

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

**Spolupráce studentů CZU s karierními centry a jejich
připravenost na trh práce**

Bakalářská práce

Autor: Matěj Švarc

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

2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Matěj Švarc

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Spolupráce studentů CZU s kariérními centry a jejich připravenost na trh práce

Název anglicky

Cooperation of students of the CZU with career centers and their readiness for the labour market

Cíle práce

Cílem práce je zjistit popularitu a realizovanou návštěvnost kariérních center u vysokoškolských studentů a analyzovat, zda tuto spolupráci vnímají studenti jako důležitou a přínosnou pro budoucnost. Cílem literární rešerše bude charakterizovat pojmy s tématem související.

Metodika

Informace získané z dotazníkového šetření studentů VŠ doplněné o rozhovory s vybranými respondenty budou analyzovány a na základě metody syntézy budou vyslovena vlastní doporučení pro zlepšení zájmu a spolupráce studentů s kariérními centry.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce. Bakalářská práce bude odevzdána vedoucí práce nejpozději 28. 2. 2023

Klíčová slova

Karierní centrum, popularita, trh práce, důvody.

Doporučené zdroje informací

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.

GONČAROVÁ, Eliška. Karierní služby na evropských a amerických univerzitách. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2015. ISBN 978-80-88153-07-8.

HAMPLOVÁ, Dana. Proč potřebujeme rodinu, práci a přátele: štěstí ze sociologické perspektivy. Praha: Fortuna Libri, [2015]. ISBN 978-80-7321-947-5.

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MÉDA, Dominique a VENDRAMIN Patricia. Reinventing Work in Europe: Value, Generations and Labour [online]. Cham: Springer International Publishing, 2017 [cit. 2022-03-13]. Dynamics of Virtual Work. ISBN 978-3-319-39525-8.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2022

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 6. 2022

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 28. 03. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Spolupráce studentů CZU s karierními centry a jejich připravenost na trh práce

vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

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

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

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucí bakalářské práce PhDr. Monice Dobiášové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a ochotný přístup. Dále bych chtěl poděkovat všem, kteří se účastnili praktické části, za jejich čas a spolupráci.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá karirovým poradenstvím nejdříve v obecném slova smyslu a následně v praktické části se zaměřuje na karierní centrum České zemědělské univerzity v Praze. Cílem práce bylo vysvětlit fungování karirového poradenství a karierních center, následné přiblížení, jak fungují a jaké služby poskytují. Praktická část byla provedena pomocí dotazníkového šetření v rámci kvantitativního průzkumu, který byl analyzován a bylo napsáno osobní doporučení, na zvýšení popularity karierního centra mezi studenty. Pomocí průzkumu jejich pracovní kariéry bylo dále zjišťováno, zda a jak je karierní centrum studenty využíváno. Věřím, že budou výsledky této práce přínosné pro karierní centrum, napomohou při jeho popularizaci mezi studenty a naplní tím svůj velký potenciál, který představuje.

Klíčová slova

Karierní centrum, popularita, trh práce, důvody.

Abstract

The bachelor thesis deals with career centers at first in the general sense and then in the practical part it focuses on the career centre of the Czech University of Life Sciences Prague. The objective of the work was to explain how careers counseling and careers centres works, explain their approaches and what services they provide. The practical part was carried out by using a survey, which was analysed and a personal recommendation was written, to increase the popularity of the careers centre among students. A survey was determining whether and how the career centre was used by students. I believe that the results of this work will be beneficial for the career center, and will be helping to popularize it among students and fulfilling great potential that career centers represents.

Keywords

Career center, popularity, labor market, reasons.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 Cíl a metodika	10
2 Kariérové poradenství	11
2.1 Poradenství v předškolním věku	11
2.2 Poradenství na základních a středních školách	11
2.2.1 Kariérové poradenství	12
2.2.2 Pedagogicko-psychologická poradna	12
2.3 Poradenství na vysokých školách	13
2.4 Poradenství pro dospělé	13
3 Kariérový poradce	14
3.1 Náplň práce	14
3.2 Kvalifikace k výkonu práce	15
3.2.1 Školní vzdělání	15
3.2.2 Další vzdělání	15
3.3 Kompetenční požadavky k výkonu práce	15
4 Teorie karierního vývoje	16
4.1 Teorie rysů a faktorů Franka Parsonse	16
4.2 Hollandova teorie profesních typů osobnosti a pracovního prostředí	17
4.2.1 Pracovní typy osobnosti	17
4.2.2 Typy pracovního prostředí	18
4.3 Values-based career theory Duane Browna	19
4.4 Eli Ginzberg	20
4.5 Donald E. Super	21

4.5.1	Pět vývojových období	22
4.6	John D. Krumbholtz	23
4.7	Teorie volby zaměstnání Anny Roe	24
5	Poradenský proces	25
5.1	Seznámení	25
5.2	Diagnostická fáze	25
5.3	Volba cíle a alternativ řešení	26
5.4	Rozhodnutí klienta	26
5.5	Podpora klienta	26
6	Metody získávání informací	26
6.1	Metody diagnosticko-poradenské činnosti	27
6.1.1	Pozorování	27
6.1.2	Rozhovor	27
6.1.3	Testy	28
6.1.4	Dotazník	28
6.2	Metody edukační	28
6.2.1	Exkurze	28
6.2.2	Přednášky	29
6.2.3	Informační materiály	29
6.3	Metody rozvojové a motivační	30
6.3.1	Coaching	30
6.3.2	Myšlenková mapa	30
6.3.3	SWOT analýza	30
6.3.4	Mentoring	31
6.3.5	Brainstorming a brainwriting	31
6.4	Profesní a osobnostní diagnostika používaná v karierních centrech	32

6.4.1	Karierové kotvy	32
6.4.2	Osobnostní dotazníky	33
7	Karierní centra v ČR	34
8	Návrh: Karierní centra 2030	35
9	Trh práce ČR.....	36
9.1	Genderová diferenciacce.....	36
9.1.1	Muži.....	36
9.1.2	Ženy	36
PRAKTICKÁ ČÁST		37
10	Cíl.....	37
11	Karierní centrum CZU	37
11.1	Poradci.....	37
11.2	Služby KC	38
12	Cílová skupina	39
13	Dotazníkové šetření	39
13.1	Otázky dotazníkového šetření	39
13.2	Výzkumné otázky.....	40
13.3	Zhodnocení dotazníkového šetření	41
13.3.1	Sumarizace první části – Karierní centrum.....	49
13.3.2	Sumarizace druhé části – Trh práce	55
14	Vlastní doporučení.....	55
ZÁVĚR		57
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		58
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....		62
SEZNAM ZKRATEK		63
SEZNAM PŘÍLOH.....		64

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je spolupráce studentů ČZU s karierním centrem a jejich připravenost na trh práce. Cílem teoretické části je popsat postupy, které se v karierních centrech používají. V České republice nejsou informace o karierních centrech dostatečně rozšířeny jako například ve skandinávských zemích. Každý rok se povědomí o karierních centrech zvyšuje, ale pouze o malý stupeň. Téma jsem si vybral kvůli oboru, který studuji a rád bych ostatním přiblížil a vysvětlil, co se za tímto pojmem skrývá. Přestože se karierní centrum snaží studentům zlepšit podmínky ke studiu a ulehčit vstup na trh práce, tak se o nich příliš neví. Konkrétně šetření na karierním centru ČZU jsem si vybral proto, že je součástí univerzity, kterou studuji a měl jsem zde praxe, na kterých jsem se dozvěděl spoustu informací. Domnívám se, že by bylo vhodné prozkoumat důvod malé návštěvnosti a nízkého povědomí o karierních centrech i přes to, kolik toho pro studenty dělají. Pro velké množství studentů a absolventů by větší informovanost o karierních centrech, jejich službách a nabídkách měla pozitivní dopad jak na studium, tak na budoucí karierní cestu. Mnoho absolventů skončí po studiu ve zcela jiném oboru a odvětví, než vystudovali. Ať už z důvodu nepříznivých podmínek, nebo podceněné přípravě při přechodu na trh práce. Za pomoci karierních center je možné tyto dopady eliminovat. Často k tomu dochází v důsledku nedostatečné praxe, kterou poté zaměstnavatelé vyžadují a absolventi jí nedisponují.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je vysvětleno karierní poradenství. Co to je, kdo na to má právo, kde je možné ho najít v různých odvětvích a fázích života. V další části jsou popsány jedny z nejdůležitějších teorií, ze kterých karierní poradenství vznikalo a teorie spojené s výběrem profesní cesty. Poté je popsáno fungování karierních center, používané metody a výpis těch nejvíce aplikovaných z nich a jejich popis. Následně je identifikován poradenský proces, ve kterém je popsáno, jak by v ideálním případě mělo poradenství vypadat. V posledním segmentu teoretické části je popsán trh práce v ČR a diverzita na něm v genderovém rozdělení.

V praktické části je práce zaměřena na zjištění informací ohledně nízké návštěvnosti karierního centra ČZU. Je zde popsáno karierní centrum ČZU, služby a poradenství,

které nabízí a popsána cílová skupina. Průzkum byl prováděn pomocí online dotazníku, pomocí kterého bylo možné získat široké spektrum odpovědí z různých fakult. Následně, pomocí analýzy výsledků dotazníku, bylo sepsáno vyhodnocení a vlastní doporučení, jak by bylo možné naplnit potenciál, který nám naše karierní centrum nabízí.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Cílem práce bylo zjistit popularitu a realizovanou návštěvnost kariérních center u vysokoškolských studentů a analyzovat, zda tuto spolupráci vnímají studenti jako důležitou a přínosnou pro budoucnost.

Cílem literární rešerše bylo charakterizovat pojmy s tématem související.

Informace získané z dotazníkového šetření studentů VŠ doplněné o rozhovory s vybranými respondenty byly analyzovány a na základě metody syntézy byla vyslovena vlastní doporučení pro zlepšení zájmu a spolupráce studentů s kariérními centry.

2 Karierové poradenství

Karierové poradenství je služba, která je poskytována již od brzkého školního věku až do věku důchodového. Nejvíce je vyhledávána v přechodových obdobích, kdy lidé stojí před důležitou volbou, ať už profesní, nebo v osobním životě. Mezi takové milníky patří většinou ukončení jednotlivých fází studia, kde se studenti stylizují do toho, co by v budoucnu chtěli provozovat za profesi. Další situací bývá přechod po ukončení studia do zaměstnání, nebo změna toho aktuálního. Důvodů ke změně profese může být mnoho, jsou jimi například: nezaměstnanost, práce po mateřské dovolené, větší ambice, bossing a mobbing, nebo je změna osobním cílem.

Tento proces bývá ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR a v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. (Euroguidance, 2022)

Podle Euroguidance (Poradenství v ČR, 2022) „V posledních letech získává na významu čím dál více také neziskový sektor, zejména v oblasti poskytování poradenských služeb specifickým cílovým skupinám uživatelů. Nově se také zřizují poradenská centra zřizovaná kraji“.

2.1 Poradenství v předškolním věku

Poradenství v předškolním věku je zajišťováno nejčastěji poradenskými centry, kterými jsou pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra. Nedílnou součástí těchto center je diagnostika školní zralosti dítěte. Poskytují poradenství jak v oblasti školy, tak i co se týká dětské péče a péče o děti s různými hendikepami. (Euroguidance, Poradenství v předškolním věku, 2022)

2.2 Poradenství na základních a středních školách

Poradenské služby ve školách jsou podle vyhlášky bezplatné a má na ně nárok každý student bez výjimek. Zajišťuje je výchovný poradce ve spolupráci se školským personálem, může to být například třídní učitel žáka, školní metodik, školní psycholog... Na základních a středních školách se rozlišuje poradenství na „Kariérové poradenství“ a „Pedagogicko-psychologickou poradnu“. (Euroguidance, Poradenství na základních a středních školách, 2022)

2.2.1 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství vykonává výchovný poradce, který má do oboru přesah. Pozice výchovného poradce je zajištěna pedagogem s nezbytnou kvalifikací. Pedagogovi – výchovnému poradci se snižuje týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti, který ale kompenzuje činnost poradenská. Počty hodin upravuje nařízení vlády. Věnuje se volbě budoucí profese žáků. Provádí skupinová šetření o preferencích studentů k další volbě studia, nebo profese. Taková šetření probíhají nejčastěji pomocí dotazníků, které se rozdají studentům, kteří se blíží k ukončení dané školské etapy, ale kteří stále mají dostatek času na rozmyšlení rozhodnutí, prodiskutování s rodiči, nebo právě s výchovným poradcem. Může to být například 8. třída základní školy, nebo rok před maturitním ročníkem. Mezi další kompetence zde patří individuální poradenství, kde si žáci mohou například ujasnit některé informace, nebo se poradit konkrétněji kam mají možnost pokračovat, aby to pro ně bylo nejvíce ambiciózní, ale stále zvládnutelné. Poradenství nekončí pouze u žáků školy, ale prolíná se i s poradenstvím pro zákonné zástupce ohledně jejich očekávání a dispozice žáků. Školní vzdělávací programy obsahují oblast „Člověk a svět práce“, který má za úkol rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry žáků. Některé školy dále pokračují i s většími projekty, podporující tyto dovednosti. (Euroguidance, Poradenství na základních a středních školách, 2022)

2.2.2 Pedagogicko-psychologická poradna

V Pedagogickém slovníku (Průcha, Walterová & Mareš, 1995, s. 150) je pedagogicko-psychologická poradna definována jako „zařízení, které pomáhá řešit výukové a výchovné problémy“. Poradny se věnují dětem již od 3. roku života, žákům a studentům. Jako jednu z prvních aktivit poradny je zjištění a následné vydání zprávy a doporučení ohledně připravenosti žáků na povinnou školní docházku. Popřípadě speciální vzdělávací potřeby žáků škol a na základě diagnostiky vydává opět doporučení s návrhy opatření. Řeší zde nejen fyzický a psychický hendikep, ale i etnicitu, sociální prostředí, kulturní prostředí a diferenciaci životních podmínek, díky tomu poté žáka zařadí do pro něj nejvhodnějšímu prostředí. Největší část těchto poraden je metodika prevence, pomocí které se snaží předcházet rizikovým situacím. (Mikulková, G., Šrahůlková, K., 2014, s. 15 – 18)

2.3 Poradenství na vysokých školách

V zákonu o vysokých školách č. 111/1998 Sb., který v § 21, odst. 1, písm. d) je napsáno že mají povinnost „*poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi*“. Předešlá citace jedná o veřejných vysokých školách. Soukromé školy nemají tuto povinnost danou, ale předpokládá se, že je budou provozovat ve svém vlastním zájmu. U vysokých škol se jedná zejména o studijní oddělení a karierní centra, kde se poskytují poradenství v oblasti vzdělávání, právní pomoc, studijní opora, sociální poradenství, kariérové poradenství a psychologické poradenství. Některé školy poté specializují svá poradenská centra podle potřeb a zájmu studentů. Poskytují například vyhodnocení testů studijních dovedností... Nejedná se pouze o řešení studijních problémů, často bývá možnost řešit i psychický stav, který zapříčinily osobní problémy, nebo vztahy. Velkou podporou obzvláště bývá při motivaci a osobním rozvoji a růstu. Může jít o podporu sebevědomí, sebepoznání a další. Některé školy nabízí i možnosti mentoringu a koučování. Pokud škola nedisponuje adekvátní expertízou, kterou student potřebuje, často mu pomohou najít zkušeného externistu, který je schopný mu s problematikou pomoci. (Nováček, 2009, s. 6)

