

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Programy a metody kariérního poradenství na VŠ

Bakalářská práce

Autor: Barbora Nováková

Vedoucí práce: PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Barbora Nováková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Programy a metody kariérního poradenství na VŠ

Název anglicky

Career Counseling Programs and Methods at Universities

Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je objasnit základní pojmy týkající se kariérového poradenství, metod a programů kariérového poradenství na vybraných vysokoškolských kariérních centrech a následně navrhnout možné zlepšení jejich služeb.

Metodika

Teoretická část bude složena z literární rešerše a analýzy tématu kariérového poradenství. Tyto pojmy budou charakterizovány a definovány. V praktické části bude provedena analýza jednotlivých kariérních center na zvolených vysokých školách. Tyto poznatky budou doplněny pomocí šetření v kariérních centrech a následně s využitím syntézy budou vyvozena doporučení na zlepšení jejich služeb.

Doporučený rozsah práce

Bakalářská práce v rozsahu 40 stran bude odevzdána vedoucí práce nejpozději 28. 2. 2024.

Klíčová slova

Kariérové poradenství, vysoká škola, kariérová centra, metody, programy

Doporučené zdroje informací

FREIBERGOVÁ, Zuzana. Poradenství na vysokých školách. Praha: Národní vzdělávací fond, 2002. ISBN 80-903125-3-5.

NAVAROVÁ, Sylvie a Markéta LANCOVÁ. Diagnostika v kariérovém poradenství. Praha: Raabe, [2019]. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-405-3.

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

ROBERTSON, P. J., HOOLEY, T., Mc. CASH, P. The Oxford Handbook of Career Development, Oxford University Press, ISBN 978-01-900-6970-4

VENDEL, Štefan. Kariérové poradenství. Praha: Grada, 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

VOSMIK, Miroslav. Kurz skupinového kariérového poradenství na školách. Praha: Raabe, 2021. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-476-3.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 31. 5. 2023

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 6. 2023

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 22. 03. 2024

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Programy a metody kariérního poradenství na VŠ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

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

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

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

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala mé vedoucí práce, PhDr. Monice Dobiášové, Ph.D. za její nápomocný a pozitivní přístup. Dále děkuji všem respondentům z dotazníkového šetření i z vedených rozhovorů.

Abstrakt

Bakalářská práce se věnuje metodám a programům kariérového poradenství. Cílem práce bylo tyto pojmy definovat, analyzovat na vybraných vysokých školách spolu s jejich službami a následně navrhnout možná zlepšení. V teoretické části byly spolu s dalšími souvisejícími pojmy charakterizovány. Následuje rozdělení metod do 4 skupin: metody vedoucí k poznání sebe, metody vedoucí k poznání trhu práce, metody, které propojují tyto dvě skupiny, metody rozvojové a motivační. V dalších kapitolách se nachází charakteristika programu, popis cílové skupiny i její možné problematiky při vstupu na trh práce a objasnění kariérového poradenství na vysokých školách v České republice. Praktická část vystihuje kariérové poradenství na 4 vysokých školách (Česká zemědělská univerzita v Praze, Masarykova univerzita v Brně, Vysoká škola Báňská - Technická univerzita Ostrava a Univerzita Hradec Králové), a to na základě dotazníkového šetření, rozhovorů a rešerše. Poznatky jsou využity k doporučení vytčeným na konci práce, která se týkají samotných kariérních center na vysokých školách, ale především pro ty, kterých se týkalo šetření.

Klíčová slova

Kariérové poradenství, vysoká škola, kariérní centra, metody, programy

Abstract

The bachelor thesis focuses on methods and programs of career counselling. The aim of the thesis was to define these concepts, analyze them in selected universities together with their services and then suggest possible improvements. Thus, in the theoretical part, they were characterized together with other related concepts. This is followed by a division of methods into 4 groups: methods leading to self-knowledge, methods leading to labor market knowledge, methods that link these two groups, developmental and motivational methods. In the following chapters, there is a characterization of the program, a description of the target group and its possible problems in entering the labor market and a clarification of career counselling at universities in the Czech Republic. The practical part describes the career counselling at 4 universities (Česká zemědělská univerzita v Praze, Masarykova univerzita v Brně, Vysoká škola Báňská - Technická univerzita Ostrava a Univerzita Hradec Králové), based on questionnaire survey, interviews and research. The findings are used for the recommendations outlined at the end of the thesis, which concern the career centers at the universities themselves, but mainly for those surveyed.

Keywords

Career counseling, collage, career centers, methods, programs

OBSAH

1	ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST		
2	Cíl a metodika	11
3	Základní pojmy	12
3.1	Kariérové poradenství	12
3.1.1	Kariéra	12
3.1.2	Poradenství	12
3.1.3	Poradenský proces	13
3.1.4	Řízení vlastní kariéry a dovednosti pro její řízení	13
3.1.5	Poradce	13
3.1.6	Kariérový poradce	14
3.2	Program	14
3.3	Metoda	14
4	Frank Parsons – Teorie rysů a faktorů	15
4.1	Život	15
4.2	Přínos	16
5	Dělení metod kariérového poradenství	17
5.1	Poznání sebe (klienta)	17
5.1.1	Metody k získávání informací	17
5.1.2	Metody komunikační	19
5.2	Poznání trhu práce	20
5.2.1	Metody informování klientů	20
5.2.2	Metody zkoumání trhu práce	21
5.3	Propojení těchto dvou skupin	22
5.3.1	Metody osobního marketingu a správy informací	22

5.3.2	Metody plánování a rozvoje kariéry	23
5.4	Rozvojové a motivační metody	24
6	Programy kariérového poradenství	26
6.1	Možnosti kariérového poradenství	26
6.2	Job club	26
7	Cílová skupina – vysokoškolští studenti	27
7.1	Dospělost	27
7.2	Vstup na trh práce	27
7.3	Pojmy spojené s problematikou volby povolání	28
7.4	Kariérové poradenství pro vysokoškoláky	29
8	Poradenství na vysokých školách v České republice	30
8.1	Kariérové poradenství na VŠ	30
8.2	Poradenské středisko	31
8.2.1	Kariérní centra	31
PRAKTICKÁ ČÁST		
9	Šetření	32
9.1	Rešerše	32
9.1.1	Služby vybraných kariérních center	33
9.1.2	Unikátní služby	35
9.1.3	Zhodnocení rešerše	36
9.2	Rozhovor	37
9.2.1	Výběr respondentů a průběh rozhovoru	37
9.2.2	Výsledky rozhovorů	37
9.3	Dotazníkové šetření	42
9.3.1	Konstrukce dotazníku	42
9.3.2	Výsledky	42

9.4	Vyhodnocení dotazníkového šetření a rozhovoru.....	44
9.5	Vlastní doporučení	46
10	ZÁVĚR.....	48
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	49
	SEZNAM TABULEK	57
	SEZNAM PŘÍLOH.....	58
	Příloha 1: Popis služeb kariérních center	
	Příloha 2: Vzor dotazníku	
	Příloha 3: Výsledky dotazníku	

1 ÚVOD

O existenci kariérního centra na České zemědělské univerzitě jsem se dozvěděla během prvních dní jakožto student této školy. O jeho fungování a službách mi pověděl přímo vedoucí centra, Mgr. Přemysl Gubani. Pokud pominu předání základních informací, také se nás snažil namotivovat k využívání služeb a alespoň přemýšlení o naší kariéře, ale nejlépe k aktivní činnosti na ní. Pro tuto práci stěžejní informací, se kterou jsem ale byla na tomto setkání obeznámená, je ta, že služby centra nebývají studenty využívaná natolik, aby naplnila maximální kapacitu (především tedy u hromadných akcí). Některé ze služeb, které centrum nabízí, slouží také k tomu, aby si centrum na svou činnost dokázalo vydělat. Právě návštěvnost ze strany studentů je pro různé firmy a sponzory motivem, aby navázali s centrem spoluprací. Toto bylo poprvé, kdy jsem se zamyslela nad kariérovým poradenstvím na vysoké škole. S panem Gubanim jsem se v průběhu mého studia v rámci jeho výstupů a přednášek setkala několikrát a vždy byla tato problematika aktuální. Tato setkání tedy byla hlavním motivem k výběru tématu této bakalářské práce.

V návaznosti na tyto poznatky je téma „Programy a metody kariérového poradenství na vysokých školách“ vhodnou volbou pro prozkoumání nejdříve teoretické a následně i praktické nabídky nejen kariérního centra České zemědělské univerzity, ale i dalších tří.

Teoretická část se zaměřuje nejdříve na charakteristiku základních pojmů jako je kariérové poradenství, pojmy související, metody a programy, dále zakladatele kariérového poradenství a jeho teorii, v návaznosti pokračuje klasifikace a popis vybraných kariérních metod a programu. Metody jsou rozděleny do 4 kategorií: poznání sebe (klienta), poznání trhu práce, propojení těchto skupin a rozvojové a motivační metody. Tato část je zakončena přiblížením cílové skupiny, jejími možnými charakteristikami při zahájení své kariérní cesty a objasněním kariérového poradenství na vysokých školách v České republice, kde je v souvislosti s kariérovým poradenstvím zmíněn jak zákon o vysokých školách, tak možnost jak jej v tomto ohledu naplnit.

Praktická část se zabývá konkrétními 4 kariérodními centry, jejich činností a službami. Centra byla vybrána z různých částí republiky a jejich činnost byla prozkoumána

z online prostředí, z pohledu pracovníka a v neposlední řadě z pohledu studentů. Na základě tohoto zjištění byla vytvořena tabulka, která znázorňuje a porovnává metody, programy a aktivity kariérních center. Na konci této práce je navrženo několik doporučení na zlepšení služeb, které mohou využít tato 4 konkrétní kariérní centra, ale i ta, kterých se průzkum netýkal.

Součástí této bakalářské práce jsou 3 přílohy. Obsahem přílohy 1 je rozsáhlejší popis jednotlivých kariérních center, kde u každého centra charakterizují 11 okruhů, které jsou zkráceně charakterizovány v kapitole 8.1.1 a znázorněny v tabulce č. 1. Příloha 2 představuje výčet otázek, které byly využity při dotazníkovém šetření u studentů vybraných vysokých škol. Příloha 3 obsahuje grafické znázornění výsledků získaných z dotazníkového šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Cíl a metodika

Cílem této bakalářské práce bylo objasnit základní pojmy týkající se kariérového poradenství, metod a programů kariérového poradenství ve vybraných vysokoškolských kariérních centrech a následně navrhnout možné zlepšení jejich služeb.

Teoretická část se skládá z charakteristiky a definic základních pojmů, které byly zjištěny na základě literární rešerše a analýzy. V praktické části byla provedena opět rešerše a analýza, která ale v tomto případě byla doplněna dotazníkovým šetřením a rozhovorem. Cílem praktické části bylo vytvoření přehledu služeb (konkrétních metod a programů) vybraných kariérních center vysokých škol, zjistit jejich návštěvnost, činnost směrem ke studentům a samotnou preferenci studentů. Na základě zjištěných překážek, která studentům brání v návštěvě centra, byla vytvořena doporučení, která mohou centra aplikovat, aby těmto překážkám bylo předcházeno.

3 Základní pojmy

3.1 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství je odborná aktivita, při které je uskutečňovaná pomoc lidem (jednotlivcům i početnější jednotce), ve kterémkoli věku, osobně či nepřímo v oblasti pracovního života, řízení kariéry a přípravy na ni (Vendel, 2008, s. 50).

Dle Vendela (2008, s. 51) kariérové poradenství zahrnuje poskytování:

- „informací (tištěných, elektronických nebo jiných),
- diagnostických nástrojů,
- poradenských rozhovorů,
- kariérových vzdělávacích programů (na ohodnocení svých schopností, možností a získání dovednosti řídit vlastní kariéru),
- testovacích programů,
- programů pro podporu hledání práce a poradenství v období životních změn.“

3.1.1 Kariéra

Dle Bělohlávka (Bělohlávek, 1994, s. 7-9) smysl kariéry tkví v naplnění svého osobního potencialu, nabytí zkušenostmi a v celkovém růstu osobnosti člověka. Také ji nazývá jakožto dráhu odehrávající se na časové linii, která má několik stádií. Začátek, který vzniká nástupem do školy či práce, dále pak konec, současnou dobu i budoucnost.

3.1.2 Poradenství

Poradenství je odborná činnost, která slouží k pomoci danému klientovi / klientům při zvyšování jejich informovanosti, zlepšení jejich orientace či k řešení denních i složitějších problémů. Velice důležité je při této aktivitě dodržet základní princip poradenství, kdy cílem je, aby si klient dokázal pomoci sám. Poradce či poradenský pracovník by tedy neměl manipulovat klienta k přijetí svých názorů či se problémem snažit vyřešit sám. Dále je nezbytné, aby pracovník jednal empaticky, bez zkreslených představ a klienta respektoval (Freibergová, 2002, s. 9-11). Jak je výše

zmíněné, poradenství může být uskutečňované pro jednotlivce i početnější skupinu, z tohoto ohledu jej lze rozdělit do 3 skupin: hromadné, skupinové a individuální poradenství (Freibergová, 2007, s.11).

3.1.3 Poradenský proces

„Poradenství obecně probíhá prostřednictvím poradenského procesu. Jeho jádrem je interakce mezi poradcem a klientem (nebo skupinou klientů) tvořená zejména verbální a neverbální komunikací. Tato komunikace je primárně zaměřená na témata, se kterými klient přichází.“ (Konsorciium pro Informačně poradenský systém, 2023, s. 7)

Metody, techniky a strategie, které poradce během poradenského procesu využívá, si volí dle cílů, kterých chce klient dosáhnout. Tyto cíle zároveň poradci pomáhají při organizaci celého poradenského procesu (Konsorciium pro Informačně poradenský systém, 2023, s. 8).

3.1.4 Řízení vlastní kariéry a dovednosti pro její řízení

Řízení vlastní kariéry je proces, při kterém jedinec pracuje na svém kariérním plánu, a to formou „přípravy, realizace a monitorování“ (Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN), 2015, s. 13). Provádí tak především sám, ale mohou se na něm účastnit i jiní činitelé. Právě pro tento proces potřebujeme určité dovednosti, které nám pomohou v jeho realizaci. Jsou zásadní pro sběr informací, jejich zkoumání a využívání (Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN), 2015 s. 13-14).

Mezi tyto dovednosti lze zařadit: schopnost kritického myšlení, komunikační dovednosti, empatie, IT dovednosti, trpělivost a vytrvalost, asertivita a mnohé další (Dovednosti řízení vlastní kariéry, 2023).

3.1.5 Poradce

Poradce je osoba, která svou činností ovlivňuje další osoby, nad kterými ale nemá bezprostřední moc. „Poradce je člověk, který ví, jak spolupracovat s klientem a pomoci mu identifikovat a řešit jeho problémy. Uvědomuje si, že klienti mají různé

potřeby ... Poradce využívá různých metodických nástrojů, aby klientovi pomohl. Kromě odborných dovedností musí mít i určité psychologické, sociologické a komunikační dovednosti.“ (Bobysudová, 2011, s. 6-8)

Dle zaměření na specializaci lze poradce charakterizovat do dvou skupin. Tou první jsou generalisté, kteří nemusejí být odborníky na téma, se kterým přichází klient, a pomoc může spočívat v rámci hledání individuálního řešení pro individuálního klienta. Druhá skupina představuje specialisty, kteří se specializují na určitou oblast a jejich vedení poradenského rozhovoru může být více direktivní a mohou přicházet s konkrétním řešením (Bobysudová, 2011, s.11).

3.1.6 Kariérový poradce

Kariérový poradce je osoba, která se snaží svým klientům pomoci s oblastmi vzdělání, výběru profese a zaměstnání, rozvoje své kariérní cesty, a to vše v jakékoli věkové kategorii, ve které se klient nachází. Činí tak pomocí různých postupů, metod a procesů (Kariérový poradce, 2023).

3.2 Program

Program představuje určitý plán, sled událostí, který byl navržen dopředu s určitým začátkem a koncem (Rejzek, 2012, s. 504).

3.3 Metoda

Metodou je chápán určitý postup či technika směřující k cíli. Lze ji také chápat jako určitý návod, který se vykonává bezděčně. Charakter metody je vymezen cílem, který může a nemusí být specifikován (Vodáková, 2023).

4 Frank Parsons – Teorie rysů a faktorů

Osoba, která je označovaná jako zakladatel kariérového poradenství, je Frank Parsons (Pope, Sveinsdottir, 2005, s. 105; Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 5). V průběhu života se přičinil několika významnými objevy, které posunuly kariérové poradenství vpřed. Jednalo se jak o vytvoření teorie o volbě povolání, tak popis podoby poradenského rozhovoru či charakteristiky jednotlivých povolání (Hladů, 2014, s. 25) a mnohých dalších.

4.1 Život

Život Parsonse započal v roce 1854 v USA. Významným mezníkem je vystudování stavebního inženýrství na Cornell University. V tomto oboru toužil pokračovat, proto následně pracoval pro železnici v Massachusett, která ale později zkrachovala, a Parsons si musel najít jiné povolání. Prošel si povoláním dělníka, učitele umění a literatury, následně se pokusil o vstup do světa právníků. To se Parsonsovi povedlo v roce 1881 vykonáním advokátní zkoušky. Následně přišel pokles jeho zdraví, nicméně v oboru pokračoval tvorbou právnických učebnic (Mann, 1950, s. 472-473).

Zároveň se zabýval sociálními tématy, do kterých přispěl několika myšlenkami a publikacemi. Parsons opět navázal na svou kariéru učitele, když začal vyučovat a přednášet v Křesťanské asociaci mladých mužů, Bostonské a Kansaské univerzitě. Dále také přednášel o své knize Nejlepší knihy světa v Domovu občanských služeb, který sloužil k podpoře přistěhovalců (Frank Parsons Biography, 2023). Dle Parsonse (1893, s. 1) je kniha Nejlepší knihy na světě „výsledkem mnoha čtení a přemýšlení, vyučování, přednášek a rozhovorů, ve směru jejího předmětu... Kniha má být praktickou příručkou univerzální literatury pro použití studentů, obchodníků, učitelů a všem dalším osobám, které řídí čtení ostatních, a pro vedení učenců z jiných než jejich vlastních oddělení.“

V Domově občanských služeb se Parsons v roce 1905 stal ředitelem programu nazvaného „Breadwinner's Institute“, který sloužil k nápomoci chudým pracujícím lidem získat diplom. Následně, aby mohl ještě více pomáhat znevýhodněným přistěhovalcům se vzděláváním a správným výběrem povolání, otevřel v roce 1908 Úřad povolání, v jehož čele stál jakožto ředitel (Frank Parsons Biography, 2023).

V květnu 1908 Parsons prezentoval své výsledky a postupy poradenství uskutečňovaného na Úřadu povolání, které měly veliký dopad na celou oblast kariérového poradenství. Tyto jeho objevy vedly ke vzniku jeho nejznámější knihy Výběr povolání, která ale musela být vydána posmrtně v roce 1909, neboť 26.září 1908 zemřel (Frank Parsons, 2023).

Parsons (1909, s. 4) tvrdí, že „Cílem knihy Výběr povolání je poukázat na praktické kroky...prostřednictvím odborných rad a vedení při výběru povolání, přípravě na něj a při přechodu ze školy do zaměstnání. Nikdo nemůže za druhého rozhodovat o tom, jaké povolání by si měl vybrat, ale je možné mu pomoci, aby se k problému postavil tak, aby sám dospěl k moudrým závěrům.“

4.2 Přínos

Parsons měl představu, že lidé se od sebe odlišují na základě svých specifických vlastností, které je zároveň limitují a předurčují jim jedno či několik podobných povolání.

