

Česká zemědělská univerzita v Praze
Institut vzdělávání a poradenství
Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Kariérové poradenství pro mladé cizince

Bakalářská práce

Autor: **Kateřina Čáslavová**

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma "Kariérové poradenství pro mladé cizince" vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

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

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby. Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne 31. 3. 2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala svojí vedoucí práce PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D. za cenné rady a doporučení. Díky patří Mgr. Kateřině Ošancové, Bc. Kateřině Hefny a Mgr. Valerymu Senichevovi, Ph.D. za vstřícnost i v časovém presu. Největší poděkování patří mojí mamince a tatínkovi, kteří mě intenzivně podporovali po celou dobu studia

Kariérové poradenství pro mladé cizince

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá kariérovým poradenstvím pro mladé cizince a jejich kariérním vzděláváním. Teoretická část se věnuje základním pojmům kariérového poradenství, jmenuje cíle a kroky kariérního poradenství. Stanovuje kompetence kariérového poradce pro adolescentní cizince. Uvádí legislativu upravující pobyt cizinců a obsahuje informace o současném stavu a poskytovatelích kariérového poradenství cizincům v neziskovém sektoru v České republice. V praktické části je představeno kvantitativní šetření formou rozhovorů s poradci, které bylo provedeno. Výsledkem praktické části je návrh na zefektivnění kariérového poradenství poskytovaného mladým cizincům na území České republiky a seznam doporučení pro práci s cílovou skupinou.

Klíčová slova: kariérové poradenství, cizinec, integrace, profesní orientace, adolescence

Career Counselling for Young Foreigners

Abstract

This bachelor thesis deals with career counselling for young foreigners and their career education. The theoretical part provides information about basic concepts of career counselling and names the goals and steps of career counselling. It defines the competences of a career adviser for adolescent foreigners. It introduces law that determines the stay of foreigners and it contains information on the current situation and providers of career counselling to foreigners in the non-profit sector in the Czech Republic. In the practical part, a quantitative survey was conducted. As a form, interview with counsellors was chosen. The result of the practical part is a draft to improve career counselling provided to young foreigners in the Czech Republic, and a list of recommendations on enhancing work with the focus group.

Keywords: career counselling, foreigner, integration, professional orientation, adolescence

Obsah

1 Úvod	10
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce.....	12
2.1.1 Teoretická část	12
2.1.2 Praktická část	12
2.2 Metodika.....	13
2.2.1 Rešerše	13
2.2.1.1 Odborná literatura.....	13
2.2.1.2 Legislativa a statistiky.....	13
2.2.1.3 Organizace a projekty.....	13
2.2.2 Kvalitativní rozhovor	13
3 Teoretická východiska	14
3.1 Kariéra a kariérové poradenství.....	14
3.1.1 Podoby kariérového poradenství.....	15
3.1.2 Cíle a kroky kariérového poradenství.....	18
3.1.3 Profesionální identita a profesionální vývoj jedince	19
3.1.4 Tendence trhu práce	21
3.1.4.1 Dovednosti a klíčové kompetence	22
3.2 Cizinci v České republice	24
3.2.1 Legislativa.....	25
3.2.2 Integrace	26
3.3 Specifika adolescence	29
3.3.1 Somatický vývoj v adolescenci.....	30
3.3.2 Psychologické a sociální aspekty adolescence	30
3.4 Kompetence kariérových poradců pro mladé cizince	32
3.5 Současný stav kariérového poradenství pro mladé cizince.....	35
3.5.1 Charakteristika vybraných neziskových organizací poskytujících kariérové poradenství cizincům v ČR	35
3.5.2 Evropské projekty a programy na podporu mladých cizinců.....	37
3.6 Tvorba vzdělávacího projektu	39
3.6.1 Podstata skupinového kariérového učení	40
4 Praktická část.....	42
4.1 Metodika.....	42
4.1.1 Kvalitativní šetření.....	42

4.1.1.1	Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami	42
4.2	Kariérové poradenství a vzdělávání pro mladé cizince vedené Centrem pro integraci cizinců	43
4.3	Návrh nového programu kariérového poradenství pro mladé cizince v organizaci Centrum pro integraci cizinců.....	45
4.3.1	Cíle programu	46
4.3.2	Cílová skupina.....	47
4.3.3	Lektoři	47
4.3.4	Místo konání a materiální zabezpečení	47
4.3.5	Finanční rozvaha.....	48
4.3.6	Harmonogram.....	48
4.3.7	Diseminace.....	48
4.3.8	Program.....	49
4.3.8.1	První část.....	49
4.3.8.2	Druhá část	50
4.3.8.3	Třetí část.....	56
4.4	Doporučení pro kariérové poradenství pro mladé cizince v organizaci Centrum pro integraci cizinců	57
5	Závěr	60
	Seznam použitých zdrojů	62
	Seznam obrázků a zkratk.....	69
	Seznam příloh	70
	Přílohy	

1 Úvod

Vlivem globalizačních vlivů do České republiky přichází hledat útočiště čím dál tím větší a rozmanitější spektrum cizinců. Motivy migrace bývají různé, někdy se jedná o dobrovolnou změnu, slučování rodin, jindy zase jde o přesuny z ekonomických či politických důvodů. Pokud se jedinec chce začlenit do běžného života v cizí zemi, jistě se musí vypořádat s nemalou řadou změn a povinností. Ať už je to zajistit si bydlení, naučit se místní jazyk nebo si najít práci. S jistotou lze říci, že každého přichozícího cizince čeká poměrně dlouhá a nelehká cesta integrace. Jeden z předpokladů pro hladké začlenění do společnosti je dostatečná informovanost obou stran. Dalšími předpoklady ulehčení integrace a boje s předsudky jsou vzájemné seznámení a interakce.

Cizinci mají při hledání práce ve většině případů ztíženou pozici. Nevýhodou bývá především nedostatečná znalost jazyka. V některých případech problémy může představovat například nedostatečné vzdělání, neuznaná kvalifikace, nízké sebevědomí, strach a předsudky. Skupina mladých cizinců v České republice je velmi různorodá a stejně jako v každé poradenské praxi, je potřeba soustředit se především na jedinečnost každého z nich. Období adolescence je jedním z neklíčovějších mezníků v rozvoji identity. Je to čas ekonomického a odpovědnostního osamostatňování. Jedinci si v této fázi osahávají reálný svět, často dochází ke startu jejich profesní dráhy a každý z nich si zaslouží podporu či pomoc.

Kariérové poradenství je perspektivní obor, který má před sebou otevírající se možnosti. Čechů v České republice ubývá a útočiště zde natrvalo hledají stále se zvyšující počty cizinců. Je na místě se připravit i na jinou skupinu pracujících, než jsou lidé zde narození a žijící. Stát i neziskové organizace cítí potřebu vybudovat celistvý základ podpory integrace cizinců. Pracující cizinci jsou pro ČR šancí, kterou je potřeba vědomě uchopit s cílem odborně a profesionálně podpořit všechny perspektivní lidi ze zahraničí, kteří zde budou odvádět daně.

Hlavním tématem bakalářské práce je poradenství pro adolescentní imigranty (dále „mladé cizince“) v České republice. Téma bylo zvoleno kvůli čím dál častějšímu výskytu jevu zaměstnatelnosti cizinců, se kterým se česká společnost musí vypořádat. Rámec „Koncepte integrace cizinců“, kteří legálně pobývají na území

ČR, by měl být pravidelně rozšiřován i o témata, která obsahuje tato bakalářská práce.

V první kapitole teoretické části je představeno kariérové poradenství, jeho cíle, kroky a teorie. Objasňuje pojem profesní identita a představuje prognózu trhu práce. Druhá část přináší statistické údaje o cizincích v ČR a rozebírá problematiku integrace. Dále je představena realita adolescentních cizinců a jsou jmenovány kompetence poradců pracujících s touto cílovou skupinou.

V praktické části byly provedeny tři kvalitativní rozhovory, na jejichž základě je popsána situace neziskové organizace Centrum pro integraci cizinců o.p.s ve věcech kariérového poradenství pro mladé cizince a podle kterých je vytvořen seznam doporučení pro práci s touto cílovou skupinou v této oblasti. Dále byl vytvořen návrh aktivit, které mohou pomoci řadě mladých cizinců překonat zábrany, zjistit, co jim jde, vybudovat si sebevědomí, poznat trh práce, získat zkušenosti a přitom zlepšit svoje jazykové dovednosti. Metacílem bakalářské práce je sebevědomý mladý cizinec, který uspěje u pohovoru a umí si práci udržet, či ji vědomě změnit.

2 Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je vytvořit návrh možných aktivit v kariérovém poradenství pro mladé cizince v prostředí neziskové organizace. Dílčím cílem práce je zmapovat specifika kariérového poradenství pro cizince, včetně kompetencí poradce pro práci s mladými cizinci v České republice.

2.1 Cíl práce

2.1.1 Teoretická část

Cílem teoretické části práce je vysvětlit několik pojmů, jako jsou: kariérové poradenství, kariéra, cizinec, integrace, profesní orientace, adolescence. Charakterizovat několik vybraných forem a metod kariérového poradenství užívaných v současnosti. Vymezit legislativní rámec týkající se vzdělávání a práce cizinců na území České republiky. Stručně představit statistické údaje o vývoji počtu cizinců a jejich vzdělávání na území ČR. Představit období adolescence a změny, které jsou pro toto období charakteristické. Zjistit informace neziskových organizací poskytujících kariérové poradenství a probíhajících evropských projektech na toto téma.

2.1.2 Praktická část

Na základě informací získaných z kvalitativního rozhovoru je výsledkem praktické části popis kariérového poradenství poskytovaného neziskovou organizací Centrum pro integraci cizinců. Podle identifikovaných deficitů a potenciálu rozvoje probíhajícího programu je sestaven návrh možných aktivit kariérového poradenství pro mladé cizince v prostředí neziskové organizace. Praktický výstup je vytvořen tak, aby mohl být pilotován a po úpravě dále v praxi využíván touto neziskovou organizací (a případně i dalšími neziskovými organizacemi, které se zabývají integrací cizinců). Podkladem vzniku poslední části práce – seznamu doporučení, jsou dva kvantitativní rozhovory s poradci a poznatky z teoretické části.

2.2 Metodika

2.2.1 Rešerše

2.2.1.1 Odborná literatura

Pro teoretickou část práce byla provedena rešerše odborné literatury, díky které jsou definovány základní pojmy, principy kariérového poradenství, charakteristika adolescence a specifika poradenství pro cizince.

2.2.1.2 Legislativa a statistiky

Byly vyhledány zákony upravující pobyt a práci cizinců na území ČR a statistiky Českého statistického úřadu týkající se života cizinců v ČR.

2.2.1.3 Organizace a projekty

Byla provedena rešerše v oblasti integrace cizinců a způsobů tvorby vzdělávacích programů pro mladé migranty na mezinárodní úrovni. Byly kontaktovány vybrané české neziskové organizace, které se zabývají integrací cizinců.

Došlo k vyhledání projektů, které na různých místech v Evropě pomohly mladým lidem se celistvě integrovat do společnosti. Byly zjišťovány podobnosti mezi programy a na jejich základě byly vyvozeny formy a metody kariérového poradenství pro cizince. Zdrojem byly webové stránky Evropské komise ec.europa.eu.

2.2.2 Kvalitativní rozhovor

Pro získání informací do praktické části práce bylo navštíveno Centrum pro integraci cizinců. Byl veden strukturovaný rozhovor s vedoucí pracovnící služby pracovního poradenství a sociální pracovnící Mgr. Kateřinou Ošancovou. Dalšími dotazovanými byli Bc. Kateřina Hefny – koučka, terapeutka a zakladatelka vzdělávacího studia EMA Poděbrady a Mgr. Valery Senichev, Ph.D. – psycholog, kariérový poradce a spoluzakladatel Jobs2030.cz a Educamp.cz.

3 Teoretická východiska

3.1 Kariéra a kariérové poradenství

„Život, ne práce, je kariéra,“ tvrdí Miller-Tiedemanová. (1999, s. xiv) Podle ní je důležitější se naučit poslouchat sebe sama než podléhat konformitě, a tak být připraven na jakékoli změny v kariéře. Podle Armstronga a Taylora (2015, s. 324) se kariérou se rozumí profesní dráha, která vzniká při vstupu na pracovní trh. Například Thomas (in Arthur, Hall, Lawrence, 1989, s. 4) slovo „kariéra“ nahrazuje výrazem „pracovní historie“. Opodstatňuje to tím, že pojem „kariéra“ by měl dostat takový význam, jaký mu lidé sami připíšou.

Kariéru je možné za pomoci různých nástrojů analyzovat, ovlivňovat a řídit. Jednou ze dvou součástí řízení kariéry je její strategické plánování, které by mělo zohledňovat potřeby jedince. Druhou součástí je využití poradenství, které pomáhá lidem činit kariérní kroky tak, aby byly co nejlépe načasované a vyhovující. (Armstrong, Taylor, 2015, s. 323)

Vznik kariérového poradenství lze zařadit do období 20. let 20. století. V začátcích bylo pole působnosti kariérového poradenství omezeno zejména na pomoc s výběrem a umístěním do zaměstnání. (Patton, McMahon, 2006, s. 273) Kariérové poradenství je dle OECD (2004, s. 19) souborem služeb zaměřených na lidi všeho věku, kterým má usnadnit provádět rozhodnutí týkající se vzdělání, profesního výcviku a zaměstnání tak, aby byli schopni vědomě řídit vlastní kariéru kdykoliv během jejich života. Vendel (2008, s. 11) stručně charakterizuje kariérové poradenství jako činnost, která poskytuje profesionální pomoc v oblasti práce. Kariérní vývoj bývá ovlivněn výchovou k povolání, které se mladým lidem dostává prostřednictvím výchovně vzdělávacích institucí.

