

2024



Bakalářská práce

NÁVRH PROJEKTU VZDĚLÁVACÍ AKCE
EVA NEUMANNOVÁ

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



Návrh projektu vzdělávací akce

Bakalářská práce

Autor: Eva Neumannová

Vedoucí práce: PhDr. Jiří Šedivý

2024

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Eva Neumannová

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Návrh projektu vzdělávací akce

Název anglicky

Project proposal for the educational event

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy stávajících vzdělávacích potřeb vybrané cílové skupiny navrhnout vzdělávací program v oblasti kariérového poradenství (např. kurz, školení, adaptační zaškolení, workshop...), který splňuje aspekty požadované od kvalitního projektového záměru. Vzdělávací akce bude zaměřena například na celkovou orientaci na trhu práce, dostupné zdroje, psaní životopisu a přípravu na pohovor apod.

Metodika

V teoretické části práce bude provedena rešerše odborné literatury. Budou definovány a popsány základní pojmy jako, kariérové poradenství, kariéra, charakteristika vybrané cílové skupiny, včetně popisu průběhu a didaktických náležitostí vzdělávací akce.

V praktické části bude provedena analýza vzdělávacích potřeb vybrané cílové skupiny formou kvantitativního nebo kvalitativního šetření (např. dotazníkové šetření nebo polostrukturovaný rozhovor). Následně bude vytvořen návrh vzdělávací akce v oblasti kariérového poradenství, případně i její ověření v praxi.

Postup zpracování BP – doporučené termíny:

- 1) do dubna 2023 – zadávací list – formulace cíle a metodiky
- 2) do konce září 2023 – většina teoretické části práce
- 3) do konce prosince 2023 – dokončení praktické části práce
- 4) leden 2024 – finalizace a úpravy práce
- 5) únor 2024 – odevzdání bakalářské práce

- veškeré části je nutné konzultovat s vedoucím práce

- domluvit si pravidelné konzultace jednotlivých částí práce

- nutná konzultace na dotazníkové šetření či rozhovor – schválení otázek vedoucím práce

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Eva Neumannová

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Návrh projektu vzdělávací akce

Název anglicky

Project proposal for the educational event

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy stávajících vzdělávacích potřeb vybrané cílové skupiny navrhnout vzdělávací program v oblasti kariérového poradenství (např. kurz, školení, adaptační zaškolení, workshop...), který splňuje aspekty požadované od kvalitního projektového záměru. Vzdělávací akce bude zaměřena například na celkovou orientaci na trhu práce, dostupné zdroje, psaní životopisu a přípravu na pohovor apod.

Metodika

V teoretické části práce bude provedena rešerše odborné literatury. Budou definovány a popsány základní pojmy jako, kariérové poradenství, kariéra, charakteristika vybrané cílové skupiny, včetně popisu průběhu a didaktických náležitostí vzdělávací akce.

V praktické části bude provedena analýza vzdělávacích potřeb vybrané cílové skupiny formou kvantitativního nebo kvalitativního šetření (např. dotazníkové šetření nebo polostrukturovaný rozhovor). Následně bude vytvořen návrh vzdělávací akce v oblasti kariérového poradenství, případně i její ověření v praxi.

Postup zpracování BP – doporučené termíny:

- 1) do dubna 2023 – zadávací list – formulace cíle a metodiky
- 2) do konce září 2023 – většina teoretické části práce
- 3) do konce prosince 2023 – dokončení praktické části práce
- 4) leden 2024 – finalizace a úpravy práce
- 5) únor 2024 – odevzdání bakalářské práce

- veškeré části je nutné konzultovat s vedoucím práce
 - domluvit si pravidelné konzultace jednotlivých částí práce
 - nutná konzultace na dotazníkové šetření či rozhovor – schválení otázek vedoucím práce
-

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Návrh projektu vzdělávací akce

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


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

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

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

V Praze, dne 26.02.2024

Eva
Neumannová
vá



Digitálně podepsal
Eva Neumannová
Datum: 2024.02.26
08:50:50 +01'00'

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala všem, kteří přispěli k úspěchu mé bakalářské práce na téma vzdělávacího projektu kariérového poradenství.

Nejprve bych chtěla vyjádřit velké poděkování svému vedoucímu práce PhDr. Jiřímu Šedivému z Katedry pedagogiky IVP ČZU v Praze za jeho vedení, odbornou přípravu a neustálou podporu během celého procesu analýzy a psaní. Jeho odborné rady a zpětná vazba mi poskytly cenné směřování a přispěly k vytvoření kvalitního projektu.

Rovněž bych chtěla vyjádřit svůj vděk všem kariérním poradcům a pedagogům z IVP, kteří se ochotně podělili o své odborné znalosti a zkušenosti. Díky jejich přínosu jsem získala hlubší porozumění kariérovému poradenství a jeho významu pro jednotlivce. Jejich cenné rady a informace mi umožnily rozšířit obzory a přispěly k úspěchu mého vzdělávacího projektu.

Děkuji také všem respondentům, kteří ochotně a s otevřeností zodpověděli můj dotazník a poskytli mi cenné informace. Jejich zapojení bylo klíčové pro získání dat a analýzu v rámci mého výzkumu.

Ráda bych také poděkovala své rodině a přátelům za jejich neustálou podporu, povzbuzení a trpělivost během celého studijního procesu. Bez jejich podpory by tato práce nebyla možná.

Nakonec bych chtěla vyjádřit obecnou vděčnost všem, kteří mi poskytli pomoc, radu a povzbuzení v průběhu mého bakalářského studia. Vaše přítomnost a podpora mi dodávaly sílu a motivaci k dosažení tohoto cíle.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zaměřuje na oblast kariérového poradenství, jeho význam a aplikaci v dnešní době. V teoretické části je práce rozčleněna do několika hlavních sekcí. Začíná stanovením cílů a metodikou výzkumu. Následuje úvod do kariérového poradenství, kde jsou definovány základní pojmy, vysvětlen význam poradenství pro úspěšnou kariéru a jeho role v dnešním trhu práce. V této části jsem také definovala základní pojmy a terminologii. Zamýšlela jsem se zde nad výhodami a výzvami kariérového poradenství pro klienty a poradce, různými oblastmi kariérového poradenství a možnostmi kariérního rozvoje, kompetenčním modelem kariérového poradce a nezbytnými odbornými dovednostmi.

Třetí kapitola se soustředí na trh práce a jeho účastníky, včetně analýzy trhu práce v České republice, přehledu aktuálních trendů, zdrojů pro hledání práce a role pracovních agentur. Zmiňuje se také o kariérovém poradenství v Německu.

Do praktické části práce jsem zahrnuje vlastní dotazníkové šetření a analýzu jeho výsledků, stejně jako projekt vzdělávací akce v oblasti kariérového poradenství zaměřené na průvodce výběrovým řízením. Tato část obsahuje cíle a výstupy projektu, analýzu potřeb, detailní plánování a organizaci, implementaci, evaluaci, a nakonec revizi a zlepšení projektu.

Cílem této práce bylo poskytnout ucelený pohled na kariérové poradenství a jeho praktické uplatnění, spojující teoretické poznatky s praktickými zkušenostmi. Práce nabízí užitečného průvodce pro všechny, kteří se zabývají nebo mají zájem o kariérové poradenství.

Klíčová slova

projekt, vzdělávání, student, program, kariéra, kariérový poradce, kariérní rozvoj, kariérní plánování, osobní rozvoj, trh práce, pracovní agentury, pracovní poradenství

Abstract

This bachelor's thesis focuses on the field of career counseling, its meaning and application today. In the theoretical part, the work is divided into several main sections. It begins with setting the objectives and methodology of the research. The following is an introduction to career counseling, where basic terms are defined, the importance of counseling for a successful career and its role in today's labor market are explained. In this section, I also defined basic terms and terminology. Here I reflected on the benefits and challenges of career counseling for clients and counselors, different areas of career counseling and career development opportunities, the competency model of a career counselor and the necessary professional skills.

The third chapter focuses on the labor market and its participants, including an analysis of the labor market in the Czech Republic, an overview of current trends, job search resources and the role of employment agencies. It also mentions career counseling in Germany.

In the practical part of the work, I included my own questionnaire survey and analysis of its results, as well as a project of an educational event in the field of career counseling focused on a selection process guide. This part contains project goals and outputs, needs analysis, detailed planning and organization, implementation, evaluation and finally revision and improvement of the project.

The goal of this work was to provide a comprehensive view of career counseling and its practical application, combining theoretical knowledge with practical experience. The work offers a useful guide for anyone involved in or interested in careers guidance.

Keywords

project, education, student, program, career, career counselor, career development, career planning, personal development, labor market, employment agencies, job counseling,

OBSAH

1. ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST	11
2 Cíl a metodika.....	11
3 Úvod do kariérového poradenství	12
3.1 Důležitost kariérového poradenství a jeho význam v dnešním světě.	12
3.2 Základní pojmy a termíny v oblasti kariérového poradenství.....	14
3.3 Výhody a výzvy KP pro klienty a poradce	17
3.4 Přehled různých oblastí KP a možnosti kariérového rozvoje	19
3.5 Kompetenční model kariérového poradce	22
3.6 Nezbytné odborné dovednosti	24
4 Trh práce a jeho aktéři	25
4.1 Analýza trhu práce v České republice a aktuální trendů.....	26
4.2 Důležité informační zdroje pro hledání pracovních příležitostí (inzerce, pracovní agentury, online platformy).....	30
4.3 Pracovní agentury a jejich role na trhu práce.....	31
4.4 Kariérové poradenství v Německu.....	33
PRAKTICKÁ ČÁST	35
5 Vlastní šetření	35
5.1 Realizace dotazníkového šetření	35
5.2 Výsledky dotazníkového šetření	35
6 Projekt vzdělávací akce v oblasti kariérového poradenství – průvodce výběrovým řízením	44
6.1 Cíle a výstupy projektu	44
6.2 Analýza potřeb	45

6.3	Plánování a organizace.....	46
6.4	Implementace	48
6.5	Hodnocení – evaluace	50
6.6	Revize a zlepšování.....	51
7	Vlastní doporučení.....	52
8	ZÁVĚR.....	53
9	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	54
10	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK, SCHÉMAT A GRAFŮ	56
11	SEZNAM PŘÍLOH.....	57
	Příloha 1: Otázky k dotazníkovému šetření	
	Příloha 2: Příklad osnovy workshopu na téma „Průvodce přijímacím řízením“	

1. ÚVOD

K výběru bakalářské práce na téma „Návrh projektu vzdělávací akce“ jsem byla motivována několika klíčovými faktory:

- Zájem o kariérové poradenství

Můj zájem o oblast kariérového poradenství a rozvoje jedinců ve svých profesních cestách mě přivedl k tomuto tématu. Chci přispět k tomu, aby jednotlivci měli přístup k relevantním informacím a zdrojům, které jim pomohou lépe navigovat svou kariéru a dosáhnout svého plného potenciálu.

- Potřeba vzdělávacích akcí

V dnešním světě je stále větší konkurence a dynamika na trhu práce. Mnoho jedinců se potýká s otázkami ohledně svého povolání, směru kariéry a rozvoje dovedností. Návrh projektu vzdělávací akce v oblasti kariérové cesty a navigace by mohl poskytnout praktické nástroje a informace, které pomohou lidem v těchto oblastech.

- Sociální dopad

Věřím, že podpora jedinců v jejich kariérovém růstu přináší pozitivní sociální dopad. Vytvořením projektu vzdělávací akce bych mohla přispět k posílení pracovních schopností a sebeuvědomění u účastníků, což by jim pomohlo k získání lepších pracovních příležitostí a k možnému kariérenímu postupu.

- Osobní rozvoj

Zvolené téma mi poskytne příležitost rozvíjet dovednosti v oblasti projektového plánování, organizace a implementace. Budu mít možnost pracovat na reálném projektu, získat praktické zkušenosti a rozšířit své znalosti v oblasti kariérového poradenství. Tímto způsobem budu moci rozvíjet svou odbornost a připravit se na budoucí kariéru v oblasti lidských zdrojů nebo poradenství.

Všechny tyto faktory hrály významnou roli při mém výběru tohoto konkrétního tématu a daly mi příležitost přispět k možnému rozvoji kariérového poradenství a poskytnout užitečné informace a nástroje jedincům při jejich kariérové cestě.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo na základě průzkumu stávajících vzdělávacích potřeb vybrané cílové skupiny navrhnout vzdělávací program v oblasti kariérového poradenství, který splňuje aspekty požadované od kvalitního projektového záměru. Vzdělávací akce byla zaměřena na celkovou orientaci na trhu práce, dostupné zdroje, psaní životopisu a přípravu na pohovor.

V teoretické části práce byla provedena rešerše odborné literatury. Byly definovány a popsány základní pojmy jako kariérové poradenství, kariéra, trh práce, možnosti kariérního rozvoje a kompetenční model kariérového poradce.

V praktické části byl proveden průzkum vzdělávacích potřeb vybrané cílové skupiny formou dotazníkového šetření. Následně byl vytvořen návrh vzdělávací akce v oblasti kariérového poradenství.

3 Úvod do kariérového poradenství

„Kariérové poradenství popisuje služby, které pomáhají lidem jakéhokoli věku, aby si řídili svou kariéru a aby se vzdělávali a připravovali na volby povolání, které jsou pro ně smysluplné. Díky poradenství se lidé zamyslí nad svými ambicemi, zájmy, kvalifikací, dovednostmi a talenty.“ (Jirsáková et al., 2022, s. 29)

Kariérové poradenství je proces, který pomáhá jednotlivcům v plánování, správě a rozvoji své kariéry. Jeho cílem je pomoci lidem lépe porozumět jejich schopnostem, zájmům, hodnotám a osobním cílům, a na základě těchto informací určit vhodné kariérní směry a strategie. Kariéroví poradci poskytují odborné znalosti, dovednosti a podporu, které pomáhají jednotlivcům překonávat překážky, rozhodovat se ohledně kariérních změn a dosahovat úspěchu ve své profesní dráze. Podle Hroníka (Navarová, Lancová, 2019, s. 10) se rozděluje životní dráha člověka do sedmi etap, ve kterých se projevuje jak pracovní dráha, tak neméně důležitá úloha člověka ve vztahu k jeho rodině.

Důležitost kariérového poradenství spočívá v tom, že může mít klíčový vliv na úspěšnou kariéru jednotlivce.

