

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Podpora poradenství a odborného vzdělávání:

projekty a inovace

Bakalářská práce

Autor: Dáša Horáková

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

2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Dáša Horáková

Specializace v pedagogice

Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Podpora poradenství a odborného vzdělávání: projekty a inovace

Název anglicky

A Support of Counselling and Vocational Education: Projects and Innovations

Cíle práce

Cílem práce je charakterizovat disciplínu poradenství v odborném vzdělávání, její aktuální pojetí a trendy, a v tomto kontextu vytvořit přehled možností, jak tuto oblast dále rozvíjet např. prostřednictvím dostupných projektů a programů.

Metodika

Teoretická část práce bude zpracována na základě literární rešerše dostupné odborné literatury, bude zde charakterizována a definována disciplína poradenství v odborném vzdělávání a její oblasti, a s nimi související aspekty. Praktická část bude vycházet ze stanovených cílů a literární rešerše. Budou analyzovány informace z odborných zdrojů zaměřené na rozvoj, trendy, inovace, projekty, programy a výzvy v oblasti poradenství s vazbou na odborné vzdělávání. Dále pak bude vytvořen přehled a charakteristika možností a podmínek zapojení se do vybraných projektů/programů/výzev, a to s ohledem na rozvoj poradenství v odborném vzdělávání.

Harmonogram zpracování práce:

- Průběžná komunikace a sdílení průběžných verzí práce s vedoucím práce po celou dobu jejího zpracování. Obojí je zohledněno ve výsledném hodnocení práce.
- Kompletní pracovní verzi práce odevzdat vedoucímu práce s minimálně měsíčním předstihem před odevzdáním finální verze na studijní oddělení.
- Finální verzi práce odevzdat na studijní oddělení do 31. března 2022.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářských prací.

Klíčová slova

Poradenství, poradenské programy, vzdělávání, odborné vzdělávání, vzdělávací projekty

Doporučené zdroje informací

1. DRYDEN, Windy. Poradenství. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008. 117 s. Stručný přehled. ISBN 978-80-7367-371-0.
2. VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.
3. ŠÍMOVÁ, Barbora, ČERNÝ, Jiří a SHYMON, Magda. Kariérové poradenství na středních školách. V Tribunu EU vyd. 1. Brno: Tribun EU, 2012. 136 s. ISBN 978-80-263-0238-4.
4. NÚOV. Aktuální problémy odborného vzdělávání v ČR: sborník příspěvků ze 6. konference partnerství TTnet ČR [online]. Copyright © [cit. 25.04.2021]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008 [cit. 2021-5-12]. ISBN 978-80-87063-15-6. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/TTnet/publikace_TTnet/TTnetsbornik6el.pdf
5. Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 25.04.2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/podpora-odborneho-vzdelavani-zamestnancu-ii>
6. Středisko podpory poradenských služeb | Národní vzdělávací fond. Národní vzdělávací fond [online]. Copyright © [cit. 25.04.2021]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/stredisko-podpory-poradenskych-sluzeb>
7. Česká-republika: Podpora a poradenství ve vzdělávání | Eurydice. [online]. Copyright © [cit. 25.04.2021]. Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/educational-support-and-guidance-17_cs

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 24. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Podpora poradenství a odborného vzdělávání: projekty a inovace

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

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

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

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

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala především své rodině, ale i přátelům, kteří mi byli velkou oporou po celou dobu zpracovávání této bakalářské práce. Největší poděkování patří panu Ing. Karlu Němejcovi, PhD., za odborné vedení, cenné rady a připomínky, pomoc a trpělivost.

Abstrakt

Cílem bakalářské práce na téma Poradenství v odborném vzdělávání: projekty a inovace bylo popsat a definovat poradenství v odborném vzdělávání. Pozornost byla věnována především rozvoji poradenství, aktuálním trendům v této oblasti a vybraným projektům týkajících se poradenství a dalšího vzdělávání.

V teoretické části byl vysvětlen princip kariérového poradenství, jeho současnost, cíle, funkce a typy. Prostor byl v této části práce věnován rovněž poradenskému procesu, kde byly vymezeny zásady poradenského přístupu a jednotlivé fáze poradenského procesu. Další z kapitol práce se zabývala osobností poradce, jeho typologií, kompetencím a dovednostem, kterými by měl poradce disponovat. V poslední kapitole teoretické části byl definován pojem odborného vzdělávání, přičemž byly představeny i formy tohoto typu vzdělávání.

Obsahem praktické části bylo zmapování podpory poradenství a rozvoj této oblasti. Následně probíhala analýza vybraných projektů, online programů a vzdělávacích kurzů souvisejících s poradenstvím v odborném vzdělávání. U vybraných programů byl charakterizován obsah projektu, cíl a cílová skupina. Na základě získaných informací byl vytvořen přehled shrnující zmíněné projekty, přičemž byly navrženy možnosti, jak tyto projekty zlepšit a dostat do podvědomí širší společnosti.

Klíčová slova

poradenství, poradenské programy, vzdělávání, odborné vzdělávání, vzdělávací projekty

Abstract

The bachelor thesis is aimed at Support of Counselling and Vocational Education: Projects and Innovations, where describes and defines vocational education counseling. The primary focus was on the development of counseling, nowadays trends in the field and specific projects related to counseling and continuous education.

Theoretical part explains the principle of career counseling, trends, goals, functions and types. Part of the thesis is also dedicated to the counseling process, where the principles of the counseling methods and the individual phases of the counseling process are defined. Another chapter deals with the personality of the counselor, his typology, competencies and set of skills that the counselor should have. In the last chapter, the concept of vocational education is defined and forms of this kind of education are also introduced.

Practical part contains mapping of the support of the counseling and development of this field. Thereafter, an analysis of selected projects, online programs and training courses regarding vocational training counseling comes about. In selected programs, the content of the project, the goal and the target group are characterized. In regard the gathered information, an overview summarizing the mentioned projects was created, while the possibilities of how to improve these projects and familiarize them to wider society were suggested.

Keywords

counselling, advisory programmes, education, vocational education, educational projects

OBSAH

ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	12
1 Cíl a metodika.....	12
2 Poradenství.....	13
2.1 Cíle poradenství.....	14
2.2 Funkce poradenství.....	15
2.3 Typy poradenství.....	16
2.4 Hlavní poradenské směry.....	16
2.4.1 Psychodynamický směr.....	17
2.4.2 Behavioristický směr.....	17
2.4.3 Poradenství zaměřené na klienta.....	17
2.4.4 Terapie realitou.....	18
2.4.5 Rodinné poradenství.....	18
2.5 Vztah poradenství a psychoterapie.....	18
3 Poradenský proces.....	20
3.1 Zásady poradenského přístupu.....	20
3.2 Fáze poradenského procesu.....	21
4 Osobnost poradce.....	24
4.1 Typy poradců.....	25
4.1.1 Generalisté x Specialisté.....	25
4.1.2 Interní poradci x Externí poradci.....	25
4.2 Kompetence poradce.....	26
4.2.1 Kognitivní kompetence.....	26
4.2.2 Dovednosti poradce.....	26
4.3 Překážky poradenského procesu.....	27

5	Odborné vzdělávání.....	29
6	Školní kariérové poradenství.....	31
6.1	Školní poradenské služby.....	31
6.1.1	Vzdělávání a poradenství v oblasti vstupu na trh práce.....	32
6.1.2	Poskytování informací.....	32
6.1.3	Rozvoj klíčových kompetencí.....	32
6.1.4	Osobní rozvoj a podpora při sebepoznání.....	33
6.2	Formy školního kariérového poradenství.....	33
6.3	Školní kariérový poradce.....	33
6.3.1	Základní dovednosti a charakteristiky.....	33
6.3.2	Potřebné základní znalosti.....	34
	PRAKTICKÁ ČÁST.....	35
7	Podpora kariérového poradenství.....	35
7.1	Rozvoj a podpora oblasti.....	35
8	Projekt P-KAP.....	37
8.1	Rozvoj kariérového poradenství.....	37
8.2	Předčasné odchody žáků ze vzdělávání.....	38
8.2.1	Důvody předčasných odchodů žáků ze vzdělávání.....	38
8.2.2	Podpora prevence předčasných odchodů žáků ze vzdělávání.....	39
8.3	Odborné vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli.....	39
9	Další vybrané projekty.....	41
9.1	Projekt C-Game.....	41
9.2	Projekt WBS.....	41
9.3	Aplikace Orienteexpress.....	42
9.4	Program CAREERS AROUND ME.....	42
9.5	Projekt OECD.....	43

9.6	Online kurz C-Course.....	44
9.7	Program POVEZ II.....	44
10	Shrnutí vybraných projektů.....	46
	ZÁVĚR.....	48
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	49
	SEZNAM TABULEK.....	55

ÚVOD

Všichni poradci se ve své práci snaží směřovat k jedinému - dosahovat co nejkvalitnějších služeb a svým klientům díky tomu pomáhat při volbě profesního vzdělání a na následné cestě kariérní dráhy. Tito poradci poskytují velmi podobné či dokonce stejné služby. Ač je v České republice poměrně široká škála možností při výběru poradenství, mohlo by být i daleko lépe. Hlavní problém je v nedostatečné spolupráci a komunikaci mezi nabízenými službami, které by zcela jednoznačně vedly ke zkvalitnění celého systému kariérového poradenství.

Pro zpracování bakalářské práce jsem si zvolila téma Podpora poradenství a odborného vzdělávání: projekty a inovace. Práce je rozdělena na dvě hlavní části, část teoretickou a praktickou. Jak už sám o sobě název vypovídá, teoretická část se zaměřuje především na poradenství a pojmy s ním související. Jsou zde popsány typy poradenství, hlavní poradenské směry, poradenský proces a jeho jednotlivé fáze, osobnost poradce, jeho typologie a dovednosti, kterými by měl disponovat. V praktické části jsou představeny vybrané projekty týkající se poradenství a odborného vzdělávání, k nimž je vytvořen přehled reflektující obsah těchto projektů.

Téma jsem si vybrala na základě přesvědčení, že kariérové poradenství je nedílnou součástí života každého z nás a jeho důkladná znalost nám otevírá nové možnosti při vstupu do světa práce. Vzhledem k tomu, jak rychlý a proměnlivý dnešní svět je, očekává se i po nás větší flexibilita, rychlost přizpůsobovat se změnám a seznámit se s inovacemi dnešních technologií a moderních trendů. Kariérové poradenství udává možnost lépe se orientovat v nabízených příležitostech, usnadňuje rozhodování v zásadních situacích, podporuje znalost silných a slabých stránek, dovádí k lepšímu poznání sebe sama a směřuje k výběru povolání či dalšího vzdělávání.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1 Cíl a metodika

Cílem práce bylo charakterizovat disciplínu poradenství v odborném vzdělávání, její aktuální pojetí a trendy. V tomto kontextu byl vytvořen přehled možností, jak by bylo možné tuto oblast dále rozvíjet např. prostřednictvím dostupných projektů a programů.