2.4 Poradenství pro dospělé

V České republice ani v zahraničí neexistuje jednotné vymezení v oblasti poradenství pro dospělé. Pro dospělé osoby je poradenství poskytováno přednostně Úřadem práce České republiky, nebo neziskovými organizacemi. Možnost bezplatného poradenství mají nárok osoby dlouhodobě nezaměstnané, které jsou registrovány na Úřadu práce anebo znevýhodněné skupiny obyvatel. Pokud nejde o již zmíněné skupiny obyvatel, tak při zájmu o kariérové poradenství se jedná většinou o pomoc z komerčních služeb soukromých agentur. V ohledu vzdělání se angažují vysokoškolské instituce, které nabízí kurzy v rámci celoživotního vzdělávání. Dále jsou organizovány různé vzdělávací a rekvalifikační kurzy, které jsou akreditované v rámci Národní soustavy kvalifikací. Dovednosti, které se v karierním poradenství snaží rozvíjet jsou

popisovány jako dovednosti pro řízení vlastní kariéry (Career Management Skills) Psychologické poradenství je pro dospělé osoby hrazené zdravotním pojištěním pouze ze strany zdravotnických zařízení. Většina obyvatel ale využívá soukromé psychology, psychoterapeuty aj. (Euroguidance, Poradenství pro dospělé, 2022)

3 Kariérový poradce

Kariérový poradce je profese, při které pomocí technik, metod a postupů člověk poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat, podporovat a radit jednotlivcům, nebo skupinám osob v jakémkoliv věku při důležitých rozhodnutích v různých fázích jejich života. Jedná se o vzdělání, profesní přípravu a rozvoj sebe i své kariéry. (NSP, Kariérový poradce, 2022)

3.1 Náplň práce

Podle Národní soustavy povolání (Kariérový poradce, 2022) jsou pracovní činnosti, které kariérový poradce vykonává:

- 1) Základní kariérová diagnostika a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikace a rozvoj kariéry.
- 2) Podpora klienta, vedoucí k rozpoznávání a mobilizaci osobního a profesního potenciálu a kariérních možností.
- 3) Volba vhodných nástrojů k hodnocení a sebehodnocení klienta.
- 4) Výcvik dovedností klienta k řízení kariéry.
- 5) Využívání dostupných informací z kariérového poradenství, veletrhů, příkladů dobré praxe aj.
- 6) Vyhledávání informací a následně srozumitelné sdělování klientovi.
- 7) Komunikace s relevantními partery. (v sektorech veřejných, soukromých, neziskových i komerčních)
- 8) Inovace stávajících metod, postupů a nástrojů.
- 9) Přehled o stavu pracovního trhu a následné představení klientovi.

3.2 Kvalifikace k výkonu práce

Vzdělání k výkonu karierního poradce je v oblasti oborů: Psychologie, Sociologie, pedagogika, andragogika, učitelství, sociální péče, karierní poradenství aj.

3.2.1 Školní vzdělání

Podle Národní soustavy povolání (Karierní poradce, 2022) školní vzdělání definuje stupeň a obor vzdělání, který je nejvhodnějším, nebo vhodným vzdělanostním základem pro výkon příslušného povolání. Obory nejvhodnější pro výkon karierního poradce jsou: Bakalářský studijní program v oboru specializace v pedagogice, bakalářský studijní program v oboru ekonomika a management, bakalářský studijní program ve skupině oborů z oblasti psychologie.

3.2.2 Další vzdělání

Podle Národní soustavy povolání (Karierní poradce, 2022) další vzdělávání zahrnuje např. profesní kvalifikace dle zákona č.179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, akreditované vzdělávací kurzy (např. rekvalifikace) a další obecně uznávané kvalifikace, které vedou k získání požadované kvalifikace k výkonu daného povolání či specializace.

Profesní kvalifikace: Karierní poradce / karierní poradkyně (75-004-R). Zkouška profesní kvalifikace se skládá ze strukturovaného životopisu a motivačního dopisu modelového klienta, kazuistiky modelového klienta, uskutečnění skupinového poradenství.

3.3 Kompetenční požadavky k výkonu práce

Odborné dovednosti a znalosti jsou totožné s již zmíněnou náplní práce.

Mezi zbylé dovednosti a kompetence patří počítačová způsobilost, ekonomické povědomí, právní povědomí, jazyková způsobilost, komunikace a spolupráce, tvorba digitálního obsahu, bezpečnost, řešení problémů, aktivní přístup, analytické myšlení, plánování a organizování aj. (NSP, Karierní poradce, 2022)

4 Teorie karierního vývoje

Teorií karierního vývoje je nespočetné množství, tato kapitola má za úkol představit stručně jedny z těch největších a nejuznávanějších z nich. Teorie se často doplňují, nebo naopak s některými věcmi nesouhlasí a vyvrací je. Nikdo zatím nedokázal popsat veškeré složky karierního vývoje do jedné teorie, kvůli tomu jich je mnoho a jak bylo již zmíněno, tak se navzájem podporují, nebo vyvrací. Za počátky karierního poradenství se označuje přechod 19. a 20. století. Každým rokem se dosavadní informace mění, výzkumy dělají pokroky a celkově v 21. století dochází k růstu karierního poradenství, které zahrnuje i teorie karierního vývoje. (Ehlová, 2016, s. 14)

4.1 Teorie rysů a faktorů Franka Parsonse

V originálním znění „Trait and Factor theory“. Frank Parsons byl jedním z průkopníků, co se týká karierního poradenství. Jeho teorii rysů a faktorů lze považovat za první významnou teorii. Základ jeho teorie tkví v tom, že lidé se liší svými fyzickými a osobnostními rysy, které jsou pro různé profese více či méně vhodné. Jeho přínos má 3 základní kameny na kterých staví a dodnes jsou na nich založeny moderní teorie. (Patton & McMahon, 2006, s. 19)

Prvním z nich je sebepoznání. O kterém hovoří, že poznáním sebe sama, svých schopností, dovedností, zájmů, zdrojů, omezení aj. Nám pomůže si vybrat tu nejlepší cestu pro nás samotné. Každý je jiný a hodí se na jinou profesní dráhu, kterou si vytváříme během celého života. Druhým principem je vědomí o světě práce. Kde popisuje, že je důležité znát trh práce, jeho nároky, požadavky, příležitosti aj. Třetí částí Parsonsovy teorie je najít spojení mezi těmito dvěma částmi. Spojením těchto dvou principů by podle jeho teorie mělo být nalezení ideální profesní cesty. I přesto, že na těchto základech staví i moderní teorie, tak obdržela nemalou kritiku. Například za to, že popisuje profesní rozhodnutí jako jednorázovou volbu a je pouze jeden správný karierní cíl pro každého člověka, a tím omezuje prostor svobodnému výběru. Největší kritiku v moderní době popisují Patton & McMahon, které upozorňují na to, že není možné, aby bylo profesní rozhodnutí jednorázovou volbou. Protože člověk během života prochází dynamikou osobnosti a vývoj během celého života. (Patton & McMahon, 2006, s. 19 – 25)

4.2 Hollandova teorie profesních typů osobnosti a pracovního prostředí

John L. Holland se svým typologickým přístupem navazuje na Parsonsovu teorii. Jeho teorie je široce uznávána po celém světě. Je o vztahu mezi typem osobnosti a typem pracovního prostředí. Je založena na 4 základních bodech.

Prvním bodem je, že lidé mohou být kategorizováni do šesti skupin, podle typu osobnosti. Holland (1997) je rozděluje na „*praktický, zkoumající, umělecký, sociální, podnikavý a tradiční*“. Druhou částí poukazuje na rozdělení pracovního prostředí shodně označené do šesti skupin jako typy osobnosti. Jako třetí popsal, že lidé vyhledávají pracovní prostředí, ve se mohou rozvíjet, uplatit své schopnosti a dovednosti a jsou zde lidé s podobnými názory a hodnotami. Posledním bodem uvádí, že kariérové chování je určeno interakcemi mezi osobností a prostředím ve kterém jedinec žije. (Hlad'o, 2012, s. 25, 26)

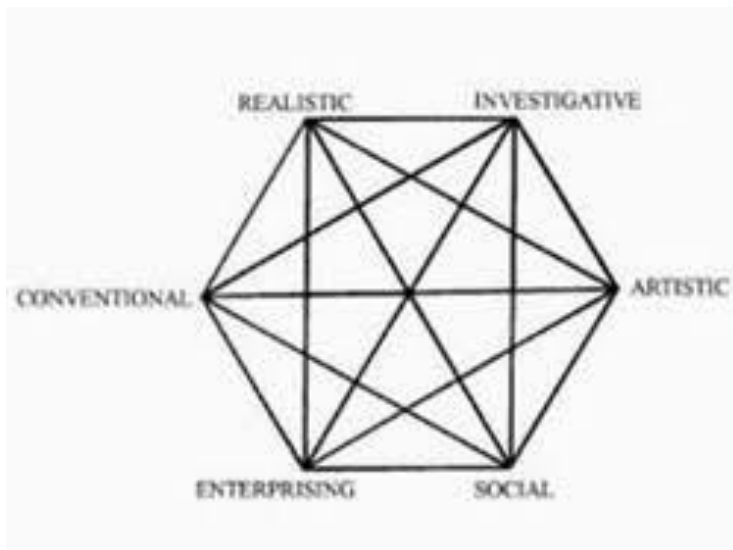
4.2.1 Pracovní typy osobnosti

Vendel (2008) uvádí, „*vývoj osobnostních typů je výsledkem interakce dědičnosti a prostředí*“. V následující části je Hollandovo rozdělení šesti typů osobností. **Praktický** typ (Realistic), tento typ osobnosti má manuálně orientovaný život. Jeho schopnosti disponují fyzickou a manuální zručností. Často bývají technicky založení. Mají rádi konkrétní a přesně stanovené úkoly. Pracují nejčastěji s různými materiály, surovinami, objekty, předměty, zvířaty a nástroji. Dávají přednost aktivitám ve vnějším prostředí a ty, které vyžadují fyzickou aktivitu. **Zkoumající** typ (Investigative), tento typ má intelektuální životní orientaci. Lidé, kteří se řadí do této skupiny mají obvykle matematické dovednosti a vědecké schopnosti, logické myšlení a často chtějí pracovat sami a zkoumat nejasné a nevyřešené problémy. Rádi se setkávají s pro ně neznámými věcmi, snaží se je pochopit a porozumět jim. Zkoumají věci kolem sebe. **Umělecký** typ (Artistic), osobnosti orientující se pomocí estetického citění. Mají umělecké schopnosti, jazykové, výtvarné, dramatické, literární aj. Mají velkou představivost a usilují o sebevyjádření. Rádi tvoří nové věci, ve kterých mohou projevit své emoce a svůj talent. Vyhýbají se stereotypním a rutinním činnostem. Vybírají si profese, které se neustále obměňují a mají možnost tvoření u nich.

Sociální typ (Social), osoby se pomáhající životní orientací. Lidé tohoto typu mají rozvinuté sociální a pedagogické schopnosti a dovednosti. Rádi se setkávají s druhými lidmi, jelikož jsou společenšší. Zajímají se o lidi kolem sebe, jejich problémy a snaží se je s nimi řešit. **Podnikavý typ** (Enterprising), osoby s podnikavou životní orientací. Mají vůdčí, organizační, logistické a vyjadřovací schopnosti. Umí v různých situacích adekvátně vystupovat. Zajímají se o finance a celkově politické dění v jejich okolí. Rádi přesvědčují a ovlivňují druhé lidi, může to být použito například k lepšímu výkonu. Je to předurčující dovednost k vedoucím funkcím, podnikáním a působením v politice. **Tradiční typ** (Conventional), osoby s přizpůsobivou životní orientací. Disponují matematickými, administrativními a obchodními dovednostmi. Pověštinou chtějí pracovat v kancelářském prostoru a organizovat určité věci. Ochotně se podřizují řádu a pravidlům. Mají rádi jednoznačně vymezené požadavky. Vyhýbají se práci, která nemá jasné dané „mantinely“. Holland se původně domníval, že každý jedinec patří pouze do jednoho z šesti typů osobnosti. V nadcházejících pracích od této myšlenky ustupuje a připouští pohled na to, že lidé se řadí do více skupin, ale vždy je jedna z nich dominantní. Je zde i podporována teorie, že se lidé stejného typu druží a tvoří si lépe sociální vazby mezi osobami stejného typu osobnosti, jako jsou oni sami. (Hlad'o, 2012, s. 26, 27)

4.2.2 Typy pracovního prostředí

U typů pracovního prostředí Holland (1997) popisuje, že se dají v obdobných termínech zařadit také do šesti skupin, jako osobnostní typy. Které spolu vždy ideálně korelují. Například Praktický typ osobností má nejlepší podmínky v Praktickém typu prostředí. Naopak také udává, že existují spojení, které jsou pro ně tou nejméně kompatibilní volbou a jsou v zásadě protiklady.



Obr. 1: Šest osobnostních typů (Patton & McMahon, 2006, s. 30)

Praktický / Realistický (R), Zkoumající (I), Umělecký (A), Sociální (S), Podnikavý (E), Tradiční (C). Dohromady dávají zkratku RIASEC model. Znázorňuje se v šestiúhelníkovém uspořádání viz. obr. 1. Kde vyjadřuje vztahy typu osobnosti a daného prostředí. Ukazuje nevhodné pracovní prostředí. Pro osoby Praktického typu (R) je nevhodné prostředí Sociálního typu (S), které nevyhovuje v zásadě žádným požadavkům práce dané osoby. Pro osoby Zkoumajícího typu (I), se považuje nevhodné pracovní prostředí Podnikavého typu (E). Pro umělecký typ (A), je za nevhodné pracovní prostředí označováno Tradiční (C), kde nemají dostatek prostoru k sebevyjadřování a kreativitě. Tyto typy fungují i opačným směrem, pro typ osobnosti S je nevhodné prostředí R... (Patton & McMahon, 2006, s. 30 – 32)

4.3 Values-based career theory Duane Browna

Do českého jazyka překládáno jako „teorie založena na hodnotách“. Tato teorie jedná o významu hodnot v kariérovém poradenství. Mají podle něj zásadní význam. Brown uvádí, že hodnoty jsou hlavním faktorem motivace, protože udávají význam vykonávané práce. Brown připomíná, že výstupem nejsou pouze jednotlivé části člověka, typ jeho osobnosti... Ale bere celek vyplývající ze zkušeností, prostředí, tradic, etnicita, kulturní rozdíly aj. Teprve spojením veškerých těchto informací lze vyjádřit hodnoty, ne pouze ze „škatulkování“ jednotlivých informací. Pomocí interakcí těchto

rolí vzniká životní spokojenost a uplatňuje holistický přístup. (Patton & McMahon, 2006, s. 40 – 43)

