

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE**

**NÁVRH OPATŘENÍ PRO ZKVALITNĚNÍ SYSTÉMU
KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE**

Magisterská diplomová práce

Obor studia: Andragogika

Autor: Bc. Tomáš Lukšík

Vedoucí práce: PhDr. Veronika Gígalová, Ph.D.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma „Návrh opatření pro zkvalitnění systému kariérového poradenství v České republice“ vypracoval samostatně a uvedl v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil.

Ve Smečně dne.

Podpis

Zpracování této diplomové práce by nebylo možné bez pomoci mnoha osob. V první řadě děkuji všem, kteří mi byli metodickou a odbornou oporou při vlastním zpracování práce, dále pak těm, kteří práci zkontrolovali po jazykové stránce. Poděkovat se však také sluší autorům všech publikací, odborných článků a dalších zdrojů, ze kterých jsem čerpal potřebné informace a bez nichž by nebylo možné práci vyhotovit. Obrovský dík pak samozřejmě patří rodinným příslušníkům a přátelům za psychickou podporu během celého studia.

Anotace

Jméno a příjmení:	Bc. Tomáš Lukšík
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika
Obor obhajoby práce:	Andragogika
Vedoucí práce:	PhDr. Veronika Gígalová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2018

Název práce:	Návrh opatření pro zkvalitnění systému kariérového poradenství v České republice.
Anotace práce:	Cílem diplomové práce je návrh konkrétních opatření pro zkvalitnění systému kariérového poradenství v České republice. V teoretické části je vysvětlen princip kariérového poradenství, jeho historie i současnost. Prostor je v teoretické části věnován rovněž charakteristice poradenského procesu, osobnosti poradce i klienta. Dále jsou popsány současné systémy kariérového poradenství v České republice a v Norsku. Obsahem praktické části je nejprve komparace systémů obou zemí a následně analýza rozhovorů s odborníky. Na základě komparace systémů a odpovědí z rozhovorů jsou navrženy konkrétní kroky, které by mohly vést ke zlepšení aktuálního stavu kariérového poradenství v České republice.
Klíčová slova:	kariéra, kariérové poradenství, kariérový poradce, poradenský systém, vzdělávání
Title of Thesis:	Suggestion of measure for improvement career guidance in the Czech Republic.

Annotation:	The aim of this diploma thesis is a suggestion of concrete measures for improvement of career guidance in the Czech Republic. The theoretical part is focused on the principle of career guidance, its history and also present. A personality of the counsellor and the client as well as counselling process are characterized in this part too. In theoretical part, there are another two chapters describing current systems of career guidance in the Czech Republic and Norway. A practical part contains the comparison of the systems of both countries and also an analysis of the interviews with experts. The suggestion of concrete steps for improvement of the current situation of career guidance in the Czech Republic is based on the results of the comparison and interviews.
Keywords:	career, career guidance and counselling, career counsellor/guide, guidance system, education
Názvy příloh vázaných v práci:	Struktura systému poradenských služeb v České republice Otázky pro rozhovory s experty
Počet literatury a zdrojů:	78
Rozsah práce:	81 s. (109 362 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod.....	10
1 Vymezení kariérového poradenství	12
1.1 Poradenství jako pomáhající profese	12
1.2 Osobní kariéra	13
1.3 Definice kariérového poradenství.....	14
1.4 Historie a vývoj služeb kariérového poradenství.....	15
1.4.1 Významné názory z historie.....	16
1.4.2 Vznik a vývoj profesně-poradenských služeb ve světě.....	17
1.4.3 Vznik a vývoj profesně-poradenských služeb v Československu	18
1.4.4 Vznik a vývoj profesně-poradenských služeb v Norsku	19
1.5 Kariérové poradenství jako odborná služba.....	19
1.5.1 Cíle kariérového poradenství	20
1.5.2 Konkrétní činnosti kariérového poradenství	20
1.6 Kariérově-poradenský proces a jeho aktéři	21
1.6.1 Osobnost poradce	23
1.6.1.1 Odborná způsobilost poradce	24
1.6.2 Osobnost klienta.....	24
1.6.2.1 Hollandův model typů osobnosti.....	26
1.6.3 Fáze poradenského procesu.....	30
1.6.4 Formy a metody využívané v kariérovém poradenství	31
1.7 Současné trendy a přístupy v kariérovém poradenství.....	33
2 Současný systém kariérového poradenství v České republice	36
2.1 Resort MŠMT.....	37
2.1.1 Školy a školská poradenská zařízení	37
2.1.2 Vysoké školy	41
2.1.3 Organizace přímo řízené MŠMT.....	42
2.1.3.1 Národní ústav pro vzdělávání	42

2.1.3.2	<i>Dům zahraniční spolupráce – české centrum Euroguidance</i>	43
2.2	Resort MPSV	44
2.2.1	<i>Úřady práce</i>	44
2.2.2	<i>Fond dalšího vzdělávání</i>	46
2.3	Některé další subjekty kariérového poradenství	47
2.3.1	<i>Národní poradenské fórum</i>	47
2.3.2	<i>Národní vzdělávací fond</i>	48
2.3.3	<i>Česká asociace kariérového poradenství</i>	49
2.4	Regionální úroveň – příklady dobré praxe	50
2.4.1	<i>Infokariéra</i>	50
2.4.2	<i>Moravskoslezský pakt zaměstnanosti</i>	51
2.5	Kvalifikace a vzdělávání kariérových poradců	51
3	Současný systém kariérového poradenství v Norsku	54
3.1	Východiska pro komparaci systémů	54
3.2	Resort školství	56
3.2.1	<i>Základní a střední školy</i>	56
3.2.2	<i>Vysoké školy</i>	57
3.2.3	<i>Norská agentura pro celoživotní vzdělávání</i>	58
3.2.4	<i>Norské centrum pro mezinárodní spolupráci ve vzdělávání – norské centrum Euroguidance</i>	58
3.3	Norský úřad práce a sociálního zabezpečení	58
3.4	Regionální kariérová centra a regionální partnerství	59
3.5	Kvalifikace a vzdělávání kariérových poradců	60
4	Praktická část práce	62
4.1	Design výzkumu	62
4.2	Komparace systémů České republiky a Norska	63
4.3	Analýza rozhovorů	64
4.4	Závěry analýz – návrh konkrétních opatření	68
	Závěr	69

Seznam zdrojů	70
Seznam obrázků	76
Seznam příloh	77
Přílohy	78

Motto:

„Jestliže věříte, že něco dokážete, nebo jestliže věříte, že to nedokážete, pak máte v obou případech pravdu.“

(Henry Ford, americký podnikatel)

Úvod

Pohled na současnou situaci kariérového poradenství v České republice může v jistém ohledu připomínat vystoupení českých hokejistů na Světovém poháru v roce 1996. Všichni hráči dělali to samé – hráli hokej, všichni měli stejný cíl – vítězit. Výsledek? Tři porážky ve třech zápasech, a tedy totální fiasko. Důvod? Hráči netvořili kompaktní tým, šlo o soubor individualit, které nechtěly spolupracovat.

A teď ona paralela zdánlivě nesouvisejícího sportovního turnaje a systému kariérového poradenství u nás. Hráče zde představují subjekty participující na kariérovém poradenství, které poskytují stejné či velmi podobné služby na srovnatelné úrovni, tedy dělají víceméně totéž. Stejný je i jejich cíl – dosahovat vysoké kvality služeb a pomáhat tak svým klientům ve všech směrech jejich kariérní dráhy. Výsledek v tomto případě určitě není vůbec katastrofální jako v případě Čechů na onom turnaji, nicméně mohlo by být daleko lépe. I zde totiž chybí spolupráce, která by vedla k propojení a tím pádem ke zvýšení kvality celého systému kariérového poradenství u nás.

Téma diplomové práce bylo zvoleno nejen z důvodu mého zájmu o danou problematiku, ale také s úmyslem pokusit se pomoci oblasti, která bude dle mého názoru čím dál více nabírat na důležitosti, neboť poradenskou intervenci v oblasti profesní kariéry bude chtít nechtě využívat stále více lidí.

Z předešlých odstavců a také ze samotného názvu práce vyplývá její cíl – navrhnout opatření, která by mohla napomoci ke zkvalitnění systému kariérového poradenství v České republice. Jako východisko pro návrhy těchto opatření byl zvolen kombinovaný model výzkumu – komparace systému kariérového poradenství v České republice a Norsku jako první část výzkumu a rozhovory s experty jako část druhá. Norsko bylo pro potřeby práce vybráno zejména z důvodu mého povědomí o tamní vysoké kvalitě

vzdělávání a z toho vyplývající domněnky, že i kariérové poradenství jakožto oblast úzce propojená se vzděláváním bude v tamních podmínkách dosahovat vysoké úrovně.

Teoretická část práce se v úvodní kapitole věnuje vymezení kariérového poradenství jako odborné služby – principu, historii, aktérům poradenského procesu, metodám či formám. Druhá a třetí kapitola popisují aktuální stav kariérně-poradenských systémů obou výše uvedených zemí, jejichž následná komparace spolu s analýzou rozhovorů je obsahem kapitoly čtvrté.

Nutno také v úvodu zmínit, že práce vychází z konceptu celoživotního kariérového poradenství a mapuje tedy tuto oblast plošně od dětí po dospělé.

Na závěr úvodu ještě na skok k hokeji. Rok a půl po „výbuchu“ na zmíněném Světovém poháru si naši hokejisté odvezli zlaté medaile z olympijských her, které byly následovány třemi tituly mistrů světa v řadě. Čekají i české kariérové poradenství „zlaté časy“?

1 Vymezení kariérového poradenství

1.1 Poradenství jako pomáhající profese

Poradenství obecně lze definovat jako specifickou a vysoce odbornou službu, při níž poradce pomáhá klientovi s orientací v dané problematice, zprostředkovává a napomáhá získat klientovi potřebné informace vedoucí k rozhodnutí a překonávání překážek, se kterými se klient potýká ať už v osobním, či profesním životě (Freibergová, 2007, s. 9).

Hartl (2003, s. 83) uvádí, že poradenství je považováno za všestrannou činnost, kterou se zabývají všechny pomáhající profese. Pomáhající profese je pak dle Slovníku sociálního zabezpečení „*všeobecné označení pro profese zaměřené na pomoc druhým*“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015, s. 60).

Zároveň však Hartl (2003, s. 83) zdůrazňuje, že poradenskou intervenci neposkytují pouze školení a odborní poradci. Lidé během svého života dostávají rady od rodičů či přátel, ale získat věcnou radu mohou prakticky kdekoli a kdykoli. Potenciální prvky poradenské činnosti podle něj obsahuje každá profese, při níž dochází k interakci mezi lidmi.

Zatímco v české terminologii je ustálen pouze jeden výraz „poradenství“, v angličtině je nutné rozlišovat termíny dva – „guidance“ a „counselling“. Použití pojmů se liší dle toho, jakým způsobem probíhá interakce mezi poradcem a klientem a co je jejím výstupem.

Poradenství-guidance představuje vedení klienta, má osvětový a výchovný charakter využívající formy přednášky, instruktáže či odpovědi na dotazy.

Poradenství-counselling je pak spíše konzultací mezi poradcem a klientem. Charakter tohoto stylu poradenství je prožitkový a interaktivní a předpokládá vzájemnou komunikaci mezi oběma subjekty, individuální diagnostiku a poradenskou intervenci. Finální řešení problému by tedy mělo být pouze na

klientovi (srov. Svobodová, 2015, s. 11; Difference Between Guidance and Counselling, 2016).

1.2 Osobní kariéra

Historické vnímání pojmů „kariéra“ a „kariérismus“ má záporný charakter. Ostatně kariérismus si pejorativní nádech udržel dodnes – kariéristou je běžně označován člověk, který je pro vlastní kariérní prospěch schopen „jít přes mrtvoly“.

Negativně zaměřený pohled na kariéru je podle Baumana (1967, s. 11–12) spojen s nástupem kapitalismu. Předchůdce kapitalismu – feudalismus byl charakteristický omezeností profesní mobility lidí pouze v rámci společenské vrstvy, do které spadali (tzn. že člověk z nižší společenské vrstvy nemohl získat vysokou profesní pozici). Příchod kapitalismu, podpořen navíc industrializací, znamenal rozbití těchto tradičních automatismů – zástupci nižších společenských vrstev mohli najednou vystoupat až do vysokých profesních pozic, jež mohly být považovány za kariérní cíle.

Až od 70. let 20. století přestávala být kariéra vnímána jako cosi špatného, nežádoucího. Tuto změnu stavu spojuje Bělohlávek (1994, s. 8.) s vydáním několika zásadních publikací – E. H. Scheina, D. T. Halla a M. J. Driverova.

Pojetí kariéry dle Bělohlávka (1994, s. 9) vychází z faktu, že jde o určitý postup jedince odehrávající se na časové ose. Počátkem tohoto údobí je nástup člověka do zaměstnání, případně do školy, konec je pak vždy dán současností. Tato charakteristika však není dle mého soudu zcela adekvátní, neboť bod konce kariéry by neměl být vymezen současností, ale finálním odchodem člověka vně pracovní a vzdělávací proces.

Z předchozího odstavce pak vyplývá Bělohlávkova definice kariéry, která dle něj znamená „*dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál*“ (Bělohlávek, 1994, s. 11).

V souvislosti s kariérou se dnes běžně hovoří o jejím budování a řízení, s čímž je spojena řada mýtů. Např.:

- v padesáti jsem na kariéru příliš starý,
- bez vysokoškolského studia to nejde,
- plat je neomylným měřítkem úspěchu kariéry,
- kariéru udělá ten, kdo pracuje více než 60 hodin týdně,
- zkušené lidé mají vždy nejlepší doporučení.

(Schmidt, 2011)

1.3 Definice kariérového poradenství

Stejně jako v případě poradenství jako takového je i definic kariérového poradenství více. Tou pravděpodobně nejobsáhlejší je definice OECD a Evropské komise (2004), podle níž kariérové poradenství nabízí služby a aktivity sloužící jednotlivcům každého věku a v každém bodě jejich životní dráhy jako pomoc při volbě povolání, odborné přípravě a řízení jejich kariéry. Tyto služby lze najít ve školách, vzdělávacích institucích, veřejném i privátním sektoru či nevládních organizacích. Náplní těchto služeb jsou kariérní informace, informace o hodnotících a sebehodnotících nástrojích, poradenské rozhovory a vzdělávací programy napomáhající k rozvoji sebeuvědomění, vědomí o příležitostech a schopnostech řízení vlastní kariéry.

Obdobnou, avšak kratší definici používá Vendel (2008, s. 50), který uvádí, že kariérové poradenství je činnost vykonávaná v průběhu celého života člověka v oblastech práce, zaměstnání a povolání, nachází uplatnění ve školách, úřadech práce i jinde a je aplikovaným oborem psychologie.

Kariérové poradenství v sobě integruje tradiční i nové poradenské postupy, které vedou klienty jak k výběru vhodné školy, tak k výběru vhodné profese při zachování respektu k jejich motivům, schopnostem, zájmům či očekávání (Zapletalová & Vaňková, 2006, s. 7).

Příručka OECD (2004, s. 1) uvádí, že kariérové poradenství spojuje oblasti poradenství pro volbu povolání a poradenství v oblasti vzdělávání a klade tak důraz na vzájemnou interakci mezi prací a učením.

Vedle pojmů „kariérové“ nebo „kariérní“ je možné se v oblasti poradenství také setkat s termínem „profesní“. Tento pojem byl užíván zejména dříve, kdy byla „kariéra“ nahlížena negativně (viz podkapitola 1.2). Označení „kariérové“ se ve vztahu k poradenství, rozvoji či orientaci začalo namísto, případně souběžně s „profesním“ užívat až v 80. letech minulého století, tedy poté, kdy se pojetí kariéry změnilo (Vendel, 2008, s. 50).

Pedagogický slovník chápe kariérové a profesní poradenství jako synonyma (Průcha, Walterová, & Mareš, 2009, s. 222).

Svobodová (2015, s. 11–12) pak definuje profesní poradenství coby typ pracovního poradenství, jenž se zabývá profesní kariérou klientů, klade důraz na hledání pracovních příležitostí dle aktuální situace na trhu práce, dále na udržení pracovního místa a volbu vzdělávání s ohledem na rozvoj pracovních zkušeností a sociálních kompetencí klientů.

I přes zdánlivou symetrii pojmů je v celé práci téměř výhradně užíváno pojmu „kariérové poradenství“. Termíny „kariérové“ či „kariérní“ mají totiž z mého pohledu obsáhlejší význam než termín „profesní“.¹

1.4 Historie a vývoj služeb kariérového poradenství

Pokud se má hovořit o vzniku a vývoji kariérového poradenství, musí se historicky reflektovat různé složky, které do kariérně-poradenského celku v dnešní podobě spadají (poradenství pro volbu povolání, studijní poradenství, zprostředkovatelé zaměstnání, ...). V této podkapitole bude tak

¹ V definici kariérového poradenství je na rozdíl od definice poradenství profesního akcentována i složka podpory sebehodnocení, sebeuvědomění a schopnosti řízení vlastní kariéry klientů.

z důvodu uvedeného výše (viz strana 15) namísto pojmu „kariérové“ užíváno pojmu „profesní“.

