

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra pedagogiky**



**Česká zemědělská  
univerzita v Praze**

**Obecné dovednosti studentů kariérové poradenství a  
vzdělávání**

**Bakalářská práce**

**Autor: Anna Prášková**

**Vedoucí práce: Ing. Karel Němejc, Ph.D.**

**2024**

## Zadávací list

### ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Anna Prášková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

**Obecné dovednosti studentů kariérového poradenství a vzdělávání**

Název anglicky

**General Skills of Students of Career Guidance, Counselling and Education**

#### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je popsat kompetence, jejich obecné pojetí, význam a členění a konkrétně pak zmapovat obecné dovednosti optikou studentů vybrané vzdělávací instituce specializujících se na kariérové poradenství a vzdělávání.

#### Metodika

Teoretická část práce bude zpracována na základě dostupné odborné literatury a relevantních elektronických zdrojů. Praktická část bude vycházet ze stanovených cílů práce a bude realizována prostřednictvím anonymního online průzkumového dotazníkového setření. Dotazník bude distribuován vysokoškolským studentům vybrané vzdělávací instituce, specializujících se na kariérové poradenství a vzdělávání. V závěru budou data vyhodnocena a interpretována a budou navržena případná doporučení pro praxi.

Harmonogram zpracování práce:

- Průběžná komunikace a sdílení průběžných verzí práce s vedoucím práce po celou dobu jejího zpracování. Obojí je zohledněno ve výsledném hodnocení práce.
- Kompletní pracovní verzi práce odevzdat vedoucímu práce s minimálně měsíčním předstihem před odevzdáním finální verze na studijní oddělení.
- Finální verzi práce odevzdat na studijní oddělení do 31. března 2023.

**Doporučený rozsah práce**

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce.

**Klíčová slova**

Obecné dovednosti, kariérové poradenství, studenti, kompetence, vzdělávání

---

**Doporučené zdroje informací**

FREIBERGOVÁ, Z. Poradenství na vysokých školách. Praha: Národní vzdělávací fond – Národní informační středisko pro poradenství, 2002. ISBN 80-903125-3-5.

LUKŠÍK, T. Kariérní a poradenská centra veřejných vysokých škol. Olomouc, 2018. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci.

MUHIČ, J. Kariérové poradenství v České republice: zpráva o stavu v roce 2010. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2011. ISBN 978-80-87335-29-1.

NAVAROVÁ, Sylvie. *Rozvoj kariérového poradce*. Praha: Raabe, 2019. ISBN 978-80-7496-440-4.

NILSSON, P. a AKERBLUM, P. Kariérové poradenství pro život: poradenská metoda budoucnosti. Brno: P.F. art, 2001. ISBN 80-238-8363-1.

ŠULÁKOVÁ, L., HŮLE, D. a BARTŮŇKOVÁ, R. Metodika programu – kariérní poradenství. Praha: Člověk v tísni, 2012. ISBN 978-80-87456-26-2.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2022/23 LS – IVP

**Vedoucí práce**

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra pedagogiky

---

Elektronicky schváleno dne 20. 4. 2022

**Ing. Karel Němejč, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 20. 4. 2022

**Ing. Karel Němejč, Ph.D.**

Pověřený ředitel

V Praze dne 01. 04. 2024

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Obecné dovednosti studentů kariérového poradenství a vzdělávání

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

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

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

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

V Praze dne .....

.....  
(podpis autora práce)

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé práce Ing. Karlu Němejcovi, Ph.D. za trpělivost, ochotu, cenné rady a čas věnovaný konzultacím a kontrole mé bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala všem respondentům, kteří se zúčastnili mého dotazníkového šetření.

## **Abstrakt**

Cílem bakalářské práce bylo popsat kompetence, jejich obecné pojetí, význam a členění a konkrétně pak zmapovat obecné dovednosti optikou studentů Institutu vzdělávání a poradenství specializujících se na kariérové poradenství a vzdělávání.

V teoretické části práce bylo charakterizováno kariérové poradenství, jeho cíle a formy, bylo také popsáno, kdo vlastně kariérový poradce je a stručně bylo shrnuto i studium kariérového poradenství. Následně byly definovány pojmy dovednost a kompetence, společně s jejich druhy a členěním. V poslední kapitole teoretické části bylo představeno konkrétních 8 obecných dovedností dle Národní soustavy povolání.

Praktická část vycházela z anonymního dotazníkového šetření, které bylo distribuováno nynějším studentům a absolventům programu Kariérové poradenství a vzdělávání. Z tohoto šetření byly zjištěny aktuální a požadované úrovně obecných dovedností dotazovaných a dále význam těchto dovedností pro kariérové poradenství.

V závěru byly představeny výsledky dotazníkového šetření, které odhalily, že studenti a absolventi považují za nejvýznamnější obecné dovednosti Jazykovou způsobilost v češtině a Počítačovou způsobilost v souvislosti s činností kariérového poradce. Naopak nejméně významnou dovednost pro ně představovala Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce. Bylo také zjištěno, že velká část dotazovaných by se ráda v budoucnosti posunula na vyšší úroveň, než na které aktuálně jsou.

## **Klíčová slova**

obecné dovednosti, kariérové poradenství, studenti, kompetence, vzdělávání

## **Abstract**

The aim of the bachelor's thesis was to describe competences, their general concept, meaning and breakdown and specifically to map general skills through the lens of students of the Institute of Education and Counselling specializing in career counselling and education.

In the theoretical part of the thesis, career counselling, its goals and forms were characterized, it was also described who a career counsellor is and studying of career counselling was also briefly summarized. Subsequently, the concepts of skills and competencies were defined, together with their types and breakdown. In the last chapter of the theoretical part, specific 8 general skills according to the National System of Occupations were introduced.

The practical part was based on an anonymous questionnaire survey that was distributed to current students and graduates of the Career Counselling and Education programme. From this survey, the current and desired levels of general skills of the respondents were identified, as well as the relevance of these skills to career counselling.

Finally, the results of the survey were presented, which revealed that students and graduates considered the most important general skills to be Language competence in Czech and Computer competence in relation to the activities of a career counselor. On the contrary, the least important skill for them was Language competence in another foreign language. It was also found that a large proportion of respondents would like to move to a higher level in the future than they are currently at.

## **Keywords**

General skills, career counselling, students, competences, education

## OBSAH

1 ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST .....	10
2 Cíl a metodika.....	10
3 Kariérové poradenství.....	11
3.1 Cíle kariérového poradenství .....	12
3.2 Formy kariérového poradenství .....	12
3.3 Osobnost kariérového poradce.....	14
4 Studium kariérového poradenství .....	17
5 Dovednosti a kompetence .....	18
5.1 Druhy kompetencí.....	19
5.1.1 Úrovně kompetencí.....	19
5.1.2 Měkké kompetence .....	20
5.1.3 Obecné dovednosti.....	21
5.1.4 Odborné znalosti a dovednosti.....	22
6 Popis obecných dovedností.....	24
PRAKTICKÁ ČÁST .....	27
7 Charakteristika průzkumového šetření .....	27
7.1 Charakteristika respondentů .....	27
7.2 Realizace dotazníkového šetření .....	27
8 Analýza získaných dat .....	29
9 Vlastní doporučení.....	39
ZÁVĚR .....	41
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	43
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	46
SEZNAM PŘÍLOH.....	47



# 1 ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá tématem Obecné dovednosti studentů kariérového poradenství a vzdělávání. Tyto dovednosti jsou základem pro následující rozvoj každého člověka. S většinou z nich se každý setkává buď již na základní škole, nebo poté na střední, na základní škole se žák seznámí např. s numerickou způsobilostí, počítačovou způsobilostí nebo třeba s jazykovou způsobilostí v angličtině, na střední škole poté získá znalosti týkající se např. právního či ekonomického povědomí, někteří si v tomto období osvojí i způsobilost k řízení osobního automobilu. Většinu těchto dovedností se učíme v adolescenci a je pak už jen na nás, jak moc z nich v budoucnu chceme čerpat a zdokonalovat je. Pokud máme obecné dovednosti dobře rozvinuté, je pak snazší rozvíjet např. znalosti odborné.

V dnešní době se čím dál tím více řeší, jak zlepšovat měkké dovednosti, ale o těch obecných se moc nemluví, o tom také svědčí fakt, že literatury na toto téma moc nenajdeme. Studenti by si měli uvědomit, že i obecné dovednosti hrají klíčovou roli nejen ve studiu, ale i v jejich budoucí kariéře, jsou potřebné pro úspěšné fungování jak v pracovním prostředí, tak v běžném životě, a proto by se také měli zaměřovat na jejich rozvoj.

Pro toto téma jsem se rozhodla, protože mě zajímalo, jak mý spolužáci vůbec chápou a vidí obecné dovednosti. Dále mě také zajímalo, jak se sami hodnotí – jak hodnotí své úrovně obecných dovedností, zda si řeknou, že jsou to právě dovednosti obecné, ten zmiňovaný základ, který by měl mít naprosto každý člověk, a proto se automaticky dají na nejvyšší úroveň, nebo zda budou sebekritičtí, zamyslí se a řeknou si, že mají vlastně i tu těchto dovedností nějaké nedostatky, které je potřeba zdokonalit. Další mojí myšlenkou bylo právě to zdokonalování, zda mají moji spolužáci potřebu se posouvat výše nebo zda jim stačí být na úrovni, na které se právě momentálně nacházejí.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 2 Cíl a metodika

### Cíl práce

Cílem bakalářské práce bylo popsat kompetence, jejich obecné pojetí, význam a členění a konkrétně pak zmapovat obecné dovednosti optikou studentů Institutu vzdělávání a poradenství specializujících se na kariérové poradenství a vzdělávání.

### Metodika práce

Teoretická část práce byla zpracována na základě dostupné odborné literatury a relevantních elektronických zdrojů. Pomocí nich byly charakterizovány pojmy kariérové poradenství, cíle kariérového poradenství, formy kariérového poradenství, dovednosti a kompetence, jejich druhy a úrovně, a byly popsány konkrétní obecné dovednosti. Praktická část vycházela ze stanovených cílů práce a byla realizována prostřednictvím anonymního online průzkumového šetření. Dotazník byl distribuován vysokoškolským studentům a absolventům Institutu vzdělávání a poradenství, specializujících se na kariérové poradenství a vzdělávání. Dotazníkové šetření zjistilo aktuální a požadovanou úroveň obecných dovedností studentů a absolventů a důležitost jednotlivých dovedností pro činnost kariérového poradce. V závěru byla data vyhodnocena a interpretována a byla navržena případná doporučení pro praxi.

### 3 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství (někdy též kariérní poradenství) je pojem, který je v posledních letech velmi skloňován. Je tomu tak proto, protože je to téma, které ovlivňuje určitým způsobem každého z nás. Každý člověk se během života setkává se spoustou rozhodnutími kariérně či nekariérně se týkajícími, ať už je to výběr školy nebo prvního zaměstnání, snaha najít tu správnou cestu, kterou se budeme vydávat, nebo třeba rozhodnutí spojené s návratem do pracovního procesu. Lidé a svět práce se každým dnem mění a poradenský proces by měl tento fakt reflektovat.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2023) popisuje, že kariérové poradenství je postup poznávání vlastní osobnosti, ve kterém mají lidé příležitost objevovat a prohlubovat své schopnosti, dovednosti a zájmy. Je to proces, který dává lidem možnost navigovat a směřovat jejich budoucnost v oblasti vzdělávání a v pracovní sféře. V širším slova smyslu je to systém činností, který slouží k podpoře žáků, studentů i dospělých při rozhodování o jejich další vzdělávací a profesní orientaci. „Kariérové poradenství je nezbytnou součástí poradenských služeb, důležitá je jeho role na počátku studijní a profesní dráhy, ale také v průběhu života, kdy běžnou součástí našeho života se stává změna profesního zaměření i několikrát v průběhu profesní kariéry (Zapletalová, Vaňková, ed., 2006, s. 7)“.

Je důležité zmínit, že tento proces se týká lidí jakéhokoliv věku, nejen žáků, studentů a lidí v produktivním věku. Zahrnuje tedy rozvoj jejich kariéry v kterékoliv fázi jejich života.

