

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

**Programy a metody kariérního poradenství na vysokých
školách**

Bakalářská práce

Autor: Kateřina Kadlecová

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

2024

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kateřina Kadlecová

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Programy a metody kariérního poradenství na vysokých školách

Název anglicky

Career counseling programs and methods at universities

Cíle práce

Cílem práce je zmapovat programy a metody, kariérního poradenství, které se využívají ve vysokoškolských kariérních centrech u vybraného vzorku respondentů a navrhnout doporučení poskytovaných služeb.

Metodika

Pozorování jednotlivce, případně explanace užívané metody poradenství. Informace získané prostřednictvím zvolené metody budou analyzovány a na základě využití metody syntézy, budou vyslovena vlastní doporučení.

Doporučený rozsah práce

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

Klíčová slova

poradenství, metody, programy

Doporučené zdroje informací

- BLECHARZ, Pavel, ŠTVERKOVÁ, Hana, ZINDULKOVÁ, Dagmar. Poradenství : založení a řízení poradenské firmy. Praha: Ekopress, 2013. 144 s. ISBN 978-80-86929-94-1.
- PAUKNEROVÁ, Daniela. Manuál vysokoškolského profesního poradce: metody. Praha: Oeconomica, 2008. 99 s. ISBN 978-80-245-1438-3.
- SLAVÍK, Milan, ZOUNKOVÁ, Jana. Poradenství : textová studijní opora. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. 47 s. ISBN 978-80-213-2482-4.
- SVOBODOVÁ, Dagmar. Profesionální poradenství : vybrané kapitoly. Praha: Grada, 2015. 160 s. ISBN 978-80-247-5092-7.
- VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Praha: Grada, 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.
-

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 23. 6. 2022

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 7. 2022

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 20. 06. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Programy a metody kariérního poradenství na vysokých školách

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 vědom/a, 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

Chtěla bych poděkovat své vedoucí bakalářské práce, za trpělivost a vřelost po celou dobu mé tvorby. Také bych chtěla poděkovat rodině a nejbližším za podporou v průběhu celého studia.

Abstrakt

Celá práce zabývá tématem: programy a metody kariérního poradenství na vysokých školách. Teoretická část práce začíná nastíněním hlavních pojmů, které se objevují následně v celé práci.

Jako metody pro zpracování praktické části jsem vybrala rozhovor s focus group, který pomohl navrhnout zlepšení služeb kariérních center. Dále jsem pokračovala s rozhovorem a pozorováním vybraných vysokoškolských kariérních center a zmapovala oblíbené metody a programy. Dané metody jsem analyzovala a formou grafů zobrazila určité rozdíly mezi těmito kariérními centry. V průběhu se pro mě stalo prioritní téma nedostatku praxe u studentů, a to vedlo k zaměření práce na trainee program a jeho prezentování v kariérních centrech.

Pro mnohé studenty se běžná stáž stává neatraktivní kvůli finančním vlivům okolí. Má práce poukazuje na výhody trainee programu, které zohledňují minimální praxi. Iniciativa firem pro začlenění studenta bez praxe do týmu jako plnohodnotného člena se pak stává atraktivní nabídkou. Začlenění do trainee programu umožňuje studentům plně využít všech možností a výhod, které zaměstnavatel poskytuje a nahlédnout do běžného chodu firmy i z různých pozic. Pro propagaci tohoto programu byl vytvořen plakát, který se může vystavit na sociálních sítích i fyzických tabulích.

Klíčová slova

poradenství, metody, programy

Abstract

The whole thesis deals with the topic: programmes and methods of career counselling at universities. The theoretical part of the thesis starts by outlining the main concepts that appear subsequently throughout the thesis.

As methods for elaborating the practical part, I have chosen focus group interviews, which helped to suggest improvements in the services of career centres. I continued with interviewing and observing selected university career centers and mapped out popular methods and programs. I analyzed the given methods and displayed some differences between these career centers in the form of graphs. In the process, the lack of internships among students became a priority issue for me, and this led to the focus of the work on the trainee program and its presentation in the career centers.