Obsah podkapitoly tvoří počátky poradenských služeb v oblasti kariéry ve světě, vznik a vývoj těchto služeb v Československu do 80. let minulého století a také stručná zmínka o vývoji poradenství v Norsku. Současná podoba kariérového poradenství v České republice a v Norsku bude předmětem kapitol 2 a 3.

1.4.1 Významné názory z historie

Otázky vhodné volby studia a povolání rozhodně nejsou tématem posledního století. Kohoutek (2009, s. 53) uvádí, že již ve starověku se lze setkat s výrokem, který se retrospektivně vzato dá považovat za jistou formu upozornění na potřebu profesně-poradenské intervence:

„Člověče, nejprve uvaž, jaká věc je to: potom vyšetři i vlastní přirozenost, jsi-li s to. Chceš-li býti pětibojcem nebo zápasníkem: pohlédni na své paže, na své nohy, pozoruj své kyčle. Každý zajisté je k jinému uzpůsoben.“

Autorem onoho tvrzení je řecký filosof Epiktétos. Z jeho slov je možné usuzovat, že již od nepaměti mívali lidé často nereálné představy o své budoucí profesi, pro kterou neměli patřičné předpoklady.

Kohoutek (2009, s. 54) dále zmiňuje španělského lékaře Juana Huarte y Navarra, který ve své knize „Examen de los ingenios para las ciencias“ uváděl pravidla, jakým způsobem by mělo probíhat zkoumání schopností v různých povoláních, a dokonce navrhoval vládě, aby se každý věnoval povolání, které nejvíce odpovídá jeho přirozeným vlohám. Opomenut nezůstal ani názor samotného „učitele národů“ Jana Amose Komenského, jenž ve Velké didaktice pravil:

„Práce akademie půjde snáze a s větším úspěchem, předně, budou-li tam posíláni pouze jinoši vyhraněnějšího nadání, výkvět lidstva, kdežto ostatní budou odkázáni k pluhu, k řemeslům a k obchodu, každý k čemu je zrozen.“

Žádný z těchto nadčasových názorů ale nebyl přijat obecně. Např. Blaise Pascal naopak dle Kohoutka (2009, s. 55) tvrdil, že o výběru povolání rozhoduje náhoda.

1.4.2 Vznik a vývoj profesně-poradenských služeb ve světě

Počátky poskytování profesně-poradenských služeb se datují na přelom 19. a 20. století (do té doby byl procesu přechodu mladých lidí do pracovního života necháván volný průběh a volba povolání byla považována za zcela soukromou záležitost). Až v 90. letech 19. století se otázka volby povolání začala velmi diskutovat v ekonomicky nejvyspělejších zemích Evropy a také v USA jako vážný společenský problém.

Řemeslná či zemědělská malovýroba na venkově postupně stagnovala a velké množství pracovní síly emigrovalo do měst, kde se rychle rozvíjel průmysl. Tento rozvoj, jdoucí ruku v ruce se vznikem monopolů, koncentrací kapitálu či zvyšováním konkurence v boji o trhy v globálním měřítku, znamenal rapidní eskalaci nároků a požadavků na pracovní výkon, a tedy na samotné pracovníky. Pracovní činnosti se specializovaly a vznikalo velké množství nových pracovních pozic, které vyžadovaly stále vyšší odborné vzdělání. S tím souvisela prohlubující se dělba práce, nepřehlednost na trhu práce či měnící se perspektiva jednotlivých povolání. Lidé, zejména mladí, se najednou nedokázali v nastalé situaci vhodně orientovat. V této době tak vznikla objektivní potřeba vytvoření poradenských služeb, jež by lidem poskytovaly potřebné informace a pomoc při volbě povolání a fungovaly by také jako zprostředkovatelská služba. Mezi průkopníky organizovaného poradenství pro volbu povolání patřili zejména učitelé např. v Německu či USA, kteří

prováděli pravidelnou konzultační a informační činnost pro žáky a rodiče. První odbornou poradnu založil roku 1908 americký profesor Frank Parsons. Ten díky svým výzkumům vyvodil závěr, že je nutné vytvořit novou profesi „poradce pro volbu povolání“. Tuto novou profesi měli vykonávat erudovaní pracovníci schopní zjišťovat způsobilost mladistvých k výkonu povolání a doporučovat jim taková, pro něž mají předpoklady. V roce 1914 pak Truman Lee Kelley upozornil, že mladí lidé potřebují kromě poradenství pro volbu povolání také pomoc při volbě dalšího studia. Ve 20. letech 20. století byly postupně zakládány obdobné poradny i v Evropě, např. v Belgii, Francii a Švýcarsku (Klímová, 1987, s. 13–16).

1.4.3 Vznik a vývoj profesně-poradenských služeb v Československu

První poradna pro volbu povolání na našem území byla založena roku 1919 v Brně (Kohoutek, 2009, s. 56). O rok později už vzniká Ústředí poraden pro volbu povolání v Praze (Brožek & Hoskovec, 1991, s. 82) a v roce 1921 Psychotechnický ústav Masarykovy akademie práce, ke kterému se Ústředí připojilo (srov. Kohoutek, 2009, s. 56; Brožek & Hoskovec, 1991, s. 82). Akademie měla zvuk i mimo naše území, neboť byla roku 1922 uvedena ve zprávě G. H. Milese o profesním poradenství ve světě jako jedna z osmi podobných institucí z celého světa, o nichž měl Miles povědomí (Malotínová, 1998, s. 32).

Mezi významné postavy rozvoje profesního poradenství v jeho počátcích u nás patřili Otokar Chlup či Vilém Chmelař.

Roku 1940 byl v Praze založen Ústav lidské práce (později přejmenován na Československý ústav lidské práce), jenž se mj. velkou měrou zabýval poradenstvím pro volbu profesní dráhy. Po útlumu rozvoje během 2. světové války a bezprostředně po ní se potřeba profesního poradenství opět začala akcentovat koncem 50. let. Začátkem let 60. se profesně-poradenské služby

a služby žákům s výukovými problémy sloučily do systému výchovného poradenství a od roku 1967 začaly být zřizovány pedagogicko-psychologické poradny (Malotínová, 1998, s. 33).

Dalšími důležitými milníky ve vývoji profesně-poradenských služeb bylo např. vydání Instrukce o soustavě výchovného poradenství v oboru působnosti ministerstva školství z roku 1976 či vyhláška ministerstva školství z roku 1985, která stanovovala požadavky na odbornou a pedagogickou způsobilost, praxi a další vzdělávání výchovných poradců (Klímová, 1987, s. 58–60).

1.4.4 Vznik a vývoj profesně-poradenských služeb v Norsku

Počátky poradenství v oblasti profesního života v Norsku se datují na začátek 20. století a jsou spjaty s prvními městskými úřady práce, které vznikly v Bergenu, Kristianii, Trondheimu a Stavangeru. Tyto úřady byly již od počátku své existence zaměřeny na zaměstnanost a postupně se zde rozvinuly služby poradenství pro volbu povolání.

Po 2. světové válce byla problematika profesního poradenství zavedena i do základního vzdělávání, neboť v této době začalo být vzdělávání více vnímáno jako příprava na profesní život. Poradenskou činnost v záležitostech profesní orientace zpočátku poskytovala specializovaná pracoviště, později se tento úkol přesunul na konkrétní poradce ve školách. První poradci byli ve školách zaměstnáni v roce 1957 (Kolektiv autorů, 2016, s. 21–35).

1.5 Kariérové poradenství jako odborná služba

Služby kariérového poradenství jsou určeny klientům každého věku. Potřeba těchto služeb po celou dobu života úzce souvisí s častými změnami profesní dráhy, které v dnešní společnosti nejsou ničím neobvyklým. Vendel (2008,

s. 11) uvádí odhad, že zaměstnání umožňující uspokojení a seberealizaci má zhruba 18 % lidí.²

1.5.1 Cíle kariérového poradenství

Kariérové poradenství má za úkol dosahovat určitých cílů. Tyto cíle se v odborné literatuře různí dle toho, jakým směrem jsou konkrétní dokumenty zaměřeny (volba studia, volba povolání, řízení kariéry, ...). Následující seznam nelze považovat za kompletní výčet, nýbrž jako výběr několika z mého pohledu důležitých cílů.

Cíli kariérového poradenství jsou:

- podpora celoživotního vzdělávání (učení),
- zvyšování formální kvalifikace klientů,
- optimální výběr povolání,
- bezproblémová adaptace na povolání,
- výstupy analýz trhu práce,
- rovné studijní a pracovní příležitosti pro sociálně vyloučené skupiny,
- sebepoznání a sebeuvědomění klientů o svých kvalitách, motivaci a životních hodnotách,
- schopnost klientů efektivně řídit vlastní kariéru.

(srov. Vendel, 2008, s. 51; Šuláková, Bartůňková & Hůle a kol., 2012, s. 12–13;

Watts & Sultana, 2004, s. 105–122)

1.5.2 Konkrétní činnosti kariérového poradenství

Již z definic kariérového poradenství je patrné, že celý komplex těchto služeb sestává z vícera dílčích činností. Např. OECD (2007, s. 1) používá rozdělení

² Pokud by byl tento odhad reálný, znamenalo by to, že v ČR v srpnu 2017 mělo takto uspokojující zaměstnání cca 1,4 mil. osob (vypočítáno z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva v srpnu 2017, což představovalo cca 8 mil. osob). Zdroj: Český statistický úřad

činností kariérového poradenství Bezansona a Turcotta (2004) do 5 oblastí, kterými jsou: kariérové informace, kariérová výchova, kariérové poradenství, zaměstnanecké poradenství a zprostředkování práce. Charakteristiky jednotlivých oblastí v materiálu OECD nejsou zcela přesné a částečně se překrývají, přesto lze toto dělení použít jako dobrý základ pro vymezení činností kariérového poradenství.

V první řadě musí kariérové poradenství poskytovat kariérové informace. Tím jsou myšleny informace o studijních a pracovních příležitostech, o aktuálních trendech a podmínkách trhu práce, dále informace o možnostech vzdělávání (vzdělávací programy, vzdělávací instituce) nebo také informace o programech a službách.

Další činnosti se týkají přímo oblasti zaměstnání. Kariérové poradenství může plnit služby zprostředkovatele zaměstnání, může klienty na zaměstnání připravovat (v této fázi jde například o pomoc při sepsání životopisu či vystupování během přijímacího pohovoru), nebo může v klientech podporovat a rozvíjet schopnosti a dovednosti důležité pro udržení si zaměstnání.

Kariérové poradenství musí pracovat rovněž na tom, aby byli jeho klienti schopni řídit vlastní kariéru (tzv. „career management skills“). Za pomoci různých metod se tak poradci snaží naučit klienty sebepoznání, sebereflexe, uvědomit si své silné a slabé stránky, motivaci a životní hodnoty, a to vše promítnout do plánování svých životů a uplatnění sebe sama (Pýchová, 2016, s. 29–30).

1.6 Kariérově-poradenský proces a jeho aktéři

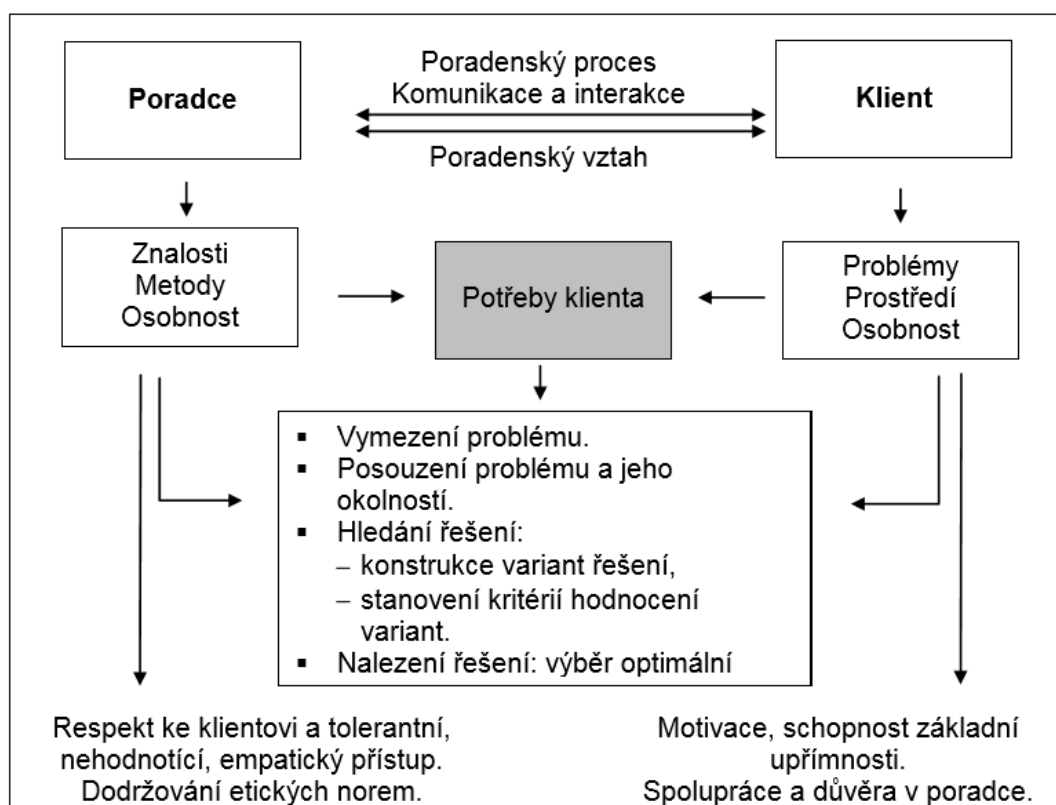
Obecně lze poradenský proces chápat jako terapeutický vztah poradce a klienta, jehož účelem je pomoci klientovi pochopit a vyřešit jeho problémy.

Má svou vnitřní dynamiku a jednotlivé fáze, jimiž prochází. Kvalitní a účelný poradenský proces by měl disponovat následujícími vlastnostmi:

- vytvoření adekvátní atmosféry, ve které bude probíhat,
- záruka přijetí klienta poradcem,
- záruka klientovy svobody,
- vedení klienta k odpovědnosti,
- záruka důvěrnosti poradenského procesu.

(Drapela, 1998, s. 162–164)

Vzájemné vztahy a cykly poradenského procesu znázorňuje následující schéma.



Obrázek 1 - Schéma poradenského procesu

(Hargašová, 2000, upraveno dle Freibergová, 2007, s. 13)

1.6.1 Osobnost poradce

Jakékoli poradenství, tedy ani to kariérové, by nemohlo existovat bez osobnosti poradce. Na laické úrovni sice může takovým poradcem být kdokoliv, zde však bude řeč o poradcích profesionálech.

Vendel (2008, s. 96–98) říká, že práce poradce je v kariérovém poradenství jedním z nejdůležitějších příspěvků k celoživotnímu vývoji klienta. Stejně jako ve většině dalších typů poradenství je i v tom kariérovém předpokladem k dosažení pokroku u klienta dodržení 4 základních podmínek:

1. bezvýhradně kladný vztah – poradce respektuje klienta bez ohledu na věk, pohlaví či národnost,
2. upřímnost – poradce pracuje autenticky a nefalšovaně,
3. kongruence – tón hlasu, řeč těla a vyjadřování poradce se shoduje,
4. empatie – poradce chápe pocity a zájmy klienta.

Již v kapitole 1.1 **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.** byly uvedeny rozdíly mezi dvěma typy poradenství, guidance a counselling, které se liší charakterem své práce. Od tohoto dělení se samozřejmě odvíjí i vlastní náplň práce poradce v kariérovém poradenství.

Úkolem poradce, který funguje jako „guide“, je odborné vedení klienta a poskytování fundovaných rad, aby bylo dosaženo cíle. Poradce-guide navrhuje řešení problému. Naopak poradce vystupující jako „counsellor“ je pro klienta více společníkem, při tomto typu poradenství je kladen větší důraz na samostatnost klienta. Poradce-counsellor je samozřejmě také odborníkem, který poskytuje rady, na rozdíl od poradce-guide však nenavrhuje finální řešení, nýbrž těmito radami směřuje klienta k tomu, aby na řešení přišel sám (Svobodová, 2015, s. 11; Difference Between Guidance and Counselling, 2016).

Pýchová (2016, s. 29–30) uvádí ještě jiné dělení poradců, a to konkrétně na „career guide“ a „career advisor“. Jelikož v jiných zdrojích však toto dělení nefiguruje, vychází práce pouze z dělení „guide“ a „counsellor“.

