

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká
zemědělská
univerzita
v Praze**

**Komparace českého systému kariérového poradenství s vybraným
systémem v zahraničí**

Bakalářská práce

Autor: Tereza Dufková

Vedoucí práce: Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

2023

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tereza Dufková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Komparace českého systému kariérového poradenství s vybraným systémem v zahraničí

Název anglicky

Comparison of the Czech career guidance system with a selected system abroad

Cíle práce

Cílem práce je přinést nové inspirace a příklady dobré praxe na základě srovnání systémů kariérového poradenství ve Španělsku a České republice. Mezi dílčí výstupy se bude řadit celkový popis obou vzdělávacích systémů, dále konkrétní charakteristika organizace kariérového poradenství ve vzdělávání a v neposlední řadě uvedení konkrétních návrhů možných inovací pro domácí prostředí.

Metodika

Prvním krokem komparace bude vymezení jednotky srovnávání, kterou je systém kariérového poradenství na úrovni ISCED 6 a 7. Druhým krokem bude volba vhodných informačních zdrojů a dalších metod pro získání relevantních údajů, bude využita například databáze Eurydice, národní strategické dokumenty a dokumenty a zkušenosti jednotlivých institucí a osob. Ve třetí fázi autorka popíše stručně vzdělávací systémy v obou státech, podrobněji charakterizuje kariérové poradenství ve vzdělávání, uvede podstatné rozdíly, zmíní příklady dobré praxe ve Španělsku a navrhne konkrétní návrhy inovací pro české školství.

Harmonogram zpracování: schválená osnova práce 30.6.2022, teoretická část práce 30.9.2022, schválení návrhu praktické části 31.10.2022, odevzdání celé práce 31.1.2023.

Doporučený rozsah práce

Dle pokynů pro zpracování bakalářské práce

Klíčová slova

Kariérové poradenství, profesní poradenství, volba povolání

Doporučené zdroje informací

- ARGYROPOULOU, K. a A. KALIRIS. From career decision-making to career decision-management: New trends and prospects for career counseling. *Advances in Social Sciences Research Journal* –Vol.5, No.10. 2018, 1-20. Dostupné z: doi:10.14738/assrj.510.5406
- BRAY, Mark, Bob ADAMSON a Mark MASON. *Comparative education research: approaches and methods*. Hong Kong: Springer, 2007. ISBN 9628093533
- Guidance System in Spain. Euroguidance.eu [online]. Spain, March 2022 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-spain>
- HAŠKOVÁ, K. a M. VACULÍK. KARIÉRNÍ KOMPETENCE A MOŽNOSTI JEJICH VYUŽITÍ V KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*. 2016, 6.(3.), 81-101. ISSN 1804-526X. Dostupné z: doi:http://dx.doi.org/10.11118/lifele2016060381.
- WALTEROVÁ, Eliška. *Srovnávací pedagogika: vývoj a proměny v globálním kontextu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2006. ISBN 80-7290-269-5

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 19. 4. 2022

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 6. 2022

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 14. 03. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Komparace českého systému kariérového poradenství s vybraným systémem v zahraničí vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila, a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

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

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

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

V dne

.....

(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou v první řadě poděkovala mému vedoucímu práce, panu doktoru Votavovi, který mi během celého zpracování práce poskytoval cenné rady a tipy. Dále pak všem respondentům, kteří se na výzkumu podíleli a paní doktorce Jirsákové, která mi poskytla kontakty na několik z nich. V neposlední řadě bych ráda poděkovala mému příteli, který mi byl po celou dobu psaní oporou.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá komparací možností kariérového poradenství během studia bakalářských a magisterských studentů v terciárním vzdělávání na vybrané vysoké škole v České republice a ve Španělsku. Cílem práce bylo identifikovat osvědčené postupy a poskytnout inspiraci pro případné inovace v České republice. Teoretická část byla zaměřena na vymezení pojmu kariérového poradenství, na popis použitých zdrojů jako je Eurydice, Euroguidance a národní strategické dokumenty, srovnávací jednotky ISCED, obecný přehled vzdělávacích systémů v obou zemích a podrobný popis kariérového poradenství ve vzdělávání Česka a Španělska. V praktické části byl proveden kvalitativní výzkum formou rozhovorů, kde dotazovaní odpovídali na otázky ohledně jejich zkušeností s kariérovým poradenstvím v kariéřním centru jejich školy během studijních let. Analýza odhalila rozdíly mezi oběma systémy a poukázala na příklady dobré praxe ve Španělsku. Z výzkumu byly vyvozeny návrhy inovací pro české školní kariérové poradenství, které mohou napomoci rozvoji center.

Klíčová slova

kariérové poradenství, profesní poradenství, volba povolání

Abstract

The bachelor's thesis deals with the comparison of career counselling opportunities during the studies of bachelor and master students in tertiary education at a selected university in the Czech Republic and Spain. The aim of the thesis was to identify best practices and provide inspiration for possible innovations in the Czech Republic. The theoretical part focused on the definition of the concept of career guidance, a description of the sources used such as Eurydice, Euroguidance and national strategy documents, ISCED comparative units, a general overview of the education systems in both countries and a detailed description of career guidance in education in the Czech Republic and Spain. In the practical part, qualitative research in the form of interviews was conducted, where the interviewees answered questions

about their experiences with career guidance in the career center of their school during their study years. The analysis revealed differences between the two systems and highlighted examples of good practice in Spain. The research led to suggestions for innovations for Czech school career guidance that can help the development of the centers.

Keywords

career guidance, career counselling, career choice

OBSAH

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 Cíl a metodika.....	12
2 Vymezení pojmu kariérové poradenství.....	13
2.1. Definice pojmu kariérové poradenství	13
2.2. Rozdělení kariérového poradenství	14
2.3. Průběh kariérového poradenství	15
2.4. Význam a důležitost kariérového poradenství	17
3 Charakteristika jednotky srovnávání	18
3.1. ISCED 6	20
3.2. ISCED 7	20
4 Popis použitých informačních zdrojů	22
4.1. Eurydice	22
4.2. Euroguidance.....	22
4.3. OECD.....	23
4.4. Národní strategické dokumenty	24
4.4.1. Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+	25
4.4.2. Španělská strategie.....	27
5 Vzdělávací systém v České republice	29
5.1. Zařazení českých vzdělávacích programů do Klasifikace vzdělávání	30
5.2. Kariérové poradenství ve vzdělávání v České republice	31
5.2.1. Kariérové poradenství v předškolním a školním vzdělávání.....	31
5.2.2. Kariérové poradenství v terciárním vzdělávání	32
5.3. České zákony ke kariérovému poradenství.....	33

6	Vzdělávací systém ve Španělsku.....	34
6.1.	Zařazení španělských vzdělávacích programů do Klasifikace vzdělávání .	34
6.2.	Kariérové poradenství vzdělávání ve Španělsku.....	35
6.2.1.	Kariérové poradenství v předškolním a základním vzdělávacím systému	35
6.2.2.	Kariérové poradenství v terciárním vzdělávání	36
6.3.	Zákony.....	36
	PRAKTICKÁ ČÁST	37
7	Úvod praktické části	37
7.1.	Kariérní centrum České zemědělské univerzity.....	39
7.1.1.	Česká zemědělská univerzita	40
7.2.	Fundecor Córdoba.....	40
7.2.1.	Universidad de Cordoba	41
7.3.	Rozhovory	42
7.4.	Návrhy inovací českého školství.....	47
	ZÁVĚR.....	50
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	52
	SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ	55
	SEZNAM PŘÍLOH.....	56

ÚVOD

V současné době, kdy se trhu práce i profesní možnosti stále rozšiřují, je kariérové poradenství důležitějším a významnějším aspektem lidí všech věkových kategorií od nejmladších školáků až po seniory. Nevyjímáje ani studenty, pro které je kariérové poradenství důležitou součástí vzdělávacího procesu. Studenti mají často mnoho otázek ohledně své budoucnosti a kariérní poradci jim mohou pomoci se zorientovat v nabídce oborů i profesí, poradit s vhodným výběrem studijního plánu a připravit je na přechod na trh práce. I proto jsem se rozhodla prozkoumat a porovnat možnosti kariérového poradenství pro bakalářské a magisterské obory v České republice a ve Španělsku. Bude mě zajímat, jak se služby liší a jak mohou být tyto služby studentům prospěšné.

Důvodem mého výběru tématu byl zprvu můj pobyt na španělské univerzitě v rámci Erasmus+ programu. Zajímalo mě, jak funguje kariérové poradenství i v jiných zemích, jaké jsou jejich silnější i slabší stránky, v čem si může vzít Česko příklad a co naopak dělá opravdu dobře a mohlo by tak inspirovat země jiné. V současné době mě již nemotivuje pouze zvědavost, ale i vize podpořit rozvoj univerzitního kariérového poradenství.

Cílem práce bude porovnat jednotlivé země, zjistit jejich praktiky, které svým studentům nabízejí a využívají a následně představit osvědčené postupy ze Španělska a návrhem inovativních řešení přispět k rozvoji efektivního systému kariérového poradenství v České republice.

Bakalářská práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. První kapitolou teoretické části bude vymezení pojmu kariérové poradenství s obsahem, co to vlastně kariérové poradenství je, jak se definuje, dělí, probíhá, proč je důležité a proč bychom neměli brát poradenství na lehkou váhu a více ho začleňovat do našich životů. V další kapitole, definice vymezené jednotky, se budu věnovat popsání jednotky ISCED, kterou budu v práci používat jako nástroj vymezující bakalářské a magisterské obory. V krátkosti tyto stupně vzdělání popíšu v obou zemích. V kapitole nadcházející představím základní informační zdroje, se kterými budu v práci pracovat. Mezi ně se budou řadit Eurydice, Euroguidance, OECD a národní strategické dokumenty, z každé země jeden hlavní, který je nyní v zemi platný, a kterým se řídí.

Popíšu zde, jak organizace fungují, co na jejich webových stránkách lze najít a vyčíst, i proč budu pracovat právě s těmito zdroji. Kapitola následující se již bude věnovat popisu systému vzdělávání v České republice a bude obsahovat popis vzdělávacích programů a jejich zařazení do klasifikace vzdělávání, kariérové poradenství ve vzdělávání v České republice se zaměřením v předškolním a školním vzdělávání a vzdělávání terciárním, a představím zde i české zákony ke kariérovému poradenství. Kapitola navazující bude mít stejný obsah, akorát pro Španělsko. Bude zde popsáno fungování systému, čím se kariérové poradenství řídí, jakou má strukturu i jak se dělí. Na začátku kapitoly, počínající praktickou část, ve stručnosti představím konkrétní zařízení, ve kterých svůj výzkum provedu – tím budou Kariérní centrum České zemědělské univerzity a Fundecor univerzity v Córdobě. Porovnáám jejich nabídku a provedu rozhovory se studenty, kteří měli možnost některé z nabízených služeb využít, jejich zkušenosti, pocity a dojmy. Součástí bakalářské práce budou přílohy s doloženými přepisy rozhovorů, které budou provedeny v rámci výzkumné části. V závěru práce po porovnání výsledků budou navrženy inovace, které by české kariérové poradenství mohlo do svých programů a center zapojit, aby tak napomohly v rozvoji kariérového poradenství právě pro studenty vysokých škol.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Hlavním vymezeným cílem bakalářské práce bude přinést nové inspirace a příklady dobré praxe na základě srovnání systémů kariérového poradenství v České republice a Španělsku. Tohoto cíle bude dosaženo pomocí kvalitativního výzkumu, kde se zaměřím na rozhovory s českými a španělskými studenty, kteří měli během jejich studia možnost zúčastnit se jakékoliv aktivity, kterou kariérní centra jejich vysoké školy nabízejí a také samotným srovnáním těchto dvou systémů na základě zdrojů, které jsou v současné době dohledatelné a přístupné. Prostředí výzkumu bude i z důvodu výzkumu vedeného ve dvou státech probíhat v online podobě pro studenty české i španělské, a to skrze nejruznější komunikační platformy jako například Teams nebo WhatsApp.

Mezi dílčí cíle se bude řadit popis obou vzdělávacích systémů a charakteristika organizace kariérového poradenství ve vzdělávání. Těchto cílů bude naplněno pomocí metody deskripce, kdy si najdu potřebné ověřené zdroje popisující tyto zkoumané jevy, po prostudování tyto cíle v bakalářské práci rozepíšu v jednotlivých kapitolách. Posledním dílčím cílem bude uvést konkrétní návrhy možných inovací pro domácí prostředí. Po kvalitativním výzkumu formou rozhovorů, které se studenty povedu, provedu analýzu odpovědí a dojdou k novým poznatkům a výsledkům, z nichž pomocí indukce vytvořím konkrétní návrhy na inovace.

2 Vymezení pojmu kariérové poradenství

2.1. Definice pojmu kariérové poradenství

Existuje nespočet definic, které vymezují pojem kariérové poradenství, co vše to obnáší, jak se definuje, pro koho je nebo není určeno i spoustu dalšího. V následující kapitole je zmíněno pár vybraných, které jsou jednoduché na pochopení, a přesto výstižné a smysluplné.

Podle MŠMT (Kariérové poradenství, 2013) lze definovat kariérové poradenství (dále pouze KP) jako celoživotní proces, během jehož se snažíme rozvíjet a pochopit naše vlastní zájmy, dovednosti a schopnosti. KP využívá soubor schopností a dovedností k tomu, aby si lidé mohli rozhodovat o vlastní kariérní, vzdělávací, odborné a další oblasti života.

KP je třeba neplést si s jednorázovou pomocí, ani s pomocí pouze mladým lidem. Naopak – KP je celoživotní proces pro všechny věkové kategorie, při kterém se poradce snaží klienta vést k tomu, aby svoji kariéru stavěl na systematických a dobře promyšlených rozhodnutích, které budou podstupovat během jeho kariérní dráhy (Vendel, 2008, s. 12).

KP má za cíl pomáhat lidem skrze nabízené služby k rozhodování v jejich dalším pokračování a ubírání se života – ve smyslu dalšího vzdělávání se, volby povolání i odborné přípravy, a to pro ně nejvhodnější a bez ohledu na věk. Cílem poradců je nasměrovat klienty k zamyšlení se nad jejich vlastními dovednostmi, schopnostmi, ambicemi, zájmy a talentem a tyto faktory propojovat s poznatky o tom, kým vlastně jsou i kým by být do budoucna na trhu práce mohli (Investing in career guidance, 2019).

Kariérové poradenství je služba, která se vztahuje na všechny věkové kategorie s cílem jednotlivým lidem pomáhat, a to v jakémkoliv okamžiku jejich života. Mezi cíle se řadí pomoc ve výběru dalšího vzdělání či povolání a stejně tak i při řízení kariéry těchto osob (Why career information, guidance and counselling matter for public policy, 2002).

Systémy kariérového poradenství musejí být účinné, a to z důvodu, aby se celoživotní učení mohlo stát realitou. Díky kariérovému poradenství, které napomůže

spojit lidské dovednosti a zájmy s příležitostmi, a to jak vzdělávacími, tak pracovními, jsme schopni využívat lidský potenciál jako zdroj lépe na trhu práce i ve vzdělávání (About Career Information and Guidance, 2023).

2.2. Rozdělení kariérového poradenství

Je více pohledů, ze kterých se na kariérové poradenství může nahlížet a následně klasifikovat. V následující podkapitole jsou popsána rozdělení, se kterými se nejčastěji lze setkat v kariérních centrech v českém školství, potažmo v kariérních centrech pro zaměstnané / dospělé.

Při rozdělení kariérového poradenství na služby, na které se zaměřuje, lze rozdělit KP na služby poskytující kariérové informace, individuální poradenství, rozvoj dovedností k rozhodování a řízení své kariéry skrze výuku, zapojování klientů do světa práce a zhodnocování jejich dovedností (Investing in career guidance, 2019).

Podle MŠMT (Kariérové poradenství, 2013) lze dělit toto odvětví na formu individuální a skupinovou. Obě tyto činnosti se zaměřují na „volbu vzdělávací a profesní dráhy, na volbu prvního zaměstnání, na změnu zaměstnání, na další vzdělávání (vzdělávání dospělých, celoživotní učení), na návrat do pracovního procesu, případně i na změnu původní kvalifikace a původního povolání“.

Dalším možným rozdělením může být zaměření se na poradenství s orientací na další směřování (career guidance) a poradenství se zaměřením na podporu rozvoje v oblasti kariéry (career counseling). O variantě č. 2, tedy „career counselling“ lze říct, že je osobnější, klade si za cíl pomoci v nalezení silných i slabých stránek, i nesměřování k tomu, co od své kariéry vlastně očekáváte. Poradce se bude snažit poznat a prozkoumat co nejvíce vaše osobnostní aspekty a nalézt pro vás to nejvhodnější povolání. Naopak „career guidance“ se identifikuje jako postupný proces, při kterém se dozvídáte technické znalosti, které potřebujete k danému oboru vědět. Poradcovým cílem bude to, abyste ve svém oboru byli co nejúspěšnější. Zjednodušené shrnutí tedy zní, že zatímco guidance dává odborný pohled na věc, counselling je zaměřen na jednotlivé části problému (Collegedisha, 2022).