For many students, a conventional internship becomes unattractive due to the financial influences of the environment. My work highlights the benefits of a trainee programme that takes into account the minimum experience. The initiative of companies to integrate a student without experience into the team as a full member then becomes an attractive proposition. Inclusion in the trainee program allows students to take full advantage of all the opportunities and benefits provided by the employer and to gain insight into the day-to-day operations of the company and from different positions. A poster has been created to promote the programme, which can be displayed on social media and physical boards.

Keywords

counselling, methods, programmes

OBSAH

1	ÚVOD	11
	TEORETICKÁ VÝCHODISKA	12
2	Cíle a metodika	12
3	Hlavní pojmy	13
3.1	Kariéra	13
3.2	Kariérový poradce	13
3.3	Klient	15
3.4	Poradenství	15
3.5	Mentoring	16
4	Kariérní poradenství	17
4.1	Historie kariérního poradenství	18
5	Kariérní poradenství na vysokých školách	21
6	Kariérní centra	21
7	Programy kariérního poradenství na vysokých školách	22
7.1	Kariérní veletrhy	22
7.2	Semináře, workshopy	23
7.3	Trainee programy a stáže	23
7.3.1	Trainee program	25
7.3.2	Stáže	26
7.3.3	Hlavní rozdíly	27
7.4	Mezinárodní programy	28
7.4.1	Erasmus+	28
7.4.2	Evropský sbor solidarity	29
7.4.3	CEEPUS	30
7.4.4	Fondy EHP	30

8	Metody kariérního poradenství na vysokých školách.....	31
8.1	Metody diagnosticko-poradenské.....	31
8.1.1	Pozorování.....	32
8.1.2	Rozhovor.....	32
8.1.3	Testy.....	32
8.1.4	Sebereflexe.....	33
8.1.5	SWOT.....	33
8.1.6	Dotazníky.....	34
8.2	Metody vzdělávací.....	34
8.2.1	Přednášky.....	34
8.2.2	Online zdroje informací.....	35
8.3	Metody rozvojové a motivační.....	35
8.3.1	Koučink.....	35
8.3.2	GROW metoda.....	36
8.3.3	Smart.....	36
8.3.4	Mentoring.....	37
	PRAKTICKÁ ČÁST	39
9	Vlastní šetření.....	39
10	Realizace šetření.....	39
10.1	Sezení focus group.....	39
10.2	Rozhovor s kariérními centry.....	42
10.2.1	Rozhovor s Kariérním centrem Univerzity Karlovy.....	44
10.2.2	Rozhovor s Kariérním centrem ČZU.....	45
11	Vyhodnocení výsledků.....	47
12	Vlastní doporučení.....	50
13	ZÁVĚR	52
14	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	53
15	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	56
16	SEZNAM PŘÍLOH	57

1 ÚVOD

Téma jsem si vybrala protože mi je velmi blízké pomáhat někomu s kariérou. Setkala jsem se ale s otázkou, na kterou jsem nemohla najít jasnou odpověď. Lze být plnohodnotným zaměstnancem a mít minimální praxi? Spousta rad, ale žádné pozitivní ohlasy. Během listování různých katalogů a literatury, které byly přínosné k získání základních informací, jsem nemohla najít nic aktuálního. Po přečtení laického článku o trainee programu, jsem se začala touto tematikou zabývat víc.

Rozhodla jsem se tedy, že touto prací vyzdvihnu trainee program jako jednu z nejvíce perspektivních zkušeností na začátku kariéry. Zajímavé na trainee programu je, že není třeba jakékoliv praxe, u některých společností je dokonce podmínkou nemít žádnou. Trainee program, je prospěšný, protože poskytuje účastníkům praktické zkušenosti, které jsou klíčové pro úspěch v jejich budoucí kariéře. Zároveň je trainee program nový na trhu práce, a většina lidí neví, co termín trainee znamená. Má práce představit trainee program, jeho výhody a rozdíly.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