1.6.1.1 Odborná způsobilost poradce

Žádný poradce, pokud chce nabízet kvalitní služby, se neobejde bez výborných teoretických znalostí. Zároveň ale musí umět své teoretické znalosti převést do praktické činnosti. Pro poradenskou práci je důležitá především znalost a schopnost aplikace znalosti do praxe v oblastech psychologie, teorií osobnosti a komunikace (Drapela, 1998, s. 165–166).

Každý poradce by měl vykazovat určité kompetence. V obecné rovině jde, kromě kompetencí odborných, jejichž předpokladem jsou výše uvedené teoretické znalosti, zejména o oblasti komunikace či empatie. Pro kariérové poradce pak stanovuje 11 oblastí kompetencí americká Národní asociace kariérního rozvoje (NCDA):

1. teorie kariérního rozvoje
2. individuální a skupinové poradenství
3. individuální a skupinové hodnocení
4. informace a zdroje
5. podpora, řízení a uskutečnění profesního rozvoje
6. koučování, konzultace a zvyšování výkonnosti
7. populační různorodost
8. supervize
9. právní a etické záležitosti
10. výzkum a evaluace
11. technologie

(NCDA, 2009)

1.6.2 Osobnost klienta

Klientem se v poradenství obecně, tedy i v tom kariérovém, rozumí osoba, která využívá osobní nehmotné služby odborníků (Freibergová, 2007, s. 12).

Klienty v kariérovém poradenství mohou být lidé v (téměř) každém věku. Prvotní styk s kariérovým poradenstvím lze u mladých lidí předpokládat s blížícím se koncem povinné školní docházky, kdy se mají rozhodovat, co dál. Velkou roli hraje v případě mladých lidí kariérní zralost. Tu lze chápat jako schopnost člověka realizovat vhodné kariérové volby, uvědomovat si, co je pro realizaci těchto voleb důležité, a také, jak realistické a stabilní tyto volby jsou (Levinson a kol., 1998 cit. ve Vendel, 2008, s. 20). Kariérní zralost u mladých lidí byla předmětem mnoha výzkumů – např. Creed a Patton (2001) zjistili, že skupina australských žáků ve věku 15–17 let má zralejší postoje a více vědomostí o volbě povolání než skupina 12–14letých (což se dalo předpokládat). Výzkum Luzzo (1995) napříč několika věkovými skupinami zase ukázal vyšší kariérní zralost u dívek než u chlapců (Vendel, 2008, s. 20).

S kariérní zralostí úzce souvisí situace, do kterých se mladí lidé dostávají v adolescentním a raně dospělém věku. V ideálním případě si samozřejmě mladý člověk zvolí profesní zaměření, získá místo, práce ho baví. Často však může u těchto lidí dojít k procesu, který Super (1957) nazývá floundering – proces hledání, který mladí podstupují proto, aby realizovali své představy. Toto hledání postrádá smysluplnost, zaměstnání jsou vybírána náhodně. Nastat ale může také opačná situace – mladí lidé sice nejsou ve svém zaměstnání šťastni, nemají možnost se realizovat, nicméně na mnohdy frustrující hledání toho pravého zaměstnání rezignovali (Vendel, 2008, s. 135).

Řada mladých jedinců se ve věku adolescence a rané dospělosti může ocitnout také v situaci, která se nazývá kariérové (popř. adolescentní) moratorium. Tímto pojmem označil Erikson jakési vývojové provizorium, které by se dalo

označit za „odkládání dospělosti“ (Říčan, 2004, s. 223–224). Tento stav se projevuje mnohdy až nesmyslně dlouhým studiem, vyhýbáním se důležitým rozhodnutím či častým střídáním zaměstnání. Kariérní moratorium může mít dvě podoby:

- jako časově ohraničený proces odkladu, z něž může mladý člověk vyjít s větší sebedůvěrou, sebeakceptací a se zřetelnou představou o směru budoucnosti,
- nespokojenost a stagnace v nudném zaměstnání.

(Vendel, 2008, s. 136)

Nejen u mladých lidí se kariéroví poradci musí vypořádat s dalšími rizikovými faktory, které se u klientů vyskytují a činí tak celý poradenský proces náročnější. Může jít o klienty s nereálnými volbami studia a povolání, klienty s více volbami nebo klienty mimořádně nadané. Klienti s nereálnými volbami studia a povolání si neuvědomují limity, které jsou determinovány např. jejich školním prospěchem, zdravotním stavem, nízkým počtem přijímaných uchazečů ke studiu či do zaměstnání nebo celkovou úrovní jejich schopností. Klienti s více volbami mívají zájem o větší množství škol či profesí, navíc mají potenciál ve všech výběrech být úspěšní. Tento stav je sice na jednu stranu příjemný, nicméně klienti mohou být po realizaci výběru v nejistotě, zda zvolili správně, zda by jim náhodou některá z odmítnutých možností neseseděla více. Obdobnou sortou jako klienti s více volbami jsou klienti mimořádně nadaní. Ti mají rovněž problém multipotenciality, často jsou navíc ujišťováni v tom, že mohou zvládnout, cokoliv si vyberou. Nadání a potenciál pro výkon mnoha činností však může zapříčinit problémy při zužování zájmů a redukci voleb. Tito lidé jsou navíc často povzbuzováni k co nejdéle trvajícímu studiu, což může vést k tomu, že jednostranný rozvoj intelektu bude snižovat schopnost takového člověka řešit praktické a běžné životní úlohy, ať už v zaměstnání či mimo něj (Vendel, 2008, s. 100–132).

1.6.2.1 Hollandův model typů osobnosti

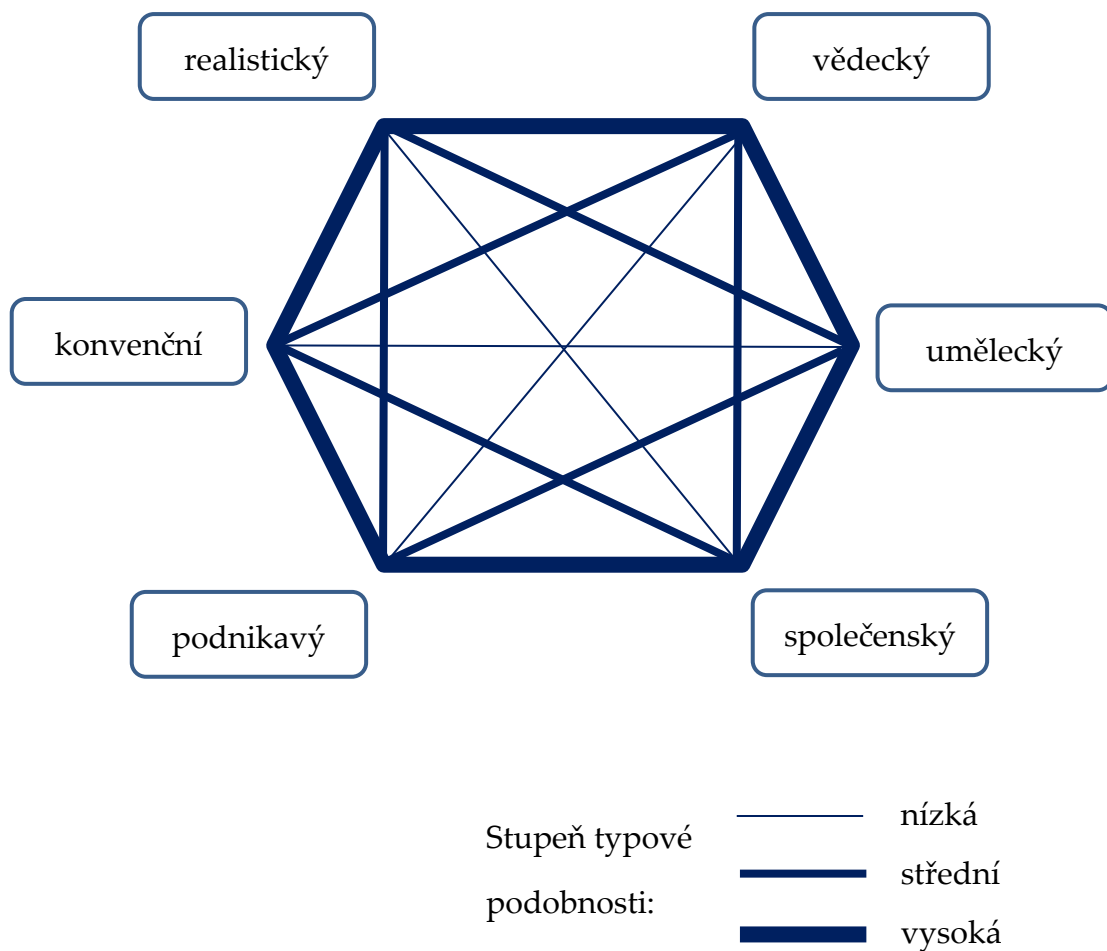
Nejrůznějších typologií osobnosti existuje mnoho a mnoho, pro účely této práce bylo však vhodné jako příklad zvolit takovou, která koresponduje s tématem kariéry a pracovního života. Proto byl zvolen model Johna L. Hollanda (1997), jehož cituje Vendel (2008, s. 22–27). Holland stanovil 6 typů osobnosti dle osobní orientace a životního stylu:

1. Realistický typ – Tito lidé mají rádi činnost vyžadující sílu a koordinaci pohybů, mají sklon k práci s materiálem, nástroji a zařízeními. Z toho plyne i jejich dovednostní výbava v oblasti techniky, mechaniky nebo zemědělství. Lidé tohoto typu s nižším vzděláním bývají řemeslníky, zemědělci, krejčí či zlatníci, lépe vzdělaní mohou být konstruktéry strojů či stavební inženýři. Od poradců očekávají jasné a konkrétní návrhy a rady, vyznačují se menší ochotou sdělovat své pocity týkající se jejich kariérních voleb. Mezi jejich zájmy patří především mužská témata jako rybaření, sport či radiotechnika. Jde tedy primárně o mužský typ, což ale neznamena, že realistickým typem nemůže nikdy být i žena (např. v již výše uvedených oborech krejčovství či zlatnictví).
2. Vědecký typ – Charakteristickými činnostmi pro lidi „vědce“ jsou matematické a vědecké problémy či jiné rébusy, prim u nich hraje symbolické, tvořivé a systematické myšlení. O vědě také rádi čtou a mluví o ní. Jsou to typy lidí pracujících raději samostatně. Rádi hledají odpovědi na nezodpovězené otázky, k řešení problémů často vede složitá cesta. Stejně jako k práci přistupují k řešení problémů raději sami, a to spíše racionálně. Je jim bližší, pokud působí jako partner než jako odborník.

3. Umělecký typ – Název typu napovídá, že tito lidé mají blízko k činnostem, kde se mohou umělecky projevovat, jako jsou hudba, tanec, výtvarná umění. V těchto oblastech také vynikají. Profesně může jít o herce, spisovatele či designéry, v případě nižšího stupně vzdělání např. o umělecké řemeslníky. V poradenském procesu upřednostňují spíše nestrukturovaný přístup než písemné materiály či pracovní archy. Rádi o své tvorbě a záměrech na poli umění vyprávějí, kriticky se mohou vyjadřovat o tvorbě jiných. Mívají smysl pro humor a rádi dokazují svou jedinečnost. Nejvíce ze všech typů spoléhají při kariérovém rozhodování na city.
4. Společenský typ – Osoby společenského typu dávají přednost činnostem, při nichž se mohou věnovat druhým lidem, např. formou výchovy, vyučování, ošetřování či poradenství. Tyto zájmy pramení z jejich předností, kterými jsou společenský takt či empatie. Povolání vhodná pro tento typ lidí jsou tak zdravotní sestry, pedagogové, poradci či terapeuti. Bývají idealisty. V poradenském rozhovoru se mohou zajímat o profesi poradce, ochotně s ním spolupracují a jsou vděční za pomoc. Jsou vhodnými účastníky skupinového poradenství, neboť při této formě poradenského procesu mohou sami pomáhat ostatním. Mohou mít ale problém s přílišnou výřečností.
5. Podnikavý typ – Důležitým životním aspektem je pro podnikavce majetek. Rádi hovoří o obchodních tématech, dokáží se prosadit a bývají populární. Usilují o vedoucí místa, z nichž mohou řídit ostatní. Vystupují sebejistě, někdy explicitně hovoří o touze po bohatství. Ve vztahu k poradci bývají sdílní a ochotní vyprávět o svých úspěších, mají ale sklon přeceňovat své schopnosti. Zejména v počátcích své

kariérní dráhy mohou být netrpěliví. Mezi sebou mají sklon ke konfliktům, neboť mohou soutěžit o vliv či peníze.

6. Konvenční typ – Lidé tohoto typu si váží peněz, ale také spolehlivosti a schopnosti pracovat dle nařízení a pravidel. Rádi pracují s přesnými údaji – tvoří dokumentace, zpracovávají podklady, vedou záznamy. Jsou schopní v úřednické práci či administrativě. Právě úředníci, sekretářky, ale také třeba knihovníci či právníci jsou v jejich případě často volená povolání. Během poradenského procesu jsou ochotni naslouchat, mohou se ale jevit jako málo iniciativní. Rádi usměrňují a pořádají, jsou hrdí na své organizační schopnosti. Zajímají se o místa v bankách, např. jako daňoví experti nebo kontroloři.



Obrázek 2 - Vztahy mezi Hollandovými typy osobnosti

(Vendel, 2008, s. 27)

1.6.3 Fáze poradenského procesu

Kariérově-poradenský proces se podle Vendela (2008, s. 52–54) dělí na tři fáze. První fází je fáze poznávání. Jde o první předpoklad poradenství při výběru školy či povolání. Může jít o formální cestu poznávání, při níž se využívají diagnostické psychologické testy či dotazníky, nebo neformální cestu, kdy poznávání probíhá během interakce poradce s klientem, případně do něj mohou zasáhnout další osoby (rodiče, učitelé). Prostřednictvím testů zjišťuje poradce schopnosti, skrze dotazníky pak zájmy, preference, hodnoty a osobní vlastnosti klienta. Aby byl poradce schopen vybrat vhodný test, musí

problematiku měření, validity a reliability testů precizně znát. Nutno ale podotknout, že k zisku potřebných informací ve stadiu poznávání nejsou testy a dotazníky nutností, neboť tyto informace je možné získat i klasickým rozhovorem.

Druhou fází je fáze získávání informací o školách a světě práce, kdy je úkolem poradce pomoci klientovi tyto informace sehnat. Poradce by vždy měl mít k dispozici aktuální seznamy škol a studijních oborů a seznamy pracovních příležitostí. Poradce musí brát v potaz tři hlediska informací. Za prvé jsou to informace zahrnující popis povolání, jeho dostupnost a pracovní podmínky. Za druhé je to klasifikační systém, který umožní klientovi i poradci velké množství zaměstnání logicky uspořádat. Za třetí jsou to pak informace o požadavcích povolání, o kterém klient uvažuje – zda mu jeho schopnosti výkon kýženého povolání umožní a zda jeho zájmy a vlastnosti s tímto povoláním korespondují.

V závěrečné třetí fázi je zapotřebí propojit informace o světě práce s informacemi o klientovi. V této fázi je možné použít různé počítačové programy, které však nemohou klientovi pomoci při řešení těžších situací (např. tlak rodičů na volbu klientem nechtěného povolání). Poté, co si klient spojí všechny potřebné informace, je vhodné, aby získal podrobnější informace o konkrétní práci např. tím, že si zvolené povolání (pokud to jde) vyzkouší brigádně.

1.6.4 Formy a metody využívané v kariérovém poradenství

V procesu kariérového poradenství mohou poradci využít řadu poradenských metod. Musí však dbát na to, aby byly jimi zvolené postupy efektivně aplikovatelné na konkrétní případy.

V první řadě je nutné metodu přizpůsobit formě, v níž bude poradenský proces probíhat. Formy poradenství lze dělit dle počtu klientů na individuální

a skupinovou, ze které bývá někdy diferencována ještě forma hromadná. Dělení je možné také dle typu kontaktu, a sice osobně tváří v tvář, nebo distančně prostřednictvím internetu nebo telefonu (Zvariková, 2009, s. 226–227).

Individuální poradenství je velice osobní, interakce zde probíhá mezi poradcem a jedním klientem. Jde o nejrozšířenější formu kariérového poradenství. Výhodami této formy poradenství jsou především navození velmi důvěrného vztahu mezi klientem a poradcem, velký důraz kladený na aktivitu klienta a jeho zapojení do procesu a možnost přizpůsobit poradenský proces na míru s ohledem na konkrétní problém klienta. Nevýhodou je pak časová náročnost a také riziko, že poradce postupem času ztratí profesionální nadhled (Nováková, 2008, s. 36).