Teoretická část byla zpracována na základě nastudovaných poznatků z dostupné odborné literatury. Charakterizovány byly disciplíny poradenství a poradenství v odborném vzdělávání, jejich oblasti a s nimi související aspekty. Poradenství bylo definováno z několika zdrojů, aby došlo k co nejpresnějšímu vysvětlení pojmu. Dále byly zmíněny jednotlivé cíle, funkce a typy poradenství, poradenský proces a jeho fáze, osobnost poradce včetně typologie.

Praktická část vycházela ze stanovených cílů a literární rešerše. V úvodu praktické části byla zmapována podpora poradenství a její rozvoj. Dále byly analyzovány informace z odborných zdrojů zaměřené na rozvoj, trendy, inovace, projekty, programy a výzvy v oblasti poradenství s vazbou na odborné vzdělávání. V závěru praktické části byl vytvořen přehled možností zapojení se do vybraných projektů s ohledem na rozvoj poradenství v odborném vzdělávání. Zároveň byly navrženy možnosti, jak by se tyto projekty daly zlepšit a dostat k většímu množství populace.

2 Poradenství

Poradenství je aplikovaný teoretický i praktický vědní obor, který je zaměřený na pomoc lidem v nesnázích a zabývá se závažnými lidskými problémy (Hadj-Mousovoá a kol., 2005, s. 40).

Peavy (2013, s. 18) říká, že „*poradenství je proces, který ukazuje zájem, dává naději, dodává odvahy, nabízí vyjasnění a umožňuje aktivaci*“.

Vždy se jedná o vztah mezi klientem a odborníkem/poradcem, kdy poradce vede zaměřený řízený proces, ve kterém provází jedince při řešení aktuálních problémů. Společně tak hledají možnosti, jedinec dosahuje osobních cílů a učí se efektivněji využívat vlastní možnosti (Hadj-Mousovoá, 2002, s. 5).

Poradenství je zakotveno v teoretických disciplínách, z nichž odborníci čerpají oporu pro svoji praktickou činnost. Poradenství jakéhokoli typu má své základy primárně v psychologii, protože poradenský proces je vázán mezilidskou interakcí a poradce v tomto procesu využívá veškerých psychologických znalostí, aby svému klientovi dokázal pomoci co nejlépe. Typické jsou pro poradenství především poznatky z klinické psychologie, sociální psychologie a psychologie vývojové. Dalším teoretickým východiskem je perfektní znalost teorií osobnosti, jež jsou ukotveny v oblasti psychologie (Hadj-Mousovoá, 2002, s. 7).

Mimo psychologických disciplín, je u všech typů poradenství nutný také rozhled v dalších vědních oborech. Mezi ty nejdůležitější podle Hadj-Mousovoé (2002, s. 8) patří:

- Filosofie, především etika - poradce má ve vztahu ke svým klientům velkou odpovědnost, proto musí být dobře obeznámen se všemi etickými principy a své moci nad klientem nesmí nikdy zneužít.
- Kulturní antropologie - poradce si také musí uvědomovat možné kulturní rozdíly, které se mohou u jeho klientů objevit, s těmito rozdíly by měl umět pracovat a především je respektovat.
- Sociologie - není to vždy jen o vztahu poradce a klienta, proto by poradce měl brát v úvahu i souvislosti širší společnosti.

2.1 Cíle poradenství

Poradenské působení je zaměřená činnost, která si klade přesně vytyčené cíle. Hadj-Mousová (2002, s. 6) mezi tyto cíle zařadila následující:

- usnadnit změny chování,
- zvýšit adaptivní dovednosti,
- zvýšit kvalitu rozhodování,
- zlepšit vztahy,
- pomoci rozvinout klientův potenciál.

Působení poradce na klienta je tedy prováděno záměrně za účelem vytyčení si přesných cílů. Tomuto působení se říká intencionální. Jasně vymezení cíle je nevyhnutelnou a velice významnou fází poradenského procesu. Cíle můžeme dělit na obecné a konkrétní. Cíle konkrétní jsou přímo závislé na daném problému, situaci, ve které se klient nachází, ale i na jeho osobnosti a psychickém rozpoložení. Při stanovení konkrétního cíle, bychom se však měli řídit i obecnými cíli poradenství, které jsou pro tento proces nezbytné (Hadj-Mousová, 2002, s. 6).

Podle Drapely a Hrabala (1995, s. 7-8) poradenské působení směřuje k těmto hlavním cílům:

- uzpůsobit klientovi takové podmínky, aby došel k lepšímu sebepoznání a dokázal si uvědomovat, jak své silné, tak i slabé stránky,
- pomoci klientovi v ujasnění a doformulování krátkodobých, ale i dlouhodobých osobních cílů,
- pomoci v hledání příčiny klientova problému a snaha jej realisticky vyřešit,
- pomoci klientovi, aby při řešení problému jednal vždy svobodně a především, aby byl ochotný přijmout veškeré důsledky, které si s sebou jeho rozhodnutí nesou,
- vést klienta ke kladnému hodnocení sebe sama, ale i lidí ve svém okolí, za účelem získání sebedůvěry a schopnosti důvěřovat druhým.

Z obecných cílů poradenství lze usoudit, že poradce při poradenské činnosti vždy vychází z klientova konkrétního problému a pomáhá mu tento problém blíže identifikovat a následně najít nějaká řešení. Poradenská intervence je také ideální

příležitostí k tomu, aby si klient stanovil realistické cíle, lépe se poznal, dokázal se přijmout, důvěřoval si a byl schopný navazovat plnohodnotné sociální vztahy (Hadj-Moussová, 2002, s. 7).

Odlišně k cílům přistupuje Novosad (2009, s. 106 a násl.), který je dělí na „*obecné (cíle v oblasti společnosti jako celku), speciální (změny v oblasti prostředí, v němž se klient nachází) a individuální (konkrétní cíle pro daného klienta)*“.

Matějček pak (1992, s. 9-11) cíle poradenství vymezuje ve vztahu k dítěti, a to na třech následujících úrovních:

1) Na první rovině jde především o to, aby poradenský proces pomohl v dosažení klientova zdraví. U dítěte mluvíme hlavně o přijetí svým sociálním prostředím - svou rodinou, což je předpokladem pro jeho optimální harmonický vývoj.

2) U jednotlivých cílů je důležitá změna situace, ve které se dítě nachází. Cílem je tedy dosažení toho, zamezit všem nežádoucím vlivům, které jakkoli ohrožují vývoj dítěte.

3) V poslední úrovni jde o individuální cíle, jež zahrnují konkrétní opatření, které vyplývají z potřeby v dané situaci, u konkrétního případu. Záleží tedy na problému, který se vyskytl, osobnosti, jež je součástí problému, ale i na možnostech klienta.

2.2 Funkce poradenství

Jak již bylo řečeno v předchozí kapitole, jedná se o pomoc lidem v nesnázích, pomoc v osobních i sociálních problémech. Podle Hadj-Moussové (2002, s. 6) rozlišujeme funkce následující:

- preventivní,
- nápravnou.

Při preventivní funkci by poradce měl klientovi pomoci předcházet případným problémům, které by mohly nastat, ale zatím se tak nestalo. Tato funkce slouží především k rozvoji osobního růstu klienta. Pod preventivní poradenskou praxí si můžeme představit např. preventivní protidrogové programy apod. Naopak u funkce nápravné se jedná o konkrétní řešení problémů, které u klienta již nastaly. Avšak nemusí jít pouze o problémy aktuální. Nápravná funkce se zabývá rovněž

odstraňováním zábran osobního rozvoje, které se u klienta prokázaly právě po nějakém problému. Nápravná funkce je na rozdíl od té preventivní mnohem častější a žádanější. V běžné praxi od sebe tyto dvě funkce však nelze zcela odlišit, protože řešením problémů a odstraňováním bloků jeho osobního rozvoje se do jisté míry zabýváme i prevencí. Řešením a ovlivňováním aktuálních problémů máme vliv i na budoucí vývoj klienta. Tím, že s ním o problému mluvíme, hledáme možnosti a řešení, posilujeme jeho osobní růst, předcházíme tomu, aby se opakovaných obtíží vyvaroval (Hadj-Mousova, 2002, s. 6; Poradenství, 2021).

2.3 Typy poradenství

Dle Národního vzdělávacího fondu (2021) můžeme klienta na základě kvantity rozdělit do následujících tří kategorií:

- Hromadné poradenství - cílová skupina je u formy tohoto typu poradenství poměrně dost široká, může pojmut až několik set klientů; většinou jde o jednorázové procesy, u kterých je hlavním cílem klienty pouze informovat, případně je odkázat na další zdroje.
- Skupinové poradenství - u skupinového poradenství má cílová skupina podobu jedné nebo několika skupin s menším počtem osob; ve skupinách dochází k diskuzi mezi účastníky, formování sociálních rolí, sdílení si zkušeností apod.
- Individuální poradenství - tento typ poradenství je zaměřen pouze na jednoho klienta, který vstupuje do velice intenzivního poradenského vztahu společně s poradcem.

2.4 Hlavní poradenské směry

Jak již bylo zmíněno výše, obecně lze říci, že poradenství je obor, který spojuje poznatky z mnoha vědních oborů, jež se zabývají studiem člověka. Velké množství poradenských teorií má své kořeny v psychoterapeutických směrech, se kterými jsou nyní více či méně propojovány. Toto zjištění je dáno vývojem historie, kdy pozornost psychickým problémům věnovali nejdříve lékaři, kteří svoji pomoc vnímali jako léčbu. Až postupem času a vývojem doby se ukázalo, že jsou mezi námi

jedinci, kteří potřebují kvalifikovanou pomoc v nějaké složité osobní životní situaci, aniž by kvůli tomu měli být označováni za duševně nemocné. Z psychiatrické a psychologické pomoci duševně chorým se tedy postupem času začal vymezovat specifický přístup, kterému se nazývá poradenství (Hadj-Moussová, 2002, s. 8).

2.4.1 Psychodynamický směr

Tento směr se váže především na hlubinnou psychologii a psychoanalýzu. Člověk je zde silně ovlivňován nevědomím a velice významné je zaměření na biologické potřeby. Nejvýznamnějším obdobím je raný vývoj, protože neúspěšné zvládnutí jednotlivých stádií se odráží na osobnosti jedince v budoucnosti. Většina problémů má v psychodynamickém směru základ právě v raném dětství. Poradce se tedy zaměřuje na odkrytí rozporů v osobnosti, znovuprožívání některých emocí z minulosti a uvědomování si souvislostí se současnými situacemi. Cílem je učinit nevědomé vědomým a pomoci klientovi vytvořit nové návyky (Hadj-Moussová, 2002, s. 9).