Dle Parsonse (Hlad'o, 2014, s. 25) je nutné poznat charakteristiku sebe, světa práce a následně mezi tím najít shodu, aby došel k vhodné volbě svého povolání. Konkrétně tyto tři body Parsons (1909, s. 5) rozepsal jako:

- „jasné poznání sebe sama, svých schopností, možností, zájmů, ambicí, zdrojů, omezení a jejich příčiny,
- znalost požadavků a jejich podmínek k úspěchu, výhod a nevýhod, odměn, příležitostí a vyhlídek v různých pracovních oborech,
- pravdivé uvažování o vztazích těchto dvou skupin faktorů.“

Svémi poznatky přispěl k vytvoření základů kariérového poradenství, jak ho známe dnes. Podnítil „rozvoj psychodiagnostických metod, analýzu profesí a vznik dalších kariérových teorií.“ (Hlad'o, 2014, s. 25) Sám vytvořil dotazník pro klienty, který si sami vyplní před sezením, popsal podobu svého poradenství, vytvořil klasifikaci různých odvětví a ve své práci využíval statistik (Parsons, 1909, s. 5; Patton, McMahon, 2006, s. 40).

5 Dělení metod kariérového poradenství

V předchozí kapitole byl shrnut život a přínos zakladatele kariérového poradenství, Franka Parsonse. Nyní využijí jeho teorii k rozdělení metod kariérového poradenství do hlavních kategorií – poznání sebe (z pohledu poradce jde o poznání klienta), poznání trhu práce a propojení těchto dvou skupin. Také dojde k propojení s Jigãu et al. (2007, s. 24), která metody rozděluje do 6 kategorií, metody: k získávání informací, komunikační, informování klientů, zkoumání trhu práce, osobního marketingu a informačního managementu, metody plánování a rozvoje kariéry.

Další kategorií opomenutou zmíněnými autory jsou rozvojové metody vypsané na konci této kapitoly. Přestože se v této práci snažím o určitou kategorizaci metod kariérového poradenství, kategorie jsou často prostupné a metody mohou být zařazeny do více než jedné kategorie.

5.1 Poznání sebe (klienta)

Pro tuto fázi poradenství je charakteristická snaha o nestranný, neurální pohled na aktuální situaci klienta. Poradce pomáhá klientovi zjistit svůj osobnostní profil, schopnosti, dovednosti a znalosti, kterým klient disponuje a také silné a slabé stránky, hodnoty, preference a mnohé další (Plesník, Šobáňová, 2014, s. 4).

5.1.1 Metody k získávání informací

Rozhovor

Hlavní prostředek, který zajišťuje předání informací mezi poradcem a klientem a zároveň jádro celého poradenského procesu, je rozhovor (Konsorcium pro Informačně poradenský systém, 2023, s. 9). Poradce v jeho procesu využívá několik nástrojů: „především aktivní a empatické naslouchání, řízené dotazování (podle předem připravených otázek v určité struktuře), reformulaci, konfrontování, parafrázování, sondování, sumarizování, kladení zkoumavých otázek, navozování kognitivního konfliktu, případně vytváření modelových příkladů a situací.“ (Pauknerová, Kirovová, Mahaupt a kol., 2009, s. 54)

Vendel (2008, s. 95) říká, že „poradenské rozhovory by měly být sérií rozhovorů ve velkém časovém rozpětí, aby se uspokojily potřeby vyplývající z měnícího se charakteru práce v zaměstnání.“ Tento způsob umožňuje vést klienta k osobnímu růstu a aktivnímu rozhodování. Klient se tímto stává aktivní partnerem (Vendel, 2008, s. 95).

Sebehodnocení

Základem pro projektování své kariérní cesty je sebehodnocení. Je to aktivita, kterou klient může dělat sám i s poradcem, písemně i ústně, může k tomu využívat různé pomůcky a nástroje, jako jsou dotazníky i různé stupnice a škály. Nutné je však použití i s jinými metodami pro celistvý pohled (Pauknerová, Černý, Francová a kol., 2008, s. 62-64).

Diagnostické metody

Ke zjištění bližších informací o klientech mají poradci na výběr velkou škálu různých testů a dotazníků. Obvykle využívají testy ke zjištění: znalostí a dovedností (ty lze ukázat na vědomostním testu či praktické ukázce), rysů, povahy a celkové osobnosti klienta (mezi známé osobnostní testy a dotazníky patří Eysencův osobnostní dotazník či Myers-Briggs type Indicator), obecných či speciálních schopností (k určení obecných dovedností se využívají testy inteligence, jako je například Weschlerova inteligenční škála či Ravenovy progresivní matice; k určení těch speciálních je to například test koncentrace pozornosti či test d2) a profesní orientace klienta (zde se často využívá testů a dotazníků dle teorie RIASEC) (Navarová, Lancová, 2019, s. 11-24).

Důležité je také mít na paměti, že ne každý test či dotazník může využívat každý poradce, některé testy mohou mít požadavek na vyšší kvalifikaci, například vystudovaný obor psychologie (Tvrdá, 2023, s. 6).

Dle Millera a Němejce (2014, s. 32-35) by se před použitím jakéhokoli testu mělo dbát na posouzení těchto 5 kritérií: validita (zda test měří to, co má), reliabilita (spolehlivost, potlačení vlivu náhody), diskriminační hodnota testu (rozeznání respondentů s vyššími znalostmi od těch s nižšími), objektivita (vhodné a stejné podmínky) a použitelnost testu.

Osobní SWOT analýza (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)

SWOT analýza je metoda, které slouží ke zmapování silné stránky (pozitiva, které může klient nabídnout zaměstnavateli), slabé stránky (jeho nedostatky), příležitosti (šance, které jsou dostupné) hrozby (překážky na jeho kariérní cestě). První dvě roviny lze ovlivnit, neboť jsou spojeny s osobností klienta. Zbývající roviny se hůře ovlivňují a nejlepším řešením je se jim přizpůsobit. Rozborem těchto čtyř aspektů můžeme zjistit aktuální situaci a dále pokračovat na tvorbě kariérního plánu (Plesník, Šobánová, 2014, s. 22-23).

Portfolio

Další nástroj, který může pomoci při klientově kariérní cestě, je portfolio. To představuje složku, do které si její vlastník vkládá „vybrané výstupy vlastní práce a záznamy o zkušenostech“ (Košťálová, Palkosková, 2022) a další podstatné materiály týkající se jeho studijní či pracovní dráhy. Mohou to být vysvědčení, certifikáty, diplomy, životopisy, videa, fotky, doporučující dopisy a podobně. Poradce je zde více pasivní a při klientově tvorbě ho spíše jen doplňuje (Konsorcium pro Informačně poradenský systém, 2008, s. 18).

5.1.2 Metody komunikační

Kariérové karty

Při kariérovém poradenství můžeme využít několik pomůcek, jednou z nich mohou být právě kariérové karty. Ty patří do projektivních technik, kdy si „člověk může v obrazech najít své vlastní konkrétní obsahy.“ (Navarová, Lancová, 2019, s.46) Projektuje své charakteristiky do obsahu karet, které vidí / vybírá. Také dochází k principu externalizace / odosobnění, kdy se klient cítí ve větším „bezpečí“, neboť prioritně nehovoří o sobě, ale o obsahu karet (Navarová, Lancová, 2019, s.45-46). Proto mohou být využity jak ve skupince s blízkými či vzdálenými osobami, tak s jednotlivci či páry (Světlem hodnot, 2023). Existuje velká variace karet s různými obsahy, významy a způsoby využití jak pro sebepoznání, poznání druhých, tak i světa práce (Tvrdá, 2023, s. 24-25).

5.2 Poznání trhu práce

Dle Vendela (2008, s. 53) jsou v kariérovém poradenství 3 základní hlediska informací:

- Typ informací – jako je například charakteristika povolání, náplň práce, podmínky či přístupnost.
- Klasifikace – klasifikační systémy pro utřídění různých zaměstnání.
- Požadavky povolání – kritéria přijímacího řízení, potřebné schopnosti, vlastnosti apod.

Konkrétně se může klient zaměřit na: novinky v konkrétním zaměstnání, ve firmách, v pracovně-právní legislativě, na trhu práce, dále na nabízené pracovní inzeráty či požadavky na uchazeče (Pauknerová, Kirovová, Mahaupt a kol., 2009, s. 32).

Cílem této fáze je tedy poskytnout klientovi objektivní pohled na pracovní trh (Plesník, Šobánková, 2014, s. 4). Poradci mu k tomu mohou i poskytnout různé materiály a pomůcky s různými texty, seznamy, rozborů apod. (Konsorcium pro Informačně poradenský systém, 2008, s. 12).

5.2.1 Metody informování klientů

Internetové stránky

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spravuje **Národní soustavu povolání** (NSP), která charakterizuje povolání na území České republiky. Klienti se u pozic mohou dozvědět: „1. název a číselné označení povolání vyjádřené kódem, 2. stručný popis povolání, 3. pracovní činnosti v povolání, 4. předpoklady pro výkon povolání, zejména kvalifikační, odborné a zdravotní, 5. další údaje související s povoláním“ (Zákon č. 435/2004 Sb.). Kromě katalogu povolání zde najdeme i katalog kompetencí s jejich popisem (Národní soustava povolání, 2023).

Dále existuje příbuzný portál, **Národní soustava kvalifikací** (NSK), který se zaměřuje na celostátně uznávané profesní kvalifikace v ČR. Jeho aktivity podporují srovnání výsledků učení, čímž směřují k uznávání znalostí a dovedností nezávisle na jejich dosažení. Dále k jeho činnosti patří přiblížení nároků trhu práce do vzdělávání, zvyšování informovanosti o uznávaných kvalifikacích v ČR

a v neposlední řadě porovnání kvalifikačních úrovní na pomezí ČR a EU (Řešitelský tým projektu NSK, 2007, s. 4-5).

Kromě konkrétních informačních stránek se lze podívat na videonahrávky s popisy zaměstnání, škol a podobného. Také se zde nachází nespočet diagnostických testů a dotazníku, které jsme si již přiblížili. V neposlední řadě i pracovní portály, které můžeme přímo využít k nalezení práce (Tvrdá, 2023, s.12-21).

Tištěné materiály

Vedle online stránek zde stále ještě existuje offline svět, který nabízí papírové materiály ve formě knih, učebnic, letáků, brožur, katalogů, testů, statistik a podobně. „Výhoda tištěných produktů spočívá v tom, že k práci s nimi není potřeba žádná technika a mohou být využívány takřka kdykoliv a kdekoliv. Nevýhodou je omezený rozsah a rychlé zastarávání informací.“ (Hlad'o, 2014, s. 41)

Organizace

Dále je možné se informovat u několika organizací: Úřad práce a jeho Informační poradenské středisko IPS, personální a vzdělávací agentury, různá centra a poradny, profesní sdružení a asociace, call centra služeb zaměstnanosti a podobně (Pauknerová, Kirovová, Mahaupt a kol., s. 75-76).

5.2.2 Metody zkoumání trhu práce

Veletrhy práce / pracovních příležitostí

Veletrh je místo, kde mohou lidé poznat různé podoby kariérového poradenství. Mohou se zde setkat s konkrétními zaměstnavateli, navštívit přednášky, workshopy, získat letáčky či jiné zdroje informací (Pírek, 2023). Dále se nechat otestovat, využít případnou nabídku poradenství, vyzkoušet si svůj projev a vytvořený životopis v terénu (Moje práce mě baví, ale..., 2023).

Cílem návštěvy veletrhu mohou být rozličné. Může se jednat o motiv nalezení nové práce, touhy po inspiraci či nových poznatků, či zjistit aktuální situaci na trhu práce (Pírek, 2023). Pro zaměstnavatele je zde naopak možnost sebereprezentace, ukázat svůj benefitní systém, nabídku pracovních míst či kritéria přijímacího řízení (Veletrhy práce pomáhají se získáním nového zaměstnání, 2023).

Stínování

Stínování je činnost, při které se pracovník učí pozorováním zkušenějšího spolupracovníka. Tato metoda mu poskytuje prakticky znázorněné určité činnosti, komunikaci (možné sblížení) s ostatními pracovníky a navnámání pracovního prostředí (Shadowing aneb Proč se v práci vyplácí šmírování, 2023).

5.3 Propojení těchto dvou skupin

Poslední fáze má za úkol porovnat předchozí dvě a následně přijít s takovým závěrem, aby byl naplněn cíl, který byl určen na začátku poradenského procesu. (Plesník, Šobánková, 2014, s. 4). Především by klient / klienti měli být připraveni na vstup na trh práce – umět se správně prezentovat, vyhledávat a vyznat se v nabídkách, znát kritéria přijímacího řízení a podobně. (Frňková, Kirchnerová, Sklenářová a kol., 2023, s. 5).

5.3.1 Metody osobního marketingu a správy informací

Osobní marketing

Dle Pýchové, Madziové, Košťálové a kol. (2020, s. 42-47) je důležité, aby si klient před svou sebezprezentací prošel i sebereflexí. Je to krok, který nelze přeskočit, neboť se klient musí dostat k tomu, kde a jakou formou se chce profesně prezentovat. Dalším krokem je vytvoření filtru: kdo je můj rozhodčí (tj. komu bude klient posílat CV, konkrétní osoba) a kde je moje hřiště (tj. profesní směr, a to jak geograficky, tak sektorově). Třetím a posledním krokem je rozhodnutí se pro formu a četnost sebezprezentace. Zde je doporučována konzistentnost a pravidelnost, a to jak u prezentace na sociálních sítích, tak prostřednictvím životopisu.

Napsání/ konzultace profesního životopisu a motivačního dopisu

Životopis nebo také často nazývané „CV“ ze spojení Curriculum Vitae představuje dokument, který shrnuje vzdělávací a kariérní cestu klienta / uchazeče o práci. Za cíl má tedy kladně odprezentovat pracovní a jiné získané zkušenosti a schopnosti (Pauknerová, Černý, Francová a kol., 2008, s. 81). Představuje jeden z aspektů téměř nezbytných pro nalezení nové práce a většinou ztvárňuje i první kontakt mezi oslovenou firmou / podnikem a uchazečem. Velmi častou a poradci doporučovanou

aktivitou je tedy i jeho konzultace (Pýchová, Madziová, Košťálová a kol., 2020, s.48). Dalším dokumentem zasílaným společně s životopisem je motivační (průvodní) dopis. Ten by měl především vyjadřovat motiv, proč se daný uchazeč na pozici hlásí (Profesní životopis a motivační dopis, 2023). Je tedy již více konkrétní a bývá směřován na určitou pozici, kam se uchazeč hlásí. Životopis doplňuje a především dále vyzdvihuje uchazečovy kladné stránky (Pauknerová, Černý, Francová a kol., 2008, s. 84-85).

LinkedIn

LinkedIn je profesní (sociální) síť, kde si její uživatelé mohou vytvořit profil, přes který se následně mohou prezentovat ostatním. Při vytváření profilu může uživatel o sobě zveřejnit informace obdobné, které vkládá i do svého profesního životopisu. Prostřednictvím tohoto profilu se následně může propojovat s dalšími uživateli, vytvářet příspěvky, jako jsou různé články, ankety či videa, nebo sledovat kontent druhých. V neposlední řadě také LinkedIn umožňuje zveřejnění pracovních příležitostí, tudíž si uživatel na platformě může najít práci či stáž (Co je LinkedIn a jak ho mohu využít?, 2024).

5.3.2 Metody plánování a rozvoje kariéry

Vision board (Koláž obrázků)

Tato technika slouží k vizualizaci své toužebné budoucnosti a její prezentaci. Jedná se o kreativní činnost, při které můžeme využít kreseb, výstřižků z časopisů, fotek a podobně. Výsledný produkt by měl být následně vystaven tam, kde je často na očích. Mozek tomu může začít přikládat důležitost a potenciálně si tak více všimnout příležitostí v okolí. K dosažení těchto představ si dále klient může vypsát konkrétní činnosti (Navarová, Lancová, 2019, s.109).

Assessment centra

S hledáním nové práce bývá spojena i návštěva různých přijímacích řízení, kde jejich součástí mohou být i tzv. assessment centra. Jejich úloha spočívá v nalezení nejvhodnějšího kandidáta na poptávanou pozici. Uskutečňuje se to prostřednictvím různých aktivit a úkolů, kterými bývají uchazeči pověřeni, aby ukázali svůj pracovní výkon, své dovednosti a schopnosti, a to jak individuálně, tak v týmu. Assessment

centra se díky své komplexnosti řadí mezi nejvíce validní metody pro získání ideálního zaměstnance (Assessment centrum, 2023).

Pohovor (na zkoušku)

Při hledání nového zaměstnání je pohovor pravděpodobně jednou z podmínek pro možný nástup. Slouží k doplnění a posouzení informací, a to jak pro uchazeče, tak pro náboráře. Uchazeč může získat konkrétní informace o firmě a jejím fungování, o pozici a také možnost si srovnat svá očekávání s realitou. Náborář naopak porovnává informace z životopisu (pokud ho obdržel) s informacemi, které si od uchazeče poslechne. Celý tento proces často bývá pro klienta stresová situace, a tak je vhodné si pohovor nejdříve natrénovat nanečisto (Pauknerová, Černý, Francová a kol., 2008, s. 86-89).

Akční plán / plán osobního a profesního rozvoje

Na základě předchozích fází může poradce s klientem sestavit plán s jednotlivými kroky, které mají klienta posunout směrem k jeho cíli. Časové období může být individuální, může se vytvořit krátkodobý i dlouhodobý plán (Freiberová, 2007, s. 66). Kromě konkrétních kroků je také důležité si stanovit měřitelné výstupy s časovým určením (Konsorcium pro Informačně poradenský systém, 2008, s. 19).

5.4 Rozvojové a motivační metody

Další charakteristikou metod kariérového poradenství je rozvoj. Existuje mnoho rozvojových metod, které jsou často spojeny se vzdělávacími metodami přímo na pracovištích, ale i mimo něj.

Koučink

Koučink či také koučování je metoda, která přispívá k rozvoji klienta, a to jak po osobní, tak po pracovní stránce. Kouč při koučování neradí ani neposkytuje žádná holá fakta, nezabývá se minulostí ani hledáním příčin. Nebývá odborníkem v problematice koučovaného. Naopak jde o hledání řešení, cílů, akcí a činností, které mají vyřešit určité téma či situaci. Koučovaný není řízen ani podřízen, sám si určuje svou cestu (Tuka, 2009, s. 41-44).

Mentoring

Mentoring je opět rozvojová metoda, která se uskutečňuje mezi mentorem a mentorovaným (mentee). Mentor je zkušenější osoba, často expert či odborník ve svém oboru, který své znalosti předává mentorovanému. Témata se spíše týkají kariérního rozvoje než toho osobnostního (O mentoringu, 2023).

Rotace práce

Vykonávání různých činností a úkolů na pracovišti jedním zaměstnancem v rámci různých oddělení. Pracovník má možnost si vyzkoušet nové činnosti, být v kontaktu s pracovníky, se kterými nemá možnost se setkat během vykonávání obvyklé pracovní náplně, či vystoupit ze stereotypního dění (Kmošek, 2023).

Hraní rolí

Při této aktivitě je klientovi, zaměstnanci či například uchazeči o práci přidělena určitá role, kterou se má co nejvíce napodobit. Lze mu zadat určité úkoly, které má splnit, či problémy k vyřešení (Kadeřábková, 2023).

Workshopy

Pořádání workshopů patří mezi nejčastější aktivity poradenství (Šuláková, Hůle a Bartůňková, 2012, s.30; Průcha, Čižmar a Babcová, 2014, s.13). Bývá to právě pro jejich možnost využití spolupráce s více osobami najednou a také díky rozmanité příležitosti interakce, kterou je workshop charakteristický (Průcha, Čižmar a Babcová, 2014, s. 13). Bývá rozčleněn na několik částí, které bývají u každého workshopu jiné, například jimi jsou: vstupní debata, přednášky, interaktivní aktivity, diskuse, zhodnocení a další. Často mívá cíl, který se poradce snaží dosáhnout (Šuláková, Hůle a Bartůňková, 2012, s. 31).