Základní metodou v individuálním poradenském procesu je poradenský rozhovor neboli interview. Tato metoda slouží k vytváření potřebného vztahu poradce s klientem, k distribuci informací nebo ke zjišťování, jak se klientovo myšlení v průběhu procesu vyvíjí (Vendel, 2008, s. 95). Dalšími využívanými metodami v individuálním poradenství mohou být různé testy, řešení případových studií či trénink.

Druhou formou kariérového poradenství je poradenství skupinové. Skupiny lze dle počtu jejích členů dělit na malé (3–15 členů), střední (16–30 členů) a velké (více než 30 členů), přičemž poradenská práce s velkými skupinami už směřuje k poradenství hromadnému (Gabura, 1995, s. 90).

Skupinové poradenství má oproti individuálnímu výhody např. v tom, že se členové skupiny mohou vzájemně motivovat, učit se jeden od druhého nebo si vzájemně pomáhat, naopak nevýhodou může být ostych klientů sdělit svoje názory a problémy před ostatními členy skupiny, neboť se obávají negativního hodnocení (Vendel, 2008, s. 175; Slavík & Zounková, 2014, s. 12–13).

Jako nejčastěji používané metody ve skupinovém poradenství uvádí Langer (2008) přednášku, řízenou diskusi a prezentaci. Z dalších, méně užívaných metod, jde např. o hraní rolí, brainstorming nebo případové studie.

Metoda přednášky je rovněž vhodná (možná jako jediná) pro hromadnou formu poradenství. Od skupinové formy se dle literatury liší tím, že zde není možné využívat skupinovou dynamiku mezi jednotlivými členy (Procházka, Šmahaj, Kolařík, & Lečbych, 2014, s. 216).

Kromě metod využívaných v rámci interakce poradce – klient je vhodné zmínit také metodu supervize. V kariérovém poradenství a poradenství obecně lze supervizi chápat jako metodu kontinuálního zvyšování kompetencí poradce, chrání klienta před nekompetentními a poškozujícími intervencemi poradce a dbá na zachování statusu profese. Supervize bere v potaz osobnostní vlastnosti, teoretické i praktické znalosti a dovednosti poradce. Mezi nejrozšířenější typy supervize patří tutorská, výcviková, řídicí a konzultantská (Gabura, 1995, s. 96).

1.7 Současné trendy a přístupy v kariérovém poradenství

Kariérové poradenství bylo, je a vždy bude úzce spjato se vzděláváním. A jelikož se koncepce vzdělávání, potažmo učení vyvíjejí a vždy přizpůsobují aktuálním požadavkům, musí se tak vyvíjet i samo poradenství.

Od 70. let minulého století se významné světové organizace (UNESCO, OECD, Rada Evropy) začaly aktivně zabývat myšlenkou, že vzdělávání by nemělo fungovat jen jako příprava na život, nýbrž by mělo plnit funkci doprovodného a trvalého jevu v průběhu celého života – tehdy se začalo oficiálně hovořit o konceptu celoživotního vzdělávání. V 90. letech se pak namísto celoživotního vzdělávání začal více diskutovat koncept celoživotního učení, jenž akcentuje přenos zodpovědnosti a aktivity při získávání znalostí, dovedností a kompetencí ze vzdělávacích institucí na člověka (Dvořáková

& Šerák, 2016, s. 89–96). Rovněž v případě kariérového poradenství je dnes možné se běžně setkat s označením „celoživotního kariérového poradenství,“ na jehož rozvoji a podpoře se v evropském měřítku podílí zejména Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN)³. Celoživotní poradenství představuje dle ELGPN *„soubor aktivit, které umožňují občanům jakéhokoli věku a kdykoli během života zjišťovat své možnosti, kompetence a zájmy, aby mohli činit informovaná rozhodnutí ohledně vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnání a řídit své individuální životní a studijní cesty ve vzdělávání, práci a v jiných oblastech, v nichž tyto schopnosti a kompetence získávají a/nebo jich užívají“* (ELGPN, 2015, s. 11). Tato definice se přitom příliš neliší od definice kariérového poradenství OECD (kapitola 1.3).

Dalším trendem, který přímo ovlivňuje služby kariérového poradenství, je čtvrtá průmyslová revoluce neboli „Průmysl 4.0“ či „Práce 4.0“. Jde o označení současného období, které je charakteristické digitalizací a automatizací výroby, s čímž jsou mj. spojeny předpokládané změny na trhu práce (NÚV, nedatováno). Během 10–20 let dojde k zániku některých profesí, další profese pak projdou změnou, co se vykonávaných činností týče. Otevírá se zde tak velký prostor pro kariérové poradenství, které může např.:

- pomoci eliminovat zvyšování počtu osob, které se nestačí aktuálním změnám přizpůsobovat a jsou tak na trhu práce ohroženy,
- zajistit informačně-poradenskou podporu podnikům formou konzultací či šetření,
- usnadnit možnosti tzv. „sebezaměstnání.“

(NÚV, 2016)

Velmi akcentovanou metodou práce s lidmi se v moderní době stal koučink, a ne jinak je tomu i v souvislosti s kariérovým rozvojem. Ono totiž být koučem

³ Zkratka ELGPN je odvozena z anglického názvu: European lifelong guidance policy network.

je daleko více „in“ nežli poradcem, což potvrzuje Bartoníčková (2007, s. 8–9). Ta dále uvádí následující rozdíly mezi kariérovým poradenstvím a kariérovým koučinkem:

- poradce nabízí klientovi řešení / kouč řešení hledá spolu s klientem,
- poradce si myslí, že nejlepší řešení zná on / kouč ví, že nejlepší řešení může naplno poznat pouze sám klient,
- poradce radí / kouč pomáhá objevovat možnosti a strukturovat výběr řešení.

Koučink je dle Bartoníčkové širší oblastí než poradenství, neboť více pracuje s otázkami a nasloucháním. Metodu koučinku preferuje i Navarová (2011), jelikož v procesu poradenství mají dle jejích zkušeností klienti tendenci na poradcova doporučení často hledat výmluvy typu „já nemohu, protože ...“ nebo „já bych ráda, ale nejde to ...“.

Díky tvrzením v předchozím odstavci by se mohlo zdát, že kariérové poradenství je dnes již překonáno a že tato diplomová práce je psána zcela zbytečně. Sama Bartoníčková (2007, s. 8) ale tvrdí, že v některých případech je poradenství efektivnější než koučink (konkrétní případy neuvádí). Navíc charakteristika kariérového koučinku vcelku připomíná popis poradenství ve smyslu counselling.

Osobně se spíše přikláním k tvrzení, že kariérový koučink je ve většině případů marketingovým tahem. Jsem toho názoru, že kvalitní kariérový poradce by měl ve své práci snoubit jak vlastní poradenství (tedy umět dát radu), tak prvky koučinku (umět dovést klienta k nalezení řešení). Nesouhlasím ani s tím, že koučink je obsírnější než poradenství (když už bych měl takto oba přístupy porovnat, řekl bych to opačně – tedy že poradenství je širší oblastí než koučink).

2 Současný systém kariérového poradenství v České republice

Kariérovému poradenství je v České republice, stejně jako v celé Evropě, věnováno čím dál více pozornosti, přesto pro spoustu potenciálních klientů jde stále o vcelku novou službu, o které mnoho neví, nebo se dokonce bojí ji využívat.

Při mapování současné situace kariérového poradenství v České republice je nutné se zaměřit jednak na instituce, v kterých je realizována přímá poradenská činnost, ale také na další subjekty, které mají např. metodickou a řídicí funkci, starají se o realizaci projektů, mezinárodní spolupráci, vzdělávání poradců atd.

V prvé řadě je důležité si uvědomit, že kariérovému poradenství se v České republice věnují subjekty ze státního, neziskového i soukromého sektoru. Tato roztržičnost prakticky vylučuje možnost, že by někdy v budoucnu bylo docíleno stoprocentní systemizace a koordinace všech služeb týkajících se kariérového poradenství u nás. Cílem příslušných subjektů by určitě mělo být systematizovat kariérové poradenství v rámci státního sektoru a s dalšími sektory minimálně vhodně kooperovat.

Na státní úrovni je kariérové poradenství v gesci resortů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) a Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“). Ukotvení kariérového poradenství právě v těchto resortech podtrhuje tvrzení OECD, že kariérové poradenství spojuje oblasti poradenství pro volbu povolání a poradenství v oblasti vzdělávání. Komplexní schéma kariérově-poradenských služeb zajišťovaných státem je k dispozici v příloze.

Neziskový sektor se zaměřuje zejména na specifické, úzce vymezené cílové skupiny (např. osoby s mentálním postižením či osoby ohrožené sociálním

vytlučením). V mnoha případech je kariérové poradenství provázáno s poskytováním sociálních služeb. Až na výjimky ⁴ bohužel neexistují v neziskovém sektoru standardy kvality, kompetenční rámce či minimální kvalifikační požadavky na pracovníky vykonávající poradenskou činnost (Muhič, 2011, s. 6-24).

V soukromém sektoru poskytují kariérové poradenství např. personální agentury či osoby samostatně výdělečně činné.

Z důvodu výše zmíněné roztržitosti služeb kariérového poradenství napříč sektory je diplomová práce zaměřena prakticky výhradně na sektor státní, kde je reálná možnost řešit otázku kariérového poradenství systémově a centrálně.

2.1 Resort MŠMT

2.1.1 Školy a školská poradenská zařízení

Kariérové poradenství realizované v prostředí škol (vyjma vysokých) je elementární úrovní poradenského subsystému v gesci MŠMT. Poskytování poradenských služeb ve školách je upraveno zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (v této kapitole dále jen „školský zákon“) a vyhláškou č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních (dále jen „vyhláška o poradenských službách“).

Pro účely poskytování poradenských služeb mají školy zřízeny školní poradenská pracoviště, která jsou dle webu MŠMT jedním ze dvou základních pilířů poradenských služeb poskytovaných v rámci resortu. Tato pracoviště

⁴ Takovými výjimkami jsou pracovní pozice související s poskytováním specializovaných služeb jako psychodiagnostika, právní poradenství nebo činnosti spojené s poskytováním sociálních služeb. Tito pracovníci musejí splňovat požadavky na vzdělání podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

nejsou samostatnými organizačními jednotkami s vlastní právní subjektivitou, nýbrž jsou tvořena zaměstnanci školy.

V základní podobě je oblast kariérového poradenství na školách v gesci výchovného poradce a metodika prevence. Počátky tohoto modelu se datují do 60. let minulého století. Pozice výchovného poradce a metodika prevence musí mít zřízeny každá škola. V některých školách jsou pak ještě zřízeny pozice školního psychologa nebo školního speciálního pedagoga, případně obě pozice současně (MŠMT, 2013-2017). Role výchovného poradce i metodika prevence plní „běžní“ učitelé. Výchovný poradce má dle nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků snížen týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti⁵ poměrným počtem hodin v závislosti na počtu žáků a tříd v rámci školy, metodik prevence vykonává přímou pedagogickou činnost v plném rozsahu (Novotný & Pšeničková, 2012).

Kvalifikačním předpokladem výchovného poradce je absolvování specializačního studia podle § 8 vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. Toto studium o celkové délce 250 hodin se uskutečňuje v rámci programu celoživotního vzdělávání a je zakončeno závěrečnou zkouškou před komisí včetně obhajoby závěrečné práce.

Činnosti výchovného poradce se dělí na poradenské, metodické a informační (Riglová, 2006, s. 9), což víceméně koresponduje s dělením činností Bezansona a Turcotta (kapitola 1.5.2). Mezi konkrétní činnosti výchovného poradce v oblasti kariérového poradenství dle přílohy 3 vyhlášky o poradenských službách v rámci poradenské činnosti patří např.:

⁵ Přímá pedagogická činnost je upravena v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

- koordinace mezi oblastmi kariérového vzdělávání a diagnosticko-poradenskými činnostmi zaměřenými k volbě vzdělávací cesty žáka,
- základní individuální i skupinová šetření k volbě povolání, administrace, zpracování a interpretace zájmových dotazníků v rámci vlastní odborné kompetence a analýzy preferencí v oblasti volby povolání žáků,
- poradenství zákonným zástupcům s ohledem na očekávání a předpoklady žáků ve spolupráci s třídním učitelem,
- spolupráce se školskými poradenskými zařízeními a středisky výchovné péče při zajišťování poradenských služeb přesahujících kompetence školy,
- zajišťování skupinových návštěv žáků školy v informačních poradenských střediscích krajských poboček Úřadu práce České republiky a poskytování informací žákům a zákonným zástupcům o možnosti individuálního využití informačních služeb těchto středisek,
- poskytování služeb kariérového poradenství žákům cizincům se zřetelem k jejich speciálním vzdělávacím potřebám,
- poskytování služeb kariérového poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami a zejména pro žáky uvedené v § 16 odst. 9 školského zákona.

V rámci metodické a informační činnosti je poradce zodpovědný za:

- metodickou pomoc pedagogickým pracovníkům školy v otázkách kariérového vývoje a rozhodování žáků,
- předávání odborných informací z oblasti kariérového poradenství a péče o žáky se speciálními vzdělávacími potřebami pedagogickým pracovníkům školy,

- shromažďování odborných zpráv a informací o žácích v poradenské péči dalších poradenských zařízení a jejich zajištění v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů,
- vedení písemných záznamů o rozsahu a obsahu činnosti výchovného poradce.

Školní metodik prevence má svou činnost rozdělenou, podobně jako výchovný poradce, na metodickou a koordinační, informační a poradenskou. Na kariérovém poradenství participuje zejména v poskytování poradenských služeb žákům s projevy rizikového chování a jejich zákonným zástupcům, dále v integraci a koordinaci poskytování poradenských a preventivních služeb žákům se specifickými poruchami chování či ve spolupráci s poradenskými zařízeními (příloha č. 3 vyhlášky o poradenských službách).

Kladení většího zřetele na oblast kariérního vývoje žáků základních škol napomohla kurikulární reforma českého školství roku 2004. Mezi vzdělávacími oblastmi stanovenými v rámcovém programu vzdělávání, ze kterého musí vycházet každá základní škola při tvorbě svých školních vzdělávacích programů, je mj. uvedena oblast „Člověk a svět práce“. Jeden z dílčích modulů této oblasti – Svět práce – jenž je závazný pro 8. a 9. ročník (s možností realizace již v ročníku 7.), uvádí mezi očekávanými výstupy, že žák:

- se orientuje v pracovních činnostech vybraných profesí,
- posoudí své možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravy,
- využije profesní informace a poradenské služby pro výběr vhodného vzdělávání,
- prokáže v modelových situacích schopnost prezentace své osoby při vstupu na trh práce.

Na kariérně-poradenskou práci realizovanou ve školách navazují poradenské služby poskytované tzv. školskými poradenskými zařízeními. Jde o druhý z pilířů poradenského subsystému MŠMT. Paragraf 3 vyhlášky o poradenských službách stanovuje dva typy těchto zařízení – pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra, které jsou zřizovány krajskými úřady. V současné době funguje v České republice přes 80 pedagogicko-psychologických poraden a více než 120⁶ speciálně pedagogických center (Voženílek, Brychtová, Vondráková, & Michalík, 2013).

Práce těchto zařízení je specializovanější než služby poskytované přímo ve školách, resp. jde o takové služby, které v rámci školy nelze zabezpečit. Klienty těchto zařízení mohou být žáci se speciálními vzdělávacími potřebami, žáci s problémy v sociálním a osobnostním vývoji nebo žáci, u nichž se vyskytují problémy s výběrem profesní orientace.

2.1.2 Vysoké školy

Kariérové poradenství má svůj prostor i v rámci vysokých škol. Legislativní ukotvení je v tomto případě, na rozdíl od školského zákona, poměrně kusé – zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů hovoří o povinnosti veřejných vysokých škol poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi, žádná další specifika či požadavky na poradenské pracovníky však neuvádí.

Pro účely poskytování poradenských služeb zřizují vysoké školy specializovaná centra nazývaná většinou jako „kariérní“ či „poradenská“. Tyto služby by měly vycházet z provázanosti výchovy, vzdělávání a volby povolání a poskytovat tak nejen studentům podporu ve všech rizikových

⁶ Údaj z roku 2013, aktuálnější nebyl dohledán.

oblastech, se kterými se při výběru studia, vlastním studiu či volby povolání mohou setkat (Muhič, 2011, s. 18–19).

2.1.3 Organizace přímo řízené MŠMT

2.1.3.1 Národní ústav pro vzdělávání

Národní ústav pro vzdělávání (NÚV) vznikl v roce 2011 díky sloučení 3 subjektů – Výzkumného ústavu pedagogického, Národního ústavu pro odborné vzdělávání a Institutu pedagogicko-psychologického poradenství.