Role kariérového poradenství je v 21. století již tradiční a stará se o prosperitu jedinců, přičemž respektuje důstojnost každého, kdo jej využívá. Kariérové poradenství se snaží zabránit nahodilé kariérní volbě. Rozhodnutí učiněné pomocí něj mají být koherentní a strukturovaná. Během svého vývoje se kariérové poradenství rozdělilo na dvě oblasti. První je oblast profesní činnosti, druhá je

odvětví akademického výzkumu, který se zaměřuje na profesní adaptaci na život. (Athanasou, Perera, 2019, s. viii)

Vzdělávací a profesní dráha má komplexní děj a podle Šikulové, Mrázkové a Wedlichové (2007, s. 7) se u jednotlivců liší podle tří hlavních oblastí:

- **individuálních** (syntéza vrozeného a naučeného);
- **sociálních** (působení nejbližšího okolí);
- **kulturních** (vliv okolních hodnot, norem, a vzorců chování).

Kariérový poradce by měl při práci s klientem brát za každou cenu v potaz všechny tyto roviny, jednat citlivě a věcně. Při kariérovém poradenství se vychází z jedinečnosti klienta, z jeho vlastností, dovedností, zkušeností, možností, na jejichž základě se stanovují konkrétní cíle. Poradenský proces se neobejde bez důvěrného prostředí, které je klíčové pro přemýšlení, plánování a rozvoj. (Šikulová, Mrázková a Wedlichová, 2007, s. 12-13)

3.1.1 Podoby kariérového poradenství

K jednomu cíli může vést mnoho cest. Kariérové poradenství využívá různorodé množství způsobů, pomocí kterých vede klienta k dosažení stanovených požadavků. Tyto způsoby mohou být rozděleny na formy a metody, přičemž formou se rozumí viditelné uspořádání procesu. Formy poradenství lze dělit například dle počtu účastníků na (Schneiderová, 2008, s. 26-27):

- **individuální poradenství**, které se dá označit za nejvyužívanější formu kariérového poradenství. Tato forma poradenství je založena na důvěrném vztahu klienta a poradce a počítá se v ní s maximálním zapojením obou stran do procesu;
- **skupinové poradenství** je z pohledu organizace a moderace náročnější, protože kromě interakce klientů a poradce probíhá také interakce mezi klienty navzájem. Skupinové poradenství se uskutečňuje například pomocí prezentace, besedy, řízené diskuse. V případě práce s adolescenty se využívá například i roleplay (hraní rolí), brainstorming, skupinová práce, hra či workshop. Skupinové poradenství je v poměru shodně účinné se

skupinovou psychoterapií. Dle Langmeiera, Balcara a Špitze (2000, s. 34) zážitek ze skupinového poradenství rozvíjí jedince v komunikaci, schopnosti sdílení a reflexe, přebírání odpovědnosti, dává mu pocit sounáležitosti a pomáhá získávat nové informace;

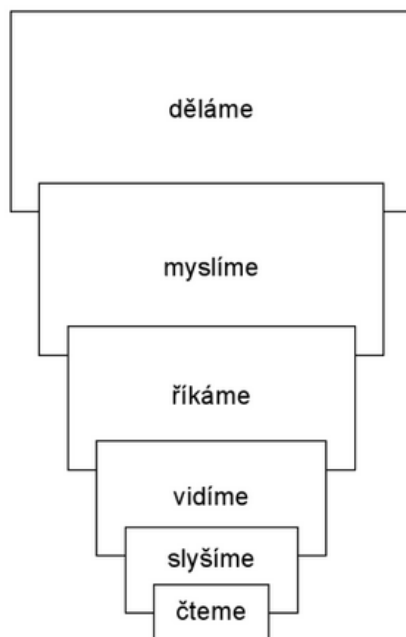
- **hromadné poradenství** poskytuje málo prostoru pro individuální přístup, proto mívá spíše informativní či preventivní charakter a necílí pouze na klienty poradenství. Tento typ poradenství usiluje o formování postojů a názorů na danou problematiku. Pro tento typ poradenství je nejčastěji využívaná přednáška či prezentace. (Schneiderová, 2008, s. 27)

Autorka dále kariérové poradenství kategorizuje dle času trvání na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. (Schneiderová, 2008, s. 28)

Metoda zastává v poradenském procesu roli náplně konkrétní formy, je to postup či způsob. Podobně jako vyučovací metoda charakterizuje poradenská metoda postup konkrétních kroků, které jsou potřebné k dosažení cílů poradenského procesu. (Průcha, Walterová, Mareš, 2003 s. 287) Metody by měly odpovídat sociokulturnímu kontextu, hodnotám, motivaci a kultuře přístupu k práci, a proto je nutné vhodně adaptovat volbu metod při práci s konkrétními klienty. (Košťálová a Cudlínová, 2015, s. 3)

Plamínek (2014, s. 124) dělí metody dle účinnosti a způsobu přijímání či reprodukce podnětů, viz Obrázek 1. Čím výše se metoda nachází, tím vyšší je pravděpodobnost osvojení. Dále uvádí, že užíváním více metod pro osvojení jedné informace se zvyšuje pravděpodobnost osvojení.

Obrázek 1 Metody dle účinnosti a předávání podnětů



Zdroj: Plamínek, 2014, s.125

Patton a McMahon (in Patton a McMahon, 2006, s. 284-285) rozpracovaly seznam čtyř skupin principů u těch nejefektivnějších programů kariérního rozvoje na principy týkající se:

- **klientů:**
 - hlavní jsou potřeby klientů;
 - program by měl klienty aktivizovat;
- **vývoje a realizace programu:**
 - program by měl být pestrý;
 - program by měl být pravidelně aktualizovaný;
- **vztahu mezi programem a širší komunitou:**
 - kariérní programy by měly být zahrnuty do profesního rozvoje ve firmách a organizacích;
 - kariérní programy by měly integrovat třetí strany;
- **profesních otázek:**
 - lidé, kteří jsou součástí zajišťování akcí, by měli být proškoleni;

- informace, které jsou v programech zahrnuty, by měly být relevantní a srozumitelné;
- vedoucí zaměstnanci by měli podporovat daný program.

3.1.2 Cíle a kroky kariérového poradenství

Hlavní cíle kariérového poradenství jsou dva: co nejvhodnější výběr povolání a snadné přizpůsobení se novému zaměstnání. (Vendel, 2008, s. 52-54) V International Handbook of Career Guidance je cílem kariérového poradenství pomoci klientům dělat lepší rozhodnutí během kariéry (Athanasou, Perera, 2019, s. 157) a maximalizovat profesní potenciál každého člověka s výsledkem spokojenosti jednotlivců, i celého světa. (Athanasou, Perera, 2019, s. 307) Cíle kariérového poradenství z pohledu zaměstnanců dle Armstronga (2014, s. 323) jsou:

- **zajištění veškeré podpory** tak, aby došlo k maximálnímu využití potenciálu pracovníka a tvoření kariéry dle představ a ambicí;
- **poskytnutí vzdělávání** tak, aby se zaměstnanci rozvíjeli v co největším rozsahu, dle svých možností.

V práci kariérového poradce je důležitá práce se zpětnou vazbou, mimo jiné právě proto, aby se dařilo naplňovat cíle stanovené zpravidla na počátku poradenského procesu. (Armstrong, 2014, s. 323)

Ve strukturálním přístupu v kariérovém poradenství se vychází z porovnání nároků pracovního prostředí s kapacitou a požadavky jedince, které poradce získá pomocí psychodiagnostických nástrojů. Proces tohoto typu kariérového poradenství dělí Vendel (2008, s. 52-54) do tří následujících kroků:

- **poznávání:**

V tomto kroku probíhá získávání dostatečného množství informací o klientovi pomocí formálních (test, dotazník) či neformálních postupů (rozhovor);

- **získání informací o světě práce:**

Nashromáždění co největšího množství informací z různých informačních zdrojů o školách či povoláních, o kterých je důležité vědět:

- co obnáší, zda jsou dostupná,
- jaká je potřebná kvalifikace pro jejich výkon,
- požadavky na uchazeče;
- **spojení informací o sobě a o světě práce:**

Ideálním výsledkem syntézy získaných informací je rozhodnutí ohledně jedincova profesního směřování.

Teorie učení kariérového poradenství a volby profesní dráhy byla vytvořena na základě teorie sociálního učení o rozhodování o volbě profesní dráhy. Mitchell a Krumboltz (in Brown 1996, s. 272-273) nabízí konkrétní kroky pro kariérové poradce:

- **podpora aktivního jednání klienta** spočívá např. v promýšlení a projednávání souvislostí, stanovení jasných cílů;
- **potřeba rozšíření kvalifikace a zájmů jedinců na základě jejich rozhodnutí** znamená doporučení neulpívat na stávajících zájmech, ale aktivně pomoci klientovi odhalit nové činnosti, které by ho mohly rozvíjet;
- **nutnost přípravy na změnu požadavků trhu práce** zahrnuje pomoci klientovi zvládnout stres z učení se novým dovednostem a reflektovat úspěchy a selhání;
- **rozšíření role samotného poradce** o samotné osobní poradenství, protože jedincovo jednání je ovlivněno kontextem celé jeho osobnosti.

3.1.3 Profesionální identita a profesionální vývoj jedince

Profesionální vývoj je součástí vývoje každého člověka, a to i za měnících se podmínek a okolností života. (Wolfe a Kolb, in Springer 1980, s. 1-2)

V rámci vytváření profesionální identity a nacházení profesionální orientace před adolescentem stojí nové požadavky na výkon. Volba povolání představuje nelehký úkol, v průběhu kariérově poradenského procesu je nutné vhodně zacházet s motivy, obavami a překážkami. Při volbě profesionálního zaměření se v různém poměru míchají dva aspekty (Langmeier, Krejčířová, 1998, s. 154):

- **z hlediska jedince** (povolání je takové, ve kterém bude jedinec dobrý, bude se v něm realizovat a rozvíjet);
- **z hlediska společnosti** (povolání bude užitečné pro naplnění očekávání a potřeb ostatních).

Prvním vědcem, který se intenzivně věnoval zapracování lidského vývoje do teorie týkající se profesního vývoje, byl D. E. Super. Podle Herra (1997, s. 238-246), se Super soustředil se na fakt, že práce je v lidském životě podmiňující složkou vývoje jedincovy identity, a že sociální kontext a jeho požadavky do jisté míry determinují profesní vývoj jedince.

Výsledkem výzkumů D. E. Supera vznikla teorie, že během života jedinec prochází pěti fázemi profesního vývoje (in Vendel, 2008, s. 31-32):

- **růst** (growth), ve věku do 11 let jedinec objevuje pojetí sebe sama, přejímá stereotypy a formuje si postoje vůči profesím;
- **objevování** (exploration), do 20 let věku získává jedinec informace o sobě samém a o povoláních a stereotypy získané v předchozí fázi jsou uváděny na pravou míru;
- **ustálení** (establishment), snaha o úspěch a uspokojení ve zvolené profesi je typická pro věk do střední dospělosti, dochází k tvoření základu profesní kariéry a plnění profesní role;
- **udržování** (maintenance), v období trvajícím do pozdní dospělosti jedinci setrvávají v tom, co dělají, často dochází k pochybám, zda si zvolili profesní zaměření správně;
- **odpoutávání** (disengagement), v pozdní dospělosti dochází k rozvoji obrazu sebepojetí, které je nezávislé na profesi.

Proto je podle Redekoppa a Daye (in Miller-Tiedeman, 1999, s. 272-273) důležité spíše budovat než plánovat, protože na jedince společnost klade nároky neustálého rozhodování a přehodnocování.

3.1.4 Tendence trhu práce

Během příštích dvaceti let bude do jisté míry ohrožena cca polovina pracovních míst, a to nejen v souvislosti s vývojem technologií a pokrokem vědy. Dle Careers 2030 jsou dalšími důvody změny pracovního trhu (2017):

- stárnutí obyvatel;
- změna klimatu;
- způsob využívání energie;
- imigrace;
- individualizace přístupu;
- zabezpečení online dat.

Po roce 2008 došlo kvůli hospodářské krizi k trvalé změně trhu práce. Společnosti změnily pohled na pracovní místa a lidé začali působit na více postech současně. Ani požadavky na výkon a schopnosti zaměstnanců nejsou stejné jako před krizí. (Košťálová a Cudlínová, 2015, s. 33) Změny, které přináší 21. století, bezpochyby značně zasahují do každodenního života lidí jak v práci, tak při výkonu povolání. Technický pokrok usnadňuje práci lidem v mnoha sférách. Díky němu povolání zanikají i vznikají. Zvyšování úrovně ekonomiky způsobuje zatím i zvyšování počtu pracovních míst. (Fond dalšího vzdělávání, 2015, s. 9)

V České republice budou vlivem automatizace ohrožena hlavně tato pracovní místa: administrativní pracovník, montážní dělník, pokladník, prodavač jízdenek, strojvedoucí, řidič a obsluha stacionárních strojů. Naopak nejméně ohroženými budou lékaři, zdravotní sestry, učitelé a specialisté výchovy a vzdělávání, specialisté v oblasti vědy, techniky a komunikačních technologií. Efektivita práce zřejmě poroste, pozic bude ubývat, některé profese zaniknou, ale již v současnosti se vyvíjejí nové, a to svědčí o dynamičnosti a kontinuitě pracovního trhu. (Fond dalšího vzdělávání, 2015, s. 10-12)

Změna zaměstnání bude pro mnohé nevyhnutelná, budou vznikat nové profese, například: designér individuálního studijního plánu, odborník na zjednodušování, recyklační designér, poradce pro domácí roboty aj. (Careers 2030, 2017) Díky

podobným důvodům, které mění trh práce, je prostor pro změnu a aktualizaci kariérového poradenství. Česká organizace Jobs 2030 je tuzemským průkopníkem moderního kariérového poradenství. Ve svém poradenství využívá k práci s motivací virtuální realitu a aktuální poznatky z neurovědy. Jejím cílem je, aby klient ve svojí práci maximálně využil vlastní talent a zároveň, aby neplýtvал vlastním časem. (Jobs 2030, 2020) Aby lidé obstáli na dnešním a budoucím trhu práce, je nutné, aby měli vyvinuté klíčové kompetence. (Košťálová a Cudlínová, 2015, s. 38)

3.1.4.1 Dovednosti a klíčové kompetence

Kompetence neboli excelentní způsobilost je řada klíčových schopností, znalostí, dovedností a postojů které jsou užitečné v mnoha sférách života. (Janišová, Křivánek, 2013, s. 189) Kompetence nezbytné pro uplatnění na trhu práce se nazývají klíčovými kompetencemi. Takové kompetence přesahují disciplíny a usnadňují zaškolení v novém zaměstnání. (Belz a Siegrist, 2001, s. 166) Mezi hlavní klíčové kompetence na trhu práce patří: znalost sebe sama, ochota učit se nové věci, flexibilita, ovládání nových technologií a aktivní zájem o vývoj svého oboru. (Košťálová a Cudlínová, 2015, s. 38)

Výzkumníci Davies, Fidler a Gorbis z Institute for the Future (2011) rozlišili deset dovedností, které budou zásadní pro budoucí povolání. Jsou jimi:

- chápání;
- sociální inteligence;
- adaptivní myšlení;
- mezikulturní kompetence;
- výpočetní myšlení;
- gramotnost nových médií;
- transdisciplinarita;
- designové myšlení;
- kognitivní řízení zátěže;

- virtuální spolupráce.