2 Cíle a metodika

Pro dosažení cílů této bakalářské práce jsem zvolila metodu rozhovoru a pozorování kariérních center vysokých škol abych zjistila, jaké programy a metody jsou těmito centry využívány. Rozhovor s focus group umožnil získat hlubší a konkrétnější perspektivu od respondentů, kteří jsou přímo zapojeni do kariérního poradenství na vysokých školách. Rozhovor přináší neocenitelný pohled na efektivitu existujících programů a metod, přičemž se zaměřuje na praktické zkušenosti a názory těch, kteří jsou přímo zapojeni do této oblasti. Cílem literární rešerše bylo charakterizovat pojmy s tématem související.

3 Hlavní pojmy

3.1 Kariéra

Podle slovníku cizích slov (Václavík, 2011, s. 25) slovo kariéra je odvozeno od francouzského slova *carrière*, původně toto slovo znamenalo dráha, například závodní. Samotný termín kariéra se může definovat jako životní dráha týkající se určité profese.

Podle Palána (Pálan, 2002, s. 93) kariéra reprezentuje systematický postup jednotlivce na vyšší úroveň osobních možností během jeho ekonomicky aktivního období. Tento koncept zachycuje dynamiku postupného obsazování pracovních pozic v průběhu profesní dráhy. Kariérní trajektorie typicky prochází pěti fázemi: poznávání a příprava, rozvoj a zformování, střední kariéra, pozdní kariéra a fáze útlumu. Každá fáze nabízí specifické výzvy a příležitosti v rámci pracovního života. S ohledem na jedinečné předpoklady pro kariérní růst může nastat situace, kdy další povýšení není realistické, což se označuje jako kariérový strop. Tato koncepce zdůrazňuje, že individuální profesní trajektorie jsou variabilní a možnosti postupu se mohou lišit. Kariéra není pouze o pracovních pozicích, ale o neustálém vývoji a přizpůsobování se v průběhu profesního života, což formuje jedinečný profesní příběh jednotlivce.

3.2 Kariérový poradce

Podle národní soustavy povolání (Národní soustava povolání, 2017) dále jen NSP, lze kariérového poradce definovat jako odborníka, který prostřednictvím různých metod, technik a postupů poskytuje poradenství s cílem asistovat jednotlivcům nebo skupinám ve všech věkových skupinách při rozhodování ohledně dalšího vzdělání, volby zaměstnání a rozvoje kariéry v různých etapách života. NSP specifikuje několik pracovních činností kariérního poradce, zahrnujících podporu klienta a poskytování informací o aktuální situaci na trhu práce.

Kariérový poradce je zároveň klíčovým prvkem v procesu pomáhajícím klientům identifikovat své silné stránky, hodnoty a zájmy. Nabízí podporu při průzkumu různých kariérních možností a pomáhá klientům vybudovat dovednosti a kvalifikaci potřebné pro dosažení jejich profesních cílů. Jeho role zahrnuje také asistenci při

hledání práce, vytváření efektivních životopisů a přípravu na úspěšné pohovory. Kariérový poradce tak hraje klíčovou roli v podpoře jednotlivců při jejich profesním růstu a rozvoji.

Obrázek 1: Pracovní činnosti kariérového poradce

Pracovní činnosti
<ul style="list-style-type: none">▪ Provádění základní kariérové diagnostiky a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta.▪ Podpora klienta vedoucí k rozpoznávání a mobilizaci osobnostního a profesního potenciálu, rozpoznávání kariérních možností v případě plného zdraví i v kontextu znevýhodnění a postižení.▪ Volba vhodných kariérových nástrojů k hodnocení a sebehodnocení klienta.▪ Výcvik dovedností klienta k řízení kariéry a kariérnímu rozvoji.▪ Využívání informací z prezentace služeb kariérového poradenství, veletrhů kariérových informací, příkladů dobré praxe a další.▪ Poskytování aktuálních odborných informací o trhu práce klientům.▪ Vyhledávání informací, jejich sdělování strukturovaným a srozumitelným způsobem umožňující rozhodování klienta v další profesní dráze.▪ Komunikace s partnery s relevantními poskytovateli kariérového poradenství v sektorech veřejném, neziskovém, soukromém a komerčním.▪ Inovování stávajících a zapojování nových kariérových nástrojů a diagnostických metod (např. supervize, koučink, online nástroje) do praxe.▪ Zpracovávání doporučení na řešení klientova uplatnění u zaměstnavatele nebo změnu jeho uplatnění odpovídající jeho znalostem, dovednostem, postojům a představám o situaci na lokálním trhu práce.