3.1 Důležitost kariérního poradenství a jeho význam v dnešním světě.

Zde jsou některé hlavní důvody, proč je kariérové poradenství nezbytné:

- **Sebepoznání**

Kariérové poradenství pomáhá jednotlivcům získat lepší povědomí o svých schopnostech, zájmech, hodnotách a cílech. Tím jim umožňuje lépe porozumět sami sobě a rozhodovat se na základě svých individuálních potřeb a předpokladů. „Lidé mají sklon vybírat si zaměstnání, které odpovídá jejich osobnostním vlastnostem, schopnostem, dovednostem, znalostem a hodnotám a tomu, jací jsou, co umí a co chtějí. (Navarová, Lancová, 2019, s. 11)

- **Kariérní plánování**

Kariéroví poradci pomáhají vytvořit a realizovat kariérní plán, který je v souladu s cíli jednotlivce. Pomáhají identifikovat konkrétní kroky a strategie, které je třeba podniknout pro dosažení úspěchu. „Ke změně vaší kariéry nadejde pravý čas právě ve chvíli, kdy o svojí práci, v níž jste léta tak nešťastni, náhle přijdete“ (Monroe, 2007, s. 19)

- **Informovanost o možnostech**

Kariéroví poradci mají přístup k informacím o různých profesích, trhu práce, trendech a požadavcích na pracovní sílu. Poskytují relevantní informace, které jednotlivci umožňují lépe porozumět různým kariérním možnostem a rozhodovat se na základě aktuálních znalostí. „V rámci kariérového poradenství je důležité, aby si žáci rozšířili své představy o existujících aktuálních profesích, jejich pracovní náplni a požadavcích na výkon dané profese. K tomuto mohou využívat např. integrovaný systém typových pozic.“ (Navarová, Lancová, 2019, s. 101)

- **Rozvoj dovedností**

Kariérové poradenství může pomoci identifikovat nedostatky v dovednostech a navrhnout strategie pro jejich rozvoj. Kariéroví poradci mohou poskytnout rady ohledně vzdělávacích programů, školení nebo dalších příležitostí, které pomohou jednotlivcům získat potřebné dovednosti pro jejich kariéru. „Jak člověk vidí a hodnotí svoji kariéru, záleží na mnoha odlišných kritériích, každý má však mlhavou představu o průběhu své ideální kariéry. Co vše je možné pod pojem kariéra zařadit, lze nalézt i v myšlenkové mapě Kariéra“ (Jirsáková et al., 2022, s. 21)

- **Kariérní rozhodování**

Kariérové poradenství poskytuje jednotlivcům nástroje a techniky pro efektivní kariérní rozhodování. Pomáhá zvážit různé faktory, jako jsou osobní preference, pracovní prostředí, zaměstnavatelské možnosti a rovnováha mezi prací a soukromým životem. Tím umožňuje jednotlivcům dělat informovaná rozhodnutí ohledně své kariéry. „Důležité je poznat, že úspěch v povolání nebo v obchodě nezávisí na posílení osobnosti, ale vždy ještě záleží na tom, jak dokážeme toto posílení přeměnit v úspěch“ (Schwalbe, Schwalbe, 1995, s. 137)

- **Přechod a adaptace, profesionální růst a rozvoj**

Kariérové poradenství je neocenitelné při změnách kariérního směru nebo přechodu do nového zaměstnání. Kariérní poradci poskytují podporu a strategie pro úspěšné začlenění do nového pracovního prostředí, zvládnání změn a adaptaci na nové pracovní výzvy. Kariérové poradenství není jen o jednorázovém plánování kariéry, ale také o udržování a rozvoji profesního růstu. Poradci pomáhají jednotlivcům identifikovat příležitosti pro rozvoj dovedností, postupu v kariéře a dosažení jejich dlouhodobých cílů. „Práce by člověka neměla jen živit, ale také naplňovat a bavit. Na totéž přichází dnes a denně i spousta dalších lidí, kteří se pak zdravě rozzlobí a energii svého hněvu použijí správným způsobem – do změny práce.“ (Monroe, 2007, s. 19)

3.2 Základní pojmy a termíny v oblasti kariérového poradenství

V oblasti kariérového poradenství se používá několik základních pojmů a termínů, které jsou důležité pro porozumění procesu poradenství a jeho cílů. Zde je seznam některých z těchto pojmů:

- **Kariérové poradenství**

Proces poskytování odborného poradenství a podpory jednotlivcům při plánování, správě a rozvoji jejich kariéry. „Interakce mezi kariérovým poradcem a jednotlivcem. Individuální nebo skupinový proces poradenství ve vzdělávání, zaměstnání a v rozhodování při přechodech a také při zvládnání reakcí na změny po celou dobu života s důrazem na posilování sebeuvědomění, porozumění a usnadňování směřování k uspokojivému a smysluplnému životu a zaměstnání.“ (NPI, 2015, s. 12)

- **Kariérový poradce**

Odborník v oblasti kariérového poradenství, který poskytuje jednotlivcům informace, poradenství a podporu při jejich kariérním růstu a rozhodování. „Kvalifikační konkrétní požadavky na znalosti, schopnosti a dovednosti kariérové poradce lze nalézt v Národní soustavě povolání (dále NSP), kde je charakterizován kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu, který „vede klienty v jakémkoliv věku a v kterékoliv fázi jejich života k samostatnému zodpovědnému rozhodování zejména v oblasti počátečního a dalšího vzdělávání, v návaznosti na volbu povolání, profesní změnu a uplatnění se na trhu práce.“ (Jirsáková et al., 2022, s. 46)

- **Sebepoznání**

Proces, který pomáhá jednotlivcům lépe pochopit své osobní schopnosti, hodnoty, zájmy a preference. Sebepoznání je základním krokem při plánování kariéry. „Osobností jsme v každé době, ale tato osobnost se v každé době může nacházet ve vývoji. Pro vás tedy vyvstává otázka, jakého stavu osobnosti jste dosáhl. Nalézt to je velmi těžké a první krok v tomto směru znamená: Musíte sám sebe lépe poznat.“ (Schwalbe, Schwalbe, 1995, s. 17)

- **Kariérní plánování**

Aktivita, která zahrnuje identifikaci kariérních cílů, vyhodnocení možností a zdrojů, plánování kroků a strategií pro dosažení těchto cílů. Podle Glosary je kontinuální plánování určené pro posun kariéry člověka na základě zkušeností a na základě každé absolvované odborné přípravy s cílem zvýšení kvalifikace nebo získání kvalifikace nové. (NPI, 2015, s. 13)

- **Kariérní cesta**

Celkový vývoj a průběh profesního života jednotlivce, zahrnující různé etapy, pracovní zkušenosti, kariérní rozhodnutí a přechody. „Profesní orientace jedince může být v jednotlivých etapách jeho vývoje významným způsobem usměřována systematickým ovlivňováním jeho schopností, aspirací, zájmů a individuálního sebevědomí.“ (Jirsáková et al., 2022, s. 35)

- **Kariérní změna**

Přechod jednotlivce z jednoho zaměstnání, oboru nebo kariérního směru do jiného. Kariérní změny mohou zahrnovat přechod na vyšší pozici, změnu pracovního prostředí, změnu oboru či přechod do podnikání. „Ze sekretářky se dnes stala osobní asistentka a k jejím schopnostem patří například zvládat drobné technické potíže, obstarat chůvu pro šéfovo dítě a mnohé další. Další velkou změnu přinesl internet, médium celosvětového sdílení informací.“ (Monroe, 2007, s. 20)

- **Kariérní růst a kariérní naplnění**

Růst je proces rozvoje dovedností, znalostí a profesních schopností, který umožňuje jednotlivcům postupovat ve své kariéře, získávat nové odpovědnosti a dosahovat vyšších pozic, zatímco kariérní naplnění je stav, kdy jednotlivec dosahuje harmonie a

spokojenosti ve své kariéře, cítí se plně realizovaný a uspokojený v profesním životě. „Co doopravdy chcete je důležité, ale nesmíte zapomenou, že chtění a možnost spolu úzce souvisí a možnost pak zase závisí na vlastních možnostech a schopnostech.“ (Schwalbe, Schwalbe, 1995, s. 155)

Další důležité pojmy v oblasti kariérového poradenství zahrnují:

- **Pracovní trh:** Soubor organizací a zaměstnavatelů, kde se nabízí pracovní příležitosti. Kariéroví poradci poskytují informace o aktuálních trendech na pracovním trhu a pomáhají klientům pochopit požadavky a možnosti v různých profesích.
- **Pracovní dovednosti:** Schopnosti, znalosti a dovednosti, které jedinec získává a vyvíjí během své kariéry. Kariéroví poradci identifikují a hodnotí pracovní dovednosti klientů a poskytují doporučení pro jejich rozvoj a využití.
- **Kariéerní záměr:** Jasně definované cíle a směřování, které jedinec sleduje ve své kariéře. Kariéroví poradci pomáhají klientům formulovat jejich kariéerní záměry a navrhnout konkrétní kroky pro jejich dosažení.
- **Mentoring:** Proces, při kterém zkušenější profesionál (mentor) poskytuje podporu, rady a vedení jednotlivci (mentee) v jeho profesním růstu a kariéře. Mentoring je často součástí kariérového poradenství a pomáhá jednotlivcům získat perspektivu a vedení od zkušených odborníků.
- **Kariéerní vzdělávání a rozvoj:** Aktivity, které slouží k získání nových znalostí, dovedností a kvalifikací v rámci kariéry. Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. (NSP, 2023)

Tyto pojmy a termíny tvoří základní jazyk a koncepty v oblasti kariérového poradenství a jsou klíčové pro poskytování odborné podpory a poradenství jednotlivcům při správě a rozvoji jejich kariéry.

3.3 Výhody a výzvy KP pro klienty a poradce

Samotný proces kariérového poradenství může být pro klienty náročný, a to zejména ve vztahu k rozhodování a kontinuitě. Klienti se často potýkají s rozhodováním ohledně své kariéry, které může být složité a nejisté. Mohou mít obavy ohledně správného směru a rozhodnutí, a to může vést ke stresu a nejistotě. Kariéroví poradci pak klientům pomáhají tyto výzvy překonat a najít vhodné řešení. „Kariérový poradce na každé škole by měl poskytovat také individuální poradenství pro žáky i jejich rodiče. Jak by takové poradenské sezení mělo vypadat a jakými základními pravidly by se mělo řídit, může pomoci tzv. metoda STARR, která pomáhá nastavit základní fáze poradenského rozhovoru“. (Jirsáková et al., 2022, s. 60)

Důležitým aspektem kariérového poradenství je také trvalost a kontinuita procesu. Zlepšení kariérových dovedností, objevování možností a dosahování profesního růstu vyžaduje čas a trpělivost. Kariéroví poradci pracují s klienty na dlouhodobém rozvoji a plánování kariéry, což vyžaduje pravidelné setkávání a spolupráci. Klienti by měli být připraveni investovat čas a úsilí do procesu, aby dosáhli požadovaných výsledků.

Zároveň je důležité zdůraznit, že kariérové poradenství přináší klientům mnoho výhod, jako je objevování vlastního potenciálu, plánování kariéry, získávání informací o profesních možnostech a praktická podpora při hledání zaměstnání. Tyto výhody převažují nad výzvami, které s sebou proces kariérového poradenství přináší, a pomáhají klientům dosáhnout úspěchu a uspokojení ve své kariéře.

Kariérové poradenství má pro klienty i poradce několik výhod a výzev. Zde je pohled na obě strany:

Výhody kariérového poradenství pro klienty:

- Samorozvoj: Kariérové poradenství poskytuje klientům možnost objevit své schopnosti, zájmy a hodnoty a vybudovat si kariéru, která je s nimi v souladu. Pomáhá jim lépe porozumět svým potřebám a ambicím a rozvíjet svůj potenciál. KP může využít velké množství diagnostických metod. „Někdy je obtížné se v nich orientovat. Každý si pak vybere podle svých preferencí – jednoduchost, popisnost výsledků, validita testů, moderní trendy apod.“ (Navarová, Lancová, 2019, s. 11)

- Plánování kariéry: Poradci v oblasti kariérového poradenství mohou klientům pomoci vytvořit jasný plán pro jejich kariéru. Pomáhají jim identifikovat konkrétní cíle a vytyčit si kroky, které je přivedou ke splnění těchto cílů. To vede ke zvýšení jejich šancí na úspěch a uspokojení v práci. KP může využívat různé diagnostické metody jako např. RAISEC, koučovací karty, Kariérový kompas, kariérový rozhovor a další. „Poradce by měl být schopen empatie, aktivního naslouchání a přijetí žaka takového, jaký je. Měl by být schopen využívat různé techniky kladení otázek a pestrou paletu nástrojů a metod dle cíle a „zakázky“ žaka, co chce poradenstvím zjistit či si potvrdit.“ (Jirsáková et al., 2022, s. 60)
- Informace o profesních možnostech: Kariéroví poradci mají přístup k informacím o různých profesích a trhu práce. Pomáhají klientům objevit různé profesní možnosti, které by jim mohly vyhovovat, a poskytují jim relevantní informace o těchto profesích, včetně trendů na trhu práce, požadovaných dovedností a vzdělání.
- Podpora při hledání zaměstnání: Kariéroví poradci mohou klientům poskytnout praktickou podporu při hledání zaměstnání. „Příprava na hledání zaměstnání je často poskytována spolu s dalšími poradenskými službami a může zahrnovat celou řadu různých prvků, jako jsou například: informace a rady o tom, kde se dozvědět o potenciálních pracovních místech; pomoc s přijímacím řízením (např. psaní životopisu, vyplnění formuláře žádosti); a příprava na pohovory a další prvky výběrového řízení (např. psaní výběrových testů, účast v assessment centru)“. (NPI, 2015, s. 26). Poradci mohou také nabídnout tipy a strategie pro efektivní vyhledávání pracovních příležitostí.

Výzvy kariérového poradenství pro klienty:

- Sebepoznání: Jednou z výzev je proces sebepoznání. Klienti se musí zaměřit na zkoumání svých schopností, zájmů, hodnot a osobnostních rysů. To může vyžadovat čas a úsilí, protože někteří lidé nemusí být zcela jistí sami sebou nebo se mohou potýkat s nedostatkem povědomí o svých vlastních preferencích. „Měli by být schopni sebe prezentace, hovořit o sobě a vědět, co mohou nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli. Měli by být schopni také vyhodnotit, zda pracovní nabídky jsou pro ně relevantní či ne a co případně musí udělat pro to, aby byli pro

současné zaměstnavatele atraktivnější, co si musí doplnit či zlepšit.“ (Jirsáková et al., 2022, s. 60)

- Nejistota a riziko: Při rozhodování o své kariéře se klienti často setkávají s nejistotou a rizikem. Mohou mít obavy z možného selhání nebo zvolení nesprávné cesty. Kariérové poradenství je proces, který může vyžadovat zkoušení a zkoumání různých možností, což může být pro klienty obtížné a vyžadovat odvalu překonat obavy. „Pokud hledáte práci, tak můžete hledat buď jakoukoliv práci, anebo usilovat o najít práci, která vás bude naplňovat a bavit, což zabere více času.“ (Jirsáková et al., 2022, s. 80)
- Omezení vnějšího prostředí: Kariérové možnosti mohou být ovlivněny vnějším prostředím, jako je stav trhu práce, ekonomické trendy a konkurence. Klienti se mohou potýkat s výzvami, jak se přizpůsobit těmto podmínkám a najít kariéru, která odpovídá jejich potřebám a zároveň je trvale udržitelná. Podle Sokačové (2006, s. 6) vyplývá z výpovědí žen a rozhovorů se zaměstnanci pracovních úřadů, že na pracovním trhu stále existují diskriminační praktiky vůči ženám s malými dětmi. Pravděpodobně se však častěji vyskytují v menších firmách a organizacích, kde je absence každého zaměstnance více citelná.
- Udržování změn: Kariéroví poradci často podporují klienty při implementaci změn a dosahování jejich kariérních cílů. Udržování dlouhodobých změn a kontinuálního růstu vyžaduje od klientů motivaci, disciplínu a pravidelnou sebekontrolu. Může být náročné udržet si dlouhodobý závazek a soustavně pracovat na rozvoji své kariéry. „Převezmete-li kariéru do svých rukou a budete rozhodovat o vlastním štěstí, přijmete za ni odpovědnost a budete se o ni starat stejně jako zahradník o svůj ovocný sad. Pokud plody své píce nesklidíte příliš brzy, pak budou ještě sladší.“ (Monroe, 2007, s. 49)

3.4 Přehled různých oblastí KP a možnosti kariérního rozvoje

Kariérové poradenství zahrnuje širokou škálu oblastí a poskytuje podporu jednotlivcům při plánování, vývoji a správě jejich kariéry. „Jak člověk vidí a hodnotí svoji kariéru, záleží na mnoha odlišných kritériích, každý má však mlhavou představu o průběhu své ideální kariéry. Co vše je možné pod pojem kariéra zařadit, lze nalézt i v myšlenkové mapě Kariéra“ (Jirsáková et al., 2022, s. 21)

Níže uvádím přehled některých z těchto oblastí a možností kariérního rozvoje:

- Kariérní průzkum: Kariérní poradci vám mohou pomoci identifikovat vaše zájmy, hodnoty, dovednosti a preferovaný pracovní styl. Pomáhají vám lépe porozumět sami sobě a poskytují nástroje a techniky k prozkoumání různých kariérních možností.
- Kariérní plánování: Kariérní poradci vám mohou pomoci vytvořit plán pro vaši kariéru. Společně můžete stanovit cíle, identifikovat nezbytné dovednosti a zdroje pro jejich dosažení a vytvořit strategii pro postup v kariéře.
- Profesní rozvoj: Kariérní poradci vám mohou pomoci rozvíjet vaše dovednosti a schopnosti prostřednictvím různých metod, jako jsou školení, workshopy, kurzy a další profesní programy. Pomáhají vám identifikovat oblasti, ve kterých byste se měli zlepšit, a poskytují vám nástroje a zpětnou vazbu k dosažení vašich profesních cílů.
- Příprava na pohovory a psaní životopisů: Kariérní poradci vám mohou poskytnout rady a podporu při přípravě životopisu, motivačního dopisu a při zvládnutí pohovorů. Pomáhají vám zdůraznit vaše dovednosti, zkušenosti a úspěchy, a zároveň vám poskytují tipy a techniky, jak se úspěšně prezentovat při pohovoru. Monroe (2007, s. 59) uvádí, že přestože je dnes moderní tvrdit, že se nová místa získávají díky známým, vhodným příležitostem a šarmu osobnosti, nedá se říci, že by byl životopis zbytečný.
- Přechod mezi kariérami: Kariérní poradci vám mohou pomoci při přechodu z jednoho povolání nebo oboru do jiného. Poskytují podporu při identifikaci přenositelných dovedností, plánování přechodu a překonávání překážek spojených s novou kariérou.
- Podpora podnikání: Pokud máte zájem o podnikání nebo se stát podnikatelem, kariérní poradci vám mohou poskytnout informace, podporu a rady v oblasti podnikatelského plánování, financí, marketingu a dalších aspektů podnikání. Pomáhají vám identifikovat podnikatelské příležitosti, vypracovat podnikatelský plán, poradit vám při správě rizik a rozvoji vašeho podnikání. Mohou pomoci i s týmovým učením (kooperací zaměstnanců) ve firmách. „Team learning is vital because Teams, not individuals, are the fundamental

learning unit in modern organizations. This where „the rubber meets the road“; unless team can learn, the organization cannot learn“ (Senge, 1999, s. 10)¹

- Kariérní poradenství pro studenty: Kariérní poradci mohou pomáhat studentům při výběru vhodného studijního oboru, poskytovat informace o různých profesních možnostech a pracovních trzích. Pomáhají studentům plánovat svou kariéru a připravit se na vstup na trh práce. Jirsáková a kol. (2022, s. 55) přiděluje ideálnímu kariérovému poradenství a vzdělávání spirálový charakter. Spirále začíná již v mateřské škole, pokračuje na 1. stupni základní školy, přes 2. stupeň základní školy, dále na střední a případně vysoké škole formou jak skupinových aktivit v rámci výuky, tak možností individuálního poradenství pro žáky a jejich rodiče.
- Mentoring a networking: Kariérní poradci mohou spojit jednotlivce s mentory z daného oboru, kteří mohou poskytovat cenné rady a zkušenosti. Taktéž mohou pomoci s budováním sítě kontaktů (networkingu), což může být pro kariérní rozvoj klíčové. „Mentorování plní kariérové i psychosociální funkce. Kariérové funkce zahrnují: sponzorování, koučování, ochrana, vystavování zkušenostem a náročná práce. Psychosociální funkce zahrnují: být vzorem, poradenství, přijetí a potvrzení, a přátelství. Klasické mentorování obvykle zahrnuje vztah mezi starší/zkušenější osobou a mladším/méně zkušeným jedincem.“ (NPI, 2015, s. 28)
- Kariérní poradenství pro rozvoj vedení: Kariérní poradci mohou poskytovat podporu a poradenství vedoucím pracovníkům a manažerům při rozvoji jejich kariéry v oblasti vedení. Pomáhají identifikovat oblasti pro rozvoj vůdcovských dovedností, řízení týmu a strategického plánování. „In fact, the essence of mastering systems thinking as a management discipline lies in seeing patterns where others see only events and forces to react to.“ (Senge, 1999, s. 126)²

¹ Týmové učení je životně důležité, protože týmy, nikoli jednotlivci, jsou základní vzdělávací jednotkou v moderních organizacích. Zde se „guma potkává s vozovkou“; pokud se tým nemůže učit, nemůže se učit ani organizace.

² Ve skutečnosti podstata zvládnutí systémového myšlení jako manažerské disciplíny spočívá ve vidění vzorců, kde ostatní vidí pouze události a síly, na které mají reagovat.

- Kariérní poradenství pro změnu životního stylu: Kariérní poradci mohou pomáhat jednotlivcům, kteří hledají změnu životního stylu, například v souvislosti se změnou pracovního prostředí, pracovního rozvrhu nebo dosažení rovnováhy mezi prací a soukromým životem. Poskytují podporu při plánování a uskutečňování těchto změn. Podle tvůrců Glossary (NPI, 2015, s. 10), je kariéra životní styl – koncept, který zahrnuje sled zaměstnání, vzdělávání a volnočasových aktivit, v nichž se jednatel po celý život angažuje. Každá osoba má svou vlastní unikátní kariéru, která je dynamická a rozvíjí se v průběhu celého života. Kariéra závisí na tom, jak jednotlivci balancují placenou a neplacenou práci a své osobní životní role.

3.5 Kompetenční model kariérového poradce

Kompetenční model kariérového poradce identifikuje klíčové dovednosti, znalosti a schopnosti, které jsou nezbytné pro úspěšné poskytování kariérního poradenství. Podle Národní soustavy kvalifikací (NSK) poradce vlastním portfoliem „dokládá svoji kvalifikaci, dobu a zaměření poradenské praxe a další zkušenosti z práce s klienty.“ (NKS, 2023)

Zde je příklad kompetenčního modelu pro kariérního poradce:

Komunikační dovednosti:

- Efektivní verbální a neverbální komunikace s klienty.
- Schopnost naslouchat aktivně a porozumět potřebám a cílům klientů.
- Schopnost jasně a srozumitelně vysvětlit informace a poradit klientům.

Diagnostické dovednosti:

- Schopnost provádět analýzu kariérních potřeb, dovedností a zájmů klientů.
- Schopnost použít různé diagnostické nástroje a metody pro posouzení klientů.
- Schopnost vyhodnotit a interpretovat výsledky diagnostických nástrojů.

Poradenské dovednosti:

- Schopnost poskytovat individuální poradenství a podporu klientům.
- Schopnost pomáhat klientům identifikovat jejich profesní cíle a plánovat jejich kariéru.
- Schopnost rozvíjet a implementovat vhodné strategie a intervence v rámci poradenství.

Znalosti o kariérním rozvoji:

- Znalost kariérních teorií a modelů.
- Znalost pracovního trhu, trendů a profesních oborů.
- Znalost různých vzdělávacích a rozvojových možností.

Mezilidské dovednosti:

- Schopnost budovat důvěru a vytvářet dobrý vztah s klienty.
- Schopnost efektivně pracovat s různými osobnostmi a kulturami.
- Schopnost efektivně spolupracovat s kolegy a dalšími profesionály.

Etické a právní povědomí:

- Znalost etických principů a standardů v kariérním poradenství.
- Respektování soukromí a důvěrnosti klientů.
- Dodržování relevantních právních předpisů a směrnic v oblasti poradenství.

Sebereflexe a osobní rozvoj:

- Schopnost reflektovat vlastní dovednosti, síly a omezení.
- Připravenost na osobní rozvoj a neustálé zdokonalování dovedností.
- Otevřenost vůči zpětné vazbě a schopnost učit se z vlastních zkušeností.

Je důležité si uvědomit, že konkrétní kompetenční model může být upraven nebo rozšířen v souladu s konkrétními kontexty a požadavky kariérního poradenství. Kompetenční model slouží jako základ pro identifikaci a rozvoj dovedností, které jsou klíčové pro profesionální práci kariérního poradce.

3.6 Nezbytné odborné dovednosti

Obrázek 1: Národní kvalifikace

Kariérový poradce / kariérová poradkyně (kód: 75-004-R)

Autorizující orgán: [Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy](#) Kvalifikační standard
Skupina oborů: [Pedagogika, učitelství a sociální péče](#)
Povolání: [Kariérový poradce](#) ⓘ
Platnost standardu: Od 13.7.2022 do neomezeně
Kvalifikační úroveň: 6

Kvalifikační standard Hodnotící standard Autorizované osoby Další informace Uznatelnost kompetencí

Kvalifikační standard

Název odborné způsobilosti	Úroveň
➤ Orientace v platné legislativě v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti	6 ●●●●●●○○
➤ Vyhledávání, systematizace a vyhodnocování kariérových informací	6 ●●●●●●○○
➤ Uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky	7 ●●●●●●○○
➤ Vedení poradenského procesu a individuální a skupinové poradenství	7 ●●●●●●○○
➤ Používání speciálních komunikačních metod pro kompenzaci příslušného ohrožení, rizika nebo znevýhodnění	6 ●●●●●●○○
➤ Vzdělávací aktivity zaměřené na rozvoj dovedností řízení kariéry	6 ●●●●●●○○
➤ Nastavení poradenských služeb a spolupráce aktérů v oblasti kariérového poradenství	6 ●●●●●●○○
➤ Profesní rozvoj kariérového poradce	6 ●●●●●●○○

Zdroj: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538->

[Karierovy_poradce_karierova_poradkyně/revize-3301/kvalifikacni-standard](https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_karierova_poradkyně/revize-3301/kvalifikacni-standard)

4 Trh práce a jeho aktéři

Trh práce je komplexní prostředí, ve kterém se setkávají lidé hledající zaměstnání (uchazeči o práci) a zaměstnavatelé nabízející pracovní příležitosti. Níže jsou uvedeni hlavní aktéři na trhu práce:

- Uchazeči o práci: Jsou to jednotlivci, kteří hledají zaměstnání. Může se jednat o absolventy, profesionály v různých oblastech nebo lidi, kteří se snaží změnit kariéru. Uchazeči o práci se pokouší najít pracovní příležitosti odpovídající jejich dovednostem, zkušenostem a kariérním cílům.
- Zaměstnavatelé: Jsou to organizace, které nabízejí pracovní příležitosti. Zaměstnavatelé mohou být podniky, korporace, neziskové organizace, státní instituce nebo jiné subjekty. Jejich cílem je najít vhodné kandidáty pro obsazení pracovních pozic a zajistit, aby jejich pracovní týmy byly efektivní a produktivní.
- Personální oddělení: Jsou to oddělení uvnitř organizací, která se specializují na nábor, výběr a správu zaměstnanců. Personální oddělení často spolupracuje s kariérními poradci a poskytuje podporu v procesu náboru, hodnocení a rozvoje zaměstnanců.
- Kariérní poradci: Jsou to odborníci, kteří poskytují individuální podporu a poradenství lidem při plánování a rozvoji kariéry. Kariérní poradci pomáhají uchazečům o práci s prozkoumáním jejich dovedností, zájmů a profesních cílů, a také poskytují rady ohledně výběru povolání, kariérního růstu a přechodu na nové pracovní pozice.
- Vzdělávací instituce: Jsou to školy, univerzity, vzdělávací střediska a další instituce, které poskytují formální vzdělání a školení. Vzdělávací instituce hrají klíčovou roli při přípravě uchazečů o práci a vývoji dovedností potřebných na trhu práce.
- Profesní asociace a odbory: Jsou to organizace, které zastupují specifické obory, profese nebo skupiny pracovníků. Profesní asociace se starají o ochranu a prosazování zájmů svých členů v oblasti práce a zaměstnanosti. Poskytují odbornou podporu, nabízejí příležitosti pro rozvoj dovedností a networking mezi profesionály.

- Vládní orgány a agentury: Vláda a státní agentury mají významnou roli v regulaci trhu práce a vytváření politik zaměstnanosti. Mohou provádět průzkumy trhu práce, poskytovat informace o pracovních příležitostech, nabízet podporu při hledání zaměstnání a implementovat programy a iniciativy pro zaměstnanost a kariérní rozvoj.
- Podnikové a kariérní poradenské firmy: Jsou to soukromé společnosti specializující se na poskytování poradenství a služeb v oblasti kariérního rozvoje. Tyto firmy mohou nabízet širokou škálu služeb, včetně koučinku, poradenství při hledání zaměstnání, školení a rozvoje dovedností, a také strategického plánování kariéry. „Každý uchazeč o zaměstnání naráží v pracovních agenturách a personálních odděleních firem na jakési „síto“. Jeho životopis prochází rukama člověka, který všechny přichozí životopisy třídí.“ (Monroe, 2007, s. 91)
- Ostatní pracovníci a kolegové: Na trhu práce jsou další aktéři, kteří hrají důležitou roli při kariérním rozvoji. Patří sem současní a bývalí kolegové, kteří mohou poskytovat rady a zkušenosti, a také mentoři, kteří podporují a sdílí své znalosti s mladšími generacemi pracovníků.

Trh práce je komplexní a dynamické prostředí, ve kterém se různí aktéři vzájemně ovlivňují a spolupracují. Porozumění jejich rolím a vztahům může pomoci jednotlivcům při navigaci na trhu práce a při plánování svého kariérního rozvoje.

4.1 Analýza trhu práce v České republice a aktuální trendů

Analýza trhu práce v České republice a aktuálních trendů poskytuje informace o stavu zaměstnanosti, poptávce po pracovních silách, mzdových trendy a dalších faktorech ovlivňujících pracovní trh. Níže jsou uvedeny některé klíčové body analýzy trhu práce v České republice:

- Zaměstnanost a nezaměstnanost: V posledních letech byla Česká republika charakterizována relativně nízkou mírou nezaměstnanosti. „Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO ve věkové skupině 15–64letých (podíl nezaměstnaných na pracovní síle, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných)

ve 3. čtvrtletí 2021 meziročně klesla o 0,2 p. b. na 2,8 %“. (ČSÚ, 2023). To naznačuje relativně vysokou poptávku po pracovních silách na trhu práce.

- Hledané profese: Portál Práce.cz uvádí, že: „Největší shánka je po lidech do výroby – řemeslnících a dělnících, do odvětví dopravy a zásobování – skladnících, řidičích, ale také do obchodní sféry, zejména po prodejích po telefonu a do zákaznického servisu, ale i po prodavačích.“ (Práce.cz, 2023)
- Digitalizace a technologický rozvoj: Stejně jako ve většině zemí světa má i v České republice digitalizace a technologický rozvoj významný vliv na trh práce. Poptávka po IT specialistech, datových analytikách, softwarových vývojářích a odbornících v oblasti umělé inteligence a automatizace roste. Pracovníci s digitálními dovednostmi mají výhodu na konkurenčním trhu práce.
- Flexibilní formy zaměstnání: Flexibilní formy zaměstnání, jako jsou práce na částečný úvazek, dohody o provedení práce a práce na volné noze, získávají na popularitě. Mnoho lidí upřednostňuje větší flexibilitu a pracovní autonomii. Rovněž roste trend práce na dálku a home office, což se výrazně proměnilo kvůli pandemii COVID-19. Podle Sokačové (2006, s. 4) jsou u nás v ČR možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání z hlediska netradičních pracovních režimů využívány méně než v naprosté většině západních zemí.
- Mzdové trendy: V průměru se mzdy České republiky zvyšují. „V české ekonomice v posledních měsících spolu s vysokou inflací akceleroval i růst nominálních mezd, a to i přes zvýšené náklady firem související s energetickou krizí. Mzdový růst se přitom v reálném vyjádření hluboce propadl a zůstává stále výrazně záporný.“ (ČNB, 2023). Nicméně existuje rozdíl v mzdových úrovních mezi různými sektory a profesemi. Například v oblasti IT, inženýrství a finančnictví jsou průměrné mzdy vyšší než v jiných oblastech.
- Demografické změny: Česká republika se potýká s demografickými změnami, jako je stárnutí populace a nedostatek pracovní síly. Nízká porodnost a migrace do zahraničí ovlivňují dostupnost pracovních sil v některých oblastech. To může mít dopad na trh práce a vyžaduje strategie pro udržení a přilákání talentů.

