jejich souhlasem.

6 Poradenství Úřadu práce ČR

6.1 Informační poradenská střediska

IPS Úřadu práce ČR byla oficiálně založena Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) v roce 1993. Zřízeny byly na základě Metodického pokynu MPSV č. 10/93 o zřizování informačních a poradenských středisek na úřadech práce jako součást realizace Opatření na řešení problematiky mladistvých a absolventů škol, schválených na jednání vlády ČR dne 5.5.1993 pod č.j. 2041/93.

Koncepce IPS pro volbu povolání, která byla přílohou výše zmíněného pokynu, specifikuje IPS jako: “základní a koordinující článek informačně poradenského systému pro volbu povolání, který v úzké součinnosti s příslušnými institucemi školskými, hospodářskými, zdravotnickými a dalšími zainteresovanými subjekty státními a soukromými nabízí rozsáhlé a komplexní služby, týkající se světa práce a profesí“ (Freibergová, 2013, s. 23-24).

Ačkoliv byla IPS zřízena primárně za účelem poskytování poradenství pro volbu povolání, dnes slouží k realizaci všech vzdělávacích programů a poradenských činností zabezpečovaných úřadem práce. Poradenství je nabízeno a poskytováno formou individuálních konzultací či skupinových programů (Úřad práce ČR – Poradenské služby).

IPS mají proaktivně působit jako nástroj prevence nezaměstnanosti v oblasti svého působení a splňovat základní zásady poskytování informačních a poradenských služeb jimiž jsou: (Freibergová, Maříková, 2011, s. 20).

- dostupnost;
- aktivní přístup;
- individualizace;
- celoživotní poradenství;
- nestrannost a transparentnost;
- dodržování etického kodexu.

6.2 Poradenské služby

Služby kariérového poradenství na Úřadu práce ČR upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhláška 518/2004 Sb.

Poskytovaná odborná činnost je zaměřena na řešení specifických problémů různého charakteru, které mohou být bariérou klienta při uplatnění a orientaci na trhu práce, pomoc při rozhodování volby a změny zaměstnání nebo pomoc při volbě povolání a profesní orientaci.

Poradenské činnosti poskytované Úřadem práce ČR:

- poradenství pro volbu povolání;
- poradenství pro volbu rekvalifikace;
- poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání;
- poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením;
- poradenství dlouhodobě nezaměstnaným klientům;
- poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Poradenský proces se řídí mj. zákonem o zaměstnanosti a prováděcí vyhláškou, Metodikou poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadech práce ČR a směrnicí generálního ředitele č. 6/2020 Realizací poradenských činností na úřadu práce. Jsou zajišťovány interně (zaměstnanci

Úřadu práce ČR) nebo externě (prostřednictvím odborných zařízení „dodavatelů“.¹

Poradenská práce na Úřadu práce ČR zahrnuje: (Interní metodika zpracována v rámci projektu „EFES“ reg. Č. projektu: CZ.03.1.54/0.0/0.15_11/0000056)

- objevování profesně využitelných zájmů, preferencí, předpokladů, zmapování stavu profesní orientace klienta
- zprostředkování představ o tom, čím se vyznačuje práce v jednotlivých profesních oblastech a povoláních, jaké jsou požadavky na jejich vykonávání, včetně požadavků na vhodné vzdělání pro konkrétního klienta;
- vhodných směrů vzdělávací a profesní dráhy;
- poskytování návodu, jak vyhledávat informace a nácvik samoobslužnosti při vyhledávání relevantních informací v příslušných databázích, a to zejména v oblasti vzdělávání a pracovních příležitostí;
- rozvoj kompetencí k získání zaměstnání, využívání všech technik hledání zaměstnání i informačních zdrojů, adekvátní sebe prezentace, posilování odpovědnosti klienta za řízení své kariéry.

Nabídka témat poradenských činností jednotlivých poboček Úřadu práce ČR může být odlišná, jelikož je uzpůsobována potřebám cílové skupiny. Musí však obsahovat minimální rozsah témat stanovených vnitřním řídicím aktem pro realizaci poradenských činností Úřadu práce ČR, kterými jsou: (Směrnice generálního ředitele č. 6/2020 Realizace poradenských činností na Úřadu práce ČR, 2020, s. 5)

1. Sebepoznávání pro trh práce

Vstupní mapování aktuální situace klienta (zájmy, hodnoty, postoje, představy, omezení) a jeho potřeb pro řešení jeho nezaměstnanosti.

2. Komunikační dovednosti

¹ Vzhledem k zaměření bakalářské práce budou v následující části představeny poradenské služby uskutečňované především skupinovou formou. – Poznámka autora.

Komunikace ústní/psaná, verbální/neverbální.

3. **Sebeprezentace na trhu práce**

Základy sebeprezentace, osobní kariérové portfolio, práce s PC.

4. **Orientace na trhu práce**

Orientace v nabídce volných pracovních míst (internet, periodika, informace o službách Úřadu práce ČR, Integrovaný portál MPSV, agentury práce.

5. **Hledání zaměstnání**

Techniky vyhledávání pracovních příležitostí, pracovní portály, sociální vztahy využitelné pro získání zaměstnání

6. **Pracovněprávní gramotnost**

Právní minimum, občanský zákoník, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, práva a povinnosti zaměstnanců, pracovní smlouvy, pracovněprávní vztahy.

7. **Finanční gramotnost**

Základní pojmy finanční gramotnosti, hospodaření domácnosti, osobní a rodinný rozpočet.

8. **Poradenství k podnikání**

SWOT analýza a podpora podnikatelských kompetencí, předpokladů, motivace, sebedůvěry, sebekontroly, kreativity, rodinné zázemí apod.

6.3 Cílové skupiny poradců

Poradenské programy a skupinové poradenství jsou zaměřeny na skupiny klientů, kteří mají specifické potřeby a kterým je věnována zvýšená péče např.:

- nově evidovaní uchazeči o zaměstnání;
- uchazeči o zaměstnání, kteří do 5 měsíce zařazení nejsou rozhodnuti jaké aktivity zvolí pro zvýšení svých šancí na trhu práce;
- uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání, kteří se zajímají o rekvalifikační kurzy zprostředkované Úřadem práce ČR;
- dlouhodobě nezaměstnaní;
- mladiství;

- absolventi;
- osoby se zdravotním postižením;
- maminky po mateřské dovolené;
- osoby po výkonu trestu;
- studenti ZŠ, SŠ, VOŠ a VŠ;
- rodiče žáků ZŠ;
- výchovní poradci;
- a další.

Obsah a rozsah poradenské práce se liší dle cílové skupiny klientů. Poradenství realizované IPS a poradci úřadu práce je možné vykonávat i mimo prostory Úřadu práce ČR, např. na školách či jiných institucích.

Skupinové poradenství realizované IPS se zaměřuje na dvě základní cílové skupiny: (Úřad práce ČR – Poradenství a IPS, 2020)

- mladistvé, žáky základních a středních škol (skupinové poradenství k volbě povolání, orientaci na trhu práce, problematice dalšího vzdělávání a vstupu na trh práce)
- uchazeči o zaměstnání, zájemci o zaměstnání (poradenství realizované jako služba v rámci procesu poradenství pro zprostředkování – skupinové poradenské programy související s tematikou kariérového poradenství a skupinové schůzky informačně poradenského charakteru)

6.4 Poradci Úřadu práce ČR

Pozici odborného poradce Úřadu práce ČR může dle Koncepce IPS vykonávat osoba: (Freibergová, 2013, s. 39).

- a) s humanitním vysokoškolským vzděláním, nejlépe pedagog, s praxí v poradenství nebo v oblasti vzdělávání mládeže;
- b) pracovník se středoškolským vzděláním – nejlépe sociálně-právním.

Poradce IPS zpravidla všechny aktivity připravuje formálně i obsahově sám či ve spolupráci s dalšími pracovníky Úřadu práce ČR, organizačně je zabezpečuje, vede, vyhodnocuje jejich průběh a zaznamenává do informačních systémů.

6.5 Metodik v projektu „Podpora informačních a poradenských středisek“

Celý název služebního místa je: Metodik Krp (krajské pobočky) v projektu „Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR, (PIPS) s reg. č. CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0004218 v oddělení zaměstnanosti, odboru zaměstnanosti a EU, krajské pobočky Úřadu práce ČR v Příbrami.

Jak vypovídá název služebního místa, jedná se o pracovníka ve služebním poměru, který se svou činností zodpovídá krajské pobočce. Pracovní náplň a kvalifikační požadavky na tuto pozici jsou: (Úřad práce ČR - Rada/odborný rada - metodik KrP v projektu Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR, 2020).

- vykonává metodickou a koordinační činnost pro IPS v rámci krajské pobočky úřadu práce;
- komunikuje potřeby IPS směrem ke koordinátorovi na GŘ;
- identifikuje potřeby vhodné k řešení a sjednocení;
- spolupracuje na vypracování nové koncepce práce IPS;
- stanovuje plán práce IPS v rámci kraje;
- aktualizuje a sjednocuje používaných materiálů, informačních zdrojů a postupů;
- metodicky vede pracovníky IPS v rámci kraje;
- vypracovává zprávy o činnosti a vyhodnocuje aktivity i po kvalitativní stránce;
- zpracovává společné projekty, metodiky;
- vznáší požadavky na vzdělávání pracovníků IPS;
- připravuje společné akce v rámci krajského uspořádání;
- přenáší příklady dobré praxe mezi kraji a formuluje požadavky na nadřízené; složky
- realizuje návštěvy na IPS v rámci kraje
- poskytuje přímou poradenskou činnost klientům;
- Průběžně předkládá nové podněty a zpracovává nové návrhy ke zkvalitňování práce a služeb v oblasti kariérového poradenství směrem ke klientovi Úřadu práce ČR.