Mezi dělení kariérového poradenství patří i rozdělení dle přístupu, kdy se dělí poradenství na direktivní, nedirektivní a v některých případech se můžeme setkat i s kategorií eklektického poradenství (Thorne, 1950). Direktivní přístup je specifický tím, že hlavní úlohu zde má samotný poradce, který je brán jako ten, který je odborníkem na danou problematiku a také poradcem, který tento poradenský proces řídí. Jedním z největších představitelů tohoto směru je Williamson. V druhém přístupu je to přesně naopak – největší zaměření je zde na klienta samotného, který si je i svým odborníkem na daný problém. Mezi klientem a poradcem je spíše kamarádský vztah a očekává se aktivnost ze strany klienta. Největším představitelem tohoto přístupu je Rogers. Samotný Thorne zastával i přístup eklektický, která je kombinací těchto dvou předešlých přístupů, kdy jako poradce se o své aktivitě u poradenského procesu rozhoduje až během procesu podle analýzy a vyhodnocení co samotný klient vyžaduje (Sharma, 2008).

Jednou z možností rozdělení je i dle počtu klientů – individuální nebo skupinové. Zatímco při individuálním poradenství má poradce na sezení pouze jednoho klienta, kterému věnuje svoji veškerou pozornost, při skupinovém poradenství má poradce klientů více. Výhodou individuálního poradenství je poradcova 100% soustředěnost na klientův problém, lepší navození důvěrného vztahu mezi oběma. Nevýhodou ovšem může být velká časová náročnost. Při skupinovém poradenství může být výhodou nahlédnutí na daný problém z více úhlů, z pohledu někoho jiného, kdo nám může například takzvaně otevřít oči a ukázat naprosto odlišný pohled na řešení osobního problému. Nevýhodou pak bývá neschopnost poradce věnovat se do hloubky jednotlivým klientům i častá stydlivost některých z účastníků. Pokud je účastníků více než 30, nazývá se taková forma hromadná (Hargašová, 2009).

2.3. Průběh kariérového poradenství

V podkapitole o průběhu KP je zaměřeno na popis jednotlivých kroků, podle kterých by se při KP ve školním prostředí „mělo“ postupovat. Samozřejmě neexistuje perfektní návod, který zaručí 100% úspěch, ale určitý sled kroků, které se v postupu využijí, poradcům k úspěchu napomoci mohou. Vzhledem k tomu, že samotné kariérové poradenství obsahuje nespočet metod, které se v praxi dají využít, právě

kvůli četnosti je v této kapitole zaměřeno právě na níže zmíněnou, která se do školního prostředí skvěle hodí. V jednotlivých školních organizacích se samotná metoda může či nemusí lišit, podle potřeby si ji centra mohou upravovat a personalizovat, popsané schéma tedy slouží spíše jako taková „šablona“.

Proces KP může zdánlivě připomínat jakýsi algoritmus. Stejně jako u algoritmů, i zde při správném dodržování kroků klient s poradcem dojdou k vyřešení situace – nalezení vhodného povolání a uplatnění se na trhu práce. Je důležité zmínit, že odpovědnost není na bedrech poradce, ale samotného jedince, který se v důsledku musí rozhodnout o své profesi sám.

Prvním krokem je **poznání**. Pokud chce poradce s klientem pracovat na výběru vhodného povolání, musí klienta důkladně poznat – jaká je jeho motivace, jaký má mindset a jak se staví ke své budoucnosti. Je více metod, kterými toho docílí. Mezi metody se řadí formální (psychologické testy, dotazníky) či neformální testování (při samotné interakci). Při výběru metody testů je třeba, aby poradce věděl, jaké testy zvolit. Pro vhodnou volbu testů je třeba být obeznámen jak s validitou, tak s reliabilitou a problematikou měření jednotlivých testů. Dalším krokem je **získání informací o světě práce**. V tomto kroku je cílem, jak už název napovídá, získat přehled a povědomí o tom, jaké vůbec může trh práce klientovi nabídnout možnosti. Studentům pak i sdělit možnosti škol, které by pro ně byly vhodné. Společně s klientem se tedy poradce snaží nasbírat co nejvíce informací o pracovních a vzdělávacích možnostech (Vendel, 2008, s. 52). Mimo klasické formální zjišťování informací je také užitečná technika, která se řadí mezi neformální strategie, a mezi kterou se řadí například informační rozhovory, stínování zaměstnání či pracovní zkušenosti, například v podobě brigád. Ve fázi **rozhodování** klienti preferují, pokud jim výsledek vyplyne sám. Je zde i možnost formální strategie, ta v klientech ovšem málokdy zanechává pocit jistoty, je tedy lepší variantou tuto metodu použít spíše jako „ověření si správnosti rozhodnutí“, které nám jaksi vykrytalizuje samo. U fáze **příprava** je již cíl jasně daný – podniknout kroky, se kterými se plán zrealizuje. Tento akční plán slouží i jako dobrý nástroj k rozvoji předpokládaných dovedností, které se mohou rozvíjet pomocí dostupných zdrojů k realizaci. V závěrečné fázi **provádění** je pak už jen třeba začít realizovat akční plán (Magnusson, 1995).

2.4. Význam a důležitost kariérového poradenství

V současné době, kdy se technologie vyvíjejí nezastavitelnou rychlostí, se důležitost KP stále zvětšuje. Je zcela normální, že v dnešním světě je spousta mladých (a nejen jich) lidí ztracených ve svém životě, že neví, kam dál a mají pocit, že je nic nebaví, že nejsou v ničem dobří a nemají to „svoje místo“. Spousta lidí nakonec končí v rutinní práci, která je nenaplnuje. Proto je velmi důležité tento aspekt života nepodceňovat a raději služeb kariérového poradenství využívat (Investing in career guidance, 2019).

Zásadní význam má kariérové poradenství jak pro mladé lidi pro jednodušší přechod v ohledu jejich dalšího vzdělávání a odborné přípravy, tak i pro dospělé pro snazší mobilitu a zapojení se na trhu práce. Kariérové poradenství se tedy snaží nabízet své služby na široké škále od škol, přes instituce vysokoškolského vzdělávání, úřady práce, až po komunity. Pokud je kariérové poradenství účinné, jednotlivci dosahují jejich potenciálu, ekonomika je efektivnější a společnost jako taková mnohem spravedlivější (Investing in career guidance, 2019).

3 Charakteristika jednotky srovnávání

Vzhledem k tomu, že se tato bakalářská práce zaměřuje na komparaci KP pro vysokoškoláky, konkrétně na vybranou skupinu bakalářských a magisterských oborů, bylo zapotřebí si vytyčit nástroj pro srovnávání. K tomu je klasifikace ISCED vhodná, jelikož zde mají určené stejné měřítko a potřebný segment, bakaláři a magistři, se zde porovnává jak mezi sebou, tak i mezi oběma státy.

Eurostat definuje ISCED neboli International Standard Classification of Education, jako referenční mezinárodní klasifikaci, která slouží k uspořádání vzdělávacích programů a souvisejících kvalifikací, a to podle oborů a úrovní. Od roku 2014 musí být ISCED 2011 použita ve veškerých sběrech dat EU. ISCED-F 2013 je povinně zavedena od roku 2016. ISCED 2011 referencuje na úrovně vzdělávání a ISCED-F 2013 odkazuje na obory vzdělání a odborné přípravy (International Standard classification of education, 2022).

Samotná historie klasifikace sahá až do poloviny 70. let 20. století, kdy ji vytvořilo UNESCO. První revizi podstoupila v roce 1997 a následující mezi lety 2009 a 2011, kdy byla přijata v listopadu téhož roku Generální konferencí UNESCO nejnovější platná verze (International Standard classification of education, 2022).

Úpravy, které po přijetí nové kvalifikace ISCED 2011 přišly, zohledňovaly změny, které ve vzdělávacích systémech jednotlivých zemí přišly za poslední desetiletí. Poprvé také kvalifikace představovala jak kvalifikaci úrovní vzdělávacích programů (označování jako ISCED-P), tak kvalifikaci dosaženého vzdělání (ISCED-A) v kontextu kvalifikací, které vyplývají z programů zaměřených na formální vzdělávání. Samotné programy se většinou kódují do třímístné úrovně a jsou stejné pro ISCED-P i ISCED-A. Můžeme ale najít i existující výjimky, které se vyskytují především u krátkých programů, které jsou odůvodňované na nižším levelu ISCED (International Standard classification of education, 2022).

ISCED se řadí do skupiny klasifikací ekonomických a sociálních pod záštitou Organizace spojených národů. Využití kvalifikací ve statistikách slouží ke shromažďování, sestavování i následné analýze údajů, které se dají porovnávat mezinárodně. Navržení klasifikace je uzpůsobené k přiřazování vzdělávacích aktivit,

kteře jsou v prvním kroku definované v programech a následně i v klasifikacích do skupin, které jsou mezinárodně uznávané. Data se sbírají z velké škály zdrojů – z registrů, šetření jednotlivců i domácností atd (Kvalifikace vzdělání, 2016).

Pod záštitu ISCED 2011 spadají jak formální, tak neformální vzdělávací programy a mohou je využívat lidé v kterékoliv fázi života. K měření úrovně dosaženého vzdělání jsou využívány kvalifikace, které jsou uznány příslušnými vzdělávacími úřady, které spadají do kategorie národních. Formální i neformální vzdělávání obsahuje nespočet různorodých programů, které mohou (v případě formálních musejí) být národními vzdělávacími úřady uznávány. Mezi ty se řadí například počáteční vzdělávání, vzdělávání dospělých, prezenční i distanční vzdělávání, odborné vzdělávání a podobně (Kvalifikace vzdělání, 2016).

První kategorií je vzdělávání formální, také se definuje tím, že je institucionalizované, plánované a úmyslné. Jelikož je zřizované skrze veřejné organizace a soukromé subjekty, které jsou uznávané, vytvářejí formální vzdělávací systém země. Mezi formální vzdělávání se beze sporu řadí počáteční vzdělávání, odborné vzdělávání i vzdělávání pro žáky, kteří mají speciální potřeby (Kvalifikace vzdělání, 2016).

Stejně jako u prvního výše zmíněného vzdělávání, i to neformální je vzdělávání institucionalizované, záměrné a plánované. Velkým rozdílem ovšem je, že neformální vzdělávání je bráno spíše jako takový doplněk či alternativa ke vzdělávání formálnímu, a to v rámci celoživotního vzdělávání každého z nás. Mohou ho využít všechny věkové kategorie, velkým rozdílem je ale i fakt, že se neformální vzdělávání nemusí využívat v souvislé intenzitě či délce trvání. Příkladem tohoto vzdělávání mohou být například krátké kurzy či semináře a workshopy. Výsledkem většinou nebývá uznaná kvalifikace, ale existují i speciální programy, které k získání této kvalifikace vedou. Mezi takové programy se řadí například ty zaměřené na zvýšení gramotnosti dospělých a mládeže, poskytující základní životní dovednosti či přípravu učňů na pracovištích (Kvalifikace vzdělání, 2016).

3.1. ISCED 6

Úroveň ISCED 6 je definována jako bakalářská či jí ekvivalentní úroveň. Při absolvování tohoto vzdělání se očekává, že budou mít účastníci znalosti, schopnosti a dovednosti na středně pokročilé akademické/profesionální úrovni. U úspěšných absolventů se očekává, že toto vzdělávání zakončí udělením diplomu či jiné kvalifikaci, která mu odpovídá. Nejčastěji bývá poskytována univerzitami. Výuka probíhá ve formě přednášek a přednášející musí mít splněnou minimálně kvalifikaci na úrovni ISCED 7 nebo mít předchozí zkušenosti z daného pracovního oboru minimálně na pozici vedoucího. Ve většině případů je požadováno, aby účastníci měli úspěšně splněnou úroveň ISCED 3 nebo ISCED 4. Není vždy povinné, aby zájemci o studium na této úrovni byli přítomni na přijímacích zkouškách, ty mohou být v mnoha případech odpuštěny, a to například v případě splnění požadovaného váženého průměru ze známek v předchozí úrovni. Jedinci, kteří tuto úroveň úspěšně absolvovali, mohou z většiny institucí plynule přejít na úroveň ISCED 7, i když ne vždy tomu tak musí být. Nejčastěji jsou tyto programy dlouhé 3 až 4 roky a zahrnují během této doby jak praktické, tak teoretické prvky. Pokud jsou programy delší než 4 roky, jsou do úrovně 6 počítány v tom případě, že jejich obsah odpovídá úrovni bakalářské. Další možností je i získání diplomu na této úrovni s rozsahem studia 1 až 2 roky, a to v tom případě, že jde o získání již druhého či dalšího diplomu a úroveň opět odpovídá bakalářské úrovni (International Standard Classification of Education ISCED 2011, 2012, s. 51-52).

3.2. ISCED 7

Úroveň ISCED 7 je definována jako úroveň magisterská či jí odpovídající. Jejím cílem je, aby účastník během studia získal znalosti, dovednosti a schopnosti odpovídající pokročilé akademické/profesionální úrovni. Jejím výstupem je pak druhý či další diplom nebo jí odpovídající kvalifikaci prokazující úspěšné absolvování této úrovně. I přes to, že programy této úrovně častokrát mají podíl na různých výzkumech, studenti nezískávají doktorskou kvalifikaci. Obsahují jak teoretické, tak i praktické prvky, stejně tak jako informace z výzkumů. Ve většině případů bývá toto vzdělávání

poskytováno univerzitami či institucemi, které odpovídají terciárnímu vzdělávání. Pro přednášející je podmínkou mít vzdělání alespoň na úrovni ISCED 7 nebo výše. Výstupním prvkem bývá ve většině případů výzkumný projekt či práce ve vědecké oblasti, a to propracovanější než na úrovni ISCED 6, ale méně než na úrovni ISCED 8. Povinností bývá většinou úspěšně absolvování úrovně ISCED 6 nebo 7, nebo v případě programů, které vedou k udělení prvního diplomu na magisterské úrovni, splněnou úroveň ISCED 3 nebo 4. Stejně jako u bakalářské, a jí odpovídající úrovni, i zde může a nemusí být povinná přítomnost a plnění přijímacích zkoušek. Oproti programům úrovně ISCED 6, jsou magisterské programy více rozsáhlé, podrobnější a specializovanější. Téměř všechny programy ISCED 7 umožňují plynule přejít na vzdělávání úrovně ISCED 8, které se nazývají doktorské či jí odpovídající. Ve většině případů získávají studenti magisterské úrovně již druhý nebo další diplom, který navazuje na diplomy z úrovně ISCED 6 nebo 7. Pokud získávají studenti již druhý či další diplom, délka studia bývá obvykle mezi 1 až 4 roky v případě denního studia. V případě kombinovaného nebo dálkového, kdy získávají studenti diplom na základě kreditů, které musejí nasbírat, se délka většinou kumuluje a může poté studium trvat i 5 až 8 let. V případě programů, které mají délku 5 a více let a studenti získávají první diplom, musí být vyučovaný obsah odpovídající programům na magisterské úrovni (International Standard Classification of Education ISCED 2011, 2012, s. 55-56).

4 Popis použitých informačních zdrojů

4.1. Eurydice

K tématu práce mohlo být využito nespočet informačních zdrojů, Eurydice nevyjímaje. Tento portál je intuitivní, přehledný a lze v něm nalézt spoustu užitečných informací pohromadě. V jejich zveřejněných publikacích jsou uveřejněné články na nejrozličnější témata. Zaměřují se například na: základní dovednosti, digitální vzdělávání, zaměstnatelnost, finanční podporu, vyšší vzdělávání, organizaci času či učení jazyků. Tyto publikace mohou být nápomocné nejen budoucím či již stávajícím učitelům a poradcům, ale i lidem mimo tyto profese, kteří se chtějí dále vzdělávat, kteří jsou studenty, i těm, které jen tyto zmíněná a mnohá další témata zajímají¹ (Eurydice, 2022).

Eurydice lze definovat jako síť, která má za úkol vysvětlovat, jak vzdělávací systémy v jednotlivých zemích Evropy fungují a jak jsou organizovány. Na jejich webu lze najít publikace popisů národních vzdělávacích systémů, srovnávací studie zaměřené na různá témata, statistiky a ukazatele na téma vzdělávání (Eurydice, 2022).

V Eurydice jsou všechny členské státy EU a státy mimo EU, které jsou součástí Erasmus+ programu. Díky této síti jsou vzdělávací systémy v Evropě na lepší úrovni, a to díky poskytování kvalitních informací o aspektech vzdělávací politiky a praxe. (National Agency for European Educational...,2022).

4.2. Euroguidance

Euroguidance je považována za síť poradenských i národních informačních center Evropy s cílem propojovat kariérové poradenství napříč celou Evropou. Mezi jejich cílovou skupinu, na kterou se soustředí, jsou ať už poradenští odborníci, tak i tvůrci, kteří mají na starosti vytváření politik zaměřených na vzdělávání a zaměstnanost členských států i kandidátských států Evropské Unie (Euroguidance – About us, © 2023).