Kariérové poradenství tvoří systém širokého spektra aktivit, které se zaměřují hlavně na poskytování informací, jak o konkrétním vzdělávání, o tom, jak rozvíjet své přednosti a talenty, tak i o konkrétních profesích. Podrobné informace o specifických profesích nám poskytují například kariéroví poradci na pobočkách Úřadu práce ČR.

Celkově shrnuto, kariérové poradenství znamená pomoc při:

- volbě vzdělávání a profesní orientace,
- začátcích kariéry, tedy volbě prvního zaměstnání,
- změně zaměstnání a s tím i spojené případné další vzdělávání,
- navrácení zpět do pracovního procesu,
- poskytování všeobecných informací o vzdělávání a pracovním světě.

Je potřebné, aby se pedagogové (již na základních školách) a snažili zakomponovávat do výuky povědomí o tom, co kariérové poradenství je. Měli by svoje žáky a studenty motivovat k přemýšlení o otázkách svého budoucího vzdělání, kariéry, o sebepoznání a orientaci ve světě práce.

### **3.1 Cíle kariérového poradenství**

„Kariérové poradenství má důležitou roli v době rozhodování o budoucí vzdělávací a profesní dráze (Úlovcová, 2006, s.50)“. Proto by nemělo být bráno na lehkou váhu. Může ovlivnit pochopení a uvědomění si spokojenosti či nespokojenosti např. s vybraným oborem během studia nebo nesprávně vybranou profesní orientaci.

Hlavním cílem kariérového poradenství by mělo být hlavně pomáhat lidem. Poradci by se měli pomocí jejich ověřených metod snažit pomáhat lidem jakéhokoliv věku při ujasnění jejich cílů a přání souvisejících se vzděláváním a prací, dále při porozumění vlastnímu já, a měli by se také snažit naučit klienta činit uvědomělá rozhodnutí a zvládat změny, jak ty plánované, tak neplánované. Je zcela pravděpodobné, že poradce bude pro klienta takovým opěrným bodem, poradce si toho musí být vědom a správně s tímto faktem nakládat.

Je důležité brát na zřetel, že kariérové poradenství má především směřovat k tomu, aby se klient na své cestě hledáním kariéry rozhodoval sám. Poradce vždy nabídne nějaká řešení, ale finální rozhodnutí musí vždy učinit klient sám, on sám musí dospět k závěru, co je pro něj nejlepší. Cílem by tedy mělo být vést klienta k vlastnímu hledání a objevování, jak sama sebe, tak jeho zájmů, schopností a dovedností.

Kariérové poradenství by mělo být k dispozici také rodičům žáků řešícím otázky dalšího studia svých dětí. Mělo by jim napomáhat při hledání a zjišťování informací a následném nasměrování při volbě vhodné vzdělávací dráhy pro jejich potomky.

Helešic a Henzl (2006, s. 40) shrnují hlavní cíl kariérového poradenství – mělo by jím být vytvoření komplexu vzájemně propojených a na sebe navazujících informačních, poradenských a výchovně vzdělávacích aktivit.

### **3.2 Formy kariérového poradenství**

Podle Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (2023) je kariérové poradenství uskutečňováno dvěma formami, podle počtu klientů, a to buď individuálně anebo

skupinově. Klient je na začátku poradenského procesu obeznámen s oběma formami a má možnost si vybrat, kterou by preferoval.

- **Individuální poradenství** – proces poradenství pouze s jedním klientem. Jedná se o nejběžnější formu kariérového poradenství. Podstatou této formy poradenství je hlavně navození důvěrného vztahu mezi klientem a poradcem. Velký význam je věnován aktivnímu zapojení klienta, stejně jako možnosti přizpůsobení poradenského procesu v závislosti na konkrétním tématu nebo problému klienta. Tato forma může být časově náročná a také hrozí riziko, že poradce postupem času ztratí svůj profesionální přístup vůči klientovi a jeho problému. Základní metodou individuálního poradenství je poradenský rozhovor (interview), který slouží k výše zmiňovanému navození vztahu mezi poradcem a klientem a následně ke zjištění informací o podstatě samotného řešeného předmětu rozhovoru a průběžném myšlenkovém procesu klienta během kontinuálních setkání
- **Skupinové poradenství** – proces poradenství uskutečňovaný s více jak jedním klientem. Tato forma poradenství nemusí mít za cíl jen dopomoci klientovi k vyřešení jeho problému, ale solidně fungující skupina může být také nápomocná ke začleňování, zlepšování komunikačních dovedností, vzájemnému porozumění, možnosti vyslyšení více názorů a pohledů na určitou problematiku nebo čistě k poznávání nových lidí. Podle Gabury a Pružinské (1995, s. 90, 92) je jedním z diferencování skupinového poradenství dělení dle velikostí skupin. Definují je jako: „malá skupina (počet členů 3-15) (tento počet je podle nich nejvhodnější pro poradenskou práci, co se týče skupin), dále střední skupina (počet členů 16-30) a velká skupina, kdy počet členů ve skupině přesahuje 30, při takto velkém počtu lidí už můžeme mluvit o hromadném poradenství“. Tato forma může být pro poradce náročnější, protože musí soustředit svoji pozornost na více lidí a musí umět přimět různé typy povah ke spolupráci. Je také potřebné zmínit, že skupinové poradenství je vhodné pouze v neakutních situacích, při akutních krizích je nutné, aby měl klient poradce sám pro sebe a ten mu věnoval veškerou pozornost.

### 3.3 Osobnost kariérového poradce

Hned na začátek je nutné zmínit a uvést na pravou míru, že kariérový poradce a kariérový kouč není to samé, jsou to 2 termíny, které se často zaměňují. Obecně se říká, že kariérový poradce nabízí klientovi řešení, ze kterých si vybírá, a kariérový kouč se je snaží s klientem najít. Bartoníčková (2007, s. 7) tvrdí, že „poradce si myslí, že nejlepší řešení zná, kouč ví, že nejlepší řešení s vámi hledá“.

Oba jsou profesionálové, kteří se klientům snaží pomoci při porozumění jejich kariérovým cílům a následné cestě za nimi. Jen jeden z nich je ale profesionál s potřebným vzděláním a praxí pro vykonávání profese kariérového poradce (Národní pedagogický institut – Národní soustava kvalifikací, 2024). Mnozí z nich mají také tituly v psychologii, zejména poradci ve školství.

Poradce je osoba, která vykonává psychicky velmi náročnou práci, jelikož zahrnuje velkou míru zodpovědnosti. Člověk, který se rozhodne tuto profesi vykonávat, musí počítat s tím, do jakých psychicky vypjatých situací se může dostat. Je to profese pomáhající, proto k těmto situacím dochází poměrně často a potenciální poradce musí být dostatečně psychicky vyzrálý, aby tuto profesi mohl úspěšně zvládat.

Každý kariérový poradce je odlišný, každý má rozdílnou osobnost, ale něco je přesto spojuje, protože poradenství je více než jen práce, je to hlavně potřeba pomáhat druhým.

K povolání poradce je zapotřebí určitého, specifického druhu člověka. Měl by to být člověk empatický, taktní, profesionální, trpělivý, měl by se umět vcítit do druhých, měl by umět podpořit a spolupracovat s jakoukoliv osobností člověka. Existuje řada různých vlastností, dovedností a schopností, které dělají z člověka dobrého poradce, mezi ty nejvýznamnější a nejdůležitější bych ale zařadila tyto:

- **Komunikační dovednosti** – bez těch se žádný poradce neobejde, je to jeden z nejdůležitějších faktorů při poradenském procesu. Je naprosto nezbytné umět s klientem dostatečně komunikovat tak, aby poradce porozuměl jeho potřebám a možnostem. Komunikace je více než jen naslouchání a mluvení, je potřebné, aby si poradci byli vědomi i vodítek řeči těla jako jsou výrazy obličeje a pohyby těla, aby si tedy byli vědomi i neverbální komunikace

klienta. Je nutné zvládat komunikaci nejen s různými typy klientů, ale také se spolupracovníky nebo třeba nadřízenými.

- **Schopnost naslouchat** – jedna z dalších nejvýznamnějších schopností. Svobodová (2015, s. 82) tvrdí, že aby poradce získal představu o tom, co klient potřebuje a chce, je nezbytné pozorně naslouchat a všimnout si i informací, které s řešeným problémem nutně nesouvisí. Zkušení poradci praktikují hlavně aktivní naslouchání.
- **Empatie a trpělivost** – klienti, kteří využívají služeb kariérové poradenství, mohou často zažívat stres související s nerozhodností nebo životními změnami, poradci by proto měli být chápatí a soucitní vůči těmto životním situacím a pocitům klienta. Trpělivost je také důležitou součástí, protože klientům častokrát může trvat delší dobu se poradci otevřít.
- **Analytické dovednosti** – kariérový poradci používají různé nástroje, metody, a poradenské přístupy, schopnost správně analyzovat výsledky hodnocení těchto aktivit a lehce i předpovídat, je nezbytnou součástí úspěšného poradenského procesu. Jedním z klíčových bodů rozhovoru s klientem je právě analýza a rozpoznání situace, ve které se v daný moment nachází a podle které mu následně poradce může nabídnout adekvátní pomoc.
- **Schopnost kritického myšlení** – s výše zmiňovanými analytickými dovednostmi souvisí i kritické myšlení, protože dokonalí poradci myslí právě analyticky. Jsou schopni kritického myšlení, což znamená, že se dokáží orientovat a pracovat s informacemi takovým způsobem, že jsou schopni je posuzovat, vyhodnocovat a vysvětlovat. Nepodléhají prvnímu dojmu nebo naléhavosti konkrétního sdělení klienta. Měli by umět porovnávat různé možnosti poradenství, předvídat výsledky, dělat závěry a přizpůsobovat se.
- **Flexibilita** – v tomto případě myšleno ne tolik jako flexibilita časová, ale jako přizpůsobení se každému klientovi zvlášť. Osobnost a zázemí každého klienta se liší, proto poradci, kteří mají vždy stejný přístup ke všem klientům, jsou odsouzeni k neúspěchu. Naopak ti, kteří je vždy vidí jako jednotlivce a přizpůsobí jim svůj přístup a metody, mají velkou šanci k tomu, aby významně změnili život každého z nich.
- **Informační gramotnost** – poradci, kteří jsou skutečně zapálení do své práce, by měli být i zvědaví. Měli by mít potřebu vyhledávat nejnovější ověřené

informace o jejich oboru, rozšiřovat si obzory, nalézat nejnovější teorie a přístupy, a ty následně aplikovat v praxi.



## **4 Studium kariérového poradenství**

Studium tohoto oboru na vysokých školách u nás nemá dlouhou tradici. První program zaměřený čistě na kariérové poradenství se otevřel v roce 2020, a to konkrétně na Institutu vzdělávání a poradenství spadající pod Českou zemědělskou univerzitu v Praze, tento program nese konkrétní název „Kariérové poradenství a vzdělávání“ a jedná se o bakalářskou formu studia. Studenti tohoto programu získají potřebné znalosti, dovednosti a kompetence pro přípravu na vykonávání povolání kariérového poradce (Institut vzdělávání a poradenství – Česká zemědělská univerzita, 2023).

Následné pokračování v magisterském studiu ve stejnojmenném programu na České zemědělské univerzitě v tuto chvíli není možné z důvodu zatím neexistujícího navazujícího magisterského programu. Zájemci o kariérového poradenství mají ale možnost přechodu na jinou vysokou školu a pokračování ve studiu na Varšavské univerzitě managementu, konkrétně na zahraniční pobočce ve Frýdku-Místku, kde je možnost studovat magisterský obor Pedagogika se specializací na Kariérové poradenství a coaching (Collegium Humanum – Varšavská univerzita managementu, 2023).