7 Výzkumné metody

K naplnění cílů bakalářské práce byly použity kvalitativní a kvantitativní metody výzkumu. Pomocí dotazníků byly osloveni poradci úřadů práce Středočeského kraje, byl veden polostrukturovaný rozhovor se zástupcem metodika pro podporu poradenských informačních středisek Úřadu práce ČR² a byla zpracována data ze statistik poradenských činností pro rok 2019³ (viz Příloha 3).

Dotazníková metoda je hromadné získávání údajů založené na dotazování osob „A. Ničkovič charakterizuje dotazník jako měrný prostředek, jehož pomocí se zkoumá mínění lidí o jednotlivých jevech.“ Otázky v dotazníku jsou jednoznačné a formulované tak, aby je všichni respondenti chápali ve stejném významu (Skalková a kol., 1983, s. 86).

Metoda rozhovoru je založena na přímém dotazování (verbální komunikaci) výzkumného pracovníka a respondenta. Pro účely bakalářské práce byl veden individuální rozhovor – s jedním pracovníkem. (Skalková a kol., 1983, s. 92).

7.1 Dotazníkové šetření

Úřad práce ČR je organizačně členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Středočeský kraj spadá pod krajskou pobočku v Příbrami, jejíž součástí je 19 kontaktních pracovišť. Oddělení poradenství a IPS jsou klientům k dispozici ve 12 kontaktních pracovištích, která byla oslovena v rámci dotazníkového šetření (Úřad práce ČR – Organizační struktura, 2021).

V průběhu měsíce ledna byli osloveni poradci Úřadu práce ČR, kontaktní pracoviště: Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha – východ, Praha – západ, Příbram, Rakovník a byli požádáni o vyplnění

² Pozice metodika pro podporu poradenských středisek byla v průběhu psaní bakalářské práce uvolněna a obsazena až v měsíci únoru 2021. Novým metodikem pro podporu poradenských středisek je aktuálně Bc. Simona Kubová. – Poznámka autora.

³ Oproti roku 2020 byly poradenské činnosti v roce 2019 zasaženy momentálně probíhající epidemiologickou situací pouze v malém rozsahu a data z poskytnutých statistik by měla být odpovídající běžnému chodu instituce a poskytování poradenských služeb. – Poznámka autora.

dotazníku. Otázky k šetření byly tvořeny dle předem prostudované odborné literatury tak, aby vedly k cílům bakalářské práce viz dotazník v Příloze 1.

Dotazník byl vytvořen pomocí webových stránek www.surveymonkey.com a obsahoval 19 otázek. Otázky byly formulované srozumitelně a jednoznačně. Využity byly otázky uzavřené i otevřené. Dotazník nevyžadoval identifikaci respondenta a výsledky dotazníku byly zcela anonymní. Respondenti byli požádáni, aby při vyplňování dotazníku nebrali v potaz momentálně probíhající epidemiologickou situaci a své odpovědi uváděli s ohledem na běžný chod instituce a poskytování poradenských služeb. K zaslání dotazníku byla využita elektronická pošta (e-mail).

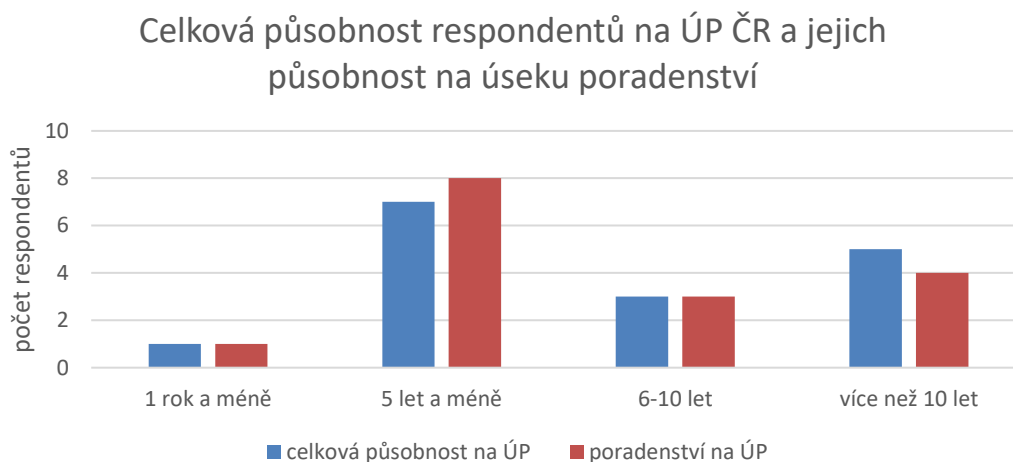
7.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 16 respondentů z nichž 14 respondentů byly ženy a 2 respondenti byli muži. Respondenti byli z velké většiny starší 36 let, pouze 2 byli ve věkovém rozmezí 26-35 let.⁴

Otázky č. 3 a č.4 byly zaměřené na časovou působnost respondentů na Úřadu práce ČR a jejich poradenskou praxi. Z následujícího grafického zobrazení je patrné, že naprostá většina respondentů (15 respondentů) vykonává poradenskou činnost na úseku poradenství od úplného počátku své kariéry na Úřadu práce ČR. Pouze jeden respondent se poradenské praxi věnuje přibližně polovinu z celkového času své působnosti na Úřadu práce ČR.

⁴ Otázky č.1 a č.2 byly zaměřené na věk a pohlaví respondenta

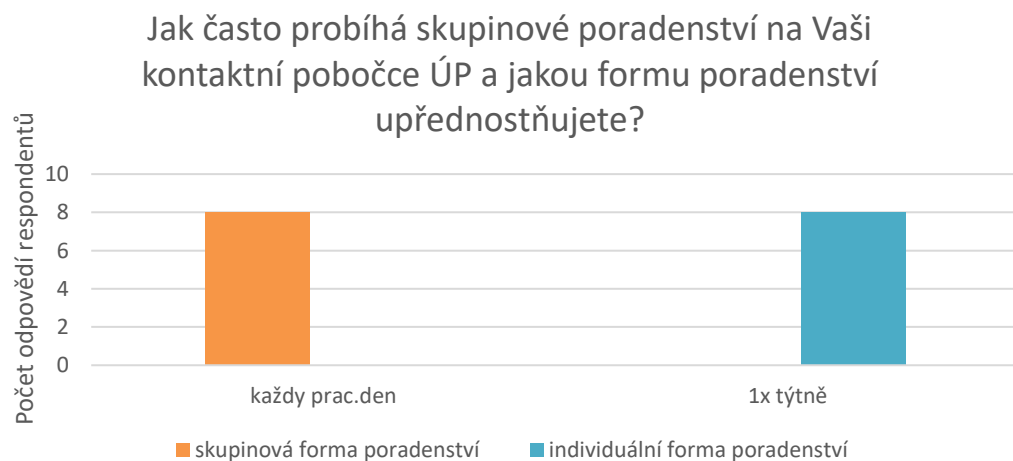
Graf 1: Celková a poradenská působnost respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování autora

Odpovědi na otázku č. 5 „*Jak často probíhá skupinové poradenství na Vašem kontaktním pracovišti ÚP?*“ rozdělila respondenty na dvě poloviny. Taktéž se stalo i v případě odpovědí na otázku č. 13, která se dotazuje poradců, jakou formu poradenství upřednostňují (viz Graf 2).

Graf 2: Četnost realizovaných schůzek skupinového poradenství a preferovaná forma poradenství

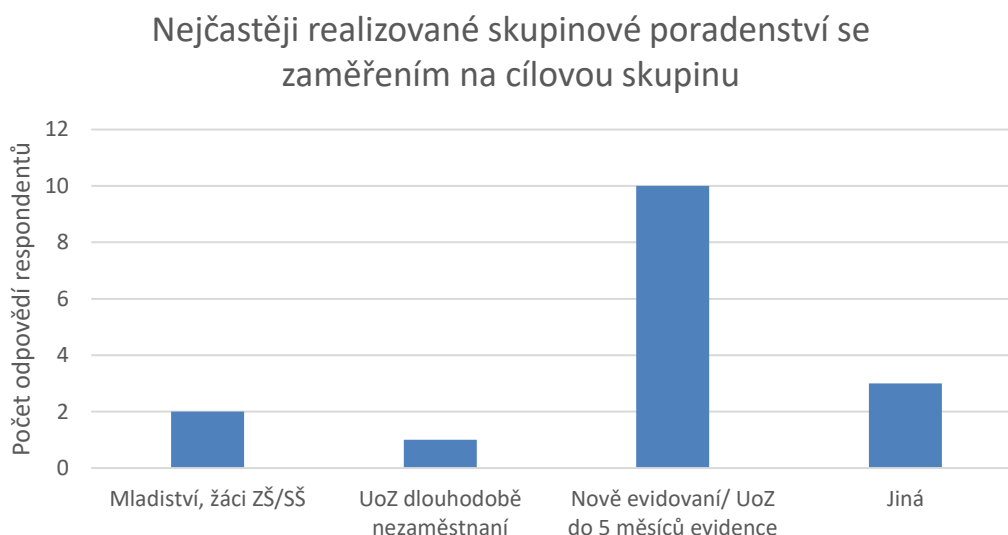


Zdroj: Vlastní zpracování autora

Tento fakt vedl ke zjištění, že četnost realizovaných schůzek skupinového poradenství na Úřadu práce ČR je mj. ovlivněn přístupem poradců k formám poradenských činností, popř. jejich kompetenčními dovednostmi.