2.4.2 Behavioristický směr

Behavioristický směr, jak již sám název napovídá, vychází především z behavioristické psychologie, tedy z psychologie chování. Dříve se uplatňoval deterministický přístup, dnes už je však při volbě cílů akceptována naprostá svoboda jedince. Jedná se o problém, kdy je člověk ve svém vývoji determinován sociálním prostředím a na základě těchto podnětů se začne chovat nevhodně. Poradce se proto zaměřuje především na identifikaci klientova chování a učí ho techniky, které klientovi pomůžou zachovat v daných situacích klidnou hlavu a dostat jeho chování do souladu a rovnováhy. Cílem tedy je odstranit nevhodné chování a nahradit ho novými, upravenými vzorci chování (Hadj-Moussová, 2002, s. 9; Behaviorismus, 2021).

2.4.3 Poradenství zaměřené na klienta

Směr vycházející především z psychologie humanistické. To, jak jedinec vnímá sám sebe, určuje způsob, jakým vnímá okolní svět. Duševní zdraví je podmíněno souladem mezi reálným a ideálním Já. Sociální prostředí zde nehraje až takovou roli,

protože s potřebou seberealizace se člověk již rodí. Poradce klade důraz na dosažení souladu mezi reálným a ideálním Já. Hlavním cílem je nechat proudit vrozený potenciál rozvoje člověka (Hadj-Moussová, 2002, s. 10; Český institut PCA, 2018).

2.4.4 Terapie realitou

Teoretické zakotvení tohoto specifického směru pochází ze sloučení mezi psychodynamickým, humanisticko-existenciálním a behavioristickým přístupem. Jedinec se rozhoduje sám za sebe, avšak musí být schopný realisticky zvládat i veškeré důsledky svých rozhodnutí. Úkolem poradce je společně s klientem odhalit selhání v přijetí zodpovědnosti za sebe sama a pokusit se o nalezení rozporů mezi osobností klienta a realitou. Cílem je dosáhnout uspokojení potřeb jedince a naučit se přijímat rozhodnutí včetně všech důsledků (Hadj-Moussová, 2002, s. 11).

2.4.5 Rodinné poradenství

Východiska rodinného poradenství jsou ukotvena v sociální psychologii a teorii komunikace. Každý jedinec má svoji vlastní realitu, která je vytvářena a podporována komunikačními styly a vzorci chování z prostředí, z něž pochází. Problém vzniká ve chvíli, kdy se pojetí světa rodiny liší od pojetí obecně akceptovaného, čímž dochází ke konfliktům s okolním světem. Zaměření poradce směřuje především k nalezení a obnově nevhodných vzorců chování, které způsobují konflikty mezi jedincem/rodinou a společností. Jediným možným řešením je změna dosavadních vzorců a pojetí reality a obnovení návyků uvnitř rodiny, které bude postaveno na zdravých základech (Hadj-Moussová, 2002, s. 12; Poradenství manželské a rodinné, 2021).

2.5 Vztah poradenství a psychoterapie

Poradenství se vymezuje odbornou, avšak spíše krátkodobější prací mezi poradcem a klientem. Hlavním cílem je nalezení řešení při nějakém aktuálním problému či situaci. Ve chvíli, kdy si klient neví rady s řešením problému, přichází poradce, který klientovi pomáhá v uvědomění si různých možností, jak by se dal problém vyřešit. Naopak v psychoterapii terapeut cíleně využívá psychoterapeutických prostředků a spolupráce mezi klientem a terapeutem je dlouhodobá. Cílem tohoto

procesu je osobní rozvoj klienta a nalezení a aktivace jeho vlastních kompetencí k dosažení smysluplného života (Terap.io, 2021).

Tabulka 1: Souhrnný přehled rozdílů mezi psychoterapií a poradenstvím

	Psychoterapie	Poradenství
Cíle	- změna osobnosti - dosažení duševního zdraví	- řešení konkrétního problému/situace - odstranění bariér, které brání v rozvoji
Klientel a	- duševní nemoci, především neurózy	- problémy člověka, který je jinak duševně zdravý

Zdroj: upraveno podle Hadj-Moussové (2002, s. 13)

Nejčastěji se však jedná o prolínání psychoterapie s poradenstvím, protože poradenské procesy se většinou pohybují na pomyslné hranici právě mezi psychoterapií a poradenstvím. V některých zemích je dokonce psychoterapeut považován za poradce, ostatně i u nás má poradce často psychoterapeutické kompetence, kterých ovšem nabývá až dalším studiem. K získání psychoterapeutických kompetencí musí mít jedinec předchozí kvalifikaci buď v psychologii, nebo speciální pedagogice (Hadj-Moussová, 2002, s. 14).

3 Poradenský proces

3.1 Zásady poradenského přístupu

V poradenském procesu máme určité zásady, které je bezpodmínečně nutné dodržovat především za účelem dosažení pozitivních výsledků, ale i usnadnění průběhu poradenského procesu (Hadj-Mousová, 2002, s. 15).

Podle Drapely a Hrabala (1995, s. 9-10) jde o následující tři zásady:

Svoboda klienta

Klient musí mít v průběhu celého poradenského procesu možnost plně mluvit o všem, co je pro něj v danou chvíli zásadní, a to ať už se jedná o aktuální problémy, zapomenuté zážitky z minulosti, konflikty s rodinou nebo třeba plány do budoucnosti.

Poradce napomáhá klientovi v ujasnění si různých možností řešení, nikdy však na klienta nesmí vyvíjet jakýkoli nátlak. Klient díky tomuto přístupu dospěje ke svobodnému rozhodnutí, které je odhodlán přijímat s maximální zodpovědností.

Respekt ke klientovi

Poradce by měl klientovi během rozhovoru uzpůsobit takové prostředí, aby klient získal pocit naprosté akceptace a psychologického bezpečí. Tuto akceptaci klient nesmí ztratit ani ve chvíli, kdy se bude poradci svěřovat například s nějakými negativními aspekty svého chování.

Důvěra

Obsah poradenských sezení musí být ze strany poradce plně důvěrný, což znamená, že pokud klient nesvolí, nebude v žádném případě svěřen někomu jinému. Není tomu tak jen ve výjimečných případech, jako je třeba nebezpečí fyzického ohrožení klienta. Jako příklad bychom si mohli uvést sexuální zneužívání dítěte, kde platí oznamovací povinnost, protože se jedná o trestný čin.

Naopak Matějček (1992, s. 11-12) představuje zásady poradenského přístupu následovně:

Navození spolupráce

Aby vůbec k poradenskému rozhovoru mohlo dojít, musí být sám klient ochotný spolupracovat. Jedná se o spolupráci mezi poradcem a klientem, ale i mezi jednotlivými účastníky poradenského procesu, myšleno mezi rodiči vzájemně, mezi rodiči a dítětem, se školou a dalšími institucemi.

Pravda

Při rozhovoru musí být poradce vždy pravdivý a to i za situace, kdy se jedná o ne příliš příjemné sdělení. Poradce proto sděluje pravdu šetrně a s určitou rozvahou, avšak vždy upřímně.

Optimismus do budoucna

Optimismus a perspektiva, kterou poradce vnáší do budoucnosti, přináší naději, která klienta posiluje v současné náročné situaci. Poradenství by tedy mělo přinášet i optimismus, nikoli však nepravdivý či přehnaný.

Porozumění

Aby byla poradcová pomoc skutečně užitečná, musí zapojit všechny své zkušenosti a vědomosti, aby dospěl k porozumění klientova problému.

Přestože přístup uvedených autorů je v mnoha aspektech rozdílný, nemůžeme říci, že by se toto rozlišné pojetí zásad vzájemně vylučovalo. Každý z autorů na základě svých zkušeností vymezuje zásady, které se společně doplňují a zahrnují všechny principy, které by měl poradce při své práci respektovat.

3.2 Fáze poradenského procesu

Při poradenském rozhovoru poradci nevyužívají pouze jeden určitý poradenský směr, uplatňují také jeho teoretické zásady a postupují podle specifických struktur.

Nyní popíšu jednotlivé fáze poradenského procesu, u kterých je nutno říci, že správnost a účelnost celého procesu, je vždy nutné uzavřít jednu fázi, aby se mohlo

přejít do fáze další. Délka trvání jednotlivých fází se odvíjí od konkrétní situace (Hadj-Mousová, 2002, s. 16; Drapela, Hrabal, 1995, s. 10).

Fáze 1 - Seznámení

Ve fázi seznamování jde především o získání základních informací o klientovi, které nám budou nápomocné při pozdější diagnostice. Měli bychom zde mimo jiné zjistit i důvod klientovy návštěvy, který se nemusí vždy slučovat se skutečným problémem. Avšak nejvíce zásadní je vytvoření kladného vztahu a vzájemné důvěry mezi klientem a poradcem. Klient si při prvních rozhovorech ujasňuje, jestli je poradce, kterého si vybral právě pro něj ten vhodný, zda mu může důvěřovat a jestli mu vyhovuje jeho přístup. Naopak poradce se při prvních informacích od klienta rozhoduje, zda je schopný klientovi pomoci, případně jaký přístup by bylo vhodné v tomto daném případě zvolit. Pokud dojde k vytvoření vztahu důvěry mezi oběma zúčastněnými, může se proces posunout k druhé fázi (Hadj-Mousová, 2002, s. 16; Drapela, Hrabal, 1995, s. 11).

Fáze 2 - Diagnóza

V druhé fázi se poradce zaměřuje na identifikaci klientova problému. Ve skutečnosti totiž ani nemusí jít o problém, který nám klient sděluje. Možností je, že klient například svůj problém ani sdělit nechce, nebo se za něj třeba stydí. Častěji se ale stává, že si svého hlavního problému ani není vědom a své potíže interpretuje zcela jinak. Důležité je vnímat, jak klient svůj problém prožívá, přičemž poradce musí neustále myslet na klientovu svobodu. To znamená, že je do jisté míry závislý i na tom, co všechno je mu klient ochotný sdělit. Poradce využívá různých diagnostických metod, které mu dopomáhají objasnit realitu řešeného problému. Fáze se uzavírá ve chvíli, kdy poradce sdělí diagnózu a klient tuto diagnózu dokáže pochopit, přijme reálné příčiny svých problémů. Vlastně by se dalo říct, že se sám klient do určité míry podílí na definici své vlastní diagnózy. Proces diagnózy trvá poměrně dlouho, klientovi musí být poskytnut dostatek času, aby měl prostor pro vyrovnání se s realitou (Hadj-Mousová, 2002, s. 16 - 17; Drapela, Hrabal, 1995, s. 11-12).

Fáze 3 - Volba cíle a řešení

Volba cíle a alternativ řešení se odvíjí od výsledků diagnostiky. Poradce s klientem přistupuje ke stanovení konkrétního cíle poradenského procesu. Mimo tohoto cíle společně určují i další postup. Úkolem poradce je navrhnout alternativy řešení, které jsou konkrétní, obsahují jednotlivé kroky a odpovídají možnostem, podmínkám, situaci, ale i osobnosti klienta (Hadj-Moussová, 2002, s. 17; Drapela, Hrabal, 1995, s. 12).