¹ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications>

Euroguidance centra mají vytyčené tři základní cíle, kterými se snaží všechny řídit – těmi jsou podporovat rozvoj celoživotního poradenství v evropském měřítku, zvyšovat kompetence poradenských odborníků a sdělovat lidem skrze sítě informace o poradenství na evropské úrovni (Euroguidance – About us, © 2023).

Konkrétní činnosti vykonávané centry jednotlivých zemí se různí, ale všechny mají vytyčené společné úkony, kterými se řídí – skrze školení, semináře a studijní pobyty se snaží vytvářet národní a mezinárodní sítě plné odborníků v poradenství, dále ve vysoké míře rozvíjet spolupráci různých stran, které se na procesu poradenství a vzdělávání účastní, a v neposlední řadě povzbuzovat spolupráci evropských zemí na systémech poradenství (Euroguidance – About us, © 2023).

4.3. OECD

Dalším informačním zdrojem, který sloužil jako zdroj pro bakalářskou práci, je OECD. Tato organizace dává uživatelům na svých oficiálních webových stránkách nahlédnout do spousty statistik, které mohou být velice nápomocné.

OECD neboli Organizace pro hospodářskou organizaci a rozvoj, je, jak už název napovídá, mezinárodní organizace, jejíž cílem je vytváření lepších politik pro lepší život lidí. Hlavními body jejich politik jsou prosperita, rovnost, lepší příležitosti a blahobyt pro každého. Všechny standardy, které jsou ve spolupráci vlád, tvůrců politik i samotných občanů, vytvářeny, jsou založeny na jasných důkazech s cílem nalézání řešení pro ekonomické, sociální i environmentální výzvy, se kterými se aktuálně svět potýká. Snaží se zlepšovat hospodářskou výkonnost, utvářet nové pracovní příležitosti i podporovat vzdělávání a bojovat s mezinárodními daňovými úniky (OECD, nedatováno).

Česká republika je členem OECD od roku 1995 a tímto podpisem se upsala k plnění jejich základních cílů. Velvyslanec České republiky má se svými kolegy na starosti například schvalování pracovního programu, stanovování ročního rozpočtu atd. Mezi hlavní plusy, které pro Českou republiku členství má, se řadí poskytování nástrojů, díky nimž si země může monitorovat a analyzovat samotné politiky (sociální,

enviromentální...). Dále má země přístup ke všem výzkumům a analýzám, které sekretariát OECD kdy prováděl (Czech Republic and the OECD, nedatováno).

Španělsko se ve svých funkcích i výhodách s Českou republikou zcela shoduje. Jediným rozdílem je, že Španělsko členství podepsalo již v roce 1960.

4.4. Národní strategické dokumenty

Posledními zdroji, které jsou v bakalářské práci využity, jsou strategické dokumenty jednotlivých zemí. V této kapitole je v krátkosti popsáno, co to vlastně strategické dokumenty jsou, jak se dělí atd. V navazujících dvou podkapitolách jsou zmíněny dva konkrétní dokumenty – z každé země jeden, kterým se daná země v následujících letech v oblasti vzdělávání a jejich cílů řídí a řídit bude.

Mezi nejčastější dokumenty vládní úrovně, ať už strategické nebo prováděcí, se řadí koncepce, strategie a akční plány, kdy z celkového počtu tvoří 66 %. Obsah i délka platnosti u strategií a koncepcí bývá většinou ve všech případech velice podobná. Délka se odvíjí od programového období Evropské Unie, a to většinou po dobu 7 let. U akčních plánů může být délka platnosti mezi 1 rokem až 7 lety (MMR-NOK, 2017).

Další dokumenty, které se řadí mezi strategické a prováděcí, jsou například plány, programy nebo politiky či operační programy. Těch je dohromady okolo 24 %. Všechny zmíněné příklady, až na plány, jsou povětšinou stejnorodé. Jedinou již zmíněnou výjimkou jsou plány, které se od ostatních liší jak obsahovou strukturou, tak časovou platností (MMR-NOK, 2017).

Do další skupiny strategických nebo prováděcích dokumentů se zařazují různé pojmenované dokumenty, které spadají pod jednotlivé resorty. Ty obsahují celkově asi 10 % ze všech dokumentů (MMR-NOK, 2017).

Veškeré strategické a prováděcí dokumenty se v pohledu hierarchie dělí na tři větší kategorie, kterými jsou: strategické prováděcí dokumenty, strategické dokumenty a zastřešující strategické dokumenty. Do strategických prováděcích dokumentů se zařazují akční plán, implementační plán, program a operační program. Mezi strategické dokumenty pak plán, strategie a koncepce. Do zastřešujících

strategických dokumentů poté patří strategický rámec, bílá kniha a politika (MMR-NOK, 2017).

Vložený obrázek č. 1 přehledně rozděluje dokumenty do jednotlivých kategorií se stručnou charakteristikou u každého zmíněného druhu dokumentu.

Tabulka č. 1: Porovnání typů strategických dokumentů

Druh dokumentu	Typ dokumentu	Časový charakter	Časová platnost	Základní charakteristika
Zastřešující strategické dokumenty	Politika	Dlouhodobý	více než 7 let	Širší rozsah řešené problematiky; vyšší míra obecnosti; nižší míra podrobnosti; důraz na strategickou část; stanoví základní strategické směřování a rámcovou implementaci; realizuje se zejména pomocí navazujících strategických dokumentů.
	Bílá kniha	Dlouhodobý	více než 7 let	Strategický dokument obsahující konkrétní návrhy pro zaměření politiky resp. koncepce nebo strategie.
	Strategický rámec	Dlouhodobý	více než 7 let	Širší rozsah řešené problematiky; vyšší míra obecnosti; nižší míra podrobnosti; důraz na analytickou a strategickou část; stanoví základní strategické směřování a rámcovou implementaci; realizuje se pomocí souvisejících koncepcí a strategií; rámcová implementace může být rozpracována v odpovídajícím implementačním plánu.
Strategické dokumenty	Koncepce	Střednědobý až dlouhodobý	4 – 7 let, více než 7 let	Řeší konkrétní problematiku; vyšší míra obecnosti, nižší míra podrobnosti; důraz na analytickou a strategickou část; pouze rámcová implementace nebo žádná; implementace řešena návazně v samostatném dokumentu.
	Strategie	Střednědobý až dlouhodobý	4 – 7 let, více než 7 let	Základní strategický dokument; optimální míra podrobnosti; vyvážená a propojená část analytická, strategická a implementační; opatření jsou součástí strategické části; implementační část zahrnuje všechny prvky implementace strategie.
	Plán	Střednědobý	4 – 7 let	Řeší konkrétní jeden cíl, resp. několik cílů stejné úrovně; opatření jsou součástí strategické části; důraz na implementační část, která zahrnuje všechny prvky implementace plánu.
Strategické prováděcí dokumenty	Operační program	Střednědobý	dle délky programové-ho období EU	Soubor věcných, časových a finančních podmínek pro činnosti k dosažení stanovených cílů EU, a to prostřednictvím orgánů, subjektů a fondů uvedených v příslušných nařízeních Evropského parlamentu a Rady; navazuje na příslušné strategie a koncepce.
	Implementační plán	Střednědobý až dlouhodobý	4 – 7 let, více než 7 let	Rozpracovává implementační část strategie, pokud v ní není obsažena; zahrnuje všechny prvky implementace strategie; rozpracovává implementační část koncepce; ve zjednodušené formě může rozpracovávat implementaci strategického rámce.
	Program	Střednědobý	4 – 7 let	Prováděcí dokument tematické, finanční nebo technické povahy pro konkrétní oblast nebo území; je nástrojem realizace koncepce nebo strategie
	Akční plán	Krátkodobý	1 – 3 roky	Konkretizuje opatření, úkoly a aktivity vyplývající z příslušných strategických dokumentů.

Zdroj: MMR-NOK (2017, s. 11)

4.4.1. Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+

Dokument Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ se řadí v hierarchii strategických a prováděcích dokumentů do kategorie **strategické dokumenty** a konkrétně do podkategorie **strategie**. Tento dokument se teoreticky definuje jako strategický dokument veřejné správy a jeho délka platnosti se většinou pohybuje mezi 4 až 7 lety. Jsou ale případy, kdy bývají dokumenty s delší platností. Dokument obsahuje celou škálu opatření, které vedou k dosažení vytyčených cílů, které se definují v konkrétní oblasti. Strategie obsahuje tři části – analytickou, strategickou a implementační. Všechny tyto části se vzájemně prolínají, jsou vyvážené a mají vysokou míru podrobnosti. Všechny tyto strategie by měly obsahovat několik požadavků: definici problému, souhrn všech analýz a dat potřebných k analýze, vizi

do budoucna, několik cílů, které k naplnění vize budou potřeba a opatření, díky nimž bude cílů dosaženo. Ve spoustě případů vychází Strategie z nadřazené politiky či ze strategického rámce (MMR-NOK, 2017).

MŠMT si jako cíl vzdělávání pro nadcházející dekádu vytyčila především, aby si každý jedinec pomocí svých vlastních základních a nepostradatelných kompetencí a motivace rozvíjel v rychle se měnícím světě a využil svého potenciálu, a to i s ohledem na druhé a na rozvoj celkové společnosti. Vzhledem k dynamicky se rozvíjejícímu se světu je třeba myslet na to, že zastaralé techniky potřebují transformaci a přizpůsobit změnám jak obsah, tak i metody a formy vzdělávání. Nesmí se pominout ani potřeba bezpečí, spravedlnosti, podnětnosti a dostatečné náročnosti, kterou je třeba ve vzdělávacích institucích vytvořit (Fryč, Matušková, Katzová, Kovář a kol., 2020).

Mezi první ze dvou hlavních podcílů patří zaměření vzdělávání takovým směrem, který dovede jednotlivce k získání kompetencí, které jsou potřebné ať už v občanském nebo profesním a osobním životě. Je tedy třeba klást velký důraz na to, aby bylo vzdělávání individualizované a potenciál se tak mohl lépe a více rozvíjet (Fryč, Matušková, Katzová, Kovář a kol., 2020).

Druhým podcílem je dosáhnout snížení nerovnosti v rovině kvalitního vzdělávání a umožnit tak kvalitní a maximální rozvoj a potenciál všem dětem, žákům i studentům, a to bez ohledu na jejich podmínky v rovině sociálně-ekonomické ani v rovině osobní charakteristiky. Je třeba snížit rozdílné přístupy a rozdílnou kvalitu vzdělávání v jednotlivých částech České republiky i jednotlivých škol. Dále pak i dosáhnout snížení závislosti žákových vzdělávacích výsledcích na sociálním statusu rodičů (Fryč, Matušková, Katzová, Kovář a kol., 2020).

Je třeba tedy klást velký důraz nejen na vzdělávání samotných pedagogů a ředitelů školských institucí, kteří mají na těchto cílech velkou spoluúčasť, ale také na rodičích, kteří mají na rozvoji svých dětí největší podíl a jsou nezastupitelní. Je třeba zvýšit jejich angažovanost a participaci při školních aktivitách i při rozvoji školy (Fryč, Matušková, Katzová, Kovář a kol., 2020).

4.4.2. Španělská strategie

Španělsko se ve vzdělávání řídilo zákonem o vzdělávání 2/2006 (LOE), který byl platný od roku 2006. Od školního roku 2021/22 se zavádí ve školství změny pod taktovkou zákona LOMLOE a toto zavádění změn skončí ve školním roce 2023/24. LOMLOE zavádí nespočet reforem, mezi které se řadí rovnost mužů a žen, prioritou v systému na práva dítěte, rozvoj škol, je kladem důraz na rozvoj v kompetencích digitálních i kladení důrazu na vzdělávání, které bude uznávat udržitelný rozvoj. Španělský systém díky LOMLOE zavádí velké změny, mezi které se řadí modernizace vzdělávacího systému, obnova spravedlnosti a inkluzivity, zvyšování úspěšnosti škol i zlepšování výsledků samotných institucí. Mezi nejvýznamnější změny se řadí například navýšení počtu žáků v základním vzdělávání tak, aby v nejlepším případě bylo všem žadatelům o místo vyhověno, diverzifikace učebních osnov, úprava kurikul. Mezi jejich cíle patří zvyšování úrovně kompetencí, vyrovnání počátečních nevýhod určitých žáků a nastolení rovnosti, snížení předčasného ukončování školní docházky, poskytnutí snadnějšího znovu začlenění do systému vzdělávání a tak dále (Eurydice – Lifelong learning strategy, 2023).

V roce 2019 Španělsko zveřejnilo první strategický plán pro odborné vzdělávání (vocational training), který je platný od roku 2019 do roku 2022. Ministerstvo školství a odborného vzdělávání se poté na začátku roku 2020 ujalo povinností spjatých s odborným vzděláváním (dále jen OV) pro zaměstnanost skrze Generální sekretariát, který si definoval cíl podporovat OV a přijít se systémem, který bude spojovat vzdělávací systém OV a zaměstnanost pro OV (Eurydice – Lifelong learning strategy, 2023).

Dalším strategickým plánem je plán pro celoživotní učení. Tento plán je společným rámcem, ze kterých čerpají samostatné vzdělávací orgány při přípravě územních plánů. Ty bývají většinou roční či dvouleté. Plán se zaměřuje na podpoření celoživotního učení tak, aby vyhovoval moderní, demokratické a stále se měnící společnosti skrze zvýšení kvality odborné přípravy občanů a snahu o co nejvyšší úroveň dosaženého vzdělání svých občanů. Mezi strategické akce, které ministerstvo podniklo, byl například webový portál s nabídkami dálkového odborného vzdělávání, ACREDITA neboli informační a poradenská platforma, která slouží k akreditaci, a to

kompetencí odborných, získaných jak praxí, tak neformálním vzděláváním. Dále pak portál Todo FP, který je poskytovatelem odborných informací a poradenství a webový portál pro kariérové poradenství, na kterém naleznete aktuální a podstatné informace o programech i zdrojích, které mohou být k poradenské práci užitečné, a to pro obě strany – odborníky ve vzdělávání i zaměstnání (Eurydice – Lifelong learning strategy, 2023).

5 Vzdělávací systém v České republice

Kapitola věnující se vzdělávacímu systému v Česku je zaměřena na základní popis fungování tohoto systému. Pro pochopení fungování kariérního poradenství ve školských institucích je třeba pochopit i jejich celkový vzdělávací systém, jak jsou školy zvyklé fungovat, jak jsou řízeny, jaké jsou jejich požadavky atd.

Spravování škol v České republice spadá pod veřejnou správu. Veškeré pravomoci jsou rozděleny mezi 3 orgány: ústřední řídicí orgány, obce a kraje. Orgánem státní správy je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a jejím hlavním úkolem je zodpovědnost za aktuální stav, pojetí a vývoj vzdělávací soustavy. Dále pak mají na starosti státní rozpočet a nakládání s financemi, které jsou školství ze státní kasy poskytnuty, determinují podmínky pro kvalifikaci i pracovní podmínky pro učitele. Mimo jiné i stanovují rámcový obsah od předškolního, až po střední vzdělávání a musejí schvalovat vzdělávací programy pro vyšší odborné školy. Úkolem krajů je zřizovat střední školy (úroveň ISCED 3), konzervatoře (ISCED 2, ISCED 3 a/nebo ISCED 5) a vyšší odborné školy (ISCED 6). Na obcích poté náleží povinnost zřizovat mateřské školy (ISCED 0), základní školy (ISCED 1, ISCED 2) a celkovým jejich cílem je zajistit povinnou školní docházku (Eurydice – Czech Republic, 2023, kap. 2).

Samotné vysoké školy, které jsou odstupňované na úrovni ISCED 6-8, jsou ve velké míře autonomní a vždy samostatné právnické osoby. Mezi jejich kompetence se řadí například organizace uvnitř školy, a to včetně vymezení mzdy, nakládání s jejich majetkem dle vlastního uvážení, vytváření a realizace studijních programů, které musejí projít akreditací od Národního akreditačního úřadu pro vysoké školy, i rozhodování se o tom kolik a za jakých podmínek vezmou uchazečů. Studium na vysokých školách bývá ve většině případů téměř zdarma, kdy student musí zaplatit jen za přijímací řízení (Eurydice – Czech Republic, 2023, kap. 2).