## 5 Dovednosti a kompetence

### Dovednost

Dovednost je schopnost (nebo komplex schopností), kterou člověk získá fixováním určitých činností, učením a procvičováním. Slouží ke správnému, rychlému a kvalitnímu vykonávání určité činnosti za pomoci vhodné metody. Může to být schopnost praktikovat konkrétní činnosti, jako např. hraní na hudební nástroj nebo řízení vozidla, pokud se jedná o obecnější dovednosti, může to být např. komunikace, vedení lidí nebo schopnost řešit problémy. To vše zahrnuje odbornost a porozumění různým metodám, procesům, postupům nebo technikám. Dovednosti se mohou značně lišit ve složitosti a využívání, od základních dovedností, které lze relativně snadno získat, až po vysoce specializované a komplexní dovednosti, které vyžadují roky školení a zkušeností. Dovednosti lze v průběhu života rozvíjet učením na základě vrozených schopností.

Lojda (2011, s. 37) tvrdí že, dovednosti se dají chápat jako praktické návyky, které jedinec získá buď výcvikem, nebo praxí. Je nutné si uvědomit, že pro jejich získání je zapotřebí jim věnovat dostatek času, a že především úzce souvisí se schopnostmi konkrétního člověka.

### Kompetence

V literatuře se můžeme setkat s mnoha definicemi tohoto pojmu. Kompetence může v právním slova smyslu podle Slovníku cizích slov (2024) znamenat „rozsah působnosti“, pravomoc, oprávnění. V pedagogiko-psychologickém měřítku se ale kompetencí myslí předpoklad, schopnost či způsobilost k vykonávání určité činnosti, úkolu nebo profese. Jejich význam tedy vyjadřuje, jak je jedinec kvalifikovaný, zda má potřebné dovednosti, vědomosti a úroveň odbornosti (Kmošek, 2018). „Kompetentním zaměstnancem je pouze ten, kdo má nejen předpoklady pro výkon, ale současně požadované výkony“ (Pilařová, 2016, s. 8). Každá organizace má na každou svoji pracovní pozici určité kompetenční požadavky, které pracovník musí splňovat, aby ji mohl úspěšně vykonávat. Dá se také říci, že je to schopnost uspokojit individuální nebo sociální požadavky. Často závisí na kontextu, odráží schopnost jednotlivce nebo organizace efektivně vykonávat úkoly, řešit problémy nebo činit rozhodnutí v rámci určitého odvětví. Kompetence mohou být aplikovány na konkrétní

obor či činnost, nebo mohou být přenositelné na různé situace. Když člověk vynaloží dostatek úsilí a vydá se správným směrem ke zlepšování sama sebe, lze je rozvíjet učením, školením a praxí. Jak již bylo zmíněno výše, kompetence jsou zásadním faktorem osobního a profesního úspěchu a často jsou požadavkem pro konkrétní profesi a kariérní postup, je to základní koncept profesního a organizačního rozvoje a je nezbytný pro dosažení úspěchu a udržení standardů kvality.

## 5.1 Druhy kompetencí

Ve službách zaměstnanosti využívá Národní soustava povolání (2023) specifický kompetenční model. V tomto modelu jsou kompetence rozdělené do tří základních typů:

- Měkké kompetence,
- Obecné dovednosti,
- Odborné znalosti a dovednosti.

Obrázek č. 1: Struktura kompetenčního modelu NSP



Zdroj: Centrální databáze kompetencí (2023)

### 5.1.1 Úrovně kompetencí

Každá kompetence zmíněná výše, jak už název kapitoly napovídá, má svoji úroveň. Úrovně jsou vystihnuty pomocí číselné hodnoty, která popisuje, na jaké výši musí pracovníkova kompetence být, aby mohl vykonávat určitou jednotku práce (Centrální databáze kompetencí, 2023).

U **měkkých kompetencí** využívá CDK (Centrální databáze kompetencí) 6 úrovní (0-5). Každá úroveň udává určité vzorce chování pracovníka na úspěšné zvládnání

konkrétní kompetence. Úroveň 0, tedy ta nejnižší, vyjadřuje nízké nebo žádné požadavky, naopak úroveň 5, tedy ta nejvyšší, popisuje vysoké požadavky na zvládnutí dané kompetence (Národní soustava povolání, 2023).

U **obecných dovedností** využívá CDK 4 úrovně (0-3). Pro každou konkrétní dovednost je každá úroveň formulovaná samostatně.

Konkrétní úrovně:

- 0. úroveň – žádná (nevyjadřuje žádné požadavky na zvládnutí dovednosti),
  - 1. úroveň – základní (vyjadřuje nízké požadavky na zvládnutí dovednosti),
  - 2. úroveň – běžná (vyjadřuje středně vysoké požadavky na zvládnutí dovednosti),
  - 3. úroveň – vysoká (vyjadřuje vysoké požadavky na zvládnutí dovednosti)
- (Centrální databáze kompetencí, 2023).

U **odborných znalostí a dovedností** využívá CDK 8 úrovní (1-8). V této oblasti jsou stanoveny jednotné popisy, které jsou obecné a jdou v sounáležitosti s kvalifikačními úrovněmi jednotek práce. Východiskem pro tyto popisy je Evropský rámec kvalifikací. „Úroveň odborných znalostí a dovedností předurčuje zařazení jednotky práce do odpovídající kvalifikační úrovně“ (Národní soustava povolání, 2023).

### **5.1.2 Měkké kompetence**

Měkké kompetence jsou na každém pracovišti, každým manažerem brány a chápány jinak. Jsou souborem osobních atributů a interpersonálních dovedností, chování a vlastností, které umožňují jednotlivcům efektivně komunikovat, spolupracovat a zvládat různé sociální a profesní situace. Mühleisen a Oberhuber (2008, s. 21) mluví o tom, že „jde vždy o lidi a jejich vzájemné vztahy. Měkké dovednosti se přitom týkají toho, jak spolupracovat, ne co dělat“. Tyto kompetence jsou netechnické a přenositelné, které lze aplikovat na různé situace a profese (Průcha a Veteška, 2012, s. 234). Často jsou nezbytné pro úspěch v určité roli nebo na konkrétní pozici, a tedy pro kvalitní výkon. Je pro ně specifický fakt, že nejsou přímo spjaty s formální kvalifikací. Jejich měřitelnost je obvykle obtížná a nesnadno se rozvíjejí, jelikož jsou z většiny vrozené. Pro jejich rozvoje je potřeba dost času a nejlépe se zdokonalují díky dlouholeté praxi a zkušenostem, ale také pomocí různých přednášek a školení.

Všeobecně vzato by se tedy dalo říci, že jsou to základní vlastnosti jedinců, které ovlivňují výkon na pracovišti, jsou nezbytné pro profesní i osobní úspěch a růst.

Centrální databáze kompetencí (2023) určuje tyto měkké kompetence:

- Efektivní komunikace,
- Kooperace (spolupráce),
- Kreativita,
- Flexibilita,
- Uspokojování zákaznických potřeb,
- Výkonnost,
- Samostatnost,
- Řešení problému,
- Plánování a organizace práce,
- Celoživotní učení,
- Aktivní přístup,
- Zvládání zátěže,
- Objevování a orientace v informacích,
- Vedení lidí (leadership),
- Ovlivňování ostatních.

### **5.1.3 Obecné dovednosti**

Centrální databáze kompetencí (2023) udává, že „obecné dovednosti jsou souborem obecných požadavků potřebných pro výkon práce, které zcela výhradně nesouvisí s určitou profesí. Mají průřezový charakter a jsou napříč obory přenositelné a uplatnitelné“.

Protože nesouvisí s konkrétní profesí, lze je tedy charakterizovat jako soubor všestranných schopností, atributů a dovedností, které člověk může využít na různých pozicích v různých oborech. Lze je snadno získat, a to studiem a praxí. Dají se hodnotit, měřit, porovnávat a klasifikovat, proto mají svou klasifikační strukturu. Obecné dovednosti jsou často považovány jako základ osobního a profesního úspěchu.

Centrální databáze kompetencí (2023) udává tento výpis obecných dovedností:

- Počítačová způsobilost,
- Způsobilost k řízení osobního automobilu,

- Numerická způsobilost,
- Ekonomické povědomí,
- Právní povědomí,
- Jazyková způsobilost v češtině,
- Jazyková způsobilost v angličtině,
- Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce.

#### 5.1.4 Odborné znalosti a dovednosti

##### Odborné znalosti

Pojem odborná znalost je poměrně lehce vystihnuteľný. Myslí se pod ní vědomost teoretického charakteru, která je vyžadována pro vykonávání konkrétní pracovní činnosti. Odborné znalosti se omezují pouze na "oborovou" (znalostní) sféru, jsou rozděleny pouze podle profesního zaměření, které je s tím spojené (Centrální databáze kompetencí, 2023).

##### Odborné dovednosti

Tímto pojmem se vyjadřuje praktické využití, jedná se tedy o dovednost praktickou, požadovanou pro výkon specifické pracovní činnosti. Můžeme to chápat tak, že pracovník je schopen aplikace teoretických vědomostí v praxi. Tento koncept zahrnuje jak dimenzi specifických oborových znalostí, tak i dimenzi činnostní (Centrální databáze kompetencí, 2023).

Dle Národní soustavy povolání (2023) sem spadají tyto odborné znalosti a dovednosti:

- Zeměděľství, lesnictví, zahradnictví, chovatelství a veterinární péče,
- Hornické činnosti a úprava nerostných surovin,
- Potravinářství,
- Textil, oděvnictví, obuvnictví, zpracování kůže a kožešin,
- Zpracování dřeva a výrobků ze dřeva, výroba hudebních nástrojů,
- Výroba papíru a výrobků z papíru,
- Chemický průmysl (výroba léčiv, plastů, gumárenství a další),
- Zpracování skla, keramiky, porcelánu a stavebních hmot,
- Strojírenství a kovovýroba,
- Elektrotechnika, elektronika, automatizace, elektroenergetika,

- Výroba a rozvod plynu, tepla a vody,
- Ochrana životního prostředí, vodní hospodářství,
- Stavebnictví, architektura, geodézie, kartografie,
- Obchodní činnosti a marketing,
- Logistika, doprava, skladování, zasilatelské služby,
- Cestovní ruch, ubytování a veřejné stravování,
- Osobní služby (péče o vlasy a tělo, služby pro domácnosti a firmy),
- Finance, bankovníctví, pojišťovnictví,
- Státní správa, samospráva a národohospodářství,
- Administrativa, ekonomika firmy, účetnictví a daně,
- Právo,
- Management, personalistika,
- Matematika, fyzika, chemie, nauky o životě a jejich aplikace,
- Informatika a informační technologie,
- Psychologie, sociologie, jazyky a ostatní humanitní a společenské obory,
- Výchova a vzdělávání,
- Zdravotnictví a farmacie,
- Sociální péče a služby zaměstnanosti,
- Vojenství a obrana,
- Ochrana osob a majetku (policie, požárníci, záchranáři, BOZP),
- Umění, média a umělecká řemesla,
- Žurnalistika a informace,
- Sport.

## **6 Popis obecných dovedností**

Tato kapitola se zabývá popisem všech 8 obecných dovedností. Jsou zde vypsány ve stejném pořadí jako vypsány na webu Národní soustavy povolání (NSP). U každé dovednosti je její stručný popis jako takové také podle Národní soustavy povolání. V příloze uvedené na konci práce je poté u každé úrovně konkrétní výpis dovedností pro každou požadovanou úroveň.

### **1) Počítačová způsobilost podle Národní soustavy povolání**

První dovedností je Počítačová způsobilost, podle Národní soustavy povolání (2023) je konstatováno, že se jedná se o obecné dovednosti související s prací na počítači – schopnost práce se softwarovým vybavením potřeným pro běžnou administrativu. Jde o schopnost používat balík kancelářských programů (MS Office), dále email a informační systémy. Nejedná se o žádné složité programátorské dovednosti, myslí se jimi pouze ty uživatelsky běžné.

### **2) Způsobilost k řízení osobního automobilu podle Národní soustavy povolání**

Druhou dovedností je způsobilost k řízení osobního automobilu, o té Národní soustava povolání (2023) tvrdí, že se jedná se o schopnost tělesnou a duševní k řízení motorového vozidla, která je přímo nutná k výkonu daného povolání. Za způsobilou osobu se považuje pouze ta, která získala řidičský průkaz typu B (osobní automobil) úspěšným složením teoretické a praktické zkoušky.