4.4 Eli Ginzberg

Při výzkumech jako jeden z prvních uplatnil vývojově-psychologický přístup, který poté rozpracoval teoretickou část dynamického chápání karierního vývoje. Po provedení výzkumu Ginzberg a jeho spolupracovníci zjistili, že volba profese není jednorázový akt, ale „vývojovým procesem“, který trvá od předpubertálního věku až do věku kolem dvaceti let. Během tohoto období si lidé projdou třemi fázemi, které korespondují s věkem. První fází je „Období fantazijní volby“, která trvá do jedenácti let. Díky dětskému přesvědčení že si mohou zvolit jakékoliv povolání je velké množství jejich voleb nereálných. Vybírají si povolání podle sociálních podnětů a jejich osobních preferencí. Neberou v úvahu náročnost, nebezpečí, plat, ani jiné racionální informace ohledně dané profese. Nejčastěji se to zjišťuje pomocí hry, kde děti použijí veškerou svou fantazii na výběr profese. Následuje „Období pokusné volby“ která probíhá mezi jedenáctým až sedmnáctým rokem života. Během tohoto období se seznamují s reálnými charakteristikami různých profesí a jejich názory se na ně mění. Snaží se o volbu povolání v rámci sebepoznání a sebehodnocení. Mezi 11. a 12. rokem ještě nebere v potaz objektivní pohled společnosti, politickou situaci aj. Mezi 13. a 14. rokem si začne dítě uvědomovat osobnostní předpoklady na výkon dané profese. Mezi 16. a 17. rokem života si začne uvědomovat své hodnoty a díky nim se mu vyjasní konkrétnější profesní cesta. Jako poslední popsal „Období realistické volby“, které trvá od 17. roku po rannou adolescenci. V tomto věku je člověk schopný brát v úvahu jak potřeby subjektivní, jako zájmy, schopnosti aj. Dokáže brát v potaz i objektivní faktory, kterými jsou společenské potřeby aj. Mezi nimi je schopný udělat pro sebe přijatelný kompromis, který je realistický a stále naplňující jeho potřeby. Období realistické volby Ginzberg dělí na 3 stádia. Explorace, ve kterém se jedná o kritické hodnocení faktorů. Druhým stádiem je tzv. krystalizace, ve které dochází k uskutečnění volby. Posledním stádiem je zpřesňování, ve kterém se jedinec snaží získat zkušenosti, které jsou potřebné k dosažení vybraného profesního cíle. Celý výběr profese označuje jako ireverzibilní a přirovnává ho k řetězu, který na sebe postupně navazujícím a postupně determinujícím rozhodování. Celý proces výběru

kariérní cesty udává mezi útlé dětství a brzkou dospělostí. V rekonstruovaném modelu jeho teorie změnil jeho předem určené časové omezení a tvrdí že proces je časově neomezený a vyvíjí se během celého života. Zároveň během dalších studií uznává že není celý proces nevratný, ale trvá na tom, že některé části ireverzibilní jsou. I přes tyto nové objevy stojí za myšlenkou, že nejdůležitější období pro výběr profese jsou ty, která popsal a po zbytek života se mimo výjimky pouze formuje již vybranou cestou. (Patton & McMahon, 2006, s. 30, 31)

4.5 Donald E. Super

Donald E. Super je považován za přední teoreticky karierního vývoje. Měl rozsáhlý přínos do celé etapy karierního vývoje. Super roku 1953 reaguje na práci Ginzberga, kvůli chybnému označení „karierní volba“, které nahrazuje termínem „karierní vývoj“, protože původní označení mu přišlo moc omezující. Stejného roku Super (1953) představil své výzkumy o karierním vývoji, které rozdělil do 10 základních tezí:

Lidé se od sebe liší svými schopnostmi, zájmy a rysy osobnosti.

Každý člověk je schopen vykonávat celou řadu různých profesí.

Každé povolání vyžaduje určitý soubor schopností, dovedností, zájmů a rysů osobnosti.

Individuální charakteristiky osobnosti jedince se mění vlivem času, životních zkušeností, prostředí.

Profesní vývoj jedince začíná již v raném dětství, prolíná celým životem a končí smrtí.

Směr a intenzita průběhu profesního vývoje je ovlivněna mnoha faktory. Závisí na současném povolání, které jedinec vykonává, na jeho vlastním psychobiologickém základu, determinantách sociálního a ekonomického okolí a dalších možnostech a příležitostech, se kterými se setkává.

Optimální profesní vývoj je podpořen a usměrňován vzdáváním, výchovou a poradenstvím.

Podstatnou prvkem profesního vývoje je rozvíjení sebepojetí a jeho naplňování. Sebepojetím je ovlivněno vzájemným působením zděděných vloh, nastavením

nervového a endokrinního systému, možnosti zastávat rozmanité role a získávat zpětnou vazbu na vykonávání těchto rolí od významného sociálního okolí.

Způsobilst provádět kompromisy.

Spokojenost v práci i v životě přímo souvisí s možností vykonávat takové povolání, ve kterém člověk může realizovat své schopnosti, dovednosti, které odpovídá jeho osobnostním rysům a může jeho prostřednictvím naplňovat vlastní hodnotový a zájmový systém (Hlad'o, 2009, s. 31 – 32).

4.5.1 Pět vývojových období

Super popisuje profesní vývoj jako součást všeobecného vývojového procesu jedince. Rozdělil ho na pět základních období, které dále charakterizoval: období růstu, zkoumání, budování, udržování a odpoutání.

4.5.1.1 Období růstu

Období, které se koná obvykle mezi 4. – 13. rokem života. Připodobňuje ho ke Ginzbergovu „Období fantazijní volby“. Převládá zde fantazie a volení pomocí her. Začíná se zde rozvíjet sebepojetí, který ovlivňuje interakce s okolím. Dochází k přejímání řady stereotypů o daných profesích. Ve škole si také osvojují postoje k různým profesím, které ovlivňují již zmíněné stereotypy. V moderní době to také ovlivňují média (sociální sítě, televize, časopisy, reklamy, filmy, seriály aj.) Veškeré převzaté informace mají dlouhodobý vliv na karierní rozhodování.

4.5.1.2 Období zkoumání

Období probíhající mezi 14. – 24. rokem života jedince. Během tohoto období se často střídají zájmy jedince. Postupně během věku hledá užší informace o profesích a vytváří se užší portfolio profesí která jsou vyhovující. Představy a informace o profesích vycházejí opět z přímého kontaktu s okolím a z médií. Začíná posuzovat profese z individuálního hlediska, zohledňuje své schopnosti a dovednosti. Velký vliv zde má sebepojetí a sebehodnocení.

4.5.1.3 Období budování

Během 25. – 45. roku se jedinec snaží najít si stabilní místo na trhu práce. Rozšiřuje se potřeba o zdokonalování v již vybraném pracovním oboru, dosažení lepších výsledků a snaha o karierní růst.

4.5.1.4 Období udržování

Ve věku mezi 45. – 65. rokem života prochází jedinec obdobím udržování, ve kterém se zaměřuje na sebepojetí a výsledků kterých již v profesním životě dosáhl. Následuje rekapitulace, zda to, co dělá je opravdu jeho původní vize. Zároveň přemýšlí o svých pracovních představách a budoucnosti.

4.5.1.5 Období odpoutání

V tomto období se jedná o jedince po 65. roku. Jedná se o stádium, ve kterém už postupně člověk přichází o fyzickou i psychickou sílu. Zaměřuje se více na osobní potřeby a odpoutává se celkově od trhu práce. Odchází do důchodu, který je konečná etapa kariérového vývoje. (Hlad'o, 2009, s. 33 – 35).

4.6 John D. Krumbholtz

Teorie Johna D. Krumbholtze jedná o sociálních vlivech na rozhodování během karierního vývoje. Řadí mezi ně genetickou výbavu, okolní sociální vlivy a zkušenosti jedince. Podle Krumboltze (1996) veškeré informace co jedinci vnímají si následně svým způsobem zpracovávají, interpretují a kvůli tomu jinak reagují než ostatní. Předpokládá, že sebepoznání má základ v přímých a nepřímých zkušenostech. Rozděluje čtyři základní kategorie vlivů, které působí na profesní volbu.

První kategorií je **genetická výbava a speciální schopnosti**. Spadá sem rasa, pohlaví, fyzický vzhled a speciální schopnosti.

Druhá kategorie jsou **podmínky prostředí a události**. Tuto kategorii jedinec moc neovlivní, jedná se o okolní vlivy, mohou být pozitivní i negativní. Jedná se například o finanční situaci rodiny, ve které jedinec vyrůstá. Politická situace aj.

Třetí kategorie jsou **zkušenosti získané učením**. Založeno je to, na prožitku zkušeností. Dělí je na instrumentální a asociativní. Instrumentální zkušenosti obnáší pozitivní očekávání a reakce, kde pomocí reakcí ostatních si formuluje své názory.

Tímto stylem získává postoje k profesnímu rozhodování. Je postavena na operativním podmiňování. Asociativní zkušenosti je postaveno na klasickém podmiňování, kdy je rozvíjeno pomocí stereotypů aj.

Čtvrtá kategorie jsou dovednosti získané při řešení úkolů. Řadí se mezi ně pracovní návyky, osobní standardy, výkon práce a emoční odezva. (Robert J. Matthews, *A theory for everything?*, 2017, s. 325)

4.7 Teorie volby zaměstnání Anny Roe

Anna Roe se rozšiřovala znalosti karierního vývoje z hlediska hlubinné psychologie. Jako hlavní faktory výběru profesní cesty Anna Roe (1956) označuje rodičovskou výchovu. Jde o celkovou rodinnou atmosféru, která ovlivňuje budoucí průběh dítěte. Jedná se o období dětství až ranné adolescence. Atmosféra je vytvářena vztahem s rodiči, výchovou a postoji rodičů. Tímto způsobem si dítě vytváří vztah vůči světu a ostatním lidem. Ve své práci představuje tři základní přístupy: **akceptování, citové přetěžování, vyhýbání se**. V přístupu **akceptace** je dítě plnohodnotným členem rodiny, jsou na něj kladeny nároky, které se mohou lišit podle postoje rodiče. Dělíme ji na milující akceptaci, při které je na dítě vyvíjen adekvátní nátlak a nároky, ale zároveň je zde přítomna láska k dítěti. Na druhou stranu může být podmiňující přístup rodičů, kde jsou nároky neadekvátní a postrádá se zde láska. Přístup citového přetěžování zastává nadměrné vkládání času a energie rodiče na dítě, při kterém ho kontrolují a řeší za něj veškeré věci, které by mělo dítě dělat samo. Následkem může být neschopnost potomka o samostatnost. Je zvyklý, že za něj všechno zařídí. S tímto přístupem přichází i přehnané nároky a abnormálně ambiciózní cíle, kterým není dítě schopné vyhovět. Přístup, při kterém se dítěti **vyhýbají**. Je opakem předchozího přístupu. Rodiče své dítě často zanedbávají a opomíjejí. Kvůli kterému sice dítě může získat velké množství dovedností pro samostatné fungování, ale disponuje deficitem emoční inteligence, kde v pozdějším může mít problém s navazováním partnerských a rodinných vztahů. (Roe, 1956, s. 251 – 292)

Teorie A. Roe byla pozdějšími výzkumy kritizována, kvůli množství proměnných, které uvnitř rodiny existují a jsou potřeba zohlednit taktéž. I přesto se ale teorie uznává

za inovační prvek, že v karierní dráze má zásadní roli styl výchovy. (Patton & McMahon, 2015)

5 Poradenský proces

Poradenský proces se dělí do pěti etap, kterými by se měl správný poradce řídit a dodržovat je. Stejně jako jiné pracovní pozice mají etický kodex, podle kterého se musí řídit. Jednotlivé fáze jsou epigenetické, nejdříve se musí určitá fáze uzavřít a až poté může začít další. (Poradenský proces, 2022, s. 5)

5.1 Seznámení

Zjištění důvodu klientovy návštěvy. Získání informací ohledně očekávání klienta. Zároveň velmi důležitou součástí je seznámení se mezi klientem a poradcem. Poradce musí být pro klienta sympatický, důvěryhodný a zda jsou jeho metody vhodné pro řešení konkrétního problému. Pokud se podaří vytvořit vztah. (Poradenský proces, 2022, s. 16)

5.2 Diagnostická fáze

V této fázi se přistupuje k zjištění zakázky klienta. Ne vždy může být ochotný klient sdělit obtíž, nebo se reálnou záležitostí snaží skrývat. V této fázi by mělo dojít k nalezení a identifikování správné zakázky. Nejde pouze o zjištění konkrétního problému, ale také klientových emocí vůči tomu. Poradce nesmí klienta tlačit k odpovědím a je to nejvíce závislé na vzájemné důvěře a na klientovi. Zde hrají kompetence poradce významnou roli, použitím správných metod musí zjistit a správně pochopit danou problematiku a následně ji dokázat interpretovat zpět zadavateli. Klient se z velké části podílí na vytváření definice jeho zakázky, aby to bylo nejvíce transparentní a přesné. Tento proces se nepodaří během jednoho sezení, obvykle trvá delší dobu, protože pro klienta to také není jednoduché a zřejmé. (Poradenský proces, 2022, s. 16)

5.3 Volba cíle a alternativ řešení

Na základě diagnostiky přistupují obě strany ke stanovení cíle. Stanovují si společně také následující průběh sezení. Poradce navrhuje různé alternativy řešení, které musí být srozumitelné a specifické. Dané kroky musí být popsány dopodrobna a musí odpovídat klientovým možnostem i jeho typu osobnosti. (Poradenský proces, 2022, s. 17)

5.4 Rozhodnutí klienta

V této fázi se klient rozhodne, zda a jakou z metod zvolí pro řešení jeho zakázky. Během procesu vybírání by měl poradce usměrňovat, pomáhat a přibližovat výhody a nevýhody každé metody, kterou mu připravil. Stále platí, že poslední slovo má klient a jeho rozhodnutí musí poradce respektovat i když podle něj není třeba nejvíce ideální. (Poradenský proces, 2022, s. 17)

5.5 Podpora klienta

V této fázi poradce pomáhá klientovi zorientovat se v technikách, které budou použity v procesu. Posiluje jeho vytrvalost a pomáhá mu se vyrovnat se změnami, které to obnáší, tím se zredukuje stres a úzkosti, které by mohl potencionálně klient mít. Ty by totiž poté vedli k degradaci výsledku a celkově motivaci ke změně. (Poradenský proces, 2022, s. 17)

6 Metody získávání informací

Existuje mnoho různých metod, které se stále rozrůstají, vytvářejí se nové, zanikají staré, nebo se různě modifikují podle použití, nároků a schopností poradce i osob, které o radu žádají. Pomocí těchto metod je možné zjistit řadu informací, které jsou v kariérovém poradenství užitečné. Zahrnuje to postoje, kterými osoba disponuje, může to poukázat na to, co pro koho je vhodné, čeho je potřeba se vyvarovat anebo naopak v čem by mohl najít klient motivaci a pocit zadostiučinění. Výběr správné cesty se neskládá pouze z dovedností daného jedince, ale je potřeba vědět, co daná osoba chce opravdu dělat. Dá se pomocí nich zjistit také například temperament osob, který je důležitý na různých pozicích, například kdyby manažer byl „stoprocentní

flegmatik“, tak by to určitě moc dobře nefungovalo, ani pro něj a nebyl by spokojený, ani pro firmu, ve které by pracoval. Mohou se otestovat na modelových situacích dovednosti jedince, díky kterým může i on sám zjistit nové objevy o sobě. Mimo tyto odborné informace se dají zjistit i obecné informace, čeho chce v životě člověk dosáhnout, jaké má zájmy, které by šly propojit s profesním životem. Teoreticky se dá zjistit úplně všechno, záleží pouze na tom, jaká teorie je použita a jakým způsobem. (Hendl, 2005, s. 161 – 163)

6.1 Metody diagnosticko-poradenské činnosti

Existuje mnoho typů, jak se dají získat informace. Metody můžeme rozdělit na poznávací, při kterých je přítomno více osob, kde se účastní participant a hodnotitel. Dále existují také sebepoznávací metody, u kterých není potřeba dalších osob a klient je schopný podle návodu a instrukcí metodu sám na sobě použít. Důležitou úlohu mají metody motivační, při kterých dochází k zvýšení motivace dané osoby vůči určitému předem stanovenému podnětu. Metody se se dají charakterizovat podle způsobu zjišťování i podle informací, které jsou zjišťovány aj. V této práci budou řazeny do skupin podle způsobu zjišťování informací. Pro nejlepší výsledky se metody mezi sebou propojují a modifikují se. (Hendl, 2005, s. 163)

6.1.1 Pozorování

Je jednou ze základních metod sběru informací v poznávacím měřítku. Jedná se o jednu z nejstarších diagnostických metod, při které je subjekt pozorován, kde se zohledňují především jeho rozhodnutí, temperament, reakce, myšlení aj. Dále ho můžeme rozlišit, podle časové délky na krátkodobé a dlouhodobé, frekvence na systematické a nesystematické... V karirovém poradenství se používá zejména na školách, kde se hodnotí žák postupně během studia, pomocí známek, chování... (Hendl, 2005, s 191)

6.1.2 Rozhovor

Rozhovor je popsán, jako interakce mezi dvěma, nebo více osobami. Jedná se o jednu z nejlepších kvalitativních metod, které se používají. Výsledek rozhovoru záleží na komunikačních dovednostech všech účastníků. Je to jedna z nejpoužívanějších praktik

v karirovém poradenství. Při rozhovoru se nezjišťují odborné informace, ale spíše obecné a osobní. Výhoda rozhovoru spočívá v možnosti instantní reakce a možnosti úpravy otázek, zadání... Nevýhody rozhovoru spočívají v časové efektivitě, je vhodná pro kvalitativní průzkum. (Hendl, 2005, s. 164 – 187)

6.1.3 Testy

Testy jsou standardizovaný způsob zjišťování informací, kde je nutné dodržovat pravidla. Jedná se často o ověření odborných znalostí. Všichni musí mít stejné podmínky k vyplnění testu, aby byl validní. Vyhodnocuje se podle předem daných norem. Je možné zde mít uzavřené i otevřené otázky. Kvůli jednoduššímu a efektivnějšímu vyhodnocení se častěji používají uzavřené, nebo napůl-otevřené. Testy jsou nejvíce používány ve školství, kde ověřují odborné znalosti, co by si žáci měli osvojit během výuky. Výhodou je efektivita. Nevýhodou je nutná správná příprava, většinou je nutné, aby někdo byl při testu přítomen a bylo možné se doptat například na zadání, nebo co je přesně na mysli určitými informacemi, které jsou v testu napsány.