E-learning

V návaznosti na metodu Internetové stránky existuje tzv. e-learning, kdy se člověk učí pomocí informačních technologií IT. Různé materiály (knihy, brožury, manuály, knihy, ...) a činnosti mohou být přesunuty do online světa a vznikají například e-knihy, e-kurzy, webináře a podobně (Co je e-learning, 2023).

6 Programy kariérového poradenství

Programy kariérového poradenství jsou charakteristické pro svou komplexnost, snahu rozvoje a nabídku pro velkou skupinu osob. Komplexnost vyjadřují svým objemem činností, které zahrnují. Klientům jsou nabízené služby od poznání sebe k informování o světě až ke konkrétní pomoci. Rozvojová činnost spočívá v tom, že by programy měly být uskutečňovány opakovaně s určitým plánem, aby mohlo dojít k osobnímu rozvoji. Přestože jsou programy vedeny spíše k předcházení problémů, prostor by měl být i na jejich řešení. Nicméně zaměřené bývají spíše na potenciál klienta, nalezení a vytvoření jeho silných stránek a dovedností. Programy by měly být modelovány tak, aby byly nabízeny velkým skupinám, ale zároveň svou pozornost nabídly všem účastněným (Vendel, 2008, 143-144).

6.1 Možnosti kariérového poradenství

S poradenstvím a s jeho programy se setkáváme po celý život. V předškolním věku můžeme mimo jiné v pedagogicko-psychologických poradnách a speciálně pedagogických centrech. Na základních a středních školách se k těmto institucím přidávají i třídní učitelé, výchovní poradci a školní psychologové (Poradenství v České republice, 2023). Dále existují různá poradenská střediska a centra, která také nabízí rozmanitý výběr programů. Jeden z hlavních středisek je Informační a poradenské středisko pro volbu povolání, které spadá přímo pod Úřad práce (Systém poradenství v ČR..., 2023).

6.2 Job club

Příkladem programu kariérového poradenství je Job club uskutečňovaný Informačním a poradenským střediskem IPS. Realizován je skupinově v počtu do deseti osob. Schůzek bývá pět až šest, kdy jedna trvá v rozmezí od 3 do 4 hodin. Smyslem Job clubu je povzbudit, informovat, poradit, naučit, připravovat a aktivizovat jeho účastníky. Navštívit ho mohou uchazeči o zaměstnání (Job club, 2022). To jsou osoby, které splňují požadavky a jsou zařazené do evidence uchazečů o zaměstnání na UP (Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání..., 2023).

7 Cílová skupina – vysokoškolští studenti

Vysokoškolští studenti, jsou velice charakteristická skupina, která se nachází na rozmezí dvou vývojových fází, a to na konci adolescence a začátku mladé dospělosti (pokud hovoříme o studentech, kteří nastoupili na vysokou školu v období kolem 20 let). Dle Vágnerové (2000, s.190, 304) období adolescence trvá v období od 15-20 let a od 20-35 následuje období mladé dospělosti.

7.1 Dospělost

Označit člověka za „dospělého“ není ale tak snadné, neboť není v České republice tento termín konkrétně vymezen. Obecně lze říci, že dospělost můžeme přiřadit osobě, která dokáže přijímat zodpovědnost a také se umí přizpůsobit různým situacím a lidem. Je také schopna navazovat milostné vztahy (s tím spojena sexuální zralost) a později přijmout roli rodičovství. Dalším bodem je samostatnost, a to v rámci sociálních vztahů i ekonomické situace (Vágnerová, 2000, s. 304-305). Vztahy bývají trvalejší, ale zároveň nabývá i samostatnost v rozhodování a menší míra ovlivnění (Vágnerová, 2007, s. 30). Vztahy s rodiči přestávají být natolik bouřlivé a přístup k nim je méně kritický (Vágnerová, 2000, s. 304-305). Konec adolescence je také spojený s ukončením profesní přípravy a začátkem ekonomické nezávislosti (Vágnerová, 2005, s. 390). Vysokoškoláci bývají často stále finančně závislí a studiem si prodlužují pracovní přípravu, a tudíž nemají jednoznačný status dospělého (Vágnerová, 2005, s. 192).

7.2 Vstup na trh práce

Jak je výše zmíněné, konec adolescence je často ohraničený vstupem na trh práce. Ten bývá často zprvu negativním zážitkem, neboť tím pro adolescenta vzniká mnoho nových dříve nepoznaných situací a také mnohdy nejsou sladěny jeho představy s realitou. Začátek tedy bývá spojen s nízkým sociálním statutem, podřízeností a přijímáním nových norem na pracovišti. S příchodem lepší ekonomické situace (finanční svobody) přichází často omezení svobody v ohledu časové vytíženosti. Pozitivnější zkušenosti s novým zaměstnáním mají obvykle ti adolescenti, pro které

nebylo školní prostředí natolik příznivé. Mizí hodnocení dle výsledků ve škole, ale je podmíněno tím, jak si vedou momentálně (Vágnerová, 2005, s. 390-392).

Vstup na trh práce u vysokoškoláků může být odlišný v sociálním statusu, ten bývá dokončením vysoké školy na vyšší úrovni, než například u absolventů učňovských oborů (Vágnerová, 2000, s. 278-279). Finanční stránka je ale na nižší úrovni, neboť je téměř pravidlem, že vysokoškolští absolventi nemají vysoký nástupní plat. Pravidlem ale bývá, že první zaměstnání se nestane tím posledním. Je to spíše o poznávání, zkoušení, objevování a adaptaci, která vede k vytvoření základu pro budoucí budování kariéry. Po této fázi by mělo následovat období stabilizace. Výběr konkrétní profese a budování kariéry. Toto období ale není trvalé a člověk může svou profesí ještě několikrát změnit (Vágnerová, 2000, s. 278-279, 318-320).

7.3 Pojmy spojené s problematikou volby povolání

Adolescentní moratorium

Pokud je adolescent dlouhodobě nespokojen se svým zaměstnáním a s přijetím profesní role obecně, může dojít ke tzv. adolescentnímu moratoriu, kdy opouští současnou profesi a „problém“ uplatnění nechává na vyřešení do budoucna (Vágnerová 2005, s. 392). Dle Vendela (2008, s. 136-137) může mít moratorium jak kladný, tak negativní vliv. Pokud je dočasný a jedinec vykonává určité aktivity v posunutí své kariéry, může tato pauza přinést i kladné výsledky. Pokud se jedinec ale pouze snaží utéct před rozhodnutím, může se tím situace pouze zhoršovat.

Výběr povolání

Samotný výběr povolání závisí na dvou hlediscích. Jedno představuje potřeby jedince, kdy výběr povolání záleží na jeho touhách a uspokojení. A druhé, kdy se jedná o potřeby společnosti, jež vyžadují kvalitní pracovníky pro plnění vyšších cílů. Samotný výběr bývá tedy ovlivněn oběma hledisky a pouze ve výjimečných případech dochází k ovlivnění výhradně jedním hlediskem (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 159).

Nezaměstnanost u mladých

Nezaměstnanost bývá problémem u kterékoli skupiny. Nicméně u mladistvých je charakteristické to, že zatím nemají vytvořené pracovní návyky důležité pro výkon povolání. Bude jim tedy chybět řád a pravidelnost, která se s tímto výkonem pojí a naopak hrozí přivyknutí na nicnedělání a pokles motivace pracovat. Tato skutečnost může mít za příčinu snížení sebehodnoty jedince a zvyšuje se pravděpodobnost asociálního chování (Vágnerová, 2005, s. 392).

Kariérní zralost

„Kariérní zralost je v podstatě měřítkem připravenosti uskutečnit volbu povolání na základě postojů ke kariérnímu rozhodování a vědomostí o něm.“ (Vendel, 2008, s. 21)

Nerozhodnost

Vendel (2008, s. 100) tvrdí, že při spolupráci s klienty je důležité zjistit o jakou nerozhodnost se jedná. Nabízí tři varianty: nerozhodnost na základě určitých okolností charakteristickou pro osobnost jedince a pouhou neschopnost / vyhýbání se rozhodnutí. Podle tohoto zjištění se nadále pracuje s klienty dle jejich potřeb. „Zjišťování kariérní nerozhodnosti poskytuje informace o specifických aspektech, které mohou bránit rozhodování o kariéře. Rozsah a charakter kariérní nerozhodnosti je relevantním aspektem zralosti v kariérním vývoji a je kritériem při poskytování poradenské pomoci při výběru studia a povolání.“ (Vendel, 2008, s. 21)

7.4 Kariérové poradenství pro vysokoškoláky

K tématům poradenství pro vysokoškolské studenty patří: orientace ve výběru vysokých škol, na trhu práce (a to zde i v zahraničí); získávání praktické činnosti; základy legislativy a podnikání, charakteristika pracovních sektorů a jejich klady a zápory; sebepoznávání; osobní branding (a to v reálném i online prostředí); téma volby a uplatnění přechozích zážitků a v neposlední řadě i vypořádání se s velkým výběrem kariérních cest a směrů (Pýchová, Madziová, Košťálová a kol., 2020, s. 49).

8 Poradenství na vysokých školách v České republice

V České republice je poradenství mimo jiné zastřešováno stěžejně dvěma ministerstvy. Prvním je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), které nabízí pedagogicko-psychologické a výchovné poradenství. Tato nabídka je určena především pro mateřské, základní, střední a vyšší odborné školy. Tím druhým je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), které poskytuje své služby v oblasti kariérového poradenství a poradenství pro volbu povolání prostřednictvím Informačně poradenských středisek IPS. Služby jednotlivých ministerstev se však mohou i podobat, propojovat či být totožné (Freibergová, 2002, s. 26). Dle Freibergové (2002, s. 30) „Vysokoškolské poradenství je komplexní poradenská péče, která vychází ze vzájemných vazeb výchovy vzdělávání a volby povolání. Zahrnuje všechny okruhy problémů, se kterými se mohou setkat mladí lidé od prvního rozhodování o pomaturitním vzdělání, o vstupu na vysokou školu až po její absolutorium a vstup do praxe.“ Vysokoškolské poradenství tedy již začíná před samotným nástupem na školu, a to pro její uchazeče, buď to přímo (informování o podmínkách studia, výběrového řízení, přípravné kurzy apod.) či v rámci spolupráce se středními školami a jejich výchovnými poradci. Další okruh se zabývá orientací již přijatých studentů a to v různých formách, oborech a programech studia. Následuje poradenství zabývající se tématy řešení pedagogických, psychologických či sociálních i právních problémů. Posledním okruhem je právě kariérové poradenství (Freibergová, 2002, 30-35).

8.1 Kariérové poradenství na VŠ

Kariérové poradenství na vysokých školách nepředstavuje pouhé poradenství ohledně budoucího zaměření, ať je to hledání uplatnění, zaměstnavatele či dalšího studijního programu. V rámci celého studia je cílem dosáhnout i samotné připravenosti studentů na trh práce. Může se to uskutečňovat prostřednictvím veletrhů, seminářů, workshopů, přednášek, diagnostických metod a mnohých dalších aktivit. Vysoká škola může své studenty informovat o konkrétních profesích, vést databázi nabídek prací / stáží, vést různé průzkumy, spolupracovat s konkrétními zaměstnavateli a podobně. (Nováček, 2023, s. 6).

Vysoké školy mají povinnost se řídit Zákonem č. 111/1998 Sb. - Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). Ten jasně udává povinnost „poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi“ (Zákon č. 111/1998 Sb.). Dále mají školy za povinnost vytvářet takové podmínky, aby bylo studium pro všechny možné a nabízené rovnocenně (Zákon č. 111/1998 Sb.). Zákon však nekonkretizuje, jak má být těchto požadavků dosaženo. Nespecifikuje žádné metody, formy, rozsah či programy. Školy si tedy sami určují, jak tuto činnost pojmu, zda pouze pověří konkrétní osoby či například zřídí kariérní centra.

8.2 Poradenské středisko

Jak je výše zmíněné, to, zda škola zřídí poradenské středisko, je pouze na ní a nejedná se o povinnost. Pokud ale chce nabízet takovéto služby, musí zajistit několik nezbytností. Patří mezi ně finanční zajištění, prostory určené k poradenství, techniku k zajištění těchto služeb, kvalifikovaný personál, možnost propagace a komunikace směrem ke studentům a cílové skupině (Standardy vysokoškolského poradenství, 2023).

8.2.1 Kariérní centra

Způsob, jak mohou vysoké školy docílit dodržování tohoto zákona, je právě přes kariérní centra. Ta se mohou zaměřovat na uchazeče o studium, již studující, absolventy, ale i zaměstnavatele, se kterými chtějí spolupracovat či již spolupracují. Mezi typické služby patří: konzultace, při kterých si se svými klienty mohou probrat jejich kariérní cestu, dále životopisy, motivační dopisy, profily na sociální síti LinkedIn, nabídka diagnostických testů, možnosti podnikání a další. Dále nabízejí i hromadné či skupinové činnosti, jako jsou workshopy, veletrhy, semináře, assessment centra apod. (V čem ti pomůže kariérní centrum, 2020).

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část se zabývá analýzou jednotlivých kariérních center na zvolených vysokých školách. Pomocí tabulky jsou znázorněny nabízené služby a pomocí dotazníkového šetření s kombinací rozhovoru vedeným s pracovníky kariérních center jsou tato data doplněna.

Cílem praktické části je vytvořit přehled služeb (konkrétních metod a programů) vybraných kariérních center vysokých škol, zjistit jejich návštěvnost, činnost směrem ke studentům a samotnou preferenci studentů. Následně na základě tohoto zjištění vytvořit doporučení ke zlepšení služeb.

Vybranými školami jsou:

- Česká zemědělská univerzita v Praze (ČZU),
- Masarykova univerzita v Brně (MUNI),
- Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (VŠB-TUO),
- Univerzita Hradec Králové (UHK).

Výše zmíněné vysoké školy byly vybrány tak, aby se rozprostíraly pro celé České republiky a nenacházely se v bezprostřední blízkosti. Na území Česka se nacházejí 2 školy, na moravském 1 a na slezském území opět 1.

9 Šetření

Šetření započalo rešerší nabídky služeb jednotlivých center. Jako výstup tohoto šetření jsem vytvořila tabulku 1. Následně jsem připravila otázky na polostrukturovaný rozhovor, dotazníkové šetření a začala oslovovat pracovníky kariérních center a studenty.

9.1 Rešerše

Tato podkapitola je určena pro shrnutí služeb jednotlivých center. Zvolila jsem 11 oblastí, které jsem u jednotlivých center zanalyzovala. Níže přikládám vytvořenou tabulku a stručný popis. Detailnější charakteristika se nachází v příloze 1.

9.1.1 Služby vybraných kariérních center

Konzultace / poradenství

Všechna kariérní centra mají ve své nabídce kariérové poradenství či konzultaci a to formou online i offline. Některá centra mají také i konkrétní zaměření, například na pohovor nanečisto. V rámci poradenství nabízejí 3 univerzity koučink a 1 mentoring.

Akce

Všechna centra mají rozmanitý výběr různých přednášek, workshopů, webinářů a dalších akcí. Moderátory bývají interní pracovníci i externisté.

Assessment centrum

Pevně v nabídce svých služeb má assessment centrum pouze kariérní centrum Masarykovy univerzity v Brně. V nepravidelných intervalech tuto možnost nabízí i Technická univerzita v Ostravě.

Veletrhy

Také veletrhy jsou nabízeny všemi kariérními centry. Unikátností kariérního centra Univerzity Hradce Králové je to, že veletrhy bývají dvakrát ročně a také mívají své téma jako je například „Talent“ či „Vzdělávání“.

E-learning

Internetovými stránky disponují všechna centra. Každé centrum na nich prezentuje různé rady a tipy, jak se posunout na své kariérní cestě. Originální prezentaci článků poskytuje KC VŠB-TUO, které jej nabízí formou průvodce, a to na dvě témata: Jak zvládnout univerzitu a Jak nastartovat kariéru. Nevídaným pomocníkem je také aplikace Životopis na stránkách KC UHK.

Pracovní portál

Pouze ČZU nenabízí plošný pracovní portál pro celou univerzitu. Nyní ale pracuje na platformě Network, kde se začínají objevovat i pracovní nabídky.

Kontakt s absolventy

Všechny univerzity se pokouší o udržení kontaktu s absolventy.

Prezentace služeb

Jak je výše zmíněné, internetové stránky jsou samozřejmostí u každého centra. Mezi další shodné platformy patří: Facebook, Instagram a YouTube. Dvě centra disponují LinkedIn profilem a pouze KC MUNI rozšířilo svou prezentaci na podcastové platformy.

Spolupráce s firmami

Každé kariérní centrum spolupracuje s určitými firmami a zaměstnavateli. Součástí této spolupráce je i prezentace a reklama, tudíž si centra za tuto kooperaci účtují určitý finanční obnos. Cena se odvíjí od konkrétního centra a typu spolupráce. Ne každé centrum zveřejňuje konkrétní částku.

Předmět kariérové poradenství

MUNI nabízí předmět Kariérní start a VŠB-TUO nabízí kurz Start kariéry. ČZU předmět připravuje a UHK žádný předmět nemá.

Tabulka 1 Služby vybraných kariérních center

	ČZU	MUNI	VŠB- TUO	UHK
Konzultace / poradenství	3 typy:	6 typů:	5 typů:	3 typy:
	k. poradenství, k. koučink, k. poradenství pro OZZ.	k. konzultace, konzultace CV, pohovor na nečisto, příprava na výběrové řízení, koučování, profesně-psychologické testování	k. konzultace, pohovor nanečisto, koučink, k+podniková poradna, online testy s konzultací	k. konzultace, talentová konzultace, mentorský program
	Online i offline;	Online i offline	Online, offline, indiv.	Online i offline
Hromadné akce	ANO	ANO	ANO	ANO
Assessment centrum	NE	ANO	Nepravidelně ano	NE

	ČZU	MUNI	VŠB- TUO	UHK
Veletrhy	Veletrh pracovních příležitostí	JobChallenge	Karéra+	JobStart Veletrh
E-Learning	ANO	ANO	ANO	ANO
Pracovní portál	Pouze konkrétní fakulty	JobCheckIn	K+Portál	Kariéra UHK
Kontakt s absolventy	ANO	ANO	ANO	ANO
Název programu	Projekt Absolventi ČZU	Bez názvu, v rámci Komunitní sítě	Absolventská síť Alumni	Klub absolventů
Podnikání	Akce s tematikou, projekt Point one	Akce s tematikou	Akce s tematikou, předmět Start-up, projekt Green Light	Akce s tematikou, Cyklus setkání - Podnikatelská rozcvička
Prezentace služeb	Internetové stránky, Facebook, Instagram, Youtube	Internetové stránky, Facebook, Instagram, YouTube, LinkedIn, Spotify, Podcasts	Internetové stránky, Facebook, Instagram, YouTube a LinkedIn	Internetové stránky, Facebook, Instagram a YouTube
Spolupráce s firmami	ANO	ANO	ANO	ANO
Předmět s kariérním rozvojem	V přípravě	Kariérní start	Předmět Start-up, kurz Start kariéry	NE

Zdroj: vlastní šetření, 2024

9.1.2 Unikátní služby

Tato podkapitola slouží k charakteristice vybraných služeb, které jsou unikátností u zmíněného kariérního centra.