### **3) Numerická způsobilost podle Národní soustavy povolání**

Třetí dovedností je Numerická způsobilost, Národní soustava povolání (2023) o ní udává, že jde o schopnost matematicky myslet a využívat toto myšlení k řešení každodenních úkolů a problémů, které souvisejí s výkonem daného povolání. Jde o řešení samotných matematických problémů, pochopení pojmů a jejich aplikaci v reálu. Zahrnuje matematické a na vyšších úrovních logické a prostorové výpočty.

### **4) Ekonomické povědomí podle Národní soustavy povolání**

Čtvrtou dovedností je Ekonomické povědomí, zde jde podle Národní soustavy povolání (2023) o orientaci v ekonomickém prostředí, o jeho porozumění a používání



s tím spojených termínů, pojmů a principů. Zahrnuje také finanční gramotnost – schopnost chápat a orientovat se ve světě financí a jejich služeb, a z toho plynoucí dovednost s financemi logicky zacházet.

#### **5) Právní povědomí podle Národní soustavy povolání**

Pátou dovedností je Právní povědomí, Národní soustava povolání (2023) v tomto případě pojednává o obecné znalosti práva a jeho systému. Nejde nutně o znalost všemožných úkonů práva, ale spíše o vědomí, že právo existuje a je každému dostupné. NSP dodává, že jde hlavně o přehled o právech, povinnostech a možnostech a orientaci v právním systému jako takovém. Zahrnuje také vědomost, kam se obrátit v případě právní nouze.

#### **6) Jazyková způsobilost v češtině podle Národní soustavy povolání**

Šestou dovedností je Jazyková způsobilost v češtině, zde Národní soustava povolání (2023) říká, že jde o „napříč obory požadovanou znalost češtiny jako jazyku země, kde se nabízí pracovní uplatnění“, dále ještě dodává: „používá se v případě, že požaduje znalost češtiny pro výkon práce“. Podle úrovně jde o schopnost číst psaný text, rozumět mu a interpretovat ho. Dále schopnost správně gramaticky psát, vyjadřovat se a při konverzaci porozumět otázkám a odpovědět na ně. Tato způsobilost byla zařazena do kompetenčního modelu i z důvodu narůstající výše zaměstnávání cizinců (Národní soustava povolání, 2023).

#### **7) Jazyková způsobilost v angličtině podle Národní soustavy povolání**

Sedmou dovedností je Jazyková způsobilost v angličtině. Podle Národní soustavy povolání (2023) se zde pojednává o požadované úrovni angličtiny napříč obory. Tato úroveň se opět hodnotí pouze v případě, že daná pracovní pozice vyžaduje znalost angličtiny pro její úspěšný výkon. Stejně jako u způsobilosti v češtině, podle úrovně jde o schopnost číst psaný text, rozumět mu a interpretovat ho. Dále schopnost správně gramaticky psát, vyjadřovat se a při konverzaci porozumět otázkám a odpovědět na ně.

## **8) Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce podle Národní soustavy povolání**

Poslední, osmou, dovedností je Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce (jakémkoli). U této způsobilosti Národní soustava povolání (2023) mluví o znalostech dalších světových jazyků, či jazyků v ČR využívaných (kromě češtiny a angličtiny) napříč obory. Tato úroveň se opět hodnotí pouze v případě, že daná pracovní pozice vyžaduje znalost konkrétního cizího jazyka pro její úspěšný výkon. Stejně jako u předchozích dvou jazykových způsobilostí, jde podle úrovní o schopnost číst psaný text, rozumět mu a interpretovat ho. Dále schopnost správně gramaticky psát, vyjadřovat se a při konverzaci porozumět otázkám a odpovědět na ně.

## **PRAKTICKÁ ČÁST**

### **7 Charakteristika průzkumového šetření**

Praktická část bakalářské práce se zabývá vyhodnocováním výsledků průzkumového šetření. V případě mé bakalářské práce byla použita metoda anonymního dotazníkového šetření, která byla rozposlána studentům a absolventům kariérového poradenství Institutu vzdělávání a poradenství v Praze. Dotazník se zaměřoval na posuzování aktuálního a požadovaného stavu jejich obecných dovedností, a jejich významu pro kariérové poradenství.

#### **7.1 Charakteristika respondentů**

Šetření se zúčastnilo celkem 88 respondentů z 256 oslovených, jak nynějších studentů (všech ročníků) programu Kariérové poradenství a vzdělávání na Institutu vzdělávání a poradenství ČZU v Praze, tak absolventů tohoto programu. Respondenti byli ženského i mužského pohlaví, studenti a absolventi prezenčního i kombinovaného studia. Věkové rozmezí respondentů nebylo zjišťováno.

#### **7.2 Realizace dotazníkového šetření**

Pro dotazníkové šetření byla využita možnost vytvoření bezplatného dotazníku na webové stránce [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com), která nabízí snadnou distribuci respondentům pomocí webového odkazu. Dotazník byl rozeslán s pomocí vedoucího práce na školní emaily respondentům, tedy studentům a absolventům programu Kariérové poradenství a vzdělávání, dále byl poslán do jedné ze třídních skupin absolventů na sociální síti Facebook. Šetření probíhalo v období 11 dní, a to konkrétně v termínu 30.10. – 10.11.2023. Na začátku dotazníku byli respondenti obeznámeni se skutečností, že dotazník bude použit ke zpracování praktické části mé bakalářské práce a o tom, že data jsou sbírána anonymně.

Dotazník se skládal ze sedmi otázek. První čtyři otázky zjišťovaly všeobecné informace o respondentech jako je pohlaví, ročník studia, kde dosáhli středoškolského vzdělání a délku jejich dosavadních pracovních zkušeností. Další otázka byla zaměřená za zhodnocení jejich obecných dovedností – aktuální úrovně a úrovně

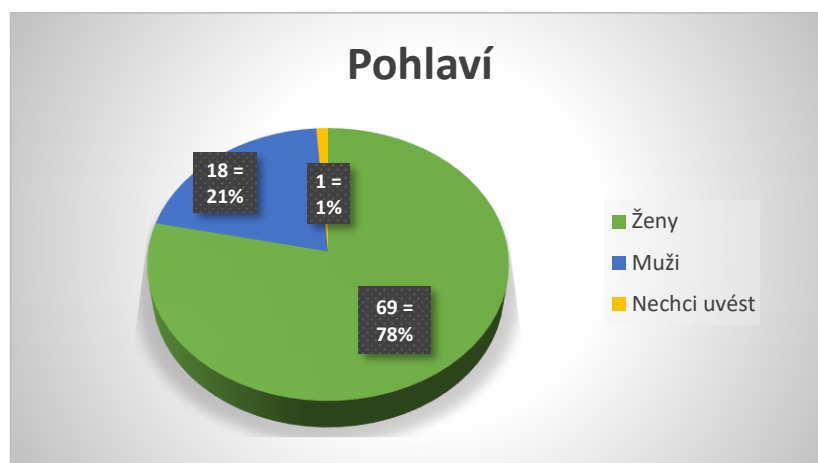
požadované, tedy úrovně, na kterou by rádi jednou v budoucnu dosáhli. Předposlední otázka se ptala na význam daných obecných dovedností pro kariérové poradce, šlo o seřazení od nejdůležitější po tu nejméně významnou. Poslední, sedmá otázka byla otevřená a respondenti zde měli možnost napsat volitelné komentáře k obecným dovednostem v souvislosti s programem Kariérové poradenství a vzdělávání.

## 8 Analýza získaných dat

Tato část práce se zabývá analýzou zjištěných dat z dotazníku. Vždy je nejdříve uvedena otázka, která byla položena respondentům, následně zjištěné výsledky v grafické zpracování a poté jejich slovní vyhodnocení.

### 1. Jaké je vaše pohlaví?

Graf č. 1 – Pohlaví

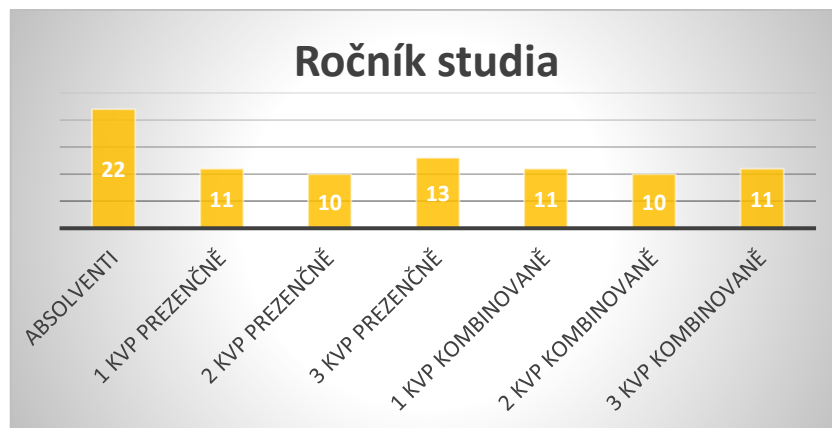


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

První otázka byla zaměřena na pohlaví respondentů. Sběr dat ukázal, jak můžeme vidět v grafu, že dotazníkového šetření se zúčastnila velká část žen, konkrétně jich bylo 69, což je 78 %, mužů pak bylo 18, což stanovuje 21 %. Jeden respondent nechtěl uvést své pohlaví.

### 2. V jakém ročníku jste?

Graf č. 2 – Ročník studia

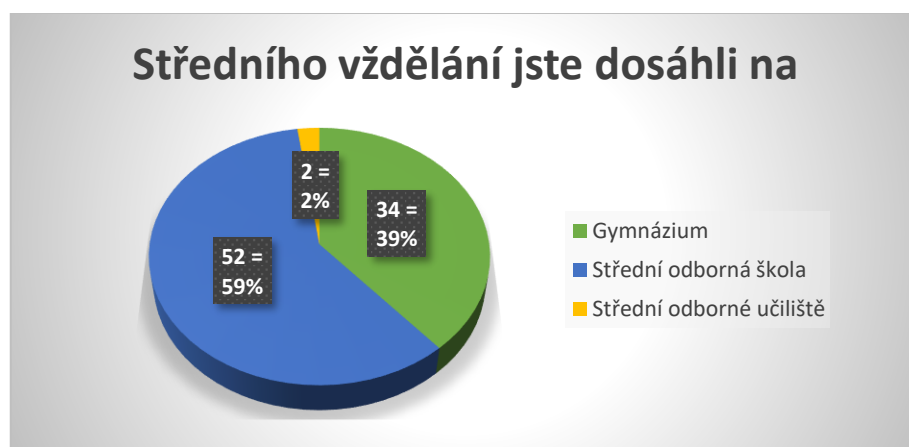


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

V druhé otázce se zjišťovalo, v jaké ročníku respondenti jsou, popřípadě, zda jsou již absolventi. Graf ukazuje, že se dotazníkové šetření zúčastnilo 22 absolventů (25 %), co se týče prezenčního studia, z prvního ročníku bylo 11 respondentů (13 %), z druhého 10 (11 %) a ze třetího 13 (15 %). Z kombinovaného studia se zúčastnilo 11 (13 %) respondentů z prvního ročníku, 10 (11 %) ze druhého a ze třetího ročníku jich bylo 11 (13 %).