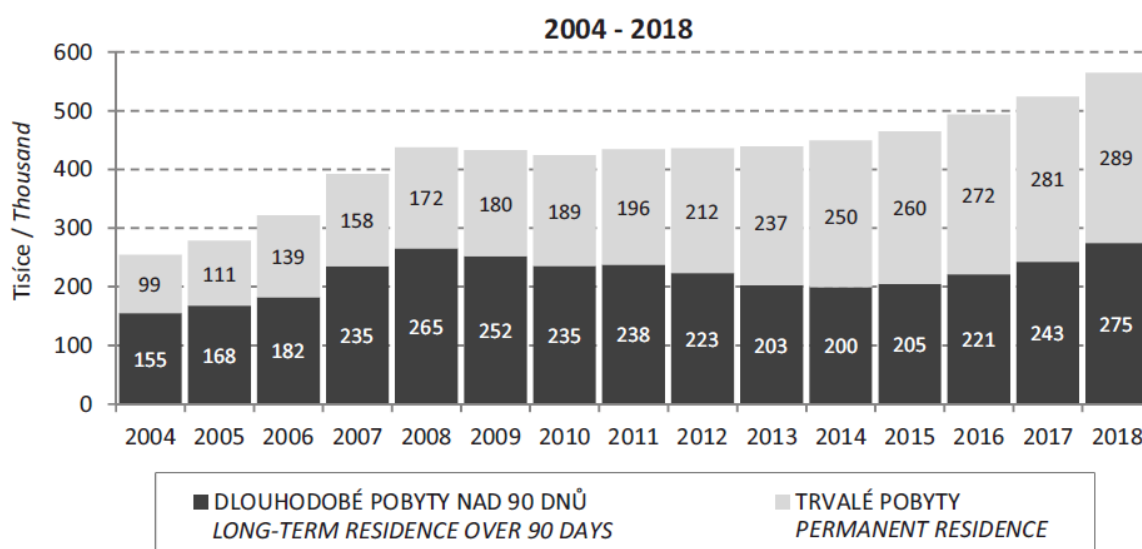
Grzybowska a Lupicka (2017, s. 250-253) ve své práci porovnávají klíčové kompetence manažerů pro Průmysl 4.0. Řídící klíčové kompetence rozdělují do tří hlavních skupin:

- **manažerské** (zahrnují všechny dovednosti týkající se vyjednávání, adekvátnosti reakcí, řešení problémů, konfliktů, rozhodování, kreativity);
- **technické** (představují znalost povolání, kódovací schopnosti, mediální dovednosti, kritické myšlení, jsou to takové kompetence, které jedinec získává skrze opakování činností v praxi);
- **sociální** (jsou odrazem jedincových hodnot a motivace, například schopnost předat informaci, pracovat ve skupině, jsou základem pro sebereflexi a odhadnutí správnosti budoucí interakce s ostatními).

3.2 Cizinci v České republice

Dle Českého statistického úřadu (2019, s. 42) v ČR vzrostl od roku 2004 k 31. 12. 2018 počet cizinců s trvalým a dlouhodobým pobytem o 122 %, což je zhruba o 310 tisíc. Ke stejnému datu byl podíl cizinců žijících České republice 4, 8 %, tedy zhruba 564 tisíc. (viz Obrázek 2)

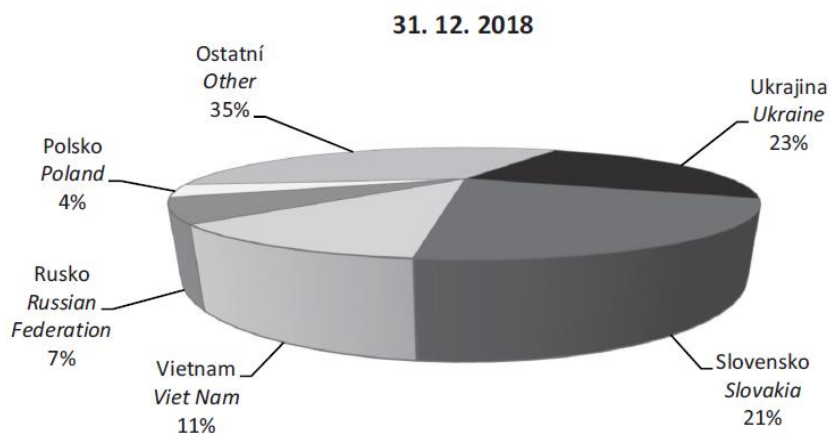
Obrázek 2 Vývoj Počtu cizinců v ČR



Zdroj: ČSÚ, 2019, s. 41

Ze zemí EU je na našem území kromě Slovenska hojně zastoupená skupina cizinců z Německa, Polska, Bulharska a Rumunska. Zemím mimo EU vede Ukrajina, Rusko, Vietnam, Mongolsko a USA. Vůbec největší procentuální zastoupení národností zobrazuje Obrázek 3. V současnosti do ČR nastálo přicházejí hlavně obyvatelé tzv. třetího světa a tím převyšují počet imigrantů ze států EU. (ČSÚ, 2019, s. 38-41)

Obrázek 3 Nejčastější státní občanství cizinců v ČR



Zdroj: ČSÚ, 2019, s. 42

Důvody migrace bývají rozdílné, nicméně u většiny přistěhovalců, kteří se zde chystají usadit, lze předpokládat, že v rámci integrace budou mít zájem začít pracovat. Ke konci roku 2018 bylo na úřadech práce evidováno o 20 % více cizinců, než na konci roku 2017 (ČSÚ, 2018, s. 129; ČSÚ 2019, s. 129.)

ČSÚ ve své tiskové zprávě „*Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci*“ z ledna roku 2020, nabízí charakteristiku cizinců žijících v ČR. V 57% případů jde o muže, nejčastěji v letech mezi 30 a 40. Ženy cizinky jsou průměrně o několik let mladší než muži. Cizinci zde nejčastěji pracují v odvětví průmyslu, administrativy, obchodu a stavebnictví. Jediné rozdíly ve finanční odměně za práci jsou způsobeny přesčasy, které zahraniční zaměstnanci často dobrovolně odpracovávají, tudíž k žádné formě mzdové diskriminace ani jedné strany nedochází. (ČSÚ, 2020)

Co se týče počtu cizinců v českých školách, bezkonkurenčně vedou vysoké školy, o necelou polovinu méně mají základní školy, dále školky a na posledním místě jsou střední školy. Konzervatoře a VOŠ cizinci témeř nenavštěvují. (ČSÚ, 2019, s. 176)

3.2.1 Legislativa

Legislativní rámec upravující pobyt a zaměstnávání cizinců v České republice tvoří zejména tyto zákony: zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky; zákon č. 325/1999 Sb., o azylu; zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Život a pobyt cizinců pobývajících v České republice je upravován i mnoha dalšími právními normami, jež řeší rozličné situace, ve kterých se cizinec v průběhu pobytu v ČR nachází.

Důležitým hlediskem při klasifikaci druhů pobytu cizinců je to, zda jsou občany EU a jejich rodinnými příslušníky, (obdobná práva se vztahují též na občany Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska) nebo zda jsou občany států mimo Evropskou Unii z tzv. třetích zemí. Podmínky a druhy pobytů výše zmíněných kategorií cizinců a s tím související problematiku řeší především zák. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, pravidla zaměstnávání v provázanosti s tímto zákonem upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a další právní normy.

Občané EU mohou v ČR pobývat bez zásadnějších povinností (mají ohlašovací povinnost při předpokládaném pobytu nad 30 dní), délka jejich pobytu není omezena (upravuje zák. o pobytu cizinců, 326/1999 Sb., § 87 a-m). Pracovat v ČR mohou bez pracovního povolení (upravuje zák. o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 85).

Občané třetích zemí mohou dle zákona o pobytu cizinců č. 326/1999 Sb., pobývat v ČR zejména v režimu krátkodobých (pobyt do 90 dní), dlouhodobých (pobyt nad 90 dní) nebo přechodných pobytů (zejména rodinní příslušníci občanů EU – pobyt nad 90 dní). Pokud splní podmínky stanovené touto právní normou, mohou také získat trvalý pobyt (mj. podmínka nepřetržitého pobytu v ČR je 5 let). O státní občanství může cizinec požádat typicky po 5 letech trvalého pobytu v České republice (upravuje zák. č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky, § 13-14).

Zaměstnávání cizinců z tzv. třetích zemí v ČR upravuje v návaznosti na zákon o pobytu cizinců zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podmínky pro možnost pracovat v ČR jsou pro tyto cizince omezené a mají výše uvedenými zákony daná pravidla, která se liší dle typu víza cizince. Obecně platí, že občan tzv. třetích zemí s dlouhodobým pobytem může v ČR pracovat jen v případě, že to jeho typ dlouhodobého pobytu dle zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., dovoluje (typicky zaměstnanec karta). S povolením k trvalému pobytu mohou tito cizinci pracovat v ČR bez omezení.

3.2.2 Integrace

Aby se dala rozvíjet myšlenka o konkrétní poradenské praxi, je třeba nastínit problematiku začleňování do cizí kultury. Pelcová (2009, s. 202) píše: „*Integrace je přirozeným důsledkem migrace a je chápána jako proces postupného začleňování*

imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva.“ Dodává, že se jedná o složitý jev, který podmiňují různé aspekty (např. kultura, politika, ekonomika, náboženství).

Začleňování neboli integrace je dlouhodobý proces, kterým by měl procházet každý příchozí cizinec do země. Integrace je nejideálnější formou akulturace a je možná pouze tehdy, když společnost upustí od stálé, neměnné identity a zjemní se hranice mezi různými sociálními skupinami. Integrace je dynamickým, dvousměrným procesem, jehož cílem je vzájemné smíření všech imigrantů a obyvatelů státu. Aby byla integrace možná, je třeba, aby integrovaná osoba znala dvě důležité věci. Samu sebe a kontext, do kterého se začleňuje, a to i v průběhu veškerých změn v čase. Integrace a identita jsou související pojmy, přičemž identita limituje proces integrace. Je tomu tak kvůli dělení a kategorizování lidí do kulturních či etnických identit. Až společnost umožní každému člověku se definovat samostatně a nebude vnímat identitu jako připsanou a neměnnou, bude integrace proveditelná. (Launikari a Puukari, 2009, s. 17, 22)

Podle Rákoczyové, Trboly a Hofírka (2009, s. 14) je integrace sociálně neasimilovaných osob, jimiž mohou být i cizinci, potřebná ke zmírnění negativních ekonomických dopadů na tyto osoby. Jde zejména o cizince bez dostatečné znalosti jazyka nebo neznalosti kultury, kteří potřebují nabýt určitých klíčových kompetencí. Tím se automaticky stanou odolnějšími vůči negativním vlivům cizí země.

Profesní role napomáhá integraci do společnosti a zároveň vyžaduje znalost jazyka, vzdělání či kvalifikaci. Vágnerová (2007, s. 49) zastává názor, že: *„Přijetí stabilní profesní role odpovídá očekávání české společnosti a naplňuje tak její normu, tímto způsobem potvrzuje jedinec svou vazbu na společnost.“*

Obecný princip tvorby integrační politiky v Evropě je, že se musí integrovat všichni cizinci bez ohledu na jejich důvody migrace či délku pobytu. Avšak integrační program pro dlouhodobé typy pobytů je komplexnější než pro krátkodobé. Pro cizince, kteří mají v plánu zůstat kratší období se budou programy soustředit na integraci na trh práce a na jazykovou vybavenost. Pro cizince na dlouhodobých pobytech se k tomu přidá důraz na sociální, kulturní a politickou integraci. Evropská unie disponuje rozmanitou sociální strukturou, která respektuje kulturní rozdíly,

a proto názory, že by mělo docházet k homogenizaci či úplné asimilaci, jsou nelogické. (Süssmuth, Weidenfeld, 2005)

V České republice je při začleňování se do společnosti největším problémem nedostatečná imigrační politika a většina cizinců je odkázána na pomoc od neziskových organizací. Je tedy jedinečnou výhodou, že do ČR přichází cizinci z okolních států, kteří buďto mluví podobnými jazyky nebo nemají tak výrazně odlišné kultury, anebo Asiaté, kteří jsou samostatní, pracovití a cílevědomí. Prozatím se dá konstatovat, že i vzhledem k chybějící národní strategii, probíhá proces integrace cizinců lépe, než by se dalo očekávat, a to i navzdory k faktu, že ČR je z velké části mono-etnická země a není zvyklá na diverzitu náboženství a kultur. Je třeba podpořit mezikulturní vzdělávání na mateřských a základních školách, s cílem otevřeně komunikovat, chápat a zejména respektovat odlišné kultury. (Cross Cultural Guidance and International Careers, 2016, s. 23-27)

Problém integrace může být i v odlišném stylu uvažování a komunikace. Jazyk představuje část kultury a kultura je přenášena pomocí jazyka. Většina naučeného chování, které zahrnuje kultura, je komunikována instrukcí pomocí jazyka. (Crystal a Robins, 2020) Proto je jazyk nutný k integraci do společnosti i na trh práce.