Pitch Boot camp centra České zemědělské univerzity

Akce, která přímo propojuje studenty s pracovním trhem. Jedná se o dvoudenní program, během kterého mají studenti možnost si vyzkoušet a zdokonalit svoje dovednosti. První den spočívá v sebepoznávání účastníků a následující diskusi

s odborníky z praxe. Během druhého dne mají studenti možnost prezentovat své dovednosti, vyslechnout si zpětnou vazbu a navázat kontakty s profesionály.

Podcast Krocení kariéry centra Masarykovy univerzity v Brně

Toto kariérní centrum jako jediné z vybraných přešlo na podcastovou platformu, kde vydává podcasty s tematikou kariérního rozvoje. V současnosti zveřejnilo již 24 epizod, které mají studentům pomoci při kariérním, ale i studijním životě.

Studentopolis centra Vysoké školy Báňské

Tento program nabízí studentům možnost podpory při tvorbě určité aktivity, kterou chce student na univerzitě uskutečnit. Může se jednat o kulturní, sportovní či například environmentální akci, která má obohatit další studenty i školu.

Kariérní stánek centra Univerzity Hradec Králové

Kariérní stánek není unikátností pouze tohoto centra, ale způsob, jakým ho vede právě toto centrum, je. Jedná se o opakující činnost, kdy pracovník centra se svým stánkem navštěvuje jednotlivé fakulty a vždy si s sebou vezme nějakého zaměstnavatele, který svým oborem souvisí s vybranou fakultou. Jako doplněk této služby, stánek připravuje lívance, které zdarma nabízí studentům. Prostřednictvím této služby se mohou studenti obeznámit se službami centra, seznámit se s jeho pracovníky a v neposlední řadě si mohou najít práci či stáž u prezentovaného zaměstnavatele.

9.1.3 Zhodnocení rešerše

Rešerše ukázala, že nabídka kariérních center je velice obdobná a liší se především v míře rozšíření služeb. Zároveň má každé centrum minimálně jednu službu či program, který jiná porovnávaná centra nemají. Všechny centra nabízejí individuální i hromadné služby a využívají online i offline formu fungování. Služby jsou určeny především pro studenty a čerstvé absolventy do 1 roka, pod podmínkou finančního příspěvku se činností mohou zúčastnit i absolventi nad 1 rok, uchazeči o studium či veřejnost.

9.2 Rozhovor

9.2.1 Výběr respondentů a průběh rozhovoru

Výběr respondentů proběhl dle dvou hlavních požadavků. Respondent musel být pracovníkem jedné z výše uvedené školy a jeho/její náplň práce musela mít přímou návaznost na kariérové poradenství.

- Respondent 1 je pracovníkem kariérního centra na ČZU,
- respondentky 2a a 2b jsou pracovníky kariérního centra MUNI,
- respondentka 3 je pracovnící kariérního centra VŠB-TUO,
- a polední respondenti 4a a 4b jsou pracovníky kariérního centra UHK.

Pracovníky jednotlivých kariérních center jsem oslovila přes jejich e-mailovou adresu nalezenou na stránkách center. Domluvila jsem se s nimi na datu a času. V textu e-mailu jsem také přednesla své téma a požadavky pro naši spolupráci. Rozhovory byly uskutečněny ve druhém a třetím týdnu ledna 2024 a trvaly přibližně 15-35 minut dle toho, jak moc se respondent/respondenti rozmluvili na dané téma.

Rozhovor započal pozdravem, představením sebe a tématu bakalářské práce. Následně jsem přiblížila můj záměr zpracování praktické části a dále jsem poskytla respondentovi prostor na položení otázky či připomínky. Následovalo kladení otázek a odpovídání. Rozhovor byl zakončen poděkováním a rozloučením.

9.2.2 Výsledky rozhovorů

Otázka č. 1: Jakým způsobem je kariérové centrum a jeho služby prezentovány?

ČZU: Hlavním informačním kanálem tohoto centra jsou newslettery, které jsou studentům zasílány přibližně 1x týdně. Dále centrum vynakládá lehkou aktivitu na sociální síti Facebook. V neposlední řadě centrum pracuje na nové platformě Network, která má za cíl propojovat a informovat.

MUNI: KC MUNI se opět zaměřuje na online informační kanál, kde o své působnosti informuje přes kalendář akcí na univerzitních stránkách, na sociálních sítích a přes newsletter, který je zasílán přibližně 1x měsíčně. Tuto formu propojuje

i s osobním kontaktem na pořádaných akcích či prostřednictvím stánku, se kterým chodí na konkrétní fakulty.

VŠB-TUO: Toto centrum nevykládá energii pouze do samotného předávání informací, ale zároveň i do samotné struktury. Pořádá tzv. Focus Groupy se studenty, kde se ptá na zpětnou vazbu a možné zlepšení. Dále oslovilo samotné studenty, kteří jim následně pomohli vylepšit kariérní stránky tak, aby pro jejich cílovou skupinu, studenty, byly srozumitelné a nejvíce nápomocné. Další dominantou centra je osobní kontakt na různých celouniverzitních akcích i ve výuce. Centrum se snaží o své činnosti vzdělávat i učitele a celé fakulty. V online formě o sobě dává centrum vědět pomocí internetových stránek, na sociálních sítích a v rámci článků ve školním časopise.

UHK: V online prostoru vyzdvihuje centrum Instagram, kde má největší dosahy, a poté internetové stránky, které jsou ale spíše pro zaměstnavatele. Další formou je kariérní stánek na fakultách, kde si s sebou centrum bere i konkrétní zaměstnavatele. Tuto činnost obzvlášťňuje přípravou lívanců či možností zapojit se do tomboly. Posledním kanálem jsou samotní stážisti z řad studentů, kteří následně předávají informace svým spolužákům.

Otázka č. 2: Snažíte se navázat vztah se studenty? Jak to děláte?

ČZU: Kvůli omezenému počtu pracovníků si centrum ČZU nemůže dovolit investovat čas do bližšího navazování vztahů.

MUNI: Centrum se v rámci účasti na akcích a hlavně prostřednictvím osobního kontaktu snaží působit jako pomocník a ten, kdo bude studentům naslouchat. Tímto přístupem se centrum snaží pokrýt celé studium studentů.

VŠB-TUO: Hlavním motivem centra v tomto směru je hledat a účastnit se veškerých interakcí se studenty. A to během dlouhodobých akcích, tak i v rámci například pětiminutového rozhovoru o studentových pocitech a potřebách. Dále se opět centrum snaží být vidět a proto se účastní různorodých akcí pro studenty. Nejlepším prostředkem, kde se budují kvalitní vztahy, jsou ale právě dlouhodobé akce a programy.

UHK: V případě UHK tvoří výhodu nedávné absolvování univerzity některými z pracovníků, dále propojení se stážisty a již zmíněné navazování vztahů přes stánky. Centrum opět vyhledává příležitosti, kde o sobě může informovat a nabídnout i jen pouhé popovídání či kávu. Snaží se vytvořit atmosféru, kdy studentům navodí pocit, že doopravdy mohou přijít a že jsou v kariérním centru osoby, které je rádi vyslechnou. Další unikátností jsou otevřené dveře do kanceláře centra a jeho umístění v hlavní budově vedle učeben.

Otázka č. 3: Zajímáte se o preferenci a zpětnou vazbu studentů? Jak to provádíte?

ČZU: ČZU využívá formu dotazníků. Konkrétně každých 5 let spouští Dotazník studentských preferencí, dále různé dotazníky zasílá po vybraných kurzech, ale bohužel se setkává s malou návratností a s omezeným časem je vyhodnocovat.

MUNI: Zde se opakuje forma dotazníku, a to prostřednictvím sociální sítě Instagram či tázání studentů při výjezdech na fakultách.

VŠB-TUO: Centrum využívá možnosti, již zmíněných Focus Groups, dále se vyptávají svých stážistů, který mají přímý kontakt se studenty a v neposlední řadě posílají online dotazníky po absolvování akcí.

UHK: UHK centrum využívá k dotazování primárně Instagram.

Otázka č. 4: Máte na mysli určitý program/činnost KC, který byste chtěla vyzdvihnout?

ČZU: Respondent 1 tvrdí, že centrum nenabízí žádný program, který by chtěl vyzdvihnout. Akce rozdělují na ty, které zajistí chod centra (veletrh) a následně tu jsou akce, ke kterým má blízko (diplomková konference).

MUNI: V tomto případě centrum vyzdvihlo podcast a možnost koučinku. Dále centrum zmiňuje mladé poradce, kterými jsou studenti psychologie. Energii také vynakládá do inovace služeb a do rozproštění služeb od začátku až do konce studia studentů.

VŠB-TUO: Unikátní službou představuje průvodce na kariérních stránkách. Ten má představovat online podporu studentům v rámci studia, kariéry i po psychické stránce. Kromě psaných informací nabízí průvodce i videa, která mají pomoci,

pokud se student nemůže účastnit určité akce. Další unikátností je předmět StarUp, předmět s tematikou podnikání, dále akce Studentopolis, kde studenti mohou přijít s návrhem projektu, který následně centrum po schválení podpoří zrealizovat.

UHK: Toto centrum vyzdvihuje kariérní stánek, který pravidelně navštěvují i zaměstnavatelé. Nyní centrum připravuje mentorský program, kde využije svých absolventů. V neposlední řadě taky organizuje dvakrát za rok veletrh pracovních příležitostí, JobStart, který také mívá i svá témata. Součástí veletrhu je například i fotokoutek či stage na předvedení svého talentu.

Otázka č 5: Co bývá (dle vašeho názoru) pro studenty největší překážkou, kvůli které nenavštíví akci konanou KC?

ČZU: Překážky v návštěvě centra jsou: pocit studentů, že službu nepotřebují, že o službě nevědí či se nezajímají, obava, že návštěva znamená, že je s nimi něco špatně.

MUNI: Překážky v návštěvě centra jsou: neznalost, že KC existuje, strach z nepochopení, bagatelizace problému, strach, že berou poradcům čas.

VŠB-TUO: Překážky v návštěvě centra jsou: neznalost, že KC existuje, časová omezenost studentů.

UHK: Překážky v návštěvě centra jsou: strach / respekt z poradců.

Otázka č. 7: Co je naopak motivuje?

ČZU: Motivů je spousta. Oblíbenými tématy jsou: jak napsat životopis, jak si připravit LinkedIn, jak se připravit na pohovor, čili témata, která jsou napřímo spojena s tematikou kariéry. Nižší návštěvnost je u akcí s tematikou seberozvoje, kde je po studentech vyžadovaná i aktivita.

MUNI: To, že je služba zadarmo, doporučení od kamaráda, hledání pomoci.

VŠB-TUO: Barvitost služeb, možnost seberozvoje, to že jsou služby zadarmo, vidina pomoci, pozitivní zkušenost vede k další návštěvě.

UHK: Hledání práce, získání praxe, konzultace životopisu či motivačního dopisu, konzultace oboru.

Otázka č. 8: Je kariérní centrum dostatečně vytížené / navštěvované.

ČZU: Konzultace jsou dostatečně navštěvované, ale hromadné akce by mohly být více.

MUNI: Záleží na období roku. Zasluhou pomoci stážistů mohou naplnit poptávku.

VŠB-TUO: Mají dostatečné využití služeb, občas je zájemců až příliš. Občas ruší termíny konzultací, protože o nich nejspíše studenti nevědí.

UHK: Studenti by sice mohli navštěvovat služby více, ale zároveň je během akcí cítit velká účast.

Otázka č. 10: Jak je velký Váš tým?

ČZU: 1zaměstnanec.

MUNI: 23 zaměstnanců a 3-4 stážisti.

VŠB-TUO: Zaměstnanců je 10 a počet stážistů se mění v rozmezí 2-7.

UHK: 3 zaměstnanci a stálých stážistů bývá 5-6.

9.3 Dotazníkové šetření

Respondenty byli samotní studenti všech vybraných vysokých škol. Většina studentů vyplnila dotazník na základě mé zprávy, kterou ode mne obdrželi na sociální síti LinkedIn, dále jsem odkaz na dotazník zveřejnila na sítích Facebook. Dotazníkové šetření proběhlo v období od 11.12.2023-27.01.2024.

9.3.1 Konstrukce dotazníku

Dotazník je tvořen dvěma okruhy otázek. První se zabývá zkušeností – zda student zná a navštívil kariérní centrum. Druhý okruh je tvořen dotazy na studentovu preferenci. V dotazníku jsou obsaženy otázky otevřené, uzavřené, diferenciální, výběr z banky odpovědí a řazení. Platformu pro dotazování jsem využila stránku survio.com.

9.3.2 Výsledky

Okruh 1:

Otázka č. 1 – Jakou školu studujete?

Otázka číslo jedna ukazuje, jaké je procentuální zastoupení studentů univerzit, na kterých studenti studují. Nejvíce respondentů je z Univerzity Hradec Králové a Technické univerzity Ostrava, dále pak Masarykova univerzita v Brně a nejméně respondentů je z České zemědělské univerzity.

Otázka č.2 – Víte o tom, že má Vaše fakulta Kariérní centrum?

Graf č. 2 vykazuje, že naprostá většina respondentů (91 %) má povědomí o tom, že univerzita disponuje kariérním centrem.

Otázka č. 3 – Pokud ano – Jak jste se o centru dozvěděl/a?

Mezi nejčastější zdroje, které sloužily k předání informací studentům o existenci kariérního centra, jsou internetové stránky (27,1 %), sociální sítě (22,4 %) a informační email (19,6 %). Pod hranicí 15 % se umístilo informování učitelem s 12,1 %, informování od spolužáka (8,3 %) a oslovení kariérním centrem (4,6 %).

Otázka č. 4 – Navštívil jste někdy akci konanou Kariérním centrem?

Samotná návštěvnost centra oproti jejímu povědomí je nižší. Pouze 53 % respondentů se rozhodlo nějakou službu či akci kariérního centra využít.

Okruh 2:

Otázka č. 5 – Preferujete (bodové ohodnocení).

V této otázce měli respondenti za úkol porovnat a bodově ohodnotit, zda více preferují individuální poradenství oproti hromadnému a akci vedenou pracovníkem centra oproti akci pod vedením externisty. V případě poradenství preferují respondenti spíše individuální formu a v případě vedení akce na tom většině studentů nezáleží a těm, kterým ano, se více přiklání k akci vedenou externisty.

Otázka č. 6 – Pokud se máte účastnit individuální schůzky, preferujete ji:

Při možnosti individuální služby preferují studenti z velké většiny osobní schůzku (55,2 %). Více jak čtvrtině (33,6 %) na formě nezáleží. Online forma je v tomto případě neoblíbená se zastoupením 11,2 %.

Otázka č. 7 – Pokud se máte účastnit hromadné schůzky, preferujete ji:

V případě hromadných akcí zůstává pořadí stejné, ale rozložení je jiné. Preference osobní schůzky je srovnatelná (49,1 %). Obliba formy online je v tomto případě zvýšena a její procentuální část (24 %) je obdobná s názorem, který tvrdí, že na formě nezáleží (26,9 %).

Otázka č. 8 – Seřad'te následující dle Vaší preference – individuální akce:

V této otázce měli studenti seřadit 4 akce individuální formy dle své oblíbenosti. Pořadí je následovné: první místo – kariérové poradenství, druhé místo – diagnostika (osobnostní testování), třetí místo – koučink a čtvrté místo – mentoring.

Otázka č. 9 – Seřad'te následující dle Vaší preference – hromadné akce:

Tato otázka opět vyžadovala řazení dle oblíbenosti, v tomto případě v hromadných akcích. Výsledné pořadí zní: první místo – workshop, druhé místo – veletrh, třetí místo – přednáška, čtvrté místo – assessment centrum.

Otázka č. 10 – Jaká témata akcí Vás nejvíce lákají:

Na základě předchozí rešerše jsem vytvořila obecné verze častých témat akcí pořádaných karierními centry. Konkrétně 6 témat, mezi které měli studenti rozdělit 100 bodů. S náskokem téměř 1000 bodů oproti druhému místu je nejoblíbenější oblast Rozvojová témata (3122 bodů). Již zmíněným druhým místem jsou témata, která pomáhají se sebezprezentací (2185 bodů). Třetí místo patří akcím, kterých se účastní externisti či jsou jimi pořádány (1860 bodů). Poslední trojice, podnikání (1476 bodů), příprava na pohovor (1435 bodů) a volba povolání (1322 bodů), se pohybuje pod 1500 body.

Otázka č. 11 – Jaká další témata byste uvítal/a? (Dobrovolná odpověď)

Respondenti také měli možnost dobrovolné odpovědi, a to zmínit téma, na které nejspíše nenarazili a měli by o něj zájem. Některá témata, která se v odpovědích ukazovala, centra dle mé rešerše nabízejí, ale i tak jsem se rozhodla je zveřejnit. Zde je seznam témat, o které mají někteří z respondentů zájem:

Jak napsat životopis, jak správně napsat motivační dopis, jak na zvládnání pracovního stresu a jak se stresem pracovat, téma Wellbeing, vyzkoušení pohovoru u zaměstnavatele, workshopy, přednášky a setkání s lidmi z praxe / externisty (např. jak probíhá jejich práce, audit apod), téma jak vykonávat studentem zvolené povolání (výzkum), příprava na budoucí povolání, představení pracovních pozic a náplně práce (co jsou na trhu k dispozici v kontextu fakulty, na které student studuje), podpora a dotace ze strany kraje, státu a bank ohledně start-upů a podnikání, komunikace v týmu (improvizace a schopnost komunikace), jak se dobře připravit na určité pozice, finance (jak naložit s první výplatou, finanční gramotnost), assessment centrum, jak zvládnout pohovor a poslední, velice charakteristické téma je postoj IT firem k zaměstnávání žen a řešení či minimalizace jejich šikany na pracovišti.

9.4 Vyhodnocení dotazníkového šetření a rozhovoru

Výsledky dotazníku naznačují to, že jsou studenti celkově dobře obeznámeni o existenci kariérového centra na jejich univerzitě. Dalším zjištěním je hlavní zdroj seznámení studentů s karierním centrem, zde převahuje online prostředí. Je nutné podotknout, že na druhém místě se objevují sociální sítě. Návštěvnost centra oproti

obeznámenosti je výrazně menší, téměř poloviční. V otázce porovnání služeb dle počtu a formy jsou nejvíce oblíbené individuální akce pořádané osobně. Z vypsanych individuálních služeb je nejvíce preferované kariérové poradenství, z těch hromadných převažuje workshop. Dotazník také ukázal 3 nejvíce oblíbená témata akcí: rozvojové, sebeprezenční témata a témata prezentovaná externisty. Konkrétní témata doporučená studenty korespondují s výše vypsányými.

Každé kariérní centrum je svou činností individuální a výjimečné. Popis níže necharakterizuje všechna centra, ale je to výpis činností a charakteristik, která alespoň 1 centrum vždy splňuje.