V grafickém zobrazení odpovědí na otázku č. 6 „*Pro jaké cílové skupiny je poradenství realizováno nejčastěji?*“ (viz Graf 3), je vidět znatelný rozdíl v počtu realizovaných schůzek skupinového poradenství zaměřených na různé cílové skupiny.

Graf 3: Realizace poradenství se zaměřením na cílovou skupinu



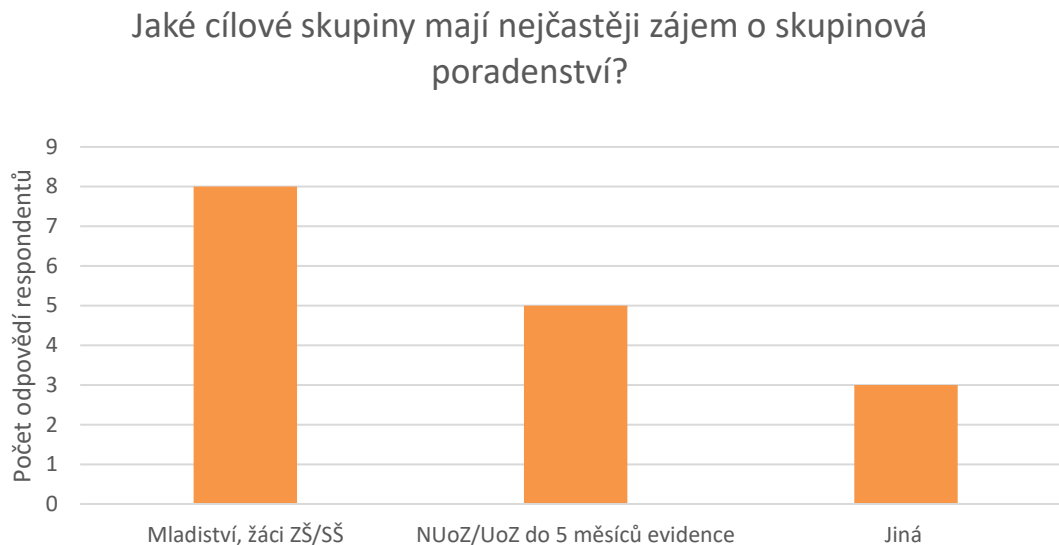
Zdroj: Vlastní zpracování autora

10 z 16 respondentů uvedlo ve svých odpovědích skupinové poradenství pro nově evidované uchazeče o zaměstnání (NUoZ) nebo uchazeče o zaměstnání (UoZ) do 5 měsíců evidence, které mají za cíl informovat UoZ o jejich právech a povinnostech v rámci evidence na Úřadu práce ČR a nabídce služeb, které Úřad práce ČR poskytuje.

Pouze 2 respondenti považují za nejčastěji realizované skupinové poradenství zaměřené na cílovou skupinu mladistvých a žáků ZŠ/SŠ, a jeden respondent jako cílovou skupinu označil UoZ, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Poradci, kteří zvolili možnost odpovědi „jiná“ (3) se shodli v názoru, že nelze konkretizovat cílovou skupinu v otázkách nejčastější realizace skupinového poradenství.

Odpovědi na otázku č. 7 (viz Graf 4) vedly ke zjištění zájmu jednotlivých cílových skupin o skupinové poradenství nabízené Úřadem práce ČR.

Graf 4: Zájem cílových skupin o skupinová poradenství



Zdroj: Vlastní zpracování autora

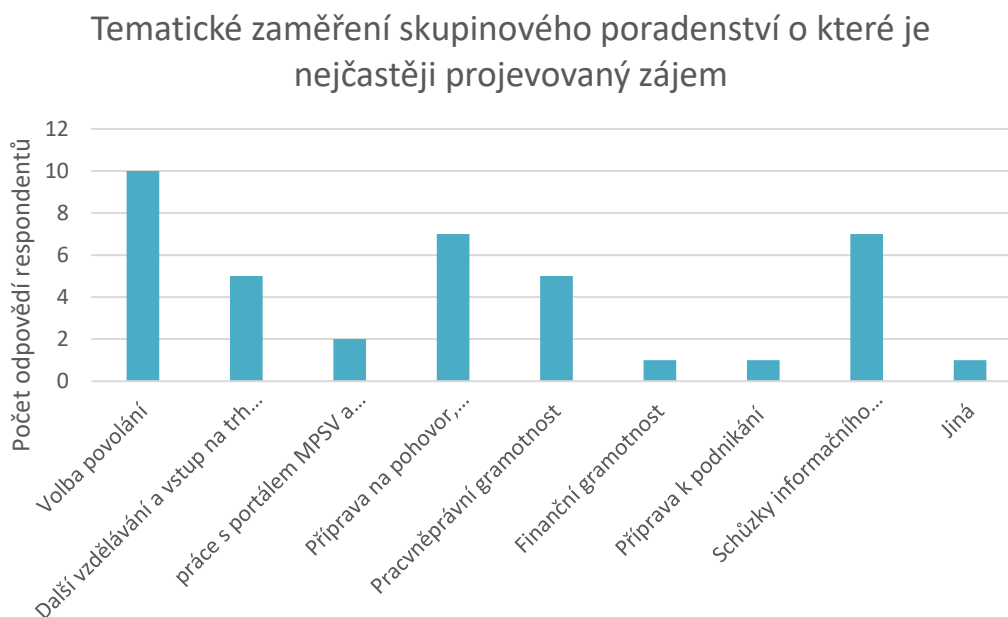
Přestože je nejčastěji realizované skupinové poradenství pro nově evidované UoZ a UoZ do 5 měsíců evidence (výstup otázky č. 6), v otázce nejčastěji projeveného zájmu, skončila tato cílová skupina až na 2 místě (5 respondentů).

Nejčastěji projevený zájem o skupinová poradenství přichází z řad mladistvých a žáků ZŠ/SŠ (8 odpovědí respondentů).

Odpověď „jiná“ zvolili 3 respondenti a obecně specifikovali cílovou skupinu jako „motivované klienty“.

Otázka č. 9 se dotazovala na využívané metody práce při skupinovým poradenství (viz Graf 5).

Graf 5: Nejčastěji projevovaný zájem o tematické zaměření skupinového poradenství

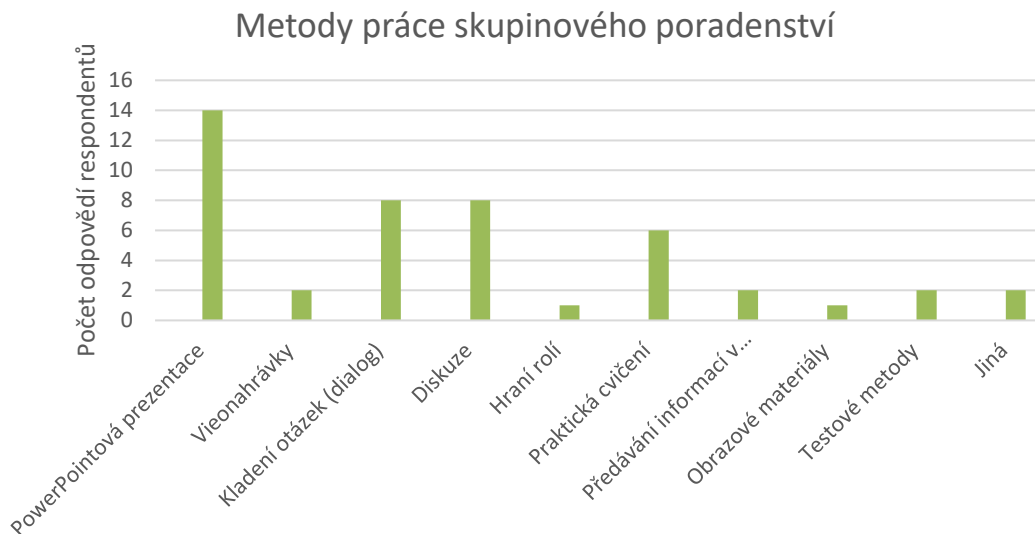


Zdroj: Vlastní zpracování autora

Dle uvedených odpovědí respondentů, nejčastěji projevovaný zájem o skupinové poradenství je tématicky zaměřen na Volbu povolání (10 respondentů). Dalšími vyhledávanými tématy jsou: Schůzky informačního charakteru (7 respondentů), Příprava na pohovor, komunikační dovednosti (7 respondentů), Pracovněprávní gramotnost (5 respondentů) a Další vzdělávání a vstup na trh práce (5 respondentů). Ostatní témata skupinového poradenství byla označena minimálně a v případě odpovědi „jiná“ (1 respondent), poradce nedokázal svou odpověď konkretizovat.

Otázka č. 9 se dotazovala respondentů (poradců) na jejich nejčastěji využívané metody práce při skupinovém poradenství (viz Graf 6).