6.1.4 Dotazník

Dotazník je podobný testu, ale neslouží k získání informací, nýbrž k zjištění postupů, přístupů, postojů, názorů a jiných subjektivních informací. Dotazník nemá předem dané normy o výsledcích, používá se častěji na zjištění těchto informací pro průzkum, nebo výzkum. Může obsahovat uzavřené i otevřené otázky. Záleží na prioritizaci zadavatele, jaké informace chce zjistit. Jedná se například o dotazník typologie osobnosti. Dotazník může být jak metoda poznávací, tak i metoda sebepoznávací, záleží na konkrétním příkladu. (Hendl, 2005, 186)

6.2 Metody edukační

6.2.1 Exkurze

Exkurze je neodmyslitelná součást vzdělávání. Během nich je možné si v reálném životě vyzkoušet, projít a ukázat, jak určité věci fungují a vypadají. Může se jednat o exkurze v profesní sféře, státní sféře. Pomocí exkurzí se zjistí, zda fungují teoretické znalosti a také atmosféra na daných místech, která je velmi důležitá, ale nelze ji popsat

teoreticky. Exkurze jsou součástí jak školních výletů, kde mají informativní strukturu, tak i v práci, kde slouží často jako součástí teambuildingových akcí. Rizikem exkurzí je průvodce, na kterém záleží v zásadě celá prohlídka, zda bude edukační, nebo ne. Zároveň to bývá velmi často metoda motivační.

6.2.2 Přednášky

Přednášky patří mezi základní způsob předávání informací větší skupině lidí. Jedná se o předem připravený monolog, který může být obohacen o interakci se vzdělávanými. Může jít o diskusi, otázky, monolog, dialog aj. Ve školním prostředí je to nejčastější způsob předávání informací, kdy na základní škole bývá spíše monologový výklad a na vyšších stupních školy je požadována zpětná interakce a debata ohledně daných témat. Využívá se i v pracovním prostředí, kde zaměstnanci, nebo zaměstnavatelé chtějí informativně obohatit ostatní kolegy, podřízené a nadřízené. Informace předávané touto formou mohou být odborné, oznamovací... (Hendl, 2005, 182)

6.2.3 Informační materiály

Informační materiály jsou jednou z moderní formy, které se stále více rozvíjejí díky technologiím. Již se nejedná pouze o knihy, ve kterých lze informace získat, ale považujeme za ně i webové stránky, distanční texty, skriptá, asynchronní online kurzy, naučná videa a mnoho dalších. Výhodou tohoto způsobu přenosu informací je, že nemusí být všichni v jeden čas, na stejném místě, ale mají možnost se na materiály kdykoliv podívat, a mají možnost skrz ně „listovat“ opakovaně. Díky tomu to může být vhodnější forma učení pro velké množství lidí, kteří mají hendikep, potřebují více času na absorpci nových informací, vyzkoušení si nově nabytých dovedností... Nevýhodou je omezená komunikace v průběhu předávání informací, není možné se na místě dotázat, když určitým věcem daná osoba nerozumí. Je potřeba si poté informace dohledat individuálně, pomocí dálkové komunikace se spojit s autorem, který může odpovědět i za delší čas, nebo počkat na tutoriál, či jiné setkání se s vyučujícím/přednášejícím. (Hendl, 2005, s. 204)

6.3 Metody rozvojové a motivační

6.3.1 Coaching

Koučování se dělí podle hloubky koučování, pro oblast, které se týká (profesní/osobní) a podle počtu osob. Na rozdíl od ostatních neradí, co a jak se má dělat, ale pomocí správně připravených otázek se snaží jedince rozvíjet, který na otázky vymýšlí odpovědi sám a uvědomuje si jaké možnosti má, co znamenají... Kouč vychází jako rovnocenný pro klienta, není mu nijak nadřazený a jedná se o dialog, kde expertem je klient, protože se jedná o jeho život a nikdo se v něm nevyzná lépe jak on sám. Během rozhovoru dochází k osobnostnímu rozvoji klienta. Můžeme koučování rozdělit na Transakční, při kterém dochází k podpoře určité akce, se kterou klient přišel a na Transformační, kde se jedná o změnu přístupu osoby, uvědomění sama sebe... Dále podle počtu osob je koučování individuální, nebo skupinové, někdy se zde rozděluje také na párové. Během sezení se používá spousta dalších metod například GROW, SMART, které působí na správně kladené otázky kouče. (Koučování, 2009)

6.3.2 Myšlenková mapa

Tato metoda se používá pro srovnání myšlenek a seřazení je na papír, nebo v elektronické podobě. Myšlenková mapa se dá použít skoro k jakýmkoliv účelům, ale podle Ivany Štěrbové, DiS. je velmi účinná v kariérovém poradenství, především ve spolupráci s poradcem. Jde o vizuální zobrazení si daného objektu a věcí, které se s ním spojují. To pomůže k lepší orientaci se a uvědomění si souvislostí s okolím. (Myšlenková mapa, 2022)

6.3.3 SWOT analýza

SWOT analýza pomáhá k vymezení silných stran (S – Strong point), slabých stran (W – Weak point), příležitostí (O – Opportunities) a hrozeb (T – Threats). Pomocí rozdělení si okolností do těchto 4 skupin je jednodušší udělat lepší rozhodnutí. Tato metoda se často používá v rámci strategického řízení, řízení projektů, při rozhodování mezi více variantami aj. Musí se dávat pozor podle čeho dané body určujeme, osobní preference, právní normy, etické zájmy. Existují 3 možnosti provedení SWOT analýzy. Prvním je analýza, pomocí které identifikujeme možné varianty. Druhou je Intuitivní

analýza, pomocí které do toho zahrneme vlastní zkušenosti, pocity (nevychází čistě z faktů). Třetí způsob je kombinace předešlých dvou přístupů, čímž se docílí objektivního výsledku se spokojeností tvůrce analýzy a jeho očekáváním. (Technika efektivního řízení měst a obcí, 2020, s. 4 – 8)

6.3.4 Mentoring

Mentoring je jedna z nejstarších technik učení se, je založen na vztahu dvou osob. Původně to bylo starší a mladší, přičemž starší osoba funguje jako mentor a mladší je mentorovaný (učící se). Ideální mentor bývá člověk, co již má dlouhodobější zkušenosti, postavení a přehled v oboru, který plánuje učit. Tato metoda je nejvhodnější pro učně, kteří se aktivně chtějí zapojit a zlepšit se, nebo se naučit nové věci. Mezi způsoby mentorování patří „**stínování**“, ve kterém mentorovaný pozoruje mentora při práci, chodí s ním na schůzky a celkově prožívá jeho den s ním. Druhým způsobem je, že se **zapojí do projektu**, na kterém mentor pracuje, plní spíše menší pomocné části, ale při zapojení zjišťuje, jak vše funguje a pracuje. Mentor má 2 možnosti, jak mentoring provádět. První možností je **Autoritativní** přístup, při kterém používá příkazy a předává informace například pomocí monologu. Druhým přístupem je **Facilitativní**, ve kterém se snaží být spíše kolegou, který mentorovaného podporuje, pracuje s ním... (Mentoring, 2022)

6.3.5 Brainstorming a brainwriting

Patří mezi nejčastěji používané skupinové techniky kreativního myšlení. Je používáno ve vzdělávání, ve firmách, u projektů... Princip této metody je velmi jednoduchý. Nastaví se čas, při kterém všichni na jedno téma vymýšlí nápady a říkají vše co je napadne ohledně toho, tím je myšleno i nápady kterými si nejsou jistí, že jsou realizovatelné atd. Všechny nápady se v průběhu zapisují a po uplynutí času se k nim vrací a rozebírají se. Rozdíl mezi brainstormingem a brainwritingem je pouze v tom, že u brainstormingu se nápady říkají nahlas a zapisují se dohromady například na velkou tabuli. U brainwritingu si každý své nápady píše a po domluveném čase všichni své nápady sdílí s ostatními. (Brainstorming, 2023)

6.4 Profesní a osobnostní diagnostika používaná v karierních centrech

Karierní poradenství se nezabývá pouze profesní a školní cestou jedinců. Rozvíjí je jako takové, zvyšuje jejich sebeuvědomění, pomáhá zjistit slabé a silné stránky aj. aby byl člověk schopný se posouvat i nadále v životě sám (Career Management Skills). Kariérové poradenství nabízí poskytování informací, konzultace, rozvoje dovedností, osobnostní testy... Poradenství může mít i dopady sociální a ekonomické. Snižuje se stav nezaměstnanosti a zbytečně časté fluktuace mezi pracemi. V kariérovém poradenství se můžeme setkat s mnoha metodami. V této práci je popsán pouze určitý výběr metod, které se používají nejčastěji a zahrnují jejich obecný rámec. (Podoby kariérového poradenství, 2020)

6.4.1 Kariérové kotvy

Existuje osm karierních kotev, které popsal v 80. letech profesorem z MIT Edgarem Scheinem. Pomyslné kotvy charakterizují priority jedinců, kteří se diferencují svým talentem, schopnostmi, dovednostmi a osobnostními rysy. Zohledňují se zde vlastní hodnoty, talent, schopnosti, motivy. Nejdříve charakterizoval 5 kotev, následně po dalších výzkumech přidal 3 další. V jeho práci je vidět podobnost s Hollandovou teorií RAISEC. Podle Edgara Scheina (1975) se pomocí poznání sama sebe (podle Karierních kotev) bude v budoucnu jednodušeji a lépe rozhodovat profesní cesta. **1. Technická/funkční kompetence** – Plnění konkrétně zadaných úkolů, zlepšování se ve specifických dovednostech a soběstačnost v procesu vypracovávání zadaného úkolu. **2. Obecná manažerská kompetence** – Zodpovědnost, řešení problémů, interakce s ostatními, silná emoční inteligence a dobré vystupování. **3. Autonomie/nezávislost** – soběstačnost, nemají rádi pomyslné mantinely (pravidla, standardy aj.), hledají si svou cestu k řešení problému. **4. Jistota/stabilita** – Stablní, předvídatelné situace, minimalizace rizik, často bývají v na jedné pozici desítky let, někdy i celý život a jsou spokojeni. **5. Podnikatelské schopnosti** – Kreativita, snaží

se lišit od ostatních, potřeba vytvářet „něco svého“, vysoká zodpovědnost, prioritizace zisku. **6. Služba/oddanost** – Pomoc ostatním, hledání nových cest, organizace, například HR. **7. Čistá výzva** – Potřeba výzvy, překonávání překážek, řešení problémů, častá změna zaměstnání z důvodu repetice. **8. Životní styl** – Flexibilita, prioritizace osobního života, mohou i odmítnout povýšení, protože by jim to ovlivnilo životní styl, je pro ně často životní styl důležitější než práce. (Shein, 2013)

6.4.2 Osobnostní dotazníky

Pomocí dotazníků se nejčastěji zjišťují názory, postoje, motivace a kompetence, kterými jedinec disponuje. Existuje mnoho různých dotazníků. V práci jsou popsány tři, které jsou nejčastěji používány v kariérovém poradenství.

6.4.2.1 Dotazník motivace k výkonu

Dotazník LMI je založen na významných teoretických a empirických pracích, které se zaměřují na motivaci a výkon. Cílem dotazníku je zjistit motivaci k výkonu jedince na základě osobnosti v kontextu profesní volby. Skládá se ze 17 škál motivace, ke každé škále je 10 otázek, celkově dotazník obsahuje 170 otázek: *Vytrvalost, kompenzační úsilí, dominance, hrdost, angažovanost, ochota učit se, důvěra v úspěch, preference obtížnosti, flexibilita, samostatnost, work flow, sebekontrola, nebojácnost, orientace na status, internalita, soutěživost a cílevědomost.* (LMI, 2011)

6.4.2.2 Bochumský osobnostní dotazník

Dotazník BIP je zaměřen na diagnostiku schopností rozhodující pro úspěch v zaměstnání. Dotazník má 14 dimenzí rozdělených do 4 oblastí. Celkem obsahuje 210 otázek. Oblasti, na které se orientuje: Profesní orientace, pracovní chování, sociální kompetence a psychická konstrukce. Výzkumy validity zjistily, že BIP má významný vztah k výši příjmu, postavení ve firmě, vlastnímu hodnocení úspěšnosti a spokojenosti. (BIP, 2011)

6.4.2.3 Dotazník typologie osobnosti

Dotazník pro zjištění osobnosti v kontextu Jungovské typologie. Rozděluje zde deset škál, které se rozdělují různými kognitivními rozdíly, kombinují se do dvojic:

Extraverze a Introverze – Značí zdroj psychické energie.

Smysly a Intuice – Značí způsob vnímání skutečnosti.

Myšlení a Cítění – Způsob rozhodování.

Orientace na rozhodování a Orientace na vnímání – Způsob životního stylu.

Napětí a Uvolnění – Forma reakce na stres.