Kariérní centra ke své prezentaci využívají online i offline prostředí. Mezi online kanály patří newslettery (informativní emaily, které jsou studentům posílány na pravidelné bázi), příspěvky na sociálních sítích, internetové kariérní i celouniverzitní stránky či online celouniverzitní magazín. Dále se také centra snaží studenty kontaktovat i osobně, a to přes kariérní stánky, kam mohou studenti přijít a poznat služby i pracovníky centra. Další možností je informování samotných učitelů, návštěva výuky či předávání informací od stážistů z řad studentů směrem ke svým spolužákům. Navazování vztahů se studenty je opět velice individuální. Centra se jednak snaží navštěvovat akce, aby zvýšila osobní kontakt se studenty, tak i pracují na vytvoření pozitivní atmosféry. Pracovníci se snaží působit mile, vstřícně a nápomocně, aby motivovali studenty přijít na pouhý krátký rozhovor i na nějakou z akcí centra. Dále k budování vztahů pomáhají dlouhodobé akce (opakovaná setkání), propojení stážistů / pracovníků, kteří jsou čerstvými absolventy se studenty, a v neposlední řadě i samotný znak otevřených dveří do kariérního centra či umístění centra v hlavní budově. Nejčastější formou získávání zpětné vazby a preference studentů je dotazník. Výjimečnou možností je také setkání pracovníků z centra se svými stážisty (z řad studentů) ve formě focus groups, kde mohou dohromady diskutovat a navrhnout možná zlepšení. Mezi překážky, které studentům brání k návštěvě akce či služby centra patří: nevědomost, strach (z pracovníka, jeho chování, z toho, že potřebuje pomoc, ...), nezájem, časová omezenost, bagatelizace problému, pocit nepotřebnosti pomoci. Kromě samotných témat může studenty k návštěvě akce motivovat například to, že jsou zadarmo, že hledají pomoc, že mají na výběr, že se v něčem mohou zlepšit, že mohou získat praxi. Vytíženost centra je

spojená s průběhem studijního roku. Během semestru bývá větší návštěvnost než mimo něj. Dá se říci, že centra jsou spokojena s návštěvností akcí a služeb, některá by uvítala větší zájem o hromadné akce. Veškerá činnost a aktivita centra je také propojena s velikostí pracovního týmu. Centra s nižšími počty zaměstnanců bývají více svázáni, než ti, kteří si mohou činnosti rozdělit mezi více pracovníků a stážistů.

9.5 Vlastní doporučení

Z rozhovorů jsem zjistila, že činnosti center se v mnohém shodují. Musím ale vyzdvihnout kariérní centrum Vysoké školy báňské – Technické Univerzity Ostrava a Univerzity Hradec Králové. Přístup a činnosti těchto dvou center mě velice zaujal a následující doporučení je z velké části právě inspirací z nich.

První doporučení směřuji k prezentaci a navazování vztahů se studenty, tedy k překážkám týkajících se strachu a nevědomosti, že kariérní centrum na vysoké škole existuje. Z dotazníku vyplývá, že nejvyšší informovanost o centru získávají studenti z online prostředí. Zde chci zmínit, že druhým největším zdrojem jsou sociální sítě. Proto bych doporučovala, aby centra byla na svých sítích aktivní a zvyšovala tak povědomí nejen o sobě, ale i svých službách. Dále bych zvýšila informovanost učitelů, kteří během výuky mohou o centru povědět bližší informace či bych zavedla nebo navýšila počet návštěv výuky studentů pracovníky kariérních center. Výsledky dotazníku ukazují, že počet obeznámených studentů od učitele či centra je kolem 15 %. Toto číslo by mohlo být navýšeno například 5minutovým vstupem pracovníka centra či zmíněných učitelů. Tato rada může být zkombinovaná s předešlou, kdy může být studentům nasdílen QR kód s odkazem na sociální sítě či kariérní stránky. Tímto vstupem mohou také studenti osobně potkat poradce, se kterými by se potenciálně mohli setkat během některé ze služeb. Toto seznámení by mohlo zmírnit ostych či strach, který v práci zmiňují jako jednu z překážek návštěvy centra. Dalším ne tolik využívaným zdrojem jsou stážisti, jelikož jsou sami studenti, mají tudíž přímý přístup k dalším studentům a mohou jim oznamovat různé akce a novinky (pokud tedy mají sami zájem). Dalším nakročením směrem ke studentům jsou otevřené dveře do kanceláře kariérního centra nebo alespoň umístění na hlavní budově či na patře, kde se studenti běžně pohybují.

K navýšení informovanosti samotného kariérního centra bych opět více využila stážisty. V ideálním případě by bylo skvělé mít stážisty ze všech ročníků a následně během pravidelných setkání diskutovat o tématech / problémech, která jsou pro studenty aktuální.

Velice dobrým nápadem je využití studentů při tvorbě kariérních stránek (viz VŠB-TUO), cílovou skupinou jsou přeci především studenti, proto se jeví jako logické, aby při tvorbě stránek studenti mohli předat své poznatky a nápady. Dalším krokem vstříc studentům je tvorba článků, videí a různých průvodců, které mohou být studentům kdykoli přístupné a při jejich časové vytíženosti mohou využít alespoň online část služeb kariérního centra (překážka časová omezenost).

Dalším doporučením ke zmenšení ostychu z poradců je určitá forma medailonku. Na sociálních sítích či internetových stránkách by poradci / pracovníci centra mohli natočit krátké video, kde by se v pár větách představili.

Poslední mé návrhy se opět týkají obsahu. Studentům bych doporučila zdůraznit, že služby nabízené centrem jsou zdarma, a navrhuji i vyzdvihnout, že po dokončení studia (a uběhnutí doby, během které jsou služby zdarma i pro absolventy) toto privilegium skončí, a že pro nestudující bývá kariérové poradenství více nákladné. Také bych studenty ujistila, že je normální tápat a že mohou přijít s jakýmkoli tématem, ať se jim zdá sebemenší a že pracovníci tam jsou od toho, aby pomáhali. Dále doporučuji povzbudit studenty k začátku budování své kariérní cesty, neboť studium na vysoké škole je ideální čas získat nějakou formu praxe či znalostí v kariérních tématech (překážka nezájmu, bagatelizace problému, pocit, že službu nepotřebují).

V neposlední řadě jsem kariérním centrům, ve kterých proběhla rešerše, nabídla možnost se seznámit se závěry mé bakalářské práce. Mohou tedy čerpat z výsledku dotazníku, z mých doporučení, ale i také se nechat inspirovat nabídkou jiných center.

10 ZÁVĚR

Bakalářská práce s tématem Programy a metody kariérového poradenství na VŠ se zabývala metodami a programy na teoretické i praktické úrovni.

Teoretická část se nejdříve zabývala charakteristikou základních pojmů a představením osoby považované za zakladatele kariérového poradenství, jehož teorii jsem následně spolu s kombinací jiné autorky využila ke klasifikaci vybraných metod kariérového poradenství. Tyto metody byly rozřazeny a charakterizovány. Následující kapitoly sloužily k popsání programů, cílové skupiny univerzitních kariérních center a kariérového poradenství na vysokých školách.

Praktická část se zabírala 4 konkrétními kariérními centry, kde byla provedena rešerše ze 3 úhlů: obecná rešerše v online prostoru, z pohledu studentů a z pohledu pracovníků kariérních center. Výsledkem rešerše byla tabulka č. 1., která stručně popisuje 11 metod, programů a charakteristik, které jsou následně rozepsané v příloze 1. Výsledkem dotazníkového šetření prováděného se studenty a rozhovorů konaných s pracovníky center jsou doporučení, kde také navrhuji, jak zacházet s překážkami, které studentům brání k návštěvě služeb kariérního centra. Tato doporučení mohou využít nejen vybrané vysoké školy, ale i ty, kterých se rešerše netýkala.

Dotazníkové šetření vykazalo, že studenti si jsou vědomi, že kariérní centrum existuje, ale návštěvnost služeb je oproti procentu obeznámenosti téměř poloviční. Ukázalo se, že hlavní forma, která předává informace o existenci center je online prostředí. Studenti preferují akce, které vyžadují osobní setkání. Témata která jsou pro studenty nejvíce lákavá jsou: rozvojové, sebeprezenční a akce s účastí externistů. Rozhovor s pracovníky kariérních center ukázal, že základ činností, která centra dělají pro své fungování, je velice podobný. Liší se spíše v detailech a rozdílech zapříčiněnými různou velikostí pracovních týmů.

Právě během rozhovorů jsem pocítila největší obohacení. Velice mě zaujala radost, empatie a touha pomáhat u některých z respondentů. Pokud se tímto tématem budu zabývat dále, ráda bych v budoucnosti využila příležitosti se akci jiných kariérních center zúčastnit osobně.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

TIŠTĚNÉ ZDROJE

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083-X.

BOBYSUDOVÁ, Kamila. *Koordinátor evaluace Poradenské dovednosti*. Praha: Národní institut pro další vzdělávání, 2011. 49 s. ISBN 978-80-86956-60-2.

FREIBERGOVÁ Zuzana. *Poradenství na vysokých školách*. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství, 2002. 162 s. ISBN 80-903125-3-5.

HLAĎO, Petr. *Příručka k volbě povolání: aneb Co by měl znát výchovný poradce na základních škole* [online]. Jihlava: Vysočina Education, 2014. 68 s. ISBN 978-80-904994-2-3. Dostupné z: http://www.vys-edu.cz/assets/File.ashx?id_org=600139&id_dokumenty=5847

JIGĂU, Mihai, et al. *Career Counselling: Compendium of methods and techniques*. Bukurešť: AFIR, 2007. 613 s. ISBN 973-7714-29-6.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a CUDLÍNOVÁ Markéta. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. 55 s. ISBN 978-80-87993-01-9.

LANGMEIER, Josef a KREJČÍŘOVÁ, Dana. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. 368 s. ISBN 80-247-1284-9.

MANN, Arthur. Frank Parsons: The Professor as Crusader. *The Mississippi Valley Historical Review*, 1950, 37, č. 3, 471-490, ISSN 0161-391X.

MILLER, Ivan a NĚMEJC, Karel. *Evaluace ve vzdělávání: textová studijní opora*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. 78 s. ISBN 978-80-213-2455-8.

NAVAROVÁ, Sylvie a LANCOVÁ Markéta. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, 2019. 162 s. ISBN 978-80-7496-405-3.

PARSONS, Frank. *The world's best books: a key to the treasures of literature*. Boston: Little Brown and company, 1893. 207 s. ISBN není uvedeno.

PARSONS, Frank. *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 1909. 174 s. ISBN není uvedeno.

PATTON, Wendy a MCMAHON, Mary. *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. 394 s. ISBN 978-80-88153-04-7.

PAUKNEROVÁ, Daniela, ČERNÝ Jiří, FRANCOVÁ Daniela a kol. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: metody*. Praha: Oeconomica, 2008. 127 s. ISBN 978-80-245-1438-3.

PAUKNEROVÁ, Daniela, KIROVOVÁ Iva, MOHAUPT Zdeněk a kol. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy*. Praha: Oeconomica, 2009. 103 s. ISBN 978-80-245-1599-1.

PLESNÍK, Vladimír a ŠOBÁŇOVÁ, Petra. *Profesní poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané: praktické metody, techniky a postupy*. Krnov: Reintegra, 2014. 136 s. ISBN 978-80-905810-0-5.

POPE, Mark a Maria SVEINSDOTTIR. Frank, We Hardly Knew Ye: The Very Personal Side of Frank Parsons. *Journal of Counseling & Development*, 2005, 83, č. 1, 105-115. ISSN 1556-6978.

PÝCHOVÁ, Silvie, MADZIOVÁ Dorota, KOŠŤÁLOVÁ Helena a kol. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 110 s. ISBN 978-80-7598-604-7.

REJZEK, Jiří. *Český etymologický slovník*. 2. Voznice: Leda, 2012. 752 s. ISBN 978-80-7335-296-7.

ŠULÁKOVÁ, Lada, HŮLE, Daniel a BARTUŇKOVÁ, Romana. *Metodika programu - kariérní poradenství*. Praha: Člověk v tísni, 2012. 145 s. ISBN 978-80-87456-26-2.

TUKA Vladimír. Koučink. *New EU Magazine of Medicine*, 2009, 1, 9, 41-44. ISSN 1802-1298. Dostupné z: http://www.neumm.cz/public/NEUMM_1-2-2009_48stran_final.pdf

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000. 522 s. ISBN 80-7178-308-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I.: Dětství a dospívání*. Praha: Karolinum, 2005. 467 s. ISBN 80-246-0956-8.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007. 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

ASSESSMENT CENTRUM. *TCC online*. [online]. © 2024 [cit. 23.07.2023]. Dostupné z: https://www.tcconline.cz/pojem/assessment-centrum/?gclid=Cj0KCQjwn_OlBhDhARIsAG2y6zOX1R-luLoUU3TpjjJ9BW1KylStiU9dNvqNTNmmc0dljIFOEj1pD8EaAg-REALw_wcB

CO JE E-LEARNING. *Kontis* [online]. © 2019 [cit. 01.10.2023]. Dostupné z: <https://www.e-learn.cz/e-learning.html#e-learning>

CO JE LINKEDIN A JAK HO MOHU VYUŽÍT? *LinkedIn Corporation* [online]. © 2024 [cit. 28.01.2024]. Dostupné z: <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a548442/co-je-linkedin-a-jak-ho-mohu-pouzivat-?lang=cs>

ČZU. *Česká zemědělská univerzita* [online]. © 2021 [cit. 01.10.2023]. Dostupné z: <https://www.czu.cz/cs>

DOVEDNOSTI ŘÍZENÍ VLASTNÍ KARIÉRY. *Europass* [online]. © 2023 [cit. 2023-07-31]. Dostupné z: <https://europass.cz/dovednosti-budoucnosti/rizeni-kariery>

EVROPSKÁ SÍŤ POLITIK CELOŽIVOTNÍHO PORADENSTVÍ (ELGPN). *ELPGN Glosář*. [online] Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2015, [cit. 2023-07-31]. ISBN 978-80-7481-093-0. Dostupné z: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/czech/elgpn-glosar>

FRANK PARSONS BIOGRAPHY. *IResearchNet*. [online]. © 2024 [cit. 27.05.2023] Dostupné z: <http://career.iresearchnet.com/career-counseling/frank-parsons-biography/>

FRANK PARSONS. *Fandom*. [online]. © 2024 [cit. 27.05.2023] Dostupné z: https://psychology.fandom.com/wiki/Frank_Parsons

FREIBERGOVÁ, Zuzana. Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých. [online]. Liberec: Modul projektu VZEDOS, 2007 [cit. 27.05.2023]. Dostupné

z: <http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospELE.pdf>

FRŇKOVÁ, Pavla, KIRCHNEROVÁ, Veronika, SKLENÁŘOVÁ, Dana a kol. *Mapa kariérového poradenství – Autoevaluační nástroj pro školy*. [online]. Brno: JCMM, 2020 [cit. 22.07.2023]. Dostupné z:

<https://vzdelavaniVsem.cz/files/files/MAPA%20KARIE%CC%81ROVE%CC%81H0%20PORADENSTVI%CC%81.pdf>

JOB CLUB. *Úřad práce ČR*. [online]. © 2022 [cit. 05.08. 2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/job-club>

KADERÁBKOVÁ, Markéta. *Metody vzdělávání zaměstnanců: Víte, jaké lze použít?* Orange Academy [online]. © 1990-2024 [cit. 30.09.2023]. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/clanky/metody-vzdelavani-zamestnancu/>

KARIÉROVÝ PORADCE. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. © 2017 [cit. 05.08. 2023]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

KMOŠEK, Petr. *Rotace práce. Mgr. Petr Kmošek* [online]. © 2023 [cit. 30.09.2023]. Dostupné z: <https://www.kmosek.com/slovník/pojem/rotace-prace/>

KONSORCIUM PRO INFORMAČNĚ PORADENSKÝ SYSTÉM. *Metodika poradenské práce pro DPV: Verze 4.00*. [online]. Praha: Konsorcium pro Informačně poradenský systém, 2008. [cit. 2023-07-08]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/metodika_pro_poradce.pdf

MOJE PRÁCE MĚ BAVÍ, ALE... *ABF* [online]. © 1996-2023 [cit. 22.07.2023]. Dostupné z: <https://www.pvaexpo.cz/cs/moje-prace-me-bavi-ale>

MUNI. *Masarykova univerzita*. [online]. © 2024 [cit. 14.10.2023]. Dostupné z: <https://www.muni.cz/>

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. © 2017 [cit. 08.07.2023]. Dostupné z: <https://nsp.cz/>

NOVÁČEK, Libor. *Poradenství na českých vysokých školách*. [online]. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i., © 2009. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/rect/metodika/rozvoj/kvalita/Poradenstvi_final_0809.pdf

O MENTORINGU. *Česká asociace mentoringu*. [online]. [cit. 30.09.2023]. Dostupné z: <https://www.asociacementoringu.cz/mentoring/>

PÍREK, ŠTĚPÁN. *Proč chodit na pracovní veletrhy neboli Job Fairs?* Jobfairs. [online]. © 2019 [cit. 22.07.2023]. Dostupné z: <https://www.jobfairs.eu/magazin/proc-chodit-na-pracovni-veletrhy-job-fairs>

PKNF. *FIM UKH* [online]. © 2024 [cit. 28. 10.2023]. Dostupné z: <https://fim.uhk.cz/kroky/cz/>

PORADENSTVÍ V ČESKÉ REPUBLICĚ. *Národní pedagogický institut* [online]. © 2021 [cit. 28. 10.2023]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr.html>

PROFESNÍ ŽIVOTOPIS A MOTIVAČNÍ DOPIS. *Úřad práce*. [online]. © 2022 [cit. 22.07.2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/profesni-zivotopis-a-motivacni-dopis>

PRŮCHA, Lukáš, ČIŽMAR Jan a BABCOVÁ Tereza. *Workshopy kvalifikačního poradenství – Hra na život. Člověk v Tísni*. [online]. © 2014. [cit. 2023-07-23]. Dostupné z: <https://www.clovekvtsni.cz/media/publications/370/file/1424963922-workshopy-kvalifikacniho-poradenstvi.pdf>

ŘEŠITELSKÝ TÝM PROJEKTU NSK. *Návrh pojetí, struktury a procesů národní soustavy kvalifikací*. [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2007. Dostupné také z: <https://adoc.pub/navrh-pojetistruktury-a-proces.html>

SHADOWING ANEB PROČ SE V PRÁCI VYPLÁCÍ ŠMÍROVÁNÍ. *Alma Career* [online]. © 2019 [cit. 30.09.2023]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/clanky/shadowing-aneb-proc-se-v-praci-vyplaci-smirovani/>

STANDARDY VYSOKOŠKOLSKÉHO PORADENSTVÍ. *Asociace vysokoškolských poradců*. [online]. © 2008-2022 [cit. 02.09.2023]. Dostupné z: <https://www.asociacevsp.cz/o-nas/standardy-vs-poradenstvi/>

SVĚTEM HODNOT. *Národní pedagogický institut*. [online], © 2021 [cit. 08.07.2023]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/nastroje-a-metodologie/value-cards.html>

SYSTEM PORADENSTVÍ V ČR... *Masarykova univerzita*. [online], 2004 [cit. 05.08. 2023]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1421/jaro2004/PB12JA14/22._04.pdf

TVRDÁ, Kateřina. Příručka kariérního poradce. *Můj život po škole*. [online], 2023. [cit. 15.06.2023]. Dostupné z: <https://kvk.mujzivotposkole.cz/subdomains/kvk/assets/files/p%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka%20kari%C3%A9rov%C3%A9ho%20poradenstv%C3%AD.pdf>

UHK POINT KARIÉRNÍ CENTRUM. Kariérní centrum UHK. [online]. © 2024 [cit. 28. 10.2023]. Dostupné z: <https://karierni-centrum.cz/informace-pro/studenti/>

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ. *Univerzita Hradec Králové*. [online]. © 2024 [cit. 28. 10.2023]. Dostupné z: <https://www.uhk.cz/>

V ČEM TI POMŮŽE KARIÉRNÍ CENTRUM. *EkoTech* © 2024 [cit. 03.09.2023]. Dostupné z: <https://www.ekontech.cz/clanek/cem-ti-pomuze-karierni-centrum>

VELETRHY PRÁCE POMÁHAJÍ SE ZÍSKÁNÍM NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ. *Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů*. [online]. © 2024 [cit. 22.07.2023]. Dostupné z: <https://www.veletrhy-prace.cz/aktuality/veletrhy-prace-pomahaji-se-ziskanim-noveho-zamestnani>

VODÁKOVÁ, ALENA. *Metoda. Sociologický ústav AV ČR* [online]. © 2017 [cit. 05.08. 2023]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Metoda>

VŠB. *Vysoká škola báňská* [online]. Copyright [cit. 15.10.2023]. Dostupné z: <https://www.vsb.cz/cs>

ZÁKLADNÍ PRÁVA A POVINNOSTI UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ... *Úřad práce ČR*. [online]. [cit. 05.08. 2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>

ZÁKON Č. 111/1998 Sb. *Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)*. In: *Zákony pro lidi*. [online]. AION CS, © 2010-2024 [cit. 02.09.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111#cast2>

ZÁKON Č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi*. [online]. AION CS, © 2010-2024 [cit. 22.07.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast1>

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Služby vybraných kariérních center.....	34
--	-----------

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Popis služeb kariérních center

Příloha 2: Vzor dotazníku

Příloha 3: Výsledky dotazníku

Příloha 1: Popis služeb kariérních center

Česká zemědělská univerzita v Praze – Career Center ČZU

1. Konzultace / Poradenství

Career Center ČZU nabízí hned 3 typy osobních konzultací, a to jak pro studenty, tak absolventy do 3 let po odchodu z univerzity (ČZU, 2023). Student má možnost osobní schůzky, která proběhne v areálu školy na Suchdole, konkrétně v budově Univerzitní knihovny ČZU, dále na Institutu vzdělávání a poradenství umístěném v Malé Chuchli a poslední variantou je online připojení přes aplikaci ZOOM (ČZU, 2023).