### 3. Kde jste dosáhli středního vzdělání?

Graf č. 3 – Střední vzdělání

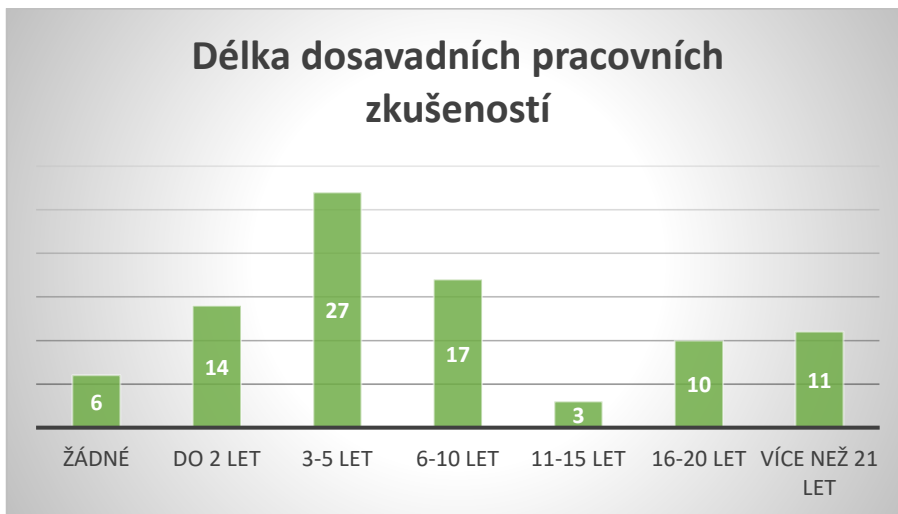


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Třetí otázka byla zaměřena na středoškolské vzdělání. Respondenti měli z výběru zvolit, na jakém typu střední školy tohoto vzdělání dosáhli, popřípadě sami napsat jiný typ školy, který se v předpřipraveném výběru neobjevoval. Výsledky dotazníku ukazují, že nejvíce dotazovaných, tedy 52 (59 %), studovalo na střední odborné škole, dále 34 (39 %) respondentů vystudovalo gymnázium a pouze 2 dotazovaní, tj. 2 %, uvedli, že před nástupem na vysokou školu absolvovali vzdělání na středním odborném učilišti.

#### 4. Jaká je délka vašich dosavadních pracovních zkušeností?

Graf č. 4 – Délka dosavadních pracovních zkušeností



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Čtvrtá otázka se týkala délky dosavadních pracovních zkušeností respondentů. Sběr dat ukázal, že nejvíce dotazovaných, tedy 27 (31 %), má 3-5 let pracovních zkušeností. Dále 17 z nich, tj. 19 %, již pracuje 6-10 let, 3 (3 %) 11-15 let, dalších 10 (11 %) 16-20 let a více jak 21 let pracovních zkušeností má 11 respondentů, což je 13 %. Pouze 6, tedy 7 %, lidí uvedlo, že nemá vůbec žádné pracovní zkušenosti.

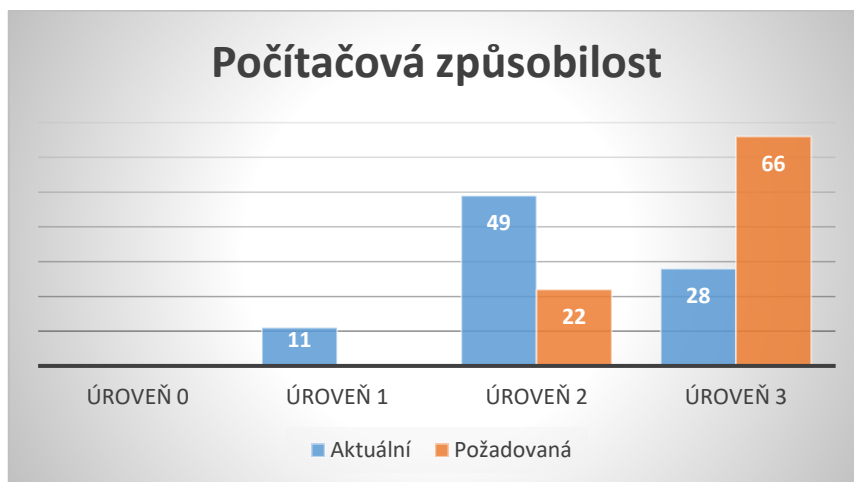
#### 5. Jaká je vaše aktuální a požadovaná úroveň obecných dovedností?

V dotazníku bylo na začátku stručně popsáno, co vůbec obecné dovednosti vlastně jsou, pro lepší pochopení tam byly i všechny vypsány společně s upřesněním, co jednotlivé dovednosti zahrnují. Následně bylo vysvětleno, jak se aktuální a požadovaná úroveň u každé dovednosti bude hodnotit – u aktuální (úroveň, na které momentálně jsou) na stupnici 0-3, u požadované (úroveň, na kterou by v budoucnu chtěli dosáhnout) na stupnici 1-3.

Vysvětlivky úrovní: 0 - žádná, 1 – základní, 2 – běžná, 3 – vysoká

## 1) Jaká je vaše aktuální a požadovaná úroveň Počítačové způsobilosti?

Graf č. 5 – Počítačová způsobilost

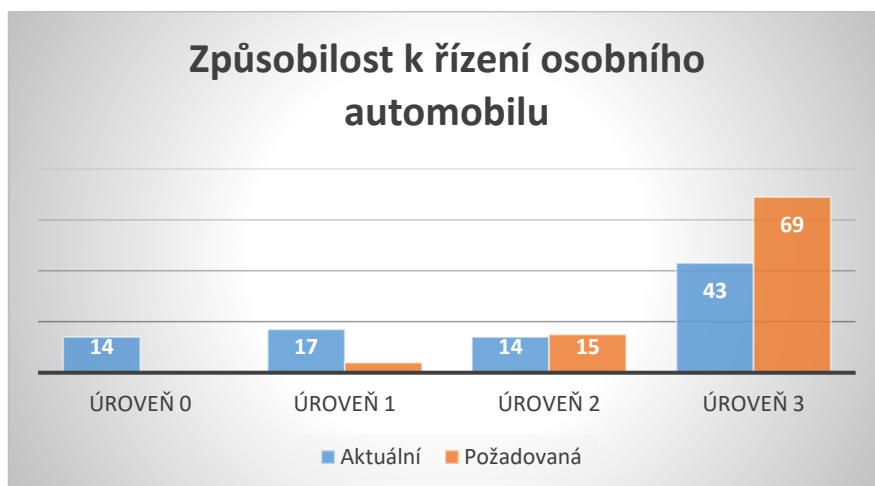


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Podle těchto výsledků bylo zjištěno, že žádný z respondentů se aktuálně nenachází na nulté úrovni. 11 z dotazovaných (13 %) se cítí být na úrovni 1. Nejvíce z nich si myslí, že jsou momentálně na úrovni 2, je to konkrétně 49 lidí (56 %). Na úrovni 3, tedy té nejvyšší, se aktuálně nachází 28 respondentů, což je 32 %. Jedna třetina dotazovaných, tedy 22 lidí (25 %), by ráda dosáhla na úroveň 2 (nebo na ni zůstala) a zbylé dvě třetiny, tj. 66 lidí (75 %), by se rády v budoucnu dostaly na třetí úroveň.

## 2) Jaká je vaše aktuální a požadovaná úroveň Způsobilosti k řízení osobního automobilu?

Graf č. 6 – Způsobilost k řízení osobního automobilu



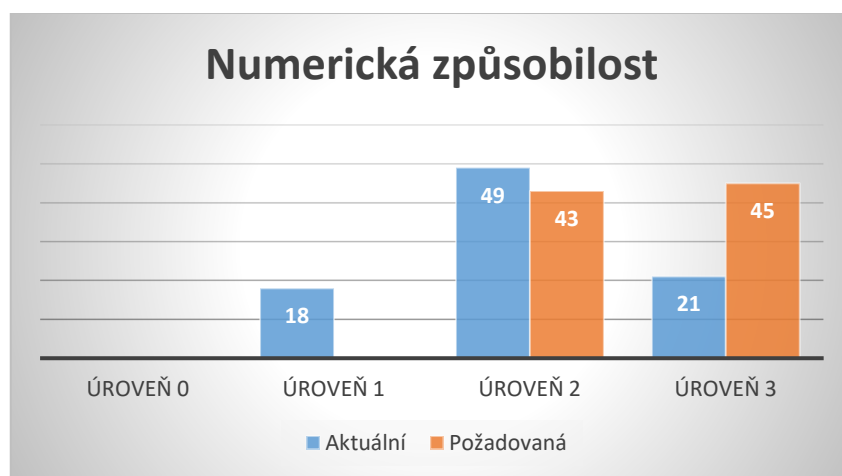
Zdroj: Vlastní zpracování, 2024



Dotazníkové šetření v tomto případě odhalilo, že 14 respondentů (16 %) v tuto chvíli nemá řidičský průkaz a je tedy na úrovni 0. Dále na úrovni 1 je aktuálně 17 dotazovaných (19 %), 14 na úrovni 2 (19 %) a nejvyšší počet studentů a absolventů je na úrovni 3, je jich 43 (49 %). 4 dotazovaní (5 %) by si přáli dosáhnout aspoň na úroveň 1, 15 dalších (17 %) na úroveň 2 a 69 z nich (78 %) by chtělo dosáhnout nejvyšší úrovně.

### 3) Jaká je vaše aktuální a požadovaná úroveň Numerické způsobilosti?

Graf č. 7 – Numerická způsobilost

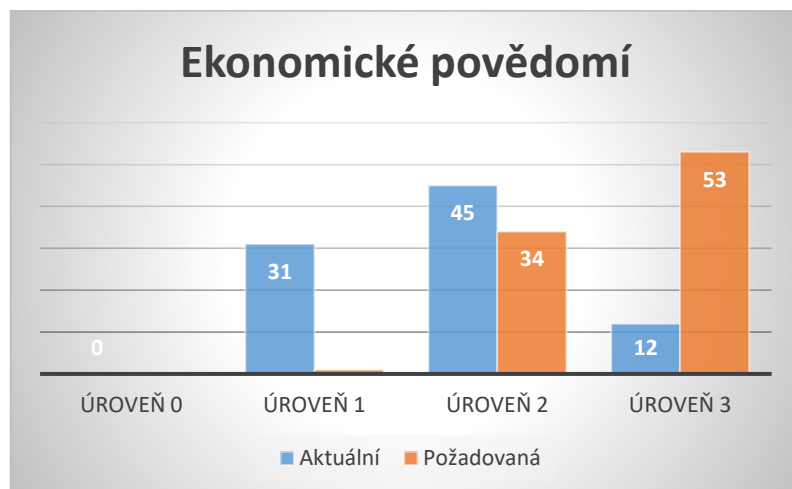


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

U numerické způsobilosti aktuálně na úrovni 0 není žádný z dotazovaných, na úroveň 1 se jich přiřadilo 18 (20 %), 49 z nich (56 %) dále na úroveň 2 a na poslední úrovni je respondentů 21 (24 %). 43 z dotázaných (49 %) požaduje se dostat na úroveň 2 (nebo na ní zůstat) a nejvyšší počet respondentů, 45 (51 %), by se chtělo dostat úroveň 3.

#### 4) Jaká je vaše aktuální a požadovaná úroveň Ekonomického povědomí?

Graf č. 8 – Ekonomické povědomí

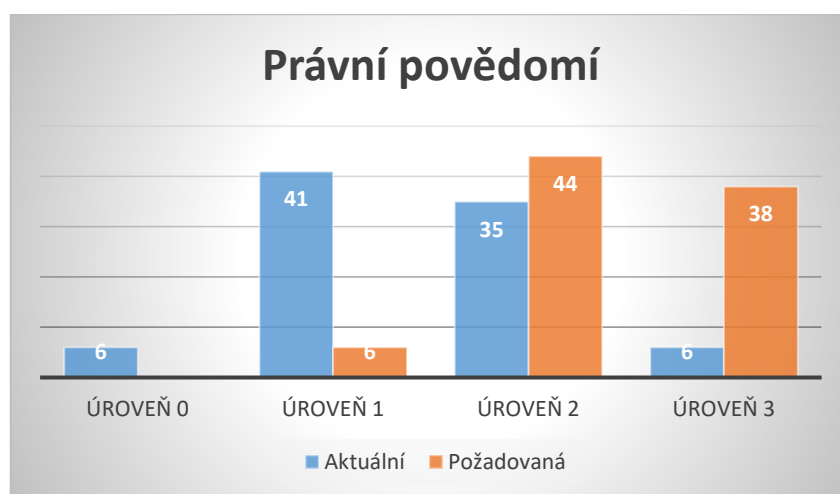


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf č. 8 ukazuje, že aktuálně na úrovni 0 není nikdo, 31 jich (35 %) je o jednu úroveň výše, dále 45 z nich (51 %) se zařadilo na úroveň 2 a posledních 12 (14 %) si myslí, že je na úrovni 3. Co se týče požadované úrovně Ekonomického povědomí, 1 dotazovaný (1 %) by chtěl zůstat na úrovni 1 a nemá potřebu se posouvat výše. Na úroveň 2 by se přálo dostat (nebo na ni zůstat) 34 respondentů (39 %) a dále pak 53 z nich (60 %) požaduje se posunout na úroveň 3.