Zdroj: NSP.cz

Dle informací uvedených v Národní soustavě povolání (NSP, 2017), je úroveň a specializace vzdělání klíčová pro určení neadekvátnější přípravy pro dané povolání. Pro profesi kariérového poradce se jako nejvhodnější ukazují tyto vzdělávací obory: Bakalářské studium zaměřené na pedagogiku, bakalářské studium v oblasti ekonomie a managementu, a také bakalářské studium v rámci psychologie.

Aby se někdo mohl stát autorizovanou osobou nebo autorizovaným zástupcem, musí splňovat alespoň jednu z určitých kvalifikačních požadavků. Konkrétně je vyžadováno vysokoškolské vzdělání: bakalářského stupně v oblasti kariérového poradenství s praxí v této oblasti trvající nejméně 5 let, nebo magisterské či inženýrské vysokoškolské vzdělání doplněné stejně dlouhou praxí. Alternativou může být profesní kvalifikace 75-004-R Kariérový poradce/kariérová poradkyně, opět s bakalářským stupněm vzdělání a pětiletou praxí v kariérovém poradenství. (NPI, 2020)

3.3 Klient

Podle definice ze slovníku cizích slov z latinského slova *cliens* znamená chráněncem či vazal. Slovo "klient" a jeho význam může být v různých oblastech jiný v závislosti na kontextu a tématu. Za klienty se považují například osoby neboli uživatelé speciálních služeb, například sociální, právní, finanční, psychoterapeutické nebo poradenské služby. (Václavík, 2011, s. 20)

V oblasti kariérního poradenství se termín "klient" používá k označení jednotlivce, který vyhledává služby a pomoc od kariérního poradce. Klient může být student, absolvent, nezaměstnaná osoba nebo pracovník, který hledá podporu při rozhodování o dalších krocích ve své profesní kariéře.

3.4 Poradenství

Podle Svobodové (Svobodová, 2015, s. 10) se poradenství zaměřuje na pomoc klientovi při rozvoji dovedností a získávání znalostí nezbytných pro jeho povolání. Je to dlouhodobý proces formování profesní kariéry. Dle Peavy (Peav, 2013, s. 18) poradenské služby mají vnést naději, otevřít mysl a dodat odvalu. Klient si tak uvědomuje, že je považován za autentickou osobnost a poradce mu naslouchá a společně tak vedou rozhovor.

Kratochvíl (Kratochvíl, 2006, s. 15) uvádí, že je poradenství odborná a cílená služba, která poskytuje podporu jedincům čelícím krátkým nebo dlouhým problémovým situacím. Definiuje se rovněž jako praktická akademická oblast zaměřující se na výzkum efektivnějších metod asistence. V poradenství je zapotřebí interdisciplinární spolupráce mezi různými profesionály, jako jsou psychologové, sociální pracovníci, fyzioterapeuti a poradci pro profesní rozvoj. Ačkoli není poradenství pevně rozčleněno do konkrétních kategorií, obvykle se rozlišuje několik hlavních tematických oblastí, které jsou vzájemně propojené a vzájemně se doplňují. Hlavním cílem je dosáhnout zdraví klienta v interakci s prostředím, ve kterém žije. Světová zdravotnická organizace (WHO) definuje zdraví jako stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, nikoli pouze jako nepřítomnost nemoci nebo vady. (WHO, online, 2023)

3.5 Mentoring

Mentoring je proces, ve kterém zkušená osoba (mentor) poskytuje rady, podporu a sdílí své znalosti (know-how) s jednotlivcem, aby mu pomohla v osobním a profesním růstu. Tato vztahová dynamika je založena na sdílení zkušeností a inspiraci k rozvoji jednotlivce (menteeho). Mentoring může být klíčovým faktorem pro kariérní úspěch a rozvoj dovedností v různých oblastech života.