„Posláním Národního ústavu pro vzdělávání, školského poradenského zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (NÚV) je všestranně pomáhat rozvoji všeobecného, odborného, uměleckého a jazykového vzdělávání a podporovat školy v oblasti pedagogicko-psychologického, výchovného a kariérového poradenství a dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. To vše s důrazem na celoživotní učení a spolupráci s EU.“ (NÚV, 2011–2017)

Jak je z výše uvedeného poslání NÚV patrné, kariérové poradenství patří mezi jednu z hlavních oblastí činnosti, kterým se NÚV aktivně věnuje. NÚV má status pedagogicko-psychologické poradny, dalšími poradenskými pracovišti provozovanými NÚV jsou Konzultační centrum, Národní centrum Europass, Národní informační centrum pro mládež (NICM) a Centrum kariérového poradenství (NÚV, 2011–2017).

Přehled služeb poskytovaných centrem kariérového poradenství se na první pohled diametrálně neliší od služeb pedagogicko-psychologické poradny. Toto centrum však mj. provozuje web Infoabsolvent.cz s informačním systémem ISA+, který byl vytvořen v rámci projektu VIP Kariéra II – Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy. Tento systém obsahuje databázi všech středních, vyšších odborných i vysokých škol v České republice a dále řadu informací k přechodu absolventů na trh práce, nabídku

dalšího vzdělávání či studijní materiály pro kariérové poradce (Infoabsolvent – úvodní strana, nedatováno).

Dalším nástrojem, jehož správa do kompetence NÚV spadá, je Národní soustava kvalifikací (NSK), který má pro kariérové poradce dvojí význam – jednak poskytuje přehled všech momentálně uznávaných profesních (částečných i úplných) kvalifikací a tím pádem je neocenitelnou platformou pro poradce, jež mohou NSK využívat pro směřování svých klientů. Druhý význam tkví v existenci 3 profesních kvalifikací pro kariérové poradce (více v kapitole 2.4).

Významným prvkem v podpoře kariérového poradenství je v současnosti projekt „Podpora krajských akčních plánů vzdělávání (P-KAP)“, v rámci kterého plní NÚV roli nositele metodické podpory. Kariérové poradenství je v tomto projektu jednou z hlavních oblastí tzv. intervencí. Cílem rozvoje oblasti kariérového poradenství projektu P-KAP je podpora zavedení samostatné funkce kariérového poradce ve školách a pomoc při zajištění vhodných prostorů pro poskytování služeb a odpovídající technické zajištění. Snahou projektu je rovněž zapojit širší okruh pedagogických pracovníků do debat o kariérovém poradenství na školách tak, aby praktické využití předávaných poznatků bylo patrné při výuce napříč předměty (Rozvoj kariérového poradenství, nedatováno).

2.1.3.2 Dům zahraniční spolupráce – české centrum Euroguidance

Úkolem Domu zahraniční spolupráce (DZS) je administrace mezinárodní aktivity v oblasti vzdělávání. Oblast kariérového poradenství spadá do působnosti českého Centra Euroguidance, které při DZS působí.

Program Euroguidance byl vytvořen Evropskou komisí s účelem sladit různorodé přístupy poradenství v Evropě. Národní centra Euroguidance působí celkem ve 34 zemích Evropy.

České Centrum Euroguidance realizuje v oblasti kariérového poradenství informační a vzdělávací aktivity pro poradce. Prostřednictvím svých webových stránek poskytuje platformu pro sdílení informací a zkušeností poradců na národní i mezinárodní úrovni. Cílem Centra je zprostředkovat odborné veřejnosti zkušenosti z evropských zemí a podpora rozvoje kariérového poradenství v České republice.

Centrum rovněž každoročně pořádá odborné konference u příležitosti předávání Národní ceny kariérového poradenství.⁷ O cenu se mohou ucházet jednotlivci i organizace s počiny (služby, aktivity, projekty) týkajícími se různých oblastí kariérního rozvoje.

2.2 Resort MPSV

2.2.1 Úřady práce

Páteřním subjektem poskytujícím kariérové poradenství v rámci resortu MPSV jsou úřady práce (ÚP). Pobočky ÚP fungují ve všech bývalých okresních městech, čímž by měla být zaručena velmi dobrá dostupnost poradenských služeb.

Legislativně je poradenská činnost v rámci ÚP upravena v zákoně č. 435/2005 Sb., o zaměstnanosti a zákoně č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Poradenství mají v rámci ÚP na starosti jejich poradenské úseky, zejména pak Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání (IPS).

Pracovníci vykonávající poradenskou činnost na ÚP mají většinou vysokoškolské, případně vyšší odborné vzdělání humanitního směru, např. pedagogiku, andragogiku, sociální práci, psychologii, ...

⁷ V roce 2017 proběhl 9. ročník udílení ceny.

Cílem kariérového poradenství na ÚP je poskytování odborných informačních a poradenských služeb, které jsou nezbytné k výběru a nalezení vhodné profesní orientace v návaznosti na pracovní uplatnění, a to vzhledem k aktuální situaci i předpokládanému vývoji trhu práce. Klienty poradenských útvarů ÚP obvykle tvoří zejména uchazeči nebo zájemci o zaměstnání, mladiství i dospělí hledající informace o vzdělávání, zaměstnavatelé, profesní komory či školské a vzdělávací instituce (Muhič, 2011, s. 22).

Kariéerně-poradenskou činnost na ÚP lze rámcově rozdělit do několika oblastí:

1. **Poradenství pro volbu povolání** poskytuje klientům odborné informační a poradenské služby týkající se studijních a profesních orientací v návaznosti na adekvátní pracovní uplatnění, a to vzhledem k současné situaci a předpokládanému vývoji na trhu práce. Poradenská práce se realizuje individuálně i skupinově a zaměřuje se především na žáky základních a středních škol a další specifické skupiny klientů.
2. **Poradenství při změně povolání a rekvalifikace** znamená odbornou poradenskou činnost při doporučování rekvalifikací a jejich zabezpečení. Zabývá se vhodností změny profese na základě osobnostních a kvalifikačních předpokladů klienta v souvislosti s nároky konkrétní nové uvažované profese.
3. **Poradenství pro specifické skupiny klientů** se zaměřuje na mladé jedince do 25 let, absolventy vysokých škol do dvou let po ukončení studia, dlouhodobě nezaměstnané (více než 6 měsíců), občany starší 50 let, propuštěné po skončení výkonu trestu, matky s malými dětmi, příslušníky z jiného sociokulturního prostředí, uprchlíky a společensky nepřizpůsobivé občany. Spadá sem rovněž činnost klubů práce (Job

cluby), jejímž východiskem je skupinové poradenství zaměřené zejména na nácvik dovedností k efektivnímu vyhledávání zaměstnání a na usnadnění návratu do pracovního procesu dlouhodobě nezaměstnaným.

4. **Poradenství profesně-psychologické** je odbornou poradenskou činností, kterou poskytuje specificky vzdělaný odborník v oblasti psychologie. Využívá se k řešení specifických problémů klientů (osobnostní, sociální, zdravotní), jež mají problém s uplatněním na trhu práce. Komplexní systém poradenské práce s těmito klienty je rovněž nazýván bilanční diagnostikou – tj. poradenský proces využívající komplexní odborné diagnostické metody a směřující k optimálnímu využití potenciálu klienta při hledání a nalézání jeho adekvátní profesní orientace a pracovního uplatnění. Cílem je usnadnit klientovi orientaci v jeho slabých a silných stránkách, možných směrech jeho profesní kariéry a otevřít nové možnosti k nalezení vhodné studijní či pracovní příležitosti.

Poradenské služby musí být diferencované v závislosti na individuálních potřebách každého klienta a musí rovněž zohledňovat zvláštnosti daného regionu. Důležité je také zmínit, že poradenské služby jsou v rámci ÚP poskytovány klientům bezplatně (Muhič, 2011, s. 20–23).

2.2.2 Fond dalšího vzdělávání

Fond dalšího vzdělávání (FDV), příspěvková organizace MPSV, uvádí kariérové poradenství jako jednu z klíčových oblastí svého působení. FDV se na rozvoji kariérového poradenství v České republice aktivně podílí prostřednictvím členství v Euroguidance či Národního poradenského fóra a také vlastní poradenskou činností. Tu poskytují pracovníci FDV např.

dlouhodobě nezaměstnaným (projekt Prokop), dále cizincům (projekt Podpora cizincům) a také studentům (projekt Cesta pro mladé). Dalšími příklady projektů z dílny FDV jsou projekty JOBHUB a elektronický nástroj Katalog poradců (FDV, Fond dalšího vzdělávání, 2015).

Cíl projektu JOBHUB vychází ze stěžejního faktu zmíněného v samotném úvodu práce – absence provázanosti a kooperace jednotlivých subjektů a systémů poskytujících služby kariérového poradenství. Cílem projektu je tvorba integrované platformy pro podporu kariérového poradenství, jež bude propojovat profesionální diagnostické a poradenské nástroje, informace a data z oblasti trhu práce a sdílené prostředí pro kariérové poradce. Jednoduše řečeno – vytvořená platforma by měla propojovat poradce z různých sektorů a podpořit tak větší efektivitu kariérového poradenství a nové vnímání dalšího profesního vzdělávání napříč všemi lidmi aktivními na trhu práce. Realizace projektu byla započata v prosinci 2016 a dle plánu potrvá až do listopadu 2019 (FDV, 2017).

Portál Katalog poradců je online nástrojem pro snadné vyhledávání poradců dle krajů, kde nabízí své služby. V současné době ⁸ je zde registrováno pouze 41 poradců z celé republiky, přičemž v 7 krajích není v katalogu evidován jediný poradce (Katalog poradců, 2016–2017).

2.3 Některé další subjekty kariérového poradenství

2.3.1 Národní poradenské fórum

Národní poradenské fórum (NPF) bylo zřízeno jako poradní orgán MŠMT a MPSV pro kariérové poradenství, a to v jeho celoživotní perspektivě. Lze tedy konstatovat, že jde o jakousi spojnicí mezi oběma poradenskými subsystémy. Úkolem NPF není poskytování přímých poradenských služeb,

⁸ Údaj platný k 12. 9. 2017

ale zajištění meziresortní koordinace aktivit týkajících se získávání odborných kompetencí poskytovatelů kariérového poradenství v počátečním i dalším vzdělávání a rovněž koordinace záměrů projektů realizovaných v oblasti celoživotního poradenství. Zmíněné úkoly naplňuje NPF skrze členské organizace, pracovní skupiny a projektová partnerství. Mezi členy NPF patří obě zainteresovaná ministerstva a jimi řízené organizace (např. Generální ředitelství ÚP či NÚV), profesní sdružení či soukromé organizace (NPF, nedatováno).

NPF bohužel v současné době pravděpodobně příliš aktivní není – lze tak usuzovat z informací na webových stránkách, kdy poslední usnesení NPF je z prosince 2015, „nejčerstvější“ aktualita byla publikována v květnu 2016 a na svém facebookovém profilu má NPF poslední zveřejněný příspěvek dokonce z června 2012.

2.3.2 Národní vzdělávací fond

Obecně prospěšná společnost Národní vzdělávací fond (NVF), jejímž cílem je *„podporovat rozvoj a restrukturalizaci lidských zdrojů v souladu s požadavky ekonomických a sociálních reforem České republiky“*, přičemž kariérové poradenství je jednou z oblastí, jejímž prostřednictvím se NVF snaží daný cíl naplňovat (NVF, 2011).

NVF má pro oblast kariérového poradenství zřízeno Středisko podpory poradenských služeb (SPPS) – výzkumné a projektové oddělení zaměřující se na rozvoj poradenských služeb v oblastech vzdělávání a zaměstnanosti. SPPS sleduje aktuální vývoj poradenských služeb v dotčených resortech a v oblasti dalšího profesního vzdělávání, šíří příklady dobré praxe, realizuje výzkumy a projekty, nabízí metodickou podporu při zavádění a inovaci kariéreně-poradenských služeb či kontakty na psychology poskytující bilanční diagnostiku.

Z projektů realizovaných SPPS stojí za zmínku např. projekt INNO-CAREER, jehož cílem bylo vytvořit vzdělávací systém kariérových poradců, který bude provázaný se světem práce. Výstupem projektu bylo zpracování eLearningového kurzu *„PORADENSTVÍ 2020: Aktuální aspekty celoživotního poradenství & zaměstnanosti – Nové kompetence pro kariérové poradce“* (NVF, 2015). Zájem o kurz byl ale ze strany cílové skupiny nepatrný, neboť kurz nebyl akreditován u MŠMT.⁹

NVF je také bývalým českým střediskem Euroguidance.

2.3.3 Česká asociace kariérového poradenství

Jde o profesní neziskové sdružení kariérových poradců, personalistů, mentorů, koučů a zájemců o kariérové poradenství, které bylo založeno v roce 2015. Asociace (dále ČAKP) ve své vizi uvádí, že usiluje o to, *„aby se kariérové poradenství stalo profesionální službou, která má svoji hodnotu v různých fázích života každého jedince a stane se běžnou součástí našich životů...“* (ČAKP, 2017).

ČAKP má ve svém portfoliu kromě nabídky přímých poradenských služeb rovněž vzdělávací akce jak pro kariérové poradce, tak pro širokou veřejnost. Dále pořádá několikrát do roka diskusní setkání s odborníky a také vyhlašuje cenu „Moudrá sova“ o nejzajímavější kazuistiku z praxe kariérového poradenství. V neposlední řadě pak vede vlastní databázi kariérových poradců, kterých v současnosti¹⁰ eviduje 15 (ČAKP, 2017).

Zarážející je, že pouze jediná poradkyně figuruje jak v databázi ČAKP, tak zároveň v Katalogu poradců od FDV. Je to další důkaz nejednoty v systému kariérového poradenství v České republice.

⁹ Informace byla získána od zaměstnankyně NVF, která měla administraci a organizaci kurzu na starosti.

¹⁰ Údaj platný k 19. 9. 2017

ČAKP není zdaleka jedinou organizací tohoto typu – dalšími obdobnými subjekty jsou např. Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, Česká společnost pro rozvoj kariérového a HR poradenství či Evropská kontaktní skupina, pracovní skupinu pro oblast kariérového poradenství má zřízeno i Asociace institucí vzdělávání dospělých a existují rovněž Asociace výchovných poradců a Asociace vysokoškolských poradců. Narůstající počet spolků zabývajících se kariérovým poradenstvím pouze dokládá skutečnost, že se jedná o stále více diskutovanou oblast.

2.4 Regionální úroveň – příklady dobré praxe

Rozvoj kariérového poradenství nemusí být spojen pouze se státní podporou, ale může vycházet z iniciativy konkrétních subjektů v jednotlivých regionech. V této podkapitole budou uvedeny dva příklady dobré praxe.

2.4.1 Infokariéra

Infokariéra je informačně vzdělávací středisko Plzeňského kraje, které bylo zřízeno v rámci investičního projektu „Informačně-vzdělávací středisko Plzeňského kraje“ Krajským centrem vzdělávání a Jazykovou školou s právem státní jazykové zkoušky, Plzeň, sady 5. května 42 v letech 2012–2015.

Cílem střediska je pomáhat klientům s jejich orientací a rozhodováním se v otázkách vzdělávání, volby povolání, profesního růstu a osobního rozvoje. Služby centra jsou nabízeny klientům všeho věku a jsou poskytovány zcela bezplatně. Středisko poskytuje individuální krátkodobé, individuální dlouhodobé i skupinové formy poradenství (Kariérové poradenství, 2015).

Činnost střediska je podporována Plzeňským krajem. Partnery střediska jsou úřad práce, Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje a Regionální hospodářská komora Plzeňského kraje (Kdo jsme a co chceme, 2015).

2.4.2 Moravskoslezský pakt zaměstnanosti

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti (Pakt) je strategické partnerství mnoha škol, podnikatelských subjektů a dalších institucí, které oficiálně vzniklo v roce 2011, kdy byl Pakt podepsán Moravskoslezským krajem, Krajskou hospodářskou komorou Moravskoslezského kraje, Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko a Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje, které je zároveň nositelem Paktu. Cílem Paktu je přispět ke změně dlouhodobě špatné situace na trhu práce v tomto regionu (MSPakt, 2011–2016).

Pro realizaci cílů má Pakt stanoven Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti. Jednou z hlavních os programu je vytvoření krajské sítě center kariérového poradenství. Tato centra by měla nabízet služby individuální bilance osobního potenciálu a kompetencí, kariérového poradenství ke sladění vlastního potenciálu s představami a reálnými příležitostmi na trhu práce a podpory celoživotního vzdělávání. Služby center by měly být postupně dostupné pro obyvatele napříč celým krajem (Krajská síť center kariérového poradenství, 2011–2016).

2.5 Kvalifikace a vzdělávání kariérových poradců

Středoškolský učitel musí mít vystudovanou pedagogickou fakultu (nebo alespoň absolvovat kurz pedagogického minima), lékař se bez příslušného studia pochopitelně už vůbec neobejde a řidič autobusu zase asi těžko bude postrádat řidičské oprávnění a profesní průkaz. A jaké oprávnění či vzdělání musí splňovat pro výkon své činnosti kariérový poradce? Odpověď „žádné“ by byla až příliš jízlivá, ale daleko od pravdy by nebyla.