#### 5) Jaká je vaše aktuální a požadovaná úroveň Právního povědomí?

Graf č. 9 – Právní povědomí

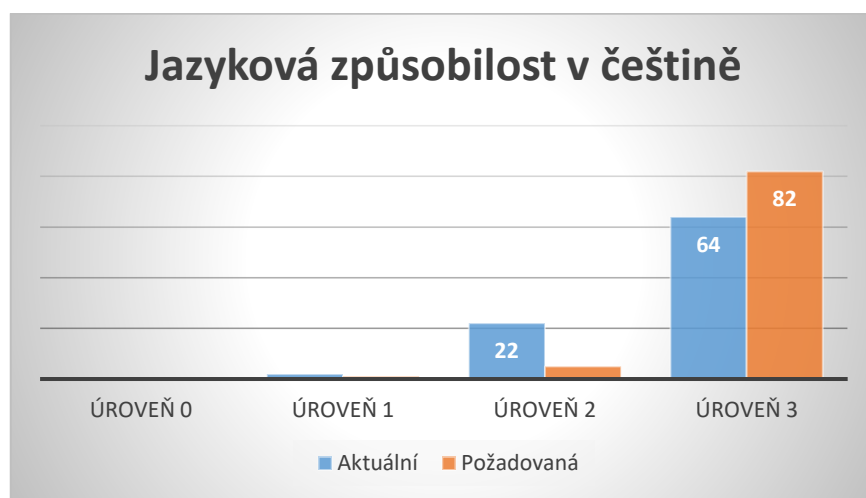


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Z těchto výsledků vyplývá, že momentálně na nulté úrovni se nachází 6 respondentů (7 %), na úrovni 1 jich je nejvíce, a to 41 (47 %), dále je aktuálně 35 dotazovaných (40 %) na úrovni 2 a na nejvyšší úroveň se jich stanovilo 6 (7 %). Na požadovanou úroveň 1 by se chtělo posunout 6 respondentů (7 %), na úroveň 2 by se jich chtělo dostat (nebo na ní zůstat) 44, což je 50 %, a na třetí úroveň jich směřuje 38 (43 %).

## 6) Jaká je vaše aktuální a požadovaná úroveň Jazykové způsobilosti v češtině?

Graf č. 10 – Jazyková způsobilost v češtině

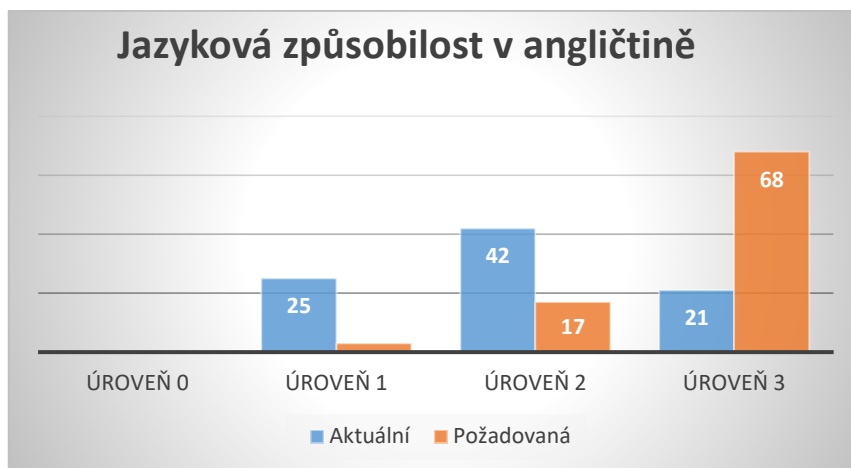


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Tyto výsledky nepřekvapivě ukazují, že na úrovni 0 aktuálně žádný respondent není, na úrovni 1 jsou jen dva (2 %), na předposlední úrovni, tedy druhé, jich je momentálně 22 (25 %) a na nejvyšší se nachází 64 dotazovaných (73 %). Jednomu respondentovi na aktuální úrovni 1 očividně jeho úroveň češtiny stačí, nepožaduje se zdokonalovat a zůstává tedy na úrovni 1. Na další úroveň, druhou, by chtělo posunout (nebo na ní zůstat) 5 z nich (6 %), ale většina z dotazovaných - 82 (93 %), požaduje mít tuto dovednost na nejvyšší úrovni.

## 7) Jaká je vaše aktuální a požadovaná úroveň Jazykové způsobilosti v angličtině?

Graf č. 11 - Jazyková způsobilost v angličtině

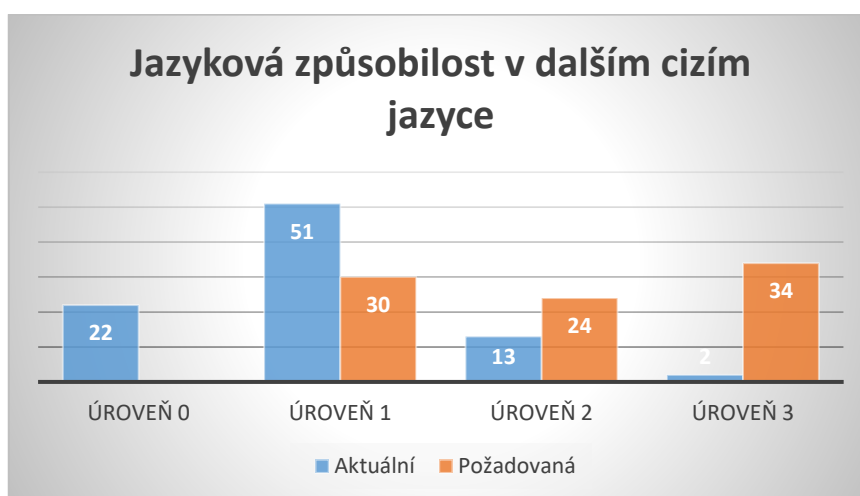


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Tyto výsledky říkají, že v angličtině na úroveň 0 aktuálně nikdo nespadá. Na úroveň 1 se zařadilo 25 respondentů (28 %), na úrovni druhé jich je 42 (48 %) a na poslední, nejvyšší poté 21 (24 %). Co se týče požadovaných úrovní, 3 respondenti (3 %) nemají potřebu se posunout na vyšší úroveň a chtějí zůstat stále na té první, na druhou se jich chce posunout (nebo na ní zůstat) 17 (19 %) a 68 z nich (77 %) aspiruje na úroveň 3, tedy na tu nejvyšší.

## 8) Jaká je vaše aktuální a požadovaná úroveň Jazykové způsobilosti v dalším cizím jazyce?

Graf č. 12 – Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce

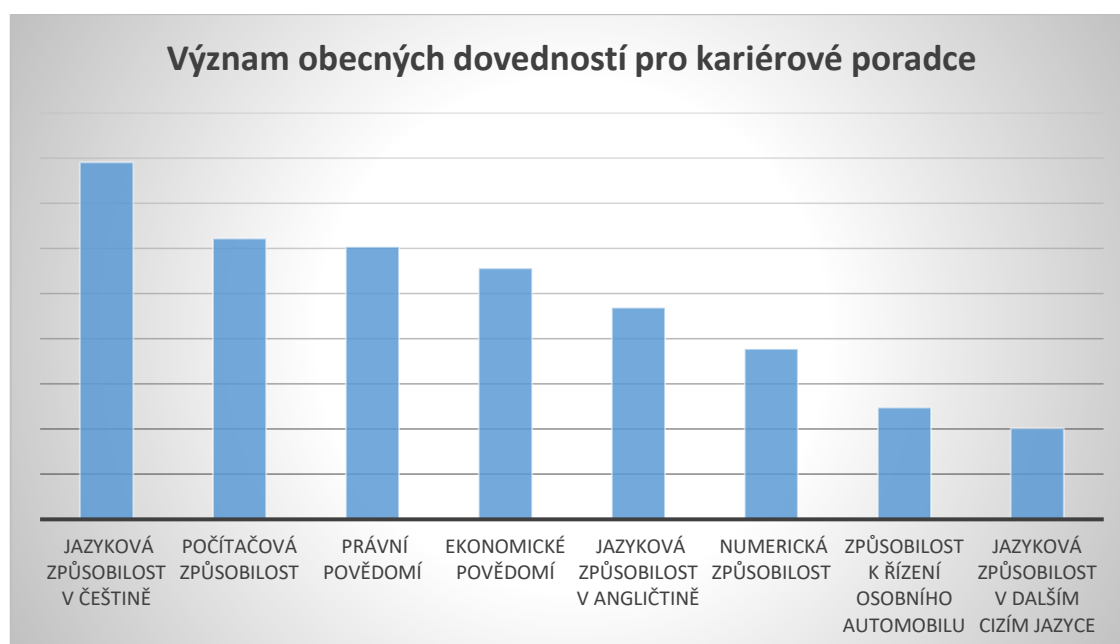


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Poslední z dovedností a její výsledky ukazují, že někteří respondenti mluví i dalším cizím jazykem a mají potřebu se v něm zlepšovat. Na aktuální úrovni 0 jich je 22 (25 %), na úrovni základní 51 (58 %), dále jich je 13 (15 %) na úrovni druhé a pouze 2 dotazovaní (2 %) mají natolik znalostí, že jsou na úrovni třetí. 30 respondentů požaduje dosahovat (nebo na ní zůstat) aspoň na úroveň 1, dalších 24 by se chtělo posunout na úroveň 2 a zbylých 34 respondentů by si přálo dosáhnout úrovně 3.

## 6. Seřad'te obecné dovednosti podle důležitosti v souvislosti s činností kariérového poradce.

Graf č. 13 – Význam obecných dovedností pro kariérové poradce



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

U této otázky měli respondenti za úkol zhodnotit význam všech obecných dovedností v souvislosti s kariérovým poradenstvím. Dovednosti měli za úkol řadit dle svého uvážení podle důležitosti právě v souvislosti s činností kariérového poradce. Princip byl jasný – 1. dovednost je ta nejvýznamnější, poslední dovednost je dle nich ta nejméně významná pro činnost kariérového poradce.

Na grafu č. 13 je znázorněno, že respondenti na první příčku nejvíce umísťovali jazykovou způsobilost v češtině, jako nejvýznamnější jí označilo 79 dotazovaných. Dle nich se tedy kariérový poradce bez této dovednosti určitě neobejde. Na příčce druhé se umístila počítačová způsobilost, tu jako druhou označilo 62 respondentů, je tedy podle jejich názoru také velmi významná, pravděpodobně z důvodu, že v dnešní

době pracuje mnoho kariérových poradců hlavně online. Následovalo právní povědomí, ekonomické povědomí, jazyková způsobilost v angličtině, numerická způsobilost a na předposledním místě se umístila způsobilost k řízení osobního automobilu. Jako úplně nejméně významnou dovednost pro kariérové poradce označili respondenti jazykovou způsobilost v dalším cizím jazyce.

## **7. Napište volitelné komentáře a podněty k obecným dovednostem v souvislosti s programem Kariérové poradenství a vzdělávání.**

Poslední otázka byla nepovinná. Respondenti zde měli možnost vyjádřit jakýkoliv komentář a podnět k obecným dovednostem a jejich významu pro kariérové poradenství. Z 88 respondentů se vyjádřilo pouze 10. První napsal: „Jazykové dovednosti jsou důležité vždy podle cílové skupiny, se kterou chce v budoucnosti KP pracovat“. Druhý shrnul svůj názor takto: „Komunikativnost, orientace na klienta – prosociálnost“. Třetí toho uvedl více: „Absolventi oboru KPV by měli primárně nejen umět dokonale porozumět lidským požadavkům (například ze strany klienta), ale hlavně je dokázat zpracovat, odpovědět na ně a to celé v ideálním případě elektronicky zdokumentovat a dokázat s těmito informacemi pracovat. Absolvent by měl být také připraven, že je zde možnost po absolvování oboru nastoupit přímo na trh práce. Měl by být tedy vybaven dostatečnými ekonomickými a právními znalostmi do začátku nové pracovní kariéry či podnikání“. Čtvrtý řekl: „Povědomí o moderních a nových postupech např. Využití umělé inteligence“. Pátý respondent uvedl: „Obecně důležité nejen v rámci KPV ale k uplatnění a životu jako takovému“. Šestý se vyjádřil takto: „Myslím, že důležité je v tomto případě i schopnost empatie a alespoň základní znalosti psychologie“. Sedmý názor byl takový: Neustále na sobě pracovat“. Osmý a devátý respondent napsal jen jedno slovo a to bylo: „komunikace“. Poslední komentář zněl „znalosti oboru psychologie osobnosti, sociální psychologie“.