Zajímavým aspektem v kariéře může být vliv mentorských vztahů na profesní rozvoj jedince. Studie naznačují, že lidé s úspěšnými mentorovanými zkušenostmi mají tendenci dosahovat vyšších úrovní kariérního růstu. Mentorství může poskytovat nejen odborné poradenství, ale také podporu a inspiraci, což formuje jedinečný průběh profesního života. Důležitým prvkem jsou i průlomové okamžiky v kariéře (career breakthroughs), což jsou klíčové okamžiky nebo projekty, které výrazně ovlivní kariéru jednotlivce. Tyto průlomové okamžiky mohou být katalyzátorem pro další profesní vzestupy a ukazují, jak náhodné okolnosti či odvážná rozhodnutí mohou formovat kariérní cestu. Tímto způsobem kariéra získává barvu a dynamiku prostřednictvím jedinečných interakcí, jakými jsou mentorské vztahy a kariérní průlomové okamžiky.

Mentor

Podle České asociace mentoringu (Asociace mentoringu, 2024) se mentorem může stát každá osoba, která má hluboké znalosti a zkušenosti v konkrétním odvětví. Tento jedinec může být mentorem, když je ochotný tyto znalosti a zkušenosti sdílet s jinými. Je důležité, aby měl zájem podporovat ostatní v jejich osobním a profesním růstu. Úspěšný mentor je ten, kdo se nebojí otevřeně mluvit o svých úspěších i pádech a dokáže poskytovat cenné rady z vlastní profesní dráhy. Kvalitní mentor vyniká schopností aktivně naslouchat, přinášet inspirující myšlenky a vést mentee k prozkoumávání nových perspektiv. Takový přístup napomáhá k vytváření studijního prostředí, kde se mentee cítí bezpečně. Mentor by měl být inspirativním příkladem pro svého mentee.

Mentee

Každý, kdo je ochoten se intenzivně věnovat svému osobnímu a profesnímu rozvoji, může být mentee. Během mentoringového procesu, obdrží mentee podporu a náhled

na různé způsoby řešení problémů, které jsou odvozeny z mentorových osobních zkušeností. Přesné a praktické ukázky, jak situace řešit, působí jako silná motivace pro další rozvoj mentee.

4 Kariérní poradenství

Podle různých autorů se setkáváme i s jinými definicemi. Podle Vednela (Vendel, 2008, s. 50) samotnou aktivitu poradenství mohou vykonávat výchovní poradci, zaměstnanci úřadu práce, doktoři, školní psychologové nebo jiní odborníci. Pomáhá zájemci řešit různé nesnáze při volbě zaměstnání.

Podle Svobodové (Svobodová, 2008, s. 10 a 11) pojem „poradenství“ můžeme definovat jako metodu poradenské činnosti s klientem, kde jsou zaváděny odborné přístupy. Autorka uvádí dva přístupy: vedení/guidance a konzultování/consulting klienta. Poradenství zaměřeno na vedení je bráno jako poskytovatel informací, aby klient zvládl individuálně vyřešit situaci. V tomto případě je poradenství předáno formou přednášky, instrukcí, odpovědí na otázky, ale obsahuje i edukaci. Poradenstvím ve smyslu konzultování je myšlena konzultace jako odborná rada klientovi s cílem navádět klienta k prohloubení znalosti problému a předání informací, jaké jsou možnosti příčin ale i jeho řešení. Za hlavní rozdíl v konzultovaném poradenství je komunikace mezi klientem a poradcem, kde se jedná o individuální diagnostiku a na dále doprovázenou poradenskou zpětnou vazbou.