Graf 6: Metody práce skupinového poradenství



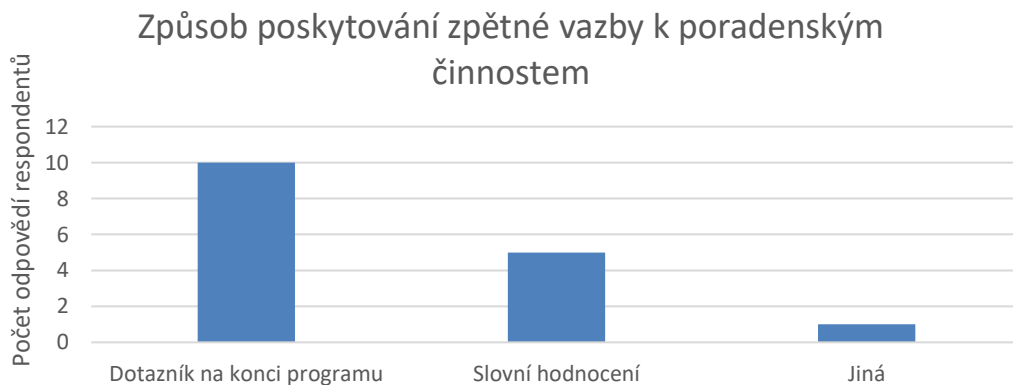
Zdroj: Vlastní zpracování autora

Metody poradenské práce se vzájemně doplňují a poradci využívají vždy více metod najednou. Nejvyužívanější metodou práce je výklad s podporou PowerPointové prezentace (14 respondentů), dialog a diskuze (8 respondentů) a praktická cvičení (6 respondentů). Ostatní metody práce byly označeny 1-2 poradci.

Odpověď „jiná“ byla rozepsaná na kombinaci nejčastěji označovaných metod a v jednom případě doplněna o metodu „předání osobních zkušeností/sdílená praxe“.

Otázka č. 10 se dotazovala poradců na způsob získávání zpětné vazby jejich poradenských činností (viz Graf 7)

Graf 7: Způsob poskytování zpětné vazby k poradenským činnostem

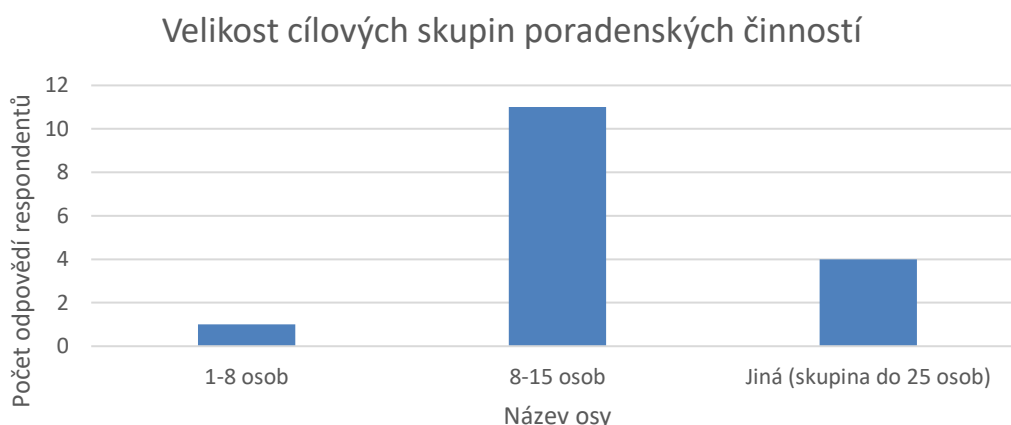


Zdroj: Vlastní zpracování autora

Převážná většina poradců (10 respondentů) uvedla ve svých odpovědích dotazník na konci programu, 5 respondentů se přiklápělo spíše ke slovnímu hodnocení a jeden poradce byl nestranný.

Otázka č. 11 byla zaměřena na velikost cílových skupin jednotlivých poradenských činností (viz Graf 8)

Graf 8: Nejčastější počet osob v cílových skupinách poradenských činností



Zdroj: Vlastní zpracování autora

Nejčastější označenou možností (11 respondentů) byla skupina o velikosti 8-15 osob, 4 respondenti uváděli počty do 25 osob a jeden respondent uvedl skupinu menší či rovno 8 osobám.

Výstupem otázky č. 12 bylo zjištění efektivity skupinového poradenství. Všichni (16 respondentů) poradci považují skupinové poradenství za efektivní poradenskou činnost.

Odpověď na otázku č. 13 byla uvedena ve spojitosti s otázkou č. 5.

Otázky dotazníkového šetření 14-19 byly otevřené a poradci měli možnost své odpovědi libovolně rozepsat.

Otázka č. 14: „*V čem může být skupinové poradenství pro klienta přínosnější oproti individuálnímu?*“

Respondenti jako přínos skupinového poradenství uváděli převážně: vzájemnou inspiraci, sociální kontakt, odbourání stresu, spolupráce s ostatními, sounáležitost, sdílené informace, sdílené zkušenosti, nové kontakty, zpětná vazba okolí, konfrontace,

sdílení a společné řešení podobných problémů se kterými se musí potýkat jedinci ve skupině, možnost učení se od ostatních, jedno téma více úhlů pohledu, podpora ze strany skupiny. 3 respondenti uváděli negativa skupinového poradenství a spíše se ztotožňovali s přínosem individuálního poradenství.

Otázka č. 15: „***Jaké poradenské aktivity nabízí Vaše kontaktní pobočka ÚP ČR?***“

Na tuto otázku respondenti uváděli převážně skupinové aktivity povinné dle směrnice generálního ředitele č. 6/2020 Realizace poradenských činností na Úřadu práce ČR, které jsou uvedené v Praktické části bakalářské práce, kapitola 6.2 Poradenské služby.

Tyto poradenské aktivity byly doplněné o JOB CLUBY⁵, poradenské programy pro regionální individuální projekty, poradenství pro osoby ve výkonu trestu přibližně půl roku před propuštěním, pomoc při sepsání osobního bankrotu, poradenství OSSZ, poradenství pro rodiče žáků končící ZŠ, poradenství pro osoby se zdravotním postižením, jak evidence na Úřadu práce ČR ovlivňuje důchody, informativní schůzky o příspěvcích pro OSVČ, oslovení zaměstnavatele, poradenství pro klienty nad 50 let věku, poradenství pro klienty do 25 let věku, mládí bez kvalifikace, EURES poradenství⁶, Frýdlantské dny⁷, poradenství k externím poradenským činnostem, nabídka aktivit do IAP.

Otázka č. 16: „***Jakou aktivitu klienti shledávají za nejméně zábavnou, popř. nejméně přínosnou?***“

Poradci považují pro klienty za nejméně zábavnou leč přínosnou problematiku finanční gramotnosti (4 respondenti). Poradci dále uváděli: frontální výuku, vlastní sebe prezentaci klienta, samostatnou přednášku, jakékoliv poradenské aktivity, kterých se UoZ musí účastnit nedobrovolně v rámci povinností vyplývajících z evidence na Úřadu práce ČR, hraní rolí, individuální roční pohovory, obecné testy, dotazníky.

Otázka č. 17: „***S jakými dalšími subjekty nejčastěji spolupracujete?***“

⁵ JOB CLUB – motivující a aktivizující poradenský program, cílený na lepší uplatnění UoZ na trhu práce. Skýtá 5-6 schůzek na 1-2 hod, schůzky jsou konány 1-2x do týdne – Poznámka autora

⁶ EURES poradenství – poradenství související se zaměstnáním v rámci jiné země EU – Poznámka autora

⁷ Frýdlantské dny – poradenství poskytované osobám pobírající dávky v hmotné nouzi s cílem propojení základního sociálního poradenství a poradenských činností směřujících k návratu UoZ na trh práce a zamezení tak i vyloučení ze společnosti. – Poznámka autora

Dle odpovědí na tuto otázku je nejčastější spolupráce ze stran poradců převážně se základními a středními školami (uvedlo 8 respondentů). V mnoha případech (7 respondentů) poradci svou odpověď doplnili obecně, např.: neziskové organizace, vzdělávací instituce, vzdělávací střediska

Dalšími uváděnými spolupracujícími subjekty byly ostatní úřady, Česká správa sociálního zabezpečení, hospodářská komora, pedagogicko psychologické poradny, inspektorát práce, neziskové organizace – Člověk v tísni, Respondeo, Tichý svět, Centrum krizové pomoci a Zábradlí Kladno – Středisko křesťanské a sociální pomoci, (diakonie Církve bratrské).

Otázka č. 18: ***„Uved'te prosím, jaká aktivita se u klientů setkává s nadšením a zájmem?“***

Tato dotazníková otázka přinesla 2 typy odpovědí. Polovina účastníků dotazníkového šetření (8 respondentů) si vyložila pojem „aktivita“ jako konkrétní druh činnosti v rámci vzdělávacího programu. Ve svých odpovědích pak uváděli: hraní rolí, křížovky, malování, kreativní činnosti, testy, příklady z praxe/sdílené zkušenosti, praktická cvičení, karty s příběhy a videa.

Druhá polovina respondentů (6) uváděla poradenské aktivity tématicky zaměřené na pracovní právní minimum, volbu povolání, tvorbu životopisu, příprava na pracovní pohovor, poradenství k rekvalifikacím a informační schůzky.

1 respondent uvedl ve své odpovědi, že se u klientů obecně setkává s projeveným zájmem o skupinová poradenství, a 1 respondent nedokázal na tuto otázku odpovědět.