3.3 Specifika adolescence

Cílovou skupinou bakalářské práce jsou cizinci v období 15 až 20 (22) let, tedy v období pozdní adolescence. V tomto období na adolescenty z hlediska profesního dozrávání čekají dva body zlomu, jsou jimi: ukončení povinné školní docházky a ukončení profesní přípravy na střední škole. (Vágnerová, 1999, s. 295)

Toto období je charakteristické prvními láskami, startem sexuálního života, nástupem do zaměstnání. Jedná se o mnoho dramatických změn, které člověk v tak krátkém období projde. V rozvoji vlastní specifické identity se v tomto období dotvářejí její jednotlivé části, navazuje se tak na předchozí období puberty. Toto období představuje propojku mezi období dětství a dospělosti. (Macek, 1999, s. 11-12)

Nedokonalý vývoj a seznamování se s novými situacemi, které období adolescence přináší, způsobují náchylnost k přehnanému prožívání i reagování. Lidé mezi 15 a 21 lety mají potřebu vyhledávat co nejvíce vyhovující řešení, v co nejkratším čase, s co největším počtem prožitků. Cílem tohoto období je být připraven se stát dospělým člověkem, a právě to je zdrojem vnitřních rozporů, protože ne vždy je biologický, sociální a psychický vývoj stejně rychlý. Adolescenti mají prakticky neomezený prostor pro seberealizaci, ale absence zkušeností způsobuje někdy až příliš emocionálně zabarvené uvažování. Vývoj strategie chování ve vztahu k výkonu a sociální pozici se v tomto období dokončuje. Tvorba individuální identity a proces autonomizace jsou již od období puberty v procesu, ale části osobnosti jedinců v tomto věku nejsou plně integrovány, projevuje se to např.: ignorací překážek, strachem z úplného osamostatnění, značnou mírou svobody, hloubkou prožitků nebo nepřipraveností převzít zodpovědnost. (Vágnerová, 1999, s. 296-198)

Josselsonová (1980, in Vágnerová, 2005, s. 412-413) dělí proces individuace (osamostatnění) do čtyř fází:

- **diferenciace;**
- **experimentace;**
- **stabilizace;**

- **psychické osamostatnění.**

Díky škole dochází k rozvoji dovedností, které napomáhají pozdějšímu sociálnímu zařazení. Nástup do zaměstnání je nelehkým úkolem, který čeká na většinu jedinců v průběhu nebo na konci stádia adolescence. Jelikož jsou adolescenti nezkušení a v zaměstnání noví, bývá jim automaticky přisouzen nižší společenský status. Nově přichozí zaměstnanec se musí podřídít normám hierarchie a je podroben zkoušce vlastní konformity a adaptability. (Vágnerová, 1999, s. 341-344)

3.3.1 Somatický vývoj v adolescenci

V adolescenci dochází k dovyvinutí reprodukční schopnosti jedinců a později v tomto období se zpomaluje a završuje růst. Postupně dochází k opouštění od touhy po fyzické dokonalosti, začínají převažovat hodnoty intelektuálního ražení. Zahájení sexuálního života je důležitou událostí, která ovlivňuje i další oblasti života. (Vašutová, 2003, s. 62)

3.3.2 Psychologické a sociální aspekty adolescence

E. Erikson (1963, in Šimíčková-Čížková, 2004, s. 58-59) ve své psychosociální teorii vývoje pojmenovává období od 12 do 18 let „identita versus zmatení rolí“. V této fázi života se dospívající potýkají s hledáním vlastního já, svých hodnot a nejistotou své role ve společnosti. Vývoj identity a sebepojetí souvisí s tím, jak dobře zná jedinec sám sebe.

Identita je tvořena na základě sebereflexe a představuje psychologický celek, který zahrnuje jedinečné reakce, emoce, myšlenky, které se mění v kontextu kulturním, interpersonálním, sociálním a vývojovém. (Tyrlík, Macek a Širůček, 2011, s. 5-7)

Následující období, které E. Erikson (1963, in Šimíčková-Čížková, 2004, s. 58-59) zařadil mezi 18. a 30. rok života, se nazývá „intimita versus izolace“. V tomto období se jedinec bojí ztráty nalezeného vlastního já kvůli intimnímu vztahu s jiným člověkem, což ho může přimět ke stažení se do izolace.

Podle Atkinsonové a kol. (1995, s. 124) lidé v období adolescence nalézají odpovědi na otázku „Kdo jsem, kam jdu?“ a dále si sestavují vlastní žebříček hodnot, který je silně ovlivněn hodnotami rodičů a blízkých.

Dosažení věku 18 let znamená legální vstup do dospělosti a s ním i převzetí veškeré odpovědnosti. V tomto období je obvyklé zmatení mezi tělesnou zralostí a sociální nepřipraveností. (Vašutová, 2003, s. 62.)

3.4 Kompetence kariérových poradců pro mladé cizince

Od jiných poradenských praxí se práce s cizinci liší hned v několika aspektech. Podle pracovníků v sociálních službách je s nimi snazší pracovat, protože cizinci toho pro příchod do jiné země museli mnoho překonat, přizpůsobit se, a tudíž se toho mnoho naučit. Tyto procesy působí na formování cílů a uvědomování si vlastních možností. Komplikace tkví v již zmiňované jazykové bariéře, naštěstí existuje možnost dočasně využít některý ze světových jazyků. (Ošancová, 2019) Jelikož nejvíce zastoupená část cizinců v ČR pochází z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu a Ruska a Polska, existuje velmi snadná cesta se dorozumět. (ČSÚ, 2019, s. 42) Zdrojem nedorozumění mohou být například i odlišné komunikační návyky.

K výkonu kariérově poradenského povolání je nutné získat úroveň vzdělání NSP 6. Mezi hlavní pracovní činnosti kariérových poradců dle Národní soustavy povolání (2017) patří například:

- kariérová diagnostika a poradenství pro vzdělávání, rekvalifikaci;
- podpora v rozeznávání vlastního potenciálu, rozpoznávání kariérních možností;
- volba nástrojů pro hodnocení a sebehodnocení klienta;
- vyhledávání, využívání a předávání aktuálních odborných i neoborných informací.

Slavík (in Slavík, Zounová, 2014, s. 19-22) uvádí sedm kompetenčních skupin pro poradce:

- **kompetence oborově profesní** (umí užít praktickou zkušenost z oboru);
- **kompetence didaktická a psychodidaktická** (zná teorie jednání a ovládá poradenské strategie);
- **kompetence obecně poradenská** (je schopen podporovat rozvoj jedinců);
- **kompetence diagnostická a intervenční** (zvládá vést i náročné klienty);
- **kompetence sociální, psychosociální a komunikativní** (dovede naslouchat a analyzovat příčiny negativních postojů klienta);

- **kompetence manažerská a normativní** (disponuje znalostí legislativy v jeho oboru);
- **kompetence profesně a osobnostně kultivující** (umí veřejně vystupovat, argumentovat svá rozhodnutí, je schopen sebereflexe).

Vědci Mezinárodní asociace výchovného a profesního poradenství (IAEVG, 2003) se od roku 1999 věnují rozvoji souboru mezinárodních kompetencí, které v praxi zajistí kvalitní vzdělávací a odborné poradenství. Jako základní klíčové kompetence považují následující:

- projevit vhodné etické chování a profesionální počínání v plnění rolí a závazků;
- projevit podporu a vedení ve vzdělávání, kariérním rozvoji a osobních zájmech klienta;
- prokázat povědomí a porozumění klientova kulturního kontextu, zájmů, schopnosti efektivně spolupracovat se všemi členy populace;
- integrovat teorii a výzkum do praxe v poradenství, odborném vedení, kariérním vývoji a konzultacích;
- prokázat schopnost navrhnout, provést a hodnotit poradenské programy a intervence;
- znát vlastní kapacity a slabé stránky;
- komunikovat s kolegy, klienty pomocí odpovídající úrovně jazyka;
- prokázat znalost aktuálních informací z oblasti vzdělávání, školení, zaměstnanosti, trhu práce a sociálních věcí;
- prokázat sociální a mezikulturní citlivost;
- prokázat dovednost efektivně spolupracovat ve skupině profesionálů;
- projevit znalosti týkající se procesu celoživotního vývoje kariéry;
- umět efektivně užívat technologie.

Poradce poskytuje pomoc, proto na něm leží větší odpovědnost než na klientovi. Způsob nastavení komunikace mezi klientem cizincem a poradcem je tudíž klíčový pro vytvoření partnerského vztahu. Je nutné se vhodnou cestou dostat k podstatě skutečností klientovy reality, která je do velké míry podmíněna kulturou. Míra respektu, s jakou poradce ke klientově jedinečnosti v rámci jeho kultury přistupuje, je přímo úměrná tomu, jak uznávaný a sebevědomý se bude klient cítit. (Launikari a Puukari, 2009, s. 158-161)

Dle Vendela (2008, s. 186) je kariérové poradenství podmíněno schopnostmi poradců. Mezi jejich negativní charakteristiky patří:

- přehnaný důraz na vzdělání;
- nedostatečná poradenská profesionalita, která se projevuje v projekci vlastních cílů do klientů;
- chybějící informovanost v oblasti výzkumu.

Úspěchy ze školních lavic nepredikují úspěchy, je nutné se zaměřit na přenositelné kompetence, které může jedinec užít za rozličných okolností. (Košťálová a Cudlínová, 2015, s. 48)

3.5 Současný stav kariérového poradenství pro mladé cizince

Cizinci přicházející na území České republiky spadají do gesce Ministerstva vnitra České republiky. Ve většině případů jsou v otázkách poradenství odkázáni na neziskové organizace, které nabízejí rozličné služby v podpůrném a poradenském sektoru. Kariérové poradenství je do velké míry limitované jazykovou vybaveností, a to hned ve dvou rovinách: při samotném poradenském procesu a při hledání práce. Část mladých cizinců se v tomto věku vzdělává ve školách, kde mají teoreticky přístup ke kariérovému poradenství. (Ošancová, 2019)

Úkolem školy je pomocí různých činností zajistit, aby mladí lidé byli připraveni na život, tedy i na kariérovou dráhu. Vzdělávací instituce by neměly tuto činnost směřovat pouze na žáky či studenty, ale také na rodiče tak, aby byli motivováni pomoci svým dětem v rozhodování. (Strandál a kol., 2013, s. 8-9) V současné době není koncept kariérového poradenství pro adolescentní cizince v ČR nijak ucelený. Jeho existenci a rozvoji se věnují hlavně neziskové organizace v čele s organizací Meta o.p.s., která sídlí v hlavním městě.

Poradenské soukromé firmy poskytují poradenství bez ohledu na státní příslušnost i věk, záleží pouze na jazyce, ve kterém je placená služba provozovaná. (Ošancová, 2019)

3.5.1 Charakteristika vybraných neziskových organizací poskytujících kariérové poradenství cizincům v ČR

V České republice působí několik neziskových organizací, které obstarávají pomoc, vzdělávání, informovanost cizincům. V organizacích jmenovaných níže zajišťují sociální pracovníci pracovní či sociální poradenství, výuku češtiny, volnočasové aktivity nebo doprovázejí cizince na úřady a tam jim tlumočí. (Ošancová, 2019)

Cizinecké neziskové organizace jsou zásadní pro životy cizinců v cizích zemích, protože umožňují tvořit komunitu, která pomáhá nově příchozím se adaptovat po sociální, politické, kulturní a ekonomické stránce, a zároveň předávat dalším generacím znalosti o jejich původní kultuře. (de Leon, 2014)

- Obecně prospěšná společnost **Centrum pro integraci cizinců (dále „CIC“)** byla založena roku 2003 jako občanské sdružení. Jak lze vytušit z názvu organizace, hlavním posláním je napomáhat k úspěšnému začleňování cizinců do společnosti. Řada sociálních pracovníků a dobrovolníků poskytuje pomoc různých forem cizincům, kteří se usadili v ČR. Všechny činnosti, které CIC zaštiťuje, mají za cíl umožnit všem imigrantům důstojný život se znalostí místních legislativních i mravních norem a podporovat otevřenost a respekt. (CIC, 2012)
- **Meta, o.p.s.** je pražská nezisková organizace, která se zabývá zprostředkováním rovného přístupu ke vzdělávání a pracovní integrace pro cizince v České republice. Její cílovou skupinou však nejsou pouze cizinci, ale i odborná a laická veřejnost. Meta pořádá kurzy češtiny, semináře pro pedagogy, podílí se na vytváření udržitelného vzdělávacího systému. Prostřednictvím pořádání volnočasových aktivit propojuje českou veřejnost s cizinci. Meta vytvořila portál inkluzivniskola.cz, ve kterém rozpracovává téma osob s odlišným mateřským jazykem v českých školách. (Meta, o.p.s., 2004)
- **Poradna pro integraci, z. ú. (dále „PPI“)** je další nezisková organizace, jejímž hlavním posláním je poskytovat podporu v oblasti sociální, psychosociální a právní a vzdělávací. Působí v Praze a Ústeckém kraji. Mezi činnosti, které PPI poskytuje patří například informování cizinců o migrační politice, pomoc při hledání zaměstnání a doprovázení na schůzky. Dále pod tuto organizaci spadají sociálně aktivizační služby, jejichž cílovou skupinou nejsou pouze cizinci. Mimo výuky Českého jazyka nabízí i doučování školních předmětů. (PPI, 2017)
- Lidskoprávní nezisková organizace **Sdružení pro migraci a integraci (dále „SIMI“)** vzdělává a přednáší na základních a středních školách, věnuje se ženám cizinkám. Ve velké míře se intenzivně věnuje zmírňování xenofobie a rasismu. Pracovníci SIMI úzce spolupracují se zákonodárci a připomínkují podklady k novelám, které se týkají života cizinců. (SIMI, 2011)

- Služba pro cizince **Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců (dále „Centrum cizinci JMK“)** svými aktivitami napomáhá integraci cizinců do české společnosti v Brně a okolí. Jejich hlavním cílem je zpřístupnit kvalifikovanou pomoc v oblasti integrace pro všechny cizince. Centrum cizinci JMK poskytuje různé formy poradenství a asistence, kurzy češtiny, počítačové kurzy, přednášky, workshopy a volnočasové aktivity. (Cizinci JMK, 2020)

3.5.2 Evropské projekty a programy na podporu mladých cizinců

Evropská unie vynakládá úsilí také ve sféře integrace cizinců do běžného života. Iniciativa Evropské komise European Web Site on Integration (EWSI, 2020) shromažďuje a poskytuje informace a inspiraci z praxe týkající se integrace cizinců v různých zemích Evropy. Stručně budou představeny dva vybrané projekty.