Na základě odpovědí na 116 otázek je vybrán jeden z 16 osobnostních typů, následně ještě jsou podrobněji popsány pomocí škály detaily u každé sekce. (GPOP, 2009)

7 Karierní centra v ČR

Karierní centra nejsou v České republice dlouhou tradicí, tím pádem se stále vyvíjí a posouvají. Karierním centrem musí disponovat veškeré státní vysoké školy ČR. Soukromým školám je to doporučeno, ale není to povinné. Často působí jako prostředník mezi studenty a vedením školy. Karierní centra působí jako podpora studentů daných škol. Pomoc s učením, psychickým stavem, hledáním zaměstnání, přípravou na budoucí pracovní kariéru a spoustu jiného. Celkově se snaží o spokojenost studentů ve školním prostředí i mimo něj. Konkrétní praktiky a nabídka služeb je na každém pracovišti individuální a tím pádem se liší. Některé školy spojují karierní centra se studijním oddělením, kde provádí stejné úkony. Mimo přímé pomoci studentů, jak bylo již řečeno, se uskutečňují i vzdělávací akce, přednášky, veletrhy, workshopy, setkání s konkrétními firmami a absolventy, bootcampy a mnoho dalšího, záleží individuálně na konkrétních centrech. Nejznámější a nejnavštěvovanější akcí je tzv. „Veletrh Pracovních Příležitostí“. Ideální karierní centrum by mělo zařídit plynulé a pohodlné studium a následně pro absolventy připravenost vkročit na trh práce. Karierní centra mohou být i soukromá, mimo zastoupení školy, ta se zaměřují více na trh práce jako takový, často pomáhají s rekvalifikacemi, upravování životopisu, hledání pracovních příležitostí... Poslední skupinou karierních center jsou ta, která jsou součástí úřadu práce, kde pomáhají lidem dlouhodobě nezaměstnaným, nebo s hendikepem. (Karierní centrum CVUT, 2023; Karierní centrum VSE, 2023; Karierní centrum CZU, 2022)

8 Návrh: Karierní centra 2030

Jedná se o dokument, který je výsledkem jednání 20 karierních center, které jednali v rámci Setkání karierních center v září 2020 v Ostravě. Ve výsledku dotazníkového šetření a evidencí studentů využívající karierní centra se zjistilo, že jsou využívána v malém množství. Dokument má za cíl iniciovat diskusi o změně fungování karierních center, aby byl pro studenty přívětivější. Vize obsahuje stabilní propojení univerzity a jejich studentů se zaměstnavateli. Budou primárním nástrojem při zaměstnávání absolventů. Zpropagují a posílí dobré jméno univerzity jako moderní světové instituce. Spolupracují na dlouhodobé strategii univerzit. Spolupráce všech karierních center, sdílení jejich služeb a centralizování informací. Veškeré aktivity jsou založené na podložených výzkumech. V tomto dokumentu jsou shrnuty hlavní body pro zlepšení situace karierních center na univerzitách.

Bod 1: *Příprava studentů na vstup na trh práce.* Tento bod zahrnuje vzdělávání nad rámec rozvrhu, aktivity podporující sebepoznání a jiné, podpora osobního rozvoje studentů, umožnit studentům testování svých schopností, poskytovat základní znalosti o trhu práce, pomoc studentům získání základních informací o různých oborech.

Bod 2: *Zvýšené vzájemné spolupráce karierních center.* Zahrnuje vytvoření efektivní platformy pro komunikaci a sdílení, sdílení odborné praxe, sdílení průzkumů potřeb a jiné, sdílení metodiky, pravidelné setkávání zástupců karierních center na Každoročních setkáních, spolupráce při pořádání událostí, vzájemná inspirace.

Bod 3: *Navazování a rozvoj vztahů se zaměstnavateli.* Zahrnuje Vytvoření jednotného kontaktního bodu, nabídka strukturovaných programů, spolupráce se zaměstnavateli, karierní centra se stanou partnery zaměstnavatelů a primárním nástrojem při náboru absolventů.

Bod 4: *Medializace problematiky karierních center na vysokých školách a zvýšení informovanosti managementu univerzit.* Zahrnuje publikace vlastních průzkumů potřeb a jiného, sledování aktuální i dlouhodobé potřeby zaměstnavatelů, informovat studenty a aktuálních trendech na trhu práce. Publikace odborných článků týkajících se karierního poradenství.

Bod 5: *Zvýšení role karierního centra v obecné strategii univerzity vůči zájemcům o studium.* Zahrnuje přesnou specifikaci studijních programů a překládání do „lidštiny“, popis uplatnění na trhu práce, spolupráce karierního centra při realizaci kampaně uchazeče v podobě relevantních dat z průzkumů. (Karierní centra 2030, 2020)

9 Trh práce ČR

Aktuální trh práce v České republice nabízí velké množství variabilních pracovních pozic. Pomocí statistiky lze vidět že na přelomu roku 2017 a 2018 se Česká republika dostala na větší počet vystavených pracovních pozic, než je pracovní poptávka. V Evropské unii je Česká republika jako stát s nejmenší nezaměstnaností, která podle průzkumu Ministerstva práce a sociálních věd (2023) k prosinci roku 2022 činila 3,4%. Na trhu práce se vyžaduje nejčastěji předešlá zkušenost a ovládání cizího jazyku, v nejčastějších případech se jedná o anglický jazyk, nebo německý jazyk. (Grafton, 2022)

9.1 Genderová diference

Rozdíly na pracovním trhu jsou značné, co se týká zaměstnanosti a výše mzdy. Průměrná hrubá mzda v ČR je aktuálně (únor 2023) 39 858 Kč. Od minulého roku narostla o 2295 Kč neboli 7,2 %. Zároveň se ale jedná o nárůst spotřebitelských cen o 17,6 %. Reálný pokles mezd je tím pádem 9,8 %. U odměn mužů a žen na pracovišti je podle ministerstva práce v průměru 10 % rozdíl v soukromé sféře. Ve veřejné sféře se liší zhruba o 5 %. (Aktuálně.cz, 2023)

9.1.1 Muži

Mužů věkem 15 – 64 let pracuje 82,1 % mužů. Průměrná mzda mužů v aktuálním období (2023) činí 37 530 Kč. (Aktuálně.cz, 2023)

9.1.2 Ženy

Mezi věkem 15 – 64 let pracuje 68,1% žen. Průměrná mzda žen v aktuálním období (2023) činí 32 171 Kč. Je tedy vidět rozdíl od mužů o 5395 Kč. (Aktuálně.cz, 2023)

PRAKTICKÁ ČÁST

10 Cíl

Využívání karierních center na vysokých školách v České republice není velmi rozšířeno. Cílem praktické části této bakalářské práce je zjistit, jaké je povědomí o karierním centru CZU mezi studenty a zda ho někdy využili. V druhé části šetření zjišťuje, zda studenti pracují během školy v oboru, který studují a jestli mají zajištěné místo na hlavní pracovní poměr po ukončení studia. Sběr dat probíhal pomocí online dotazníku.

11 Karierní centrum CZU

Karierní centrum České zemědělské univerzity funguje již od roku 2015. Snaží se pomáhat studentům se studijními problémy, ale primárně jim chtějí pomoci se dostat na trh práce. Velké množství absolventů zjistí, že vlastně nemají žádné plány po ukončení studia a snaží se rychle něco najít, přičemž se může stát, že skončí v práci, která neodpovídá jejich vzdělání nebo oboru, ale v práci pokračují, protože se bojí ztráty stabilního příjmu. Druhým problémem může být požadovaná praxe od zaměstnavatelů. Tuto praxi si absolvent často nemůže dovolit kvůli platovému ohodnocení, se kterým by nezvládl platit základní potřeby pro samostatné žití. Karierní centrum chce studentům ulehčit a pokusit se, aby se vyhnuli takovým problémům. Pomocí úzké spolupráce s firmami vytváření „můstek“ mezi zaměstnavateli a studenty, nebo absolventy ČZU. Karierní centrum sídlí v Univerzitní knihovně. Pomocí emailové komunikace informuje studenty ohledně nadcházejících akcí, aby studentům co nejvíce ulehčili cestu ke kariernímu centru. (Career center Studenti a absolventi, 2023)

11.1 Poradci

Karierní centrum CZU aktuálně disponuje třemi poradci. Každý se specializuje na jinou oblast poradenství.

První poradce se specializuje na přípravu pro vstup na pracovní trh, Je obeznámen s různými metodami, jak být úspěšnější při výběrovém řízení aj.

Jak sepsat CV, vyhledat vhodnou pracovní pozici, sestavit profil na LinkedIn.

Druhý poradce se zabývá profesní a poradenskou diagnostikou, pomocí osobnostních dotazníků a testů odhaluje, například silné a slabé stránky klientů. Dále využívá koučovací přístup na podporu klientů a jejich cílů.

Třetí poradce se specializuje na práva a povinnosti zaměstnanců OZP, nebo jinak znevýhodněných. (Career center Studenti a absolventi, 2023)

11.2 Služby KC

Konzultace nabízí pomocí osobního setkání v kanceláři i online formou přes aplikaci ZOOM. Konzultace mohou být na rozsáhlé množství témat, podle toho, co klient potřebuje. Konzultace jsou nabízeny studentům ČZU a absolventům až 3 roky po ukončení studia. Tématem konzultace může být karierní poradenství, kde se plánuje kariéra, karierní rozvoj, vytvoření a kontrola CV, příprava na pohovor a umění „se prodat“ v zaměstnání. Dále nabízí karierní koučink, ve kterém se poradce snaží pomocí navádění klienta pomocí správných otázek a myšlenek dostat na „správnou cestu“ k řešení dané situace. Koučink se bere z pohledu, že klient je odborník na svůj život a tím pádem by měl nejlépe najít řešení on. Mimo konzultace karierní centrum uspořádává i workshopy, pomocí kterých studenty připravují na trh práce. Na workshopech přednáší nejen zaměstnanci karierního centra, ale také lidé ze zajímavých a úspěšných firem. Nejznámější akcí karierního centra je Veletrh pracovních příležitostí. Na kterém se spojují přímo zaměstnanci firem se studenty a vytváří si pracovní kontakty. Na veletrhu firmy chtějí najít ideální kandidáty na dané pozice, popřípadě také stáže a praxe ve firmách. Poslední službou, která bude zmíněna v této práci je „FAQ TRH PRÁCE“, jde o moderovanou devadesáti minutovou diskusi mezi studenty vybraných oborů a třemi zaměstnavateli. Zjistí se rozdíly mezi jednotlivými společnostmi, jejich nároky a potřeby. (Career center, Studenti a absolventi, 2023)

12 Cílová skupina

Cílová skupina pro průzkum této práce jsou studenti vysoké školy České zemědělské univerzity v Praze. Možnost vyplnit dotazník měly všechny fakulty a obory, které se vyučují na ČZU. Jedná se tedy ve většině případů o studenty ve věku 18 – 26 let.

13 Dotazníkové šetření

Pro sběr dat bylo v práci použito online dotazníkové šetření pomocí Google forms. Při dotazování byl použit kvantitativní přístup, Dotazník se skládá z 18 otázek zaměřených na karierní centrum ČZU a aktuální práci studentů ČZU. V největší míře jsou použity uzavřené otázky s 1 možností. Dále je zde výběr více možností a jedna otázka je otevřená. Ke každé otázce je možné vybrat odpověď „jiné“ a zohlednit i jiné možnosti než ty, které jsou zadané v dotazníku. Dotazník byl rozeslán pomocí odkazu, přes různé fakulty ČZU. Na dotazník se podařilo získat odpovědi od 108 studentů.

13.1 Otázky dotazníkového šetření

Otázky byly formulovány tak, aby všichni zúčastnění měli možnost sdělit svůj názor. Většina otázek je uzavřených. Zefektivnil se tím sběr dat a dle mého názoru i počet odpovědí, protože, původní pilotní dotazník, který byl odzkoušen s otevřenými odpověďmi řada lidí nedokončila kvůli časové náročnosti. Z důvodu nedostatečného množství odpovědí bylo nutné dotazník realizovat podruhé s pozměněnými otázkami. Dotazník byl vytvořen v programu Google Forms, který mi přišel jako nejvhodnější pro plnění svého účelu. Sběr dat byl dobrovolný a nikdo nebyl nucen odpovídat. Veškeré odpovědi jsou anonymní a nebyly sbírány žádné osobní údaje, pouze odpovědi uschované v dotazníku. Díky této metodě sběru dat je možné vytvořit statistické rozdělení.

13.2 Výzkumné otázky

První část: Karierní centrum

Otázka 1:

Jakého ročníku jsem student?

Otázka 2:

Vím, co je to karierní centrum?

Otázka 3:

Vím, že působí karierní centrum i u nás na České zemědělské univerzitě?

Otázka 4:

Jak jsem se o karierním centru České zemědělské univerzity dozvěděl/a?

Otázka 5:

Navštívil/a jsem někdy karierní centrum?

Otázka 6:

Proč jsem karierní centrum nenavštívil/a?

Otázka 7:

Z jakého důvodu jsem do karierního centra šel/šla?

Otázka 8:

Slyšel/a jsem o Veletrhu pracovních příležitostí?

Otázka 9:

Vím, že Veletrh pracovních příležitostí pořádá karierní centrum?

Otázka 10:

Byl/a jsem a chodím na veletrh pracovních příležitostí?

Otázka 11:

Co jsem objevil/a na veletrhu pracovních příležitostí?

Druhá část: Trh práce

Otázka 12:

Pracuji během studia?

Otázka 13:

Pracuji v oboru, který studuji?

Otázka 14:

Jak jsem si práci našel/našla?

Otázka 15:

Jaký typ práce mám?

Otázka 16:

Z jakého důvodu mám typ práce, který mám?

Otázka 17:

Co bych chtěl/a aby mi práce při studiu dala?

Otázka 18:

Vím, co budu dělat až dostuduji?

13.3 Zhodnocení dotazníkového šetření

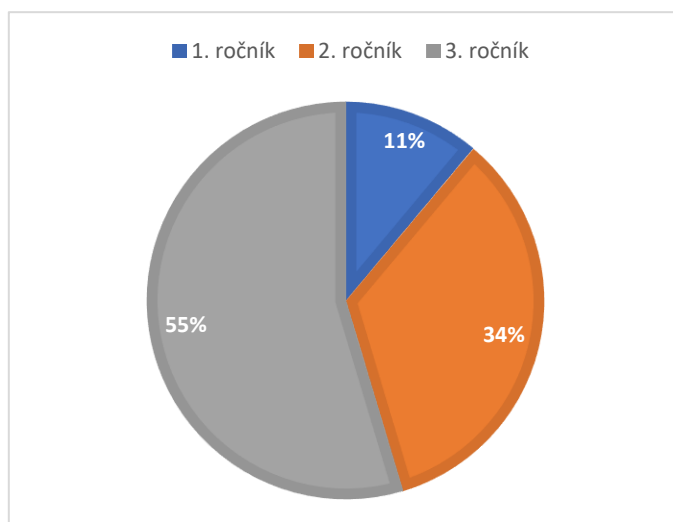
Vyhodnocení dotazníku proběhlo při počtu 108 odpovědí, díky kterým bylo možné udělat analýzu dat s reliabilitní výpovědní hodnotou. Sběr dat byl uskutečněn pomocí sečtení odpovědí a následného započtení procentuálního zastoupení u každé otázky. U otevřené otázky byl použit výčet odpovědí a následně opakující se byly zaznamenány a sumarizovány, aby byly možné napsat do této práce.