Otázka č. 19: ***„Jaký vliv měla realizace projektu „Podpora informačních a poradenských středisek (PIPS)“, Reg. č. projektu CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0004218 na poradenství na ÚP?“***

Dotazování poradci se shodli v názoru, že vliv projektu PIPS byl jednoznačně kladný. Jako velký přínos projektu označovali: personální posílení pracoviště, zlepšení vybavení IPS, vytvoření informačních materiálů pro klienty i pro pracovníky úřadu na úseku poradenství a rozšíření a zkvalitnění služeb vzdělávání poradců

Jeden respondent uvedl, že bohužel není schopen posoudit a adekvátně na otázku odpovědět, jelikož svou působnost na úřadu práce započal v rámci probíhající epidemiologické situace.

7.3 Rozhovor se zástupcem metodika pro podporu informačních a poradenských středisek

Vzhledem k aktuální epidemiologické situaci nebylo možné provést rozhovor se zástupcem metodického pracovníka pro podporu informačních a poradenských středisek osobně. Byla zvažována telefonická forma rozhovoru, ale z důvodu chybějící sociální interakce byl zvolen rozhovor s využitím aplikace Skype a webové kamery. Zástupcem metodického pracovníka byla Mgr. Magda Vondroušová, která je dlouholetým pracovníkem na úseku poradenství Úřadu práce ČR a metodik projektu „Efektivní služby zaměstnanosti“.

Paní Mgr. Vondroušové byly zaslány předem připravené základní otázky k rozhovoru v dostatečném předstihu (2 týdny před uskutečněním rozhovoru). Při rozhovoru byly kladeny základní otázky rozšířené o otázky doplňující a odpovědi byly zaznamenávány písemně. Samostatné otázky k rozhovoru uvedeny v Příloze č. 2.

1) Mohla byste v krátkosti představit co obnáší Vaše reálná pracovní náplň metodika pro podporu informačních a poradenských středisek?

Metodický pracovník podpory informačních a poradenských středisek metodicky vede poradce Úřadu práce ČR, kteří působí na úseku poradenství v IPS a vypracovává odborné zprávy a statistiky, komunikuje s poradci IPS, identifikuje jejich potřeby k řešení a předkládá je koordinátorovi na GR. Další činností metodika jsou pravidelné návštěvy poradenských aktivit IPS na kontaktních pobočkách v rámci kraje a následné sdílení získaných poznatků z praxe.

Dle slov paní Mgr. Vondroušové reálná náplň práce na této pozici odpovídá oficiálnímu popisu činnosti metodika PIPS dle projektového záměru a

abychom se vyhnuli opomenutí některé z hlavních činností, popis byl zaslán na e-mailovou adresu v předstihu.⁸

Mohla byste konkretizovat alespoň jednu z Vašich činností, kterou nelze vyčíst z oficiálního popisu?

Mimo jiné se momentálně zabýváme ve spolupráci s generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR zajištěním materiálního a technického vybavení IPS, jejich didaktickou podporou a vzděláváním poradců.

2) Jak často jste ve spojení s poradci Středočeského kraje?

Metodik je průběžně v kontaktu s poradci dle potřeb jednotlivých pracovišť a dle potřeb v rámci plnění klíčových aktivit projektu a zajišťování poradenství. Kontakt je uskutečňován telefonicky, e-mailem a poslední dobou i prostřednictvím SKYPE. Minimálně 1x za čtvrtletí se koná krajská porada a dle potřeb operativní pracovní jednání na Krajské pobočce. Metodik sám navštěvuje jednotlivá IPS min. 1x ročně.

Je Vám poskytována zpětná vazba (a jakým způsobem) k jejich poradenským činnostem?

Zpětná vazba je poskytována poradci při sdílení jejich praxe na pravidelných poradách, každý měsíc je z jednotlivých kontaktních poboček zasilán přehled realizovaných poradenských činností a způsob využívání IPS.

1x za čtvrtletí je metodikovi projektu „Efektivní služby zaměstnanosti“ zasláno vyhodnocení poradenských činností za celý úsek poradenství jednotlivých KoP.

3) Dokážete zhodnotit, jak se proměnily metody práce poradců za posledních 10 let?

Metody práce s klienty se proměnily především v souvislosti s rozvojem informačních technologií. Běžnou součástí poradenských aktivit je využívání počítačů, internetového připojení nebo promítání prezentace skrze dataprojektor. Diagnostické metody přešly z formy „tužka papír“

⁸ Oficiální popis činnosti metodika IPS je uveden v kapitole **6.5 Metodik projektu „Podpora informačních a poradenských středisek“** – Poznámka autora

do elektronické, často online podoby. Informace jsou vyhledávány především pomocí internetu.

Momentálně je v řešení i zavedení multimediálních obrazovek na IPS.

Témata poradenských aktivit se musela přizpůsobit vývoji na trhu práce a obsah poradenství byl rozšířen o témata finanční a digitální gramotnosti.

- 4) Od 1. 1. 2017 je realizovaný projekt financovaný z Evropského sociálního fondu na podporu informačních středisek (PIPS) Reg. č. projektu: CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0004218. Jaký vliv měla realizace tohoto projektu na činnost poradců IPS a jejich metody práce?**

Projekt je zaměřen zejména na personální posílení IPS, dále pak na materiální a technické vybavení a stejně tak na didaktickou podporu poradců a jejich vzdělávání. Pro poradce jsou realizovány kurzy nad rámec běžné vzdělávací nabídky Úřadu práce ČR. Mnohem více probíhá sdílení příkladů dobré praxe a předávání informací o novinkách v oblasti kariérového poradenství.

- 5) Která z forem poradenství je častěji realizována? A proč?**

Dle dostupných statistik je nejčastěji realizováno skupinové poradenství. Využití skupinové formy práce je vysoce efektivním nástrojem pro poskytnutí informací klientům hromadně a v jednotné podobě (forma přednášky, využití PowerPointové prezentace či informační schůzky). V rámci kariérového poradenství skupinová práce využívá dynamiku skupiny. Metody a techniky skupinové práce jsou využívány ke sdílení zkušeností, možností osobnostního rozvoje účastníků a zvyšování kompetencí k uplatnitelnosti na trhu práce.

Dle individuálních potřeb klientů je skupinové poradenství kombinováno s poradenstvím individuálním.

- 6) Jaký máte názor na skupinové poradenství na úřadech práce? Např. v porovnání s individuálním poradenstvím.**

V případě motivovaných klientů je skupinové poradenství vhodnou formou k rozvoji kompetencí pro uplatnění na trhu práce, zejména sebepoznání, sebe prezentace nebo komunikačních dovedností, pokud jsou využity hlavně

interaktivní metody jako je diskuze, hraní rolí, řešení problémů ve skupině apod.

Na druhou stranu skupinové poradenství klade jiné nároky na kompetence poradce než poradenství individuální, a ne všichni poradci rádi realizují. Problém nastává, pokud je skupinové poradenství ze strany klienta nedobrovolné (poradenská činnost je součástí individuálního akčního plánu)⁹ nebo není pro klienta vhodné, vzhledem k jeho individuálním osobním charakteristikám, případně i handicapům.

Skupinovým poradenstvím též nelze řešit všechny potřeby klienta. Každý klient by měl mít možnost zvolit si formu poradenství, která mu více vyhovuje.

7) Ke kterým poradenským aktivitám je nejčastěji využíváno IPS?

IPS je využíváno pro poradenství k volbě povolání (skupinové i individuální) pro žáky ZŠ, SŠ i studenty VOŠ, VŠ. To je primární předmět činnosti. Dále se na IPS i vzhledem k prostorovým možnostem realizuje poradenství pro uchazeče o zaměstnání (UoZ), především skupinovou formou. Tématem tohoto poradenství je základní orientace klienta. Jedná se o informační schůzky pro nově evidované UoZ, poradenství k problematice IAP, nabídky rekvalifikací, projektů financovaných z Evropských sociálních fondů (ESF). Dále skupinové poradenství či poradenské programy na témata:

- Sebepoznávání pro trh práce;*
- Komunikační dovednosti;*
- Sebe prezentace na trhu práce;*
- Orientace na trhu práce;*
- Hledání zaměstnání;*
- Pracovní právní gramotnost;*
- Finanční gramotnost;*
- Poradenství k podnikání*

⁹ UoZ, který je v evidenci déle než 5 měsíců, má stanovený individuální akční plán (IAP), jehož cílem je aktivizace klienta a jeho zvýšení a podpora zaměstnatelnosti. IAP je dokument obsahující postup a časový harmonogram plnění jednotlivých aktivit předcházejících dlouhodobé nezaměstnanosti. – Poznámka autora

a další dle potřeb klientů či daného pracoviště. Tato témata jsou zajišťována interně poradci IPS nebo externě prostřednictvím dodavatelů vybraných formou veřejné zakázky.

8) O která témata skupinového poradenství je největší zájem?

Nejvíce je realizováno poradenství, o které je největší zájem ze strany klientů a zároveň jich je nejvíce. Jedná se skupinové poradenství k volbě povolání pro žáky ZŠ, základní informační schůzky a komplexní program Hledám zaměstnání (20 hod).

Dalším velmi častým poradenstvím je Finanční gramotnost. Zde však není množství realizovaných akcí dáno vlastním zájmem klientů o tento typ poradenství, ale spíše posouzením vhodnosti a potřebnosti tohoto poradenství pro klienta ze strany Úřadu práce ČR.

9) O která témata skupinového poradenství je nejmenší zájem?

Nejmenší zájem a nejméně realizovaným tématem je poradenství k podnikání. Je to dáno strukturou uchazečů. Většina klientů Úřadu práce ČR má zájem především

o zprostředkování zaměstnání. Jen někteří volí možnost zahájit samostatnou výdělečnou činnost.