Fáze 4 - Rozhodnutí klienta

Klient se musí sám rozhodnout, zda chce v poradenském procesu pokračovat za užití předem zvolených postupů a alternativ. Důležité je, aby tyto postupy přijímal jak z rozumového, tak emocionálního hlediska. Pomoc poradce je i v této fázi velice významná, avšak spíše v podobě podpory a motivace klienta, samotné rozhodnutí už závisí výhradně na klientovi. Úkolem poradce je informovat svého klienta o všech jednotlivých alternativách řešení, a to jak o výhodách, tak i o možných negativních důsledcích (např. časová náročnost). Svobodu klientova rozhodnutí musí poradce respektovat za všech okolností (Hadj-Moussová, 2002, s. 17; Drapela, Hrabal, 1995, s. 13).

Fáze 5 - Podpora klienta ze strany poradce

V poslední fázi učí poradce klienta zvládat zvolené techniky. Poradce následně hodnotí jednotlivé výsledky, upozorňuje na pokroky, kterých klient při poradenském procesu dosahuje a doprovází ho k postupnému osamostatňování se.

Pokud seskupení zvolených technik nevede k žádoucím výsledkům, pravděpodobně došlo k chybě při některé z předchozích fází, proto je nutno se v tomto případě k jednotlivým fázím vrátit a chyby korigovat (Hadj-Moussová, 2002, s. 17).

4 Osobnost poradce

Sociální orientace, empatie, schopnost přizpůsobit se, vysoká odolnost k frustraci, optimistický pohled na svět, stabilita, vyspělý charakter a etické cítění, to všechno jsou žádoucí vlastnosti, které by měl mít poradce, aby dosahoval efektivní poradenské práce (Poradenství a školní poradenské služby, 2022).

Jak ideálně by měla vypadat struktura osobnosti poradce nelze jednoznačně vymezit, protože nároky na poradce jsou velmi proměnlivé a různorodé. Vždy záleží na problému a potřebách klienta, na tom, co on sám od poradce očekává. Poradenství je pomoc druhým lidem, proto by měl být poradce člověk, který se rád socializuje, nedělá mu problém navazovat nové kontakty a umí být citlivý a empatický k problémům druhého člověka. Empatie, schopnost vcítění se, je vrozenou dispozicí, kterou lze v průběhu života rozvíjet, avšak pokud má poradce spíše nízkou schopnost empatie, je víc než pravděpodobné, že v porozumění svým klientům bude tápat. Zároveň by poradce měl být schopný přizpůsobit se a reagovat na klientovy osobité potřeby. Přesněji to znamená schopnost adaptace, nikoli však předstírání porozumění (Hadj-Moussová, 2002, s. 18).

Poradce se za působení své kariéry téměř denně setkává s lidmi, kteří mají závažné osobní problémy, z nichž některé jsou fakticky neřešitelné, proto je poradenská činnost značně náročná i emocionálně. Poradce by měl být schopný tuto zátěž zvládat a nenechat se strhnout soucitem. Jeho osobnost by proto měla být stabilní a vyrovnaná. Důležité je umět udržet si dostatečný odstup a odolnost. Odstup především proto, že se poradce často nachází ve středu konfliktu mezi dvěma rodiči, mezi rodiči a dítětem apod., přičemž každá z těchto stran se ho snaží přesvědčit o své vlastní pravdě. Aby byl poradce vůbec schopný poradenský proces dokončit, musí mít v sobě dostatek odolnosti vůči emocionální zátěži (Hadj-Moussová, 2002, s. 18).

Podle Kubry (1994, s. 17) je poradce osoba, jež splňuje níže uvedená čtyři kritéria:

1. Poradce svému klientovi nabízí právě ty informace, které klient sám nemá, ale chce je získat v různých oblastech znalostí, odborných schopností nebo zkušeností. Poradce se maximálně soustředí a celou svou pozornost věnuje právě na řešení daného problému.

2. Poradce ví, jak komunikovat a spolupracovat s klientem, jak diagnostikovat a pomoci mu řešit jeho problémy. Uvědomuje si, že ne každý klient je stejný a také, že by u každého měl využívat jiných postupů na základě identifikace problému a klientových individuálních potřeb. Aby byl proces efektivní a přinesl užitečné výsledky, musí poradce mít i určité psychologické, sociologické a komunikační dovednosti.

3. Poradce je za každých okolností objektivní a nezávislý, schopný kdykoli poradit a navést na určitý postup. Zároveň musí být schopen říct klientovi pravdu a to i za předpokladu, že se bude jednat o informaci negativního rázu.

4. Mimo výše uvedeného je poradce především člověk, který je ochoten řídit se pravidly etiky a profesionálního chování.

4.1 Typy poradců

4.1.1 Generalisté x Specialisté

Generalisty se nazývají ti poradci, kteří se specializují spíše na proces poradenství a hledání přístupů a řešení pro jednoho konkrétního člověka. Naopak specialisté se vyznačují hlubokými speciálními znalostmi z konkrétní oblasti a orientují se především na poskytování již hotových řešení. Oba typy poradců jsou v poradenství využívány, vždy záleží na problému klienta, jež k poradci přihází (Bobysudová, 2010, s. 11).

4.1.2 Interní poradci x Externí poradci

Interní poradci jsou přítomni přímo v organizaci, což si s sebou nese i jisté nevýhody. Tento typ poradců má často problém s nezávislostí a získáním nadhledu nad řešením obtíží klienta. Může se objevit také problém s přijímáním navržených postupů, když je poradcem spolupracovník, který by měl být klientovi rovný. Určitý vliv zde může mít i hierarchie. U externího poradce je výhodou právě zmiňovaný nadhled a nezávislost nad daným problémem (Bobysudová, 2010, s. 11).

4.2 Kompetence poradce

4.2.1 Kognitivní kompetence

Mezi kognitivní kompetence podle Hady-Mousové (2002, s. 19) patří:

- dostatečné množství znalostí nejen v psychologii, ale i sociologii, etice a dalších potřebných oborech,
- více než perfektní znalost jednotlivých teorií osobnosti a poradenských směrů,
- znalost postupů a technik při diagnostikování řešeného problému,
- schopnost jasně komunikovat a srozumitelně formulovat informace klientovi, rodičům, škole apod.,
- mimo jiné by poradce měl znát veškeré právní normy týkající se jeho činnosti,
- ochota dále se vzdělávat a být otevřen novým poznatkům.

4.2.2 Dovednosti poradce

Podle Hady-Mousové (2002, s. 19) by poradce ve své práci měl disponovat následujícími dovednostmi:

- komunikační dovednosti,
- sociální dovednosti,
- vytváření nových a udržování stávajících mezilidských vztahů,
- projevit vlídné a účinně přijetí klienta,
- dovednost motivace a pozitivního vlivu na klienta, aniž by ho poradce manipuloval,
- objektivní hodnocení řešeného problému a chování klienta,
- umět klientovi poskytnout podporu,
- v případě potřeby umět poradenský proces i ukončit.

4.3 Překážky poradenského procesu

Při poradenském procesu může dojít také k řadě překážek, jako jsou například chybné postoje nebo zábrany ze strany poradce či klienta. Nejen překážky, ale i určitá rizika si s sebou poradenský proces může nést. Aby poradenství bylo účinné a vedlo k předem stanoveným cílům, je potřeba tyto překážky identifikovat a naučit se s nimi pracovat. Překážky, které pramení ze strany poradce, mohou vyplývat z jeho nedostatečné kompetence či nedostatku zkušeností, zároveň se ale může jednat o obranu před psychickou a emoční náročností poradenského působení. Poradce, který nezvládá zátěž poradenského procesu, se nejčastěji brání tím, že vychází primárně ze svých potřeb místo zájmu o potřeby klienta. V praxi se to pak projevuje buď příliš velkým, nebo naopak příliš malým odstupem od klienta (Hadj-Mousová, 2002, s. 20).

Weber (Matějček, 1992, s. 14-15) tyto odstupy nazval následovně:

Příliš velký odstup

- Rutina - poradce klientovu situaci hodnotí pouze na základě svých vlastních představ a vychází pouze ze své vlastní zkušenosti.
- Vševědoucnost - poradce klientovi vnucuje své názory a považuje se za vyšší autoritu.
- Moralizace - poradce svého klienta neustále moralizuje, přičemž mu dává najevo svou nadřazenost vůči němu.
- Bagatelizace - klientův problém vyvolá v poradci natolik silné zábrany, že není schopný řešit jádro problému, ale zaměří se na některou vedlejší okolnost, kterou následně řeší.
- Záchrana - poradce zlehčuje problémy, se kterými za ním klient přišel, aby byla zřejmá jeho zásluha, což v poradci vyvolá uspokojení potřeby uznání.

Příliš malý odstup

- Soucit - poradce se nechá vtáhnout do případu svého klienta tak moc, až se na něj začne emocionálně vázat, přičemž začne ztrácet zdravý odstup, ale také možnost reálně mu pomoci daný problém vyřešit.

- Projekce - poradce nachází v klientových problémech podobnost s těmi svými, což ho vede k vnucování svých vlastních řešení těchto problémů.
- Identifikace - poradce se ztotožní se svým klientem, začne přijímat jeho názory, ztratí nadhled a proces nikam nevede.

5 Odborné vzdělávání

Mezi všeobecným a odborným vzděláváním je hlavní rozdíl v tom, že odborné vzdělávání připravuje lidi pro určité profese. Kdežto vzdělávání všeobecné je definováno jako tvorba souboru všeobecných znalostí, dovedností a kompetencí. Odborné vzdělávání se dále dělí na formálního, neformálního a informální učení neboli vzdělávání. Hlavním cílem je jak teoretická, tak i praktická příprava žáků na výkon v jednotlivých profesích. Realizace tohoto typu vzdělávání probíhá na základě vzdělávacích programů (Průcha, 2019, s. 9-12).

Všeobecné vzdělání má široký základ se zaměřením na přípravu studia na vysokých školách a výkon profesí. Tento typ vzdělání poskytují gymnázia, kde všeobecně vzdělávací předměty tvoří téměř 95%. Naopak u odborného vzdělávání převládají odborně zaměřené předměty a podíl všeobecně vzdělávacích předmětů je stanoven podle typu studia. Na střední školu může nastoupit každý uchazeč, který ukončil povinnou školní docházku v délce devíti let a prošel přes podmínky přijímacího řízení. Výjimkou tomu jsou víceletá gymnázia a konzervatoře, na kterých mohou studovat i žáci z nižších ročníků základních škol. V tomto případě uchazeči povinnou školní docházku ukončují během svého studia na vybrané střední škole. Středního vzdělávání se mohou účastnit i dospělí, avšak v jiných formách studia než je denní režim, to znamená např. dálkově nebo večerně (Vysoké školy, 2022).