## 9 Vlastní doporučení

Dle výsledků dotazníkového šetření bylo zjištěno, že studenti a absolventi kariérového poradenství považují jazykovou způsobilost v češtině za nejvýznamnější obecnou dovednost v souvislosti s činností kariérového poradce. Není to překvapivým faktem, protože princip kariérového poradenství je s lidmi komunikovat, vést rozsáhlé rozhovory, které vyžadují soustředění, a hlavně velkou slovní zásobu. Poradce musí proto ovládat češtinu na vysoké úrovni, aby nedocházelo k nedorozuměním způsobeným jazykovou bariérou. To samé samozřejmě platí i v případě klienta, pokud klient češtinu neovládá, nebo jí má jen na základní úrovni, poradenský proces je o to složitější. Výsledky šetření říkají, že dva studenti mají momentálně úroveň češtiny na základní úrovni, proto bych u nich doporučila se zaměřit na rozvoj této dovednosti, aby poté mohli náležitě vykonávat činnost kariérového poradce. Lze využít jazykové kurzy, které nabízí i Česká zemědělská univerzita, důležitá je ale hlavně komunikace na denní bázi, především s rodilými mluvčími.

Další významnou obecnou dovedností podle respondentů je počítačová způsobilost. 11 respondentů se stanovilo na úroveň 1, tedy základní, i jim bych určitě doporučila se v této dovednosti zdokonalovat. Můžou využít různé kurzy počítačových dovedností, kterých je na internetu nespočet. Znalost, jak pracovat s počítačem je v této době velmi potřebná a spoustu pracovních pozic se bez ní neobejde, stejně jako ani kariérový poradci.

I všechny další obecné dovednosti, které se umístily na následujících příčkách, nějakým způsobem souvisí s kariérovým poradenstvím a hrají v něj určitou roli. Většina respondentů uvedla, že i když si myslí, že daná dovednost není nutně pro kariérového poradce důležitá, stále má potřebu dosahovat vyšších úrovní (pokud na nich ještě nejsou) a já věřím, že se na to tedy zaměří.

Můj celkový pohled na tuto problematiku je takový, že když respondent zjistil po vyplnění dotazníku, že má nějaké mezery, nemá dovednost na té nejvyšší úrovni, měl by mít nyní motivaci dovednost zlepšovat. Doufám, že tento dotazník některým z dotazovaných posloužil jak odrazový můstek pro uvědomění si svých znalostí a následně pro další zdokonalování. Protože obecné dovednosti jsou základ, na kterém by studenti (i absolventi) měli stavět a díky nim můžou následně rozvíjet další

dovednosti, kompetence a schopnosti. Nikdy neuškodí si dále rozšiřovat obzory a dále se vzdělávat, jak pro svůj dobrý pocit, tak kvůli faktu, že zaměstnavatelé to vždy jistě ocení. Také doufám, že tento dotazník osvětlil, co obecné dovednosti jsou, těm, kteří o nich třeba ještě nikdy neslyšeli.



## ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Obecné dovednosti studentů kariérového poradenství a vzdělávání“ se zabývala významem obecných dovedností pro studenty Kariérového poradenství a vzdělávání, dále jejich aktuální úrovní a úrovní, na kterou by v budoucnu chtěli dosáhnout.

V teoretické části práce bylo charakterizováno kariérové poradenství jako takové, jeho cíle a formy, dále bylo popsáno, kdo vlastně kariérový poradce je, a stručně bylo shrnuto i studium kariérového poradenství. Následně byly definovány pojmy dovednost a kompetence, společně s jejich druhy a členěním, které zahrnovaly i definici obecných dovedností. V poslední kapitole teoretické části bylo představeno konkrétních 8 obecných dovedností dle Centrální databáze kompetencí.

Praktická část vycházela z anonymního dotazníkového šetření, které bylo distribuováno nynějším studentům a absolventům programu Kariérové poradenství a vzdělávání. Z tohoto šetření byly zjištěny aktuální a požadované úrovně obecných dovedností dotazovaných a dále význam těchto dovedností v souvislosti s činností kariérového poradce.

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že podle studentů a absolventů je nejvýznamnější obecná dovednost pro kariérové poradenství jazyková způsobilost v češtině. Jako další v pořadí, co se týče významnosti, se umístily počítačová způsobilost, právní povědomí, ekonomické povědomí a jazyková způsobilost v angličtině.

Na předposlední místo respondenti zařadili způsobilost k řízení osobního automobilu a jako nejméně významnou obecnou dovednost dotazovaní stanovili jazykovou způsobilost v dalším cizím jazyce. Tyto dovednosti tedy studenti a absolventi kariérového poradenství nepovažují za významné, co se týče činnosti kariérových poradců

Většina respondentů uvedla, že když se aktuálně nenachází na nevyšší úrovni, rádi by se na ní v budoucnu dostali. Zajímavé zjištění ale bylo, že jich je i pár, co nemá potřebu se již více zdokonalovat, a když se momentálně nacházejí na úrovni 2, tak na té také chtějí zůstat a nemají potřebu se posunout na úroveň 3. Jsou tedy spokojeni s tím, jak na tom jsou a nevdají jim, že nedosahují nejvyšší úrovně. Těchto případů

sice bylo jen pár, ale i přesto je to pro mě překvapivé, předpokládala jsem, že každý, kdo není na té nejlepší úrovni, bude mít tendenci směřovat výše.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BARTONÍČKOVÁ, Monika. *Kariérový koučink*. Praha: Alfa Publishing, 2007. ISBN 978-80-86851-51-8.

GABURA, Ján a PRUŽINSKÁ, Jana. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. Studijní texty. ISBN 80-85850-10-9.

HELEŠIC, Bohuslav a HENZL, Jiří. In: *Kariérové poradenství: přítomnost a budoucnost*. Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2006, s. 40. ISBN 80-86856-21-6.

LOJDA, Jan. *Manažerské dovednosti*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3902-1.

MÜHLEISEN, Stefan a OBERHUBER, Nadine. *Komunikační a jiné měkké dovednosti: Soft skills v praxi*. Praha: Grada, c 2008. ISBN 978-80-247-2662-5.

NOVÁKOVÁ, Eva. *Poradenství a skupinová práce s uchazeči o zaměstnání do 25 let věku, kterým má být na úřadech práce věnována zvýšená péče*. Brno, 2008. Diplomová práce. Masarykova univerzita.

PILAŘOVÁ, Irena. *Leadership & management development: Role, úlohy a kompetence managerů a lídrů*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5721-6.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-2475-092-7.

ÚLOVCOVÁ, Helena. In: *Kariérové poradenství: přítomnost a budoucnost*. Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2006, s. 7. ISBN 80-86856-21-6.

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

ZAPLETALOVÁ, Jana a VAŇKOVÁ, Hana (ed.). *Kariérové poradenství - přítomnost a budoucnost*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2006. ISBN 80-86856-21-6.

## ELEKTRONICKÉ ZDROJE

COLLEGIUM HUMANUM – VARŠAVSKÁ UNIVERZITA MANAGEMENTU. *Kariérové poradenství a coaching: Magisterské studium* [online]. [cit. 2023-11-01]. Dostupné z: <https://humanum.cz/frydek-mistek-cz/ucitelstvi-pro-materske-skoly-a-ucitelstvi-pro-1-stupen-zs-magisterske-studium/karierove-poradenstvi-a-coaching/>

INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ A PORADENSTVÍ ČZU. *Kariérové poradenství a vzdělávání* [online]. [cit. 2023-11-01]. Dostupné z: <https://www.ivp.czu.cz/cs/r-6930-studium/r-7469-studijni-programy/r-8775-programy-bakalarskeho-studia/r-15723-karierove-poradenstvi-a-vzdelavani#i-b3999f2198b3a6ddc547b84352c90e9c>

Kompetence. *Petr Kmošek* [online]. 2018 [cit. 2024-02-13]. Dostupné z: <https://www.kmosek.com/slovník/pojem/kompetence/>

Kompetenční model NSP. *Centrální databáze kompetencí* [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx>

Kompetenční model NSP: Měkké dovednosti. *Centrální databáze kompetencí* [online]. [cit. 2024-01-09]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx>

Kompetenční model NSP: Obecné dovednosti. *Centrální databáze kompetencí* [online]. [cit. 2024-01-09]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx>

Kompetenční model NSP: Odborné znalosti a dovednosti. *Centrální databáze kompetencí* [online]. [cit. 2024-01-09]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx>

MŠMT ČR. *Podoby kariérového poradenství* [online]. 2020 [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

MŠMT ČR. Kariérové poradenství. *Podoby kariérového poradenství* [online]. [cit. 2023-12-02]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT. *Kariérový poradce / kariérová poradkyně* [online]. [cit. 2024-02-15]. Dostupné z: [https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy\\_poradce\\_pro\\_vzdelavaci\\_a\\_profesni\\_drahu/hodnotici-standard](https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_pro_vzdelavaci_a_profesni_drahu/hodnotici-standard)

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. Příloha č. 10. *Odborné kompetence obecné - popis obsahu a úrovní* [online]. [cit. 2024-03-14]. Dostupné z: [https://nsp.cz/downloads/Priloha\\_c10\\_manualu.pdf](https://nsp.cz/downloads/Priloha_c10_manualu.pdf)

Pojem kompetence. *Slovník cizích slov* [online]. [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/kompetence>

Úrovně kompetencí. *Centrální databáze kompetencí* [online]. [cit. 2024-03-18]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx>

## SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

### Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Struktura kompetenčního modelu NSP.....	18
---	----

### Seznam grafů

Graf č. 1 – Pohlaví.....	28
Graf č. 2 – Ročník studia.....	28
Graf č. 3 – Střední vzdělání.....	29
Graf č. 4 – Délka dosavadních pracovních zkušeností.....	30
Graf č. 5 – Počítačová způsobilost.....	31
Graf č. 6 – Způsobilost k řízení osobního automobilu.....	31
Graf č. 7 – Numerická způsobilost.....	32
Graf č. 8 – Ekonomické povědomí.....	33
Graf č. 9 – Právní povědomí.....	33
Graf č. 10 – Jazyková způsobilost v češtině.....	34
Graf č. 11 - Jazyková způsobilost v angličtině.....	35
Graf č. 12 – Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce.....	35
Graf č. 13 – Význam obecných dovedností pro kariérové poradce.....	36

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha 1: Úrovně obecných dovedností dle Národní soustavy povolání**