Typy osobních konzultací:

- **Kariérní poradenství a Kariérní koučink**

V těchto dvou typech konzultací má student možnost poznat sebe i trh práce. Career Center ČZU nabízí možnost profesní diagnostiky osobnosti, prozkoumání silných stránek, mezer, které mají potenciál ke zlepšení, možnost probrání současného stavu, budoucnosti, různých cílů a cest (ČZU, 2023).

Navrhovaný počet konzultací se pohybuje mezi 3 až 4, přitom první konzultace představuje úvod do celé spolupráce a trvá v rozmezí 1-2 hodin. Navazující konzultace jsou v délce 1 hodiny. Možnost objednání je přes online rezervační systém, který nabízí konzultace každý čtvrtek v 9, 10 a 11 hodin. Pokud studentovi tyto termíny nevyhovují, má možnost domluvit si jiný termín přes emailovou korespondenci (ČZU, 2023).

- **Kariérní poradenství pro OZZ (zaměstnání a podnikání)**

Tento typ se zaměřuje nejen na poradenství kariérové, ale i to právní, které je s ním úzce spojeno, a to pro osoby se zdravotním znevýhodněním či postižením. Objevují se zde témata, jak nalézt práci, ale i kdo s hledáním může pomoci. Svou část zde zaujímá i tematika podnikání (ČZU, 2023).

2. Akce

Career Center ČZU nabízí rozmanitou variaci workshopů a webinářů na pravidelné bázi. Moderátory akcí bývají jak interní pracovníci ČZU, tak externisté z různých firem a prostředí. Workshopy jsou nabízeny v online i offline prostředí. V kalendáři akcí na stránkách kariérního centra mají studenti možnost nalézt veškeré pořádané akce. Při rozkliknutí konkrétní akce se student může na událost zaregistrovat, zjistit bližší informace v popisu akce, dále pořadatele, místo konání, určení či typ události (ČZU, 2023).

Jak si hledat a úspěšně najít práci v 21. století?

Pravidelně pořádaný workshop, kde mají studenti možnost vytvoření základu znalostí pro vstup a pohyb na trhu práce a pro studenty s již vytvořeným základem možnost jeho rozšíření. Workshop odpovídá na otázky typu, jak vybrat práci, co by měl člověk znát, jak připravit životopis, co říkat na pohovoru a mnohé další.

Další nabízené workshopy: Discover Company, Kariéra s diplomem ČZU, Manuál k vysoké škole - PROČ, CO A JAK ke skvělé kariéře, ... (ČZU, 2023)

3. Assessment centrum

Career Center ČZU nenabízí možnost vyzkoušení assessment centra.

4. Veletrhy

Setkání s odborníky z praxe je další služba, kterou Career Center nabízí. Kromě workshopů mají studenti tuto možnost i na veletrzích. Ty jsou pořádány online i offline formou. Student si během takové akce může rozšířit svůj obzor v rozhraní firem, nabrat kontakty, vyzkoušet svůj projev a v nejlepším případě i sehnat práci či stáž (ČZU, 2023).

Veletrh pracovních příležitostí 2023

Posledního pořádaného veletrhu se zúčastnilo 30 firem, které měly svůj stánek a studenti měli možnost si s jejími představiteli promluvit. Z těchto 30 mělo 10 svou prezentaci, kde mohly ještě více přiblížit své fungování. Na stránkách Career Center ČZU byl odprezentován celý veletrh. Obsahoval informační brožuru, seznam firem, přednášek a také i tipy a triky, jak se na veletrh připravit (ČZU, 2023).

5. E-learning

Stránky centra nabízí několik manuálů a článků, které mohou pomoci se vstupem na trh práce (ČZU, 2023).

6. Pracovní portál

Univerzita ČZU nenabízí žádný celoplošný pracovní portál pro studenty všech oborů. Některé konkrétní fakulty poskytují alespoň portál zaměřený na svůj obor. Konkrétně Fakulta agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů odkazuje na portál agropace.cz, Provozně ekonomická fakulta na jobs.pef.czu.cz a Fakulta životního prostředí na jobs.fzp.czu.cz. Na těchto portálech mohou studenti nalézt nabídku zaměstnání, brigád či stáží. Inzerce na žádné z výše uvedených adres není zpoplatněna (ČZU, 2023).

7. Kontakt s absolventy

Vně kariérního centra pracuje univerzita na projektu Absolventi ČZU, který slouží k propojení absolventů s univerzitou i po dokončení studia. Absolventi mají stále možnost se účastnit konzultací, přednášek a různých akcí (ČZU, 2023). Projekt je ještě ve fázi přípravy, ale už nyní nabízí několik rozhovorů s absolventy (ČZU, 2023).

8. Podnikání

Dalším podporujícím projektem od ČZU je **Point One**. Projekt pomáhající začínajícím i pokročilým podnikatelům prostřednictvím konzultací, mentoringu a různých workshopů, a to vše od zkušených lektorů, mentorů a buddies. Členem se mohou stát jak osoby se vztahem s ČZU, tak i ty, které jsou v tomto směru cizinci (ČZU, 2023).

9. Adaptační program pro nové studenty

Noví studenti se mohou seznámit s chodem univerzity pomocí brožury Průvodce nového studenta. Dozví se zde informace o škole, o jejím fungování, o možnostech využití volného času, o jednotlivých fakultách, a dokonce i o existenci Career center ČZU. Centrum prostřednictvím této brožury zve nové studenty k jeho navštívení, využití služeb a zamyšlení nad svou kariérou (ČZU, 2023).

Dále se může nový student účastnit akce Manuál k vysoké škole pořádaným kariérním centrem, kde se dozví o základním fungování a studiu na vysoké škole (ČZU, 2023).

10. Presentace služeb

Kromě internetových stánek disponuje kariérní centrum i profilem na sociálních sítích Facebook.com, kde taktéž prezentuje svou činnost, služby a rady (ČZU, 2023).

11. Zaměstnavatelé a firmy

Jak bylo výše nastíněno, Career Center ČZU taktéž spolupracuje s různými firmami. Studenti se s nimi mohou setkat na přednáškách, workshopech, veletrzích, webinářích a různých akcích (ČZU, 2023). Cena (poplatek) za spolupráci není na stránkách uvedena.

Akce nabízené zaměstnavatelům: Discover Company, SideOFF Univerzity, Pitch Bootcamp, Veletrh pracovních příležitostí, ... (ČZU 2023).

12. Předmět kariérového poradenství

Nenalezla jsem nabídku předmětu Kariérového poradenství.

Masarykova univerzita v Brně – Kariérní centrum MUNI

1. Konzultace / Poradenství

Kariérní centrum MUNI nabízí několik typů konzultací. Své služby rozděluje mezi studenty, absolventy do 1 roku, absolventy nad 1 rok a středoškolské studenty. Setkání nabízejí v offline i online formě. Osobní konzultace probíhají přímo v budově Masarykovy univerzity a online schůzky přes aplikaci Microsoft Teams (MUNI, 2023).

Typy osobních konzultací:

- **Kariérní konzultace**

Během této služby Kariérní centrum MUNI nabízí možnost promyslet si svou kariérní cestu, určit jednotlivé kroky, poznat sebe i například najít konkrétní zaměstnání. Pro studenty ze středních škol nabízí centrum pomoc s výběrem vysoké školy, s nasměrováním a s možnostmi poznání sama sebe.

Pro studenty a absolventy do 1 roku jsou konzultace zadarmo, pro absolventy nad 1 rok a studenty středních škol je cena 600 korun a pro veřejnost 700 korun.

První konzultace je úvodní a délka se pohybuje mezi 20-30 minut, navazující konzultace je 50 minut. Možnost přihlášení pro studenty a absolventy do 1 roku je přes kariérní stránky pomocí svého školního účtu. Ostatní klienti mohou zadat jakýkoli přihlašovací účet a následně zvolí způsob platby (MUNI, 2023).

- **Konzultace CV**

Během této služby má klient možnost si nechat zanalyzovat a vylepšit svůj životopis, motivační dopis, LinkedIn účet a profil na školním pracovním portále. Setkání trvá 40 minut a je možné v online i offline formě. Studenti a absolventi do 1 roku mají konzultaci zadarmo, veřejnost za 700 korun (MUNI, 2023).

- **Pohovor nanečisto**

Zde mají klienti možnost vyzkoušet si své schopnosti a sebe prezentaci při pohovoru na zkoušku. Spolu s poradci mohou přijít na své chyby a vylepšit si svůj projev a působení. Setkání trvá 40 minut a cena je stejná jako u předchozích služeb (MUNI, 2023).

- **Příprava na výběrové řízení**

Tato služba je určena především pro absolventy nad 1 rok a je zpoplatněna 700 korunami. Spolupráce začíná dvacetiminutovým úvodním setkáním a následuje konzultace o délce 40 minut. Možnost témat je široká, analýza životopisu, motivačního dopisu, příprava na konkrétní přijímací řízení apod. Kariérní centrum MUNI slibuje, že právě tato konzultace může klientům zvýšit šanci při absolvování přijímacího řízení (MUNI, 2023).

- **Koučování**

Další možností je koučink, při kterém má klient možnost zaměřit se kromě školy a práce i na osobní život. Během koučinku je mu poskytnut čas na zamyšlení, plánování, vytvoření akčního plánu a vyslechnutí. Během prvního setkání proběhne definice zakázky, vysvětlení principu koučování a dále následují další setkání. Počet setkání se odvíjí od konkrétní zakázky. Koučink probíhá online i offline, délka je 50 minut. Studenti a absolventi do 1 roku mají tuto službu zadarmo, zbývající za 900 korun (MUNI, 2023).

- **Profesně-psychologické testování**

Tato forma poradenství je poskytována především středoškolským studentům za cenu 1200 a absolventů nad 1 rok za 1500 korun. Spolupráce začíná úvodním setkáním na 20 minut, kde si klient promluví s poradcem a na základě tohoto rozhovoru se vybere test, který by měl nejlépe odpovídat zakázce. Dále probíhá online testování, které trvá přibližně 3 hodiny a celý proces bývá ukončen hodinovým setkáním, kde se prodiskutují výsledky testů (MUNI, 2023).

2. Akce

Centrum pro své studenty a absolventy do 1 roku nabízí nabídku různých kurzů, workshopů a webinářů. Setkání probíhá online i offline formou a moderovaná je pracovníky MUNI i externími osobami. Po rozkliknutí akce mohou studenti a absolventi zjistit čas a místo konání, obsazenost, stručný popis akce, konatele a pokud není akce plně obsazena, mohou se ihned na akci registrovat (MUNI, 2023).

Jak na: Řízení kariéry

Kurz nabízí rady, které mohou pomoci k úspěšnému rozvoji kariéry a přehledu o trhu práce. Účastníci se dozví o důležitých kompetencích pro rozvoj kariéry, jak s nimi pracovat a zlepšovat.

Další nabízené akce: Jak na: Curriculum vitae, Workshop s KBC: Využití generativního AI ve firmách, Jak na: Pracovně-právní vztahy, ... (MUNI, 2023).

3. Assessment centrum

KC MUNI pravidelně pořádá akci, kde si studenti a absolventi do 1 roku mohou vyzkoušet, jak to v takovém assessment centru vypadá, jak by reagovali na určité situace a jak by mohli obstát. Akce je zdarma a trvá 4-6 hodin (MUNI, 2023).

Dále je také možnost využít tzv. Development centrum, které má opět ukázat, jak daná osoba reaguje jednotlivě i ve skupině, na čem by měla zapracovat a třeba i ukázat druh práce, který je pro osobu vlastní. Službu mohou využít studenti a absolventi do 3 let a to zadarmo (MUNI, 2023).

4. Veletrhy

Jobchallenge

Masarykova univerzita v Brně je jedním ze 3 pořadatelů, který tento veletrh pořádá. Dále je to Mendelova univerzita v Brně a Vysoké učení technické v Brně. Veletrh je určen pro studenty a absolventy škol, kteří mají zájem setkat se s trhem práce a případně si odnést nové zkušenosti a kontakty (MUNI, 2023).

V listopadu 2022 se konal již 16. ročník tohoto veletrhu. Akce se zúčastnilo přes 50 zástupců firem a svůj stánek zde mělo i samotné Kariérní centrum MUNI, které nabízelo konzultaci životopisů a motivačních dopisů. Během celého dne byla také možnost účastnit se několika workshopů (MUNI, 2023).

5. E-learning

Kariérní stránky centra nabízejí velký výběr různých článků a online kurzů, který si veřejnost i studenti mohou prozkoumat z pohodlí domova. V sekci „Jak na kariéru“ je proces k dosažení kariérního cíle rozdělen na 4 kroky: Poznej sám sebe, Prozkoumej své možnosti, Uč se a rozvíjej a Začni jednat. Čtenáři zde mohou najít

rady, užitečné informace, odkazy, pracovní listy či plán akce krok po kroku (MUNI, 2023).

Dále je zde nabídka 2 online kurzů zadarmo, a to i pro veřejnost: Životopis prakticky a Motivační dopis prakticky. V přípravě je i třetí kurz s názvem Pohovor. Kurzy jsou rozdělené do několika částí a každá obsahuje praktické rady, tipy a i ilustrace (MUNI, 2023).

Centrum nabízí 3 řady Kariérního magazínu, kde si každý může přečíst různé rady a tipy na trh práce, statistiky, představení Kariérní centra MUNI a články jako například: Jak zvládnout nečekané situace?, 5 důvodů, proč mít LinkedIn profil apod. (MUNI, 2023).

6. Pracovní portál

JObCheckIn

JobCheckIn je kariérní portál, který svým studentům a absolventům do 1 roka nabízí nabídku prací, stáží, trainee programů a brigád. Zaměstnavatelům nabízí vytvoření profilu, inzerci, doporučení vhodných uchazečů a přístup do databáze. Pro zaměstnavatele je ale tato služba placená (MUNI, 2023). MUNI nabízí 3 druhy členství: Basic (12.100 korun), Standard (22.990 korun) a Premium (36.300 korun). Je zde ještě možnost jednorázová inzerce na 30 dní za 6.050 korun. Každá varianta má svou nabídku služeb, čím je vyšší cena, tím je rozšířenější nabídka (MUNI, 2023).

7. Kontakt s absolventy

Absolventi mají možnost i po dokončení studia být v kontaktu s univerzitou a čerpat určité služby. Prvním krokem je tzv. oživení se v informačním systému MUNI, tím se absolvent stane členem sítě s ostatními absolventy, studenty a vyučujícími. Stránky také nabízejí příběhy konkrétních absolventů a různé zprávy (MUNI, 2023).

8. Podnikání

Informace o podnikání, o jeho výhodách a nevýhodách či typech se studenti mohli dozvědět například na akci Jak na: OSVČ a pracovně právní vztahy (MUNI, 2023).

9. Adaptační program pro nové studenty

Prvákoviny

Prvákoviny je program, který má nově studujícím pomoc s nástupem na vysokou školu. Během této akce mají možnost seznámit se, naučit se fungovat ve školním systému, získat užitečné rady a tipy a v neposlední řadě mají možnost zažít i zábavu. S tímto programem je spojen webinář Zkouškoviny, který má za cíl připravit studenty prvních ročníků na období zkoušek (MUNI, 2023).

10. Presentace služeb

Kariérní centrum MUNI využívá pro svou prezentaci internetové stránky, sociální síť Facebook, Instagram, YouTube a také má svůj podcast s názvem Krocení kariéry (MUNI, 2023).

11. Zaměstnavatelé a firmy

MUNI nabízí zaměstnavatelům a firmám širokou škálu možností pro spolupráci. A to například účast na veletrzích, partnerství, akce se studenty a zapojení do pracovního portálu, který je již výše zmíněný. Firmy takto mají možnost se prezentovat, komunikovat přímo se studenty, diskutovat s nimi i provádět přímý nábor.

Akce nabízené zaměstnavatelům: Prvákoviny, Industry ShowCase, Firemní workshop, Veletrh JobMED, ... (MUNI, 2023).

12. Předmět kariérového poradenství

Univerzita nabízí předmět Kariérní start, který je určen pro studenty a probíhá jednou týdně vždy v 100minutovém rozsahu. Během výuky převládají praktické činnosti, které mají studentům pomoci v kariérní cestě v jakékoli etapě (MUNI 2023).

Technická univerzita Ostrava – Kariérní centrum VŠB

1. Konzultace / poradenství

Kariérní centrum VŠB nabízí 5 možností individuální konzultace. Všechny tyto možnosti může navštívit student univerzity zadarmo. Zaregistrovat se může na stránce vybrané služby pomocí svého školního účtu. Jsou zde vypsány termíny, ale i možnost domluvy individuálního data, dále jméno konkrétního poradce a místnost, kde konzultace proběhne. Všechny vypsány termíny jsou nabízené prostřednictvím osobního setkání, individuálně je ale možné se domluvit na online setkání (VŠB, 2023).

Typy osobních konzultací:

- **Kariérní konzultace**

Tato konzultace nabízí především přípravu na konkrétní zaměstnání. Měla by studenta naučit to, jak a kde nalézt práci, jak se na ní připravit, poradce dále zanalyzuje životopis a profil na sociálních sítích a pracovním portále (VŠB, 2023).

- **Pohovor nanečisto**

Tato konzultace studenty připravuje přímo na přijímací řízení. Student si vyzkouší, jaké to je být na pohovoru, jaká je jeho sebe prezentace a následně získá zpětnou vazbu od poradce. Pokud se poradci bude zdát přednes studenta kvalitní, obdaří ho medailí a certifikátem o absolvování pohovoru na zkoušku, čímž mu také umožní využívat bonusové služby, například K+ talentový program popsany níže (VŠB, 2023).

- **Koučink**

Pokud si student není jist svou budoucí kariérní cestou, může využít možnosti koučinku. Během svého studia má nárok na 5 sezení zadarmo. Poradce mu pomůže s vytvořením plánu, ujasnění svých kvalit a tužeb (VŠB, 2023).

- **K+ point podniková poradna**

Tato služba nabízí prozkoumání možností studia, kariéry, nabídky kariérního centra, svých nápadů a v neposlední řadě také světa podnikání. Tato služba nenabízí připravené termíny, objednání je možné individuálně (VŠB, 2023).