Průcha (2019, s. 12 - 14) představuje následující tři formy odborného vzdělávání:

Formální vzdělávání

Formální vzdělávání je takové vzdělávání, které probíhá organizovaně a je zaštitěno vzdělávacími institucemi, jejichž plánované programy jsou uznány státem a podchyceny legislativním rámcem. Jedná se o vzdělávání, které účastníky vede primárně k dosažení diplomu či jiného předního potvrzení, které by dokazovalo dosažené vzdělání. V České republice se tento typ vzdělávání realizuje zpravidla ve středních odborných školách, dále ve vyšších odborných a vysokých školách.

Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání slouží především jako doplněk vzdělávání formálního. Je součástí celoživotního vzdělávání a k jeho realizaci dochází většinou v průběhu

nebo častěji až po dokončení vzdělávání formálního. Zaštiťují ho vzdělávací zařízení podniků, dále soukromé vzdělávací instituce, organizace například sportovního nebo uměleckého zaměření a další. Podstatným faktem je to, že tento typ vzdělávání nevede k získání stupně vzdělání, jež by bylo státem uznáváno. Avšak může být ukončeno například nějakým certifikátem nebo třeba osvědčením.

Informální vzdělávání

Jedná se o nejrozšířenější typ učení, který vzniká v průběhu každodenního života, kdy se lidé zapojují do různých pracovních či zájmových činností. Mezi tyto činnosti patří např. sledování televize, četba knih a časopisů, komunikace se spolupracovníky, komunikace v rodině, návštěvy divadel, muzeí, galerií, zoologických zahrad apod. Při všech těchto aktivitách získávají lidé znalosti zcela nahodile tak, jak jim přicházejí do cesty. Jedná se tedy o vzdělávání tzv. neúmyslné a spontánní. Lidé se učí novým znalostem, aniž by si to sami uvědomovali.

6 Školní kariérové poradenství

Jedním z mnoha cílů školy je mimo jiné připravit žáky na budoucí uplatnění na trhu práce. Pomoci jim, aby věděli jak a kdy se ptát, aby dokázali ověřit pravdivost nabitých informací, uměli využít svých znalostí a dovedností ve správný moment, domluvili se s ostatními i v případě odlišnosti názorů, naučili se řešit stresové situace, uměli se svobodně rozhodovat a především nést odpovědnost za důsledky svých rozhodnutí. Dále by škola měla pomoci žákům zjistit, v čem jsou dobří, a naopak je podpořit na místě, kde se jim tolik nedaří a je prostor pro jejich zlepšení. Tento proces by se měl zahájit už v co nejnižším věku žáků, aby byli pro budoucí život dostatečně informováni a připraveni. V přípravě žáků na všechny tyto úkoly významně pomáhá kariérové poradenství, které má mimo funkce sebepoznávací, rozvojové a informační i funkci motivační (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 36 - 37).

Poradenský, rovněž i výchovný a preventivní tým je složen z několika osob, mezi niž se řadí ředitel školy, výchovný poradce, školní metodik prevence, třídní učitelé a ostatní učitelé. V případě potřeby další poradenské služby v rámci školy zajišťuje školní psycholog za pomoci školního speciálního pedagoga. Pro žáky školy a jejich zákonné zástupce jsou všechny výše zmíněné standardní služby poradců poskytovány zcela zdarma. Některé z těchto služeb mohou využít pedagogičtí a dokonce i nepedagogičtí zaměstnanci školy (NPI ČR, 2022).

6.1 Školní poradenské služby

Školní poradenské služby jsou vedeny výchovným poradcem a školním metodikem prevence, případně pak školním psychologem nebo školním speciálním pedagogem, záleží na personálních možnostech dané školy. Na poskytování těchto služeb, se však podílejí i další pedagogové školy, nejčastěji třídní učitelé apod. Za poskytování veškerých poradenských služeb ve škole zodpovídá ředitel školy případně pracovník, který je ředitel na tuto funkci pověřený (Poradenství a školní poradenské služby, 2022).

6.1.1 Vzdělávání a poradenství v oblasti vstupu na trh práce

Vzdělávání zaměřené především na praktická cvičení, jako jsou například nácvik přijímacích pohovorů, psaní životopisů a motivačních dopisů, tvorba osobního portfolia, rozvíjení prezentačních dovedností žáků a další. Žáci by měli mít možnost seznámit se s kulturou různých typů organizací, účastnit se besed s lidry a manažery zajímavých profesí, pomáhat s organizací exkurzí a tvorbou vzdělávacích kurzů apod. Všechny výše uvedené aktivity pomáhají žákům odbourat strach z neznáma, lépe se díky nim orientují na trhu práce, ale i v osobním životě a zároveň se poznají s konkrétními úspěšnými vzory (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 37-38).

6.1.2 Poskytování informací

Přehled zajímavých pracovních i studijních příležitostí, informace o změnách na trhu práce, to všechno jsou informace, které jsou při kariérovém poradenství předávány žákům a jejich rodičům. Při poradenství se v dnešní době dá využívat i nejnovějších technologických trendů, jako je např. vyzkoušení si náplně dané pracovní pozice na vlastní kůži díky možnosti využití virtuální reality. Dále by žáci měli být vedeni k přemýšlení nad svou budoucí kariérou a vstupu na trh práce (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 38).

6.1.3 Rozvoj klíčových kompetencí

Aby byl žák schopný přizpůsobit se neočekávaným situacím, jak ve škole, tak následně i v práci, měl by umět hledat, ověřovat, vyhodnocovat a využívat získaných informací ve správnou chvíli a čas. Zároveň by se měl naučit komunikace s různými typy lidí, efektivně řešit problémy a svobodně se rozhodovat. Klíčové kompetence z velké části kopírují i kompetence pracovní, proto je jejich rozvoj nedílnou součástí kariérového poradenství (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 39; Rozvoj klíčových kompetencí, 2022).

6.1.4 Osobní rozvoj a podpora při sebepoznání

Poradce pomáhá žákům identifikovat jejich silné a slabé stránky, mluví s nimi o tom, čeho by v životě chtěli dosáhnout, v čem se jim daří, a v čem naopak nikoliv, ptá se jich, čeho se obávají, jaké mají cíle a motivaci. Nejčastějším postupem je využití poradenského rozhovoru, někdy mohou pomoci například i zájmové dotazníky, osobnostní testy, ale i skupinové aktivity, u kterých je velkou výhodou především interakce a vzájemné sdílení informací a zkušeností mezi účastníky (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 40).

6.2 Formy školního kariérového poradenství

Některé z aktivit poradenství probíhají skupinově, jiné individuálně, vždy záleží na dané situaci. Mezi skupinovou formu poradenství můžeme zařadit například vzdělávání, získávání informací a inspirace od ostatních účastníků, rozvoj klíčových kompetencí, účast na exkurzích apod. Naopak individuální forma poradenství se zabývá především motivačním rozhovorem mezi poradcem a žákem/klientem, sebepoznáváním atd. (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 40; Poradenství na základních, 2016).

6.3 Školní kariérový poradce

Školní kariérový poradce je zaměstnanec školy, který pracuje jako důvěrný a nestranný člověk, jež nehodnotí a má nad situacemi vždy nadhled. Důležitou součástí rozhovoru je, aby poradce neříkal žákům, co je správné, a co špatné, co mají dělat, jakou si vybrat školu apod., ale aby je podporoval v hledání ideálního řešení v situaci, ve které se právě nachází, a v níž si nevědí rady. Vede je k svobodnému a samostatnému rozhodování o jejich životech, předává jim nástroje a metody pro úspěšný vstup do světa práce (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 44).

6.3.1 Základní dovednosti a charakteristiky

Podle Hausdorfové, Pokorného, Růtové a kol. (2021, s 44 - 45) mezi základní dovednosti a charakteristiky, kterými by měl poradce disponovat, patří:

- velice dobře (až nadstandardně) rozvinuté komunikační dovednosti - zejména umět vyslechnout a předat nestrannou zpětnou vazbu,
- schopnost hledat řešení problémů, ale rozhodnutí spolu s odpovědností ponechat vždy na straně klienta,
- schopnost empatie, vcítění se do problému, se kterým k nám klient přichází,
- nestrannost a nadhled nad situací,
- umění využít koučinku a poradenských technik.

6.3.2 Potřebné základní znalosti

Aby poradenský proces vedl ke zdárným výsledkům, poradce se neobejde bez základních znalostí, mezi které Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol. (2021, s. 45) zařadily následující:

- orientace na trhu práce a to včetně legislativních podmínek,
- znalost novinek, tradic a inovací v procesu získávání zaměstnanců,
- orientace ve vzdělávacím systému,
- znalost etických zásad, kterých by měl poradce při své práci využívat.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Podpora kariérového poradenství

Kariérové poradenství pomáhá žákům přijít na svůj vlastní potenciál, který se učí dále rozvíjet a využívat ho ve prospěch svůj, ale i společnosti. Jedná se o proces, který by měl začínat už v rodině, ale v mnoha případech tomu tak není, proto musí začínat vždy alespoň ve škole (Rozvoj kariérového poradenství, 2022). Avšak v současnosti se kariérové poradenství včetně kariérového vzdělávání dynamicky rozvíjí a přizpůsobuje se dnešní nestálé a rychle se měnící situaci ve společnosti (Společně podporujeme, 2016).

V České republice využívá služeb kariérového poradenství pouhých 15% populace. Cílem je, aby se kariérové poradenství dostalo do podvědomí každého žáka a stalo se tak běžnou součástí vzdělávání ve škole (Rozvoj kariérového poradenství, 2022). Kariérové poradenství by mělo přímo působit na prodloužení vzdělávací kariéry žáků, a to nad rámec povinné školní docházky. Ideální výsledek je, když se zvýší jejich formální kvalifikace, aby stouply i jejich možnosti na trhu práce. Může se jednat o různé typy těchto kvalifikací, avšak důležité je, aby byly zohledněny v budoucnu při volbě profese (i kariérní poradenství, 2022). Díky kariérovému poradenství si žáci lépe uvědomí své silné a slabé stránky, ale i zájmy, sny, cíle či vlastní limity. Posílení sebevědomí způsobuje pevnější rozhodování o budoucnosti a sebepoznání může pomoci v zaměření se na další rozvoj vybraných zájmů či činností (Rozvoj kariérového poradenství, 2022).