- Od roku 2012 do roku 2015 v Německu probíhal projekt **MIGOVITA pro mladé lidi s pozadím přistěhovalců: diverzita a podílení se na přechodu ze školy na trh práce**. Projekt vypracovala nadace Otto Benecke Stiftung. Hlavní výzvou tohoto programu bylo usnadnit přechod ze školy do zaměstnání a snížení diskriminace na trhu práce. Projekt vzniknul v souvislostech toho, že:
 - mladí imigranti při přechodu do zaměstnání musí čelit velikým překážkám, nezaměstnanosti a nízké kvalifikaci;
 - neexistuje mnoho organizací, které pomáhají cizincům v přechodu mezi školou a zaměstnáním.

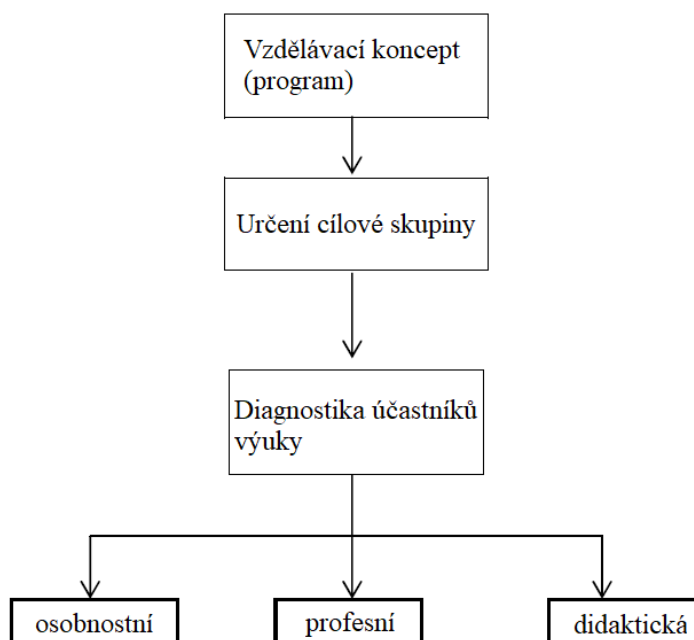
Cílem programu bylo ve dvou vlnách během devíti víkendových školení vzdělat pracovníky dvacítky migrantských neziskových organizací. Nejprve se školilo na téma práce s mládeží a asistence v pracovních věcech. Společnost MIGOVITA poskytovala školení témat, jako jsou například různá odvětví práce s mládeží, podpora místního networkingu, řízení projektů. Pozitivním dopadem projektu je částečná udržitelnost v klubech pro mladé migranty. Okryla se potřeba posílení takových příležitostí. (EWSI, 2013)

- **Nezisková organizace Za'atar a projekt sociálního podnikání Layali** vytvořili program **Podpora uprchlíků na cestě za autonomií**, který od ledna 2020 v Řeckých Aténách pomáhá uprchlíkům ve věku 20-30 let získat dovednosti, které jsou potřebné ke startu kariéry. Děje se tak pomocí workshopů, seminářů, nabídky pracovních příležitostí a rozvíjení povědomí o kultuře Atén. Za'atar se snaží změnit pohled lidí na uprchlíky, poskytuje jim podporu tak, aby dokázali pomoci sami sobě. Pracovníci za podpory dobrovolníků pořádají kurzy angličtiny, řečtiny, kurzy rozvoje dovedností (rybaření, šití, počítačové gramotnosti) a poskytují doporučující dopisy, když se některý z účastníků rozhodne ucházet o zaměstnání. Tento projekt má 100% obsazenost všech kurzů. Pravidelně probíhají volnočasové aktivity, při kterých se uprchlíci učí o historii a kultuře města. Projekt Layali pomáhá migrantům a uprchlíkům se osamostatnit získáním trvalého zaměstnání v kadeřnictví a obchodě se šperky, koberci apod. Jednou z ambic projektu je rozšířit působnost v již rozběhlém sociálním podnikání a otevřít vlastní obchod s falafelem. (EWSI, 2020)

3.6 Tvorba vzdělávacího projektu

Kariérové poradenství zahrnuje i kariérové vzdělávání, které vyžaduje důslednou přípravu. Tvorba vzdělávacího projektu je základním stavebním kamenem vzdělávací akce. Jedním z hlavních předpokladů úspěchu vzdělávací akce je know-how organizátorů. Při plánování vzdělávacího produktu je nejefektivnější postupovat od konceptu, až po konkrétní diagnostiku účastníků vzdělávání (viz Obrázek 4). (Mužík, 2012, s. 80)

Obrázek 4 Doporučený postup vytváření vzdělávacích produktů



Zdroj: Mužík, 2012, s. 80

Tento postup má za výsledek sestavení nejvíce vyhovujícího vzdělávání pro danou cílovou skupinu. Pokud má být vzdělávání efektivní, organizátor musí brát v potaz mnoho parametrů a nalézt podrobné odpovědi na tyto otázky (Mužík, 2012, s. 41):

- Kdo se bude vzdělávat?
- Co se bude učit a jak?
- Proč se to bude učit?
- Jaký je nejlepší způsob to provést?
- Kým bude cílová skupina vzdělávána?

- Kde a kdy se vzdělávání odehraje?
- Za kolik?
- Jak získat zpětnou vazbu?

Patton a McMahon sepsaly seznam kroků uskutečnění poradenského programu (in Patton a McMahon, 2006, s. 285):

- mít jasný důvod, proč je program potřebný;
- nastavit cíle;
- charakterizovat cílovou skupinu;
- přizpůsobit strukturu konkrétní skupině;
- promyslet rozsah, místo a čas konání;
- stanovit výstupy učení;
- připravit podklady a účastnickou podporu;
- vytvořit podklady pro zaznamenávání a vyhodnocování.

3.6.1 Podstata skupinového kariérního učení

„Učením se rozšiřuje zděděné spektrum našeho chování a naše osobnost košatí. Díky učení můžeme tedy vybírat ze stále mohutnější zásoby vzorců chování a dobře reagovat na stále větší množství situací.“ (Plamínek, 2014, s. 18) Učením dochází k prohlubování individuálních lidských zdrojů: vlastností; postojů; schopností. (Plamínek, 2014, s. 19) Vendel (2014, s. 56) ve své práci píše, že nejčastějšími důvody nespokojenosti zaměstnanců je buď nevyužití jejich schopností nebo vykonávání úkonu s absencí potřebných schopností. Znalost a rozvoj přirozených schopností proto může zajistit více spokojenosti ve výkonu zaměstnání.

Skupinové vzdělávání je ovlivněno specifickými procesy, které na úrovni skupiny probíhají. Při učení skupinovou formou je důležitým faktorem rozdílnost, přijetí a souhra jednotlivých rolí. (Hroník, 2006, s. 58) Skupina se skládá z individuálních osob a každá tato osoba je jinak vnímavá a preferuje jiný styl komunikace, a proto by měl lektor přizpůsobit formu i metody konkrétní skupině. (Plamínek, 2014, s. 47) Mezi základní prvky skupinového učení patří sdílení, uchovávání a zpětné získávání

informací. Sdílení je klíčové, protože bez něj se děje pouze individuální učení v prostředí skupiny. Bez uchovávání a zpětného získávání informací ve skupině by v rámci ní nedocházelo k toku nových informací. (Wilson, Goodman, Cronin, 2007, s. 1052)

V kariérovém vzdělávání jsou klíčové především takové aktivity, které rozvíjí jak po znalostní, tak po osobnostní stránce. (Koubek, 2008, s. 253) Konečným dopadem kariérního vzdělávání v praxi jsou čtyři hlavní položky (Guichard, 2001):

- rozvoj přizpůsobivosti pracovníků;
- nastartování osobnostního rozvoje jedinců;
- možnost účastníků se vyprofilovat podle současných vzdělávacích trendů;
- podpora integrace do společnosti.

4 Praktická část

Motivem vzniku praktické části je výzkumná otázka „Jak probíhá kariérové poradenství a kariérové vzdělávání pro mladé cizince v neziskové organizaci?“. Součástí praktické části práce je představen obsah rozhovoru s vedoucí služby pracovního poradenství a lektorkou kariérového poradenství pro mladé cizince v CIC. Na jeho základě došlo k vypracování konkrétního návrhu programu kariérového poradenství pro mladé cizince. Na základě rozhovorů s koučkou a kariérovým poradcem byl sepsán seznam doporučení při práci s cílovou skupinou.

4.1 Metodika

4.1.1 Kvalitativní šetření

Kvalitativní výzkum se využívá k podrobnému prozkoumání daného tématu, provádí se v terénu. Tento druh výzkumu využívá k tvoření závěrů indukci a dedukci. (Hendl, 2016, s. 45-46)

4.1.1.1 Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami

Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami je tvořen několika otázkami, které jsou velmi konkrétně formulované. Získané odpovědi je snazší analyzovat, protože na sebe logicky navazují. (Hendl, 2016, s. 177-178) V bakalářské práci byly provedeny tři strukturované rozhovory v březnu 2020, a to s:

- vedoucí služby pracovního poradenství v Centru pro integraci cizinců v Praze s Mgr. Kateřinou Ošancovou (Příloha 1);
- kariérovým poradcem a specialistou na trh práce Mgr. Valery Senichevem, Ph.D. (Příloha 2);
- koučkou a terapeutkou Bc. Kateřinou Hefny (Příloha 3).

4.2 Kariérové poradenství a vzdělávání pro mladé cizince vedené Centrem pro integraci cizinců

Dle Ošancové (Příloha 1):

Centrum pro integraci cizinců se potkalo se skupinovým kariérovým poradenstvím pro mladé cizince poprvé v únoru 2019 v rámci sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi s migrační zkušeností. To pracovníky CIC přivedlo k myšlence pořádat v rámci pracovního poradenství kariérové poradenství pro mládež s nedokončenou kvalifikací. Pro CIC je to nová výzva, a proto by rádi dali programu ucelenou metodickou podobu i navzdory tomu, že se nestane jejich hlavní aktivitou. Doposud poradenství fungovalo na bázi dvou až tříhodinových bloků kariérového poradenství, ve kterých byly využívány prvky arteterapie. Účastníci seminářů měli možnost využít individuální pracovní či sociální poradenství. Mimo to CIC pořádá různé volnočasové aktivity pro mladé cizince, mentoring či doučování. Cílem tohoto kariérového poradenství je rozvíjet češtinu, mapovat individuální potřeby účastníků, učit se spolupracovat, rozvíjet měkké dovednosti, zjišťovat zdroje, pracovat s představami o zaměstnání, networking. Během poradenských klubů se účastníci mají prostor zaměřit na sebezpoznání. Pomocí videí získávají informace o trhu práce, diskutují, komentují, tvoří skupinové projekty, učí se tzv. „pracovní češtinu“. Cizinci v rámci kariérového poradenství (dále „KP“) potřebují získat kontakty, navázat interkulturní vztahy. Problémem je poměrně malý zájem o samotný program KP, pravděpodobně z důvodu neadekvátní volby forem a metod užitých v programu. Dalším důvodem je fakt, že jazyk je pro cizince v CIC prioritou číslo jedna, a proto upřednostňují spíše kurzy češtiny. Největším nárokem na práci s cizinci je nutnost osvojení si zásad při komunikaci tak, aby cizinec porozuměl. Konkrétní neúspěchy bloků KP u této cílové skupiny byly shledány v rozdílných představách o cílech mezi sociálními pracovníky a účastníky programu. CIC se proto snaží upustit od ambic týkajících se výstupů učení a program upravuje na základě zpětné vazby ohledně spokojenosti s průběhem. Většina mládeže není dostatečně uvědomělá ve věcech svojí budoucí kariéry, důležité slovo v rozhodování o účasti na takovém programu mají rodiče.

V tomto rozhovoru byla zároveň zodpovězena výzkumná otázka „Jak probíhá kariérové poradenství a kariérové vzdělávání pro mladé cizince v neziskové organizaci?“.

4.3 Návrh nového programu kariérového poradenství pro mladé cizince v organizaci Centrum pro integraci cizinců

Návrh programu kariérového poradenství pro mladé cizince byl navržen na základě absence ucelené metodiky kariérového poradenství pro tuto cílovou skupinu v Centru pro integraci cizinců. Tento návrh doporučení byl zpracován tak, aby byla vzata v potaz jedinečnost cizinců a aby nedocházelo k jejich normalizaci či nucené akulturaci. Snahou je naopak maximálně podporovat rozmanitost a nalézt cestu integrace pro odlišnosti, kterými tato cílová skupina disponuje. Program byl vytvořen se snahou reflektovat skutečnosti, že:

- motivace na základě vlastního uvědomění vlastních potřeb je u poradenství velmi silným motorem;
- cizinci v tomto věku se v 21. století potýkají s jinými, důležitějšími úkoly, než je řešení kariéry.

Forma, metody i činnosti poradenství byly voleny tak, aby se nerozcházel s filozofií CIC a aby vycházely ze stávajícího průběhu kariérového poradenství pro adolescenty. Program je určený pro skupiny a dává prostor individuálním konzultacím. Nástroje a prostředky poradenství, které návrh obsahuje, jsou například: hra, přednáška, skupinová práce, učení zážitkem, hraní rolí. Předpokládaná délka samotného programu je tři a půl měsíce. Bude uspořádáno deset setkání s trváním dvě a půl hodiny (jednou týdně), po dobu praxe se z časových důvodů skupina scházet nebude.

Lektoři by měli poskytnout dostatečné množství času na individuální konzultace, které by se z mohly konat vždy po ukončení skupinového programu.

Jazykovou úroveň si účastníci ověří pomocí on-line testu od Institutu jazykového vzdělávání. Jelikož je jedním z cílů programu rozšířit slovní zásobu a jazykové schopnosti, účastníci na začátku i na konci vyplní stejný jazykový test, aby při porovnání viděli pokrok. Příklad testu viz Příloha 4. Před každou hrou či aktivitou bude potřeba pomocí vhodně zvoleného prostředku (fotografie, videa, diskuse, slovník) rozšířit slovní zásobu účastníků o slova a fráze týkající se vlastností, rolí,

zájmů a postojů k nim. Je možné, že tento mezikrok prodlouží celý cyklus poradenství.