10) Na jaké překážky poradci IPS nejčastěji narážejí?

a) v rámci legislativy – *dle Zákona o zaměstnanosti se stávají pro mnohé uchazeče o zaměstnání poradenské činnosti povinností, kterou musí plnit v rámci uzavřeného IAP (§33). To se potom odráží na jejich motivaci, přístupu i chování.*

b) v rámci cílové skupiny – *nedobrovolnost klientů (viz odpověď 10a), s tím související negativní postoj i projevy klientů. Pasivita při poradenských setkáních, vyrušování, agrese. U dobrovolných klientů, tedy těch, kteří vyhledají službu sami, to mohou být nereálná očekávání od služby, např. že poradce rozhodne za ně a vyřeší za ně problém.*

- c) **v rámci pracoviště** – *nedostatečné vybavení materiální i technické (aktuálně v řešení v rámci projektu PIPS)*
- d) **V rámci osobní roviny poradce** – *nedostatečná motivace, nadšení pro práci s klienty v důsledku vyhoření. U nových začínajících poradců bývají překážkou obavy ze selhání, z nedostatečných kompetencí, např. téma v souvislosti s prací se skupinou.*

11) Existují nějaké vize v rámci skupinového poradenství, které je možné do budoucna realizovat?

Aktuálním tématem je digitální gramotnost klientů v rámci hledání zaměstnání i osobním životě. Např. mnoho zaměstnavatelů začíná upřednostňovat online komunikaci s uchazeči o práci (video životopisy, video pracovní pohovory). Klientům bude třeba pomoci v rozvoji digitálních kompetencí. S ohledem na měnící se svět práce, zánik mnoha profesí a vznik nových, bude mnohem více aktuální poradenství ke změně povolání.

12) Máte nějaké nápady na zlepšení práce, jak poskytovat skup. poradenství v rámci IPS

Významné zlepšení práce v rámci skupinového poradenství by měl přinést projekt PIPS, pokud se podaří dovybavit pracoviště funkční a moderní technikou, programy, pomůckami, poradci se budou moci průběžně vzdělávat a udržovat krok s trendy kariérového poradenství.

7.4 Shrnutí

Jedním z cílů šetření v praktické části bakalářské práce bylo porovnání pohledu a názorů poskytnutých 3 různými zdroji na skupinové poradenství poskytované na IPS.:

- a) poradci jednotlivých kontaktních poboček Úřadu práce ČR pro Středočeský kraj
- b) Zástupce metodického pracovníka pro podporu IPS, Mgr. Magda Vondroušová
- c) Veřejnosti dostupné informační materiály a materiály poskytnuté Úřadem práce ČR, KoP Nymburk.

Úřad práce ČR poskytuje poradenské služby široké veřejnosti a skupinová poradenství jsou institucí realizována i zprostředkována v nemalém počtu. Na každé kontaktní pobočce Úřadu práce ČR je klientům k dispozici jeden pracovník úseku poradenství a ve většině případech pobočky disponují 2 poradci, přičemž jeden pracovník je stálý a druhý pracovník je financovaný projektem EU, „Podpora informačních a poradenských středisek (PIPS)“. Oba pracovníci se zodpovídají krajskému metodickému pracovníkovi na podporu Informačních a poradenských středisek (metodik IPS).

Metodik IPS mj. metodicky vede poradce, zpracovává zprávy o jejich činnosti, vyhodnocuje jejich aktivity a přenáší příklady dobré praxe mezi kraji.

Pracovníci úseku poradenství pro zvýšení efektivity svých služeb a umístění UoZ na trhu práce spolupracují s dalšími subjekty, kterými jsou firmy, školy, ČSSZ, vzdělávací střediska, neziskové organizace např. pomáhající zdravotně znevýhodněným osobám či osobám v nouzi a jiné úřady.

Poskytované poradenské služby a jejich tematické zaměření jsou stanované vnitřním řídicím aktem. Je však zcela v kompetenci poradců, jakým způsobem zprostředkují dané téma svým klientům a jak moc bude téma obsáhlé. Z dotazníkového šetření byl zjištěn fakt, že ti poradci, kteří upřednostňují individuální formu poradenství, realizují skupinové poradenství méně často než ti, kteří jsou skupinovému poradenství nakloněni.

Přestože 50% oslovených poradců upřednostňuje individuální poradenskou činnost, je skupinové poradenství všemi poradci vnímáno jako efektivní a přínosné. Jako nejčastější přínos byl mj. označován pocit sounáležitosti ve skupině, sdílení zkušeností, možnost spolupráce a rozvíjení diskuzí.

Nejčastěji realizovaná skupinová poradenství Úřadu práce ČR ve Středočeském kraji jsou zaměřena na 3 cílové skupiny:

- mladiství a žáci ZŠ/SSŠ, kteří se zajímají o problematiku volby povolání, dalšího vzdělávání a vstup na trh práce;
- nově evidovaní uchazeči o zaměstnání a uchazeči o zaměstnání do 5 měsíců evidence, kteří projevují zájem o skupinová poradenství tematicky zaměřená na práci s portálem MPSV a dalšími pracovními weby, tvorbu

osobnostního portfolia, přípravu na pohovor, komunikační dovednosti, schůzky informačního charakteru a přípravu k podnikání;

- dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, kteří skupinové poradenství mají zanesena v IAP a poradenské činnosti se pro ně stávají povinností (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33 odst. 2.) se zaměřují v rámci poradenských programů na finanční gramotnost a pracovněprávní problematiku.

Nejméně realizovaným tématem skupinového poradenství je poradenství k podnikání. O toto téma je nejmenší zájem ze strany uchazečů o zaměstnání, jelikož většina z nich usiluje o zaměstnanecký poměr.

Dle dotazníkového šetření jsou skupinové aktivity nejčastěji realizovány skupinám o velikosti cca 20 osob. Tento výsledek, ale ovlivnil fakt, že nejčastěji je pracováno se žáky ZŠ/SS, tedy s celou školní třídou či jsou realizovány skupinové informativní schůzky min. 1 za měsíc pro nově evidované uchazeče, kde počet osob ve skupině ovlivňuje nárůst evidovaných klientů. Jiné poradenské aktivity zaměřené na konkrétní problematiku a práci se skupinou skýtají osob méně.

Poradenské aktivity jsou přizpůsobovány potřebám klientů, a přestože jsou nejčastěji zaměřené na výše zmíněné cílové skupiny či témata, v případě, že je v evidenci početná specifická skupina UoZ (matky po mateřské dovolené, osoby po výkonu trestu, osoby ve věku nad 50 let, osoby zdravotně znevýhodněné apod.) je program adaptován na potřeby cílové skupiny.

Šetření poukázalo na aktivity, které klienti vnímají jako přínosné a zábavné a naopak, které se setkává s jejich nezájmem. Nebylo překvapením, že jsou vítané poradenské aktivity zaměřené na kreativní činnost a tvorbu, hry, testy a uváděné příklady z praxe. Naopak klienti neradi prezentují sami sebe před ostatními „cizími“ lidmi a neradi cítí jakoukoliv známku nadřazenosti ze strany poradce.

Poradci získávají hodnocení přínosu poradenských činností pro klienta především formou dotazníků, ale nezapomínají ani na kreativnější formy hodnocení (smutný/veselý smajlík, barevné lístečky na flipchartu s vepsaným kladným/negativním hodnocením apod.) na konci přednášky či vzdělávacího programu.

Příprava vzdělávacích programů a poradenských činností je zcela v kompetenci poradců, ale zpracované materiály předávané UoZ či prezentované pracovníky Úřadu práce ČR musí být schválené generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR. Nabízená a připravovaná poradenská témata jsou připravovaná a aktualizovaná s ohledem na neustále měnící se svět práce. Aktuálně připravovaným tématem je digitální gramotnost klientů.

Skupinové poradenské činnosti jsou poskytovány s využitím moderních technologií (PC prezentace, dataprojektor, testy na PC) a není zapomínáno ani na tištěné materiály, videonahrávky a další podpůrný vzdělávací materiál. Poradci se pravidelně v tomto směru vzdělávají a rozvíjejí své znalosti a dovednosti. Vzdělávání je financováno především z projektu EU PIPS, popř. z projektu EFES.

Realizace projektu PIPS přinesla nejen rozšíření a zkvalitnění služeb vzdělávání poradců Úřadu práce ČR, ale i moderní vybavení IPS, informovanost poradců o novinkách v oblasti kariérového poradenství, sdílení poradenské praxe a personální posílení úseku poradenství na jednotlivých kontaktních pobočkách Úřadu práce ČR, které označili jako největší přínos oslovení poradci v dotazníkovém šetření.

Poradenské služby v rámci instituce mají své překážky, se kterými se potýkají. Velkým problémem je pasivita, nedobrovolnost či demotivovanost cílových klientů poradenských služeb. Ne všichni klienti Úřadu práce ČR touží po umístění na trhu práce a setrvávají v evidenci uchazečů o zaměstnání z jiných důvodů. Legislativa jim ale přikazuje plnění jednotlivých opatření ke zvýšení jejich možnosti uplatnění se na trhu práce, do nichž spadají poradenské služby.