- Vzdělání a dovednosti: Vysoká kvalita vzdělání a rozvoj dovedností jsou klíčové pro úspěch na trhu práce. Neustále se vyvíjející technologie a změny v pracovních požadavcích vyžadují neustálé přizpůsobování a rekvalifikaci pracovníků. Proto je důležité investovat do vzdělávání a rozvoje dovedností, aby se lidé udrželi konkurenceschopní. Monroe (2007, s. 122) poukazuje na to, že se technologické inovace netýkají vždy jen počítačů, ale může to být cokoli od strojího parku, tiskařských procesů, zpracování fotografií přes dopravu a logistiku až po mobilní technologie.
- Genderová rovnost: V posledních letech se věnuje zvýšená pozornost genderové rovnosti na trhu práce. Snahy jsou zaměřeny na odstranění nerovností v přístupu k zaměstnání, rovné odměňování a podporu rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Stále však existují výzvy, které je třeba překonat.
- „Segregace žen do nízko-příjmových zaměstnání, firem a pracovních skupin hraje u nás důležitou roli a dá se jí přičíst asi třetina celkových platových rozdílů mezi pohlavími. Je ale obtížné určit, do jaké míry tyto rozdíly korespondují s nerovným přístupem žen do vysoko-příjmových zaměstnání.“ (Sokačová, 2006, s. 10)
- Ochrana práv zaměstnanců: V posledních letech se zdůrazňuje význam ochrany práv zaměstnanců. Zlepšuje se regulace pracovních podmínek, ochrana před diskriminací a nekalými praktikami, a posiluje se pracovní bezpečnost a zdraví. Zaměřuje se také na rovné příležitosti, inkluzi a diverzitu na pracovišti. Sokačová (2006, s. 10) také uvádí, že v mezinárodním srovnání nejsou ani platové rozdíly podle pohlaví v ČR (s ohledem na vypovídací schopnosti datových zdrojů a použitých ekonometrických metod) významně lepší nebo horší než v zemích, které mají srovnatelnou míru zaměstnanosti nízko-vzdělaných žen.
- Podnikání a startupy: V České republice se rozvíjí podnikatelská kultura a startupový ekosystém. Existuje podpora a financování pro začínající podniky a snaha o vytváření příznivého prostředí pro rozvoj inovativních a technologicky zaměřených podniků. „Startupové prostředí neláká pouze mladé IT vývojáře, ale i specialisty z dalších odvětví. Data kariérního portálu

StartupJobs ukázala, že celkem 55 % pozic v českých startupech představují marketingové, obchodní, administrativní, analytické či manažerské pozice. Portál StartupJobs dále poukázal na skutečnost, že ačkoli je práce ve startupech nejatraktivnější pro lidi ve věku od 26 do 35 let, přitahuje i mladší či naopak starší kandidáty. Zaměstnanci ve věku od 18 do 25 let a od 35 let a starší tvoří dohromady více než polovinu pracovní síly, která v současnosti ve startupech působí. Tyto věkové skupiny pak nejčastěji zastávají vývojářské, marketingové či administrativní pozice.“ (StartupJobs, 2023)

- Zahraníční pracovníci: Globalizace a volný pohyb pracovníků mají vliv na trh práce v České republice. Zahraníční pracovníci přicházejí do země za prací a přinášejí různorodost a odborné dovednosti. To vytváří jak výzvy, tak i příležitosti pro zaměstnavatele a může ovlivňovat konkurenci na trhu práce. „V Česku pracuje oproti době před deseti lety trojnásobek zaměstnanců ze zahraničí. Jejich počet se tak blíží k jednomu milionu pracujících, mezi kterými už přitom nekralují zaměstnanci ze sousedního Slovenska. I přes to však podnikatelé i jejich zástupci volají po tom, aby se Česko práci ze zahraničí otevíralo mnohem více. Firmám se totiž stále nedaří plnit volné pracovní kapacity.“ (Dobiašovský, 2023)

Je důležité si uvědomit, že tyto trendy se mohou v průběhu času měnit a ovlivňovat se různými faktory, včetně ekonomické situace a globálních událostí. Analýza trhu práce je proto dynamický proces a vyžaduje pravidelné aktualizace a monitorování

Pro podrobnější analýzu trhu práce v České republice za aktuální období lze vyhledat aktuální zdroje dat a analýz od specializovaných institucí, jako jsou státní agentury pro zaměstnanost – ÚP ČR, statistické úřady, výzkumné instituce, zaměstnavatelské organizace nebo poradenské firmy. Tyto organizace často provádějí průzkumy a analýzy trhu práce a poskytují detailní informace o zaměstnanosti, poptávce po pracovních silách, platových trendech a dalších aspektech trhu práce.

4.2 Důležité informační zdroje pro hledání pracovních příležitostí (inzerce, pracovní agentury, online platformy)

V České republice existuje několik důležitých informačních zdrojů, které lze využít při hledání pracovních příležitostí. Níže je seznam některých z těchto zdrojů:

Inzerce pracovních míst online:

- Jobs.cz (www.jobs.cz), Práce.cz (www.prace.cz), Profesia.cz (www.profesia.cz), LinkedIn (www.linkedin.com), Indeed (www.indeed.com)

Pracovní agentury:

- Adecco (www.adecco.cz), Manpower (www.manpower.cz)
Grafton Recruitment (www.grafton.cz), Randstad (www.randstad.cz)
Lugera & Maklér (www.lugera.cz)

Online platformy pro freelancery a projektovou práci:

- Upwork (www.upwork.com), Freelancer (www.freelancer.com)
Fiverr (www.fiverr.com), FlexJobs (www.flexjobs.com)

Webové stránky firem:

Mnoho firem zveřejňuje volná pracovní místa přímo na svých webových stránkách. Doporučuje se navštěvovat stránky společností, ve kterých má klient zájem pracovat, a hledat sekci „Kariéra“, „Pracovní příležitosti“ nebo podobně.

„Pro uchazeče lačné po informacích je internet nekonečný zdroj“ (Monroe, 2007, s. 72)

Specializované webové stránky:

- Pro specifická odvětví nebo profesní skupiny existují také specializované webové stránky, které nabízejí inzeráty pracovních míst. Například pro IT zaměření lze využít stránky jako IT Jobs (www.itjobs.cz) nebo StartupJobs (www.startupjobs.cz).

Sociální síť:

- Kromě LinkedInu, který je populární pro profesní kontakty a hledání pracovních příležitostí, je možné využít také sociální sítě, jako je Facebook, Twitter a Instagram. Některé firmy a pracovní agentury mohou inzerovat volná pracovní místa také na těchto platformách.

Je důležité pravidelně kontrolovat tyto zdroje, protože pracovní příležitosti se neustále mění. Některé zdroje mohou být placené nebo vyžadovat registraci. Je dobré také vyhledat recenze a zkušenosti ostatních uživatelů s danými platformami, pro lepší představu o jejich spolehlivosti a účinnosti při hledání pracovních příležitostí.

4.3 Pracovní agentury a jejich role na trhu práce

Agentury práce jsou právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, udělené Generálním ředitelstvím Úřadu práce. Jakožto personální agentury jsou komerčními institucemi, jejichž činností je zajištění poptávky zaměstnavatelů po zaměstnancích a výběr uchazečů o zaměstnání dle kritérií zadaných klienty. Agentura práce však nemůže chtít finanční náhradu po osobě, které je zaměstnání zprostředkováno, zakázány jsou také srážky ze mzdy.³ Agentury práce. (Agentura práce, 2023)

Na českém trhu práce se pohybuje velké množství personálních agentur, podstatná část z nich se specializuje pouze na určité obory. Kromě standardních služeb nabízejí také kariérní poradenství, personální audity, outplacement, testování pracovních předpokladů, HR marketing a další. Pracovní agentury hrají důležitou roli na trhu práce v České republice.

Typy pracovních agentur:

- Všeobecné pracovní agentury: Tyto agentury zprostředkovávají pracovní příležitosti ve všech odvětvích a profesích.

³ § 58 odst. 2 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

- Specializované pracovní agentury: Tyto agentury se zaměřují na konkrétní odvětví, jako je IT, zdravotnictví, finančnictví apod. Poskytují specializované znalosti a poradenství.

Služby poskytované pracovními agenturami:

- Zprostředkování zaměstnání: Hledání a nabízení pracovních příležitostí odpovídajících dovednostem a zkušenostem uchazečů.
- Nábor zaměstnanců: Pomoc zaměstnavatelům při hledání vhodných kandidátů a výběru nejlepších uchazečů.
- Dočasné zaměstnání: Poskytování dočasného zaměstnání pro lidi, kteří preferují flexibilitu a krátkodobé projekty.
- Kariérní poradenství: Poskytování rad ohledně kariéry, výběru povolání a rozvoje dovedností.

Právní aspekty:

- Pracovní agentury musí dodržovat příslušné právní předpisy v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů.
- Zaměstnanci zprostředkovaní agenturou jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou, která je jejich zaměstnavatelem.

Poplatky a smlouvy:

- Pracovní agentury obvykle získávají provizi od zaměstnavatele za úspěšné zprostředkování pracovního místa.
- Uchazeči o zaměstnání obvykle neplatí poplatky při zprostředkování práce. Pokud však agentura poskytne dodatečné služby (např. příprava životopisu), může za ně požadovat poplatek.

Je důležité vyhledávat spolehlivé a renomované pracovní agentury. Mezi faktory, které je vhodné zvážit při výběru pracovní agentury v ČR patří:

- **Hodnocení a reference**. Je důležité zjistit si, jakou má pracovní agentura reputaci a zda má pozitivní reference od zaměstnavatelů i uchazečů o zaměstnání. Další důležitou částí je specializace a oblast působnosti vybrané pracovní agentury.

- Služby a podpora. Je třeba si ověřit informace o nabízených službách pracovní agentury. Některé agentury mohou poskytovat rozsáhlé poradenství a podporu při tvorbě životopisu, přípravě na pohovor nebo rozvoji dovedností.
- Transparentnost a komunikace. Komunikace s pracovní agenturou je důležitá. Způsob, jakým agentura informuje o pracovních příležitostech a jakou roli hraje klient při výběru zaměstnání.

4.4 Kariérové poradenství v Německu

„Profesionální kariérové poradenství v Německu má kořeny v ženském hnutí. Termín byl vytvořen v roce 1898 „Spolkem německých ženských spolků“, který v roce 1902 zřídil první poradenskou instituci „Informační centrum pro ženská povolání“. Jeho ředitelka Josephine Levy-Rathenau až do své smrti v roce 1921 významně přispěla k rozvoji a institucionalizaci poradenských služeb a struktur i kvalifikace kariérových poradců.“ (Knickrehm, Thiel, 2023)

Současné trendy a výzvy v Německu:

Knickrehm a Thiel (2023) poukazují na to, že také v Německu hrají sociální megatrendy klíčovou roli v určování toho, proč a na jaká témata se lidé obrací pro poradenství v oblastech vzdělání, kariéry a zaměstnání. Uvádějí, že mezi tyto trendy patří nejen důraz na neustálé vzdělávání a integraci různých skupin lidí, ale také vývoj technologií jako digitalizace a umělá inteligence. Tyto technologie významně ovlivňují druhy dovedností, které jsou na pracovním trhu vyžadovány. Demografický vývoj zase vede k úbytku pracovní síly a tím i k nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Trh práce podle nich také ovlivňují krize, jako je koronavirová pandemie, pohyb uprchlíků a změna klimatu s jejich dopady na ekonomiku a trh práce.

„V zájmu uspokojení potřeby kvalifikovaných pracovníků a jejich dalšího vzdělávání a dalšího vzdělávání zavedla BA (Bundesagentur fuer Arbeit) v roce 2019 celoživotní kariérové poradenství jako běžnou službu a rozšířila tak nabídku služeb, která byla dříve více zaměřena na kariérovou přípravu a zprostředkování zaměstnání. V oblasti kariérového poradenství před pracovním životem (BBvE) poskytuje nový koncept větší podporu školám a speciálním skupinám. Od roku 2021 je kariérové poradenství

v pracovním životě (BBiE) pravidelnou nabídkou pro lidi s prací i bez práce, kteří se chtějí přeorientovat nebo se dále profesně rozvíjet.“ (Weisung 202107012, 2021, s. 43)

„BA zahájila digitalizaci svých poradenských služeb s určitým zpožděním. S ohledem na vzrůstající poptávku po kvalifikovaných pracovnících a vzdělávacích programech byly od konce roku 2020 přidány také online služby. Kromě toho se rozšiřuje nabídka terénního poradenství, například v knihovnách nebo prostřednictvím mobilního poradenského autobusu. Dále byla vytvořena integrační centra, která slouží jako kontaktní místa pro migranty. Vzhledem k právním a politickým požadavkům (zejména v rámci tzv. Národní strategie dalšího vzdělávání; BMAS 2022) je stále více dalšího vzdělávání pro pracující financováno poradenskými centry.“ (Knickrehm, Thiel, 2023)

V rámci tzv. Národní strategie dalšího vzdělávání spolkové vlády je od roku 2021 cílem zlepšit propojení kariérového poradenství BA, zejména s městskými poradenskými centry pro vzdělávání (Themenlabore, 2021, s. 45-46). V současnosti (od roku 2023) se v politických diskusích debatuje o tom, jaký dopad bude mít tato politika na oblast kariérového poradenství v Německu v nadcházejících letech jako celek.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Vlastní šetření

Vlastní průzkum vzdělávacích potřeb vybrané cílové skupiny byl realizován s využitím metody dotazování a to pomocí techniky dotazníkového šetření. Otázky k dotazníkovému šetření jsou uvedeny v [Příloze 1](#). Celkem se šetření zúčastnilo 61 respondentů.

5.1 Realizace dotazníkového šetření

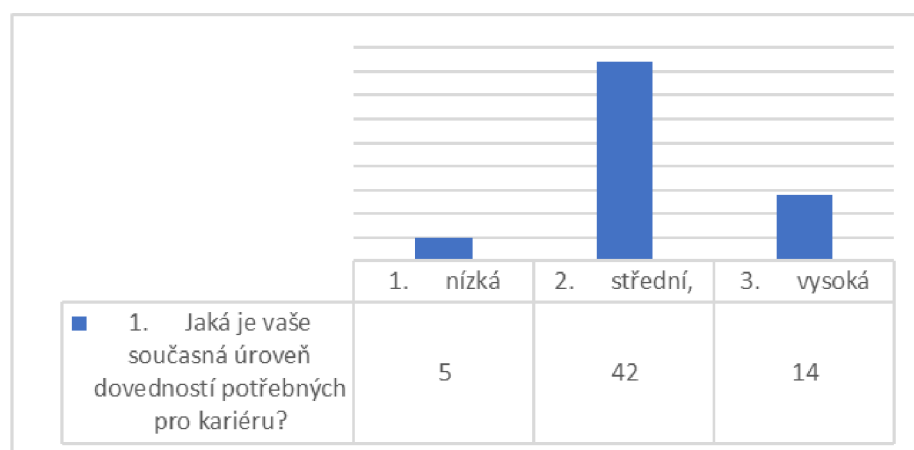
Dotazník byl zveřejněn na:

<https://www.surveio.com/survey/d/X7A7S6W9Y3K0I2D5A>

a sdílen na sociálních sítích Facebook, Twitter a LinkedIn a to v období od září 2023 do ledna 2024. Vzhledem k tomu, že elektronicky vyplnilo dotazník pouze 18 respondentů, rozdala jsem ještě dotazníky k vyplnění v tištěné papírové podobě studentům nižších ročníků kombinovaného studia IVP.