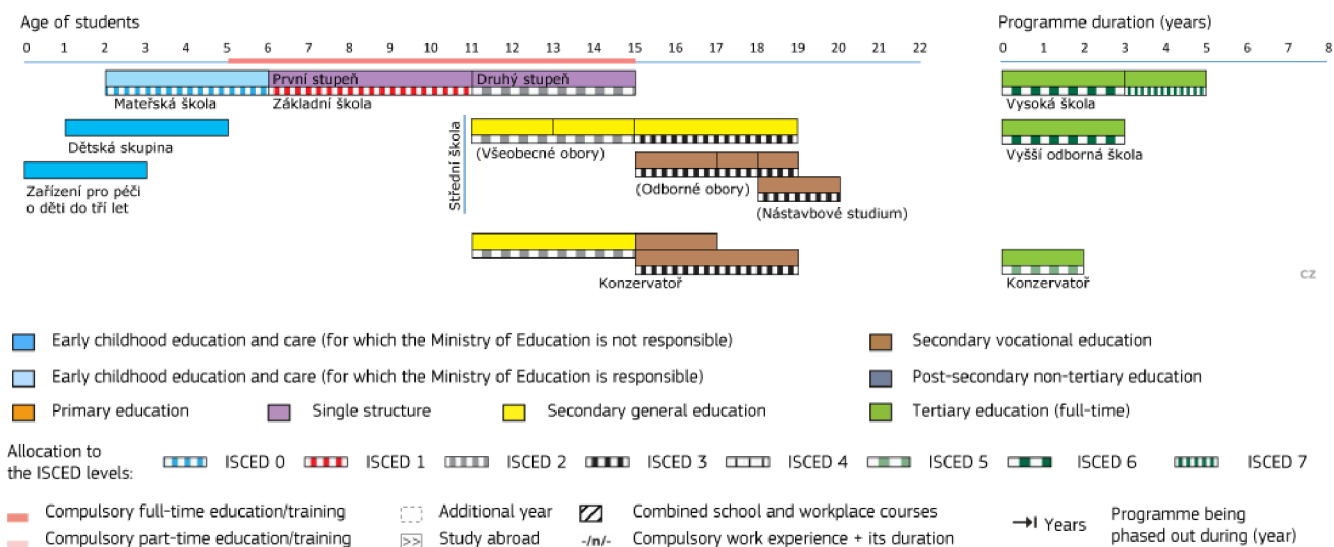
5.1. Zařazení českých vzdělávacích programů do Klasifikace vzdělávání

V kapitole č. 4 byla přiblížena samotná klasifikace ISCED, v této kapitole přibližují tuto klasifikaci přímo v konkrétních zemích, v tomto případě v České republice.

Pro českou populaci je povinné předškolní vzdělávání od 5 let, dítě tedy musí splnit minimálně jeden rok tohoto povinného vzdělávání. Poté se běžně nastupuje do školního vzdělávacího procesu v 6 letech a žák musí splnit 9 let povinné školní docházky. Ve většině případů se účastní děti jak před, tak i po tomto povinném úseku. Školský zákon platí pro mateřské až vyšší odborné školy, včetně jazykových škol, uměleckých škol atd. Zákon o vysokých školách je poté účinný pro vysoké školy (Eurydice – Czech Republic, 2023, kap. 2.3).

Obrázek č. 1: Český vzdělávací systém

Czechia – 2020/21



Zdroj: Eurydice (2022, kapitola 2.3)

Obrázek č. 1 představuje systém českého školství dle uznávané Klasifikace vzdělávání ISCED 2011 na škále, jednotlivé úrovně jsou zde v po sobě navazujícím sledu vyobrazeny různými barvami pro lepší přehlednost a pochopení. Součástí obrázku je i legenda, která jednotlivé barvy na škále popisuje.

5.2. Kariérové poradenství ve vzdělávání v České republice

Po obecném přiblížení systému vzdělání v českém školství je zaměřen text na kariérové poradenství samotných úrovní. V první podkapitole na kariérové poradenství v předškolním a školním vzdělávání a ve druhé podkapitole v terciárním vzdělávání. Je zde popsáno, jaké možnosti kariérové poradenství každé úrovně svým žákům a studentům nabízejí, jak se dělí i jaký mají cíl (Eurydice – Czech Republic, 2022, kap. 12).

5.2.1. Kariérové poradenství v předškolním a školním vzdělávání

Žákům předškolního a školního vzdělávání je poskytováno KP skrze školního výchovného poradce, pedagogicko-psychologické poradny, speciální pedagogická centra, dále skrze Centrum kariérového poradenství či Informační a poradenská střediska pro volbu povolání Úřadu práce ČR (zkráceně IPS). Na poradenské služby mají nárok, jak samotní žáci, tak i jejich zákonní zástupci. Pro legální poskytnutí poradenské činnosti je třeba mít písemný souhlas buď zletilého žáka nebo jeho zákonného zástupce. Tyto služby jsou poskytovány školami a školskými poradenskými zařízeními, a to zcela zdarma. Úkol a cíl poradenství pro tyto věkové kategorie je hlavně včasné odhalení rizik ve vývoji žáka a v jeho vzdělávání, identifikování individuálních potřeb, podpora rozvoje jeho dovedností, znalostí a schopností, podpora rozhodování v kariéru oblasti žáka i zajištění prevence neúspěchů žáka ve škole. Důležitá je vzájemná spolupráce při poskytování poradenství, a to jak pracovníků školních poradenských pracovišť, tak i pedagogů a školských poradenských zařízení (Eurydice – Czech Republic, 2022).

Poradenské služby na školách zajišťuje školní poradenské pracoviště, které se skládá z výchovného poradce, školního metodika prevence a v některých případech i školního psychologa a školního speciálního psychologa. Výchovný poradce má na starosti poskytovat poradenství, při kterém žákovi pomáhá ve výběru dalšího směru vzdělávání i pozdějšího uplatnění na trhu práce, je tedy pro žáky kariérovým poradcem. IPS Úřadu práce České republiky poskytuje žákům validní údaje o nabídce vysokých a středních škol i o učebních oborech, o průběhu přijímacího řízení, o detailnějších informacích ke specifickým povoláním, o uplatnění na trhu práce, i

současné situaci na trhu práce, či o dalších možnostech, například rekvalifikacích. Ve většině případů poslední ročníky základních a středních škol v doprovodu výchovného poradce IPS navštěvují (Eurydice – Czech Republic, 2022).

5.2.2. Kariérové poradenství v terciárním vzdělávání

Studenti navštěvující terciární vzdělávání mají nárok na 3 druhy poradenství – studijní, psychologické a kariérové. Kariérové poradenství bylo, je, ale hlavně bude velice důležitá část pro studenty vysokých škol, a to hned ze dvou důvodů. Prvním z nich je organicky rostoucí počet studentů, potažmo absolventů vysokých škol, a také z důvodu rychle se proměňujícího trhu práce. Podob kariérového poradenství je hned několik, mezi ty nejběžnější se řadí sdělování informací ohledně jejich potencionálních budoucích zaměstnanců, pomoc s vyhledáváním i udržováním kontaktů s nimi. Další možností jsou například veletrhy pracovních příležitostí či kurzy rozvoje “career management skills” (Eurydice – Czech Republic, 2022, kap. 12.4).

Jak již bylo zmíněno, vysoké školy mají vysokou míru autonomie, a proto i kariérové poradenství spadá pod vlastní režii každé vysoké školy zvlášť. Na studijním oddělení, které má každá vysoká škola, se většinou lze dozvědět informace, které se týkají studia. Psychologická poradenství bývají, jak propojena s kariérovým a studijním, tak i odděleně jako samostatná oddělení. Kariérové poradenství bývá často zprostředkováváno skrze kariérní centra (např. KC ČZU²). Kariérní centra nejsou podmínkou vysokých škol, a proto se s nimi nemusí člověk setkat na všech vysokých školách. Ve spoustě případů je kariérové poradenství poskytováno tedy jinou cestou, například skrze konzultační a poradenské centrum. Základním cílem kariérového poradenství vysokých škol je podpořit absolventy, aby se uplatnili na trhu práce (Hloušková & Veselá, 2016). V kariérních centrech se lze setkat se třemi základními skupinami lidí. Těmi jsou studenti, zaměstnavatelé a samotné vysoké školy. Sponzorem a zřizovatelem kariérních center je skupina vysoké školy, která je taky z těchto důvodů nejdůležitější skupinou. Druhou skupinou jsou studenti, kdy se jedná většinou o studenty buď aktuální, nebo čerstvé absolventy. Obvykle se do „čerstvých absolventů“ řadí ti, co studium ukončili předešlý akademický rok (Gončarová, 2015).

² <https://www.czu.cz/cs/r-7210-o-czu/r-7704-rektoratni-pracoviste/r-7967-karierni-centrum>

Běžně bývá pro studenty zdarma minimálně základní nabídka služeb kariérního centra. Dalším zdrojem pro kariérní centra bývá třetí skupina – zaměstnavatelé. Ti úzce spolupracují s kariérními centry i jednotlivými fakultami a studenti specifické univerzity bývají u těchto zaměstnavatelů na praxích, stážích či i zaměstnání. Mnohdy zaměstnavatelé pro kariérní centra přednášejí o jejich firmě a v rámci této propagace se poté očekává, že zaměstnavatel bude finančně podporovat kariérní centrum. Mezi dvě důležité organizace, které se snaží evropské kariérové poradenství sjednotit, se řadí Asociace vysokoškolských poradců a Euroguidance. Síť Euroguidance se prezentuje jako síť národních informačních a poradenských center. Jejich cílem je propojovat evropská kariérová centra a prohlubovat jejich spolupráci. Jejich působení je financováno Evropskou Unií (Euroguidance, 2022).

5.3. České zákony ke kariérovému poradenství

V téměř každé oblasti našeho života se řídíme pravidly. V kariérovém poradenství nevyjímaje. Je třeba mít zákony, které dodržujeme, aby mohl systém fungovat. I kariérové poradenství v Česku proto má své zákony, které musí dodržovat.

KP ve školských institucích se řídí 197/2016 Sb. Vyhláškou o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Dále musejí poradci dodržovat mlčenlivost podle §100 Zákona o sociálních službách č. 108/2006Sb (Valachová, 2016).

Dalším důležitým zákonem je zákon č. 111/2016 Sb. Zákon o vysokých školách § 21 d), který zní, že musí být všem uchazečům o studium, studentům a všem dalším osobám poskytnuty informační a poradenské služby, které souvisí jak se studiem, tak i s dalšími možnostmi uplatnění absolventů na trhu práce (Zákony pro lidi, 2021).

6 Vzdělávací systém ve Španělsku

Do španělského vzdělávacího systému se zahrnují vzdělávací orgány, odborníci ve vzdělávání i subjekty veřejné i soukromé. Mají na starosti funkce regulační, finanční i funkci poskytování služeb. Hlavním rysem vzdělávání je pro španělský vzdělávací systém rovnost žen a mužů, důraz na práva dětí, neustálý progres škol i rozvoj digitálních kompetencí či vzdělávání v duchu udržitelného vývoje (Eurydice – Spain, 2023, kap. 2).

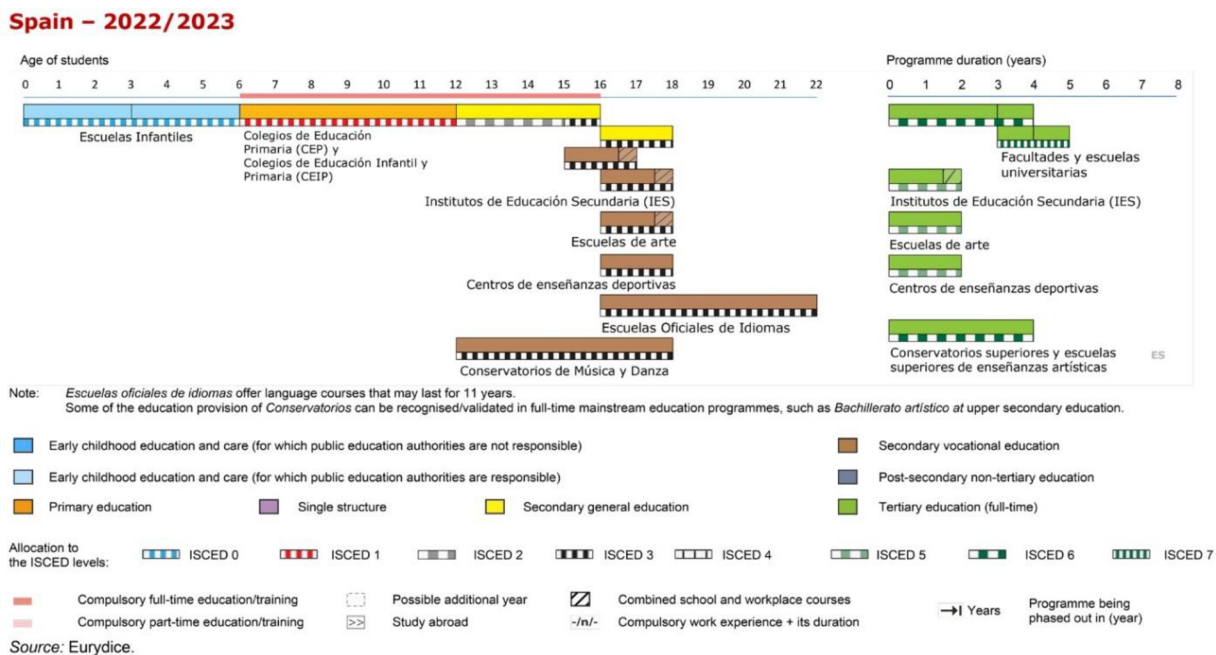
Pro španělský vzdělávací systém je charakteristická decentralizace – vzdělávací kompetence mají na starosti generální státní správa, jímž je Ministerstvo školství a odborného vzdělávání, a orgány autonomních společenství, jimiž jsou odbory pro vzdělávání. Samotné školské instituce jsou v oblasti vlastních zdrojů autonomní v pedagogické, řídicí i organizační rovině (Eurydice – Spain, 2023, kap. 2).

Pedagogové ve Španělsku musejí splňovat minimálně titul úrovně ISCED 6 v oblasti předškolního a základního vzdělávání a minimálně úroveň ISCED 7 pro vyučování ve středním vzdělávání (Eurydice – Spain, 2023, kap. 2).

6.1. Zařazení španělských vzdělávacích programů do Klasifikace vzdělávání

Předškolní vzdělávání není pro děti ve Španělsku povinné, je však bezplatné a vysoce doporučované navštěvovat. Žákům začíná povinná školní docházka ve věku šesti let, je dlouhá 10 let a zahrnuje 3 části. První je základní vzdělání, které trvá 6 let. Dalším vzděláním je povinné střední vzdělání (ESO), které probíhá mezi dvanáctým a šestnáctým rokem žákova života. Po absolvování této povinné docházky získávají žáci oficiální kvalifikace, jímž je diplom. Díky tomuto diplomu získávají možnost studovat ve vyšším středním vzdělávání či rovnou přejít na trh práce. Vyšší střední (sekundární) vzdělání se většinou nachází také na středních školách a bývá obvykle dlouhé 2 akademické roky. Do vysokoškolského vzdělávání se řadí vysokoškolské studium a odborné studium (Eurydice – Spain, 2023, kap. 2.3).

Obrázek č. 2: Španělský vzdělávací systém



Zdroj: Eurydice (2023, kapitola 2.3)

Obrázek č. 3 představuje systém španělského školství dle uznávané Klasifikace vzdělávání ISCED 2011 na škále a jednotlivé úrovně jsou zde v po sobě navazujícím sledu vyobrazeny různými barvami pro lepší přehlednost a pochopení. Součástí obrázku je i legenda, která jednotlivé barvy na škále popisuje.

6.2. Kariérové poradenství vzdělávání ve Španělsku

6.2.1. Kariérové poradenství v předškolním a základním vzdělávacím systému

Rozvoj poradenství má na starosti více vzdělávacích orgánů, a proto téměř všechny autonomní oblasti mají své vlastní předpisy, kterými si určují organizaci částečně nebo zcela úplně sami. Spoustu aspektů ohledně výchovného poradenství je mimo jiné definováno skrze nařízení o učebních plánech základního i středního vzdělávání. Poradci ve školách bývají jak interní, tak externí a jsou na třech úrovních – akademické, psychologické a kariérní poradenství (Eurydice – Spain, 2022, kap. 12.4).

Cílem kariérového poradenství je hlavně snaha o ulehčení procesu rozhodování po dokončení povinné školní docházky kam dál, informovat je o možnostech dalšího studia i profesní nabídky na trhu práce tak, aby to vyhovovalo jejich kompetencím i zájmům. Za cíl poradci mají rozvoj dovedností spjatých s rozhodováním o jejich budoucnosti po škole a usnadnění cest k získávání informací o těchto možnostech (Eurydice – Spain, 2022, kap. 12.4).

6.2.2. Kariérové poradenství v terciárním vzdělávání

Ve španělském vzdělávacím systému lze nalézt spoustu podpůrných programů, které jsou přímo specializované pro studenty a absolventy vysokých škol s cílem usnadnění procesu přijímacích závazků, zaměření se na profesní kariéru i poskytnutí k dalšímu vzdělávání. Propagaci těchto programů má na starosti Generální ředitelství pro plánování a řízení vzdělávání spadající pod Ministerstvo školství a odborné přípravy (Eurydice – Spain, 2022, kap. 12.6).

Cílem KP je usnadnění přechodu absolventů na trh práce a pomoci v počátečním rozvoji jejich kariéry či v dalším vzdělávání. Na školách mají studenti přístup k podpůrným oddělením, které poskytují studentům informace a poradenství v oblastech vzdělávacích a profesních příležitostí i dovednostech a projektech, které jsou pro vstup na trh práce a navazující zaměstnatelnost usnadňující. Dále byla zřízena veřejná centra pro poradenství, podnikání, doprovod a inovace pro zaměstnanost, které mohou studenti využívat. Každá univerzita má právo určovat si funkce těchto center sama, mezi nejčastější funkce se řadí akademické a odborné poradenství, univerzitní podnikání, pracovní integrace a podobně (Eurydice – Spain, 2022, kap. 12.6).