- **Online testy s konzultací**

Kariérní centrum nabízí 2 typy testů. Student má možnost vybrat si absolvování jednoho či obou testů. Bezplatně má tuto možnost využít jednou za 3 roky.

- **Strategie zvládnání stresu** – Vyplnění testu trvá přibližně 15 minut a následně má student možnost objednat se na offline i online schůzku s psychologkou, kde získá zpětnou vazbu.
- **Bochumský osobnostní dotazník** – vyplnění testu trvá přibližně 30-45 minut. Student následně obdrží zpětnou vazbu ve formátu pdf, která obsahuje jak text, tak i grafické znázornění výsledků (VŠB, 2023).

2. Akce

Kariérní centrum VŠB nabízí rozmanitý výběr workshopů, kurzů a programů, které bývají přístupné studentům, absolventům i veřejnosti. Pořadatelé jsou jak přímí pracovníci centra, tak i představitelé pozvaných firem. Studenti mají také možnost vytvářet si své vlastní akce prostřednictvím projektu Studentopolis, během kterého jim kariérní centrum nabízí svou podporu (VŠB, 2023).

Kurz Start kariéry

Kariérní centrum nabízí 5 setkání, během kterého si klienti mohou stanovit kroky ke své vysněné kariéře, vytvoří si portfolio, dozví se něco o sobě a o novinkách na trhu práce (VŠB, 2023).

K+ talentový program

Pětiměsíční program podmíněný získáním medailí z Pohovoru nanečisto a následujícím pohovorem, po kterém je vybráno 10-20 účastníků. Zvládnutím pohovoru získá student možnost účasti v projektu, který nabízí řadu rozvojových aktivit. První měsíc je zaměřený na poznání spoluúčastníků a vedoucích. Patří sem i setkání v Beskydech, které je poskytované zadarmo. Druhý měsíc je o poznání sebe, přináší soukromé setkání, konzultace a testování. Třetí až čtvrtý měsíc studenti

pracují na své prezentaci. Vytvoří si krátký medailonek, elevator pitch a osloví konkrétní firmy. Celý tento program je ukončen **Brokerage Eventem**, který je tvořen pohovory s opravdovými zaměstnavateli a student si tak má možnost vyzkoušet, co se během celého programu naučil. Po této akci dostanou absolventi programu certifikát (VŠB, 2023).

3. Assessment centrum

V nepravidelných intervalech pořádá kariérní centrum pro své studenty a absolventy assessment centrum na zkoušku (VŠB, 2023).

4. Veletrhy

Kariéra +

Každoročně pořádaný veletrh, který nabízí setkání studentů a zaměstnavatelů. Zároveň během celého dne mají účastníci veletrhu možnost využití služeb kariérního centra či návštěvy prezentací firem. V roce 2023 navštívilo veletrh přibližně 100 firem a z nich 10 představitelů odprezentovalo svou přednášku (VŠB, 2023).

5. E-learning

Kariérní stránky poskytují širokou nabídku článků, analýz, statistik a videí. Pro přehlednost jsou rozdělené v průvodci do kategorií: K+portál, trh práce, CV a pohovor, podpora podnikání a rozvojové programy a předměty (VŠB, 2023).

6. Pracovní portál

Univerzita má svůj pracovní portál, kam mohou vstoupit studenti a absolventi do 3 let. Studentům je po přihlášení nabídnut nejen výčet pracovních nabídek, ale také témata závěrečných prací a zakázky pro podnikatele. Zaměstnavatelé zde mohou po zaplacení členství inzerovat své nabídky prací, nabízet akce a odkrývat profily studentů. Portál nabízí 3 druhy členství: mini (6.400 / rok), midi (12.800 / rok), maxi (33.100 / rok). Dále je možné si zaplatit určitý počet odkrytí profilů a kreditů (VŠB, 2023).

7. Kontakt s absolventy

Absolventská síť Alumni

Pokud mají absolventi zájem o propojení s univerzitou i po dokončení studia, mají možnost se zaregistrovat do absolventské sítě, která jim tak dovolí nadále čerpat určité služby. Dále stránky nabízí několik článků s tipy, příběhy absolventů a také i akce, kterých se absolventi mohou účastnit (VŠB, 2023).

8. Podnikání

Téma podnikání nabízí kariérní centrum ve svých konzultacích, přednáškách, workshopech a předmětu Start-up podnikání, kde má student možnost pracovat na svém nápadu, setkat se s odborníky, mít podporu od mentorů i získat teoretický základ (VŠB, 2023).

Green light

V neposlední řadě VŠB nabízí projekt na podporu (budoucích) podnikatelů. Kromě podpory nabízí předání informací, rad, kontaktů i reklamu. Nabízí 2 varianty spolupráce. **Green Light Start**, který je určený těm, kteří mají pouze nápad. Tento projekt poskytne zamyšlení nad svými schopnostmi, potřebnými pomocníky, nezbytnostmi a překážkami, dále povzbuzení, určení odběratelů i setkání s konzumenty. Pro ty, kteří mají již konkrétní představu, je tu **Green Light Akcelerátor**, který klienta povede k finanční analýze, plánu, vytvoření vzoru produktu, loga, odprezentování i vzdělávání (VŠB, 2023).

9. Adaptační program pro nové studenty

Kariérní stránky nabízejí průvodce Jak zvládnout univerzitu, který nabízí užitečné informace pro lepší aklimatizaci na univerzitě (Kariérní centrum VŠB, 2023). Dále pak stránky VŠB-TUO nabízejí informace důležité před, během a na závěr studia (VŠB, 2023).

10. Presentace služeb

Kariérní centrum pro svou prezentaci využívá internetové stránky, Facebook, LinkedIn, Instagram, a YouTube (VŠB, 2023).

11. Zaměstnavatelé a firmy

Kariérní centrum VŠB spolupracuje se zaměstnavateli a firmami několika způsoby. Nabízí partnerství v projektech Green Light, Hrexclusive, Studentopolis, dále možnost účastnit se akcí jako jsou veletrhy, speed dating apod. (VŠB, 2023).

12. Předmět Kariérové poradenství

Studenti mohou navštívit předmět Star-Up podnikání či Kurz Start kariéry, které jsou zmíněné výše (VŠB, 2023).

Univerzita Hradec Králové – Kariérní centrum

1. Konzultace/ Poradenství

Tak jako jiná centra, nabízí kariérní centrum UHK také nabídku konzultací. Služba je určena pro studenty, a to v online i offline formě v budově Univerzity Hradce Králové. Registrace je možná přes formulář na stránce KC, kde se dále student dozví o osobě, která s ním konzultaci povede, o místě a termínu konání či zda je nutné individuální dojednání. Uchazečům o studium nabízí možnost prohlídky školy, během které jim zodpoví možné dotazy (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

Typy osobních konzultací:

- **Kariérní konzultace**

Studenti se mohou konzultace účastnit každé úterý od 9 do 11 hodin. Nutná je předešlá domluva. Nejčastější témata konzultací jsou informace o studijním oboru, pracovním zaměření, praktických krocích a analýze životopisu či motivačního dopisu (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

- **Talentová konzultace**

Konzultace propojená s testováním, které studentům může odhalit jejich kvality a zaměření. Po vyplnění testu následuje konzultace o délce 90 minut, zde poradce se studentem zkonzultuje výsledky a podá praktické rady, jak tato data využít a zlepšit (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

- **Mentorský program**

V neposlední řadě je zde nabídka konzultace vedená přímými absolventy univerzity. Ti v podobě mentora mohou studentovi předat poznatky z dob po studiu, jak našli svá uplatnění, jak zvládají rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a další praktické rady. Pro jednoho studenta je určena 1 hodina s mentorem (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

2. Akce

Kariérní centrum UHK nabízí širokou škálu aktivit a akcí, kterými se snaží studentům pomoci s jejich kariérní cestou a vnímáním. Studenti jsou v kontaktu jak se školními poradci, absolventy, tak i se zaměstnavateli. Určité přednášky a besedy

s tematikou kariérního poradenství bývají pořádané i samotnými fakultami (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

Kariérní stánek

Každých 14 dní od 9 do 12 hodin navštěvuje KC konkrétní fakulty, kde studentům prezentuje nabídku centra, představitele vybrané firmy a také připravuje lívance. Výběr fakulty je dle oboru konkrétního zaměstnance, příp. zaměstnavatele. Ten mimo jiné přichází i s nabídkou hledaných pracovních pozic (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

Vzdělávací mls

Akce pořádaná pro studenty i absolventy UHK, kde se mohou setkat z různými lektory, kteří jim pomohou se svým profesním, ale i osobním rozvojem. Tento rok nabízí 2 termíny. Téma prvního se bude zabývat paměťovými technikami, to druhé technikami sebeobrannými (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

Kariérní booster

Workshop zaměřený na střetnutí s pracovním trhem. Booster nabízí 3 moduly: životopis, pohovor a LinkedIn. Studenty připraví na to, co na pohovoru mohou očekávat a naučí je, jak se mají prezentovat. Je možné domluvit konání akce přímo na fakultě studenta (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

3. Assessment centrum

Kariérní centrum UHK nenabízí možnost assessment centra na zkoušku.

4. Veletrhy

JobStart Veletrh 2023

Tak jako jiné veletrhy i tento nabízí možnost setkání se zaměstnanci a zaměstnavateli různých firem, podívat se na nabídku pracovních pozic, vyzkoušet si svou sebe prezentaci a celkově prozkoumat nabídku, která se na trhu objevuje. Tento veletrh navíc nabízí i téma, to letošní je Vzdělávání. Letošní akce tedy prezentuje instituce, které mají vzdělávací charakter (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

5. E-Learning

Stránky nabízejí články, které mohou podat potřebné informace. Například: 7 kroků k úspěšnému telefonickému nebo video pohovoru či Future skills a soft skills: Dovednosti pro budoucnost 2021+ (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

Aplikace Životopis

Velmi originální službou je Aplikace životopis, ta studentovi i veřejnosti umožní vytvořit si životopis na míru a zároveň si přečíst o nezbytnostech, které by měly být uvedeny. Během celého procesu tvorby, aplikace nabízí užitečné rady a vysvětluje, proč jsou konkrétní data důležitá. Nabízí sekce: kontaktní údaje, motto, proč já, vzdělání, praxe, další info, zájmy, moje představa. Po vyplnění všech údajů má osoba možnost si životopis uložit ve formátu PDF a kdykoli se přes odkaz v e-mailové schránce k životopisu vrátit a aktualizovat jej (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

6. Pracovní portál

I Kariérní centrum UHK má svůj portál, který nabízí možnosti brigád i hlavních pracovních poměrů. Pracovní nabídky si může přečíst i veřejnost, ale v reakčním formuláři je pole, které se táže, zda odpovídá student či absolvent. Dále na stránkách KC UHK jsou dvě organizace, které nabízejí placenou stáž (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

7. Kontakt s absolventy

Absolventský klub

Absolventi UHK mají po dokončení studia možnost být členy Absolventského klubu, který jim umožní být v kontaktu s univerzitou, se svými bývalými spolužáky, dále se mohou účastnit různých akcí, vyprávět o své kariérní cestě a dále přispívat svými nově nabytými zkušenostmi. Podmínkou je získání karty absolventa UHK, kterou je možné získat po dokončení registrace zdarma. Absolventi mají možnost zúčastnit se mentorského programu a JobStart Veletrhu (výše zmíněné).

Dále byly v minulosti pořádané akce jako: Absolventské opékání, Absolventské vánoční desko-braní či Absolventské setkání u kávy (Univerzita Hradec Králové, 2023).

8. Podnikání

Podnikatelská rozcvička

Podnikatelské činnosti u studentů jsou podporovány akcí Podnikatelská rozcvička, která nabízí teoretické i praktické informace studentům (Univerzita Hradec Králové, 2023). Událost je zakončena tzv. Studentskou byznysovou snídaní, která nabízí setkání s podnikateli, kterým mohou studenti nahlédnout do jejich činnosti a případně i navázat spolupráci (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

9. Adaptační program pro nové studenty

Noví studenti mají možnost se přihlásit na čtyřdenní Seznamovák UHK, který je určen pro všechny studenty prvních ročníků. Dále Fakulta informatiky a managementu vytvořila portál PKNF, který obsahuje informace pro nové studenty, nabízí různé akce, tipy a rady. Důležité informace se noví studenti dále dozví na přednášce Vítejte na FIM (PKNF, 2023).

10. Presentace služeb

Kariérní centrum prezentuje své služby na svých internetových stránkách a na sociálních sítích Facebook, Instagram a YouTube (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

11. Zaměstnavatelé a firmy

Kariérní centrum UHK nabízí firmám několik možností spolupráce. Tyto možnosti prezentuje na svých stránkách a pro přehlednost vytvořila i PDF letáček. Kromě konkrétních akcí mají možnost inzerovat na pracovním portále a domluvit si propagaci. Cena služeb je velice individuální a není zmíněna u všech akcí. Zmíněné ceny se pohybují v rozmezí 1000-25000 korun.

Firmy se mohou účastnit: veletrhu, kariérním stánku, Kariérního boosteru, Vzdělávacího mlsu, ... (UHK Point Kariérní centrum, 2023).

12. Předmět kariérového poradenství

Nenalezla jsem nabídku předmětu Kariérového poradenství.

Příloha 2: Vzor dotazníku

Otázka č. 1: Jak se jmenuje školu, kterou studujete?

- Českou zemědělskou univerzitu – ČZU
- Masarykovu univerzitu v Brně – MUNI
- Technickou univerzitu Ostrava – VŠBTUO
- Univerzitu Hradec Králové – UHK

Otázka č. 2: Víte o tom, že má Vaše fakulta Kariérní centrum?

- Ano
- Ne

Otázka č. 3: Pokud ano – Jak jste se o centru dozvěděl/a?

- Internetové stránky
- Sociální síť
- Kariérní centrum mě oslovilo
- Přišel mi email
- Pověděl mi o něm učitel
- Od dalšího studenta
- Jiná

Otázka č. 4: Navštívil jste někdy akci konanou Kariérním centrem?

- Ano
- Ne

Otázka č. 5: Preferujete:

- Individuální poradenství či Hromadné / Skupinové poradenství
- Akci vedenou pracovníkem KC či Akci vedenou externistou (firma, odborník, zaměstnanec, ...)

Otázka č. 6: Pokud se máte účastnit individuální schůzky, preferujete ji:

- Online
- Offline (osobně)
- Nezáleží

- Jiná

Otázka č. 7: Pokud se máte účastnit hromadné schůzky, preferujete ji:

- Online
- Offline (osobně)
- Nezáleží
- Jiná

Otázka č. 8: Seřadte následující dle Vaší preference - individuální akce:

- Kariérové poradenství (individuální schůzka)
- Koučink
- Mentorink
- Diagnostika (osobnostní testování)

Otázka č. 9: Seřadte následující dle Vaší preference - hromadné akce:

- Veletrh
- Workshop
- Assessment centrum
- Webinář
- Přednáška

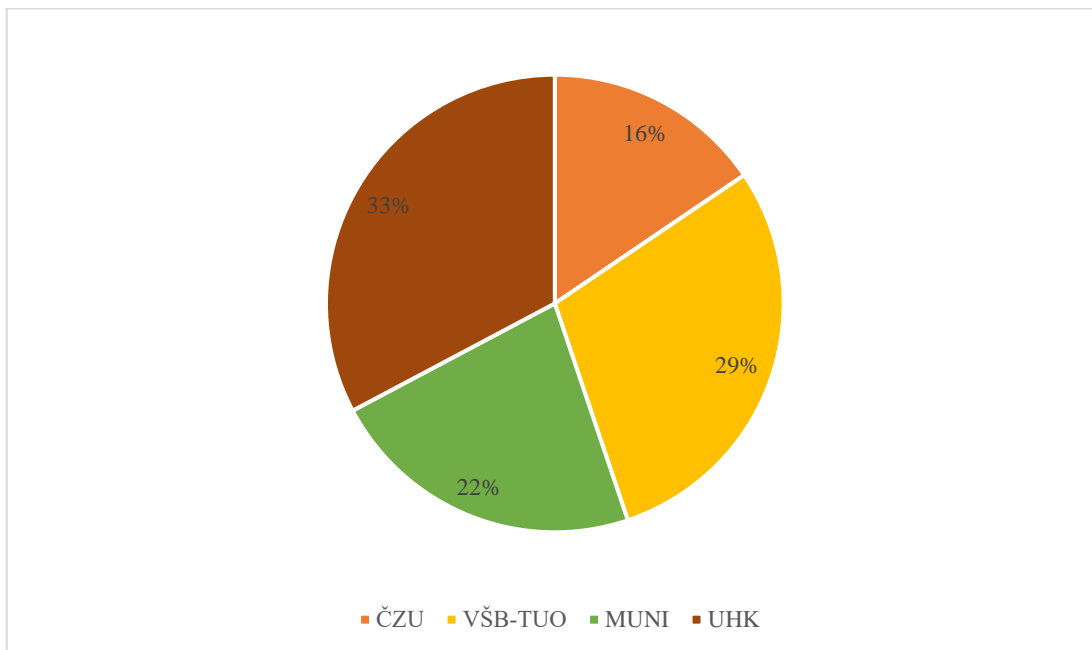
Otázka č. 10: Jaké témata akcí Vás nejvíce lákají:

- Rozvojová témata (např. Time management)
- Jak na sebe prezentaci (Linked in, Cv)
- Setkání s jakýmkoli externistou
- Podnikání
- Příprava na pohovor
- Volba povolání

Otázka č. 11 – Jaká další témata byste uvítal/a ? (Dobrovolná odpověď)

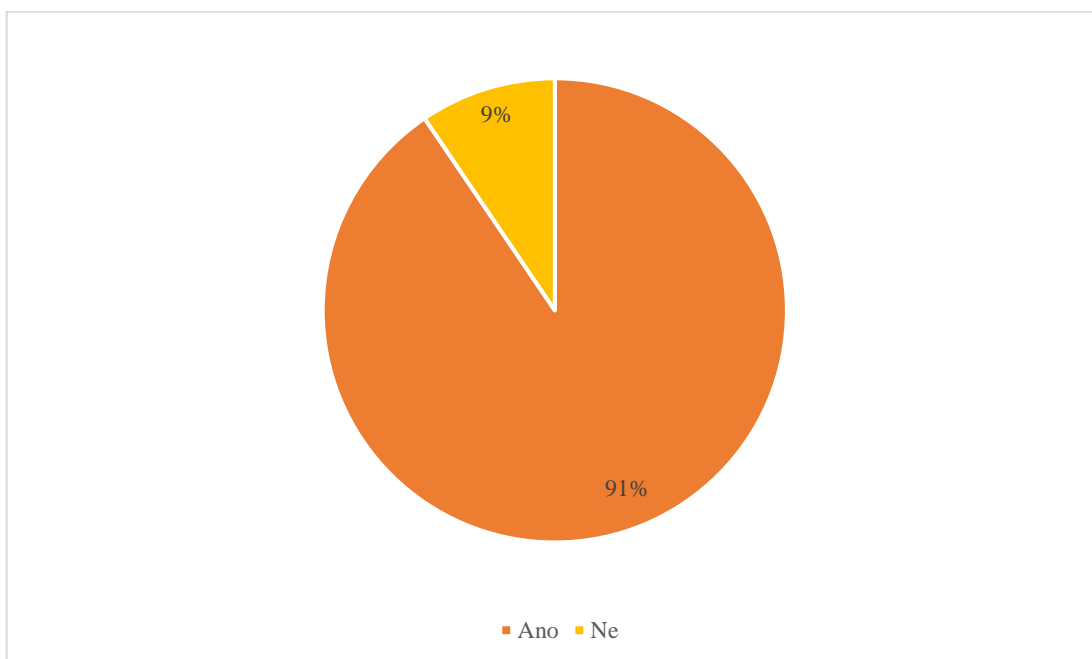
Příloha 3: Výsledky dotazníku

Graf 1: Jak se jmenuje škola, kterou studujete?