Další překážkou je nedostatečná technická vybavenost některých pracovišť, která je v momentálním řešení a méně aktivní přístup poradců v důsledku vyhoření, popř. jejich nedostatečná praxe na úseku poradenství.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Skupinové kariérové poradenství na úřadech práce“ se zabývala kariérovým poradenstvím poskytovaným úřady práce v rámci Středočeského kraje, které probíhá především skupinovou formou na Informačních a poradenských střediscích. K dosažení cílů bakalářské práce byla zpracována odborná dostupná literatura, bylo provedeno kvalitativně-quantitativní šetření pomocí dotazníků mezi oslovenými poradci Úřadu práce ČR ve Středočeském kraji a byl veden polostrukturovaný rozhovor se zástupcem metodika IPS. V teoretické části byly popsány základní pojmy jako jsou poradenství, kariérové poradenství, vývoj na trhu práce, poradenský proces, formy kariérového poradenství a metody poradenské práce při skupinovém poradenství.

V bakalářské práci byly představeny poradenské služby poskytované Úřadem práce ČR, realizované skupinovou formou. Skupinové poradenství je poskytováno uchazečům o zaměstnání dle jejich potřeb a zájmu. Cílem všech poradenských aktivit je zvýšení šancí uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Bohužel ne všichni klienti úřadu práce mají zájem o získání zaměstnání a ukončení tak své evidence. To se pak stává velkou překážkou při poradenské práci. Evidovaní klienti úřadu práce mají svá práva i povinnosti, které musí dodržovat. Jednou z povinností je proaktivní přístup a spolupráce při zprostředkování zaměstnání. Pokud se tedy klient neposouvá vpřed, vstříc pracovním nabídkám, musí podstoupit individuální poradenství, na kterém mu jsou doporučeny vzdělávací aktivity, povinná účast na skupinových poradenských činnostech. Poradci musí s těmito klienty při skupinových poradenských činnostech pracovat velmi obezřetně a negativní postoj klientů značně ovlivňuje i přístup poradců ke skupinovým činnostem.

Dle šetření je skupinové poradenství na úřadech práce realizováno ve velké míře, systém poradenských aktivit je velmi bohatý a neustále rozšiřovaný. Avšak skupinové činnosti jsou tvořeny pro klienty, kteří se chtějí vzdělávat a bylo by proto víc než vhodné, aby klienti, kteří o poradenskou práci zájem nejeví, neměli povinnost se takových aktivit účastnit. Poradci by pak mohli pracovat pouze s klienty, kteří touží po seberozvoji a skupinová poradenství by získala na větší oblibě i mezi poradci. Takový krok by ale vyžadoval i novelizaci a přizpůsobení zákona o zaměstnanosti.

Pokud bude povinnost účasti na aktivitách skupinového poradenství nadále ukotvena v zákoně o zaměstnanosti, musí poradci Úřadu práce ČR svou práci přizpůsobit demotivovaným klientům, přistupujícím k poradenskému procesu nedobrovolně, a především se vyvarovat ve svých programech „univerzálnosti“. Poradenské aktivity by měly být poskytovány uchazečům s ohledem na jejich životní situace i za předpokladu, že bude pracováno s menší skupinou, než je obvyklé.

Po domluvě s poradci bude bakalářská práce sloužit, jako informativní materiál pro nově příchozí pracovníky na úsek poradenství Úřadu práce ČR, ve kterém získají přehled o poskytovaných skupinových poradenských službách úřadu práce, IPS, povinné legislativě a pohledu zkušených poradců na různé aspekty skupinového poradenství.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-930-9.

CULLEY, Sue a Tim BOND. *Integrativní přístup v poradenství a psychoterapii: dovednosti a strategie pro zvyšování kompetence v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2008. Spektrum (Portál). ISBN 9788073674526.

GABURA, Ján a Jana PRUŽINSKÁ. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. Série učebnic navržená ediční radou kateder sociální práce. ISBN 80-85850-10-9.

GEIST, Bohumil. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing, [1993]. ISBN 80-85605-28-7.

GIBSON, R.L. a M.H. MITCHELL. *Introduction to guidance and guidance*. 2003. New Jersey Merrill Prentice Hall, ISBN 0130942014 9780130942012.

GLADDING, Samuel T. *Counseling: A Comprehensive Profession, CourseSmart eTextbook, 6th Edition*. Wake Forest University, 2009. ISBN 9780132434560.

HOMANS, G. C., 1960 cit. podle BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-930-9.

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

KOŠTÁLOVÁ, Helena, Markéta CUDLÍNOVÁ a Lenka NĚMCOVÁ. *Spokojený kariérový poradce*. Evropská kontaktní skupina, 2018. ISBN 978-80-87993-05-7.

MOHAUPT, Z., FREIBERGOVÁ, Z., PENCOVÁ, M. (2008) *Poradenský proces. Studijní materiál Akademie poradců*. Projekt Informačně-poradenský systém pro další profesní vzdělávání. NVF-SPPS. Praha.

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

PÝCHOVÁ, Silvie, Helena KOŠTÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Řízení školy (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-604-7.

VENDEL, Š. *Kariéerní poradenství*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Career Guidance. A Handbook for Policy Makers [online]. OECD, Copyright © 2004 [cit. 2020-10-20]. ISBN 92-64-01519-1. Dostupné z: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34061287.pdf>

Co znamená prezence | Slovník cizích slov. *Slovník cizích slov - CoZnamená.cz* [online]. Copyright © 2012-2021, [cit. 2020-10-12]. Dostupné z: <https://coznamená.cz/prezence>

FREIBERGOVÁ, Z. a kol. *Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce: Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV ZVZ 242* [online]. 1. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, 2013 [cit. 2021-01-21]. ISBN 978-80-86728-57-5. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/publikace/>

FREIBERGOVÁ, Z. a kol. *Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09*. [online]. 1. vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013 [cit. 2021-02-26]. ISBN 978-80-86728-54-4 Dostupné z: <http://www.nvf.cz/publikace/>

FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky (metodika certifikovaná MPSV): Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2013/80685–141* [online]. Praha: Projekt TAČR OMEGA: Poradenský proces na Úřadu práce ČR, 2013 [cit. 2021-03-19]. Dostupné

z: <http://www.nvf.cz/metodika-poradenskeho-procesu-realizovaneho-s-uchazeci-o-zamestnani-na-uradu-prace-ceske-republiky>

FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých: Skripta k modulu projektu VZEDOS* [online]. Liberec, 2007 [cit. 2020-09-14]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospele.pdf>

FREIBERGOVÁ, Z., MAŘÍKOVÁ, P. *Doporučení a náměty pro další rozvoj informačních a poradenských středisek úřadů práce. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV ZVZ 242* [online]. Projekt výzkumu HC 207/10. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, 2011. 95 s. [cit. 2021-01-21]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/publikace/>

Karierový poradce | NSP.CZ. *Národní soustava povolání* [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-09-23]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

LANGR, Tomáš. *Techniky skupinového poradenství* [online]. Centrum pro vědu, Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008 [cit. 2020-10-07]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf

Organizační struktura. *Úřad práce ČR* [online]. Copyright © 2021, [cit. 2021-01-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/organizacni-struktura>

PAULÍK, Karel, 1994 cit. podle LUKÁČOVÁ, Anna, studijní materiály k předmětu FF:PB12JA14 *Základy poradenství. Informační systém Masarykovy univerzity* [online]. Copyright © 2004, [cit. 2021-01-21]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1421/jaro2004/PB12JA14/08._04._2004_Formy_metody_a_p_usoby_porad.prace.pdf

Poradenství a IPS. *Úřad práce ČR* [online]. Copyright © 2020, [cit. 2021-1-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/poradenstvi-a-ips>

Profesní poradenství. *Úřad práce ČR* [online]. Copyright © [cit. 2021-01-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/profesni-poradenstvi>

Rada/odborný rada - metodik KrP v projektu Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS), KrP Hradec Králové - 24.08.2020. *Úřad práce*

ČR [online]. Copyright © [cit. 2021-01-23]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/web/cz/-/rada-odborny-rada-metodik-krp-v-projektu-podpora-informacnich-a-poradenskych-stredisek-uradu-prace-cr-pips-s-reg-c-cz-03-1-54-0-0-0-0-15_011-0004218-1

Realizace poradenských činností na Úřadu práce ČR: Směrnice generálního ředitele č. 6/2020. In: Generální ředitelství Úřadu práce ČR, 2020, UPCR-2020/20522-20001001, [cit. 2021-01-23]

Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání, Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). *Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání)* [online]. Copyright © 2001 [cit. 2021-01-20]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p-kap/rozvoj-karieroveho-poradenstvi>

SLAVÍK, Milan a Jana ZOUNKOVÁ. *PORADENSTVÍ: Textová studijní opora* [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2014 [cit. 2020-10-21]. ISBN ISBN 978-80-213-2482-4. Dostupné z: file:///C:/Users/veronika.richterova/Downloads/poradenstvi_slav%C3%ADk.pdf

Vyhledávání. *Národní soustava povolání* [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-10-19]. Dostupné z: <https://nsp.cz/hledat?q=kari%C3%A9rov%C3%BD%20poradce>

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obrázky:

Obrázek 1: Etapy poradenského procesu.....	17
--	----

Grafy:

Graf 1: Celková a poradenská působnost respondentů.....	33
Graf 2: Četnost realizovaných schůzek skupinového poradenství a preferovaná forma poradenství.....	33
Graf 3: Realizace poradenství se zaměřením na cílovou skupinu	34
Graf 4: Zájem cílových skupin o skupinová poradenství	35
Graf 5: Nejčastěji projevovaný zájem o tematické zaměření skupinového poradenství	36
Graf 6: Metody práce skupinového poradenství.....	37
Graf 7: Způsob poskytování zpětné vazby k poradenským činnostem	37
Graf 8: Nejčastější počet osob v cílových skupinách poradenských činností	38