6.3. Zákony

Španělský vzdělávací systém se řídí již zmíněným zákonem LOMLOE, dále pak královským dekretem 1791/2010, kterým se schvaluje Statut vysokoškolského studenta, přiznává ve svých člancích 7 a 8 zvláštní význam činnosti poradenství a komplexní péče o vysokoškolské studenty, které jsou považovány za právo a službu, kterou musí vysoké školy organizovat a poskytovat (Eurydice – Spain, 2023, kap. 2).

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Úvod praktické části

Praktická část bakalářské práce je vedena s dotazovanými formou rozhovorů. Vzhledem k tomu, že byly pokládány konkrétní otázky na zkušenosti s kariérovým poradenstvím, které byly typu otevřených, a všichni dotazovaní již měli s kariérovým poradenstvím zkušenost v jakékoliv formě během jejich studia, byla tato metoda, pro předem určené cíle, nejvhodnější.

Prvním zdrojem pro praktickou část byly webové stránky a dokumenty jednotlivých škol, na kterých jsem praktickou část vedla. Konkrétně z české strany Kariérní centrum České zemědělské univerzity sídlící na Suchdole v Praze a na španělské straně Fundecor sídlící v Córdobě a spadající pod místní univerzitu Universidad de Córdoba. Prvním krokem bylo prostudování služeb, které jednotlivé univerzity svým studentům nabízejí. Poté následovala příprava samotných otázek, na které jednotliví respondenti odpovídali. Otázky byly voleny tak, abych se dozvěděla základní informace o tom, s jakou formou poradenství se setkali a také s jakou se nesetkali a třeba by jí ocenili. Ze španělské strany jsem dvě odpovědi získala psanou formou, a to hned z několika důvodů. První z nich byl, že to pro obě strany (moji i jejich) bylo časově jednodušší vzhledem k náročnosti skloubení harmonogramů, druhým důvodem je pak jazyková bariéra. Samozřejmě tím nechci říct, že by ze španělské strany byla angličtina na nízké úrovni, nechtěla jsem ovšem na respondenty vyvíjet tlak, jelikož se spouště z nich mohlo přemýšlet mnohem jednodušeji v jejich rodném jazyce, a poté pouze odpovědi přeložit a zaslat mi je. V jednom případě jsem rozhovor provedla po telefonu, průběh si nahrála na záznamník, a poté přepsala. V případě českých respondentů to bylo obdobně. Se dvěma respondentkami jsem vedla rozhovor přes Teamsy a zpětně záznam přepsala. Ve třetím případě šlo o bývalou studentku nepocházející z Česka, která ovšem v ČR žije již několik let a na ČZU studovala. V jejím případě byla zvolena varianta, kdy jsem jí otázky zaslala a ona na ně odpověděla psanou formou. Přesto, že česky rozumí, hůře se jí odpovídá, proto zvolila psaní odpovědí v angličtině, ve které se jí vyjadřuje jednodušeji.

Dalším zdrojem mé praktické části byly určitě vlastní zkušenosti. Na španělské univerzitě v Córdobě jsem sama studovala a měla možnost se s místním kariérním poradenstvím a školním prostředím alespoň z části seznámit a dozvědět se více jak jejich systém funguje. S kariérním centrem ČZU jsem se setkala díky studiu na zmíněné univerzitě skrze bakalářský obor Kariérové poradenství a vzdělávání.

Posledním zdrojem, který byl již zmíněn, a který byl nejdůležitější, byli samotní studenti. Dotazovala jsem se tři studentů ze Španělska a stejného počtu studentů z České republiky. Věkově byli namícháni a stejně tak tomu bylo i u jejich oborového zaměření – nebyli všichni z jedné fakulty, ale z vícero oborů. Celkový přehled dotazovaných studentů lze vidět v tabulce č. 2, kde je napsáno jejich jméno, věk, národnost, studijní obor a pohlaví pro lepší přehled.

Tabulka č. 2 – Přehled dotazovaných respondentů ve výzkumné části

Jméno	Věk	Obor	Národnost	Pohlaví
Natálie	21	Kariérové vzdělávání a poradenství – IVP ČZU	česká	žena
Adiya	21	Business Administration – PEF ČZU	kazachstánská	žena
Ester	22	Hospodářská kulturní studia – PEF ČZU	česká	žena
Azahara	21	Education and English literature – FCEP UCO	španělská	žena
Javier	27	Industrial electronic engineering – EPSB UCO	španělská	muž
Manuel	23	Infantile Education – FCEP UCO	španělská	muž

Zdroj: vlastní zpracování

Cílem praktické části bakalářské práce nebylo zjistit kolik studentů se během svého studia na vysoké škole setkalo jakoukoliv formou s kariérovým poradenstvím, nýbrž oslovit a zjistit zkušenosti těch studentů, kteří se během svého studia s touto službou již setkali, jaké byli jejich zkušenosti, jak jim to pomohlo, co si z toho odnesli a tak dále.

Rozhovory, které jsem se studenty vedla ústní či psanou formou, byly strukturované. Měla jsem předem připravené otázky, které jsem jim položila. Většina otázek bylo volných z důvodu, abych získala obsáhlejší odpovědi, aby se respondenti mohli o svých zkušenostech rozprávět a já tak získala lepší představu o tom, jaká byla jejich zkušenost v daném kariérním centru. Bylo použito i pár uzavřených otázek, v jejich dodatku byla ovšem vždy položena doplňková otevřená otázka.

7.1. Kariérní centrum České zemědělské univerzity

Kariérní centrum České zemědělské univerzity (dále jen ČZU) vzniklo v roce 2015 pro studenty a absolventy ČZU s cílem usnadňování vstupu na trh práce. Díky široké nabídce, zaměřené jak na osobní rozvoj, tak spojování studentů a zaměstnavatelů a poskytování podstatných informací, které slouží k budoucímu rozhodování o kariéře, se jim tento cíl daří naplňovat.

Do portfolia nabízených služeb kariérního centra ČZU se řadí nespočet aktivit. V následujícím textu je zmíněno pár nejvyužívanějších a nejpoblárnějších. První z nich jsou konzultace, které jsou nabízené všem studentům, a dokonce absolventům do 3 let od ukončení studia. V jejich nabídce naleznete 3 druhy, mezi které se řadí osobní přímo v prostorech kariérního centra, dále pak v univerzitní knihovně anebo online skrze ZOOM. Téma, které se na konzultaci řeší, je v režii studenta, který s daným podnětem přichází. Dalšími nabízenými službami jsou Kariérní poradenství, Kariérní koučink a Kariérní poradenství pro OZZ. Na těchto schůzkách se lze dozvědět například informace o tom, jak si naplánovat kariéru, jak se zorientovat na trhu práce a hledat si nabídky práce, také se zde mohou probírat silné a slabé stránky studenta, udělat si testy na profesní orientaci, či si nechat zkontrolovat životopis a získat tipy na to, jak se připravit na pohovor. Nedílnou součástí jsou i workshopy zaměřené na pracovní budoucnost. Studenti mají možnost získat přístup k lidem k různých firem, ke špičkovým odborníkům na osobní rozvoj i k lidem, kteří jsou velice kvalitně zorientovaní v aktuální situaci na trhu práce. Mezi nejpoblárnější workshopy se řadí „Jak si hledat a úspěšně najít práci v 21. století?“, „Side off university“, „Setkání s konkrétními společnostmi“, „Kariéra s diplomem z ČZU“ a „Discover Company“. V neposlední řadě určitě stojí za zmínku Veletrh pracovních příležitostí, které svým studentům poskytují příležitost setkat se s významnými firmami a jejich představiteli či HR zástupci, kteří dají účastníkům nahlédnout takzvaně pod pokličku jejich společnosti. Často se stává, že studenti dostanou zajímavou nabídku na praxe, stáže a spoustu dalšího. Poslední zmíněnou aktivitou je Pitch Boot Camp, který má na světové úrovni za cíl předat možnost svým studentům setkat se, získat kontakt a dozvědět se na sebe zpětnou vazbu od nejrůznějších společností a jejich špičkových profesionálů. Kemp trvá dva dny a během těchto dvou nabitých dnů se lze dozvědět nejen jak

rozvíjet své dovednosti a schopnosti, díky kterým se poté bude kariéra řídit snáze, ale také usnadnění propojení s odborníky na manažerských pozicích, kteří již mají dlouholetou praxi v oboru, který uchazeče osobně zajímá (Studentu & absolventi, 2021).

7.1.1. Česká zemědělská univerzita

Česká zemědělská univerzita se řadí do vysokých škol veřejných a byla založena v roce 1906 a to zřízením zemědělského odboru přidružené k České vysoké škole technické (dále jen ČVŠT). V roce 1920 po 1. světové válce došlo ke změnám ve struktuře na ČVŠT a zemědělský obor, který byl do té doby pod záštitou této univerzity se přeměnil na Vysokou školu zemědělského a lesního inženýrství Českého vysokého učení technického. V roce 1932 započala z důvodu malých prostor a zvětšující se univerzity výstavba nového prostoru v Dejvicích, kam se brzy škola z Havlíčkových sadů přemístila. V roce 1952 došlo k samostatnému zřízení Vysoké školy zemědělské a v první polovině šedesátých let se poté škola přesídlila do nově vybudovaného prostoru, který vznikl v Suchdole v Praze. Nynější název získala škola 1. ledna 1995. Nejnovějšími fakultami, které byly otevřeny v roce 2007 jsou Fakulta lesnická a dřevařská a Fakulta životního prostředí (O ČZU, 2021).

7.2. Fundecor Córdoba

Fundecor je univerzitní nadace pro rozvoj provincie Córdoba a úzce spolupracuje s Córdobaskou univerzitou. Fundecor se definuje jako veřejná, nezisková a dobrovolná služba. Hlavními cíli, kterými se tato instituce řídí, jsou transparentnost, rovnost, publicita, přístup veřejnosti ke službám a informacím, přehlednost, jednoduchost a v neposlední řadě i diskrétnost a efektivnost. Posláním této nadace je jednodušší zprostředkování na trhu práce, vyšší a snazší uplatnění absolventů školy na trhu práce, podpoření spojení a kontaktování nejrozličnějších podniků a subjektů s uchazeči o zaměstnání. Dalším z hlavních cílů organizace je zvyšovat povědomí o otázkách životního prostředí a povzbuzovat jednotlivce a komunity, aby podnikali kroky k ochraně životního prostředí.

Mezi služby, které Fundecor nabízí, se řadí například poradenská služba pro volbu povolání. Tato služba je bezplatná a poskytuje se jak studentům vysoké školy, tak i aktivním uchazečům o zaměstnání. Hlavním cílem je zvýšení uplatnění zaměstnatelnosti uchazečů. Další službou je veletrh pracovních příležitostí s cílem propojit studenty se zaměstnavateli s příležitostí navázání kontaktů a prozkoumání jejich kariérní cesty.

Další činností je Program odborné praxe (EPES), který je pod taktovkou andalusického úřadu práce a ministerstva zaměstnanosti, kteří tento program financují. Cílem tohoto programu je zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů, kteří jsou zdravotně postižení a/nebo z etnické menšiny. Program slouží jako přímá pomoc podívat se těmto uchazečům do podniků a nabídnout jim tam pracovní zkušenost, a to i bez předchozích zkušeností v daném oboru.

Mimo jiné se v nabídce Fundecor nalézají i služby školení zaměřené přímo pro studenty i aktivně hledající uchazeče o zaměstnání, nejrůznější programy a činnosti sloužící pro rozvoj a podporu podnikatelské kultury, kurzy zaměřené v nejrůznějších oblastech, jako například práce s photoshopem apod. a v neposlední řadě možnosti stáží pro córdobské studenty. Celkově se mezi služby, které Fundecor nabízí, řadí kariérní poradenství, poradenství v oblasti zaměstnání, poradenství v oblasti podnikání, mezinárodní poradenství i akademické poradenství (Orientacion laboral y empleo, 2021).

7.2.1. Universidad de Cordoba

Universidad de Córdoba (dále jen UCO) je veřejná vysoká škola sídlící ve městě Córdoba v oblasti Andalusie ve Španělsku. Vznikla v roce 1972. Celkově se tato vysoká škola zaměřuje na tři oblasti nabízeného vzdělání: potravinářství, zemědělství, věda a technika, dále humanitní vědy a právní a společenské vědy a poslední oblastí jsou vědy o zdraví. Celkově se řadí UCO mezi špičky ve své oblasti ve vzdělání ve Španělsku a souběžně je i jednou z nejdůležitějších výzkumných institucí. UCO je i díky svému historickému dědictví velmi zaměřená právě na humanitní vědy. Důležitou součástí je i jejich výzkum ve vědeckotechnickém parku Rabanales a biomedicínský výzkum na institutu Maimonides (About UCO, nedatováno).

7.3. Rozhovory

Celkově byli respondenti dotázáni na 10 otázek, které se týkaly jejich zkušeností s kariérovým poradenstvím. Jednalo se o otázky:

- Co si představíš pod pojmem kariérové poradenství? Co ti to asociuje?
- V jaký moment tvého studia jsi se se službami kariérové poradenství setkal/a?
- Jakou formou to probíhalo?
- Byla ti tato služba nápomocná? Pokud ano, jak? Pokud ne, proč?
- Využil/a bys nyní zpětně tuto službu již dříve během tvého studia? Pokud ano, proč? Pokud ne, proč?
- Jak jsi se během této poskytované služby cítil/a? Byla příjemná nálada, prostředí, cítil/a ses komfortně?
- Jaké jiné možnosti, které jsi sám/sama nevyužil/a, tvé prostředí nabízí, a myslíš, že jsou přínosné?
- Jaké jiné možnosti, které tvé KC na škole nenabízí, bys rád/a využila?
- Máš nějaké nápady na služby, které by se mohly v rámci KC poskytovat, ale neposkytují?
- Plánuješ využít služby KP i v budoucnu?

V první otázce jsem se studentů dotazovala, co si vlastně pod pojmem kariérové poradenství představují. Všichni respondenti se shodli, že jim pojem kariérové poradenství evokuje pomoc jako takovou. Nejvíce bylo zmiňováno, že je to pomoc při plánování a hledání zaměstnání, pro vytvoření plánu do budoucna, při jejich studiu a v případě, kdy je student v současné chvíli ztracený. Dle respondentů jsou zde poradci od toho, aby jim předali užitečné informace pro jejich budoucí kariéru a informovali je o možnostech, které jako studenti mohou mít již v době jejich studia. Dále i k tomu, aby vám pomohli nasměrovat ve vašem dalším počínání a pomoci vám s přípravou, jako například s úpravou životopisu. Také byly zmiňovány osobnostní testy, které si lze v průběhu poradenské činnosti s poradcem udělat a zjistit tak silné i slabé stránky jedince, potenciál a podobně. Natálie zmínila, že: „...využívání a pomoc naučit jedince s nejnovějšími technologiemi...“, které do poradenské činnosti také spadají. Další zmiňované služby, které jim kariérové poradenství asociuje, jsou

například nejrůznější workshopy, poradenské rozhovory s poradcem o samotě. Javier zmínil, že on by například vyhledával službu, kdy on sám by se poradci zmínil, co rád dělá a poradce by mu poradil, jakého magistra si vybrat a kam se dále ve své kariéře i vzdělání ubírat.

Nejčastěji se respondenti rozhodli využít služeb jejich kariérního centra v posledním ročníku bakalářského studia. Bylo tomu tak v pěti ze šesti případů. Pouze Natálie se zúčastnila nabízené služby ve druhém ročníku jejího bakalářského studia. Nejčastějšími důvody, proč se rozhodli centrum navštívit, byly jejich obavy z končícího studia a tedy jakési “ztracenosti” a pocit, že neví co dál. Chtěli se tedy poradit co pro ně bude nejvhodnější a kam by se měly ubírat jejich další kroky, ať už v pokračování ve studiu na vysoké škole, tak i na trhu práce. Adiya navštívila centrum, protože chtěla pomoci s kariérním plánem do budoucna, s vylepšením jejího životopisu a jelikož si nebyla zcela jistá, zdali se svými komunikačními dovednostmi uspěje na případných pohovorech ve firmách.