V kapitole 2.1.1 byla uvedena povinnost absolvování specializovaného vzdělávacího programu pro výkon činnosti výchovného poradce na školách. Jde však o jediný případ, kdy musí osoba poskytující služby kariérového

poradenství (a to ještě jen jako jednu součást celého balíku dalších služeb) splnit určité kvalifikační předpoklady. Poradce na vysoké škole nebo v soukromé agentuře žádnou centrálně uznávanou kvalifikační povinnost nemá. Zaměstnanci úřadů práce sice skládají zkoušku z oboru „zaměstnanost“ dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ani jedna zkušební otázka však není přímo směřována na oblast poradenství (MV, 2017).

V rámci terciárního vzdělávání se žádný obor s názvem „kariérové poradenství“ nevyskytuje a obory potenciálně blízké, obsahující alespoň slovo „poradenství“, lze spočítat na prstech jedné ruky – dle databáze MŠMT (MŠMT, 2017) jde o 4 studijní obory na celkem 5 univerzitách, ale:

- bakalářský obor „Poradenství v sociální práci“ na Ostravské univerzitě však nebyl na webu univerzity aktuálně nalezen, tudíž se pravděpodobně nevyučuje,
- navazující magisterský obor „Speciální pedagogika-poradenství“ vyučovaný na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a Univerzitě Palackého v Olomouci je kariérovému poradenství poměrně vzdálen.

Bakalářský studijní obor „Poradenství v odborném vzdělávání“ nabízený Institutem vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity v Praze a obor „Sociální pedagogika a poradenství“ v portfoliu Masarykovy univerzity v Brně v bakalářském i navazujícím magisterském stupni studia mají ve studijních plánech předměty „kariérové poradenství“ či „profesní poradenství“ a jsou tak oblasti kariérového poradenství nejbližší.

Již v kapitole 2.1.2 byla zmíněna existence databáze NSK, kde jsou v současné době evidovány 3 profesní kvalifikace pro kariérové poradce:

- kariérový poradce pro zaměstnanost,
- kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu,

- kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel.

Názvy a obsahové náplně kvalifikačních standardů zmíněných profesních kvalifikací vychází z jiné databáze – Národní soustavy povolání (NSP), která rovněž aktuálně obsahuje 3 konkrétní povolání v kariérovém poradenství. NSP namísto kariérového poradce pro zaměstnanost uvádí pouze obecné povolání „kariérový poradce“, názvy dalších 2 povolání přesně korespondují s názvy profesních kvalifikací. Požadované kompetence na výkon profesí kariérových poradců v sobě obsahují velkou část těch, které uvádí NCDA.

Na vzdělávacím trhu lze samozřejmě najít přípravné kurzy ke složení zkoušek (poskytují např. ČAKP a Vzdělávací institut Středočeského kraje), mimo to pak řadu dalších odborných kurzů a seminářů sloužících k prohlubování odborných znalostí a dovedností kariérových poradců (viz např. projekt INNO-CAREER, kap. 2.3.2).

Existence profesních kvalifikací, alespoň částečně příbuzných vysokoškolských oborů a možností dalšího vzdělávání znamená, že nástroje pro zajištění potřebné odbornosti kariérových poradců v České republice jsou. Dokud ale bude chybět vynutitelnost odborných kvalifikací, aby se člověk mohl poradcem stát, nebude nikdy stoprocentně zaručena kvalita poskytovaných služeb. Otázkou je, zda je vůbec možné toho někdy v budoucnu dosáhnout.

3 Současný systém kariérového poradenství v Norsku

Stejně jako v České republice je kariérové poradenství v Norsku regulováno státem, vedle toho ale i zde fungují soukromé a dobrovolnické subjekty, které se kariérovému poradenství věnují.

Odpovědnost za kariérové poradenství na státní úrovni spadá primárně pod Ministerstvo školství a výzkumu (dále také „resort školství“) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „resort práce“), což značí další paralelu s Českou republikou. Konkrétně jsou poradenské služby spjaty zejména se vzdělávacími institucemi, regionálními kariérními centry a místními úřady práce (Euroguidance, 2017).

V roce 2015 byl královským dekretem vládou jmenován výbor, který dostal za úkol vypracovat návrh komplexního systému celoživotního kariérového poradenství v Norsku.

Relevantní informace o soukromých subjektech nebyly dohledány. Z nestátních dobrovolnických subjektů lze zmínit Fórum poradců (Råd giverforum), které je profesionálním fórem pracujícím na vývoji sociálně-pedagogického i kariérového poradenství v celoživotní perspektivě (Hva gjør Rf-N, nedatováno).

3.1 Východiska pro komparaci systémů

Jelikož východiskem pro dosažení cíle práce je komparace současných systémů kariérového poradenství v České republice a v Norsku, je vhodné na úvod této kapitoly zasadit kariérové poradenství do kontextu komparované země.

Zde uvedená tabulka obsahuje několik vybraných informací o obou zemích:

Ukazatele	Norsko	Česká republika
Rozloha v km ²	385 178 km ²	78 867 km ²
Počet obyvatel	5 258 317	10 578 083
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	60,4 % z celkového počtu obyvatel (cca 3 172 000)	76 % z celkového počtu obyvatel (cca 8 000 000)
Míra nezaměstnanosti	4,4 %	2,9 %
Administrativní členění – počet krajů	19	14

Tabulka 1 – Vybrané komparační ukazatele¹¹

Dále je důležité stručně charakterizovat norský vzdělávací systém. Po předškolním vzdělávání následuje 10letá povinná školní docházka, která je rozdělena podobně jako u nás na dva stupně – první stupeň představuje 1.–7. třída, druhý stupeň 8.–10. třída. První stupeň je označován jako primární vzdělávání (základní školy), druhý jako nižší sekundární vzdělávání (nižší střední školy). Vyšší sekundární vzdělávání (střední školy) nabízí tříleté studium, a to jak všeobecného rozhledu (srovnatelné s českými gymnázii), tak odborně zaměřené (Ministry of Education and Research, 2007, s. 8–13). Tyto stupně vzdělávání jsou upraveny zákonem o základním a středním vzdělávání (v této kapitole dále jen „školský zákon“).

Po absolvování středního vzdělání je možné pokračovat ve studiu v terciárním stupni – odborných školách, lidových školách či univerzitách, přičemž odborné a lidové školy neposkytují stupeň vzdělání. Délka studia většiny oborů na univerzitách odpovídá českému systému tedy – tříleté bakalářské programy následují dvouleté programy magisterské, případně 3 až 4 roky trvající programy doktorské (Ministry of Education and Research, Education, 2007, s. 15–25).

¹¹ Většina údajů je aktuální k lednu 2017, pouze míra nezaměstnanosti je k srpnu 2017. Zdroje: Český statistický úřad, Businessinfo

Neméně důležitou roli v norské vzdělávací politice hraje vzdělávání dospělé populace. Dospělí, kteří z jakéhokoli důvodu dříve neprošli primárním a sekundárním stupněm vzdělání, mají díky kompetenční reformě z roku 2002 na získání těchto stupňů vzdělání zákonné právo. Běžným jevem jsou také dospělí studenti v univerzitních programech. Stejně jako u nás je v Norsku široká paleta dalších doplňkových a odborných kurzů pro dospělé, které realizují univerzity, sdružení pro vzdělávání dospělých či norské úřady práce (Ministry of Education and Research, Education – from Kindergarten to Adult Education, 2007, s. 15–25).

3.2 Resort školství

3.2.1 Základní a střední školy

Formální vzdělávací systém zajišťuje poradenské služby v rámci primárního i sekundárního vzdělávání, dále pak ve vyšším vzdělávání a také v institucích dalšího vzdělávání.

Kariérové poradenství v rámci primárního a sekundárního vzdělávání je regulováno školským zákonem (§ 9-2). Paragraf 22 souvisejícího předpisu stanovuje, že jsou žákům na základních a středních školách poskytovány 2 typy poradenství – sociálně-pedagogické a vzdělávací a kariérové (dále jen kariérové).

Poradenství sociálně-pedagogické se zaměřuje na sociální interakci a integraci žáků a pomáhá odhalovat a řešit jejich sociální a emocionální problémy ovlivňující chování ve škole.

V oblasti kariérového poradenství mají žáci nárok na:

- poradenství týkající se volby povolání a vzdělávání,
- aktuální informace o vzdělávacích možnostech v Norsku a dalších zemích,

- aktuální informace o zaměstnání a trhu práce na místní, národní a mezinárodní úrovni,
- školení v hledání a orientaci v informacích a používaných poradenských nástrojích,
- informace o termínech přihlášek a podmínkách přijetí do následujících stupňů vzdělávání,
- školení a poradenství pro hledání zaměstnání a postupy při podávání žádostí.

Předpis dále uvádí, že školní kariérové poradenství by mělo být poskytováno v kooperaci mnoha osob a také externích institucí, které se škola snaží do procesu poradenství zapojovat. Primární odpovědnost za tuto oblast je však v gesci poradce. Funkci poradců plní stejně jako v České republice učitelé, kteří mají snížený úvazek pro výuku. To jim zaručuje vyčlenění dostatku času pro výkon vlastní poradenské činnosti. Podle doporučení výboru by se však tato situace měla změnit a kariérový poradce na školách by měl fungovat v rámci unikátní pracovní pozice na plný úvazek (Kolektiv autorů, 2016, s. 11).

3.2.2 Vysoké školy

Norský zákon o vysokých školách oblast kariérového poradenství nijak nereguluje, každá vysoká škola se tak může rozhodnout, zda a případně do jaké míry bude tyto služby nabízet. Služby kariérového poradenství bývají spojeny s jinými poradenskými službami, nebo jsou nabízeny v rámci kariérních center. Kromě přímé poradenské činnosti realizují kariérní centra kurzy zaměřující se např. na kariérní plánování či přípravu na přijímací pohovor a dále pořádají setkání studentů se zaměstnavateli. Kariérová centra některých vysokých škol spolupracují s dalšími subjekty, mezi které patří střední školy, regionální kariérová centra, personální agentury a norské úřady práce (Kolektiv autorů, 2016, s. 161–166).

3.2.3 Norská agentura pro celoživotní vzdělávání

Norská agentura pro celoživotní vzdělávání „Kompetanse Norge“ (dříve VOX), řízená ministerstvem školství a výzkumu, je národním koordinátorem pro oblast kariérového poradenství od roku 2011 (Euroguidance, 2017). Prostřednictvím Národní jednotky pro kariérové poradenství se snaží zlepšit kvalitu poradenství v oblasti kariéry a podporovat rovný přístup k službám kariérového poradenství pro mladé lidi a dospělé ve všech životních etapách. Kromě Národní jednotky fungují při Kompetanse Norge ještě Národní fórum pro kariérové poradenství, které poskytuje odborníkům platformu k diskusím nad současným stavem, vývojem, případně problémy v oblasti kariérového poradenství, a také Národní koordinační skupina pro kariérové poradenství, jež má na starosti tvorbu strategií a politik (Kompetanse Norge, 2016).

3.2.4 Norské centrum pro mezinárodní spolupráci ve vzdělávání – norské centrum Euroguidance

Organizace známá pod zkratkou SIU, státní organizace spadající pod resort školství, v mnohém připomíná český DZS – hlavním posláním organizace je podpora mezinárodních aktivit ve vzdělávání; od roku 2015 působí při SIU norské centrum Euroguidance. Úkolem centra je šíření informací o evropských systémech vzdělávání a poradenství, pořádání odborných seminářů (i mezinárodních) pro poradce či zajištění dostatečné informovanosti o norských vzdělávacích programech v Evropě (SIU, nedatováno).

3.3 Norský úřad práce a sociálního zabezpečení

Významným subjektem v norském systému kariérového poradenství jsou úřady práce a sociálního zabezpečení, zkráceně NAV. Zřizovatelem NAV je ministerstvo práce a sociálních věcí, činnost úřadů NAV je upravena zákonem

o správě práce a sociální péče (zkráceně „zákon o NAV“). Tyto úřady vznikly po reformě roku 2006, kdy nahradily národní agenturu pro boj s nezaměstnaností Aetat. V současné době existuje po celém Norsku 456 poboček úřadů NAV, v nichž pracuje více než 19 000 zaměstnanců. Hlavními cíli NAV jsou:

- více aktivních a pracujících lidí,
- dobře fungující trh práce,
- poskytovat adekvátní služby ve správný čas,
- poskytovat kvalitní služby přizpůsobené potřebám a okolnostem klientů,
- komplexní a efektivní správa práce a blahobytu.

(NAV, 2013)

3.4 Regionální kariérová centra a regionální partnerství

Myšlenka budování regionálních (krajských) kariérových center vznikla v roce 2003. Vznik center měl umožnit přístup ke službám kariérového poradenství osobám, které nemohou těchto služeb využívat ve školách nebo v NAV, případně těm, kteří potřebují využít služeb kariérového poradenství ve větším rozsahu, než v jakém jsou nabízeny ve zmíněných subjektech. Přestože nabídka i kvalita poskytovaných služeb v centrech se v různých regionech liší, analogická by měla být alespoň základní charakteristika center. Mezi společné cíle center patří:

- nabízet bezplatné služby kariérového poradenství všem dospělým osobám,
- přispívat ke zvyšování kvality služeb kariérového poradenství prostřednictvím profesního rozvoje,
- přispívat k lepší koordinaci a větší spolupráci mezi subjekty pracujícími v oblasti kariérového poradenství v daném regionu,

- přispívat k posílení odborných znalostí poradců ve školách a v NAV.

Metodicky a částečně i finančně jsou centra řízena prostřednictvím Národní jednotky pro kariérové poradenství agentury Kompetanse Norge. Finanční podporu poskytují centrům také obce, kraje či NAV (Guthu, Engh, & Gravas, 2012, s. 5–6).

V roce 2016 bylo alespoň jedno kariérové centrum zřízeno v 17 z 19 krajů (Kompetanse Norge, 2017, s. 18). Aktuální celkový počet center nebyl zjištěn, nicméně kvalifikovaným odhadem lze vyvodit, že center bude v současnosti více než 40¹².

Kariérová centra jsou také důležitým prvkem v projektu regionálního partnerství. Zpráva o stavu kariérového poradenství v Norsku zpracovaná OECD v roce 2002 a následně také Výzkumné šetření Norska z roku 2003 poukázaly jednak na malou nabídku služeb a také na nedostatečnou kooperaci institucí zabývajících se kariérovým poradenstvím, což podnítilo ministerstvo školství a výzkumu k iniciaci vzniku partnerství. Cílem partnerství je lepší přístup ke službám veřejného kariérového poradenství a zvyšování jejich kvality prostřednictvím koordinace a spolupráce mezi subjekty kariérového poradenství v kraji. V rámci regionálních partnerství spolupracují kariérová centra se základními a středními školami, univerzitami, NAV a obecními a krajskými radami (Kolektiv autorů, 2016, s. 57–60).

3.5 Kvalifikace a vzdělávání kariérových poradců

Již v podkapitole 3.2.1 bylo uvedeno, že v rámci primárního a sekundárního vzdělávání fungují specializovaní kariéroví poradci. Paragraf 22 předpisu ke školskému zákonu sice stanovuje, že poradenství musí na školách provádět

¹² V roce 2015 fungovalo v 15 krajích celkem 38 center (Kolektiv autorů, 2016, s. 62). Pokud tedy nebylo žádné centrum uzavřeno a počet krajů, kde je alespoň jedno centrum, o 2 vzrostl, vychází minimálně aktuální počet center právě zmíněných 40.

osoby s patřičnými kompetencemi, zároveň však neexistují žádné závazné formální požadavky na kvalifikaci kariérových poradců. Alespoň neformálním podkladem je soubor doporučených požadavků na kvalifikaci a kompetence kariérových poradců vydaný v roce 2009. Mezi hlavními požadavky, které soubor stanovuje, je uvedeno, že poradci by měli mít minimálně bakalářské vzdělání (nespecifikovaného zaměření), dále by měli mít přehled o školním prostředí a také o aktuálním stavu trhu práce v Norsku i v zahraničí. Vedení škol se těmito požadavky řídit může i nemusí.

Dále je stanoveno, že by poradci měli mít absolvováno specifické vzdělání v rozsahu 30 kreditů dle systému ECTS zaměřené na oblast kariérového poradenství. Tyto programy dalšího vzdělávání nabízí několik univerzit, každá si ovšem program vytváří po svém. Z tohoto důvodu se programy terminologicky i obsahově liší (Kolektiv autorů, 2016, s. 35–36).

Podobně jako v České republice jsou v Norsku v nabídce univerzit programy zaměřené na poradenskou činnost, „čistý“ obor pro kariérové poradce však chybí. Blízko k němu má např. obor „poradenství a vzdělávání dospělých“ na univerzitě v Trondheimu. V roce 2014 dostaly za úkol zařadit do své nabídky magisterský studijní program kariérového poradenství univerzity v Lillehameru a Sørøst-Norge (Kolektiv autorů, 2016, s. 37). V nabídce ani jedné ze zmíněných univerzit však program nebyl v čase zpracovávání práce nalezen¹³.