## Příloha 1: Úrovně obecných dovedností dle Národní soustavy povolání

b01	Počítačová způsobilost
0. úroveň – žádná	<ul style="list-style-type: none"><li>pro výkon povolání nebo specializace povolání není tato kompetence podstatná a stěžejní.</li></ul>
1. úroveň – základní	<ul style="list-style-type: none"><li>základní ovládání počítače (ovládání jednoduchých programů – pokladna, příjem zboží na sklad, apod.)</li></ul>
2. úroveň – běžná	<ul style="list-style-type: none"><li>ovládání programů pro běžné kancelářské práce (texty, tabulky, prezentace, elektronická pošta, internet),</li><li>manipulace se soubory (vyhledávání, kopírování, ukládání, přesun, mazání).</li></ul>
3. úroveň – vysoká	<ul style="list-style-type: none"><li>pokročilejší ovládání počítače (databáze, převody mezi kancelářskými aplikacemi, řešení jednodušších problémů),</li><li>používání nových aplikací, uvědomění si analogie ve funkcích a ve způsobu ovládání různých aplikací,</li><li>využití funkcí jednotlivých aplikací (vzorce, formátování, grafická animace).</li></ul>

b02	Způsobilost k řízení osobního automobilu
0. úroveň – žádná	<ul style="list-style-type: none"><li>pro výkon povolání nebo specializace povolání není tato kompetence podstatná a stěžejní.</li></ul>
1. úroveň – základní	<ul style="list-style-type: none"><li>oprávnění k řízení osobního automobilu, malé praktické zkušenosti s řízením osobního automobilu</li></ul>
2. úroveň – běžná	<ul style="list-style-type: none"><li>oprávnění k řízení osobního automobilu, zvládnutí řízení osobního automobilu na kratší vzdálenosti ve známém prostředí</li></ul>
3. úroveň – vysoká	<ul style="list-style-type: none"><li>oprávnění k řízení osobního automobilu, zvládnutí řízení osobního automobilu na všech druzích komunikací při jakémkoliv provozu a při jakýchkoliv vzdálenostech (aktivní řidič)</li></ul>



b03	Numerická způsobilost
0. úroveň – žádná	<ul style="list-style-type: none"> <li>pro výkon povolání nebo specializace povolání není tato kompetence podstatná a stěžejní.</li> </ul>
1. úroveň – základní	<ul style="list-style-type: none"> <li>provádění základních numerických operací s jednotlivými údaji,</li> <li>práce s číselnými údaji, aplikace základních aritmetických operací a interpretace výsledků,</li> <li>počítání a manipulace s hotovými penězi.</li> </ul>
2. úroveň – běžná	<ul style="list-style-type: none"> <li>provádění numerických operací se soustavami údajů (např. použití tabulkového kalkulátoru),</li> <li>složitější aritmetické operace s údaji, které je třeba vyhledat, případně zvolit,</li> <li>výpočty rozměrů, ploch, objemů, množství, poměrů apod.</li> </ul>
3. úroveň – vysoká	<ul style="list-style-type: none"> <li>aplikace složitějších matematických metod a matematického modelování,</li> <li>provádění základních statistických operací,</li> <li>provádění kalkulací a rozpočtů pro komplexy provázaných činností (zakázky).</li> </ul>

b04	Ekonomické povědomí
0. úroveň – žádná	<ul style="list-style-type: none"> <li>pro výkon povolání nebo specializace povolání není tato kompetence podstatná a stěžejní.</li> </ul>
1. úroveň – základní	<ul style="list-style-type: none"> <li>počítání a manipulace s hotovými penězi,</li> <li>vyplňování formulářů,</li> <li>orientace v účetních a obchodních dokladech (vyhledání potřebných hodnot v textu či dokumentu),</li> <li>pochopení základních principů finančních produktů (půjčka, platební karta, depozitum).</li> </ul>
2. úroveň – běžná	<ul style="list-style-type: none"> <li>práce se základními účetními doklady (fakturami, objednávkami, pokladními doklady),</li> <li>znalost účetní a daňové terminologie, vedení jednoduchého účetnictví (pro domácnost),</li> <li>provádění kalkulací a rozpočtů pro jednodušší činnosti,</li> <li>znalost základních ekonomických ukazatelů obchodní činnosti,</li> <li>znalost základních makroekonomických veličin (inlace, nezaměstnanost, nabídka, poptávka),</li> <li>posuzování finančních produktů dle jejich efektivity využití (výpočet úrokového zatížení, možnosti ukládání volných</li> </ul>

	finančních prostředků, využití směnek a šeků, pojištění majetku).
<b>3. úroveň – vysoká</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• provádění kalkulací a rozpočtů pro komplexy provázaných činností (zakázky),</li> <li>• uplatňování základních ekonomických ukazatelů do obchodní činnosti,</li> <li>• základní principy daňové legislativy, plánování činností a transakcí z hlediska daňové výhodnosti,</li> <li>• využívání základních makroekonomických veličin při výkonu práce (inflace, nezaměstnanost, nabídka, poptávka),</li> <li>• využívání složitějších finančních produktů pro firemní praxi (vyjednávání se zástupci banky, posuzování výhodnosti různých druhů úvěrů, využívání bankovní záruky, investování prostředků na kapitálovém trhu, posuzování různých způsobů pojištění).</li> </ul>

b05	Právní povědomí
<b>0. úroveň – žádná</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pro výkon povolání nebo specializace povolání není tato kompetence podstatná a stěžejní.</li> </ul>
<b>1. úroveň – základní</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• porozumění základním zásadám české legislativy,</li> <li>• porozumění základním právním dokumentům (smlouvy o uzavření pracovně právního vztahu apod.),</li> <li>• základní orientace v běžné pracovně-právní problematice.</li> </ul>
<b>2. úroveň – běžná</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schopnost posoudit a vysvětlit zásady právně přípustného jednání (co je z hlediska platných zákonů přípustné a co nikoliv),</li> <li>• práce s informacemi v oblasti práva a jejich využití (kde nalézt informace, na jaké instituce se v případě potřeby obrátit),</li> <li>• orientace v obchodně-smluvní problematice (např. nákup, prodej a převody nemovitostí),</li> <li>• základní orientace v legislativě soukromého podnikání (daně, ustavování společnosti).</li> </ul>
<b>3. úroveň – vysoká</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• právní povědomí, aplikace znalostí zákonů a legislativy běžně ve firemní praxi využívané (obchodní zákoník, občanský zákoník,..),</li> <li>• znalost právních úkonů, dokumentů i subjektů právní praxe,</li> <li>• aktivní právní jednání.</li> </ul>

b06	Jazyková způsobilost v češtině
<b>0. úroveň – žádná</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pro výkon povolání nebo specializace povolání není tato kompetence podstatná a stěžejní.</li> </ul>
<b>1. úroveň – základní</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• porozumění hlavnímu smyslu písemných informací souvisejících s výkonem práce, vyhledání specifické informace v nenáročném textu,</li> <li>• interaktivní komunikace v jednoduchých a běžných situacích (např. jednoduché telefonáty, běžná společenská komunikace),</li> <li>• porozumění hlavním bodům krátkého slyšeného projevu o záležitostech relevantních pro danou pracovní oblast,</li> <li>• sestavení a zaznamenání krátkých vzkazů a poznámek v oblastech relevantních pro danou pracovní oblast.</li> </ul>
<b>2. úroveň – běžná</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• porozumění písemným textům týkajících se všeobecných problémů a problémů souvisejících s výkonem práce,</li> <li>• vlastní interpretace, orientace v autentických materiálech,</li> <li>• poměrně plynulá a spontánní interakce, komunikace ve známém kontextu,</li> <li>• formulování svého názoru a referování o záležitostech relevantních pro danou pracovní oblast,</li> <li>• orientace v rozsáhlejších ústních projevech v originále (např. poslech přednášky),</li> <li>• sestavování písemných textů na obecná témata, písemné formulování stanoviska.</li> </ul>
<b>3. úroveň – vysoká</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• důkladná orientace a porozumění i náročným odborným textům, které se dané pracovní oblasti přímo nedotýkají,</li> <li>• schopnost rozlišit styl písemného projevu,</li> <li>• schopnost plynulé a spontánní reakce, včetně komunikace s rodilými mluvčími,</li> <li>• schopnost využívat jazykové prostředky pružně a efektivně pro nejrůznější účely (společenské, profesní),</li> <li>• schopnost přesně formulovat své názory a vyjadřovat se i ke složitějším tématům,</li> <li>• schopnost porozumět rozsáhlým i méně zřetelně strukturovaným výpovědím,</li> <li>• schopnost sestavit dobře strukturované podrobné písemné texty i na složitá témata,</li> <li>• schopnost formálně a stylisticky přizpůsobit tyto texty danému účelu.</li> </ul>

b07	Jazyková způsobilost v angličtině
<b>0. úroveň – žádná</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pro výkon povolání nebo specializace povolání není tato kompetence podstatná a stěžejní.</li> </ul>
<b>1. úroveň – základní</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• porozumění hlavnímu smyslu písemných informací souvisejících s výkonem práce, vyhledání specifické informace v nenáročném textu,</li> <li>• interaktivní komunikace v jednoduchých a běžných situacích (např. jednoduché telefonáty, běžná společenská komunikace),</li> <li>• porozumění hlavním bodům krátkého slyšeného projevu o záležitostech relevantních pro danou pracovní oblast,</li> <li>• sestavení a zaznamenání krátkých vzkazů a poznámek v oblastech relevantních pro danou pracovní oblast.</li> </ul>
<b>2. úroveň – běžná</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• porozumění písemným textům týkajících se všeobecných problémů a problémů souvisejících s výkonem práce,</li> <li>• vlastní interpretace, orientace v autentických materiálech,</li> <li>• poměrně plynulá a spontánní interakce, komunikace s rodilými mluvčími, ve známém kontextu,</li> <li>• formulování svého názoru a referování o záležitostech relevantních pro danou pracovní oblast,</li> <li>• orientace v rozsáhlejších ústních projevech v originále (např. poslech přednášky),</li> <li>• sestavování písemných textů na obecná témata, písemné formulování stanoviska.</li> </ul>
<b>3. úroveň – vysoká</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• důkladná orientace a porozumění i náročným odborným textům, které se dané pracovní oblasti přímo nedotýkají,</li> <li>• schopnost rozlišit styl písemného projevu,</li> <li>• schopnost plynulé a spontánní reakce včetně komunikace s rodilými mluvčími,</li> <li>• schopnost využívat jazykové prostředky pružně a efektivně pro nejrůznější účely (společenské, profesní),</li> <li>• schopnost přesně formulovat své názory a vyjadřovat se i ke složitějším tématům,</li> <li>• schopnost porozumět rozsáhlým i méně zřetelně strukturovaným výpovědím,</li> <li>• schopnost sestavit dodře strukturované podrobné písemné texty i na složitá témata,</li> <li>• schopnost formálně a stylisticky přizpůsobit tyto texty danému účelu.</li> </ul>

b08	Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce
<b>0. úroveň – žádná</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pro výkon povolání nebo specializace povolání není tato kompetence podstatná a stěžejní.</li> </ul>
<b>1. úroveň – základní</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• porozumění hlavnímu smyslu písemných informací souvisejících s výkonem práce, vyhledání specifické informace v nenáročném textu,</li> <li>• interaktivní komunikace v jednoduchých a běžných situacích (např. jednoduché telefonáty, běžná společenská komunikace),</li> <li>• porozumění hlavním bodům krátkého slyšeného projevu o záležitostech relevantních pro danou pracovní oblast,</li> <li>• sestavení a zaznamenání krátkých vzkazů a poznámek v oblastech relevantních pro danou pracovní oblast.</li> </ul>
<b>2. úroveň – běžná</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• porozumění písemným textům týkajících se všeobecných problémů a problémů souvisejících s výkonem práce,</li> <li>• vlastní interpretace, orientace v autentických materiálech,</li> <li>• poměrně plynulá a spontánní interakce, komunikace s rodilými mluvčími, ve známém kontextu,</li> <li>• formulování svého názoru a referování o záležitostech relevantních pro danou pracovní oblast,</li> <li>• orientace v rozsáhlejších ústních projevech v originále (např. poslech přednášky),</li> <li>• sestavování písemných textů na obecná témata, písemné formulování stanoviska.</li> </ul>
<b>3. úroveň – vysoká</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• důkladná orientace a porozumění i náročným odborným textům, které se dané pracovní oblasti přímo nedotýkají,</li> <li>• schopnost rozlišit styl písemného projevu,</li> <li>• schopnost plynulé a spontánní reakce včetně komunikace s rodilými mluvčími,</li> <li>• schopnost využívat jazykové prostředky pružně a efektivně pro nejrůznější účely (společenské, profesní),</li> <li>• schopnost přesně formulovat své názory a vyjadřovat se i ke složitějším tématům,</li> <li>• schopnost porozumět rozsáhlým i méně zřetelně strukturovaným výpovědím,</li> <li>• schopnost sestavit dodře strukturované podrobné písemné texty i na složitá témata,</li> <li>• schopnost formálně a stylisticky přizpůsobit tyto texty danému účelu.</li> </ul>

Zdroj: Národní soustava povolání, 2024