Formy poradenství, které využili, byly rozmanité. Často se objevovala odpověď schůzky, která byla čistě mezi studentem a poradcem. Tuto službu využili celkově čtyři ze šesti respondentů. Ester, Adiya i Manuel na svých rozhovorech probírali jejich dosavadní zkušenosti, co dělají rádi ve svém volném čase, o jejich možnostech i schopnostech, kterými disponují. Všem třem se dostalo i personalizovaných rad, které odpovídali jejich dotazům i obavám. Schůzka Ester probíhala v online podobě, ale zmínila se, že by raději preferovala schůzku osobní, a to z důvodu, že jí osobní kontakt vyhovuje více. Na kvalitu rozhovoru to ale dle jejího názoru vliv nemělo. Javier se také rozhodl pro soukromou schůzku s poradcem, kde se chtěl hlavně pobavit o jeho navazujícím studiu na magistru, jaké má v Córdobě možnosti a kam by se mohl dál vydat. Dále pak využil i příležitosti, kdy mu Fundecor pomohl zprostředkovat praxe ve společnosti, se kterou Fundecor spolupracoval. Azahara se v průběhu jejího studia přihlásila na odběr novinek z Fundecoru a díky těmto newsletterům se dozvěděla o poradenských činnostech centra. Po jednom mailu, ve kterém vysvětlovali a nabízeli možnosti letních stáží, se rozhodla tuto příležitost využít a společně s centrem tedy naplánovali interview se společností a centrum za ní vyřídilo veškeré papírování a dokumentaci, která byla potřeba. Jednalo se o stejný případ jako u Javiera. Natálie se zúčastnila veletrhu pracovních příležitostí, který se

v tu dobu konal v online podobě. Součástí programu byly i různé přípravné kurzy, které samotnému veletrhu předcházely. „... dostala jsem se na přednášku od Přemka online přes Teamsy a tam se řešilo, jak si hledat práci v 21. století, nějaké tipy a triky, což on je vážně na tohle borec, co se týká těch rad.“ Dále se zúčastnila prezentací nejrozličnějších firem, jako například McDonald. Celkově z důvodu online podoby se na jednotlivé společnosti vcházelo do „roomek“ a bylo možné si s firmami psát skrze chat na Teamsech. Veletrhu pracovních příležitostí se zúčastnila i Ester, ale již v přítomnosti všech lidí a firem v Aule ČZU.

Respondenti se shodli téměř stoprocentně, že jim tato služba byla nápomocná, že jim něco dala a určitě nelitovali, že jí využili. Ať už z pohledu toho, že díky radám poradce měli lepší představu o tom, kam by rádi směřovali, tak i že se díky tomu poté cítili sebevědoměji a sebejistěji. Manuel se zmínil, že se mu podařilo pochopit sebe a svůj potenciál lépe, a to nejen díky radám poradce, díky kterým poté mohl udělat lepší rozhodnutí v jeho kariérní cestě. Azahara se zmínila, že po její letní stáži jí Fundecor zpětně kontaktoval, aby se dozvěděl, jak se cítila, jak byla spokojená ve společnosti a celkově jak její zkušenost probíhala. Jediná Natálie byla trochu na rozpacích, a to z důvodu, že jí online podoba veletrhu tolik nevyhovovala, jelikož se jí skrze internet hůře rozeznávají emoce a jestli jí je člověk (potencionální zaměstnavatel) sympatický. Přípravné přednášky od p. Gubaniho ovšem hodnotila velice kladně a jako přínosné do budoucna.

V otázce, zdali by tuto službu využili již dříve během jejich studia, se odpovědi rozcházely. Ester, Adiya a Manuel by pravděpodobně tuto službu využili již dříve během jejich studia, a to z důvodu, aby byli lépe informováni pro jejich budoucnost. Adiya uvedla jako důvod, že cítila během jejího posledního roku již hodně tlaku v ohledu toho, že si musí najít práci po dostudování a cítila, že není tak dobře připravená. Pro Manuela zase z důvodu, že by si pravděpodobně vybral jiné volitelné předměty a již během studia by se více zaměřoval na vedlejší aktivity, které by mu do budoucna mohly otevřít vícero dveří. Naopak Javier odpověděl, že v jeho případě ne, a to z důvodu, že předešlé tři roky (bakalářské studium měl na čtyři roky) neměl moc otázek. Na jeho oboru měli všichni inženýři podobné předměty, neměli tolik možností a až poslední rok si volili předměty dle zájmu zaměření, a proto až v té chvíli přišly otázky co dál. Stejně tak tomu bylo u Natálie, která byla ráda, že se veletrhu zúčastnila až v

druhém ročníku, jelikož v prvním ještě nebyla po covidovém období tolik rozkoukaná v univerzitním prostředí a neměla představu, kam by dál ráda směřovala.

Téměř všichni respondenti se během poskytovaných služeb cítili komfortně a popisovali jejich zkušenost jako velice příjemnou. Zmiňovali se o tom, že nálada byla přátelská, pozitivní a poradci milí, neodsuzující a neměli problém s nimi mluvit o čemkoliv, jako například o jejich obavách či představách, bez pocitu odsouzení či jiných podobně negativních postojů. Natálie byla z veletrhu nervózní, protože netušila, co očekávat a pocity zmatenosti u ní při většině prezentací firem převládaly. Zmínila ovšem, že: „Přemek je takový, že nic není žádná věda“ a že v jeho přítomnosti se cítila velice dobře, jako ostatní respondenti se svými poradci, a že vše hezky v klidu vysvětloval. Azahara zmínila jako velké plus, že za ní Fundecor vyřídil papírování, spojil se s ní před interview a díky tomu si myslí, že i snadněji získala tuto pracovní příležitost. Také jí na sebe dali číslo a ujistili ji, že kdykoliv bude mít jakékoliv nejasnosti, obavy, stížnosti, že se nemá bát jim zavolat. Cítila z nich, že jim opravdu na lidech záleží a chtějí pomoci. Ester se zmiňovala, že přístup paní poradkyně Jirsákové byl velice objektivní, vše vysvětlovala srozumitelně a říkala jí fakta, což ona sama ocenila.

Mezi jiné služby, které jejich kariérní centrum nabízí (a oni sami se jich neúčastnili), zmiňovali na straně české Natálie s Adiyou nejrůznější workshopy, program zaměřující se na rozvoj schopností a dovedností a prezentace velkých i menších firem, které dojíždějí prezentovat na Suchdol. Ester se líbí konzultace ohledně životopisu, které bere jako přínosné, protože: „Jako já si do toho životopisu můžu něco napsat, ale nevím, jak to potom bude vypadat u toho přijímacího pohovoru. Takže je dobrý, když se na to mrkne někdo, kdo tomu rozumí.“. Španělští respondenti se zmiňovali o seminářích, pohovorech nanečisto, databázích pro hledání zaměstnání a networkingových akcích, které jejich centrum poskytuje návštěvníkům. Javier se zmínil i o stážích, se kterými měla zkušenost právě Azahara a doplnil informace, jako například, že byl jakožto student placený Fundecorem a ne společností, u které na stáži byl. V jeho případě to bylo 25 hodin týdně a měsíčně dostával cca 400 euro. Sdělil, že si myslí, že je to jeden z důvodů, proč lze získat tyto praxe jednodušeji – společnost vás nemusí platit za práci, jelikož vás platí právě Fundecor. Azahara ještě zmínila

podnikatelské kurzy, které vidí jako velmi nápomocné pro studenty, kteří podnikání zvažují.

Čeští respondenti se zmínili, že Kariérní centrum ČZU nenabízí (nebo alespoň si toho nejsou respondenti vědomi) například networkingové semináře, které by Adiya ocenila pro lepší spojení se se společnostmi a pro naučení se navazovat a udržovat profesní vztahy, které by jí mohly pomoci při hledání zaměstnání nebo při rozvoji kariéry. Natálie se zmínila, že jí na Suchdole chybí více aktivit a služeb zaměřených na kariéru jako takovou a dodala: “Ale kdybych měla být sobecká, udělala bych tam víc akcí založené na té kariéře.” Ester se zmínila, že by ocenila, kdyby se k ní informace o kariérním centru vůbec dostaly – o centru se dozvěděla skrze její matku, která pracuje na jiné vysoké škole a Ester řekla, že určitě i ČZU musí mít nějaké centrum, tak ať zkusí zapátrat. Ze španělské strany se například Manuel zmínil, že by uvítal mentorský program, díky kterému by se mohl lépe propojit s profesionály z jeho oboru a získat tak více adekvátních rad a poradenství od odborníků. Se stejnou myšlenkou přišla i Azahara, která by uvítala více kariérních veletrhů a jiných akcí, díky kterým by se mohla dostat do kontaktu s lidmi, asociacemi a případnými zaměstnavateli z oboru. Javier by uvítal více bezplatných kurzů zaměřených na novodobé technologie. Vidí v nich velký potenciál a v dnešní době, kdy už velké množství zaměstnání využívá právě technologie jako je Office365 si myslí, že by to pro ně mělo velký přínos a smysl.

Na otázku nápadů na možné poskytované služby se pro české prostředí objevila odpověď, že by ocenili více programů a služeb pro studenty, kteří chtějí začít podnikat nebo si založit vlastní firmu. Mezi to by se mimo jiné zahrnul například rozvoj podnikatelských dovedností a možnosti navazování kontaktů pro tyto lidi. Dále zde padl návrh na lepší propagaci skrze sociální sítě, aby se dostalo kariérní centrum více do povědomí studentů všech fakult. Za španělské prostředí Javier zmínil větší transparentnost, co se grantů týče. On sám se o několik ucházel, ale dozvěděl se o nich jen díky svým profesorům, kteří mu o nich řekli. Azahara se zmínila o službě podpory zdravotníků studentům a slyšela na tuto službu ne tak dobré recenze, jelikož tato služba zahrnuje pouze několik krátkých sezení, která v některých případech nestačí k tomu, aby se v případě studenta prohloubila a nabídla lepší řešení a podporu. Proto si myslí, že by se měla zlepšit. V jednom českém a jednom španělském případě jsem dostala

odpověď, že si myslí, že je pokryto v rámci centra vše, co je potřeba a že jsou s nabídkami center spokojeni.

Odpovědi respondentů na otázku, zdali mají v budoucnu v plánu využít služeb kariérového poradenství nebyly stoprocentní. Ve třech případech byla odpověď jasná – že určitě využijí služeb kariérového poradenství i v budoucnu. Adiya uvedla, že důvodem využití pro ni bude v případě, že se rozhodne změnit svoji práci a pracovní kariéru, bude se rozhlížet po nových příležitostech a nebude si sama vědět rady. Azahara také odpověděla, že se určitě chystá využívat služby i nadále. V současné chvíli v pozici studujícího v rámci Fundecoru na další pracovní stáži ve Španělsku, případně i v cizině a do budoucna po ukončení vysoké školy plánuje využít kariérové poradenství, aby se dozvěděla o profesních možnostech. Dvě odpovědi, a to konkrétně Natáliina a Ester, byly, že se tomu nebrání, že v současné chvíli představu o dalším směřování mají, ale samozřejmě neví, co a jak bude za pár let: Natálie sdělila: “Ale určitě když nebudu vědět, tak půjdu radši ke kariérovému poradci než na pracák.“ V případě Javiera byla odpověď ne. Jako důvod uvedl, že jeho profesní zaměření má široký záběr a pokud ho přestane bavit jeden obor, může se jednoduše přesunout někam jinam

7.4. Návrhy inovací českého školství

Během praktické části provedené v kariérních centrech v Česku a ve Španělsku, konkrétně ve Fundecoru UCO a Kariérním centru ČZU, bylo získáno mnoho nápadů na inovace, které by mohly vylepšit portfolia nabízených služeb českých vysokoškolských kariérních poradenských systémů pro studenty. Každé kariérní centrum vysoké školy nabízí rozdílné služby, proto si jednotlivá centra mohou z předložených inovací vybrat pouze ty, které jim vyhovují. Zmíněné nápady a návrhy na inovace byly získány jak z úvah a zkušeností autorky, tak z výzkumu a návrhů respondentů obou zemí. Do toho se řadí služby, které českým i španělským respondentům chybí a služby, které španělské prostředí má.

Ukázalo se, že respondenti z Córdoby mají v nabídce jejich kariérního centra velkou podporu, co se stáží během studia týče. Fundecor zastává velkou roli při hledání

možností praxe na trhu práce a podílí se velkou částí při získávání práce pro studenty. V českém prostředí by se mohlo zkusit více zapojit své studenty do pracovního cyklu a jednotlivým žadatelům o stáže být větší oporou při vyhledávání a získávání odborné stáže. Pokud by bylo možné, tak z grantů, které Evropská unie nabízí, tyto stáže z jisté části i financovat a být tak lákavějším pro pracovní trh, který by mohl ve větší míře zaměstnávat studenty bez praxe.

V souvislosti s tím by mohlo centrum navázat spolupráce s firmami, se kterými by se aktivně podílelo na projektech. Studenti by se tak mohli setkat tváří v tvář lidem z oborů, který je zajímá, podílet se na vzniku zajímavého projektu a rozvíjet své profesní dovednosti. Současně by tyto projekty mohly být součástí studijního plánu a studenti by tak nebyli motivováni pouze vidinou získání dovedností, ale také získáním kreditů.

Z výzkumu vyplynulo, že by studenti ocenili více kurzů, které by se zaměřovaly na digitální schopnosti, dovednosti a technologie. V současné době je IT svět na vzestupu, a proto by stálo za to zkusit zavést více technicky zaměřených kurzů i pro studenty z netechnických oborů, kteří se ale na trhu práce v budoucnu mohou setkat právě s požadavkem technologií a narazit tak.

Na základě odpovědí by bylo dobré, kdyby kariérní centra zkusila více rozvíjet podnikatelský duch a dala prostor a podporu nejen startupům. Kariérní centrum by mohlo aktivně pomáhat studentům, kteří mají ať už nápad v hlavě, nebo přetvořenou myšlenku do startupu. Do toho by mohly spadat nabízené konzultace s odborníky z oboru podnikání, nejrůznější mentoringové programy, ale i workshopy a kurzy na téma podnikání či finanční gramotnosti. Pomoc by mohla případně proběhnout i formou finanční podpory na vybrané projekty. Nejzajímavější projekty by mohly být vybírány formou soutěže o nejlepší / nejzajímavější nápad. Tato soutěž by mohla nejen pomoci získat zpětnou vazbu od odborníků z praxe, ale také potencionálně nalákat investory.

Ukázalo se, že by studenti ocenili workshopy na téma „networking“. Ani v dnešní době nejsou komunikační dovednosti a kvalitní sítě pro propojování samozřejmostí, a proto by bylo dobré zapojit do center více programů, ve kterých by se studenti mohli rozvíjet v interpersonálních dovednostech, jak profesní vztahy

navazovat i udržovat a nejrůznější tipy a triky jak si lépe a efektivněji práci hledat a rozvíjet se v ní. Tento workshop zaměřený na kariéru a kariérní postup by mohl studentům pomoci ve vytváření profesní sítě, kterou poté mohou potencionálně v budoucnu využívat.

V rámci zkvalitňování služeb a prohloubení připravenosti studentů na trh práce by mohla být zavedena do nabídky kariérních center služba „pohovor nanečisto“, během které by měli zúčastnění možnost vyzkoušet si, jak takový pohovor probíhá, na jaké otázky se připravit, jak vhodně odpovídat a reagovat. Bylo by možné vést tuto službu odděleně nebo v rámci mentoringového programu, kdy by měli účastníci možnost si tuto aktivitu vyzkoušet přímo s profesionálem z oboru.

Předposledním tipem na inovaci je již zmiňovaný mentoringový program. Tento program by studentům sloužil jako nástroj k poskytnutí rad od profesionálů – mentorů z oboru. Tito mentoři by měli úlohu nejen jako opora zkušeného z oboru pro studenta, ale také by měli funkci zpětné vazby a podpory v rozvoji potřebných profesních dovedností.

Ukázalo se, že studenti ne vždy byli dostatečně informováni o působení kariérního centra, i přes to, že se pohybovali ve stejném areálu školy. Doporučila bych tedy na závěr zlepšit propagaci kariérního centra na sociálních sítích. V dnešní době je velká část mladé generace na internetu, a proto by určitě centru pomohlo, kdyby bylo více aktivní nejen na facebookových stránkách, ale také se rozšířilo na Instagram či TikTok.

ZÁVĚR

Ve všech aspektech našeho života je vždy prostor ke zlepšení. Není tomu jinak ani v případě kariérních center. I přesto, že se ukázala velká spokojenost s kvalitou a poskytovanými službami Kariérního centra ČZU na Suchdole, i zde je prostor ke zlepšení a zavedení inovací, které mohou pozitivně ovlivnit chod centra a studenty, které se případné inovace rozhodnou využít.

Cílem mé práce bylo zjistit zkušenosti konkrétních osob, které se zúčastnily jakékoliv kariérní činnosti v jejich centru, zjistit, jak byly se službou spokojeny, i to, co jim v jejich prostředí chybí a ocenily by, kdyby kariérní centrum nabízelo. Dále pak bylo cílem z těchto výsledků přijít s konkrétními inovacemi, které by mohlo Kariérní centrum na Suchdole, potažmo i další kariérní centra v České republice, využít a vložit do svého portfolia nabízených služeb. Práce rovněž poukazuje na význam mezinárodní spolupráce a výměny poznatků při rozvoji efektivních systémů kariérového poradenství.