7.1 Rozvoj a podpora oblastí

Důležitou roli zde hraje vedení, které by mělo zajistit takové podmínky, aby se kariérové poradenství mohlo plně začlenit do života školy. Mezi tyto podmínky patří dostatek vzdělaného personálu, prostor pro výkon poradenských služeb, ale i podpora zapojení zaměstnanců školy, aby se poradenství alespoň okrajově prolínalo do všech předmětů. Vzdělávací obsah těchto předmětů by se měl dále více propojovat se světem práce a u žáků by se mimo jiné mělo zaměřovat na rozvoj sociálních kompetencí a pracovních návyků. Rozvíjet nejen komunikaci s žáky,

ale i s rodiči. Další nezbytnou podmínkou rozvoje oblasti je kvalitní vzdělání školního kariérového poradce (Rozvoj kariérového poradenství, 2022). Dle zjištěných informací je navrhnout model centrální podpory služeb kariérového poradenství, který se skládá ze čtyř složek: informační podpory, vzdělávací podpory, podpora metodické a osvěty a propagace kariérového poradenství. Tato podpora probíhá za účelem využití co nejkvalitnějších zdrojů a eliminace duplicity, přičemž využívá odborné zázemí centrálních institucí zaměřujících se na danou oblast (Návrh modelu centrální podpory, 2022).

8 Projekt P-KAP

Cílem projektu je zlepšit kvalitu vzdělávání a úroveň strategického řízení za pomoci metodické podpory nejvýznamnějších aktérů na úrovni kraje. Národní pedagogický institut (NPI) v rámci tohoto projektu poskytuje metodickou podporu krajům při plánování, přípravě, realizaci a následného vyhodnocování krajských akčních plánů týkajících se rozvoje vzdělávání. Podpora je dále poskytována rovněž i středním a vyšším odborným školám, které využívají přístupy akčního plánování a vytvářejí vlastní plány aktivit a školní akční plány (Projekt NPI ČR, 2021).

Dle Projektu NPI ČR (2021) mezi povinné oblasti intervence patří následující:

- *„Podpora kompetencí k podnikavosti, iniciativě a kreativitě.*
- *Podpora polytechnického vzdělání.*
- *Podpora odborného vzdělání včetně spolupráce škol a zaměstnavatelů.*
- *Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání.*
- *Rozvoj škol jako center celoživotního učení.*
- *Podpora inkluze.“*

Následující tři podkapitoly se vztahují k informacím získaným v projektu P-KAP.

8.1 Rozvoj kariérového poradenství

V projektu P-KAP je oblast kariérového poradenství rozvíjena na dvou úrovních, a to středních a vyšších odborných škol. V širším slova smyslu je zde poradenství vnímáno jako propojení vzdělávání, podpory, rozvoje, ale i péče (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 31).

Hlavním cílem této oblasti je, aby se kariérové poradenství dostalo do podvědomí každého studenta a stalo se díky tomu běžnou součástí vzdělávání. Žákům by měla být poskytnuta maximální podpora formou vzdělávání nebo poskytováním konzultací a to s ohledem na rozdílné priority a rozhodnutí všech zúčastněných. Důležité je, aby se potenciál této oblasti využíval ve svém plném rozsahu a aby postupně došlo k propojení oblasti kariérového poradenství na úrovni středních

a vyšších odborných škol a škol základních a mateřských (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 31).

8.2 Předčasné odchody žáků ze vzdělávání

Mezi předčasné odchody žáků ze vzdělávání řadíme ty žáky, kteří po dokončení základní školy ve studiu již nepokračují a zároveň i osoby, které ke studiu na střední školu nastoupily, avšak studium nedokončily (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 32; Předčasné odchody ze vzdělávání, 2022).

Počet předčasných odchodů ze vzdělávání se rok od roku prokazatelně zvyšuje. Například v roce 2002 se jednalo o 5,7%, v roce 2010 toto číslo kleslo na 4,9% a v roce 2017 se číslo vyšplhalo k 6,7% (Předčasné odchody ze vzdělávání, 2022). Důvodů, jež vedou žáky opustit školu ještě před jejím dokončením, najdeme hned několik. Avšak mezi nejčastější patří nespokojenost s volbou oboru nebo například neúspěch při zakončování konkrétního předmětu (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 32).

8.2.1 Důvody předčasných odchodů žáků ze vzdělávání

Velice důležitou roli zde hraje fakt, zda vůbec škola má či nemá kompetentního člověka k výkonu práce na pozici školního kariérového poradce. Pokud škola zaměstnává kariérového poradce, je na místě položit si otázku, zda se jedná o kvalitní či nekvalitní výkon jeho práce. Náplň práce školního poradce se často omezuje pouze na poradenství při výběru dalšího vzdělávání. Avšak právě individuální přístup, zájem, podpora, hledání silných a slabých stránek jedince, je stěžejním bodem, jenž brání žákům ve studiu. Žáci mají často nedostatečné informace o oboru, na který se hlásí, a proto je konzultace při volbě konkrétního oboru či školy pro prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání naprosto zásadní. Zároveň zde hraje důležitou roli nerealistické sebehodnocení žáků, kteří mají buď tendence k podceňování se, nebo naopak přeceňování se. Nemají-li žáci možnost rozhovoru, který jim pomůže v nalezení silných a slabých stránek, zájmů, ale i jejich vlastních limitů, je pro ně sebehodnocení ještě o mnoho obtížnější. Zvolený obor se pro ně pak snadno stává jakýmsi nouzovým řešením, kdy nevědí, na který obor jít a tak se přihlásí alespoň na nějaký. Vybraný obor je velmi často nenaplněný a dochází ke zmiňovanému

předčasnému odchodu ze školy. Nepřítomnost kariérového poradce proto v prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání hraje velmi významnou a neodmyslitelnou roli (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 32 - 33; Pochopení a řešení, 2022).

8.2.2 Podpora prevence předčasných odchodů žáků ze vzdělávání

Při prevenci je nejdůležitější především zabránit vzniku jakýchkoli podmínek, které by mohly vést k předčasnému odchodu žáků ze školy. Nejúčinnějším prostředkem je kvalitní vzdělávání, dále jazyková podpora pro děti s jiným rodným jazykem, nebo třeba podpora s cílem začlenění znevýhodněných žáků do kolektivu (Předčasné odchody ze vzdělávání, 2022). Zcela zásadní je také individuální přístup k žákům a jejich potřebám. Podpora ze strany poradce pomáhá žákům v ujasnění si toho, čeho by v životě chtěli dosáhnout, v jakých oblastech se jim daří, z čeho mají strach apod. Nejčastější metodou je využití poradenského rozhovoru. Díky hlubšímu sebepoznání mají žáci možnost zaměřit se na oblasti, ve kterých by se měli dál rozvíjet, což posiluje jejich motivaci a chuť pro další vzdělávání. Stejně tak, jako se mění sami žáci, můžou se v průběhu studia měnit i jejich životní podmínky. Proto by podpora ze strany poradce neměla být pouhou jednorázovou záležitostí, ale mělo by se jednat o průběžné rozhovory během celého studia. Díky průběžným konzultacím a monitoringu žáků, je kariérový poradce schopen včas reagovat na předčasné odchody žáků ze škol. Dalším důležitým bodem je rovněž skupinová práce, jejíž hlavní přínos je budování vztahů mezi účastníky skupiny, což následně formuje utvoření bezpečného prostředí ve skupině. Významným předpokladem pro setrvání žáka ve škole je právě i pocit přijetí, bezpečí a dobré atmosféry ve třídě (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., s. 33 - 34; Pochopení a řešení, 2022).

8.3 Odborné vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli

Podpora oblastí odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli je v tomto projektu zaměřena především na počáteční vzdělání uskutečněných na všech středních a vyšších odborných školách. Mimo uvedené školy mohou se zaměstnavateli spolupracovat i gymnázia, která se přes svůj všeobecně-vzdělávací charakter naučí rozvíjet i odborné kompetence, jež se žákům hodí v dalším studiu,

ale i v budoucnu při uplatnění ve světě práce (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 25).

I když mají žáci v odborném vzdělávání stále vyšší možnosti setkávat se s příklady dobré praxe, kde se zapojí do chodu fungování zvolené firmy, doposud se nejedná o dobře fungující propojení mezi oblastí vzdělávání a světem práce. Aby žáci byli lépe připraveni pro vstup do světa práce a formování své budoucí kariéry, je nezbytné rozšiřovat možnosti vzdělávání žáků v reálném pracovním prostředí (Hausdorfová, Pokorný, Růtová a kol., 2021, s. 53 - 54). Firmy mnohdy nechtějí na odborné praxe žáky přijímat z důvodu, že žáci nemají dostatečné kompetence. Řešením by bylo zaměstnavatele více zapojovat do plánování a úprav školních vzdělávacích programů. Zároveň by bylo vhodné, aby zaměstnanci chybějící kompetence žáků přesně definovali. Dalším krokem by mohlo být zapojení odborníků z praxe do škol, kdy by zkušení pracovníci předávali žákům své zkušenosti ze světa práce (Co všechno dělají firmy, 2008).

9 Další vybrané projekty

9.1 Projekt C-Game

Jedná se o mezinárodní projekt programu ERASMUS+ s názvem „*C-Game: Hra kariérového poradenství ve městě plném povolání*“. Projekt je realizován v období od 1. 12. 2019 do 31. 5. 2022 a jeho cílem je vyvinout zábavnou vzdělávací hru pro žáky posledních ročníků základních škol, ve které se studenti budou moci obeznámit s různými povoláními, o která by se díky hře mohli začít více zajímat. Konkrétně by studenti ve hře stavěli fiktivní město, ve kterém poznají řadu povolání, o kterých se dozví více informací, rozšíří si podvědomí o trhu práce a začnou více přemýšlet o své budoucí kariéře, se kterou přímo souvisí výběr školy po ukončení studia na základní škole. Důležité je zmínit, že hra C-Game není vyvíjena za účelem nahrazení funkce kariérového poradenství a rozhovory s poradcem. Měla by žákům sloužit pouze jako nástroj, díky kterému si zábavnou a nenásilnou cestou uvědomí svou profesní orientaci (C-Game, 2022; ERASMUS+ Project C-Game, 2022).

Jak vychází ze samotného názvu projektu, hra C-Game se bude odehrávat ve virtuálním městě, které si žáci budou postupně rozšiřovat o různé podniky, instituce a budou v nich obsazovat volné pracovní pozice. C-Game bude doprovázena jednoduchými otázkami, které budou pokládány žákům v průběhu hry. Na základě odpovědí na tyto otázky se bude postupně skládat zájmový profil žáka a po shromáždění dostatečného množství informací o zájmu žáka, nabídne systém takové povolání, které nejvíce odpovídá jeho doposud zjištěným zájmům. C-Game je primárně určena pro využití v hodinách posledních ročníků základních škol, které jsou zaměřeny na oblast člověka ve světě práce. Nic ale nebrání tomu, aby si žáci mohli hru zahrát i individuálně z pohodlí svého domova. Avšak je třeba myslet na fakt, že některé situace budou mít žáci za úkol konzultovat s učitelem, kariérovým poradcem, spolužákem, rodičem či kamarádem (C-Game, 2022).