5.2 Výsledky dotazníkového šetření

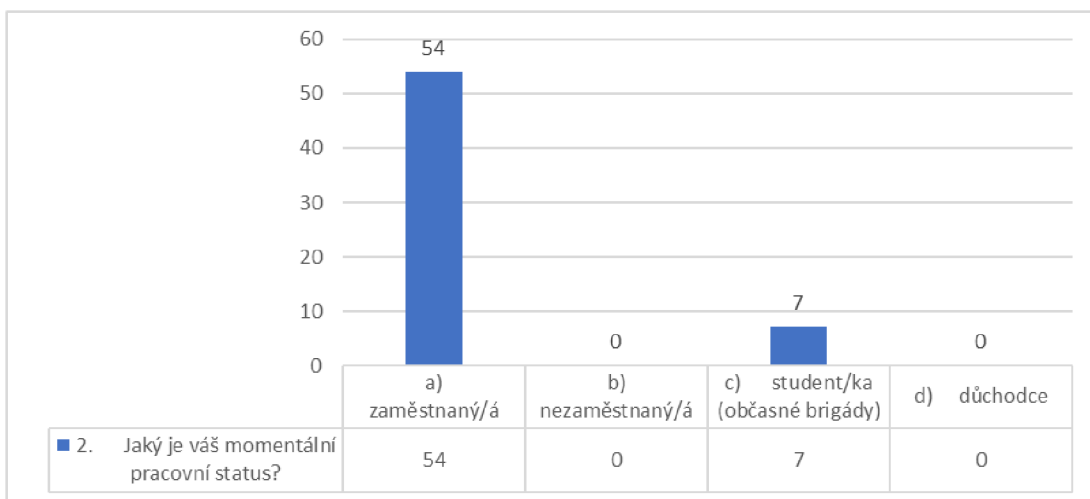
Graf 1: Jaká je vaše současná úroveň dovedností potřebných pro kariéru?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 1 vyplývá, že většina respondentů (69%) hodnotí svou současnou úroveň dovedností jako střední. Tato informace naznačuje potřebu zaměřit se na posílení dovedností a rozvoj profesních kompetencí.

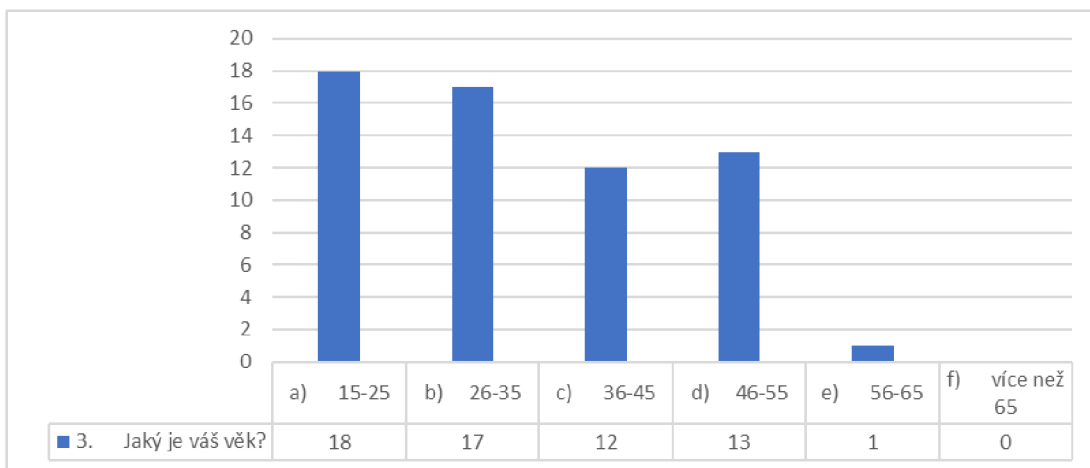
Graf 2: Jaký je váš momentální pracovní status?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Graf 2 ukazuje, že většina respondentů (89%) je zaměstnaných, což indikuje, že školení a vzdělávací projekty by měly být navrženy s ohledem na jejich pracovní závazky.

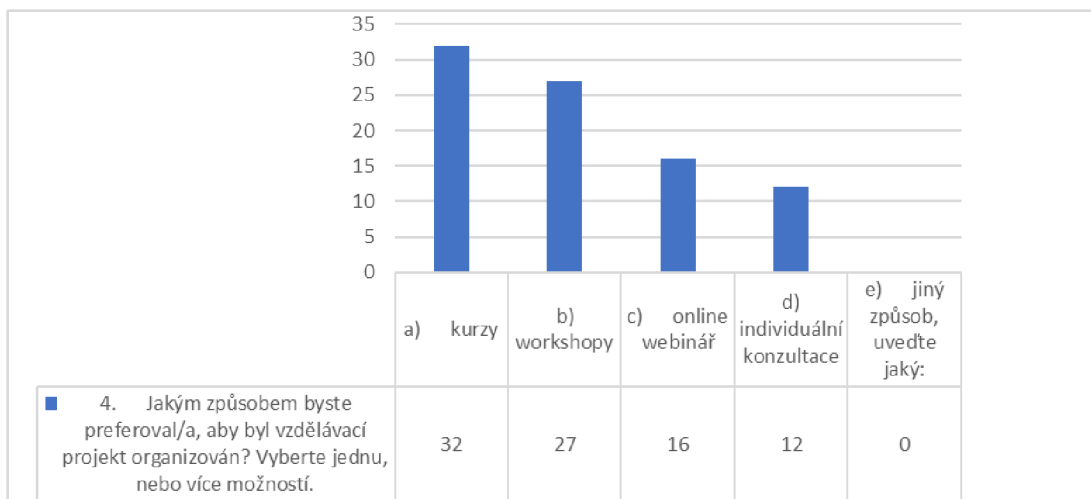
Graf 3: Jaký je váš věk?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 3 vyplývá, že věková skupina 15-35 let tvoří většinu respondentů (58%), což může ovlivnit design vzdělávacích projektů s ohledem na generační preference.

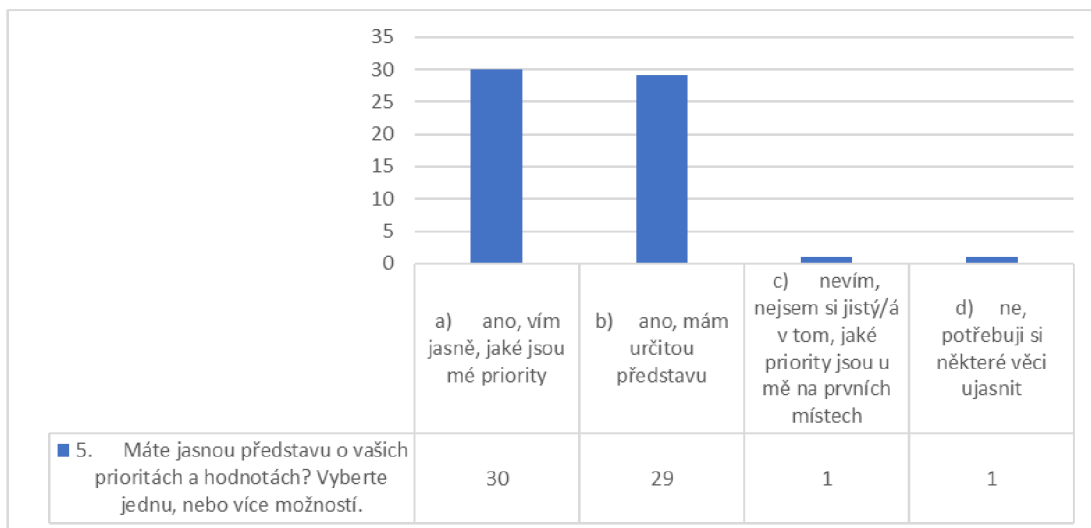
Graf 4: Jakým způsobem byste preferoval/a, aby byl vzdělávací projekt organizován?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 4 vyplývá, že respondenti by upřednostnili kurzy, nebo workshop před online, nebo individuální konzultací. Žádný z respondentů nenavrhl jiný způsob organizování vzdělávacího projektu.

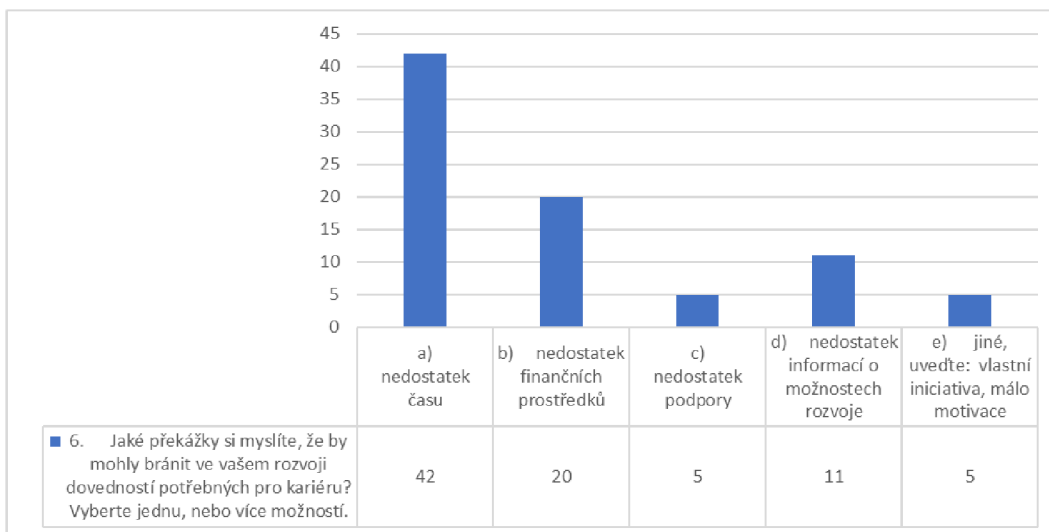
Graf 5: Máte jasnou představu o vašich prioritách a hodnotách?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 5 vyplývá, že většina respondentů s výjimkou dvou má jasnou představu o svých prioritách, což může usnadnit cílené vzdělávání.

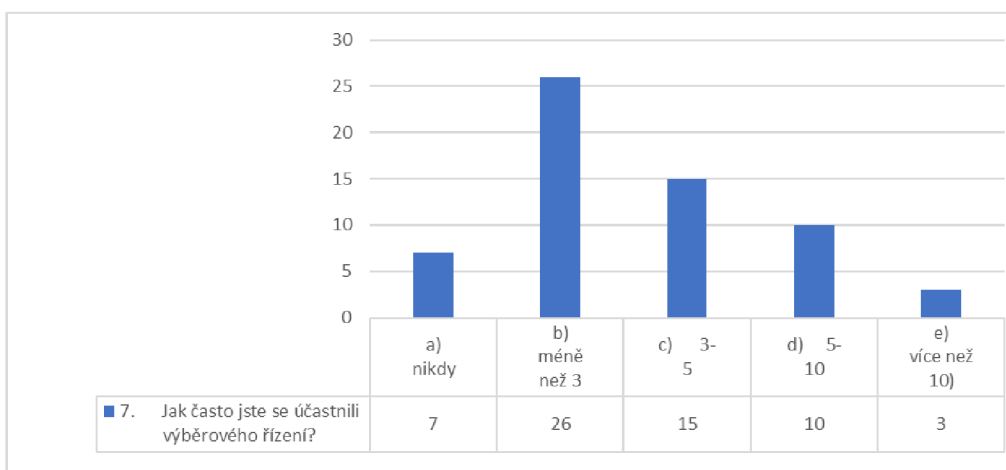
Graf 6: Jaké překážky si myslíte, že by mohly bránit ve vašem rozvoji dovedností potřebných pro kariéru?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Graf 6 ukazuje, že časový nedostatek je nejčastější překážkou v rozvoji dovedností, což naznačuje potřebu flexibilních vzdělávacích programů. Hned na druhém místě pak je důvodem nedostatek finančních prostředků. Je tedy předpoklad, že pokud by se kurz, nebo workshop pořádal bezplatně, respondenti by jej mohli častěji využít.

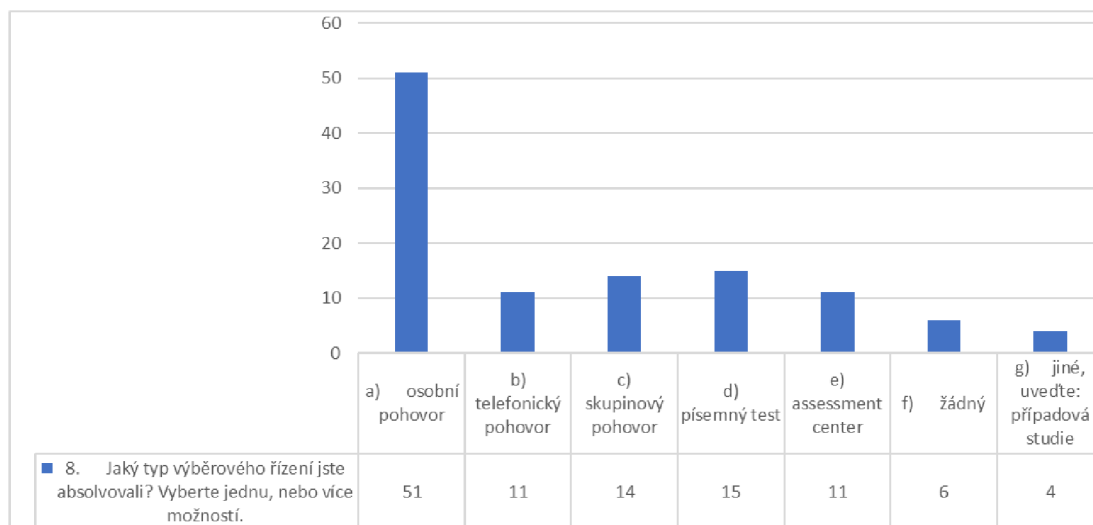
Graf 7: Jak často jste se zúčastnili výběrového řízení?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 7 vyplývá, že většina respondentů (69%) se účastnila 5 a méně výběrových řízení a 7 respondentů nemá žádnou osobní zkušenost z výběrového řízení, což ukazuje na důležitost přípravy na tento proces.

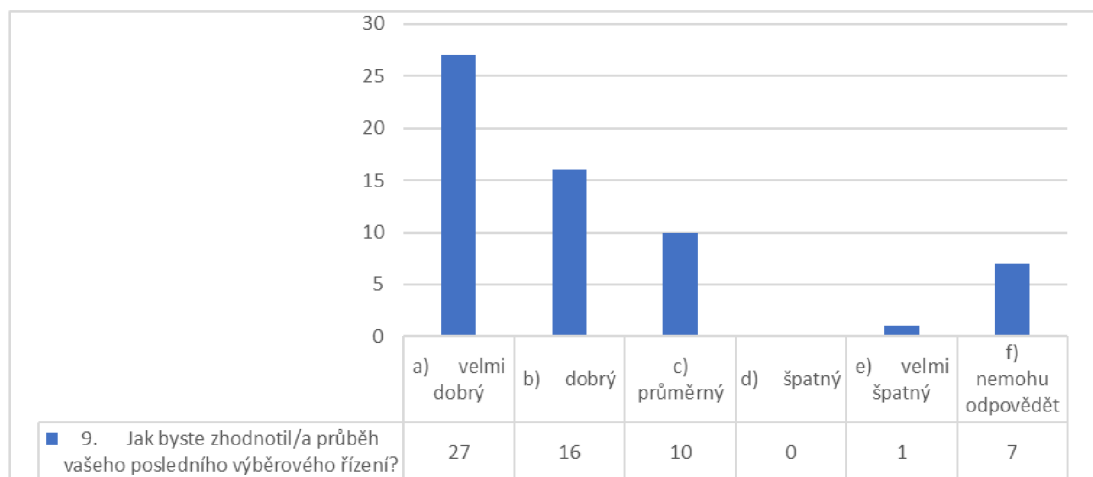
Graf 8: Jaký typ výběrového řízení jste absolvoval/a?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 8 vyplývá, že velká většina respondentů, téměř 84 % se zúčastnila osobního pohovoru. Osobní pohovor je nejčastějším typem výběrového řízení, což poukazuje na důležitost přípravy na tuto formu evaluace. Jeden z respondentů uvedl, že musel absolvovat výběrové řízení, kromě jiného, s případovou studií.