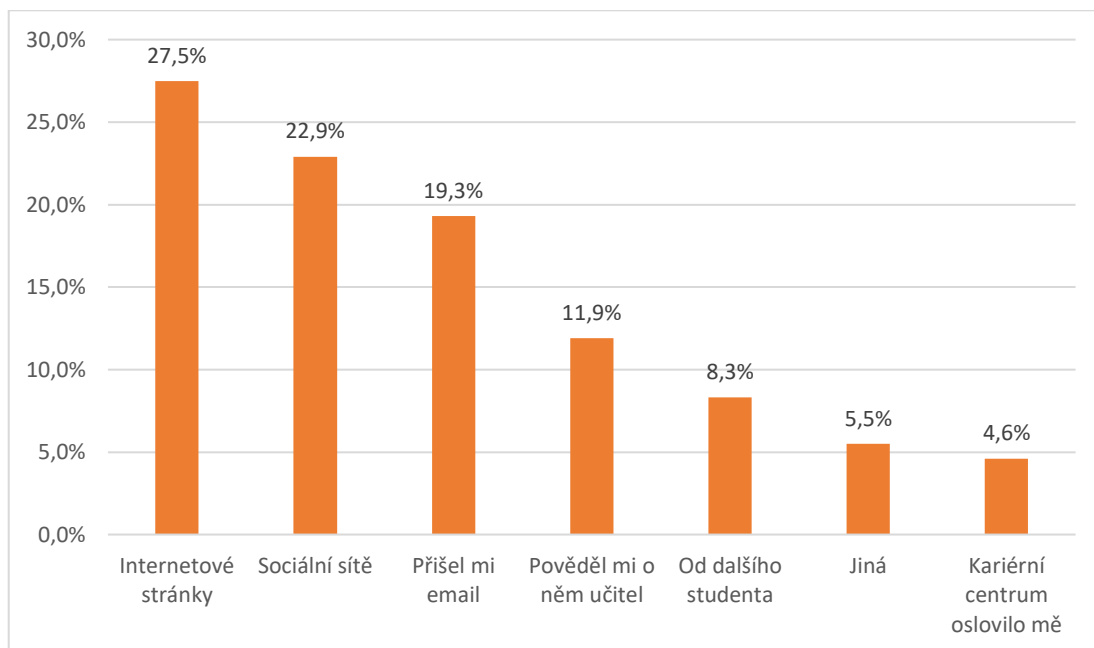
Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Graf 2: Víte o tom, že má Vaše fakulta Kariérní centrum?



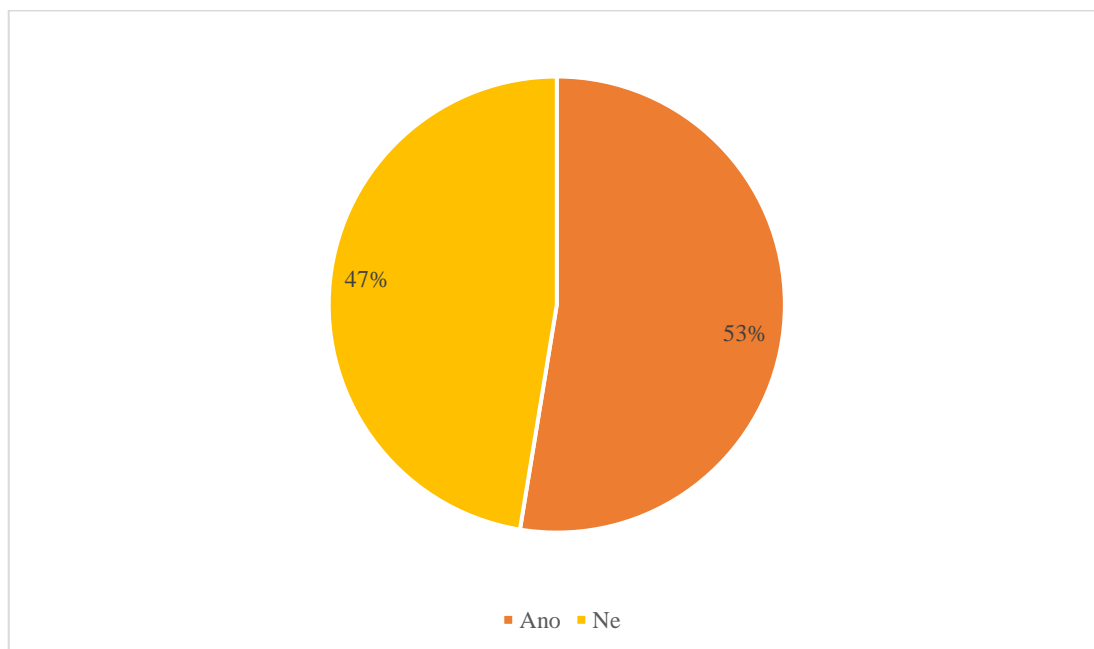
Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Graf 3: Pokud ano - Jak jste se o centru dozvěděl/a?



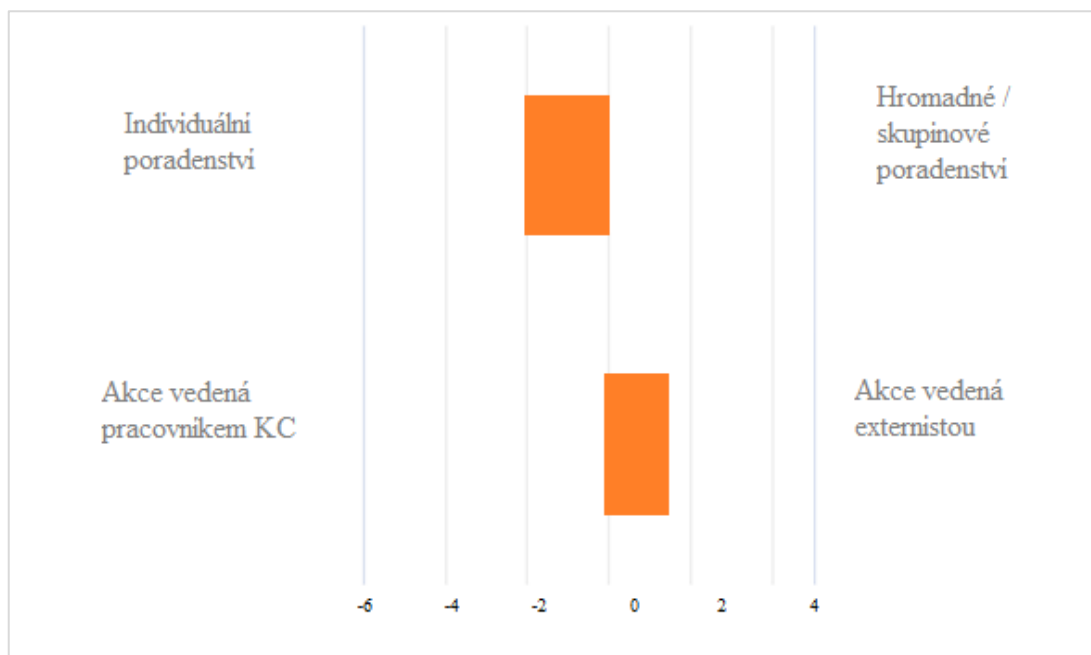
Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Graf 4: Navštívil jste někdy akci konanou Kariérním centrem?



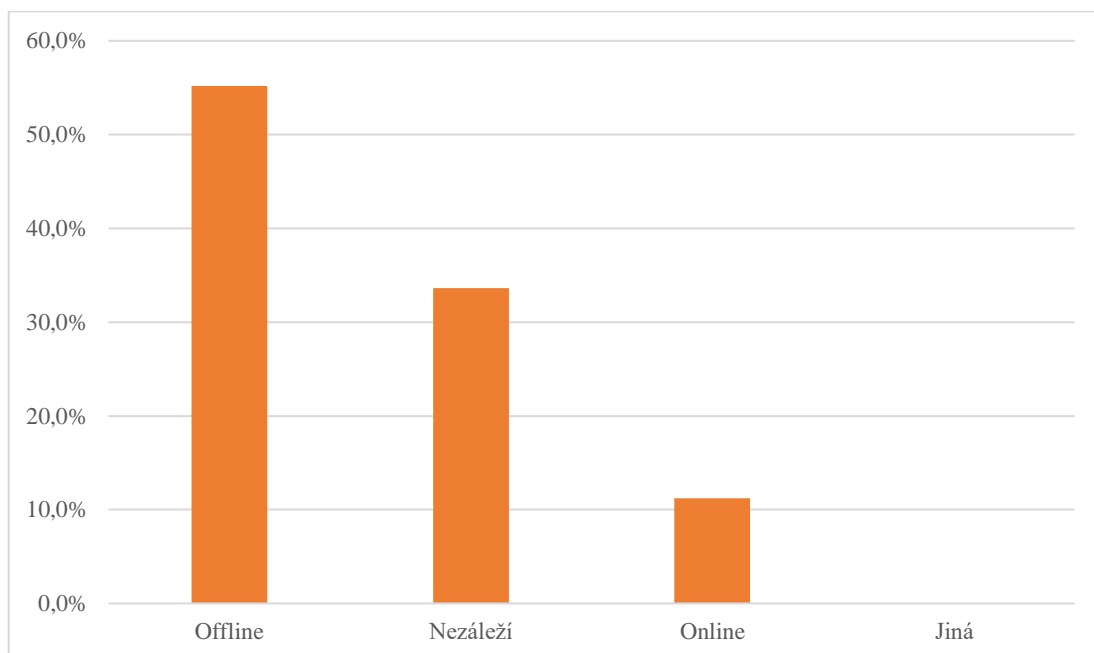
Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Graf 5: Preferujete:



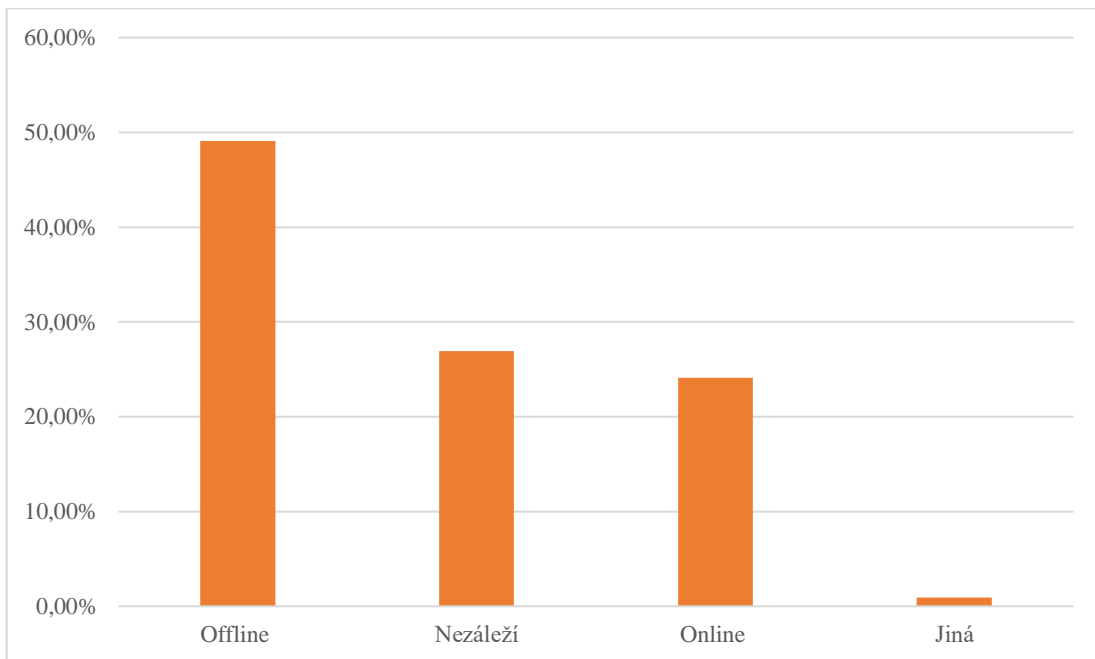
Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Graf 6: Pokud se máte účastnit individuální schůzky, preferujete ji:



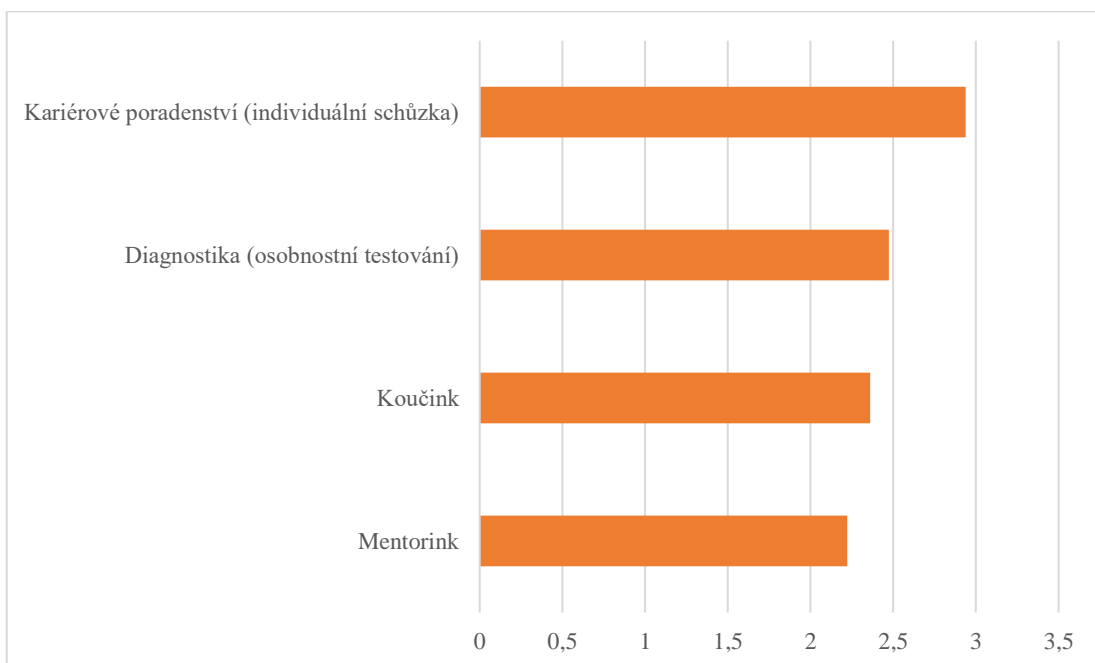
Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Graf 7: Seřad'te následující dle Vaší preference - individuální akce:



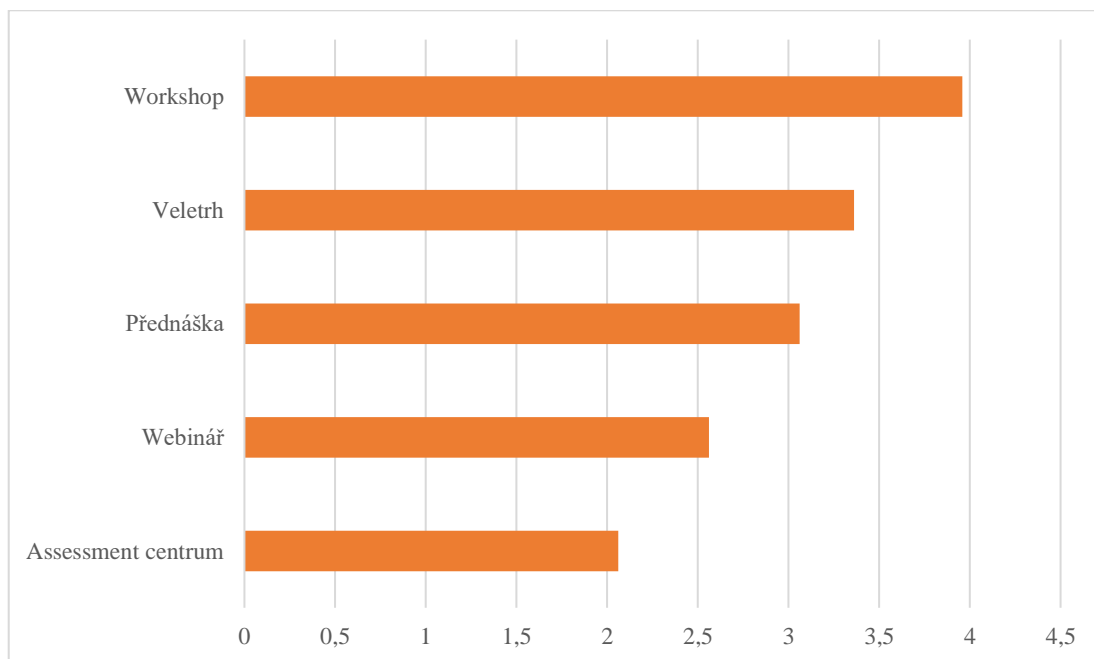
Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Graf 8: Seřad'te následující dle Vaší preference - individuální akce:



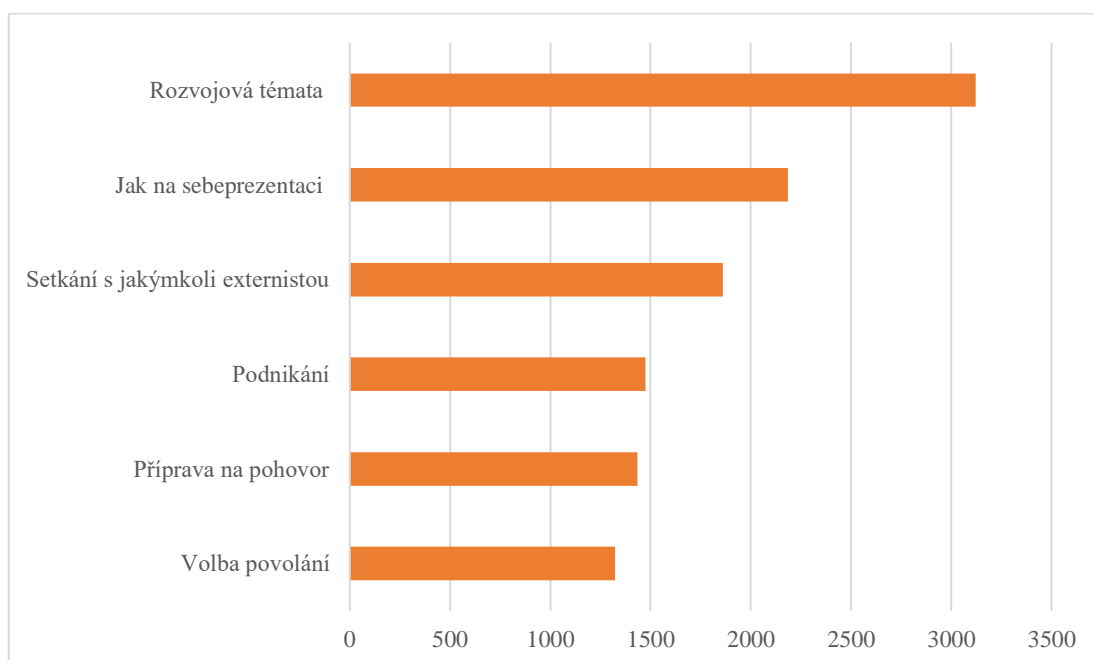
Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Graf 9: Seřad'te následující dle Vaší preference - hromadné akce:



Zdroj: vlastní šetření

Graf 10: Jaké témata akcí Vás nejvíce lákají:



Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 11 - Jaká další témata byste uvítal/a? (Dobrovolná odpověď)

Bez grafického znázornění.