Celkem lze v inovacích nalézt osm nápadů na rozvoj center. Prvním z nich je kvalitnější a jednodušší zprostředkovávání stáží pro své studenty. Ve Španělsku poskytuje svým studentům kariérní centrum ve velké míře pomoc při hledání a domlouvání stáží pro přípravu na pracovní trh, do kterého většina z nás po dostudování vstupuje. Dalším uvedeným nápadem je spolupráce s firmami a jinými společnostmi na zajímavých projektech a v rámci této kolaborace rozvíjení profesních dovedností. S tím jsou spojeny další dva návrhy, a to konkrétně networking workshop a mentorský program. Tyto dvě služby by sloužily jako nástroj pro studenty k lepšímu propojení s odborníky z daného oboru, k prohloubení komunikačních a interpersonálních dovedností, také by na sebe mohli dostávat skrze mentory z oboru studenti zpětnou vazbu a rozvíjet se tak tím správným směrem. Byla zmiňována i poptávka po rozvoji digitálních dovedností, které v dnešní době na vysoce kompetitivním trhu práce budou jedním z důležitých aspektů při rozhodování pro potenciální zaměstnavatele. Dále by pak mohla centra do své nabídky služeb zavést takzvaný „pohovor nanečisto“, během kterého by měli zúčastnění možnost vyzkoušet si, jak takový pohovor probíhá, na jaké otázky se připravit, jak vhodně odpovídat a reagovat. Předposledním návrhem byl větší důraz na podnikatelsky zaměřené studenty, kteří v hlavě s nápady disponují

nebo je již přetváří do vlastních startupů. Toho by mohlo být dosaženo nejen mentoringovými programy, ale i přednáškami na téma podnikání, finanční gramotnosti a tak dále. Jistá forma podpory by mohla být i soutěž o nejzajímavější nápad, který by poté mohl být finančně podpořen. Posledním návrhem pro zlepšení je lepší a kvalitnější komunikace se studenty a dalšími návštěvníky centra skrze sociální sítě, jako je Instagram či Tiktok.

Psaní této bakalářské práce byla obohacující zkušenost hned v několika aspektech mého života. Během celého procesu psaní jsem prohlubovala poznání svého výzkumného tématu, naučila se provádět rozhovory, uměla kriticky hodnotit informace i efektivně předat získaná a nabytá zjištění. Bylo velice obohacující poslouchat zkušenosti účastníků kariérního poradenství. Díky jejich zkušenostem jsem získala nový vhled na důležitost kariérního poradenství ve školách a na to, jak pozitivně může mít tato zkušenost dopad na studentův úspěch. Celkově psaní bakalářské práce mimo posílení mých psacích a výzkumných dovedností posílilo a rozšířilo i mé znalosti a porozumění tomuto důležitému tématu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 9788024762227.
- Kariérové poradenství, MŠMT ČR. MŠMT ČR [online]. Copyright ©2013 [cit. 15.08.2022]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>
- Difference Between Career Guidance and Career Counselling – Colledge Disha. Collegedisha [online]. 2022 [cit. 2022-08-12]. Dostupné z: <https://www.collegedisha.com/articles/difference-between-career-guidance-and-career-counselling>
- MAGNUSSON, Kris. Five Processes of Career Planning. U.S. Department of Education. 1995. EDO-CG-95-65.
- ČESKO. Vyhláška č. 197/2016 Sb., vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další vyhlášky. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 12. 8. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-197>
- Cedefop; ETF; European Commission (2019). *Investing in career guidance*. Inter-Agency Working Group on Career Guidance WGCG. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2227>
- International Standard Classification of Education (ISCED), 2022. Eurostat [online]. [cit. 2022-09-28]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/44322.pdf>
- Klasifikace vzdělání (CZ-ISCED 2011), 2016. Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-09-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011
- Eurydice, 2022. *National Agency for European Educational Programs and Mobility* [online]. [cit. 2022-09-28]. Dostupné z: <https://na.org.mk/en/Home/Eurydice>
- Eurydice, 2022. *European Commission website* [online]. [cit. 2022-09-28]. Dostupné z: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/>

- MMR-NOK, 2017. Typologie strategických a prováděcích dokumentů: Metodické doporučení. In: *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: https://www.mmr.cz/getmedia/a8e367ae-8c84-48f2-9ce4-5484e4d5de52/Typologie-strategickych-a-provadecich-dokumentu_final.pdf
- FRYČ, Jindřich, Zuzana MATUŠKOVÁ, Pavla KATZOVÁ, et al. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2020. ISBN 978-80-87601-46-4.
- Thorne, F. C. (1950). Principles of personality counseling; an electric viewpoint. *Journal of Clinical Psychology*.
- Sharma, R. A. (2008). *Fundamentals of Guidance & Counseling*. R Lall Book Depot.
- HARGAŠOVÁ, Marta. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada, 2009. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2642-7.
- International Standard Classification of Education ISCED 2011, 2012. In: *UNESCO Institute for Statistics* [online]. Montreal, 51-52; 55-57 [cit. 2022-10-30]. ISBN 978-92-9189-123-8. Dostupné z: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>
- Zákon č. 111/2016 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>
- Hloušková, L., & Veselá, J. (2016). K evaluaci kurzů kariérového vzdělávání. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, 6(3), 7-31. <http://dx.doi.org/10.11118/lifele201606037>
- GONČAROVÁ, Eliška. *Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2015. ISBN 978-80-88153-07-8.
- *Euroguidance: About Us* [online], 2022. [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.eu/about-us>
- Studenti & absolventi, 2021. *Career Center CZU* [online]. Praha [cit. 2022-11-13]. Dostupné z: <https://cc.czu.cz/cs/r-10562-studenti-absolventi>

- About Career Information and Guidance. *OECD.org* [online]. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/aboutcareerinformationandguidance.htm>
- OECD, 2002. *WHY CAREER INFORMATION, GUIDANCE AND COUNSELLING MATTER FOR PUBLIC POLICY*. Dostupné také z: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/2736729.pdf>
- <https://www.oecd.org/czech/czech-republic-and-oecd.htm>
- O ČZU. *Česká zemědělská univerzita v Praze* [online]. Praha [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://www.czu.cz/cs/r-7210-o-czu>
- Orientacion laboral y empleo, 2021. *Fundecor* [online]. Cordoba [cit. 2023-01-21]. Dostupné z: <https://www.fundecor.es/empleo>
- About UCO. *Universidad d Cordoba* [online]. [cit. 2023-01-21]. Dostupné z: <https://www.uco.es/internacional/extranjeros/en/about-uco>

SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Český vzdělávací systém, s. 30

Obrázek č. 2: Španělský vzdělávací systém, s. 35

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Porovnání typů strategických dokumentů, s. 25

Tabulka č. 2: Přehled dotazovaných respondentů ve výzkumné části, s. 38

SEZNAM PŘÍLOH

Rozhovor č. 1

Jméno: Adiya D.

Věk: 21

Studijní obor a stupeň: Provozně-ekonomická fakulta ČZU – Business administration, bakalářské studium

Co si představíš pod pojmem kariérové poradenství? Co ti to asociuje?

- For me the career counseling evokes kind of a service where counselors can help me plan my future, my career path and guide me when I'm lost. There can be a lot of activities how to achieve these mentioned goals like some workshops, 1:1 session and so on. During this guidance you can identify your career options you have, you can create plan, improve skills, not just job skills, prepare for interviews and so on.

V jaký moment tvého studia jsi se se službami kariérové poradenství setkal/a?

- I joined career counseling service in my last year of bachelor studies when I started looking for a job. I wanted to join it to help me develop some career plan, improve my CV and communicating skills.

Jakou formou to probíhalo?

- I decided to take a form of one-to-one consultations with the worker that works in career center on Suchbát. We were there just two of us and we were discussing my experiences, my skills, what I like to do and how I can use all these things to find a job that suits me. He also gave me some specific tips thanks to which I can be more successful during interview process and so on.

Byla ti tato služba nápomocná? Pokud ano, jak? Pokud ne, proč?

- I need to say that it was helpful and I'm glad I went there. After our meeting I wasn't that much in stress and had clearer idea of what I want to do and for which job I should start looking for. I also felt more confident during interviews and kind of knew what I was going for.

Využil/a bys nyní zpětně tuto službu již dříve během tvého studia? Pokud ano, proč? Pokud ne, proč?

- Maybe if I knew about these services earlier in my studies I Would go there earlier to be prepared better for my future. You know I was in my third year and already felt so much pressure from finding my job. But overall, I still found a job I like, and I think that suits me, so I'm okay with using it in my last year.

Jak jsi se během této poskytované služby cítil/a? Byla příjemná nálada, prostředí, cítil/a ses komfortně?

- I need to admit that I felt very comfortable during this meeting. The counsellor was pleasant, helpful and open minded. Also, the atmosphere there was very friendly and comfortable. The counsellor gave me a feeling that I can talk about everything, like my job concerns, openly and get some advice and recommendations from the counsellor that were really useful.

Jaké jiné možnosti, které jsi sám/sama nevyužil/a, tvé prostředí nabízí, a myslíš, že jsou přínosné?

- I know about some other opportunities such as workshops and some training programs that are focused on developing of personal and job skills about teamwork, presentations skills and so on. I also know about the career fair, and I think it's also helpful for students. I know that these services can use any student for all faculties, that's amazing.

Jaké jiné možnosti, které tvé KC na škole nenabízí, bys rád/a využila?

- I think that for me would be really useful some networking workshop where I could find how to connect with specific companies better and also learn how to form and maintain professional relationships, which could help me in my job search or career development.

Máš nějaké nápady na služby, které by se mohly v rámci KC poskytovat, ale neposkytují?

- I think it would be helpful if career centers offered more programs and services for students who want to start their own business or create their own business.

This could help them develop entrepreneurial skills and provide networking opportunities. But I think that some opportunities are here for students during career fair.

Plánuješ využit služby KP i v budoucnu?

- For sure...I will use it in the future when I plan to start looking for some new opportunities in my career path and I will be lost. I think career counseling can be very helpful for anyone who wants to succeed in today's competitive job market.

Rozhovor č. 2

Name: Manuel R.

Age: 23

Field of study: Faculty of Education Sciences and Psychology UCO - Infantile Education, bachelor's degree

What do you imagine by career guidance and counselling? What does it evoke to you?

- To be honest I don't know how to describe it clearly and in the way you understand it, but I will try my best haha. For me its service that helps individuals make decisions about their career as the name itself evoke. It involves providing some guidance, support, and resources to help identify their strengths, interests and things like this. It also reminds me empowerment and self-discovery. Through this counseling, people can gain a deeper understanding of themselves and their potential career paths.

At what point in your studies did you encounter career counselling services?

- I first joined career counseling services in my third year of university. In that time, I really didn't feel sure about my path and decided to ask for one-on-one session with a career counselor. I'm really glad I went there, because the counselor provided me with valuable insights and guidance about my potential career paths.

In which form did it happen?

- We scheduled a one-on-one session with a counselor. During the session, I was able to discuss anything that was in my mind and receive personalized advice. The counselor provided me with information about job market trends, required qualifications, and potential employers. They also helped me identify my strengths and interests and align them with potential career paths.

Was this service helpful to you? If so, how? If not, why not?

- The career counseling service was extremely helpful to me. I'm really happy I went there. I also think I understood myself and my potential better. The counselor's insights and advice suited to my needs and concerns, and I felt that the service helped me make informed decisions about my career.

Would you now use this service retrospectively earlier in your studies? If yes, why? If no, why?

- When I think about it retrospectively, I would use it earlier in my studies. I think that if I got these advice, support and information sooner on university it could helped me be more informed and I could choose better from my coursework and other activities. Or could use my potential better and use it during my university better.

How did you feel during this service provided? How was the atmosphere, environment, did you feel comfortable?

- I really felt comfortable during our session. I also felt support. Also, the worker wasn't judgmental, and our session had welcoming environment for any concerns and conversations. When I was telling him these concerns and was asking my questions, he answered me everything without judge and without feeling self-conscious.

What other opportunities does your career center offer that you did not use yourself that you think are helpful?

- Fundecor offers a lot of activities for us students to help with our career development. Some of the services that I think are helpful are for example,

mock interviews, job search databases, and networking events. I think that students should join at least some of them to understand job market better cause it can help them a lot.

What other opportunities that your career center doesn't offer on university would you like to take part in?

- Although my career center has a lot of activities and services for students, there were some opportunities that I think be for me and maybe also other ones beneficial were not available in that time. For example, I would have liked to participate in a mentorship program that would allow me to connect with professionals in my field and gain valuable guidance and advice.

Do you have any ideas for services that could be provided within the CC but are not?

- To be honest I was pretty much satisfied, and I think that our center is quite wide with the opportunities and possibilities for the students. I know about career fair that is happening and some courses and so on so personally nothing comes to my mind right now.

Do you plan to use career guidance in the future?

- For sure I plan to use some services one day. I found it really helpful, and I think it's good to have someone who you can talk about your concerns with.

Rozhovor č. 3

Name: Azahara María M.

Age: 21

Field of study: Faculty of Education Sciences and Psychology UCO - Education and English literature, joint degree

What do you imagine by career guidance and counselling? What does it evoke to you?

- To me, career guidance and counselling are a group of professionals who are meant to mentor and help students on their studies and job pursuit. They offer advice about professional opportunities and training courses as well as encourage and support students on decision-making about their professional life and career. They provide information about how to find a job, the different options the students have after they graduate, scholarships, how to create a curriculum or get into touch with business, entrepreneurship, etc.

At what point in your studies did you encounter career counselling services?

- Last year, when I was in my 3rd year of studies, which last for a total of 5 years.

In which form did it happen?

- I am subscribed to an email distribution list from the University. During the months of March-April I received one which contained information about the career counselling services, which are provided by 'Fundecor'. In the email they explained how they were offering different opportunities for internships for students at university. I was curious about it and registered in their webpage.

Was this service helpful to you? If so, how? If not, why not?

- Yes, after registering I began to look up different offers and I found one which was for a summer internship. I applied and soon afterwards I was called in order to do an interview and managed to get the job. Thorough that process, I was contacted several times by the counselling team, who was very helpful and explained everything in a clear way, making the paperwork really easy and that is something that I appreciate a lot. After I finished working with the local business, they also got in touch to make sure that I was satisfied and to ask my opinion about the experience.

Would you now use this service retrospectively earlier in your studies? If yes, why? If no, why?

- Yes, I am planning to use it again this year in order to apply for another internship during the summer period. The process was really easy, and I felt

satisfied about it. I think they provide a useful service for students trying to get in touch with the job market and make it really easy for them. After I graduate, I plan on continuing to use this service too, to find about professional opportunities.

How did you feel during this service provided? How was the atmosphere, environment, did you feel comfortable?

- Yes, I felt really comfortable, as I explained, the counselling team got in touch with me personally during the application process to inform me that there was some documentation that could be useful for me to provide in order to apply and get the internship. I was really thankful that they did that because I managed to get the job in the end thanks to their help. They managed the whole paperwork process, and they even provided me with a telephone number that I could call in case that I had any doubts. I felt that they really cared about helping me and doing their best to do so.

What other opportunities does your career center offer that you did not use yourself that you think are helpful?

- I think that my center offers several entrepreneurship courses thorough the year, which could be helpful for students who may be considering opening their own businesses after they graduate. However, I do not know much about this topic because I do not feel really interested in it. I also reckon that my university offers scholarships for doing abroad internships, such as Erasmus+ and other programs, which I may be interesting in applying for when I finish my studies next year.

What other opportunities that your career center doesn't offer on university would you like to take part in?

- I would like for my University to offer more career fairs and events in order to get in touch with different associations and businesses to explore about potential employers and the skills that they are demanding for employees.

Do you have any ideas for services that could be provided within the CC but are not?

- I think that the counselling center offers health professional support for students. Although I have not used these services myself, I have heard from other people's experience that this service should be improved since it only covers a few sessions of short duration, not being enough in some cases to deepen in the case of the student and offer better solutions and support. I think that's the most important thing that should be improved before offering any other service.

Do you plan to use CC services in the future?

- Yes, as I have said before, I plan to continue to use 'Fundecor's services for access to internships this year and the next and also I would like to look up the international job opportunities that my university offers. Regarding health-counselling services, I do not need them at the moment but I will make use of it in case that I need it.

Rozhovor č. 4

Name: Javier García Q.

Age: 27

Field of study: Higher polytechnic school of Cordoba UCO – Industrial electronic engineering, bachelor's degree

What do you imagine by career guidance and counselling? What does it evoke to you?

- A person that can help you make some decisions about your future like for example which subjects for my career should I choose and pick to have more opportunities in jobs. In the professional world. Someone who can guide you in choosing your master's degree choice. Like "I would like to do this, what master is good idea?". That's what I would look for.

At what point in your studies did you encounter career counselling services?

- In my last year of bachelor, I was not sure which master to choose, and I asked which possibilities we have in Cordoba in engineering.

In which form did it happen?

- I was little bit lost, and I asked a teacher which masters. You know the same question. And he told me we have someone who is specialized in this. He gave me a direction and I went there. I asked and had a little interview with her. She helped me. It was kind of one-to-one meeting. I asked me questions and we sat and talked.

Was this service helpful to you? If so, how? If not, why not?