Pro práci s reflexí jsou vhodné Kiwi karty nebo karty STAVY, které jsou volně dostupné od euroguidance.cz. Je možné pracovat s fotografiemi, emotikony nebo využít karty ze hry Dixit.

4.3.1 Cíle programu

Obecný cíl procesu kariérového poradenství je rozvoj klíčových kompetencí, které jsou potřebné k úspěchu na trhu práce. Mezi hlavní cíle patří to, aby se po absolvování poradenského procesu klient uměl prezentovat slovně i písemně a aby se vyjadřoval způsobem, který odpovídá situaci. Rozvoj češtiny cizinců je klíčový pro úspěch na trhu práce a pro integraci v ČR. Během poradenského cyklu by se měli klienti naučit si plánovat schůzky, hodnotit spolupráci, uvědomovat si, že musí vynaložit úsilí a postupovat pomocí malých kroků. Dalším posláním tohoto programu kariérového poradenství je naučit klienta se zorientovat ve vlastní situaci, dílčím cílem tohoto programu je uvědomit si vlastní jedinečnost, získat zkušenost a naučit se o sobě samém v kontextu zaměstnání. Dalším cílem je naučit se o světě práce a aspektech práce v ČR, získat schopnost si vyhledávat informace, pracovat s nimi a užít je. Cílem aktivit poradenství je rozšíření slovní zásoby účastníků.

Absolvent programu:

- je schopen popsat své vlastní dovednosti, schopnosti, motivaci;
- dokáže pojmenovat vlastní zdroje;
- je schopen popsat, v čem je dobrý a co ho baví;
- je schopen si sestavit životopis a umí sepsat motivační dopis;
- vyhledá si potřebné informace na webu LinkedIn a jobs.cz;
- zvládne souvisle předferovat o svojí pracovní zkušenosti;
- je schopen si obstarat novou brigádu či zaměstnání odpovídající jeho schopnostem a dovednostem.

4.3.2 Cílová skupina

Cílovou skupinou tohoto programu jsou mladí cizinci ve věku od 15 do 22 let, kteří pobývají na území ČR legálně a jež do jisté míry limituje neznalost jazyka nebo kulturní odlišnosti. Velikost skupiny je minimálně šest, maximálně dvanáct osob. Minimální jazyková úroveň pro vstup do poradenského programu pro cizince ze slovanské jazykové skupiny je A1, protože se předpokládá, že se jazyk naučí rychleji. U neslovanských národností je minimální hranice jazykové vybavenosti A2. Doporučuje se i při účasti v programu KP navštěvovat jazykové kurzy pro mladé cizince, které pořádá například META o.p.s.

Vzhledem k velkým rozdílům mezi jedinci spodní a horní věkové hranice cílové skupiny je možné, že skupina bude nevyrovnaná. Pravděpodobně bude potřeba skupinu alespoň na část programu rozdělit na mladší (15-18 let) a starší účastníky (19-22 let).

4.3.3 Lektoři

Tento program bude realizován skrze sociální pracovníky CIC, kteří absolvovali psychoterapeutický výcvik a/nebo mají minimálně tříletou praxi v pracovním poradenství a zkušenosti s prací s cizinci. Pracovníci by měli být před začátkem programu proškoleni v oblasti vývojové psychologie (období adolescence) a v oblasti změn a predikcí na trhu práce.

4.3.4 Místo konání a materiální zabezpečení

Pro realizaci programu kariérového poradenství je vhodné zvolit prostornou místnost nejlépe s bezbariérovým přístupem, s dobrou přístupností denního světla, alespoň 25 m² s kuchyňkou, toaletami a dostatkem stolů a židlí, se kterými se bude dít manipulovat. Na prvním a předposledním setkání bude potřeba zajistit občerstvení (večeři) pro 6-12 cizinců a pro lektory. Na místě bude potřeba zabezpečit internetové připojení, počítač, tiskárnu, dataprojektor, plátno, zvukovou aparaturu. K jednotlivým aktivitám budou potřeba například bílé štítky, fixy, propisky, pastelky, nůžky, lepidla, papíry a čtvrtky různých formátů, whiteboard a flipchart. Většina účastníků by měla mít na vybraná setkání k dispozici vlastní chytrý telefon, tablet nebo notebook.

4.3.5 Finanční rozvaha

Bude sestavena organizací CIC za konkrétních podmínek, po zvolení realizovaných aktivit, například v rámci projektu. Doporučení pro tento program jsou:

- program kariérového poradenství nebude pořádán zdarma – případně, že bude program za poplatek, jej vyhledají cizinci, kteří mají opravdový zájem, výjimka se dá udělit v případě vážného a sociální nouze;
- drobná marketingová kampaň – správně cílená reklama, která se pokryje z účastnického poplatku, pomůže zpropagovat tento program.

4.3.6 Harmonogram

Obrázek 5 Harmonogram programu

SETKÁNÍ	KAPITOLA	PODKAPITOLA	TÉMA	OBSAH	NAVÍC
1.	4. 3. 8. 1	4. 3. 8. 1. 1	Seznámení I.	Seznámení s programem, s lektory, ostatními účastníky.	společné jídlo
2.	4. 3. 8. 2	4. 3. 8. 2. 1	Sebezpoznání I.	Prezentace vybraného tématu, aktivity na sebezpoznání.	konzultace
3.			Sebezpoznání II.	Poznávání sebe sama, vlastních schopností a vlastností.	konzultace
4.		4. 3. 8. 2. 2	Sebezpoznání III.	Testování dle typologií spojených s pracovním výkonem.	konzultace
5.			Sebezpoznání IV.	Diskuse a konzultace, návrh aktivit pro seberozvoj.	konzultace
6.		4. 3. 8. 2. 3	Svět práce I.	Seznámení s weby, kde lze hledat práci.	konzultace
7.			Svět práce II.	Sestavení životopisu, napsání motivačního dopisu.	konzultace
8.			Svět práce II.	Pravidla pohovoru, nácvik pohovorů, beseda.	konzultace
praxe		4. 3. 8. 2. 4	Zisk zkušeností	Výkon zvolené praxe.	konzultace
9.	4. 3. 8. 3	4. 3. 8. 3. 1	Konference	Na neformální konferenci dojde k reflexi praxe.	společné jídlo
10.		4. 3. 8. 3. 2	Ukončení	Závěrečné ohlédnutí, reflexe stanovených cílů, evaluace.	konzultace

Zdroj: vlastní

4.3.7 Diseminace

Na konci programu budou účastníci vyzváni poskytnout zpětnou vazbu ohledně práce sociálních pracovníků, zvolených aktivit, témat a jejich rozsahu. Odpoví si také na otázku, zda program splnil jejich vytyčené cíle. Po dalších třech měsících proběhne mapování zaměstnání účastníků programu, potom bude na místě řešit úpravy či následnou diseminaci projektu.

4.3.8 Program

4.3.8.1 První část

V první části programu proběhne nábor skupiny, následně úvodní setkání, na kterém bude věnován prostor neformálnímu seznámení členů pomocí icebreakerů a her s využitím jmenovek. Bude představen smysl a cíl programu, dále se účastníci budou věnovat očekávání a osobnímu stanovení cílů. Na konci setkání proběhne neformální večere.

4.3.8.1.1 Úvodní a seznamovací hry

- Vizitka

Na papír účastníci napíší pět základních informací o sobě, pět věcí, které mají rádi a jednu, kterou o nich ví málokdo. Poté se navzájem představí.

- Já ano / já ne

Prostor je viditelně rozdělen na dvě poloviny, jedna je označena nápisem „já ano“, druhá „já ne“. Lektor čte tvrzení typu: v ČR žiji déle než 5 let; vím, co chci od života; cítím se limitován svým jazykem; jako dítě jsem chtěl být doktorem apod. Účastníci se podle správnosti tvrzení vzhledem k jeho osobě přesouvá na tu či onu stranu. Aktivita slouží k mobilizaci, uvědomění si stanovisek a pocitu sounáležitosti.

- Co bych si s sebou vzal/a na konec světa?

Lektor uvede aktivitu poutavým příběhem o nutné karanténě nebo plánovaném pobytu na opuštěném ostrově, na který se účastníci každý sám chystají. Mají za úkol v omezeném čase promyslet, co by si s sebou vzali, kdyby směli vzít položek deset, pět a jednu.

- Zelená karta

Tato aktivita se odehrává ve dvojicích, kdy se jeden o druhém musí dozvědět co nejpodrobnější informace tak, aby oba v páru prošli kontrolu při vydávání zelených karet. Na výčtu otázek se mohou vyskytnout

informace týkající se: barvy zubního kartáčku, oblíbeného filmu a jeho děje, data zasnoubení, vztahu s bratrancem apod.

4.3.8.1.2 Prezentace

Na úvodním sezení si účastníci zvolí jedno téma a na příště připraví minimálně pětiminutovou prezentaci na dané téma.

- Odkud pochází moje geny?

Účastník představí prezentaci na téma „můj původ“. Zahrne do ní zemi/země svého původu, nastíní rysy kultury v kontrastu s tou českou. Připojí informaci o tom, čím se živili jeho předci.

- Moje vysněná práce

Účastník popíše svoji současnou pracovní situaci a zkušenosti. Představí svoji práci snů, případně co by musel ve svojí nynější situaci udělat pro to, aby se tak mohl žít.

- Čím jsem chtěl/a být jako malý/á

Prezentace tohoto tématu bude zahrnovat vysvětlení, čím chtěl být prezentující jako malý a proč. Popíše, jak vnímal práci kdysi, jak teď a zda je reálné, aby ji vykonával.

- Tradiční práce tam, odkud pocházím

Pokud si některý z klientů zvolí toto téma, měl by stručně představit poměry v regionu, ze kterého pochází a definovat charakter trhu práce z hlediska genderu a tradic.

4.3.8.2 *Druhá část*

V tomto oddíle je rozepsán vlastní program kariérového poradenství, jeho struktura částečně vychází z práce Štefana Vendela, viz kapitola 3.1.2 Cíle a kroky kariérového poradenství. V první části Sebepoznání se budou klienti učit o sobě samých, což je nejtěžší a nejdůležitější součást kariérového poradenství. V části *Svět práce* následuje poznání trhu práce, požadavků na vzdělávání, dovednosti a systému vzdělávání. Třetí část *Zisk zkušeností* přinese účastníkům možnost propojit poznatky

o sobě s novými informacemi o trhu práce a získat či rozvíjet nové dovednosti, které jim budou užitečné na trhu práce. V závěrečné části *Vstup na trh práce* by klienti teoreticky měli být připraveni ke startu kariéry.

4.3.8.2.1 Sebepoznání

První část programu se zaměří na porozumění sobě samým, na podporu sebevědomí a sebeúcty. Aktivita budou účastníkům pomáhat klást si správné otázky a nacházet odpovědi na myšlenky typu „Kdo jsem? Jaký jsem? Co umím? Co rád dělám? Co mě naplňuje?“. Účastníci se budou se učit způsoby, jak reflektovat sami sebe a porozumět své motivaci, svým schopnostem a dovednostem. Mimo to si otestují, jací jsou dle určitých profesních typologií. Ověří, jaká je jejich čeština a zjistí, jak se umí prezentovat. Na konci této fáze by každý měl dostat prostor pro reflexi a vytvoření návrhu vlastního seberozvoje.

- Dvě tváře

Každý účastník dostane dva papíry a tužku. Během 30 minut s pomocí slovníku popíše svoji pozitivní a negativní část. Zaměří se na osobnost, rysy, činy, minulost, hodnoty. Poté, až všichni dopíší, lektor klade otázky typu: která tvář více ovlivňuje váš život? Vnímají vás lidé kladně nebo spíše záporně? Který pohled byl více ovlivněn vaší historií? Jak se dá využít negativní tvář ke zlepšení? Tato aktivita může být následována skupinovou reflexí.

- Kdo jsem?

Účastník dostane cca 10 malých kartiček, na které po jednom napíše, jaké role má a kým se cítí být (např. spolužákem, partnerem, dcerou...). Poté na popud lektora kartičky seřadí podle významu, který těmto rolím připisuje. V této chvíli mohou účastníci o svých rolích krátce pohovořit. Poté jim lektor řekne, aby odebrali kartičku, která je na posledním místě v jejich řadě (nejméně významná role) a aby přemýšleli jaký by byl život bez této role. Tento postup lze opakovat v různých obměnách a přísnosti.

- Sebeúcta

Lektor vyzve účastníky, aby napsali seznam činností, ve kterých jsou dobří, které jim jdou. Potom je vyzve, aby napsali věci, ve kterých si přejí být dobří. Následně budou všichni vyzváni, aby se zamysleli nebo si napsali způsoby a prostředky, které užili a dobu, která byla potřeba pro dosažení úspěchu v této věci. Poté mohou hovořit o činnostech, které jim pomohou dojít k novým cílům. (Gikopoulou, 2012, s. 99-100)

- Špička ledovce

Toto cvičení je poměrně náročné z hlediska přípravy i jazyka, je možné ji provést i u jednotlivců. Aktivita vychází z teorie Johariho okna, která zdůrazňuje rozdíl mezi vnitřními a vnějšími osobnostními rysy (Gikopoulou, 2012, s. 101-104):

- a) Pomocí brainstormingu lektor připomene lidské rysy a vlastnosti, následně každý účastník na kartičky napíše, kterých šest vlastností ho nejvíce vystihuje a seřadí je od nejpozitivnější k nejnegativnější. Lektor motivuje účastníky otázkami typu „Jste spokojeni s těmito vlastnostmi? Jednu musíte dát pryč. Jak vás to ovlivní?“. Může probíhat krátká diskuse, po které lektor reflektuje to, jakým způsobem se jednotlivci vyjadřovali, jak se tvářili a jak působili.
- b) Poté každý obdrží jednoduchý náčrt ledovce, připomene se jeho podstatě. Účastníci vyskládají svých šest vlastností na ledovec tak, že vnější vlastnosti budou nad vodou, vnitřní pod.
- c) V další části aktivity budou účastníci muset odebrat nejdřív jednu a potom další tři vlastnosti. V tomto okamžiku je důležitý prostor pro reflexi.
- d) Nakonec budou vyzváni, aby vrátili na ledovec jednu vlastnost po druhé. Cílem aktivity je, aby si účastníci uvědomili, že tyto vlastnosti je utvářejí.