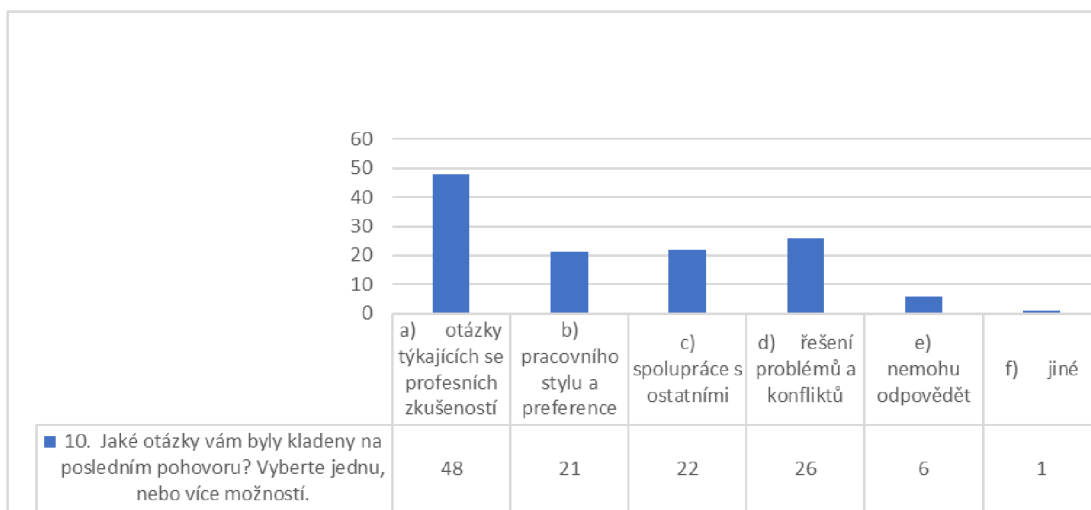
Graf 9: Jak byste hodnotil/a průběh vašeho posledního výběrového řízení?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 9 vyplývá, že většina respondentů 70,5 % hodnotí průběh jejich posledního výběrového řízení za úspěšný. Pouze jeden z nich za velmi špatný.

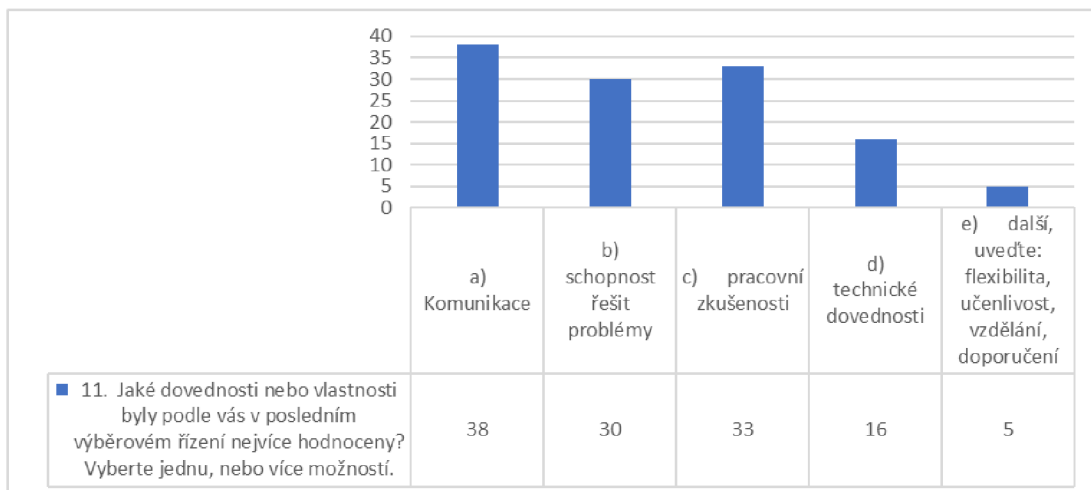
Graf 10: Jaké otázky vám byly kladeny na posledním pohovoru?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 10 vyplývá, že otázky o profesních zkušenostech dominují na výběrových pohovorech.

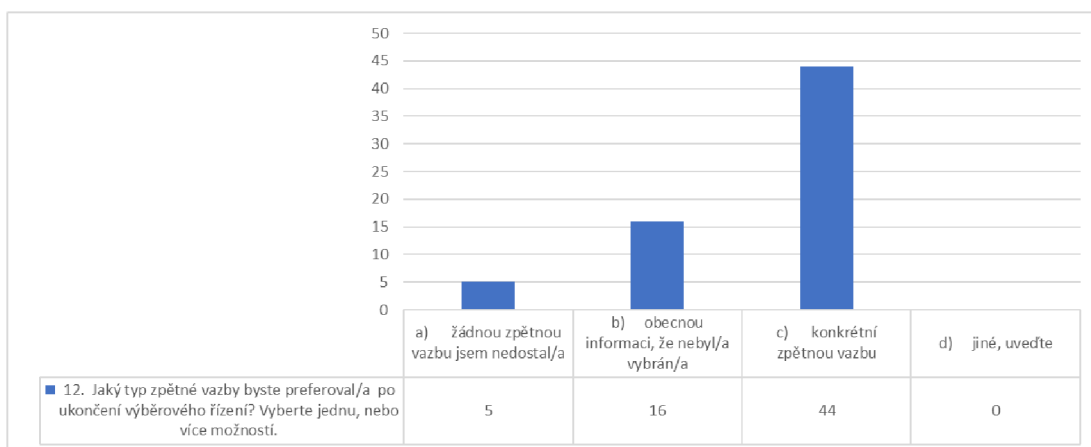
Graf 11: Jaké dovednosti nebo vlastnosti byly podle vás v posledním výběrovém řízení nejvíce hodnoceny?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Z grafu 11 vyplývá, že na téměř stejné úrovni byly v požadavcích výběrového řízení hodnoceny vlastnosti komunikační, schopnost řešit problémy a pracovní zkušenosti. Respondenti jako další schopnosti uvedli flexibilitu, učenlivost, vzdělání a doporučení.

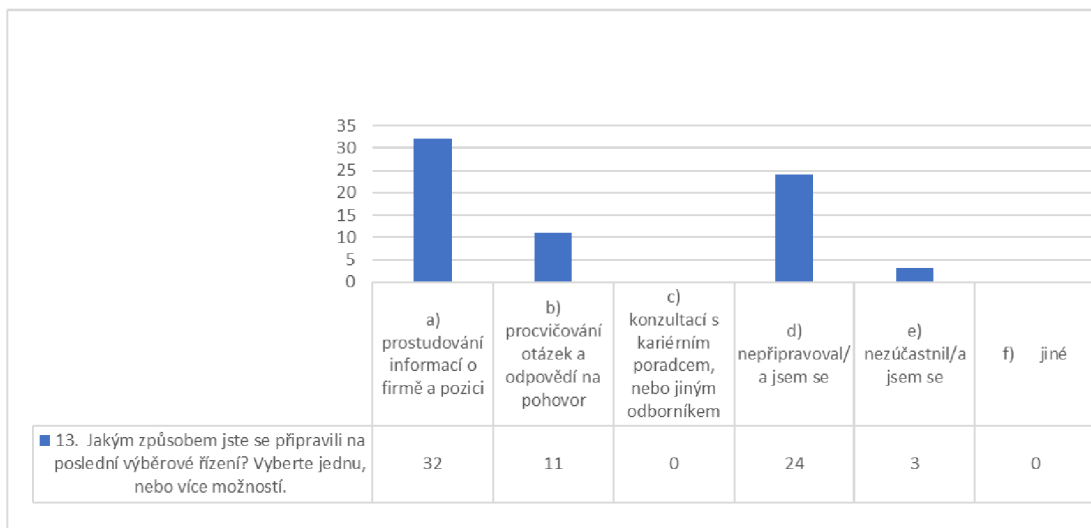
Graf 12: Jaký typ zpětné vazby byste preferoval/a po ukončení výběrového řízení?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Graf 12 jasně deklaruje, že většina respondentů 72% preferuje konkrétní zpětnou vazbu z výsledků výběrového řízení.

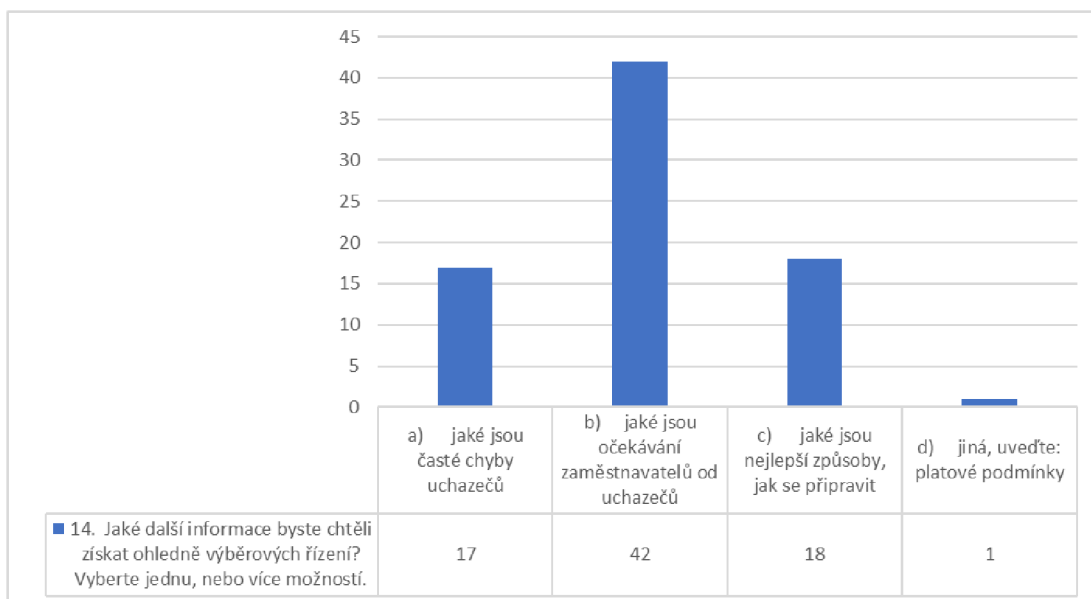
Graf 13: Jakým způsobem jste se připravili na poslední výběrové řízení?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Graf 13 dokládá, že nikdo z respondentů nevyhledal pomoc u kariérového poradce ani jiného odborníka a 39% respondentů se na výběrové řízení nijak nepřipravovalo. 46% respondentů se připravovalo studiem informací o firmě a pozici.

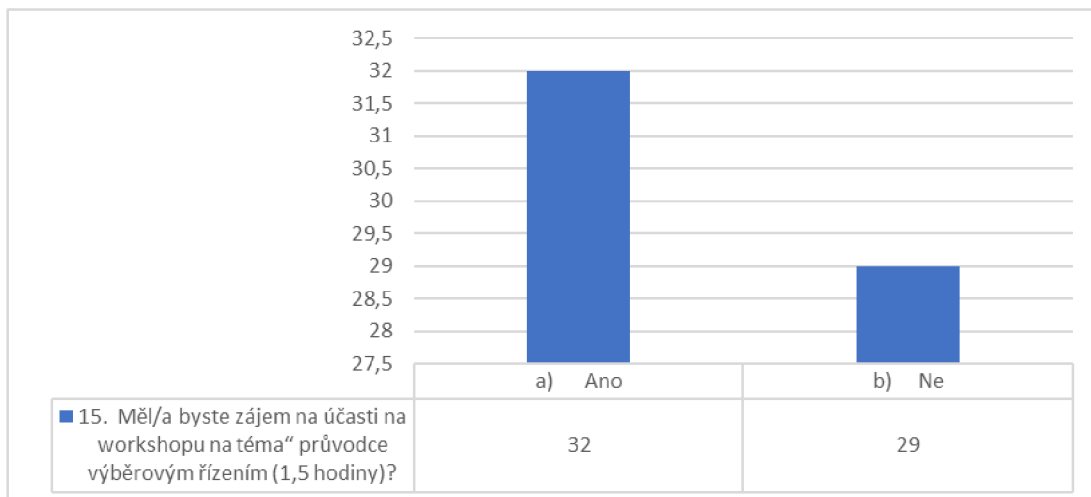
Graf 14: Jaké další informace byste chtěli získat ohledně výběrových řízení?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

Podle grafu 14 by 42 respondentů mělo zájem o informaci, jaké jsou očekávání zaměstnavatelů od uchazečů. To je 68,80 % respondentů.

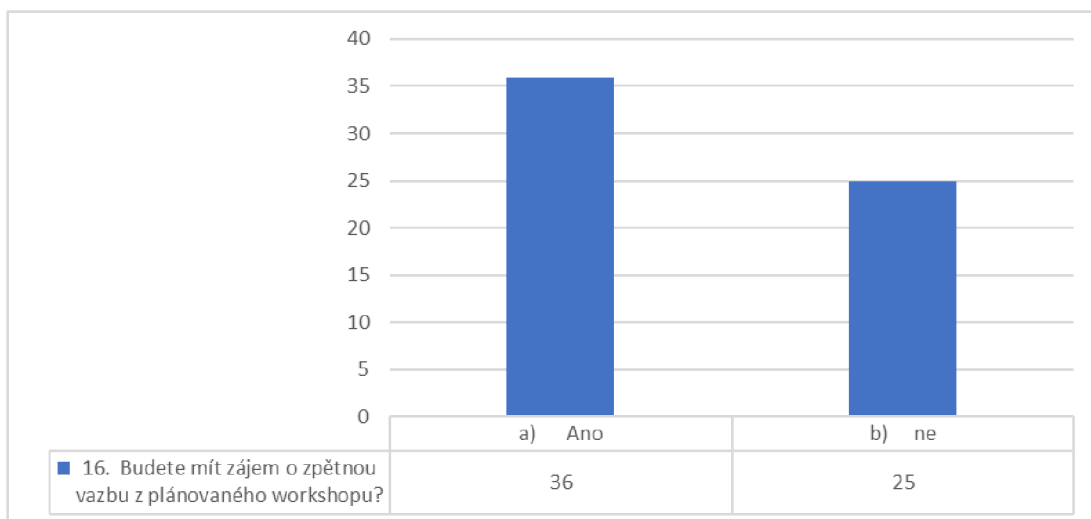
Graf 15: Měl/a byste zájem na účasti na workshopu na téma „Průvodce výběrovým řízením“?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

52,46 % respondentů by podle grafu 15 mělo zájem na účasti workshopu na téma „Průvodce výběrovým řízením“

Graf 16: Budete mít zájem o zpětnou vazbu z plánovaného workshopu?



Zdroj: vlastní šetření, 2023

59,01 % respondentů by podle grafu 16 mělo zájem o zpětnou vazbu z plánovaného workshopu na téma „Průvodce výběrovým řízením“

Dotazníkové šetření ukazuje, že respondenti projevují zájem o další rozvoj dovedností potřebných pro kariéru a mají vysokou participaci v pracovním procesu. Vzdělávací projekty by měly být navrženy s ohledem na individuální potřeby, s důrazem na poskytování konkrétní zpětné vazby. Pracovníci by mohli profitovat zejména z informací o očekáváních zaměstnavatelů a z praktických cvičení, která posilují komunikační dovednosti a schopnost řešit problémy. Pro další kariérní poradenství by bylo vhodné zohlednit věkovou strukturu a pracovní závazky respondentů.

6 Projekt vzdělávací akce v oblasti kariérového poradenství – průvodce výběrovým řízením

V rámci práce jsem se zaměřila na konkrétní skupinu ve věku 25- 35 let. Lidé v této věkové skupině stojí před důležitým rozhodnutím ohledně své profesní dráhy. Snaží se lépe pochopit své dovednosti a zkušenosti a hledají pracovní příležitosti, které nejen odpovídají jejich odborným schopnostem, ale také vyhovují jejich dlouhodobým kariérním cílům. V této souvislosti jsem se zaměřila na poskytování konkrétních prostředků a informací, které jim usnadní orientaci v procesu výběrových řízení a pomůže jim dosáhnout úspěchu ve své profesní dráze.