- Yes, it was kind of helpful cause I didn't know this kind of a modern related school in Cordoba that is Universidad del posgrado de cordoba. It's kind of inside the UCO, but it's not UCO. And there we have some masters and I did actually my master there about removable engineers. IDEP

Would you now use this service retrospectively earlier in your studies? If yes, why? If no, why?

- In my case not cause I didn't have so many questions about what I'm going to do before my last year. I was just trying to survive. Because at the beginning you don't have such a many possibilities. The first three years are almost the same for everyone and the last year is when you can choose if you wanna work with robots, power electronics, microelectronics, like the specialization year.

How did you feel during this service provided? How was the atmosphere, environment, did you feel comfortable?

- You are just in the room with her, you talk, I was quite comfy, it was so nice, and she was polite. So, it was okay.

What other opportunities does your career center offer that you did not use yourself that you think are helpful?

- I know there is a psychology support, we also have the uco prem, that is a specialized for practice, the last you need to do practice if you want, and they can help you. They manage the contract. The university pays you, but you work for the company. And the uni does all the paper work, that's why you get the work, cause you are not paid. It's not a lot, in my case I had a grand and was

paid around 400 euro per month. Something symbolic. Usually they don't pay you I did have some grands so they paid me. Its only five hours per day.

What other opportunities that your career center doesn't offer on university would you like to take part in?

- I don't know...well it would be nice if they would provide with more courses like excel, office, autocad and give them for free. Or with lower price. It would be great, for example office because I use it every day at the work now. Actually, they don't really teach you this there professionally and it would be quite useful.

Do you have any ideas for services that could be provided within the CC but are not?

- Uco is absolutely not transparent with grants. It's not easy to fund them. I mean they are in the web page but they are hidden and you need to look for many different ways and webs and look for them quite deep to find them. Actually, I applied to 10 of them just because the teacher told if I know about them and like "look for it" and if they didn't tell you, you would never know about them. And for example, if you are a good student usually teachers help you with types. For example, about grand with which you can study for a year in Japan and it's not easy to find in a web and if you ask they don't know.

Do you plan to use career guidance services in the future?

- No, right now absolutely not cause I'm quite cleared what I wanna do. I wanna be an artist. But not really. The best moment is to use these services in the university and during school but in my personal case no cause I have so many possibilities. My career is quite wide, I have so many fields I can work in, and I don't really need that. I can change whenever I want. Not in my case

Rozhovor č. 5

Jméno: Natálie V.

Věk: 21

Studijní obor a stupeň: Institut vzdělávání a poradenství ČZU – Kariérové vzdělávání a poradenství, bakalářské studium

Co si představíš pod pojmem kariérové poradenství? Co ti to asociuje?

- Kariérové poradenství mi asociuje nějakou pomoc jedincům, když se snaží proplout tou kariérou a profesní dráhou života. Mělo by to nějakým způsobem pomoci ať už v orientaci na trhu práce, tak jak třeba ten trh práce zdolávat, tzv. pomoci třeba při hledání zaměstnání, zároveň může odkrýt i osobnost, jsou určité osobnostní testy, které se ke kariérovému poradenství vážou, jako jsou třeba 16 personalities. Takže určitě to může být pro toho jedince nějaká cesta seberozvoje. Celkově pak nějaké využívání a pomoc a naučit jedince s nejnovějšími technologiemi, co se třeba toho hledání práce nebo té kariéry týče. Jsou tady třeba problémy, že starší lidi, teď už tolik ne, ale ti starší lidi neovládali počítačovou a mobilní gramotnost a technologie. Takže v rámci toho.

V jaký moment tvého studia jsi se se službami kariérové poradenství setkal/a?

- Mám pocit, že to bylo ve druhém ročníku, nejsem si jistá, jestli první nebo druhý semestr, ale myslím, že to byl první zimní semestr. Byl to veletrh pr. Příležitostí, který pořádá KC na Suchdole. Takže to bylo tak nějak poprvé, kdy jsem se s tím setkala mimo tu školní aktivitu, i když to v rámci školy bylo.

Jakou formou to probíhalo?

- Jelikož různě řádil covid, tak se konal online, takže vlastně bylo docela náročné se vůbec zorientovat tam a přihlásit se. Probíhalo to tak, že po nějakém delším čase se mi podařilo přihlásit na ten web, není to úplně aplikace. Tam jsem si vyplňovala svůj profil, nahrála životopis, kde studuji, co studuji, kdo jsem, kolik mi je a pak nějaké pracovní zkušenosti. Pak byl zaslán program, kde součástí toho veletrhu jsou různé přípravné kurzy přímo od Přemka gubaniho.

Pak jsou ještě různé konkrétní firemní prezentace. My jsme měli docela náročný školní režim, ten rozvrh byl hodně náročný a řešila jsem nějaké problémy, proto jsem se z pár prezentací odhlašovala. Každopádně dostala jsem se na přednášku od Přemka online přes teamsy a tam se řešilo, jak si hledat práci v 21. století, nějaké tipy a triky, což on je vážně na tohle borec, co se týká těch rad. Pak jsem se zkusila se zajímavostí přihlásit na prezentaci od McDonaldu, zajímalo mě něco o jejich kultuře, jak oni tu svoji kulturu, která je často jen greenwashing, jak si to obhajují, jak to nazývají. Takže to mě zajímalo. Co se práce týče, tak mě to nezaujalo. Pak přišel den D, což byl přímo veletrh. Bylo to komplikovaný, jak to bylo online. Protože normálně to probíhá tím stylem, že se přijde do té auly, jsou tam různé stánekčky, studenti k těm stánekčkům chodí, tak tady jsem k nim chodila do chatu. Já jsem si myslela celou dobu, že když tam mezi tebou a tou firmou bude match, tak si můžete zavolat, ale ono to nešlo. Nefungovalo to. Podařilo se mi, že jsem dostala přímo nabídky od firem, že si se mnou chtěli napsat. Byla to společnost z mladé Boleslavi, bohužel by tam třeba i bylo místo na stáž, ale je to v MB, což já mám dost z ruky a vlastně i kdybych byla v Praze, tak je to z ruky. Častokrát mě zaujaly nabídky, s tím, že mi teda přišlo, že je tam strašně málo co se týče našeho oboru IVP. Což je ale klasika. Psala jsem, jestli by byla možnost stáže ve firmě a ráda bych měla stáž v HR, ale řekli mi, že buď stáže nedělají, nebo mají trainee programy, takže mi žádná z nabídek nezaujala. Jedna byla skvělá, ta paní byla super. Z toho vypadalo, že něco bude, ale přes mail mi pak přestala odpovídat a skrz její linkedin jsem zjistila, že už v té společnosti nedělá, takže bylo.

Byla ti tato služba nápomocná? Pokud ano, jak? Pokud ne, proč?

- Asi jako jo, u mě je ale problém, že jakmile si s někým píšu skrze zprávy, tím, jak to bylo online, tak nerozeznám jeho emoce a nerozeznám jestli pro mě ten člověk byl sympatický nebo ne, což pro mě je hodně důležité, když s někým komunikuji. Takže v tom to bylo náročnější. Ale jestli mi to něco dalo, tak asi jo. Zjistila jsem, jak to jakoby funguje i třeba jako v rámci oboru co studuji, nějaké info k tomu. Takhle, ty přednášky od Přemka byly skvělé. Ty mi do

budoucná daly hodně. Učil nás, jak odpovídat na otázky diskriminační, ty nepříjemné jako třeba když se tě zeptají na peníze, což pro mě je nepříjemná otázka. To nás naučil skvělý figl v tom, že to říct, ale zároveň ne, jakým způsobem to obejít.

Využil/a bys nyní zpětně tuto službu již dříve během tvého studia? Pokud ano, proč? Pokud ne, proč?

- No tak jako byla jsem v tom druháku, vím že plno lidí bylo v prváku, ale to mi přišlo, že jsem se rozkoukávala, hlavně byl covid, brigádu jsem nepotřebovala, takže asi ne. Protože v tom prváku jsem pořádně tomu kp ještě nerozuměla, takže bych tam šla jen za účelem zjistit co se děje na trhu práce. Takže si myslím, že ten druhák je optimální, teď tam budu ve třetáku zase.

Jak jsi se během této poskytované služby cítil/a? Byla příjemná nálada, prostředí, cítil/a ses komfortně?

- Byla jsem hodně vyklepaná, slušně jsem se oblíkla, protože jsem si říkala, že když budou ty videohovory, ať vypadám slušně. Byla jsem taková nervózní právě z těch zpráv se nedají vycítit ty emoce tech náborářů, takže jsem byla zmatená. Pak teda jsem narazila na jednu paní, se kterou mohlo být něco víc, ta byla hrozně hodná. To byl člověk, u kterého jsem dokázala ty emoce vycítit i přes to zprávu, byl to pro mě comfort person, řekla mi o té kultuře společnosti, to se mi líbilo, z toho jsem měla hrozně dobrý pocit. Jinak jsem byla hodně vyklepaná, nevěděla jsem upřímně do čeho jdu. A ty semináře, co byli od McDonaldu tak jsem se i ptala, byla jsem aktivní, na 10 otázek jsem se ptala. Odpovídali napřímo, ptala jsem se na otázku, proč je najednou červený McDonald zelený a on mi odpověděl, že znázorňuje tu změnu. Já nemám ráda, když se na ně útočí skrz greenwashing, aby to neznělo že shazují jejich práci. Co se týče Přemka, tak ten byl taky skvělejší, protože jak měl tu přednášku o tom jak se hledá práce, tak tam byla cizinka, co studuje na univerzitě a měla hodně otázek, protože v každé zemi probíhají tyhle věci jinak. Pak se ptala i ohledně vpp a on jí fakt všechno hezky v klidu vysvětlil. Přemek je takový, že nic není žádná věda. Takže všichni, co se tohohle týče byli super. Co se týče konkrétních firem, měla jsem zmatené pocity, kdybych měla normálně, tak

bych asi taky byla nervózní. Ale asi jsem si to představovala jako velký deal a ono to nic nebylo.

Jaké jiné možnosti, které jsi sám/sama nevyužil/a, tvé prostředí nabízí, a myslíš, že jsou přínosné?

- Tam je hrozně moc zajímavých kurzů, ale většinou jsou specializované právě na to životní prostředí nebo tak různě. Prostě o té kariéře toho tam moc není. Jsou tam zajímavé, že tam třeba přijdou lidi z Ikei a povídají, Ikea teď renovuje svojí výroby. Jsou opravdu tam často hodně velké společnosti. Vyjíždí mi to často mailem a jsou tam hodně zajímavé společnosti. Takže asi jo, asi bych něco využila, ale tam je problém, že to je na tom Suchdole.

Jaké jiné možnosti, které tvé KC na škole nenabízí, bys rád/a využila?

- Jako vím, že to nemá moc smysl, takhle pro pár studentů z malé chuchle, ale zkusit trošku víc kurzy specifikovat na tu kariéru. Nejsem si jistá, možná tam občas probíhají nějaké kurzy jako třeba jak psát životopis, ale to bych tam možná uvítala víc. Ale vím, že kariérní centrum spolupracuje i s absolventy a myslí, že to tam funguje a není tam nutně potřeba tam něco přidávat. Ale kdybych měla být sobecká, udělala bych tam víc akcí založené na té kariéře. Zase je tam pak to velké vpp, takže těžko říct.

Máš nějaké nápady na služby, které by se mohly v rámci KC poskytovat, ale neposkytují?

- Asi ne, tím, že nějakým způsobem vím, jak to funguje, tak si myslím, že je tam pokryto vše, co je potřeba.

Plánuješ využít služby KP i v budoucnu?

- Je to možný, protože předpokládám, mám plán, že život půjde tak. Že budu dělat práci, ve které po čase vyhořím a co teď. Zatím mám v plánu udělat si rekvalifikaci a jít potom v klídku pracovat do domova seniory, nebo nějakou takovou práci, protože jsem se tomu již dřív věnovala, mám tu práci ráda. Ale určitě když nebudu vědět, tak půjdu radši ke kariérovému poradci než na pracák.

Rozhovor č. 6

Jméno: Ester M.

Věk: 22

Studijní obor a stupeň (bakalář, magistr): Provozně-ekonomická fakulta ČZU –
Hospodářská kulturní studia, bakalářské studium

Co si představíš pod pojmem kariérové poradenství? Co ti to asociuje?

- No tak nějaký centrum, kde sedí nějaký člověk, který mi bude schopný poradit ohledně mojí kariéry. Třeba mi vybrat nebo pomoci vybrat nějaký směr kam bych se mohla udávat a třeba se mi podívat na CV, nějak to zhodnotit a tak.

V jaký moment tvého studia jsi se se službami kariérové poradenství setkal/a?

- No tak teď ve třetíáku mě to začalo pálit že jo, takže v tu chvíli jsem se o to začala víc zajímat, a proto jsem se taky zkontaktovala s tím kariérovým centrem. A zúčastnila jsem se teď toho veletrhu pracovních příležitostí.

Jakou formou to probíhalo?

- My jsme si podívali přes Teamsy, byla to schůzka čistě s poradcem. Já jsem musela napsat a domluvili jsme si schůzku. Mně to nabídla paní Jirsáková a já jsem s tím souhlasila, protože ona říkala, že má nějak školu a že je nemocná, takže jsme se dohodli, že to uděláme online, ale jinak možná je lepší, když se setkáme osobně, za mě. Mám to prostě radši, nezvykla jsem si na to úplně při tom covidu, je to za mě osobnější, když se potkají lidi.

Byla ti tato služba nápomocná? Pokud ano, jak? Pokud ne, proč?

- Jo tak určitě, ono se to zase tolik neliší, jen je mi to prostě příjemnější. Na tu kvalitu to nemá vliv. Ujasnila jsem si to trošku víc, paní Jirsáková mi řekla, že na co se mám zaměřit a že si mám třeba najít nějaké stáže, takže mě jako navedla. Veletrh mi určitě něco dal. Minimálně jsem se něco dozvěděla o tom, co můžu dělat a nečekala jsem, že si tam najdu práci, ale spíš jsem se chtěla podívat co a jak.

Využil/a bys nyní zpětně tuto službu již dříve během tvého studia? Pokud ano, proč? Pokud ne, proč?

- Asi jo no, asi je lepší se o to zajímat dřív, než ve třetíáku Když má člověk tu příležitost, tak to má využít.

Jak jsi se během této poskytované služby cítil/a? Byla příjemná nálada, prostředí, cítil/a ses komfortně?

- Jo tak to byl takový příjemný rozhovor, nebylo to nic...bylo to fajn celkem. Mluvili jsme spolu asi hodinu a čtvrt. Ona to říkala tak jako věcně všechno, prostě objektivně jak to je, že musím být proaktivní já samozřejmě a všechno to bylo srozumitelný, říkala to i...prostě byly to fakty, neuráželo mě to. Na veletrhu jsem se cítila docela dobře. Byla tam přednáška nějaké paní z ministerstva zahraničí, tak to bylo strašně zajímavý, protože vyprávěla o svojí kariéře, tak to bylo fakt skvělá přednáška, ale pak jsem tam byla ještě u nějakých stánků říkali mi tam o tom, jaký to je právě v té práci, že jsem se mohla přímo zeptat, co tam dělají. Takže takovou představu získá jinak člověk těžko. Takže to se mi líbilo. Tam bylo hodně lidí a ty lidi co tam byli, ty z těch firem, tak byli v pohodě. Bylo to tam přátelské docela.

Jaké jiné možnosti, které jsi sám/sama nevyužil/a, tvé prostředí nabízí, a myslíš, že jsou přínosné?

- No asi když se třeba konzultujou ty životopisy, tak to si myslím, že je docela dobrý. Protože se na to mrkne někdo, kdo tomu rozumí. Jako já si do toho životopisu můžu něco napsat, ale nevím, jak to potom bude vypadat u toho přijímacího pohovoru. Takže je dobrý, když se na to mrkne někdo, kdo tomu rozumí,

Jaké jiné možnosti, které tvé KC na škole nenabízí, bys rád/a využila?

- Já právě nevím, co oni tam mají dalšího. Asi bych ocenila, kdyby se to ke mně nějakým způsobem dostalo dřív, že mám tu možnost se tam přihlásit, protože já jsem o tom vlastně nevěděla jo. Mně to řekla vlastně máma, která pracuje na jiné vysoké škole a řekla mi, že oni tam mají kariérní centrum a že my to tady tak musíme mít, tak ať se na to podívám. Na to konto jsem si to šla na internetových stránkách zjistit.

Máš nějaké nápady na služby, které by se mohly v rámci KC poskytovat, ale neposkytují?

- Já myslím, že asi musí být nejvíc aktivní ten člověk, který vyhledává ty služby. Já bych řekla, že asi jen lepší reklamu na sebe, ale jinak si myslím, že to je dostačující celkem. Třeba jak jsou tam ty veletrhy pracovní a takhle, to jsou asi ty nejdůležitější věci a pak si tam člověk tu práci musí najít sám

Plánuješ využít služby KP i v budoucnu?

- No tak jestli to budu potřebovat, tak určitě jo. Pokud budu potřebovat, tak to využiju.