9.2 Projekt WBS

Projekt „*WBS - Web based Jobsearch Support*“, v překladu Webová podpora hledání zaměstnání se zaměřuje na vytvoření sociálních internetových stránek pro lidi, kteří

hledají práci, chtějí zefektivnit hledání zaměstnání, být v kontaktu s ostatními uživateli, kteří rovněž využívají těchto stránek a sdílet s nimi vlastní zkušenosti s hledáním zaměstnání. Na tvorbě projektu se podílí celkem šest evropských zemí, mezi něž patří Česká republika, Itálie, Polsko, Španělsko, Slovinsko a Bulharsko (WBS, 2022).

Mimo informací vztahujících se k hledání zaměstnání, webové stránky obsahují také širokou škálu sebehodnotících cvičení. U těchto cvičení je možné průběžné ukládání poznámek, které jedinci následně mohou konzultovat s ostatním uživateli. Jednotliví uživatelé se díky této funkci mohou vzájemně motivovat, poskytovat si různé typy informací ze světa práce, vyměňovat si své zkušenosti apod. Po přihlášení mohou uživatelé stránku využívat také k uchování informací, které potřebují k hledání zaměstnání. Projekt WBS je určen především pro občany hledající práci, avšak využívat ho mohou i poradenští pracovníci, kterým dopomáhá k poradenské práci se svými klienty. Důležité je zde myslet na fakt, že ani aplikace WBS v žádném případě zcela nenahradí přímý kontakt mezi kariérovým poradcem a jeho klientem (WBS, 2022).

9.3 Aplikace Orienteexpress

Aplikace Orienteexpress je webová aplikace kariérového poradenství, která je k dispozici jak široké veřejnosti, tak kariérovým poradcům. Jedná se o nástroj profesního a studijního poradenství, který je založený na zásadách metody bilanční diagnostiky a je zaměřený na individuální a osobitý přístup ke klientovi. Výše zmíněná bilanční diagnostika je přesněji poradenství v oblasti uplatnění na trhu práce, které využívá psychodiagnostických a dalších odborných metod, s nimiž pracuje poradce ve vztahu ke klientovi. Cílem aplikace je snaha zjistit, jak co nejvhodněji využít schopností, zájmů a dalších předpokladů klienta pro jeho uplatnění v kariéře (Orienteexpress, 2022; Bilační diagnostika, 2022).

9.4 Program CAREERS AROUND ME

Jedná se o inteligentní technologii, která byla zřízena za účelem zlepšení dovedností v oblasti řízení kariéry. Žijeme v době, kdy jsou změny v technologiích

a v organizaci práce čím dál rychlejší, řízení kariéry si tak vyžaduje neustálé přizpůsobování rolí a profesionálních dovedností. Kariérové poradenství, které má při výběru povolání a řízení vlastní kariéry významnou funkci, se opírá o různé teorie, postupy a nástroje. Naprostým základem je shromažďování informací o klientovi a poskytování informací týkajících se kariéry. Avšak je jen velmi malé množství přístupů, které jsou cíleně zaměřené na rozvoj dovedností řízení vlastní kariéry. Těmto dovednostem se odborně nazývá CMS = career management skills. Cílem programu CAREERS AROUND ME je podpora vzdělávací složky poradenství a CMS (CAREERS AROUND ME, 2022).

9.5 Projekt OECD

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj je světová organizace, která v současnosti spojuje 38 ekonomicky nejvyspělejších zemí světa. Česká republika je členem této organizace již od roku 1995, díky čemuž se může účastnit spoluprací členských zemí OECD v oblasti vzdělávání (OECD, 2022).

Podle OECD (2022) mezi mezinárodní projekty OECD, kterých se Česká republika účastní, patří následující tři projekty:

Projekt INES

Cílem projektu INES je především srovnání všech mezinárodních systémů a to bez jakéhokoli tematického omezení. K systémům je zaujímán spíše obecný přístup. V projektu je mimo jiné poukázáno i na důležité společenské a ekonomické souvislosti.

Projekt PIAAC

Projekt PIAAC se zabývá úrovní základních dovedností, jež potřebují lidé, aby byli schopni dosahovat úspěchů v běžném životě, ale i na trhu práce. Z informací získaných z tohoto výzkumu bude možné odvodit, zda jsou občané České republiky připraveni na neustále se zvyšující požadavky ze strany zaměstnavatelů a zároveň, zda obstojí v mezinárodní konkurenci. Výzkum bude vyvinut tak, aby umožňoval porovnávání mnoha skupin: ženy, muži, zaměstnanci působící v ekonomických oblastech, absolventi různých typů škol atd. Jsou-li obavy z poklesu vzdělanosti populace České republiky čím dál častější a chceme-li, aby mladí lidé byli pro svůj

osobní, ale i pracovní život připraveni lépe než jejich rodiče, musíme zjistit, na co by se měly zaměřit snahy o zlepšení vzdělávacího systému. V čemž nám projekt bude velmi nápomocný.

Šetření OECD TALIS

OECD TALIS je šetření na mezinárodní úrovni, jehož cílem je pravidelně mapovat situaci ve škole. Toto šetření bylo poprvé uskutečněno v roce 2009, avšak Česká republika se připojila až v roce 2013, kdy byl spuštěn druhý cyklus projektu. V současné době právě probíhá čtvrtý cyklus TALIS, tzv. TALIS 2024, v němž je zapojeno téměř 50 zemí včetně České republiky. Sběr dat z tohoto výzkumu by měly probíhat na jaře roku 2024 a přesné výsledky by měly být zveřejněny v říjnu roku 2025.

9.6 Online kurz C-Course

Od října roku 2020 je ve fázi tvorby projekt „*E-learning for Career Guidance Practitioners*“, který má za cíl vytvořit online kurz pro kariérové poradce pod názvem C-Course. Rychle se měnící společnost a velké změny na trhu práce způsobují nemalou poptávku po profesním rozvoji jednotlivců. V dnešním kariérovém poradenství ale chybí kvalitní a především volně dostupné vzdělání, které by si poradci řídili sami, a díky kterému by získané vědomosti mohli následně uplatnit ve své praxi při poradenském procesu. Výstupem z projektu bude online vzdělávací nástroj spuštěn v pěti různých jazycích (angličtina, čeština, slovenština, polština a norština), který bude volně dostupný pro široký okruh evropské poradenské komunity. Projekt se nyní nachází ve fázi procesu, k jehož dokončení by mělo dojít v srpnu roku 2022 (C-Course, 2022).

9.7 Program POVEZ II

Program Podpory odborného vzdělávání zaměstnanců navazuje na řadu projektů, které jsou v České republice uskutečňovány již od roku 2009. Jejich cílem je podpora odborného rozvoje zaměstnanců, což má pomoci zaměstnavatelům, aby nově přijímaní, ale i stávající zaměstnanci mohli reagovat na rychle se měnící situaci na trhu práce. Vzhledem k vysoké dotační podpoře je projekt mezi zaměstnavateli

velice oblíbený a často využívaný. Ve firmách díky projektu dochází k zvyšování kvalifikací zaměstnanců a to za téměř nulové náklady. Cílovou skupinou jsou stávající či nově přijímaní zaměstnanci firem a rovněž i fyzické osoby. Projekt probíhá již od prosince roku 2015 a kvůli vysoké poptávce byl prodloužen až do konce roku 2022 (Aktuální výzvy, 2022; POVEZ II, 2022).

10 Shrnutí vybraných projektů

Z informací týkajících se výše uvedených projektů vychází, že rozvoj kariérového poradenství v České republice i zahraničí je na dobré cestě, avšak je zde určitý prostor pro zlepšení. Projektů podporující kariérové poradenství a odborné vzdělávání je na trhu hned několik. Hlavním problémem je, že nejsou dostatečně publikovány a široká veřejnost o nich téměř neví. Dohledávání jednotlivých projektů, online programů, her či vzdělávacích kurzů, je poněkud obtížné, časově náročné a především nepřehledné. Při mapování situace týkající se kvality, ale i kvantity projektů zabývajících se kariérovým poradenstvím, jsem měla možnost zjistit, že na trhu chybí přehledná webová stránka, díky které by nabízené programy byly dohledatelné souhrnně na jednom místě. Taková stránka by sloužila jak široké veřejnosti pro lepší orientaci nabízených programů, tak i poradenským pracovníkům pro usnadnění a zkvalitnění práce se svými klienty.

Na vybraných projektech je podstatná jejich široká možnost využití a zaměření se na více typů cílových skupin. Jedná se o kvalitně vypracované programy, které mají pro rozvoj poradenství a poradenství v odborném vzdělávání značný přínos. Avšak mým návrhem pro zkvalitnění systému kariérového poradenství, je utvoření webových stránek, jež by znázorňovaly plánované, aktuální, ale i již ukončené projekty. Pro zájemce by díky těmto stránkám byly veškeré informace nabízených projektů dohledatelné souhrnně na jednom místě. Na základě webového přehledu by se projekty dostaly do podvědomí širší veřejnosti a byly by tak plně využívány, což by mohlo přispět ke zkvalitnění kariérového poradenství a především k většímu a důvěrnějšímu využití služeb kariérových poradců.

Tabulka 2: Souhrnný přehled vybraných projektů

Název projektu	Cíl projektu	Obsah projektu	Cílová skupina	Data
Projekt P-KAP	Zlepšit kvalitu vzdělávání a úroveň strategického řízení.	Poskytování metodické podpory krajům při plánování a realizaci akčních plánů týkajících se rozvoje vzdělávání.	Kraje, střední a vyšší odborné školy.	Zahájen v roce 2016, ukončen k 31. prosinci roku 2021.
Projekt C-Game	Vyvinout vzdělávací hru, díky které se žáci obeznámí s různými typy povolání.	Sestavení fiktivního města, díky němuž žáci poznají řadu povolání, o kterých se dozví více informací a rozšíří si podvědomí o trhu práce.	Žáci posledních ročníků základních škol.	Od 1. prosince 2019 do 31. května 2022.
Projekt WBS	Vytvořit internetové stránky pro lidi hledající zaměstnání.	Stránky lidem umožní zefektivnit hledání zaměstnání, být v kontaktu s ostatními uživateli a sdílet s nimi vlastní zkušenosti.	Občané hledající práci; poradenští pracovníci.	Závěrečná konference projektu se konala dne 28. června 2012.
Aplikace Orineteexpress	Zjistit, jak co nejvhodněji využít schopností, zájmů klienta pro jeho uplatnění v kariéře.	Aplikace zabývající se profesním a studijním poradenstvím, která je zaměřena na individuální a osobitý přístup ke klientovi.	Široká veřejnost, ale i kariéroví poradci.	Od 1. února 2007 do 31. ledna 2009.
Program CAREERS AROUND ME	Vyvinout e-learningovou platformu CMS na podporu kariérového poradenství.	Zlepšení dovedností v oblasti řízení vlastní kariéry.	Široká veřejnost, ale i odborníci v kariérovém poradenství.	Od 1. října 2019 do 30. září 2021.
Online kurz C-Course	Vytvořit online kurz pro kariérové poradce.	Získání vědomostí, které budou poradci moct následně uplatnit ve své praxi.	Široký okruh evropské poradenské komunity.	Na projektu se pracuje od října roku 2020. K dokončení by mělo dojít v srpnu roku 2022.
Program POVEZ II	Podpora odborného rozvoje zaměstnanců.	Odborný rozvoj zaměstnanců, což pomáhá ke flexibilnímu reagování na rychle se měnící situaci na trhu práce.	Zaměstnanci firem a fyzické osoby.	Od 1. prosince 2015 do 31. prosince 2022.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma Podpora poradenství a odborného vzdělávání: projekty a inovace se zabývala charakterizováním poradenství v odborném vzdělávání a pojmům, které s touto oblastí souvisí. V teoretické části byl na základě studia odborné literatury vysvětlen pojem kariérového poradenství, jeho cíle, funkce a typy. Dále byl přiblížen průběh poradenského procesu, jeho jednotlivé fáze a přístupy, jež se během procesu používají. Práce se věnovala také popisu osobnosti poradce a definování pojmu odborného vzdělávání. Praktická část byla zaměřena na výběr projektů, programů, aplikací a vzdělávacích kurzů, které se zabývají poradenstvím v odborném vzdělávání. Vybrané projekty byly představeny a to včetně popisu hlavních cílů a cílových skupin. Na základě získaných poznatků byl vytvořen souhrnný přehled, kde byly rovněž navrženy možnosti pro případné zlepšení a rozšíření projektů.