Otázka 1:

Jakého ročníku jsem student? – Tato otázka byla položena na základě zjištění zastoupení různých ročníků ČZU, kdyby veškeré odpovědi byly z jednoho ročníku, nebyl by to validní průzkum, kvůli omezené diverzitě studentů. Největší zastoupení

bylo studentů 3. ročníku, které činilo 55 % celkových odpovědí, 34 % druhých ročníků a pouze 11 % prvního ročníku. Důvodem je bližší vztah se studenty 3. ročníku, kteří

Graf č. 1: Obsazení studentů



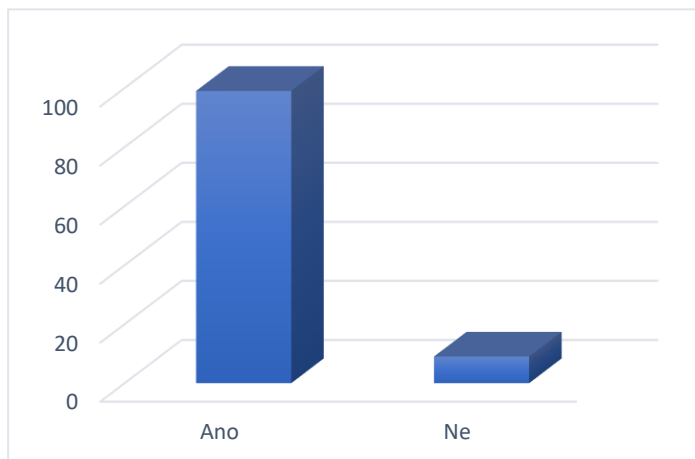
Zdroj: vlastní zpracování

jsou více ochotní dotazník vyplnit, protože také pracují na bakalářské práci a mají vůči tomu empatii, zatímco nižší ročníky to často zatím neřeší a tím pádem to nevyplní takové množství.

Otázka 2:

Vím, co je karierní centrum? – Otázka má za úkol zjistit, zda nějací respondenti vůbec nevědí, o co se jedná a nikdy s tím nepřišli do styku. Záporných odpovědí bylo pouze 9, zbylých 99 o karierním centru už někdy slyšelo, nebo se s ním potkali.

Graf č. 2: Povědomí o karierních

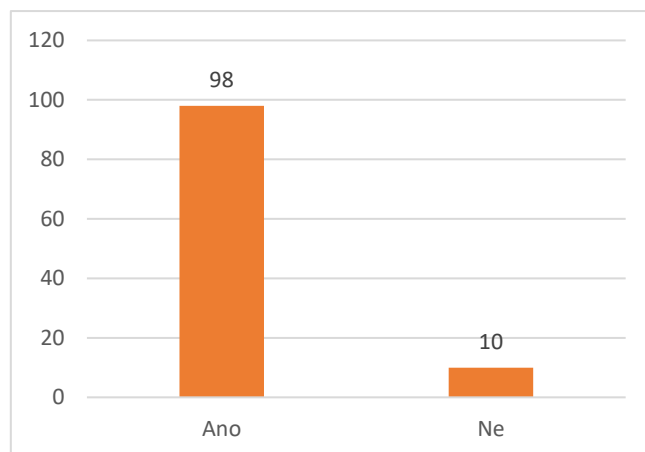


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 3:

Vím, že působí karierní centrum i na České zemědělské univerzitě? – Odpovědi u této otázky byly skoro stejné jako u předešlé, rozdíl byl pouze v jedné odpovědi, ze které vyplývá, že jeden z respondentů, kteří ví o karierních centrech nevěděl, že působí i na univerzitě ČZU. Kladnou odpověď uvedlo 99

Graf č. 3: Povědomí o karierním centru ČZU

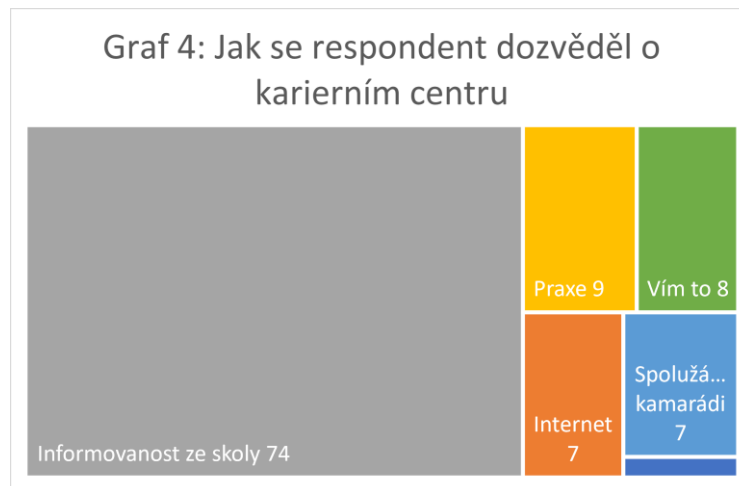


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 4:

Jak jsem se o Karierním centru České zemědělské univerzity dozvěděl/a? – U této otázky bylo více možností odpovědi. Největší zastoupení měla odpověď, že se 74 respondentů dozvědělo o karierním centru ze strany informovanosti od školy, 9 z vykonávané praxe, 8 to vědělo před nástupem na univerzitu, 7 na internetových stránkách školy, 7 od spolužáků a kamarádů a pouze 1 respondent pomocí pravidelného emailu, který chodí každý týden z karierního centra.

Graf č. 4: Jak se respondent dozvěděl o karierním centru



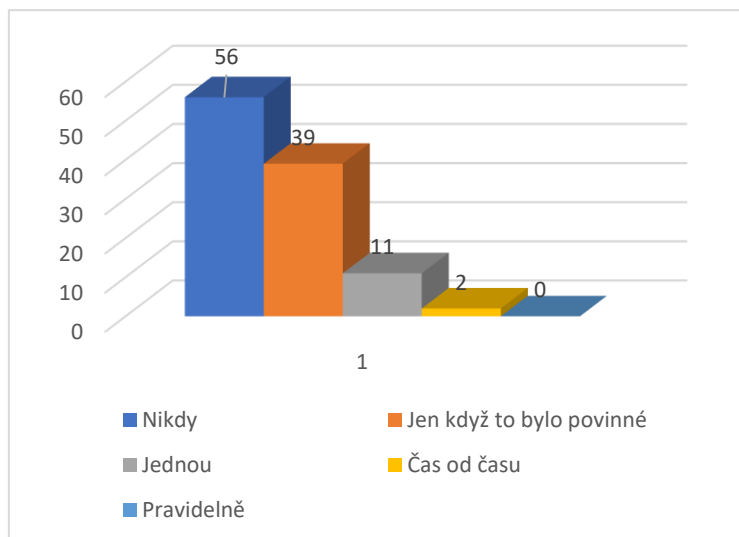
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 5:

Navštívil/a jsem někdy karierní centrum? – Otázka byla položena na zjištění návštěvnosti karierního centra. Zda ho studenti někdy navštívili, nebo v něm nikdy nebyli. Z odpovědí má největší zastoupení odpověď, že ho nikdy nenavštívili s 51 %, 35 % ho navštívilo pouze když to bylo povinné kvůli výuce, nebo praxi, 9,7 % ho navštívilo jednou z vlastní iniciativy, pouze 2 respondenti navštěvují karierní centrum pravidelně a nikdo z respondentů nechodí do karierního centra pravidelně. Z odpovědí lze vidět, že karierní centrum není pro studenty atraktivní i přesto, že informovanost

ohledně něj, je kvalitní. Studenti jsou informováni o tom, že karierní centrum existuje, ale nevědí, co přesně by od něj mohli čekat.

Graf č. 5: Návštěvnost karierního



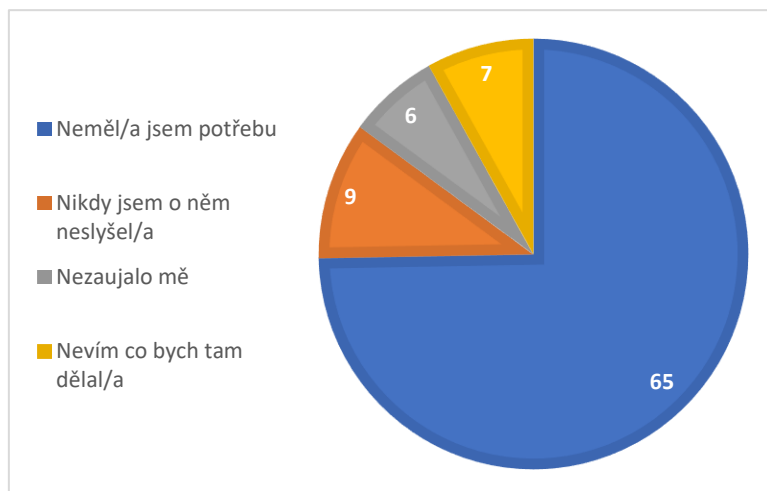
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 6:

Proč jsem karierní centrum nenavštívil/a? – Tato otázka nebyl povinná, pro ty, kteří navštívili karierní centrum následuje otázka s podobným znění, ale proč ho navštívili. Na tuto otázku odpovědělo 87 respondentů. Největší část tvoří 65 odpovědí kteří neměli potřebu návštěvy karierního centra, 9 respondentů nevědělo, že něco takového je možné výsledek koreluje s neznalostí karierního centra u 3. otázky, 7 respondentů neví co od karierního centra čekat a nešli tam z toho důvodu, 6 respondentů karierní centrum nezaujalo, nicméně kvůli kvantitativnímu způsobu sběru dat není konkrétnější odpověď, která by mohla být užitečná. Z výsledků je vidět, že více než polovina

zúčastněných studentů nenavštívila karierní centrum, protože pomoc nepotřebují, nebo si jí již našli jinde mezi externími zdroji.

Graf č. 6: Důvod nezájmu o karierní centrum

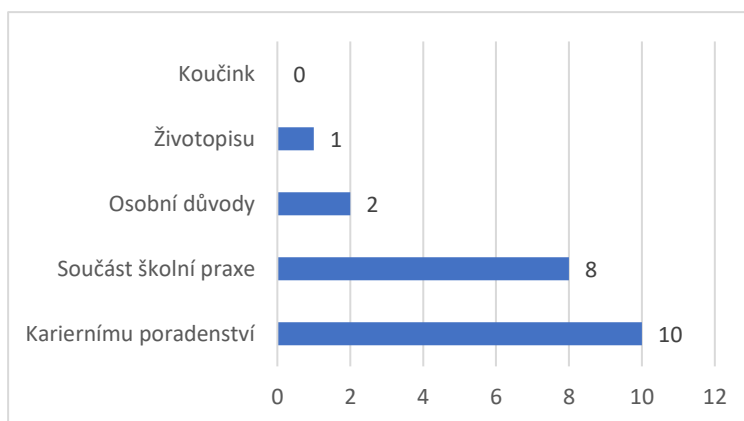


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 7:

Z jakého důvodu jsem do karierního centra šel/šla? – Cílem otázky bylo zjistit, zda do karierního centra šli respondenti vlastní iniciativou, nebo byli nuceni ze strany univerzity. Na tuto otázku bylo 21 odpovědí. Největší zastoupení byla návštěvnost kvůli kariernímu poradenství pro 10 respondentů, pro 8 to byla součást školní praxe, 2 odpovědi byly osobní důvody (problémy se studiem, psychické přetížení...), 1 respondent byl v karierním centru kvůli pomoci s vytvořením, nebo revizí životopisu a nikdo z respondentů nenavštívil karierní centrum kvůli koučinku. Průzkum poukazuje na to, že návštěva karierního centra byla u několika respondentů povinnou součástí, pro mě bylo překvapivé že více jak polovina byla dobrovolnou volbou studentů.

Graf č. 7: Důvod zájmu o karierní centrum

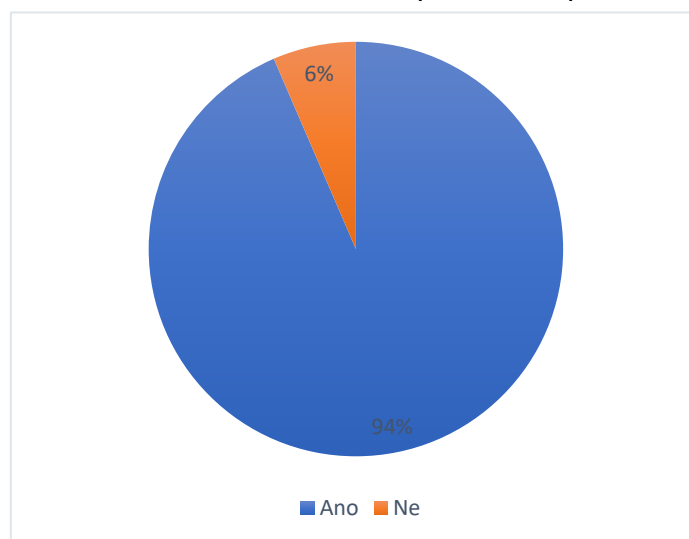


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 8:

Slyšel/a jsem o Veletrhu příležitostí? – Veletrh pracovních příležitostí je jednou z největších akcí karierního centra, otázka je mířena, zda respondenti tento veletrh znají. Odpovědi u této otázky byly jednoznačné 101 respondentů veletrh zná a pouze pro 7 respondentů to je neznámá akce.

Graf č. 8: Rozšířenost Veletrhu pracovních příležitostí

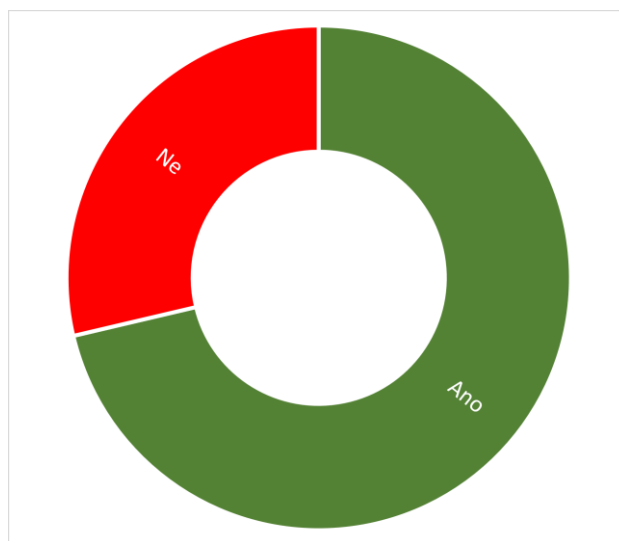


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 9:

Vím, že Veletrh pracovních příležitostí pořádá karierní centrum? – Většina respondentů sice znají veletrh pracovních příležitostí, ale nevědí, že ho pořádá zrovna karierní centrum. Pomocí této otázky jsem chtěl navýšit povědomí o tom, že karierní centrum není pouze o konzultacích, ale také uspořádávají mnoho užitečných akcí. Z průzkumu 83 % respondentů ví, že veletrh pořádá karierní centrum a 17 % ne.

Graf č. 9: Pořádání Veletrhu pracovních příležitostí

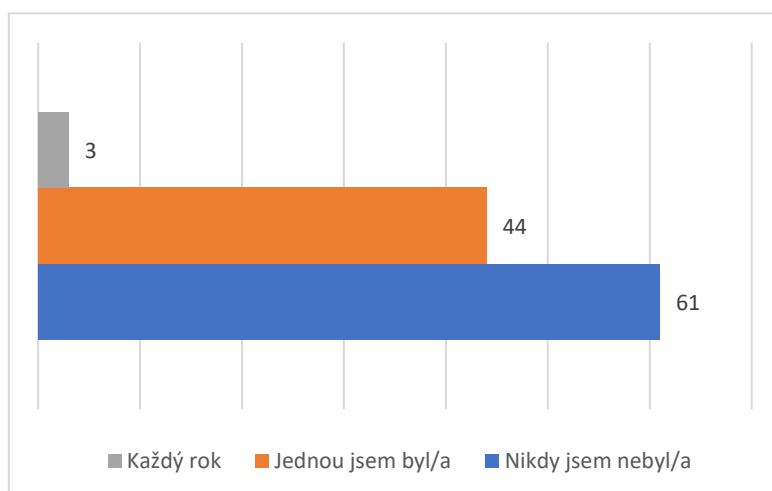


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 10:

Byl/a jsem a chodím na Veletrh pracovních příležitostí? – Účast na Veletrhu pracovních příležitostí je důležitá jak pro firmy, které se na ní účastní, tak i pro studenty v rámci hledání si stáže, práce a praxe. Průzkum uvedl že většina respondentů se veletrhu nezúčastnila nikdy, velká část studentů se zúčastnila jen jednou a několik studentů chodí pravidelně každý rok.