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

EFES – projekt „Efektivní služby zaměstnanosti“

EU – Evropská unie

ESF – Evropský sociální fond

EURES – Evropský portál pracovní mobility

GŘ – generální ředitelství

IAP – individuální akční plán

IPS – Informační a poradenská střediska

KoP – kontaktní pracoviště

KrP – krajská pobočka

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

NUoZ – nový uchazeč o zaměstnání

OECD – Organizace pro hospodářskou organizaci a rozvoj

OSSZ – okresní správa sociálního zabezpečení

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PIPS – podpora informačních a poradenských středisek

SŠ – střední škola

SWOT analýza – analýza silných, slabých stránek, příležitostí a hrozeb

UoZ – uchazeč o zaměstnání

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VOŠ – vyšší odborná škola

VŠ – vysoká škola

ZŠ – základní škola

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Vzor dotazníku

Příloha 2: Samostatné otázky k rozhovoru

Příloha 3: Poradenské činnosti poskytované ÚP ČR, Středočeský kraj, dle statistik

r. 2019

Příloha 1: Vzor dotazníku

Dotazník k BP - skupinové poradenství na UP ČR

1 Jsem

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muž Žena

2 Je mi

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 25 let a méně 26-35 let 36 let a více

3 Na Úřadu práce ČR působím

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 1 rok a méně 5 let a méně 6-10 let Více než 10 let

4 Poradenství na ÚP vykonávám

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 1 rok a méně 5 let a méně 6-10 let více než 10 let

5 Jak často probíhá skupinové poradenství na Vašem kontaktním pracovišti ÚP?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Každý pracovní den 1x za týden 1x za 14 dní 1x za měsíc Méně než 1x za měsíc

6 Pro jaké cílové skupiny je skupinové poradenství realizováno nejčastěji?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď, v případě, že zvolíte možnost "jiná" konkretizujte prosím*

- mladiství, žáci ZŠ/SŠ UoZ dlouhodobě nezaměstnaní UoZ po výkonu trestu matky po rodičovské dovolené
- nově evidovaní / UoZ do 5 měsíců evidence
- Jiná...

7 Jaké cílové skupiny mají nejčastěji zájem o skupinová poradenství

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď, v případě, že zvolíte možnost "jiná" prosím konkretizujte*

- mladiství, žáci ZŠ/SŠ UoZ dlouhodobě nezaměstnaní UoZ po výkonu trestu matky po rodičovské dovolené
- nově evidovaní / UoZ do 5 měsíců evidence
- Jiná...

8 O jaké téma skupinové poradenství mají klienti nejčastěji zájem?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí, v případě, že zvolíte možnost "jiná" prosím konkretizujte

- | | | | |
|--|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Volba povolání | <input type="checkbox"/> Další vzdělávání a vstup na trh práce | <input type="checkbox"/> Práce s portálem MPSV a dalšími pracovními weby, tvorba osobního portfolia | <input type="checkbox"/> Příprava na pohovor, komunikační dovednosti |
| <input type="checkbox"/> Pracovněprávní gramotnost | <input type="checkbox"/> Finanční gramotnost | <input type="checkbox"/> Příprava k podnikání | <input type="checkbox"/> Schůzky informačního charakteru |
| <input type="checkbox"/> Jiná.. | <input type="text"/> | | |

9 Jaké metody práce nejčastěji využíváte při skupinovém poradenství?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí (max 3), v případě, že zvolíte možnost "jiná" prosím konkretizujte

- | | | | | |
|---|---|--|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> PowerPointová prezentace | <input type="checkbox"/> Videonahrávky | <input type="checkbox"/> Kladení otázek (dialog) | <input type="checkbox"/> Diskuze | <input type="checkbox"/> Hraní rolí |
| <input type="checkbox"/> Praktická cvičení | <input type="checkbox"/> Předávání informací v tištěné podobě | <input type="checkbox"/> Obrazové materiály | <input type="checkbox"/> Testové metody | |
| <input type="checkbox"/> Jiná.. | <input type="text"/> | | | |

10 Jaké metody volíte pro získávání hodnocení přínosu poradenských činností pro klienta?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď, v případě, že zvolíte možnost "jiná" prosím konkretizujte

- Dotazník na konci poradenského programu Slovní hodnocení na konci poradenského programu
- Jiná..

11 S jak velkou skupinou nejčastěji pracujete?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď, v případě, že zvolíte možnost "jiná" prosím konkretizujte

- 1-8 osob 8-15 osob
- Jiná..

12 Vnímáte skupinové poradenství jako efektivní poradenskou činnost?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano Ne

13 Jakou formu poradenství upřednostňujete?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Individuální Skupinovou

14 V čem může být skupinové poradenství pro klienta přínosnější oproti individuálnímu?

15 Jaké poradenské aktivity nabízí Vaše kontaktní pobočka ÚP?

16 Jakou aktivitu klienti shledávají za nejméně zábavnou, popř. nejméně přínosnou?

17 S jakými dalšími subjekty nejčastěji spolupracujete?

18 Uvedte prosím jaká aktivita se u klientů setkává s nadšením a zájmem?

19 Jaký vliv měla realizace projektu "Podpora Informačních poradenských středisek (PIPS)" Reg. č. projektu CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0004218 na poradenství na ÚP?

Příloha 2: Samostatné otázky k rozhovoru

- 1) Mohla byste v krátkosti představit co obnáší Vaše reálná pracovní náplň metodika pro podporu informačních a poradenských středisek?
- 2) Jak často jste ve spojení s poradci Středočeského kraje? Je Vám poskytována zpětná vazba (a jakým způsobem) k jejich poradenským činnostem?
- 3) Dokážete zhodnotit, jak se proměnily metody práce poradců za posledních 10 let?
- 4) Od 1. 1. 2017 je realizovaný projekt financovaný z Evropského sociálního fondu na podporu informačních středisek (PIPS) Reg. Č. projektu: CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0004218. Jaký vliv měla realizace tohoto projektu na činnost poradců IPS a jejich metody práce?
- 5) Která z forem poradenství je častěji realizována? A proč?
- 6) Jaký máte názor na skupinové poradenství na úřadech práce? Např. v porovnání s individuálním poradenstvím.
- 7) Ke kterým poradenským aktivitám je nejčastěji využíváno IPS?
- 8) O která témata skupinového poradenství je největší zájem?
- 9) Která témata skupinového poradenství jsou nejvíce realizována?
- 10) O která témata skupinového poradenství je nejmenší zájem?
- 11) Která témata skupinového poradenství jsou nejméně realizována?
- 12) Na jaké překážky poradci IPS nejčastěji narážejí?
 - a) V rámci legislativy?
 - b) V rámci cílové skupiny?
 - c) V rámci pracoviště?
 - d) V rámci osobní roviny poradce?
- 13) Existují nějaké vize v rámci skupinového poradenství, které je možné do budoucna realizovat?
- 14) Máte nějaké nápady na zlepšení práce, jak poskytovat skupinové poradenství v rámci IPS?

Příloha 3:**Poradenské činnosti poskytované ÚP ČR, Středočeský kraj, dle statistik, r. 2019**

Tabulka 1: Realizované poradenské činnosti, Středočeský kraj, r. 2019

	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	Celkem za rok
Interní individuální poradenství	4 539	4 705	5 337	4 122	18 703
Externí individuální poradenství	5	12	0	0	17
Interní skupinové poradenství	699 (9 551 os.)	770 (10 505 os.)	556 (6977 os.)	1205 (10 049 os.)	3 230 (37 082 os.)
Externí skupinové poradenství	0	0	0	0	0
Interní poradenský program	17 (133 os.)	26 (150 os.)	17 (124 os.)	29 (207 os.)	89 (614 os.)
Externí poradenský program	39 (319 os.)	47 (386 os.)	24 (205 os.)	55 (408 os.)	165 (1 318 os.)

Zdroj: Vlastní zpracování autora

Tabulka 2: Tematické zaměření poskytovaného poradenství na ÚP ČR, Středočeský kraj, r. 2019

Interní poradenské programy	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	Celkem za rok
Informační schůzka (práva a povinnosti UoZ, ZZ, Služby poskytované ÚP, kontakty)	387	306	314	730	1 737
Další vzdělávání a vstup na trh práce	93	36	0	9	138
Volba povolání pro žáky ZŠ	22	160	25	225	432

Interní poradenské programy	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	Celkem za rok
Tvorba životopisu, práce s integrovaným portálem MPSV ČR, komunikační dovednosti, sebeprezentace apod.	190	253	214	235	892
Skupinové poradenství pro veřejnost	7	15	3	6	31
Pracovněprávní gramotnost	0	0	1	3	4
Komplexní poradenský program (program jehož součástí je více témat)	17	26	15	26	84
Externí poradenské programy					
Finanční gramotnost	18	20	7	25	70
Poradenství k podnikání	3	3	3	4	13
Komplexní poradenský program (program jehož součástí je více témat)	18	24	14	26	82

Zdroj: Vlastní zpracování autora

Tabulka 3: Akce ÚP ČR a akce, na kterých se ÚP ČR podílí, Středočeský kraj, r. 2019

	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	Celkem za rok
Prezentace na veletrzích, výstavách, burzách škol, burzách práce apod.	6	8	6	16	36

	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	Celkem za rok
Další aktivity (setkání s VP, setkání s rodiči žáků v rámci třídních schůzek, Frýdlantské dny)	15	21	11	35	82

Zdroj: Vlastní zpracování autora