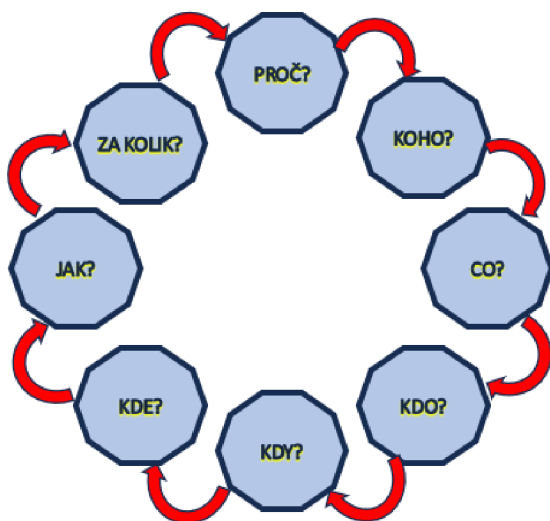
6.1 Cíle a výstupy projektu

Název projektu – Průvodce výběrovým řízením

Zapojení zúčastněných stran: studenti, učitelé, rodiče, školní vedení nebo další partneři

Cílem je zajistit, že studenti budou mít přístup ke kvalitnímu výuce a kompetentním lektorům. Tuto podmínku stanovuje vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

Schéma 1: Projekt vzdělávací akce



Zdroj: vlastní, 2023

6.2 Analýza potřeb

PROČ? a PRO KOHO?

Identifikace potřeb cílové skupiny účastníků vzdělávacího projektu. To zahrnuje zhodnocení současné úrovně znalostí a dovedností, aby bylo možné plánovat odpovídající vzdělávací obsah a metody. Identifikace potřeb cílové skupiny účastníků vzdělávacího projektu je klíčovým krokem při plánování a realizaci projektu. V první řadě je třeba určit cílovou skupinu účastníků projektu a zjistit jejich potřeby a očekávání. Potřeby účastníků se mohou lišit v závislosti na jejich věku, vzdělání, pracovních zkušenostech a dalších faktorech. Identifikace potřeb cílové skupiny účastníků by měla být prováděna systematicky a s ohledem na konkrétní cíle projektu.

Existuje několik metod pro identifikaci potřeb cílové skupiny účastníků vzdělávacího projektu. Mezi nejčastěji používané patří dotazníkové šetření, rozhovory s účastníky projektu, analýza dat o účastnících projektu a další.

Pro svou práci jsem si vybrala dotazníkové šetření – otázky Příloha č.1

6.3 Plánování a organizace

CO? KDO? JAK?

Organizační zabezpečení vzdělávacího programu se týká všech opatření a aktivit, které jsou nezbytné pro úspěšnou realizaci tohoto programu. Toto zabezpečení je svěřeno do péče organizačního garanta, který má za úkol zajistit, aby všechny aspekty programu probíhaly hladce a efektivně. Jako nástroj ke správě a organizaci těchto činností může sloužit mnoho elektronických nástrojů např. software Microsoft Outlook.

Mezi klíčové aktivity související s organizačním zabezpečením vzdělávacího programu patří:

- Smluvní zajištění prostor pro výuku. Organizační garant musí zajistit vhodné prostory pro konání výuky a další aktivity spojené s programem.
- Smluvní zajištění lektorů. Je nezbytné najmout kvalifikované lektory, kteří budou mít schopnosti a znalosti pro výuku v rámci programu podle Vyhlášky 176/2009 Sb. (176/2009 Sb.)
- Tisk, nákup a distribuce studijních materiálů. Organizační garant je odpovědný za výrobu a distribuci studijních materiálů potřebných pro účastníky programu.
- Komunikace s účastníky. Zahrnuje informování účastníků o důležitých datech, změnách v programu a dalších důležitých informacích.
- Agenda týkající se evidence a přihlašování účastníků. Zahrnuje správu údajů o účastnících, jejich registraci a další administrativní záležitosti.
- Vedení dokumentace o průběhu a vyhodnocení rekvalifikačního programu. Organizační garant musí zaznamenávat průběh programu a provádět jeho vyhodnocení z hlediska kvality a efektivity.
- Evidence vydaných osvědčení. Zahrnuje uchovávání informací o vydání osvědčení účastníkům, kteří úspěšně dokončili program.
- Zajištění konkrétních termínů akce včetně zpracování harmonogramu. Organizační garant musí zajistit, že všechny aktivity programu probíhají v souladu s plánem a harmonogramem.

Organizační zabezpečení vzdělávacího programu je klíčovým prvkem pro jeho úspěšnou realizaci a zajištění kvalitního vzdělávání pro účastníky.

Určení obsahu, metodiky výuky, harmonogramu a rozpočtu projektu zahrnuje také plánování prostředků, jako jsou učební materiály, vybavení a vzdělávací zdroje, informace o různých povoláních, vzdělávacích možnostech, pracovních dovednostech a strategiích pro dosažení kariérních cílů. Obsah by měl být prezentován formou přednášek, workshopů, diskusí, interaktivních cvičení nebo online modulů.

Plánování různých metod výuky a aktivit, které podporují zapojení účastníků a umožňují jim praktické zkušenosti s kariérními dovednostmi. To může zahrnovat simulace pracovního prostředí, rozhovory s odborníky, návštěvy firem, mentorování nebo přípravu kariérního portfolia.

Důležitou součástí vzdělávacího projektu je pružnost a adaptabilita, která umožňuje přizpůsobit se různým kontextům a potřebám účastníků. Vzdělávací projekt by měl být navržen tak, aby reflektoval aktuální trendy ve vzdělávání, technologický pokrok a potřeby moderní společnosti.

Poskytování podpory pro osobní rozvoj účastníků, včetně rozvoje komunikačních dovedností, rozhodování, plánování kariéry a sebeuvědomění. To může zahrnovat tréninkové seance, poradenství, individuální mentoring nebo rozvojové programy.

Navázání spolupráce s místními firmami, univerzitami, profesními organizacemi a kariérními poradci pro poskytnutí odborných znalostí a zkušeností. Partnerství může zahrnovat přednášky hostujících odborníků, poskytnutí příležitostí pro stáže nebo

Plánování komunikačních strategií, které zajistí informovanost a zapojení účastníků, učitelů, rodičů a dalších zainteresovaných stran. To může zahrnovat pravidelné informační schůzky, distribuci informačních materiálů, využití sociálních médií nebo vytvoření webové stránky pro projekt.

Udržování informovanosti o aktuálních trendech a inovacích v oblasti kariérního poradenství a jejich zapojení do projektu. To může zahrnovat nové technologie, digitální nástroje, změny na trhu práce a nové přístupy k rozvoji kariéry.

Plánování finančních zdrojů a organizačních procesů pro úspěšnou implementaci projektu. To může zahrnovat získávání grantů, spolupráci s partnerskými organizacemi, plánování rozpočtu a řízení projektového týmu.

6.4 Implementace

KDY? a KDE? a ZA KOLIK?

Realizace samotného projektu podle stanoveného plánu by měla zahrnovat přednášky, workshopy, cvičení, online kurzy, výukové aktivity a další formy vzdělávání. Příklad workshopu na téma průvodce přijímacím pohovorem – Příloha 2.

Zajištění vhodného místo konání workshopu, potřebné vybavení a materiály pro účastníky a koordinace časového plánu, rozvržení aktivit a zajištění potřebných prostředků pro hladký průběh workshopu.

Materiální, technické a finanční zabezpečení vzdělávací akce představuje důležitý aspekt přípravy a provádění vzdělávacího programu. Tento zabezpečení zahrnuje konkrétní rozpočtové a organizační prvky, jako jsou:

- Rámcové vymezení rozsahu učebních textů, které zahrnuje definici obsahu vzdělávacích materiálů, náklady spojené s jejich vytvořením a rozmnožováním pro účastníky.
- Náležitosti technického zabezpečení akce, kde jde o identifikaci potřebných technických zařízení a vybavení, jako jsou počítače, dataprojektory, audiovizuální technika, a náklady na jejich pořízení nebo pronájem.
- Určení počtu účastníků, místa konání, způsob ubytování a stravování. Toto zahrnuje stanovení maximálního počtu účastníků akce, výběr vhodného místa pro konání (např. konferenční centrum, škola), organizaci ubytování (pokud je potřeba) a stravování účastníků. Dále může obsahovat plánování dopravy účastníků, pokud je to relevantní.
- Stanovení odměny za výuku, dopravy a stravného vyučujících a organizačních pracovníků. Tato část zahrnuje stanovení finančních odměn pro lektory a další organizační pracovníky, a to včetně nákladů na jejich dopravu a stravování během akce.

Materiální, technické a finanční zabezpečení je klíčové pro úspěšný průběh vzdělávací akce, protože umožňuje řádně financovat a provádět všechny potřebné aktivity a zajistit komfortní prostředí pro účastníky a lektory.

Přehled finančních nákladů na vzdělávací program je dalším důležitým krokem při plánování a správě finančních prostředků určených pro tento program. Tento přehled by měl obsahovat podrobný rozpočet, který identifikuje všechny náklady spojené s vývojem, provozem a realizací programu. V tabulce níže jsou uvedené některé typické položky, které by mohly být zahrnuty do přehledu finančních nákladů na vzdělávací program:

Tabulka 1: Možné náklady akce

Druh nákladů	předběžný rozpočet	konečné vyúčtování
Materiály a učebnice		
Plat lektorů		
Náklady na vyhotovení projektu		
Stravování (catering)		
Ubytování lektorů		
Doprava lektorů		
Technické vybavení		
Pronájem místa konání		
Marketing a propagace		
Administrativní náklady		
Zálohové fondy - nepředvítalné výdaje		
Finanční poplatky		
Σ		
výdaje za projekt celkem		

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Přehled finančních nákladů na vzdělávací program umožňuje pečlivě plánovat a řídit finanční prostředky tak, aby byl program úspěšně realizován v rámci stanoveného rozpočtu. Je důležité aktualizovat tento přehled průběžně během celého procesu, aby bylo možné reagovat na případné změny a neplánované výdaje.

6.5 Hodnocení – evaluace

Sledování a hodnocení pokroku účastníků projektu a účinnosti vzdělávacích aktivit. Hodnotí se dosažení stanovených cílů a výstupů, ať už prostřednictvím testů, hodnocení prací nebo zpětné vazby od účastníků.

Evaluace v rámci vzdělávacího programu je proces, který má za cíl posoudit jeho efektivitu a kvalitu.

Pro hodnocení efektivity vzdělávacího programu jsem zvolila Kirkpatrickův model⁴ čtyř úrovní, který se využívá již více než padesát let. Tento model umožňuje celkové zhodnocení výstupů programu a je stále jedním z nejčastěji používaných přístupů v odborné literatuře. Jeho komplexnost a přehlednost zajišťují, že postihuje hodnocení vzdělávací akce prostřednictvím několika jednoduchých kroků.

Kirkpatrickův model čtyř úrovní hodnocení se zaměřuje na následující úrovně:

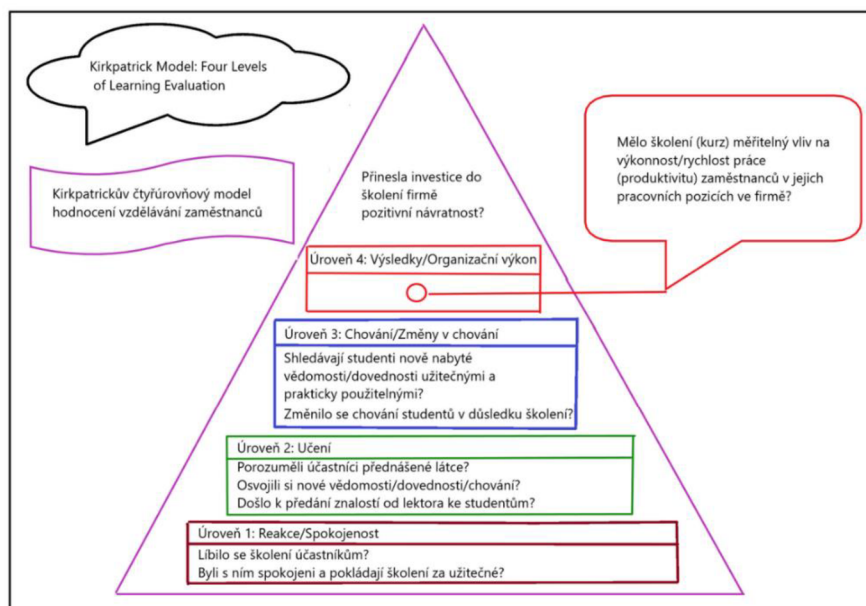
- Reakce. Na této úrovni se hodnotí reakce účastníků na vzdělávací program. Zjišťuje se, jaký dojem měli účastníci z programu, jak byli spokojeni se strukturou výuky, materiály a lektory.
- Učení: Tato úroveň zkoumá, do jaké míry účastníci získali nové znalosti a dovednosti během programu. Provádí se testování, hodnocení projektů nebo jiné metody, které měří dosažené výsledky.
- Chování: Zde se zkoumá, zda účastníci uplatňují nové dovednosti a znalosti získané během programu ve své pracovní praxi. Provádí se pozorování a sledování změn v chování účastníků.
- Výsledky: Nejvyšší úroveň hodnocení se zaměřuje na měření konkrétních výsledků vzdělávacího programu, jako jsou zlepšené výkony, produktivita nebo nárůst zisku v organizaci.

Kirkpatrickův model čtyř úrovní hodnocení efektivity vzdělávání umožňuje komplexní a systémové zhodnocení výsledků programu, a to od reakcí účastníků až po

⁴ Kirkpatrickův model. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2023-09-28]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Kirkpatrick%C5%AFv_model

reálné vlivy na organizaci. Tímto způsobem mohou pořadatel a lektori získat podrobný pohled na to, jaký dopad měla vzdělávací akce a jak ji případně vylepšit pro budoucí účely.

Obrázek 2: Kirkpatrickův model



Zdroj: https://cs.wikipedia.org/wiki/Kirkpatrick%C5%AFv_model

6.6 Revize a zlepšování

Vyhodnocení projektu a analýza získaných dat s cílem identifikovat úspěchy a příležitosti ke zlepšení. Zvažování udržitelnosti je důležitým prvkem v rámci vzdělávacího projektu. To zahrnuje přemýšlení o dlouhodobých dopadech projektu, jeho finanční udržitelnosti a možnostech rozšiřování vzdělávacích aktivit do budoucnosti. Podpora dlouhodobého kariérního rozvoje. Zajištění toho, aby projekt nebyl pouze jednorázovou aktivitou, ale poskytoval podporu a zdroje pro dlouhodobý kariérní rozvoj účastníků je důležitým prvkem vzdělávacího projektu. Může zahrnovat vytváření sítí profesních kontaktů, nabízení pokročilých kurzů nebo mentorování na delší dobu. Průběžné vyhodnocování projektu a využívání získaných poznatků a zpětné vazby k neustálému vylepšování projektových aktivit a dosahování lepších výsledků.

7 Vlastní doporučení

Na základě zjištěných výsledků mé bakalářské práce a analýzy současné situace v oblasti kariérového poradenství se zaměřením na výběrová řízení, nabízím několik konkrétních návrhů na zlepšení stávající situace:

- Posílení spolupráce s průmyslovým sektorem a firemními partnery. Tato spolupráce by mohla zahrnovat pravidelné workshopy, přednášky a stáže, což by studentům poskytlo přímý pohled na aktuální požadavky trhu práce.
- Rozšíření portfolia vzdělávacích programů. Doporučuji rozšíření vzdělávacích programů o specifické kurzy týkající se nejnovějších trendů v oblasti výběrových řízení, technologických změn a soft skills. To by posílilo konkurenceschopnost absolventů na trhu práce.
- **Zakotvení Soft Skills v kurikulu.** Navrhuji začlenění systematického rozvoje soft skills do kurikula. Tato dovednostní oblast, včetně komunikačních schopností a týmové spolupráce, je stále více ceněna zaměstnavateli. Navrhované zakotvení rozvoje soft skills do kurikula představuje strategický přístup k přípravě studentů na moderní pracovní prostředí, které vyžaduje nejen odborné znalosti, ale také silné měkké dovednosti. Jejich rozvoj může být realizován například proaktivním vyhodnocováním potřeb trhu práce a průzkum zaměstnavatelských očekávání, aby bylo možné identifikovat klíčové soft skills nezbytné pro úspěšný vstup na trh práce. Začleněním soft skills kurzů a workshopů. Tato interaktivní výuka by se měla zaměřovat na oblasti jako komunikace, týmová spolupráce, řešení konfliktů, kreativita a další dovednosti důležité pro úspěšný profesní rozvoj. Propojením rozvoje soft skills s odbornými předměty. Například, při zadávání projektů nebo úkolů může být kladen důraz nejen na odborné aspekty, ale také na komunikační a organizační dovednosti.