Cílem této bakalářské práce bylo především poukázat na to, jak plnohodnotným a důležitým oborem je poradenství pro každého z nás. Dnes se jedná o stále ještě hodně opomíjený obor, avšak v brzké budoucnosti se s kariérovým poradenstvím bude setkávat čím dál větší procento lidí. Nejenže pomáhá s rozhodováním studentů při přípravě na jejich profesní dráhu, ale je důležitou součástí i pro lidi, kteří se například potýkají s nezaměstnaností nebo procházejí změnami ve své stávající práci.

Pravidelné využívání služeb kariérového poradenství je téměř nedílnou součástí pro úspěšný průběh kariérní cesty. Abychom těmto službám mohli důvěřovat, dostali je do podvědomí a sami jich začali využívat, měli bychom o nich především vědět. Hlavním důvodem zpracování této práce bylo co nejpřesněji vysvětlit a přiblížit pojem poradenství v odborném vzdělávání, zmapovat situaci týkající se kvality projektů a tyto projekty následně představit. Přínosem je kompletní souhrn vybraných projektů, který umožňuje lepší přehlednost a orientaci v nabízených projektech.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BOBYSUDOVÁ, Kamila. *Koordinátor autoevaluace: poradenské dovednosti: (studijní text pro prezenční formu vzdělávacího programu)*. Vyd. 1. Praha: Národní institut pro další vzdělávání, 2010. 48 s. ISBN 978-80-86956-60-2.

DRAPELA, J. Victor; HRABAL, Vladimír. *Vybrané poradenské směry: teorie a strategie*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 1995. 81 s. ISBN 8071840114.

HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana a kol. *Pedagogicko-psychologické poradenství I: vybrané problémy*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2005. 207 s. ISBN 80-7290-215-6.

HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana. *Úvod do speciálního poradenství*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, Fakulta pedagogická, Katedra pedagogiky a psychologie, 2002. 77 s. Studijní texty pro distanční studium. ISBN 80-7083-659-8.

HAUSDORFOVÁ, Martina; POKORNÝ, Petr; RŮTOVÁ, Eva a kol. *Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání*. Praha: Národní pedagogický institut České republiky (NPI), 2021. 49 s. ISBN 978-80-7578-068-3.

KAŇÁKOVÁ, Martina; POHANKOVÁ, Jitka; JANSÁ, Petr a kol. *Odborné vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli*. Praha: Národní pedagogický institut České republiky (NPI), 2021. 100 s. ISBN 978-80-7578-069-0.

KUBR, Milan. *Jak si vybrat poradce: praktická příručka*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1994. 248 s. ISBN 80-85603-46-2.

MATĚJČEK, Zdeněk. *Dítě a rodina v psychologickém poradenství*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1992. 223 s. ISBN 80-04-25236-2.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

PEAVY, R. Vance. *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. 274 s. ISBN 978-80-87335-55-0.

PRŮCHA, Jan. *Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-158-5.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Aktuální výzvy – Sancho Panza. *Sancho Panza – Poradenství pro vaši firmu* [online]. [cit. 08.03.2022]. Dostupné z: <http://sanchopanza.cz/index.php/aktualni-vyzvy/>

Behaviorismus – Sociologická encyklopedie. [online]. [cit. 02.12.2022]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Behaviorismus>

Bilanční diagnostika - Projekty - www.esfcr.cz. *Domovská stránka - www.esfcr.cz* [online]. [cit. 21.02.2022]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/projekty-oplzz/-/asset_publisher/0vxsQYRpZsom/content/bilancni-diagnostika?inheritRedirect=false

CAREERS AROUND ME: Inteligentní technologie pro zlepšení dovedností v oblasti řízení kariéry | Národní vzdělávací fond. *Národní vzdělávací fond* [online]. [cit. 18.02.2022]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/careers-around-me-inteligentni-technologie-pro-zlepseni-dovednosti-v-oblasti-rizeni-kariery>

C-Course: E-learning pro kariérové poradce – Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s.. *Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s. – profesní platforma pro odborníky v oblasti kariérového poradenství* [online]. [cit. 16.02.2022]. Dostupné z: <https://rozvojkariery.cz/projekty/c-course-2020/>

C-Game: Hra s náplní kariérového poradenství ve městě plném povolání | Národní vzdělávací fond. *Národní vzdělávací fond* [online]. [cit. 16.02.2022]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/c-game-career-guidance-game-in-the-city-full-of-occupations>

Co všechno dělají firmy v rámci spolupráce se školami?, Národní ústav odborného vzdělávání. *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. Copyright © 2008 QCM [cit. 23.02.2022]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/kurikulum/co-vsechno-delaji-firmy-v-ramci-spoluprace-se-skolami>

Český institut PCA Brno. *Český institut PCA Brno* [online]. Copyright © 2018 [cit. 08.12.2021]. Dostupné z: <https://www.pcabrno.cz/>

ERASMUS+ Project C-Game – Career is a Game. *ERASMUS+ Project C-Game – Career is a Game* [online]. Copyright © 2022 [cit. 16.02.2022]. Dostupné z: <http://project.c-game.cz/>

i) Kariérní poradenství - Člověk v tísní. *Pomáhejte s námi - Člověk v tísní* [online]. Copyright © [cit. 08.03.2022]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/karierni-poradenstvi>

Národní vzdělávací fond [online]. Copyright © [cit. 19.12.2021]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospELE.pdf>

Návrh modelu centrální podpory služeb kariérového poradenství | Infoabsolvent.cz. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* | Infoabsolvent.cz [online]. [cit. 26.02.2022]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-4-03>

NPI ČR | Inkluze v praxi - Školní poradenské pracoviště. *APIV | NPI ČR - Podpora společného vzdělávání v pedagogické praxi* [online]. [cit. 06.02.2022]. Dostupné z: <http://www.inkluzevpraxi.cz/kategorie-reditel/1149-povinnosti-skolniho-poradenskeho-pracoviste>

OECD, MŠMT ČR. *MŠMT ČR* [online]. Copyright ©2013 [cit. 21.02.2022]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/organizace-pro-ekonomickou-spolupraci-a-rozvoj-oecd>

Orienteexpress – webová aplikace kariérového poradenství | Národní vzdělávací fond. *Národní vzdělávací fond* [online]. [cit. 21.02.2022]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/orienteexpress-online-nastroj-karieroveho-poradenstvi>

Pochopení a řešení předčasných odchodů ze vzdělávání na úrovni škol a na místní úrovni. [online]. Copyright © [cit. 18.02.2022]. Dostupné z: https://www.schooleducationgateway.eu/cz/pub/resources/toolkitsforschools/general/understanding_esl.htm

Poradenství a školní poradenské služby – Vzdělávací program pro učitele – výchovné poradce. *Wordpress a webový hosting PedF* [online]. [cit. 03.01.2022]. Dostupné z: <https://pages.pedf.cuni.cz/vp/sylaby-predmetu/poradenstvi-a-skolni-poradenske-sluzby/>

Poradenství manželské a rodinné – Sociologická encyklopedie. [online]. [cit. 27.11.2021]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Poradenstv%C3%AD_man%C5%BEelsk%C3%A9_a_rodinn%C3%A9

Poradenství na základních a středních školách. [online]. Copyright © 2016, http [cit. 17.02.2022]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/poradenstvi-na-skolach.html>

Poradenství – Sociologická encyklopedie. [online]. [cit. 13.11.2021]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Poradenstv%C3%AD>

POVEZ II. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 09.03.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/povez-ii>

Projekt, Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). *Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání)* [online]. Copyright © 2001 [cit. 19.02.2022]. Dostupné z: <https://www.nuv.cz/p-kap/projekt-1>

Předčasné odchody ze vzdělávání v ČR a zemích EU | Infoabsolvent.cz. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce | Infoabsolvent.cz* [online]. [cit. 13.02.2022]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-3-06/Predcasne-odchody-ze-vzdelavani-v-CR-a-zemich-EU/46>

ROZVOJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ, Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). *Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání)* [online]. Copyright © 2001 [cit. 13.02.2022]. Dostupné z: <https://www.nuv.cz/p-kap/02>

Rozvoj klíčových kompetencí « Etická výchova. *Etická výchova « Vzhledem ke změnám životního stylu společnosti je potřebné žáky ve škole seznámit s etickými tématy.* [online]. [cit. 17.02.2022]. Dostupné z: <http://www.etickavychova.cz/rozvoj-klicovych-kompetenci/>

Společně podporujeme rozvoj kariérového poradenství. [online]. Copyright © 2016, http [cit. 04.03.2022]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/novinky/2021/konf2021.html>

Terap.io - Psychoterapie vs. poradenství. *Terap.io - Online terapie* [online]. Copyright © Terap.io [cit. 27.12.2021]. Dostupné z: <https://terap.io/blog/prakticke-tipy/psychoterapie-vs-poradenstvi>

Vysoké školy, střední školy, ZŠ a jazykové školy v celé ČR [online]. Copyright © P.F. art, spol. s r. o. [cit. 19.02.2022]. Dostupné z: <https://www.atlasskolstvi.cz/moznosti-vzdelavani-na-strednich-skolach-a-konzervatorich>

WBS – Webová podpora hledání zaměstnání | *Národní vzdělávací fond. Národní vzdělávací fond* [online]. [cit. 21.02.2022]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/wbs-webova-podpora-hledani-zamestnani>

SEZNAM TABULEK

Tabulka 2: Souhrnný přehled rozdílů mezi psychoterapií a poradenstvím 19

Tabulka 2: Souhrnný přehled vybraných projektů 47