Vzdělávací kurzy pro kariérové poradce poskytuje také NAV (Kolektiv autorů, 2016, s. 37).

¹³ Údaj platný k 9. 11. 2017

4 Praktická část práce

V prvních třech kapitolách byla teoreticky vysvětlena oblast kariérového poradenství a současný stav této disciplíny v České republice a Norsku. Stručné shrnutí teoretické části lze převést do teoretických předpokladů pro zpracování praktické části. Těmito předpoklady jsou:

- kariérové poradenství je třeba vnímat z hlediska celoživotního,
- v České republice je vytvořen dobrý základ pro fungující systém,
- dotčené subjekty v České republice nejsou patřičně provázány, chybí aktivní koordinátor,
- nabídka kariérového poradenství pro dospělé není dostatečná,
- kariéroví poradci v mnoha případech nemají patřičné kompetence,
- bylo by přínosné inspirovat se některými prvky z Norska.

Základem pro praktickou část je výzkumná otázka, která by se ideálně dala formulovat takto: Co by se dalo udělat pro to, aby se zvýšila kvalita systému kariérového poradenství v České republice?

V rámci této kapitoly je nejprve popsán design výzkumného šetření. Výsledky šetření jsou následně interpretovány a na závěr jsou stanovena konkrétní opatření pro zkvalitnění systému kariérového poradenství v České republice, což se rovná dosažení cíle práce.

4.1 Design výzkumu

Základem pro konstrukci výzkumu byla volba metody, přičemž v případě této práce byla logicky zvolena cesta kvalitativního výzkumu. Aby bylo dosaženo co nejvyšší validity cíle, rozhodl jsem se pro kombinaci dvou technik výzkumu – analýzu dokumentů a rozhovory s experty.

Techniku analýzy dokumentů jsem musel aplikovat s ohledem na podobu práce, tedy porovnání systémů téže oblasti ve dvou různých zemích. Část

analýzy dokumentů vychází z kapitol 2 a 3 diplomové práce, tedy komparace současného českého a norského systému kariérového poradenství a identifikace diferencí mezi oběma systémy.

Zjištěné difference se následně staly základem pro tvorbu otázek do rozhovorů. Ty byly provedeny se 3 experty z různých organizací. Techniku rozhovoru s experty jsem použil z více důvodů. Jednak jsem považoval za vhodné konfrontovat některé odlišnosti norského systému od toho českého a zjistit názor odborníků, zda by bylo možné aplikovat je v českém prostředí. Dalším důvodem pak bylo, že jsem chtěl získat pohled na oblast kariérového poradenství v co nejširším kontextu od kompetentních osob, což by jinou cestou nebylo možné.

4.2 Komparace systémů České republiky a Norska

Při tvorbě kapitol o systémech obou zemí bylo třeba mapovat stejné segmenty, aby bylo možné provést stanovenou komparaci.

V obou systémech bylo shledáno mnoho totožných či velmi podobných prvků. Společným jmenovatelem pro obě země je zejména fakt, že diskutovaná oblast je na státní úrovni v gesci resortů školství a práce, potažmo organizací, které jsou těmito resorty řízeny. Zde je uveden přehled shod a rozdílů zjištěných při komparaci:

Shody

- legislativní ukotvení kariérového poradenství pro ZŠ a SŠ v obou zemích, naopak chybí regulace pro VŠ
- poradci jsou učitelé se sníženým počtem výukových hodin
- spolupráce ZŠ a SŠ s dalšími institucemi (v České republice zejména s úřady práce, v Norsku např. s regionálními kariérními centry)
- existence kariérních center na VŠ
- důraz na kariérové poradenství v národních institucích

- centra Euroguidance působící při výše zmíněných institucích
- kariérové poradenství pro dospělé je poskytováno v rámci úřadů práce
- absence vysokoškolského oboru zcela zaměřeného na kariérové poradenství

Rozdíly

V České republice je:

- v legislativě daleko více konkretizována činnost poradců na ZŠ a SŠ
- jasně dáno, že výchovní poradci musí bez výjimky absolvovat specializační vzdělávání, aby mohli funkci zastávat

V Norsku je:

- kariérové poradenství na ZŠ a SŠ odděleno od sociálně-pedagogického
- na rozhodnutí vedení školy, zda se bude řídit doporučením na minimální kompetence, které by poradce ve škole měl mít
- určen jeden národní koordinátor pro kariérové poradenství, v jehož rámci fungují Národní jednotka a Národní fórum
- velká podpora kariérového poradenství pro všechny dospělé v rámci regionálních center

4.3 Analýza rozhovorů

Jak již bylo uvedeno výše, realizovány byly celkem 3 expertní rozhovory, jejichž respondentkami byly: poradkyně z Informačního a poradenského střediska Úřadu práce, vysokoškolská pedagožka a zároveň viceprezidentka České asociace kariérového poradenství a zaměstnankyně Střediska podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu.

Otázky pro rozhovory byly pečlivě poskládány tak, aby obsáhly komplexní systém celoživotního kariérového poradenství v České republice. Otázky byly rozděleny do 5 okruhů: otázky obecného charakteru I., kariérové poradenství

v rámci základního a středního školství, kariérové poradenství na vysokých školách, kariérové poradenství pro dospělé a otázky obecného charakteru II. Kompletní seznam otázek je k dispozici v příloze.

Otázky obecného charakteru I.

Na úvod měly respondentky říct svůj názor na to, zda považují současný český systém kariérového poradenství za ucelený, propojený a zda funguje spolupráce mezi dotčenými resorty. Dle respondentek je základ pro fungující systém dobře nastavený, na nižší úrovni (školy + úřady práce) je dobře nastavená spolupráce. Co velmi chybí, je přímá spolupráce na resortní úrovni. Již zmíněné NPF není ze strany resortů podporováno, samotný pojem „kariérové poradenství“ pak není dostatečně podchycen v legislativě (takto je uveden pouze ve vyhlášce č. 72/2005 Sb.). V roce 2013 vznikl materiál „Návrh koncepce integrovaného systému kariérového poradenství“, který se ale v reálu neuchytil.

Kariérové poradenství na ZŠ a SŠ

Obecně se respondentky shodly, že situace je lepší na ZŠ než na SŠ. Velmi dobře funguje spolupráce mezi ZŠ a úřady práce, kdy žáci 8. a 9. tříd chodí na besedy o světě práce, případně si mohou zkusit různé diagnostické testy. Spolupráce SŠ s úřady práce není taková, ale mnoho SŠ (hlavně odborných) je propojeno s reálným světem práce díky firmám, se kterými školy spolupracují.

Na základních školách je podle respondentek oblast kariérového poradenství schována v rámci předmětů již od 1. stupně. Jedna z respondentek by však doporučovala namísto průřezového řešení raději zavést specifický předmět, který by byl na tuto oblast zaměřen.

Dále bylo řečeno, že v rámci kurzu pro výchovné poradce je oblast kariérového poradenství zastoupena málo a ani nabídka dalšího vzdělávání pro výchovné poradce v této oblasti není příliš uspokojivá. Myšlenka, aby

výchovní poradci museli mít zkoušku dle NSK, je sice hezká, ale v praxi zřejmě nereálná. Pokud nebude zavedena specializovaná pozice kariérového poradce, doporučuje jedna z respondentek vytvořit novou profesní kvalifikaci pouze pro výchovné poradce.

Všechny tři odbornice se shodly, že právě ono zavedení kariérového poradce do škol by bylo třeba, jedna z dotázaných však vyjádřila obavu, že z hlediska personálního a finančního jde o představu nereálnou.

Kariérové poradenství na VŠ

Respondentky se shodují, že kvalita a vůbec nabídka služeb kariérového poradenství v rámci kariérových center závisí na tom, zda je tato oblast podporována rektorem.

Spolupráce mezi těmito centry a úřady práce plošně navázána není, občas se zástupci úřadů práce zúčastňují besed pořádaných na VŠ. Centra spíše spolupracují s firmami či SŠ či pořádají workshopy. Sami studenti dle názorů tázaných mnohdy asi ani nevědí, že kariérová centra na VŠ fungují.

Kariérové poradenství pro dospělé

Všechny dotazované odbornice se jednoznačně shodly na faktu, že chybí větší informovanost dospělé populace o službách kariérového poradenství. Cesty ke zlepšení této situace by mohly vést přes větší medializaci, skrze sociální sítě nebo prostřednictvím dětí – aneb „cpěme to do dětí a ty o tom pak budou mluvit doma!“.

Další otázky tohoto okruhu směřovaly k úřadům práce. Podpora poradenství (myšleno IPS) ze strany státu by mohla být větší, ale situace je lepší než před několika lety, kdy nejmenovaný ministr chtěl oblast kariérového poradenství v rámci úřadů práce zničit.

Poradenských pracovníků je dle názoru respondentek dost, ale ne všichni mají potřebnou odbornost. Řešením by mohla být povinnost všech poradenských pracovníků na úřadech práce mít zkoušku z profesní kvalifikace.

Podpora a nabídka služeb kariérového poradenství pro zaměstnané dospělé je dle respondentek mimo úřady práce zejména skrze kouče. Jedna z dotázaných pak uvedla, že úřady práce tyto služby poskytují na papíře, ale v reálu na to nemá kapacity. Další respondentka však zmínila, že by se tato situace měla změnit díky projektu PIPS, který by měl přinést rozšíření IPS jak personálně, tak co do nabídky poskytovaných služeb.

Názorový rozpor mezi dvěma dotázanými panuje v otázce kariérového poradenství uvnitř firem. Jedna z respondentek zcela odmítá, že by se do firem dalo kariérové poradenství jakkoli aplikovat, neboť zde vidí rozdíly mezi oblastí kariérového poradenství a oblastmi personalistiky a HR. Druhá z dotázaných však vidí mezi zmíněnými oblastmi souvislosti a prvky poradenství by do firem dle ní měly být zaváděny.

Otázky obecného charakteru II.

Podle dvou dotázaných by bylo vhodné zakotvit kariérové poradenství více do legislativy, zejména do zákona o zaměstnanosti, třetí respondentka uvedla, že to nedokáže posoudit.

Na otázku, zda by v České republice byl potřeba vysokoškolský studijní program „kariérový poradce“, všechny respondentky shodně odpověděly, že ano. Opět by to ale bylo podmíněno ukotvením pozice kariérového poradce v legislativě. Nabídka vzdělávání pro poradce sice na trhu je, ale kurzy bývají drahé a zájem o ně zřejmě není příliš velký (viz informace z kapitoly 2.3.2).

V otázce budování regionálních center po vzoru Norska převládal mezi respondentkami spíše názor, že reálnější je rozšíření pracovišť IPS (viz projekt PIPS). Zároveň mě však respondentky informovaly, že některé kraje

(Plzeňský, Moravskoslezský, Vysočina,) již v rámci projektů zřídily, případně mají v plánu zřídit, kariérová, případně vzdělávací centra, kde budou služby kariérového poradenství nabízeny. Důležité pro provoz těchto center je, aby byly zřizovatelé ochotni jejich činnost financovat i po skončení projektů.

Poslední otázka směřovala na možnou informační roztržitost ohledně databází poradců. Tvorbě jedinečné databáze poradců, kde by byli „všichni“, by dle jedné respondentky mohl pomoci již také zmiňovaný projekt JOBHUB.

4.4 Závěry analýz – návrh konkrétních opatření

Na základě výsledků obou použitých výzkumných technik by bylo pro zkvalitnění systému kariérového poradenství v České republice nutno:

- více vtěsnat pojem „kariérové poradenství“ do legislativy (zákon o zaměstnanosti, zákon o úřadech práce)
- nastavit fungující spolupráci na resortní úrovni (oživit NPF)
- zavést funkci kariérového poradce do základních a středních škol
- zvýšit erudici poradenských pracovníků na úřadech práce povinností absolvovat zkoušku z profesní kvalifikace dle NSK
- prostřednictvím rozšiřování úřadů práce, případně zřizováním kariérových center, rozšířit nabídku služeb kariérového poradenství pro dospělé a tím také vytvářet nové pozice pro kariérové poradce
- vytvořit vysokoškolský studijní program, který by připravoval budoucí kariérové poradce
- zajistit lepší informovanost dospělé populace o kariérovém poradenství zejména prostřednictvím médií a sociálních sítí

Závěr

„Kariérové poradenství by nemělo být popelkou.“ Takový byl název jednoho z internetových článků, na který jsem během tvorby narazil a který vkusně vystihuje celé téma. Snahou této diplomové práce bylo poukázat na fakt, že kariérové poradenství je plnohodnotný, i když stále trochu opomíjený obor, se kterým se bude postupem času setkávat, více či méně dobrovolně, stále větší část populace.

Po úvodním teoretickém ukotvení kariérového poradenství jako oblasti lidské činnosti, jeho historického vývoje či současných trendů následovala kapitola o současném systému kariérového poradenství v České republice. Jak bylo uvedeno – základ by byl, ale rozhodně je co zlepšovat (ostatně kdyby nebylo, neměl bych o čem psát). V kapitole 3 byl stejným způsobem, jako tomu bylo v případě kapitoly 2 a České republiky, rozebrán a popsán systém kariérového poradenství v Norsku. Z následného porovnání systémů vzešel přehled shod a rozdílů mezi oběma zeměmi.

Zjištěné nedostatky se staly základem pro tvorbu otázek do rozhovorů, které byly realizovány se 3 odborníky z oblasti kariérového poradenství. Ty se ve svých odpovědích více či méně shodovaly.

Po zpracování všech analýz byl vytvořen soupis konkrétních návrhů opatření pro zkvalitnění systému kariérového poradenství v České republice, čímž byl zároveň splněn cíl práce.

Teď už si mohu jen v tichosti přát a doufat, že se alespoň některé z vzešlých doporučení uchytí v praxi a české kariérové poradenství se z ušmudlané Popelky stane nádhernou princeznou.

Seznam zdrojů

- Bartoníčková, M. (2007). *Kariérový koučink*. Praha: Alfa Publishing .
- Bauman, Z. (1967). *Kariéra*. Praha: Mladá fronta.
- Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing a.s.
- Brožek, J., & Hoskovec, J. (1991). Počátky poradenství pro volbu povolání v Československu. *Československá psychologie*, stránky 82-86.
- Businessinfo. (19. červen 2017). *Norsko: Základní charakteristika teritoria, ekonomický přehled*. Získáno 8. říjen 2017, z Businessinfo: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/norsko-zakladni-charakteristika-teritoria-18916.html>
- ČAKP. (2017). ČAKP. Získáno 15. září 2017, z ČAKP: <http://www.cakp.cz/>
- Česká republika. (2017). Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. Získáno 2. únor 2017, z Systém ASPI
- Česká republika. (2017). Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Získáno 2. únor 2017, z Systém ASPI
- Česká republika. (2017). Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Získáno 2. únor 2017, z Systém ASPI
- Česká republika. (2017). Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Získáno 2. únor 2017, z Systém ASPI
- Český statistický úřad. (29. duben 2016). *Počet obyvatel v obcích - k 1.1.2016*. Získáno 21. leden 2017, z Český statistický úřad: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853387/1300721601.pdf/a4c46080-e030-410a-a7fa-f7a6e0074fa3?version=1.0>
- Český statistický úřad. (2. říjen 2017). *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – srpen 2017*. Získáno 8. říjen 2017, z Český statistický úřad: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-srpen-2017>
- Drapela, V. J. (1998). *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál.