Graf č. 10: Návštěvnost Veletrhu pracovních příležitostí



Zdroj: vlastní zpracování

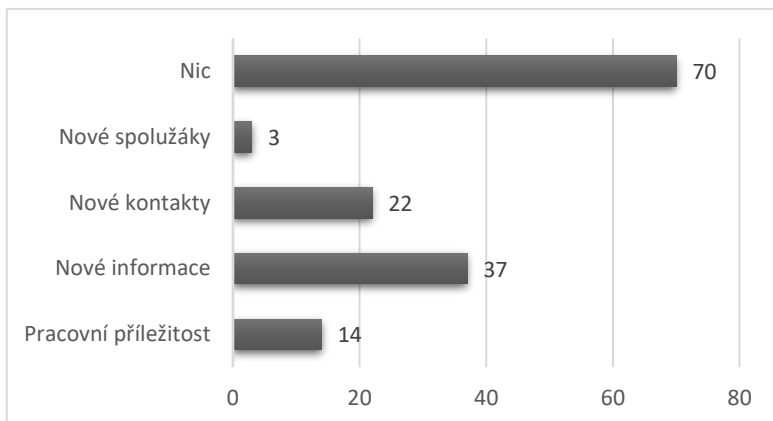
Otázka 11:

Co jsem objevil/a na Veletrhu pracovních příležitostí? – Otázka, která mohla mít více odpovědí. Pomocí otázky bylo zjišťování důvodu malé návštěvnosti veletrhu, nebo návštěvy pouze jednou. Ukázalo se, že i přes to, že některým studentům to přineslo nové informace, pracovní příležitost a kontakty, tak velkému množství respondentů to nepřineslo nic a nebylo to pro ně užitečné.

13.3.1 Sumarizace první části – Karierní centrum

V první části dotazníkového šetření byla vidět povědomost karierního centra mezi studenty ve velké míře. Opakem ale byla návštěvnost a zájem o služby karierních center. Myslím si, že většina studentů a absolventů neví, co všechno za služby karierní centrum nabízí, a proto nevidí jako nutnost s ním spolupracovat. Veletrh pracovních příležitostí znají skoro všichni respondenti až na několik jednotek výjimek, konkrétně 7 z 108 odpovědí. Stále i přes velké povědomí ale není účast zdaleka odpovídající tomu, jak by být měla. Kolem 60 % respondentů na veletrhu nikdy nebyli a skoro 40 % bylo jen jednou a další rok už se nezúčastnili. Za příčinu tohoto jevu mohou být odpovědi u otázky číslo 11, kde více jak polovina respondentů označila odpověď, že jim to nepřineslo nic.

Graf č. 11: Nové objevy na Veletrhu pracovních příležitostí

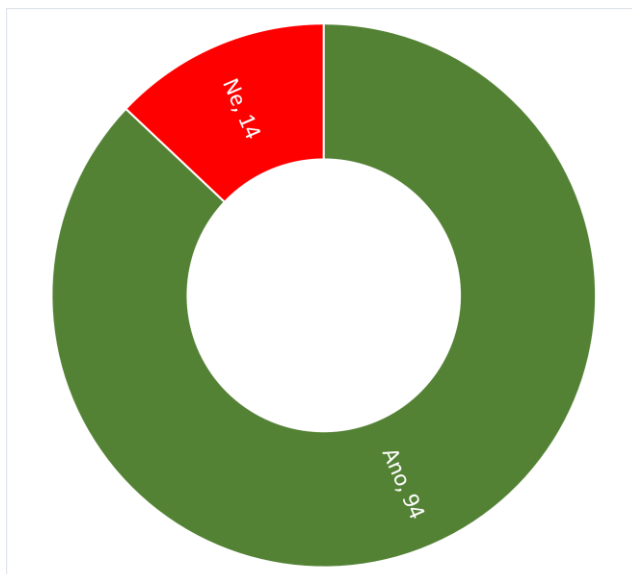


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 12:

Pracuji během studia? – Otázka má za účel zjistit, kolik procent studentů se alespoň v nějaké míře pohybuje na trhu práce. Podle odpovědí lze vidět že přes 90% studentů, kteří odpovídali na dotazník nějakou zkušenost na trhu práce mají a při škole pracují. Pouze méně jak 10% aktivně nepracuje během studia. Není zde rozděleno, zda se jedná o brigádu nebo práci na plný úvazek, k tomu slouží následující otázky.

Graf č. 12: Práce během studia

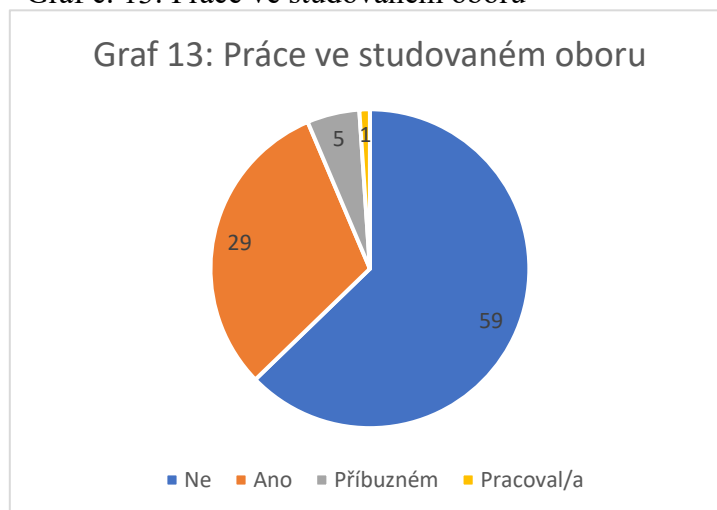


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 13:

Pracuji v oboru, který studuji? – Jde o zjištění, zda studenti vybírali práci kvůli zaměření, nebo mají práci, která jim vyhovuje více ke studiu, nebo je za nic víc peněz, ale nepřináší jim praxi do možné budoucí pracovní cesty, kterou budou mít po ukončení studia. Z dostupných odpovědí bylo zjištěno, že většina respondentů nepracuje v oboru, který studují. Pouze kolem 40 % jich studuje v oboru, příbuzném oboru, nebo v oboru pracovalo. To znamená že pokud to takhle bude celé studium, tak více jak polovina absolventů nebude mít žádnou, nebo pouze minimální praxi a může pro ně být obtížné dostat se na vysněnou pozici s přijatelnými podmínkami, kterými mohou být náplň práce, finanční ohodnocení aj.

Graf č. 13: Práce ve studovaném oboru



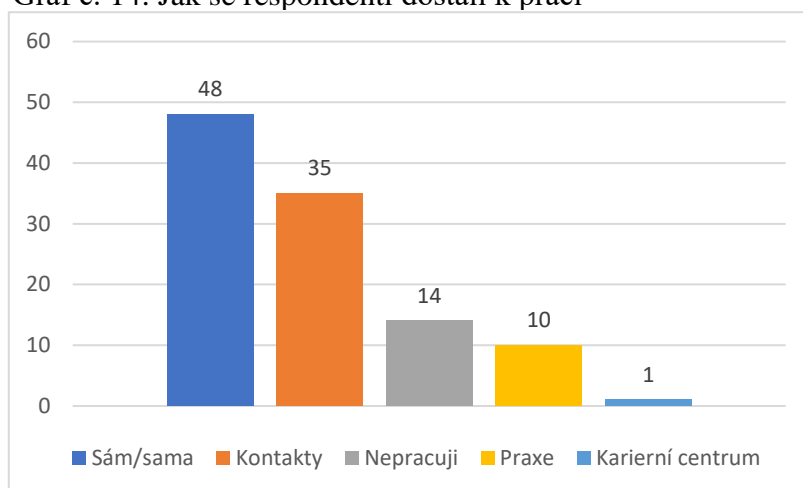
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 14:

Jak jsem si práci našel/našla? – Pomocí této otázky bych chtěl zjistit, jaký měla škola, popřípadě karierní centrum roli, při hledání prací studentů, zda se na tom podíleli hodně, nebo si radši studenti hledají sami mimo univerzitní půdu, popřípadě přes rodiče a kontakty. Odpovědi jsou ve velké míře spíše ze soukromého sektoru výběru práce, buď si respondent praxi našel sám, nebo pomocí rodinných a svých kontaktů. Lze vidět korelace mezi vyhodnocením minulé a této otázky, že velké množství respondentů nepracuje v oboru (viz. graf číslo 13) a zároveň hodně respondentů nepracuje v oboru, který studuje (viz. graf číslo 14). Na druhé straně počet studentů, kteří pracují v oboru odpovídá množství pozic, získaných pomocí školy, praxí nebo

karierního centra. Z karierního centra se k pracovní pozici dostal pouze jeden respondent (je myšleno přímým propojením studenta s firmou, nejedná se o Veletrh pracovních příležitostí). S blízkou spoluprací karierních center a firem bych čekal větší zastoupení v této sekci.

Graf č. 14: Jak se respondenti dostali k práci

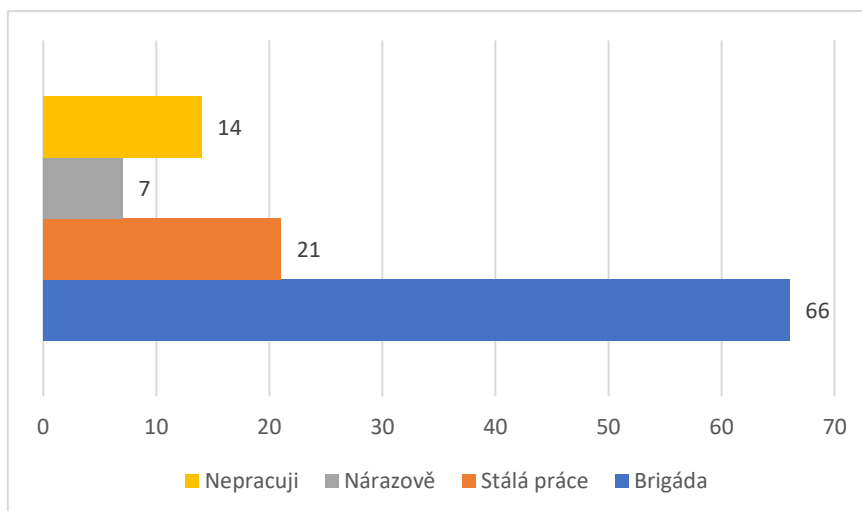


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 15:

Jaký typ práce mám? – Zjištění, zda je práce, kterou studenti vykonávají stálá, přechodná, nebo jen nahodilá. Jelikož většina pracuje mimo obor, tak by bylo dobré zjistit, zda jsou v práci kvůli jistotě místa, nebo jsou jiné důvody. Z odpovědí respondentů je očividné, že největším zastoupením je práce pouze na brigádu, která činí více než 50 %. Pouze 21 respondentů má dlouhodobou stálou práci a 7 má nárazové přivýdělky.

Graf č. 15: Typ práce



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 16:

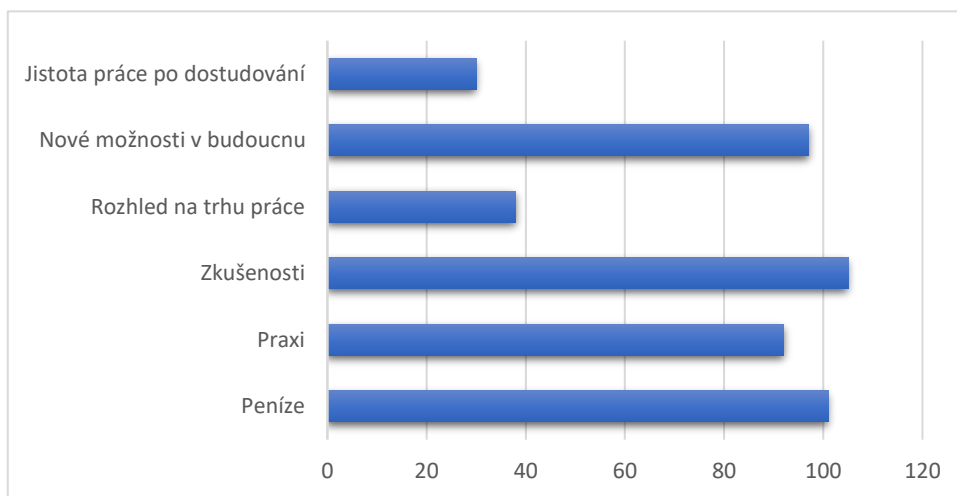
Z jakého důvodu mám typ práce, který mám? – V této sekci se zjišťují důvody, které vedou studenty k výkonu práce v určitých typech zaměstnání. Tato otázka byla otevřená a tím pádem po analýze dat zde bude udělána sumarizace, ve které zazní nejčastější odpovědi, které byly respondenty napsány. Sumarizace této otázky bude rozdělena do čtyř sekcí, kde budou popsány nejčastější odpovědi.

- **Brigáda** – nejvíce zastoupený typ, který zde je, nejčastější odpovědi: Čas na učení, čas na školu, uznání praxí, ideální ke studiu, nikdo mi nenabídl plný úvazek, 20 hodin týdně je ideální školní záležitosti mi nedovolí full time.
- **Stálá práce** – Jistota, lepší finanční ohodnocení, obor mě baví a dává mi to komplexnější znalosti, finanční zajištění, jistá práce v budoucnu.
- **Nárazově** – časová flexibilita, nejsem ničím vázaný/á, jdu až když se nemusím soustředit na školu, přivýdělek o prázdninách/volnu.
- **Nepracuji** – Není se školou čas, věnuji se škole, nestíhal/a bych se školou, nemám nutnost, potřebuji ke škole i volný čas.

Otázka 17:

Co bych chtěl/a aby mi práce při studiu dala? – Zde byla možnost výběru více odpovědí. Respondenti zcela jasně odpověděli že nejdůležitější pro ně je finanční ohodnocení a zkušenosti. Rozhled na trhu práce a jistota práce po dostudování byla upozaděna. Zároveň velké množství studentů využívá práci k získání praxe, kterou poté mohou uplatit u povinné praxe i v životopise.