- Plán osobního rozvoje

Personal development plan (Gikopoulou, 2012, s. 108-111) slouží jako velmi komplexní akční plán, který zahrnuje především cíle v osobním rozvoji a způsob, jak jich dosáhnout. Tuto aktivitu je nutné předem vícekrát absolvovat a vyzkoušet si její moderaci.

- a) Klient si popořadě zapisuje odpovědi na otázky: „V čem jsem dobrý? Na čem naopak musím zapracovat? Co by mi k tomu pomohlo? Co by mi v tom mohlo zabránit?“
- b) Dále si odpoví na otázku „Kde chci být? Jaké prostředí a podmínky mi vyhovují?“
- c) „Jak se tam dostanu?“ - Klient nalézá dílčí způsoby a postupy, jak dosáhne svého.

4.3.8.2.2 Typologie

Testování osobnosti, profesního zaměření nebo pracovních preferencí jedinci pomůže urovnat myšlenky ohledně volby směru kariéry.

- Typologie **MBTI** (Meyers-Briggs Types Indicator), kterou vypracovaly K. Briggsová a její dcera I. Mayersová je založena na vnímání, usuzování, introverzi a extroverzi a na jejich kombinacích. Dále je rozšířena o pocitování, intuici, myšlení a cítění. Na základě testu sestaveného podle této teorie se jedinec doví, na který ze 16 typů zaměstnání sedí. (Vendel, 2008, s. 43-45).
- **Kariérové kotvy** podle E. Scheina (in Šupplerová, 2005, s. 95) jsou individuálním spektrem schopností, potřeb, norem a hodnot založených na prožitcích, zkušenostech, sebereflexi, hodnocení a porovnávání. Kariérních kotev je osm: technicko-funkční kompetence; obecná manažerská kompetence; jistota a stabilita; podnikavost a tvořivost; autonomie a nezávislost; služba; výzva; životní styl.

- **16Personalities** je on-line test osobnostních rysů, který poskytuje poměrně přesný popis přirozenosti, identity, stavu mysli, využívání energie a volení taktik. (16Personalities, 2020)
- Teorie **RAISEC** podle L. Hollanda rozlišuje šest typů osobností. Na jejichž základě třídí typy pracovního prostředí. Předpokládá, že lidé se dá přiřadit k jednomu z šesti typů osobnosti, a to: umělecký, realistický, vědecký, společenský, podnikavý, konvenční. Na základě osobnostní orientace se dá určit preference pracovního prostředí. (Vendel, 2008, s. 22)

4.3.8.2.3 Svět práce

Po získání základních informací o sobě samém a o vlastních preferencích budou klienti pokračovat poznáváním trhu práce, jeho charakteristik, nabídek a požadavků. Zároveň získají čas na zpracování poznatků z předchozí části programu.

4.3.8.2.3.1 Užitečné pro hledání práce

- Životopis a motivační dopis

Účastníci programu budou vyzváni, aby doma vytvořili vlastní CV a přinesli ho na setkání, které bude vedeno formou výtvarného workshopu. Na začátku proběhne brainstorming na téma „Co musí mít životopis?“ a/nebo krátké představení životopisů účastníků. Poté lektori představí náležitosti životopisu a budou pomáhat účastníkům vybrat si pracovní inzerát a na jeho základě vytvořit co nejlepší životopis. Motivační dopis přijde na řadu poté, co si budou všichni naprosto jisti adekvátností vlastního CV. Kromě dopisu si však mladí cizinci budou připravovat i motivační řeč, kterou přednesou přede všemi, s důvodem osvojit si několik ustálených slovních spojení.

- Užitečné weby

Webové stránky typu LinkedIn.com, Jobs.cz, NSP.cz se dají prozkoumat pomocí jednoduché hry pro jednotlivce nebo dvojice. Zadání hry může být následující: *Anna M. je novou personalistkou ve firmě XY, s. r. o. a dostala za úkol sehnat lidi na pozici designer nábytku a interiérový architekt.*

Pomozte Anně vytvořit seznam požadavků na výkon, popis obsahu práce a pokuste se najít alespoň dva vhodné kandidáty na každou pozici.

4.3.8.2.3.2 Pohovor

Těmto aktivitám by měla předcházet úvodní vsuvka s videem či diskusí na téma zásady pohovoru.

- Jeden ze dvou

Tato aktivita by mohla být uvedena např. příběhem personalisty, který hledá vyhovujícího kandidáta na pozici „Moderátor/moderátorka“. Účastníci se vžijí do role personalisty a budou mít na základě prvního dojmu vybrat správného uchazeče. Lze využít fotografie, krátká videa či zahrát scénku.

- Návčivky pohovorů

Pomocí ilustračních videí a zásad si účastníci nastudují zásady chování na pohovoru. Aby si mladí cizinci zvykli na roli uchazeče, mohou využít roleplay, ve kterém mohou upustit uzdu fantazii.

4.3.8.2.3.3 Inspirace

Pokud to časová dotace umožní, do této části programu by bylo vhodné zařadit setkání s inspirativním cizincem/cizinci, kteří překonali veškeré překážky, naučili se česky, našli si v ČR práci nebo začali podnikat. Beseda by mohla být veřejná a bude sloužit jako motivace pro další část programu.

4.3.8.2.4 Zisk zkušeností

Poté, co si účastníci poradenství rozšíří znalost sebe sama a trhu práce, dostanou čas a prostor pracovat na získání zkušeností. Čeká je cvičné vystoupení z komfortní zóny a ozkoušení sebe sama v kontextu reality. Cílem těchto aktivit je zlepšení jazyka, změna smýšlení o smyslu práce, uvědomění si vlastních preferencí, nastavení mantinelů, uvědomění si vlastní hodnoty a potenciálu. Rozsah praxe by měl být alespoň 150 hodin.

Pokud se CIC podaří navázat partnerství s podniky různého zaměření, bude velkou výhodou, že tam v rámci programu budou cizinci moci absolvovat stáž nebo konat

dobrovolnou činnost. Pro získání kompetencí a zkušeností je velice efektivní účast nebo dokonce spolupořádání evropských projektů – výměnu mládeže, tréninkový kurz, seminář. Pro rozvoj a navázání nových sociálních vazeb je možné vytvořit jednoduchý neformální buddy program, třeba i s přesahem do komunitních volnočasových aktivit.

Každý z účastníků by si měl nějakým z těchto způsobů rozšířit obzory. Pokud by se praxe pojala částečně jako soutěž mezi jednotlivými z nich, zvýšila by se motivace pro výkon. (Účastníci obdrží seznam zkušeností, které musí získat. Nemuseli by tak zapisovat deník z praxe, stačilo by jim si odškrtnout a popsat splněné body. Do této části by bylo dobré zařadit poznávání kultury a rysů jednání.)

4.3.8.3 Třetí část

4.3.8.3.1 Konference

Ve stanoveném termínu proběhne beseda či neformální konference, na které by si klienti předali zkušenosti a zážitky z těchto aktivit.

4.3.8.3.2 Vstup na trh práce

V této fázi budou klienti upravovat životopis, poznávat alternativy svých zaměření a možností plánování kariéry. Na základě předchozího sebepoznání, seznámení se s trhem práce a skupinové reflexe z pracovní zkušenosti se účastníci pokusí uspět na pohovoru do zaměstnání či na brigádu.

4.4 Doporučení pro kariérové poradenství pro mladé cizince v organizaci Centrum pro integraci cizinců

Seznam doporučení vychází z poznatků z teoretické části, z vytvořeného návrhu programu kariérového poradenství a z kvalitativních rozhovorů s Mgr. Valery Senichevem, Ph.D. (Příloha 2) a Bc. Kateřinou Hefny (Příloha 3).

Mgr. Valery Senichev, Ph.D. je kariérovým poradcem a učitelem na vysoké škole. V rozhovoru uvádí, že cílem KP je podpořit flexibilitu a prohloubit sebepoznání jedinců. Pro cizince v ČR je klíčové se naučit jazyk a pochopit místní kulturu. Až poté lze efektivně řešit další záležitosti. Doporučuje, aby cizinci zkusili využít svůj rodný jazyk a znalosti vlastní kultury při hledání zaměstnání. Co se týče charakteru skupinového poradenství pro adolescenty, tvrdí, že rozhodně napomáhá reflexi důležitých témat, i když je to na úkor času. Účastníci se v prostředí důvěrné skupiny více otevrou a nalézají inspiraci. (Příloha 2)

Bc. Kateřina Hefny, koučka, terapeutka a poradkyně přikládá největší důležitost v poradenství vzájemnému respektu a úctě. Pokud komunikace funguje na těchto principech, vytváří se důvěrné prostředí, které je klíčové pro otevřenost a upřímnost. Adolescenty vnímá jako velmi zranitelnou skupinu, která potřebuje získat pocit jistoty. Původce vzniku problémů v poradenství může být přehnaná skepse poradce a absence otevřeného přístupu nebo netrpělivost adolescentů. Mladí lidé podle ní před vstupem do zaměstnání potřebují umět komunikovat, spolupracovat, využívat IT technologie a neměla by jim chybět chuť se učit nové věci. Skupina je podle ní vhodná pro poradenství v případě, že lektori dokáží zapojit všechny členy a pokud členové dostanou prostor pro osobní konzultace. (Příloha 3)

A. Individuální přístup

I při skupinovém poradenství by měl každý člen cítit, že není odbýván. Cílová skupina této práce je v kritickém věku a měla by obdržet dostatek pozornosti. Navázání důvěrného a profesionálního pouta mezi poradcem a klienty a nastavení pravidel v rámci skupiny může pozitivně ovlivnit výsledky poradenství. Jedním z nejdůležitějších cílů poradenství je, aby klient poznal vlastní zájmy, dovednosti,

hodnoty a motivaci. Proto je i v rámci skupinového poradenství nutné vymezit prostor pro osobní konzultace.

Doporučuje se také volnější tempo přisunu nových informací v dynamickém prostředí a s dostatečným časem na vstřebání.

B. Práce s technologiemi

Jednou z hlavních výhod 21. století jsou technologie. Jejich maximální využití při poradenství bude pro mladé lidi aktuální a zajímavé. Existuje množství aplikací či webů, které mohou pomoci s rozvojem a vzděláváním v oblasti kariéry. Práce s technologiemi je zároveň častým požadavkem zaměstnavatelů.

C. Učení zážitkem a řešení problémů

Zážitek je nepřenositelnou zkušeností a skrze něj si jedinec zapamatuje až 90 % nového poznání. Když se budou jedinci vystavovat novým výzvám a zažívat vědomě nové věci, může napomoci velkou měrou k efektivnějším výsledkům učení.

Takzvaný problem-solving je často užívanou metodou například při učení matematiky. Na začátku je před studenty (klienty) postaven impuls, problém, který je třeba vyřešit. Sami nebo ve skupině diskutují a později zkouší možná řešení. Po každém pokusu si automaticky ověří, zda byli v řešení úspěšní. Neúspěch je nasměruje jinou cestou, úspěch je naučí správné řešení. Tím získávají důležité kompetence.

D. Udržitelnost rozvoje

Poradci nesmí podcenit pohled na profesi směrem do budoucnosti. Otevřenost přístupu, sebereflexe, případně i supervize napomůže co nejobjektivnějšímu přístupu poradců k této cílové skupině. Klient by měl být vybaven kompetencemi, které ho provedou i obdobím nečekaných i řízených změn, přehodnocování a plánování. Pracující lidé v 21. století v Evropě se jen těžko obejdou bez kompetence učit se novým věcem.

E. Komunikační dovednosti a jazyky

Jedním z nejdůležitějších cílů všech aktivit s cizinci by měl i nadále být rozvoj češtiny a komunikace v ní. Avšak čeština není jediným důležitým jazykem. Pokud může cizinec využít v práci svůj rodný jazyk, není důvod tak neučinit. Od studia jakýchkoliv jiných jazyků by cizinci neměli být odrazováni, ale je důležité myslet primárně na jazyk, který dotyčnému zajišťuje obživu a domov.

F. Zaměření na kulturu

Cizinci k dobrému začlenění do společnosti potřebují chápat rysy typické komunikace, způsoby chování, kulturní zvyklosti, tradice nebo funkci náboženství v dané zemi. V rámci programu by bylo dobré zařadit vsuvky o tom, co jak Češi dělají a jak v určitých situacích postupují. Na společných večerech by se mohlo podávat typické jídlo s výkladem.

G. Spolupráce s MŠMT, organizacemi a školami (kariérové vzdělávání)

Neziskové organizace by se měly snažit přinášet praktický náhled na realitu a více prosazovat vlastní zájmy v důležitých otázkách rozhodování či plánování institucí, pod které spadají, např. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Další variantou rozšíření působnosti je navázat partnerství se školami a pořádat besedy či workshopy, aby došlo k popularizaci témat, jako jsou trh práce, profesní rozvoj, kariéra atd. Pro zajištění možnosti vyzkoušet si práci nanečisto, ověřit si správnost volby zaměření nebo získat zkušenosti je vhodné navázat partnerství s jinými organizacemi či firmami.

5 Závěr

Primárním úkolem bakalářské práce bylo zjistit, jak funguje kariérové poradenství a vzdělávání pro mladé cizince v prostředí neziskové organizace a vytvořit návrh programu kariérového poradenství pro mladé cizince pro neziskovou organizaci. V práci byly vysvětleny základní pojmy, které jsou potřeba k objektivnímu pojednání o tomto tématu. Výzkumnou otázku se podařilo zodpovědět.

V teoretické části práce byl definován pojem kariéra a byly představeny základní informace o kariérovém poradenství, jeho podobách, principech a průběhu. Teoretická část se věnovala charakteristikám a tendencím trhu práce a kompetencím potřebným v první polovině 21. století. Byly představeny statistiky o vývoji počtu cizinců v ČR, legislativa upravující pobyt a práci cizinců. Zařazeno bylo i téma integrace z pohledu České republiky i Evropské unie. V práci byly nastíněny rysy a charakter adolescence, které mohou specifikovat požadavky na kariérového poradce. Pro celistvost práce byla do práce zařazena i charakteristika několika neziskových organizací, které poskytují kariérové či pracovní poradenství cizincům na území ČR a dva vybrané pracovní-integrační projekty EU. Na konci teoretické části bakalářské práce byl vzhledem k cíli práce představen postup zabezpečení vzdělávací akce a opodstatnění kariérového učení ve skupině.