- Dvořáková, M., & Šerák, M. (2016). *Andragogika a vzdělávání dospělých*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy.
- DZS. (nedatováno). *O DZS*. Získáno 1. září 2017, z Dům zahraniční spolupráce: <http://www.dzs.cz/cz/o-dzs/>
- ELGPN. (2015). *Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání.
- Euroguidance. (2017). *Guidance System in Norway*. Získáno 1. říjen 2017, z Euroguidance: <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-norway>
- FDV. (2015). *Fond dalšího vzdělávání*. Získáno 7. září 2017, z Fond dalšího vzdělávání: <http://www.fdv.cz/>
- FDV. (2017). *Fond dalšího vzdělávání – Výroční zpráva 2016*. Získáno 9. září 2017, z Fond dalšího vzdělávání: http://www.fdv.cz/data/original/povinne-zverejnovane-informace/vyrocní_zprava_2016.pdf
- Freibergová, Z. (2007). *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých*. Liberec. Získáno 22. prosinec 2016, z <http://www.nvf.cz/>: <http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospELE.pdf>
- Gabura, J., & Pružinská, J. (1995). *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Guthu, L., Engh, L., & Gravas, T. (2012). *Karriereveiledning viser vei!!* VOX: Oslo.
- Hartl, P. (2003). *Poradenství*. V O. Matoušek, *Metody a řízení sociální práce* (stránky 83-118). Praha: Portál.
- Infoabsolvent. (nedatováno). *Infoabsolvent – úvodní strana*. Načteno z Infoabsolvent: <http://www.infoabsolvent.cz/>
- Infoabsolvent. (nedatováno). *Širší společenské souvislosti kariérového poradenství*. Získáno 26. červenec 2017, z Infoabsolvent: <http://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-4-11>
- Infokariéra. (2015). *Kariérové poradenství*. Získáno 8. listopad 2017, z Infokariéra: <http://www.infokariera.cz/karierove-poradenstvi>
- Infokariéra. (2015). *Kdo jsme a co chceme*. Získáno 8. listopad 2017, z Infokariéra: <http://www.infokariera.cz/kdo-jsme-co-chceme>

- Katalog poradců. (2016–2017). *Katalog poradců – Informace*. Získáno 12. září 2017, z Katalog poradců: <http://www.katalogporadcu.cz/#informace>
- Keydifferences. (4. březen 2016). *Difference Between Guidance and Counseling*. Získáno 11. leden 2017, z [keydifferences.com](http://keydifferences.com/difference-between-guidance-and-counseling.html): <http://keydifferences.com/difference-between-guidance-and-counseling.html>
- Klímová, M. (1987). *Teorie a praxe výchovného poradenství*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Kohoutek, R. (2009). Historie a současnost kariérového poradenství na základních a středních školách české republiky. 53-72. Získáno 11. leden 2017, z http://www.ped.muni.cz/z21/knihy/2009/31/31/texty/obecne_cze_clanky/9_kohoutek.pdf
- Kolektiv autorů. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo.
- Kompetanse Norge. (2017). *Årsrapport 2016*. Oslo: Kompetanse Norge.
- Langer, T. (2008). Techniky skupinového poradenství. Získáno 27. leden 2017, z http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf
- Malotínová, M. (1998). Několik poznámek k vývoji poradenství pro volbu povolání v Československu. *Výchovné poradenství*, stránky 32-35.
- Matoušek, O. a. (2003). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.
- Ministry of Education and Research. (1. 8 2006). Forskrift til opplæringslova. Získáno 10. říjen 2017, z https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724/KAPITTEL_24#KAPITTEL_24
- Ministry of Education and Research. (2007). *Education – from Kindergarten to Adult Education*. Norwegian Ministry of Education and Research.
- MPSV. (2015). Slovník sociálního zabezpečení. Praha. Načteno z http://www.mpsv.cz/files/clanky/22771/Slovník_MPSV_nahled.pdf
- MSPakt. (2011–2016). *Krajská síť center kariérového poradenství*. Získáno 9. listopad 2017, z MSPakt: <http://www.mspakt.cz/integrovaný-program-rozvoje-zamestnanosti/krajska-sit-center-karieroveho-poradenstvi/>
- MSPakt. (2011–2016). *MSPakt*. Získáno 9. listopad 2017, z MSPakt: <http://www.mspakt.cz/>

- MŠMT. (2017). *Akreditované studijní programy vysokých škol*. Načteno z MŠMT: <https://aspvs.isacc.msmt.cz/>
- MŠMT. (nedatováno). *Oblast poradenství*. Získáno 31. leden 2017, z Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/oblast-poradenstvi>
- Muhič, J. (2011). Systém poradenství v ČR. V J. Muhič, L. Hloušková, J. Maroušek, Z. Freibergová, & T. Listová, *Kariérové poradenství v České republice. Zpráva o stavu v roce 2010* (stránky 8–31). Praha: Dům zahraničních služeb pro centrum Euroguidance.
- MV. (2017). *Zkušební otázky a odborná literatura*. Získáno 11. listopad 2017, z MV: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>
- NAV. (7. listopad 2013). *What is NAV?* Načteno z NAV: <https://www.nav.no/en/Home/About+NAV/What+is+NAV>
- Navarová, S. (2011). Kariérový koučink versus kariérové poradenství. Získáno 27. září 2017, z <http://www.sylvienavarova.cz/autorske-clanky/karierovy-koucink-versus-karierove-poradenstvi/>
- NCDA. (10. únor 2009). *Career Counseling Competencies*. Získáno 23. leden 2017, z National Career Development Association: http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/_self/CC_1ayout_details/false
- Norge, K. (2016). *Om Kompetanse Norge*. Získáno 27. říjen 2017, z Kompetanse Norge: www.kompetansenorge.no
- Nováková, E. (2008). *Poradenství a skupinová práce s uchazeči o zaměstnání do 25 let věku, kterým má být na úřadech práce věnována zvýšená péče*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita.
- Novotný, J., & Pšeničková, P. (18. září 2012). *Metodik prevence*. Získáno 7. únor 2017, z RVP: http://wiki.rvp.cz/Knihovna/1.Pedagogick%C3%BD_lexikon/M/Metodik_prevence
- NPF. (nedatováno). *Národní poradenské fórum – členové*. Získáno 12. září 2017, z Národní poradenské fórum: <http://www.narodniporadenskeforum.cz/cz/clenove/>

- NSK. (nedatováno). *Profesní kvalifikace*. Získáno 23. leden 2017, z Národní soustava kvalifikací: <https://www.narodnikvalifikace.cz/vyber-kvalifikace/profesni-kvalifikace/skupiny-oboru-vse/pouze-platne-ano/pouze-s-termíny-zkousek-ne/seradit-1v/ku-1-8>
- NSP. (nedatováno). *Kariérový poradce*. Získáno 23. leden 2017, z Národní soustava povolání: http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=102332&kod_sm1=42
- NÚV. (2011–2017). *Služby NÚV*. Získáno 27. srpen 2017, z Národní ústav pro vzdělávání: <http://www.nuv.cz/p>
- NÚV. (2011–2017). *Vše o NÚV*. Získáno 26. srpen 2017, z Národní ústav pro vzdělávání: <http://www.nuv.cz/vse-o-nuv>
- NÚV. (nedatováno). *INICIATIVY PRŮMYSL 4.0, PRÁCE 4.0 A VZDĚLÁVÁNÍ 4.0*. Načteno z Národní ústav pro vzdělávání: <http://www.nuv.cz/eqf/iniciativy-prumysl-4-0-prace-4-0-a-vzdelavani-4-0>
- NÚV. (nedatováno). *Rozvoj kariérového poradenství*. Získáno 11. listopad 2017, z NÚV: <http://www.nuv.cz/p-kap/rozvoj-karieroveho-poradenstvi>
- NVF. (2011). *Národní vzdělávací fond*. Získáno 12. září 2017, z Národní vzdělávací fond.
- NVF. (2016). Studie: Iniciativa práce 4.0. Praha.
- OECD. (2007). *Kariérové poradenství. Příručka pro země s nízkými a středními příjmy*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT .
- OECD, E. c. (2004). *Career Guidance. A Handbook for policy makers*. Paris.
- Procházka, R., Šmahaj, J., Kolařík, M., & Lečbych, M. (2014). *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada Publishing a.s.
- Průcha, J., Walterová, E., & Mareš, J. (2009). *Pedagogický slovník*. Praha: Portál.
- Pýchová, S. (2016). Jak rozumíme pojmu kariérové poradenství? *Školní poradenství v praxi: nový odborný časopis pro poradenské pracovníky*, stránky 29-30.
- Rådgiverforum. (nedatováno). *Hva gjør Rf-N*. Získáno 8. listopad 2017, z Rådgiverforum: <http://www.rf-n.no/index.php?pageID=121>

- Riglová, H. (2006). Aktuální situace kariérového poradenství v ČR. V J. Zapletalová, & H. Vaňková, *Kariérové poradenství - přítomnost a budoucnost* (stránky 9-15). Praha: IPPP.
- Říčan, P. (2004). *Cesta životem*. Praha: Portál.
- Sdružení KP. (2017). *Sdružení KP*. Získáno 28. září 2017, z Sdružení KP: <http://www.sdruzeníkp.cz/>
- Schmidt, M. (2011). *40 největších mýtů o budování kariéry*. Praha: Grada Publishing a.s.
- SIU. (nedatováno). *Euroguidance - karriereveiledning*. Získáno 6. listopad 2017, z SIU: <https://www.siu.no/Videregaaende-opplaering/veiledning-for-videregaaende-opplaering/euroguidance-karriereveiledning>
- Slavík, M., & Zounková, J. (2014). *Poradenství. Textová studijní opora*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství .
- Svobodová, D. (2015). *Profesní poradenství*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- Šuláková, L., Bartůňková, R., & Hůle, D. (2012). *Metodika programu - kariérní poradenství*. Praha: Člověk v tísni.
- Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- Voženílek, V., Brychtová, A., Vondráková, A., & Michalík, J. (2013). 7. *Kartografický den Olomouc* 22. 2. 2013. Získáno 31. srpen 2017, z Kartografický den UPOL: <http://kartografickyden.upol.cz/sedmy.html>
- Watts, A. G., & Sultana, R. G. (2004). Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, stránky 105-122.
- Zvariková, M. (2009). Ty a tvá kariéra. V M. a. Hrgašová, *Skupinové poradenství* (stránky 223-256). Praha: Grada Publishing a.s.

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Schéma poradenského procesu.....22

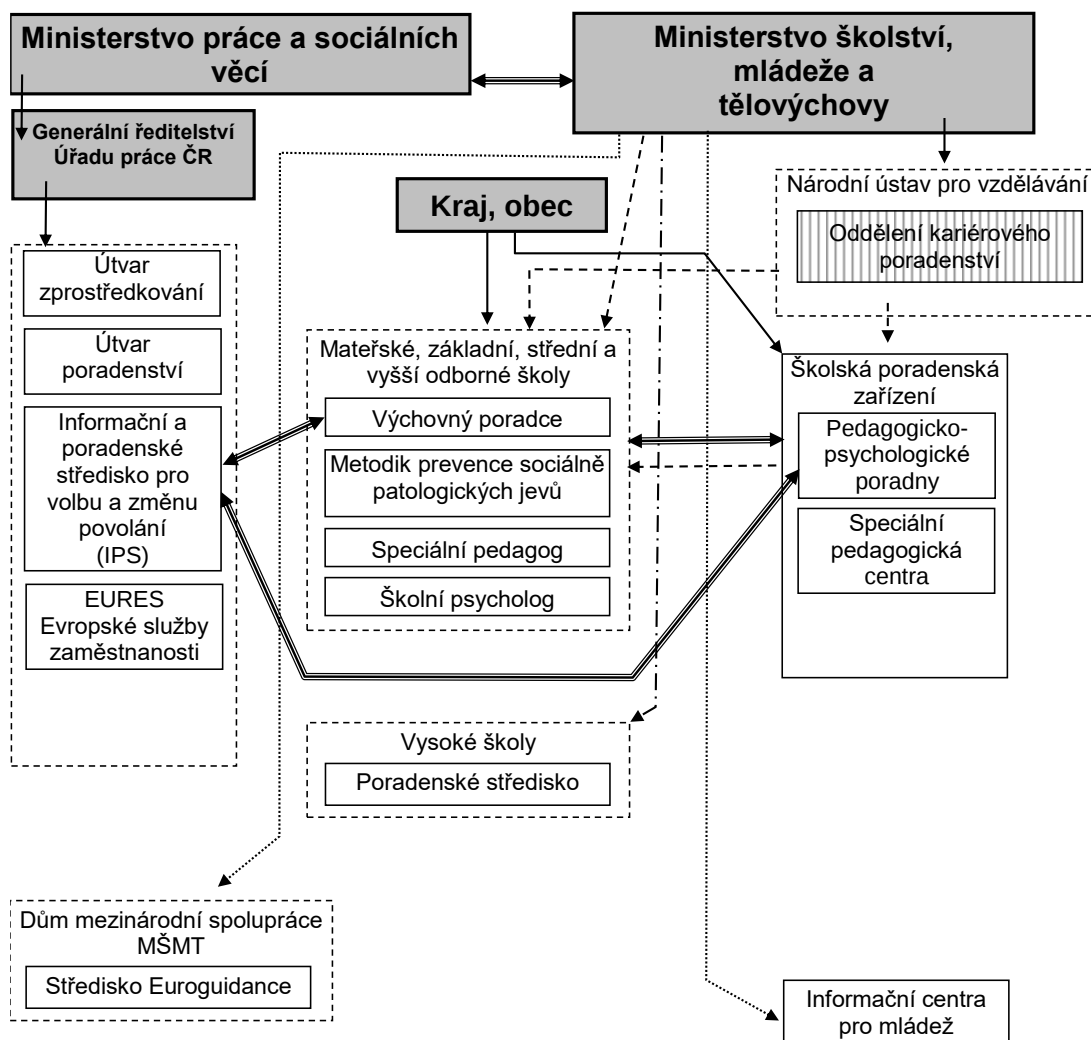
Obrázek 2 - Vztahy mezi Hollandovými typy osobnosti29

Seznam příloh

Příloha 1 – Struktura systému poradenských služeb v České republice	78
Příloha 2 – Otázky pro rozhovory s experty	79

Přílohy

Příloha 1 – Struktura systému poradenských služeb v České republice



Legenda:

-  řídicí instituce,
-  instituce poskytující metodickou podporu poradenským službám,
-  instituce poskytující informační podporu a zprostředkování informací o vzdělávacích příležitostech,
-  informační a poradenské instituce/pracovníci,
-  zastřešující instituce, jejichž hlavním posláním není poskytování poradenských služeb (nejsou uvedena všechna jejich oddělení),

Příloha 2 – Otázky pro rozhovory s experty

1. Otázky obecného charakteru I.

- a. Je současný systém KP v ČR ucelený a dostatečně propojený?
- b. KP je co se státního sektoru týče v gesci MŠMT a MPSV:
 - i. Je přímá spolupráce mezi resorty kvalitní? Např. společná tvorba legislativních, strategických či metodických materiálů, setkání zástupců resortů, řešení problémů, ...
- c. Pomohla by systému KP větší legislativní regulace?

2. KP na ZŠ a SŠ

- a. Žáci ZŠ se s KP poprvé výrazněji setkávají na 2. stupni, kdy se řeší otázka výběru SŠ. Také dle RVP je modul „svět práce“ zařazen od 7., případně až 8. třídy:
 - i. Není to pozdě?
 - ii. Mají žáci možnost využít služeb KP již třeba na 1. stupni, kdy někteří z nich řeší přestup na gymnázia?
- b. Jsou ZŠ a SŠ dostatečně propojeny s reálným světem práce, tedy s ÚP?
- c. KP mají v rámci ZŠ a SŠ na starosti zejména výchovní poradci, kteří musí projít kurzem výchovného poradenství:
 - i. Je v tomto kurzu věnován dostatek prostoru KP?
 - ii. Existuje dostatečná nabídka vzdělávacích akcí s tematikou KP pro výchovné poradce?
- d. Bylo by cestou ke zkvalitnění služeb KP v rámci ZŠ a SŠ zavedení specializované funkce kariérového poradce?

3. KP na VŠ

- a. Jaká je podpora činnosti kariérových center na VŠ?

- b. Existuje spolupráce mezi těmito centry a ÚP?

4. KP pro dospělé

- a. Myslíte si, že o službách KP panuje v dospělé populaci dobré povědomí?
 - i. Pokud ne, jak by se případně dalo toto povědomí zkvalitnit?
- b. KP pro dospělé je poskytováno primárně na ÚP – poskytuje stát dostatečnou podporu pro oblast KP na ÚP?
- c. Je na ÚP dostatek pracovníků pro výkon poradenské činnosti?
- d. Souhlasily byste, aby každý poradenský pracovník na ÚP měl složenou zkoušku z jedné z profesních kvalifikací týkajících se KP?
- e. KP na ÚP je logicky primárně zaměřeno na nezaměstnané a další znevýhodněné skupiny obyvatel, ale také další subjekty se často zaměřují na tyto skupiny:
 - i. Existuje v ČR dostatečná nabídka služeb KP také pro zaměstnané, kteří z jakéhokoli důvodu potřebují poradenskou pomoc?
- f. Jak lze podporovat kvalitu poradenských služeb v soukromém sektoru?
- g. Pomohlo by zavést prvky KP plošně do státních i soukromých organizací, např. formou metodik či seminářů pro personalisty a vzdělavatele, aby Tito měli alespoň základní povědomí o problematice KP a mohli tak poskytovat alespoň základní poradenskou intervenci přímo na pracovišti?

5. Otázky obecného charakteru II.

- a. „Uživil“ by se v ČR vysokoškolský obor zaměřen přímo na kariérové poradenství?

- b. Disponuje vzdělávací trh dostatečnou nabídkou vzdělávání pro kariérové poradce?
- c. Bylo by v ČR reálné a přínosné vybudovat krajská kariérní centra?
- d. Narážíme na situace, kdy vedle existuje několik různých databází poradců, což z hlediska potenciálních klientů nemusí být vnímáno jako příznivý stav. Nebylo by lepší mít jednu centrální databázi?