Graf č. 16: Motivace práce při studiu

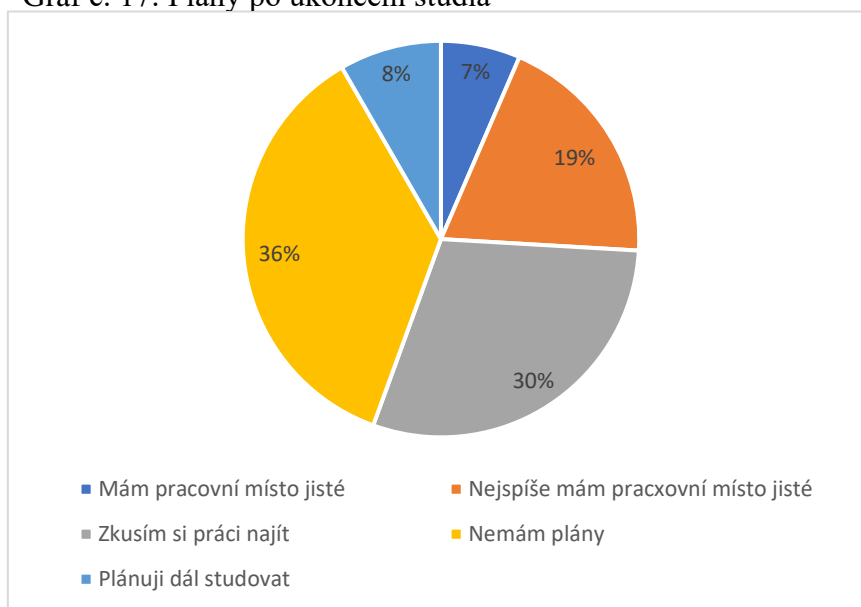


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 18:

Vím, co budu dělat až dostuduji? – Poslední otázka dotazníkového šetření byla ohledně budoucích plánu po studiu. Zda respondenti mají připravené, jak bude jejich profesní život vypadat hned po ukončení studia na univerzitě. Z odpovědí se dá usoudit, že většina respondentů nemá jistotu, co budou po ukončení studia dělat. Práci budou hledat, nebo nemají zatím plány. Pouze kolem 20 % studentů má jisté, nebo snad jisté pracovní místo

Graf č. 17: Plány po ukončení studia



Zdroj: vlastní zpracování

13.3.2 Sumarizace druhé části – Trh práce

V druhé části dotazníku je vidět, že až na výjimky studenti ČZU pracují, pouze menší část pracuje v oboru, který studuje. Primární motivací pro práci jsou finance, které jsou potřebné k základním potřebám. Zkušenosti a praxe jsou sice druhořadé, ale stále jsou velmi populární mezi tím, co by ideálně studenti univerzity chtěli získat během vykonávání práce/praxe. Většina studentů si našla práci sama, popřípadě pomocí kontaktů. Menší část si našla práci pomocí školy, kde jsou započítány například veletrhy práce, pomocí praxe a nějací přes karierní centrum.

14 Vlastní doporučení

Z dotazníkového šetření vyplývá, že většina studentů s karierní centrum zná, ale neví, co přesně nabízí a dělá. Informací o tom, že karierní centrum existuje je dostatek. Potřeba je zajistit větší informovanost studentů ohledně náplně práce karierních center, pomocí té by se mohla zvětšit účast na akcích a zároveň i přímo zapojení do spolupráce s karierním centrem. Možností na prohloubení těchto informací by byl půldenní workshop pro studenty prvních ročníků napříč fakultami, ve kterém by se zapojili do

aktivit karierního centra, ve kterém by si sami vyzkoušeli a viděli, jak tam práce probíhá. Pro studenty by byly přínosem získané informace a po absolvování takového workshopu by byla menší ostýchavost k dalším návštěvám karierního centra. Zároveň je třeba zdůraznit, jak je důležité si najít správnou praxi již během studia, protože po studiu to často vytváří nemalé problémy a absolventi jsou nuceni brát místo vysněné práce kompromisy. Informace ohledně důležitosti praxí by mohla být také zdůrazněna na již zmíněném workshopu, popřípadě s prezentací konkrétních firem a pozic, které sedí k zaměření oboru studentů, kteří zrovna budou workshop absolvovat.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Spolupráce studentů ČZU s karierními centry a jejich připravenost na trh práce“ se zabývala v teoretické části celkovým fungováním kariérového poradenství, vymezením činností karierních poradců, jejich dovedností a schopností. Byly popsány základní teorie výběru karierní cesty a vývoje, vysvětleny jejich funkce. V práci jsou dále představeny nejčastější metody kariérového poradenství. Popis poradenského procesu a působnost karierních center v ČR. V praktické části je popsáno karierní centrum ČZU a jeho služby. V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že většina studentů o karierním centru ví, ale nevyužívá ho, protože si nedovedou představit v čem a jak může pomoci. K větší informovanosti by mohlo přispět i pravidelné konání workshopů pro studenty prvních ročníků, kde by se s činností karierního centra blíže seznámili. Tím by mohlo dojít k naplnění potenciálu karierních center u nás v České republice a přiblížit se ke skandinávským zemím, ve kterých jsou používány ve velké míře a spolupracují se studenty aktivně po celý čas jejich studia i následně s absolventy a snaží se jim co nejvíce ulehčit nejen přestup na pracovní trh, ale i při studiu a v osobním životě.

Autor měl motivaci k vypracování této bakalářské práce na základě zjištění malého využívání karierních center v České republice. Povědomí o tomto problému získal díky oboru, který studuje, tedy „Kariérové poradenství a vzdělávání“, a to v rámci předmětu „Praxe 1“, kdy měl možnost podívat se, jak různá karierní centra fungují. Na základě vlastní zkušenosti, a následně i dotazníkového šetření, se snažil zjistit příčinu malého využívání karierních center a doporučit, jak pozvednout povědomí o nich, tak, aby byla více využívána a doceněna.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BROWN, Daune. *Career choice and development*. Fourth edition. San Francisco: Josey-Bass, 2002. ISBN 0-7879-5741-0.

EHLOVÁ, Marcela. *Výchovné poradenství na středních školách v kontextu současnosti*. Česká republika: Univerzita Pardubice, 2016. ISBN 978-80-7395-991-3.

FRYČ, Jindřich, Zuzana MATUŠKOVÁ, Pavla KATZOVÁ a kol. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2020. ISBN 978-80-87601-46-4.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: pohledy z teorií a výzkumů*. Brno: KONVOJ, 2012. ISBN 978-80-7302-165-8.

MATTHEWS, J. Robert. *A Theory for Everything? Is a Knowledge of Career Development Theory Necessary to Understand Career Decision Making?* [online]. 2017, 15 [cit. 2023-02-09]. ISSN 1857 – 7881. Dostupné z: doi:10.19044/esj.2017.v13n7p320

MIKULKOVÁ, Gabriela., ŠRAHŮLKOVÁ, Kateřina. (eds.) a kol. *Integrovaná síť školních a školských poradenských služeb postupy a doporučení jejího rozvoje*. 1. vyd. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014. 114 s. ISBN 978-80-7481-061-9.

PATTON, Wendy a MCMAHON, Mary. *Career Development and Systems Theory*. Second edition. Rotterdam: Sense Publishers, 2006. ISBN 90-77874-13-5.

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

PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška a MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. 6., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009. 395 s. ISBN 9788073676476.

Roe, A. *The Psychology of Occupation*. New York: Wiley, 1956. Dostupné z: <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.139171/page/n3/mode/2up>

SHEIN, Edgar. *Career Anchors*. 4. vydání. United States of America: John Wiley & Sons Inc, 2013. ISBN 1118455762.

WHTIMORE, John. *Koučování: Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti*. 4. doplněné vydání. Velká Británie: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-209-3.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Aktuálně.cz: *Trh práce v Česku* [online]. 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/infografika-ke-mzdam-a-zamestnani/r~eec880fea61511ed82b7ac1f6b220ee8/>

Career center CZU: *Studenti & absolventi* [online]. [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://cc.czu.cz/cs/r-10562-studenti-absolventi>

CVUT: *Karierní centrum* [online]. 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/>

CZU: *Karierní centrum* [online]. 2021 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://cc.czu.cz/cs/r-10562-studenti-absolventi#i-eaf441351bf076375ab3a90f8b89b696>

Euroguidance. *Guidance System in the Czech Republic* [online]. 2021 [cit. 2022-12-20]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-the-czech-republic>

Euroguidance. *Poradenství na základních a středních školách* [online]. [cit. 2022-12-21]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/poradenstvi-na-skolach.html>

Euroguidance. *Poradenství v České republice* [online]. [cit. 2022-12-20]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr.html>

Euroguidance. *Poradenství v předškolním věku* [online]. [cit. 2022-12-21]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/predskolni-poradenstvi.html>

Eurydice. *Poradenství v pojetí celoživotního vzdělávání* [online]. [cit. 2022-12-21]. Dostupné z: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/poradenstvi-v-pojeti-celozivotniho-vzdelavani>

GOLDEN, John. Hogrefe: *GPOP* [online]. Praha, 2009 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://hogrefe.cz/gpop>

Grafton: *Aktuální trendy na trhu práce* [online]. 2022 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/pro-uchazece/studenti-a-absolventi/aktualni-trendy-na-trhu-prace-absolventi-musite-zabrat>

HOSSIEP, Rüdiger, PASCHEN, Michael, Simona HOSKOVCOVÁ a Adéla VYBÍRALOVÁ. Hogrefe: *BIP* [online]. Praha, 2011 [cit. 2023-02-13]. Dostupné z: https://hogrefe.cz/index.php?_route_=bip

Karierní centra 2030: *Strategie rozvoje* [online]. Ostrava, 2020 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: https://www.vsb.cz/export/sites/vsb/kariernicentrum/.content/galerie-souboru/Dokumenty-spolupraci/Strategie_KC_2030.pdf

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Podoby kariérového poradenství* [online]. 2020 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

MPSV: *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob* [online]. 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno

MUNI ARTS: *Brainstorming a brainwriting* [online]. 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/kreativita/temata/kreativni-techniky/brainstorming-a-brainwriting>

MUNI: *Poradenský proces* [online]. 2022 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1441/jaro2011/SPAMP_S4h2/um/Poradensky_proces.pdf

Národní pedagogický institut České republiky: *Kariérový poradce / kariérová poradkyně* [online]. [cit. 2022-12-21]. Dostupné z: https://narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_karierova_poradkyne

Nováček, L. (2009). Poradenství na českých vysokých školách.

NSP. *Kariérový poradce* [online]. [cit. 2022-12-21]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

Přírodovědecká fakulta Univerzita Karlova: *Mentoring*. 2022. Dostupné také z: <https://www.natur.cuni.cz/fakulta/absolventi/spoluprace-s-prumyslem-a-obchodem/mentoringova-kucharka.pdf>

PŮČEK, Milan. *Technika efektivního řízení měst a obcí: SWOT Analýza* [online]. Praha: Národní síť Zdravých měst ČR, 2020 [cit. 2023-02-13]. ISBN 24. Dostupné z: https://www.dataplan.info/img_upload/f96fc5d7def29509aeffc6784e61f65b/analyza-swot-metodika.pdf

SCHULER, Heinz, PROCHASKA, Michael a HOSKOVCOVÁ, Simona. *Hogrefe: LMI* [online]. Praha, 2011 [cit. 2023-02-13]. Dostupné z: <https://hogrefe.cz/lmi>

ŠTĚRBOVÁ, Ivana. *JOBHUB: Myšlenková mapa* [online]. 2022 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://katalog.jobhub.cz/methods/37/My%C5%A1lenkov%C3%A1%20mapa>

VSE: *Karierní centrum* [online]. 2023 [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://kc.vse.cz/>

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obr. 1: PATTON, Wendy a MCMAHON, Mary. Career Development and Systems Theory. Second edition. Rotterdam: Sense Publishers, 2006. ISBN 90-77874-13-5. (s. 30)

Graf č. 1: Obsazení studentů (vlastní zdroj)

Graf č. 2: Povědomí o karierních centrech (vlastní zdroj)

Graf č. 3: Povědomí o karierním centru ČZU (vlastní zdroj)

Graf č. 4: Jak se respondent dozvěděl o karierním centru (vlastní zdroj)

Graf č. 5: Návštěvnost karierního centra (vlastní zdroj)

Graf č. 6: Důvod nezájmu o karierní centrum (vlastní zdroj)

Graf č. 7: Důvod zájmu o karierní centrum (vlastní zdroj)

Graf č. 8: Rozšířenost Veletrhu pracovních příležitostí (vlastní zdroj)

Graf č. 9: Pořádání Veletrhu pracovních příležitostí (vlastní zdroj)

Graf č. 10: Návštěvnost Veletrhu pracovních příležitostí (vlastní zdroj)

Graf č. 11: Nové objevy na veletrhu pracovních příležitostí (vlastní zdroj)

Graf č. 12: Práce během studia (vlastní zdroj)

Graf č. 13: Práce ve studovaném oboru (vlastní zdroj)

Graf č. 14: Jak se respondenti dostali k práci (vlastní zdroj)

Graf č. 15: Typ práce (vlastní zdroj)

Graf č. 16: Motivace práce při studiu (vlastní zdroj)

Graf č. 17: Plány po ukončení studia (vlastní zdroj)

SEZNAM ZKRATEK

ČZU – Česká Zemědělská Univerzita

Aj. – A jiné

s. – Strana

č. – Číslo

ČR – Česká republika

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Vzor dotazníku

Příloha č. 1

Spolupráce s karierními centry a trh práce

1. Jsem student

- 1. ročníku Bc.
- 2. ročníku Bc.
- 3. ročníku Bc.
- 1. ročníku Mgr./Ing.
- 2. ročníku Mgr./Ing.

2. Víím, co je karierní centrum?

- Ano
- Ne

3. Víím, že působí karierní centrum i u nás na České zemědělské univerzitě?

- Ano
- Ne

4. Jak jsem se o karierním centru České zemědělské univerzity dozvěděl/a?

- Emaily
- Na internetových stránkách
- Byl jsem informován/a ve škole
- Praxe
- Od spolužáků/kamarádů
- Jiné: _____

5. Navštívil/a jsem někdy karierní centrum?

- Pravidelně
- Zřídka
- Jen když to bylo povinné
- Jednou jsem byl
- Nikdy
- Jiné: _____

6. Proč jsem karierní centrum nenavštívil/a?

- Neslyšel/a jsem o něm
- Neměl/a jsem potřebu
- Nevím, co bych tam dělal/a
- Nezaujmulo mě
- Přišlo mi neúčinné
- Jiné: _____

7. Z jakého důvodu jsem do karierního centra šel/šla?

- Karierní poradenství
- Životopis
- Koučink
- Osobní důvody
- Jiné: _____

8. Slyšel/a jsem o Veletrhu pracovních příležitostí?

- Ano
- Ne

9. Víím, že Veletrh pracovních příležitostí pořádá karierní centrum?

- Ano
- Ne

10. Byl/a jsem a chodím na veletrh pracovních příležitostí?

- Chodím každý rok
- Byl/a jsem jednou
- Nikdy jsem nebyl/a
- Jiné: _____

11. Co jsem objevil/a na veletrhu pracovních příležitostí?

- Pracovní příležitost
- Nové informace
- Nové kontakty
- Poznal/a jsem nové spolužáky
- Nic jsem neobjevil/a
- Jiné: _____

12. Pracuji během studia?

- Ano
- Ne

13. Pracuji v oboru, který studuji?

- Ano
- Ne
- Pracoval/a jsem
- Jiné: _____

14. Jak jsem si práci našel/našla?

- Sám/Sama
- Přes kontakty
- Praxe
- Přes školu
- Karierní centrum/Veletrh
- Nepracuji
- Jiné: _____

15. Jaký typ práce mám?

- Stálá práce
- Brigáda
- Pouze nárazově
- Nepracuji

16. Z jakého důvodu mám typ práce, který mám?

Odpověď: _____

17. Co bych chtěl/a aby mi práce při studiu dala?

- Peníze
- Praxi v oboru
- Zkušenosti
- Rozhled na trhu práce
- Nové možnosti v budoucnu
- Jistota práce po dostudování
- Jiné: _____

18. Víím, co budu dělat až dostuduji?

- Mám jisté pracovní místo
- Nejspíše mám pracovní místo
- Nevím, co budu dělat
- Zkusím si něco najít
- Jiné: _____