V praktické části byly provedeny tři kvantitativní rozhovory s poradci, ze kterých vyplynul popis postupu kariérového poradenství v neziskové organizaci CIC Praha, dále zásady a doporučení pro práci s cílovou skupinou práce. Dále byl představen celistvý návrh aktivit skupinového kariérového poradenství pro mladé cizince. Program byl rozdělen do tří částí: 1. *Sebepoznání*, kde se jedinci zaměří na poznání svých slabých a silných stránek, preferencí, dovedností. 2. *Svět práce*, v té fázi se cizinci naučí o trhu práce, sestaví si CV, nacvičí pohovor a získají zkušenosti pro vstup na trh práce. 3. *Vstup na trh práce*, cizinci se pokusí uspět při hledání zaměstnání či brigády. Úkolem programu je poskytnout mladým cizincům oporu v hledání odpovědí na důležité profesní a osobní otázky. Cílem a praktickým přínosem programu je zlepšení jazykových dovedností účastníků, poskytnutí prostředků účastníkům k sebepoznání, poznání trhu práce a získání prvních pracovních zkušeností. Bakalářskou práci uzavřel seznam sedmi doporučení pro

poradenství odpovídající požadavkům 21. století sestavený na základě kvalitativních rozhovorů s lidmi z poradenské praxe.

Téma kariérového poradenství pro mladé cizince není snadno uchopitelné, je u něj důležité brát ohled na jedinečnost každého člověka a k tomu i na jazykovou bariéru, vývojové stádium a kulturní odlišnosti. Adolescenti vstupují do dospělosti a jsou vybaveni velkým potenciálem, energií, schopností učit se a přizpůsobovat se změnám. Většina lidí je v tomto období na vrcholu svých intelektuálních možností, ale ve vztahu s nedostatečnou emoční stabilitou se může tvořit vratké a zmatené období života. Pro adolescenty ve 21. století je nelehké přijmout všechny role a požadavky, které po nich společnost vyžaduje. Život v cizí zemi, změna či nástup do zaměstnání jsou více či méně zdrojem stresu, proto je této skupině lidí nutné zajistit maximální podporu.

Seznam použitých zdrojů

- ARMSTRONG, M. a TAYLOR, S.: *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Praha: Grada, 2015, s. 323, 324. ISBN 978-80-247-5258-7.
- ARTHUR, M. B.; HALL, D. T. a LAWRENCE, B. S., ed. *Handbook of career theory*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1989, s. 4. ISBN 978-0521389440
- ATHANASOU, J. A. a PERERA, H. N., ed. *International Handbook of Career Guidance*. 2. Cham: Springer, 2019, s. viii, 157, 307. ISBN 978-3-030-25152-9.
- ATKINSONOVÁ, R. L. a kol. *Psychologie*. Praha: Viktoria Publishing, 1995, s. 124. ISBN 80-85605-35-X.
- BELZ, H. a SIEGRIST, M.: *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*, Praha: Portál, 2001, s. 166. ISBN 80-7178-479-6.
- BROWN, D., BROOKS, L. a kol., ed.: *Career Choice and Development*, 3. San Francisco: Jossey Bass, 1996, s. 272-273. ISBN 978-0787902049.
- Careers 2030. *CST Consultants* [online]. Kanada: Careers 2030, 2017 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://careers2030.cst.org/sources-of-change/>
- Cross Cultural Guidance and International Careers: Integrating Migrants and Minorities*. Norimberk: Bundesagentur für Arbeit, 2016, s. 23-27.
- CRYSTAL, D. a ROBINS, R. H.: Language. In: *Britannica.com* [online]. Spojené království: Encyclopaedia Britannica, 2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/topic/language>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. *Cizinci v České republice*. Praha: 2019, s. 38-41, 42, 129, 176. ISBN 978-80-250-2953-4.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. *Cizinci v České republice*. Praha: 2018, s. 129. ISBN 978-80-250-2870-4.

- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci. [online]. Praha, 2020, 1 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>
- DAVIES A., FIDLER, D. a GORBIS, M.: [online] *Future Work Skills 2020*. Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute, 2011. Dostupné z: http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf
- DE LEON, E.: *How immigrant organizations can help with integration* [online]. 2014, 1 s. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://www.urban.org/urban-wire/how-immigrant-organizations-can-help-integration>
- European Web Site on Integration: Migrant Integration Information and good practices* [online]. Brusel: EWSI, 2020 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/about>
- Fond dalšího vzdělávání. *Vývoj povolání: Projekce pracovních míst a zaměstnanosti v ČR do roku 2025 podle skupin povolání*. Výstup projektu Předvídání kvalifikačních potřeb. Praha: MPSV, 2015, s. 9-12.
- GIKOPOULOU, N., ed. *Průvodce kariérou pro školy: Zpráva o efektivním kariérovém poradenství*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2012, s. 99-100, 101-104, 108-111. ISBN 978-80-87335-40-6.
- GRZYBOWSKA, K. a LUPICKA, A.: *Key competencies for Industry 4.0* [online], 2017, s. 250-253. *Economics & Management Innovations*. [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/322981337_Key_competencies_for_Industry_40
- GUICHARD, J.: A Century of Career Education: Review and Perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2001, **1**(3), 155-176, s. 156-166. DOI: 10.1023/A:1012207018303. ISSN 02512513. Dostupné také z: <http://link.springer.com/10.1023/A:1012207018303>

- HENDL, J.: *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016, s. 45-46, 177-178. ISBN 978-80-262-0982-9.
- HERR, E. L.: Super's Life-Span, Life-Space Approach and Its Outlook for Refinement. *The Career Development Quarterly* [online]. 1997, **45**(3), 238-246 [cit. 2020-03-27]. DOI: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00468.x. ISSN 08894019. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00468.x>
- HRONÍK, F.: *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2006, s. 58. ISBN 978-80-247-1457-8.
- International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners [IAEVG]. International Association for Educational and Vocational Guidance [online]. IAEVG, 2003 [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: <https://iaevg.com/Framework>
- JANIŠOVÁ, D. a KŘIVÁNEK, M.: *Velká kniha o řízení firmy: [praktické postupy pro úspěšný rozvoj]*. Praha: Grada, 2013, s. 189. ISBN 978-80-247-4337-0.
- Jobs2030.com* [online]. Praha: Jobs2030, 2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://jobs2030.com/>
- KOŠTÁLOVÁ, H a CUDLÍNOVÁ, M.: *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015, s. 3, 33, 38, 48. ISBN 978-80-87993-01-9.
- KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2008, s. 253. ISBN 978-80-7261-168-3.
- LANGMEIER, J a KREJČÍŘOVÁ, D.: *Vývojová psychologie*. 3. Praha: Grada, 1998, s. 154. Psyché (Grada). ISBN 80-716-9195-X.
- LANGMEIER, J.; BALCAR, K. a ŠPITZ, J.: *Dětská psychoterapie*. 2. Praha: Portál, 2000, s. 34. ISBN 80-7178-381-1.
- LAUNIKARI, M. a PUUKARI, S., ed. *Multikulturní poradenství. Teoretické základy a osvědčené postupy v Evropě*. Praha: Dům zahraničních služeb, 2009, s. 17, 22, 158-161. ISBN: 978-80-87335-07-9.

- MACEK, Petr. *Adolescence: psychologické a sociální charakteristiky dospívajících*. Praha: Portál, 1999. s. 11-12. ISBN 80-7178-348-X.
- MIGOVITA Young people with an immigrant background: diversity and participation in the transition from school to the labour market. *European Web Site on Integration: Migrant Integration Information and good practices* [online]. Brusel: European Commission, 2013 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/index_en
- MILLER-TIEDEMAN, A. a kol, ed. *Learning, practicing and living the new careering*. Los Angeles: Taylor & Francis, 1999, s. 272-273. ISBN 978-1560327400.
- MILLER-TIEDEMAN, A.: *Learning, Practicing, and Living the New Careering*. Philadelphia: Taylor & Francis, 1999. s. xiv. ISBN 1-56032-740-5.
- MUŽÍK, J.: *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 41, 80. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
- Národní soustava povolání: Karierový poradce* [online]. Praha: NSP, ©2017 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>
- O nás. *Centrum pro integraci cizinců, o. p. s. [CIC]* [online]. Praha: CIC, ©2012 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/o-nas/o-nas.html>
- O nás: [PPI]. *Poradna pro integraci* [online]. Praha: Poradna pro integraci, ©2017 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <http://p-p-i.cz/o-nas/>
- O nás: [SIMI]. *Sdružení pro integraci a migraci* [online]. Praha: SIMI, ©2011 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/organizace/o-nas>
- O projektu: [Cizinci JMK]. *Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců* [online]. Brno: Jihomoravský kraj, ©2020 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://www.cizincijmk.cz/cs/eu/o-projektu/>
- OECD. *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paříž: OECD, 2004, s. 19. ISBN 92-64-10564-6.
- OŠANCOVÁ, K.: Osobní rozhovor. Praha, 28. 11. 2019

- PATTON, W. a MCMAHON, M.: *Career Development and Systems Theory*. 2. Rotterdam: Sense Publishers, 2006, s. 273, 284-285. ISBN 90-77874-13-5.
- PELCOVÁ, N.: *Multikulturalismus a multikulturní výchova*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2009. s. 202. ISBN 978-80-7290-392-4.
- PLAMÍNEK, J.: *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada, 2014, s. 18-19, 47, 124-125. ISBN 978-80-247-4806-1
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E. a MAREŠ, J., ed. *Pedagogický slovník*. 4. Praha: Portál, 2003. s. 287. ISBN 80-7178-772-8.
- RÁKOCZYOVÁ, M., TRBOLA, R. a HOFÍREK, O.: *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. s. 14. ISBN 978-80-7419-023-0.
- SCHNEIDEROVÁ, A.: *Základy poradenství: učební text pro distanční studium*. 2. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, s. 26-27. ISBN 9788073685232.
- SLAVÍK, Milan a Jana ZOUNKOVÁ. *Poradenství: textová studijní opora*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2014 s. 19-22. ISBN 978-80-213-2482-4.
- Služby pro cizince: [Meta, o.p.s.]. *Společnost pro příležitosti mladých migrantů* [online]. Praha: META, 2004 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://www.meta-ops.cz/sluzby-pro-cizince>
- SPRINGER, J. W. ed., *Issues in career and human resource development*, American Society for Training and Development, Madison, 1980, s. 1-2.
- STRANDÁL, J. a kol. *Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2013, s. 8-9.
- SÜSSMUTH, R. a WEIDENFELD, W.: *Challenge integration: Living together in a Europe of diversity*. Bertelsmann-Stiftung [online]. Migration Policy Institute, 2005, 9 s. [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/the-integration-challenge-living-together-in-a-europe-of-diversity>

- ŠIKULOVÁ, R., MRÁZOVÁ E. a WEDLICOVÁ, I.: Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy: metodická příručka pro učitele základních škol. Vyd. 1. Most: Hněvín, 2007, s. 7, 12-13. ISBN 978-80-86654-20-1.
- ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, J. a Ostravská univerzita. *Kompendium obecné a vývojové psychologie*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2004. s. 58-59. ISBN 80-7042-364-1.
- ŠUPPLEROVÁ, M. a Univerzita Palackého a Univerzita Palackého. *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005. s. 95.
- TYRLÍK, M., MACEK P., ŠIRŮČEK J. a mládeže a rodiny INSTITUT VÝZKUMU DĚTÍ. *Sebepojetí a identita v adolescenci: sociální a kulturní kontext*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 5-7.
- VÁGNEROVÁ, M. a Univerzita Karlova. *Vývojová psychologie I: dětství a dospívání*. Praha: Karolinum, 2005. s. 412-413. ISBN 80-246-0956-8.
- VÁGNEROVÁ, M. a Univerzita Karlova. *Vývojová psychologie II: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007. s. 49. ISBN 978-80-246-1318-5.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*. Praha: Karolinum, 1999. s. 295-298, 341-344. ISBN 80-7184-803-4.
- VAŠUTOVÁ, Maria a Ostravská univerzita. *Vývojová psychologie: pro učitele odborných předmětů*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2003. s. 62. ISBN 80-7042-243-2.
- VENDEL, Š.: *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008, s. 11, 22, 31-32, 43-45, 52-54, 56, 186. ISBN 978-80-247-6222-7.
- WILSON, J. M., GOODMAN, P. S. a CRONIN, M.A.: Group learning. *Academy of Management Review*. 2007, **32**(4), 1049-1059, s. 1052. DOI: 10.5465/amr.2007.26585724. ISSN 0363-7425. Dostupné také z: <http://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2007.26585724>
- Za'atar NGO and Project Layali Social Enterprise – Empowering refugees to achieve autonomy. *European Web Site on Integration: Migrant Integration Information*

and good practices [online]. Brusel: European Comission, 2020 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/zaatar-ngo-and-project-layali-social-enterprise-empowering-refugees-to-achieve-autonomy>

16Personalities [online]. ©2020 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://www.16personalities.com/cs>

Seznam obrázků a zkratk

Obrázek 1 Metody dle účinnosti a předávání podnětů	17
Obrázek 2 Vývoj Počtu cizinců v ČR podle typu pobytu	24
Obrázek 3 Nejčastější státní občanství cizinců v ČR	25
Obrázek 4 Doporučený postup vytváření vzdělávacích produktů	39
Obrázek 5 Harmonogram programu	48

KP – kariérové poradenství

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

CIC – Centrum pro integraci cizinců

Seznam příloh

Příloha 1: Kvalitativní rozhovor s Mgr. Kateřinou Ošancovou (2. 3. 2020, Praha)

Příloha 2: Kvalitativní rozhovor s Mgr. Valery Senichevem, Ph.D. (21. 3. 2020, online)

Příloha 3: Kvalitativní rozhovor s Bc. Kateřinou Hefny (18. 3. 2020, online)

Příloha 4: Příklad vstupního a výstupního jazykového testu