8 ZÁVĚR

V rámci této bakalářské práce jsem se zaměřila na vytvoření a implementaci vzdělávacího projektu, který slouží jako průvodce v oblasti kariérového poradenství se zaměřením na výběrová řízení. Cílem mé práce bylo poskytnout užitečný nástroj pro studenty, absolventy a profesionály, aby lépe porozuměli termínům v kariérovém poradenství a procesům výběrových řízení a mohli tak efektivněji plánovat svou kariéru.

V průběhu dotazníkového šetření jsem identifikovala klíčové aspekty, které ovlivňují jedince v procesu výběrových řízení. Výsledky mé práce naznačují, že správná kombinace odborných dovedností, využití služeb kariérového poradce, osobního rozvoje a strategického plánování kariéry, může výrazně zvýšit šance na úspěch při hledání a získávání zaměstnání. Vzhledem k výsledkům mého dotazníkového šetření, má navrhovaný vzdělávací projekt v oblasti kariérového poradenství velký potenciál. Projekt byl navržen s ohledem na individuální potřeby respondentů, přičemž klade důraz na praktické dovednosti, komunikaci a efektivní přípravu na výběrová řízení. Zároveň je flexibilní a dostupný pro různé věkové skupiny. Tato práce poskytuje cenné nástroje pro další rozvoj a zdokonalení v oblasti kariérového poradenství, přičemž je nezbytné brát v úvahu dynamiku trhu práce a měnící se potřeby jednotlivců ve své profesní kariéře.

Navržený vzdělávací projekt není pouze teoretickým konceptem, ale praktickým nástrojem, který může být integrován do existujících programů kariérového poradenství. Pro další výzkum se nabízí zkoumání dopadů technologických změn na výběrová řízení a implementace inovativních nástrojů, které by mohly podporovat jedince v tomto dynamickém prostředí.

Věřím, že tato práce představuje kvalitní příspěvek do oblasti kariérového poradenství a může sloužit jako inspirace pro další výzkum a vývoj v této oblasti. Děkuji všem, kteří mě podporovali během mé práce, a doufám, že tento projekt přispěje k dalšímu zlepšení kvality poradenských služeb pro kariéerní růst jednotlivců.

9 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Bibliografie:

JIRSÁKOVÁ, Jitka; VOTAVA, Jiří; URBAN, Kamila; GÜRTLER, Jana a GUBANI, Přemysl, 2022. *Strategie rozvoje kariérového poradenství ve středním odborném vzdělávání: jak učit žáky kariérně myslet*. 2022. [Praha]: Nakladatelství České zemědělské univerzity v Praze. ISBN ISBN978-80-213-3235-5.

MONROE, Josephine, 2007. *Ideální kariéra a zaměstnání: osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry*. Brilantně. Praha: Grada. ISBN isbn:978-80-247-1947-4.

NAVAROVÁ, Sylvie a LANCOVÁ, Markéta, 2019. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. 2019. Dobrá škola. Praha: Raabe. ISBN isbn978-80-7496-405-3.

SENGE, Peter, 1999. *The Fifth Discipline – The Art and Practice of The Learning Organization*. 1999. Sydney: Random House Lmt. ISBN ISBN 0-7126-5687-1.

SCHWALBE, Bärbel a SCHWALBE, Heinz, 1995. *Osobnost, kariéra, úspěch: rádce úspěšného manažera*. Praha: Grada. ISBN isbn/80-7169-117-8.

SOKAČOVÁ, Linda (ed.), 2006. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. 2006. Praha: Gender Studies. ISBN isbn80-86520-12-9.

Elektronické zdroje:

Agentura práce: Formy zprostředkování zaměstnání agenturou práce, 2023. Online.

In: WIKI. Wikipedia: the free encyclopedia. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation. Dostupné z:

https://cs.wikipedia.org/wiki/Agentura_pr%C3%A1ce#cite_note-ZZ-582-1. [cit. 2023-12-29].

ČNB, 2023. *Česká národní banka*. Online. ČNB. Česká národní banka. Dostupné z:

<https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/zpravy-o-menove-politice/boxy-a-clanky/Analyza-mzdove-dynamiky-v-Ceske-republice/>. [cit. 2023-12-29].

DOBIAŠOVSKÝ, Závěš, 2023. *V Česku pracuje už k milionu cizinců. Podnikatelé chtějí víc*. Online. In: ECHO24. Echo24.cz. Dostupné z:

<https://echo24.cz/a/H5Ci3/zpravy-domaci-v-cesku-pracuje-milion-cizincu-pracovni-trh-nema-zamestnance>. [cit. 2023-12-29].

KNICKREHM, Barbara a THIEL, Reiner, 2023. *Berufsberatung*. Online. In: SOCIALNET GMBH. Socialnet.de. Dostupné z: <https://www.socialnet.de/lexikon/Berufsberatung>. [cit. 2023-12-29].

NKS, 2023. *Národní kvalifikační systém*. Online. NÁRODNÍ KVALIFIKAČNÍ SYSTÉM. Narodnikvalifikace.cz. Dostupné z: www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_karierova_poradkyne/revize-3301/kvalifikacni-standard. [cit. 2023-12-29].

NPI, Evropská síť politik celoživotního poradenství (ed.), 2015. *ELGPN Glossary*. Online. 2015. Praha: NPI ČR, Národní pedagogický institut. ISBN ISBN 978-80-7481-093-0. Dostupné z: https://doi.org/ELPNG_Glossary. [cit. 2023-12-28].

NSP, 2023. *Národní soustava povolání*. Online. NSP. Národní soustava povolání. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>. [cit. 2023-12-28].

PRÁCE.CZ, 2023. *Práce.cz*. Online. Práce.cz. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/vime-ktere-profese-jsou-na-prace-cz-nejzadanejsi-a-nedostatkove-mame-pro-vas-5-tipu-jak-toho-vyuzit/>. [cit. 2023-12-29].

STARTUPJOBS, 2023. *StartupJobs.cz*. Online. STARTUPJOBS.COM S. R. O. StartupJobs.cz. Dostupné z: <https://www.startupjobs.cz/pro-media/tz-47>. [cit. 2023-12-29].

Themenlabore: Begleitpublikation zum Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie, 2021. 2021. 2021. BMAS, BMPF, s. 1-80.

Weisung 202107012, 2021. Online. *Lebensbegleitende Berufsberatung – Fachliche Umsetzung*. Roč. 2021, č. 202107012, article 202107012, s. 1-51. Licence: Bundesagentur fuer Arbeit. Dostupné z: <https://doi.org/202107012>. [cit. 2023-12-29].

10 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK, SCHÉMAT A GRAFŮ

OBRÁZEK 1: NÁRODNÍ KVALIFIKACE	24
OBRÁZEK 2: KIRKPATRICKŮV MODEL	51
TABULKA 1: MOŽNÉ NÁKLADY AKCE	49
SCHÉMA 1: PROJEKT VZDĚLÁVACÍ AKCE	45
GRAF 1: JAKÁ JE VAŠE SOUČASNÁ ÚROVEŇ DOVEDNOSTÍ POTŘEBNÝCH PRO KARIÉRU?	35
GRAF 2: JAKÝ JE VÁŠ MOMENTÁLNÍ PRACOVNÍ STATUS?	36
GRAF 3: JAKÝ JE VÁŠ VĚK?	36
GRAF 4: JAKÝM ZPŮSOBEM BYSTE PREFEROVAL/A, ABY BYL VZDĚLÁVACÍ PROJEKT ORGANIZOVÁN?	37
GRAF 5: MÁTE JASNOU PŘEDSTAVU O VAŠICH PRIORITÁCH A HODNOTÁCH?	37
GRAF 6: JAKÉ PŘEKÁŽKY SI MYSLÍTE, ŽE BY MOHLY BRÁNIT VE VAŠEM ROZVOJI DOVEDNOSTÍ POTŘEBNÝCH PRO KARIÉRU?	38
GRAF 7: JAK ČASTO JSTE SE ZÚČASTNILI VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ?	38
GRAF 8: JAKÝ TYP VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ JSTE ABSOLVOVAL/A?	39
GRAF 9: JAK BYSTE HODNOTIL/A PRŮBĚH VAŠEHO POSLEDNÍHO VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ?	39
GRAF 10: JAKÉ OTÁZKY VÁM BYLY KLADENY NA POSLEDNÍM POHOVORU?	40
GRAF 11: JAKÉ DOVEDNOSTI NEBO VLASTNOSTI BYLY PODLE VÁS V POSLEDNÍM VÝBĚROVÉM ŘÍZENÍ NEJVÍCE HODNOCENY?	40
GRAF 12: JAKÝ TYP ZPĚTNÉ VAZBY BYSTE PREFEROVAL/A PO UKONČENÍ VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ?	41
GRAF 13: JAKÝM ZPŮSOBEM JSTE SE PŘIPRAVILI NA POSLEDNÍ VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ?	41
GRAF 14: JAKÉ DALŠÍ INFORMACE BYSTE CHTĚLI ZÍSKAT OHLEDNĚ VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍCH?	42

GRAF 15: MĚL/A BYSTE ZÁJEM NA ÚČASTI NA WORKSHOPU NA TÉMA „PRŮVODCE VÝBĚROVÝM ŘÍZENÍM“?	42
GRAF 16: BUDETE MÍT ZÁJEM O ZPĚTNOU VAZBU Z PLÁNOVANÉHO WORKSHOPU?	43

11 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Otázky k dotazníkovému šetření

Příloha 2: Příklad osnovy workshopu na téma „Průvodce přijímacím řízením“

Příloha 1: Otázky k dotazníkovému šetření

Vážená respondentko, vážený respondente,

prosím Vás o vyplnění následujícího dotazníku, který je realizován pro účely bakalářské práce s názvem „Návrh projektu vzdělávací akce“, kterou zpracovávám jako studentka programu Kariérové vzdělávání Institutu vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity v Praze. Vaše odpovědi poslouží k možnému zlepšení a rozvoji kariérového poradenství. Dotazník je anonymní.

Pokud není uvedeno jinak, vyberte jednu z možností.

1. Jaká je vaše současná úroveň dovedností potřebných pro kariéru?

- a) nízká
- b) střední,
- c) vysoká

2. Jaký je váš momentální pracovní status?

- a) zaměstnaný/á
- b) nezaměstnaný/á
- c) student/ka (občasné brigády)
- d) důchodce

3. Jaký je váš věk?

- a) 15-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46-55
- e) 56-65
- f) více než 65

4. Jakým způsobem byste preferoval/a, aby byl vzdělávací projekt organizován? Vyberte jednu, nebo více možností.

- a) kurzy
- b) workshopy
- c) online webinář
- d) individuální konzultace
- e) jiný způsob, uveďte jaký

5. Máte jasnou představu o vašich prioritách a hodnotách? Vyberte jednu, nebo více možností.

- a) ano, vím jasně, jaké jsou mé priority
- b) ano, mám určitou představu
- c) nevím, nejsem si jistý/á v tom, jaké priority jsou u mě na prvních místech
- d) ne, potřebuji si některé věci ujasnit

6. Jaké překážky si myslíte, že by mohly bránit ve vašem rozvoji dovedností potřebných pro kariéru? Vyberte jednu, nebo více možností.

- a) nedostatek času
- b) nedostatek finančních prostředků
- c) nedostatek podpory
- d) nedostatek informací o možnostech rozvoje
- e) jiné, uveďte _____

7. Jak často jste se účastnili výběrového řízení?

- a) nikdy
- b) méně než 3
- c) 3-5
- d) 5-10
- e) více než 10)

8. Jaký typ výběrového řízení jste absolvovali? Vyberte jednu, nebo více možností.

- a) osobní pohovor
- b) telefonický pohovor
- c) skupinový pohovor
- d) písemný test
- e) assessment center
- f) žádný
- g) jiné, uveďte _____

9. Jak byste zhodnotil/a průběh vašeho posledního výběrového řízení?

- a) velmi dobrý
- b) dobrý
- c) průměrný
- d) špatný
- e) velmi špatný
- f) nemohu odpovědět

10. Jaké otázky vám byly kladeny na posledním pohovoru? Vyberte jednu, nebo více možností.

- a) otázky týkající se profesních zkušeností
- b) pracovního stylu a preference
- c) spolupráce s ostatními
- d) řešení problémů a konfliktů
- e) nemohu odpovědět
- f) jiné

11. Jaké dovednosti nebo vlastnosti byly podle vás v posledním výběrovém řízení nejvíce hodnoceny? Vyberte jednu, nebo více možností.

- a) Komunikace
- b) schopnost řešit problémy
- c) pracovní zkušenosti
- d) technické dovednosti
- e) další, uveďte _____

12. Jaký typ zpětné vazby byste preferoval/a po ukončení výběrového řízení? Vyberte jednu, nebo více možností.

- a) žádnou zpětnou vazbu jsem nedostal/a
- b) obecnou informaci, že nebyl/a vybrán/a
- c) konkrétní zpětnou vazbu
- d) jiné, uveďte _____

13. Jakým způsobem jste se připravili na poslední výběrové řízení? Vyberte jednu, nebo více možností.

- a) prostudování informací o firmě a pozici
- b) procvičování otázek a odpovědí na pohovor
- c) konzultací s kariérním poradcem, nebo jiným odborníkem
- d) nepřipravoval/a jsem se
- e) nezúčastnil/a jsem se
- f) jiné

14. Jaké další informace byste chtěli získat ohledně výběrových řízení? Vyberte jednu, nebo více možností.

- a) jaké jsou časté chyby uchazečů
- b) jaké jsou očekávání zaměstnavatelů od uchazečů
- c) jaké jsou nejlepší způsoby, jak se připravit
- d) jiná, uveďte _____

15. Měl/a byste zájem na účasti na workshopu na téma“ průvodce výběrovým řízením (1,5 hodiny)?

- a) Ano
- b) Ne

16. Budete mít zájem o zpětnou vazbu z plánovaného workshopu?

- a) Ano
- b) ne

Děkuji za Váš čas

Příloha 2: Příklad workshopu na téma „Průvodce výběrovým řízením“

Uvítání účastníků, puštění videa pracovního pohovoru -

<https://www.youtube.com/watch?v=CUT6rVqUqFA> , diskuse a rozbor pohovoru na videu. Dále bychom si v průběhu workshopu vyzkoušeli následující aktivity:

Simulace výběrového pohovoru (Role Play):

- Účastníci mohou hrát role kandidátů a personalistů.
- Po každém role play může proběhnout debriefing, kde se diskutuje o silných stránkách a oblastech zlepšení.

Analýza životopisů a motivačních dopisů

- Po krátkém úvodu jak a kde napsat životopis mohou účastníci pracovat s reálnými životopisy a motivačními dopisy, které si na workshop přinesli

Hodnocení kandidátů

- Účastníci mohou společně vytvořit hodnotící kritéria pro určitou roli.
- Následně mohou hodnotit skutečné životopisy a rozhodnout, kteří kandidáti by byli nejlepší pro danou pozici.

Příprava na testy při výběru kandidátů

- Seznámení se s možnými testy při pohovorech – Belbinův test, stres test.

Závěrečný plán dalších kroků

- Účastníci mohou vytvořit osobní akční plán, ve kterém specifikují, jaké dovednosti nebo postupy chtějí dále rozvíjet.
- Individuální konzultace s koučem mohou pomoci účastníkům v plánování svého dalšího rozvoje.

Sdílení Zkušeností

- Vytvoříme prostor pro sdílení reálných situací z výběrových procesů, kde mohou účastníci konzultovat s ostatními a s koučem.