V České republice není název kariérního poradenství sjednocen. Můžeme se setkat s různými variantami, například s kariérním, profesním nebo kariérovým poradenstvím. Všechny názvy spojuje jejich podstata, tou je odborná činnost. V rámci této činnosti se kvalifikovaná osoba, poradce, zabývá klientem v krátkém či dlouhém časovém úseku. Jedná se o služby a aktivity, které napomáhají jedincům různých věkových kategorií při volbě povolání, odborné přípravy a z určité části vymezuje nevhodné volby klienta (Gončarová, 2013, s. 45).

Konkrétnější definici poskytuje Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Ta uvádí, že poradenský proces může probíhat s jednotlivci nebo skupinami různých věkových kategorií, fyzicky anebo formou on-line. Kariérní poradenství obsahuje i poskytování informací (ve formě ICT, ve vytištěných podobách a v jiných formách),

kteře zahrnuje řůzně nástroje, poradenské rozhovory a karierní vzdělávací programy. K hlavním účelům patří: podpora hledání práce, která pomáhá jednotlivcům rozvíjet dovednosti, schopnosti a možnost ovlivnit svou kariéru. (OECD, 2004, s. 11)

Mluví-li se o institucích karierního poradenství, jedná se především o ty spadající pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) (Euroguidance, 2016).

4.1 Historie karierního poradenství

V době před průmyslovou revolucí byla práce orientovaná převážně na zemědělství a řemeslné práce. Znalosti jednotlivých pracovních odvětví se předávaly z generace na generaci. S průmyslovou revolucí se však toto období posunulo výš. Kromě manufaktur vznikaly i první výrobní stroje u kterých osoba, která stroje obsluhovala musela projít krátkým výcvikem, v němž si osvojila základy ovládnání stroje. S industrialismem se pojilo i stěhování z vesnic do měst za prací. S tímto začaly vznikat i nové termíny jako jsou: mzda, práva zaměstnance, plat, pracovní doba. Vendel (Vendel, 2008, s. 11) uvádí, že začátkem 20. století v USA vznikla nová profesionální oblast zaměřená na karierní poradenství. Košťálová a Cudříková (2015, s. 5) uvádějí, že za zakladatele v oblasti karierního poradenství je považován Frank Parsons, jehož Trait and Factor Theory zdůrazňuje rozdíly mezi jednotlivci a jejich měřitelný potenciál v kontextu konkrétních povolání.

Karierní poradenství a jeho historie se dá popsat i jejími teoriemi, které měly v průběhu let jiné směry. Gikoloupou (Gikoloup, 2012 s. 11-36) v knize shrnula celkem šest teorií: teorii přiřazování/matching, teorii vývojovou, teorii profesního přiřazení, teorii učení o profesní volbě a teorie učení a karierního poradenství, teorii psychodynamickou, k závěru uvedla teorii komunitní interakce.

Ke každé teorii byli přiřazeni zástupci a kritici jednotlivých teorií, Giklopová je představuje takto:

Frank Parsons, je zastánce teorie přiřazování (matching), který se zabýval: schopnostmi, dovednostmi a osobností jednotlivce ve vztahu s požadavky a charakteristikami pracovních pozic. Jeho teorie předpokládá, že je důležité, aby

jednotlivec vyhovoval požadavkům pracovních rolí a aby jeho osobnostní rysy byly v souladu s normami a hodnotami daného povolání.

Ela Ginzberg a Donald Super jsou významní představitelé teorie vývoje. Ginzberg se zaměřovala na rozdělení života do několika fází, ve kterých se rozvíjejí a mění profesní preference. Její práce zdůrazňovala, že profesní volba je procesem, který se vyvíjí a mění se během životního cyklu jednotlivce. Donald Super rozpracoval model kariérového vývoje, který zahrnuje etapy růstu, objevování, rozhodování, implementace a udržování. Jeho teorie klade důraz na dynamiku kariéry a význam individuálních preferencí a rozhodnutí při profesním vývoji.

Teorie profesního přiřazení je zastoupena Kenem Robertsem, který se zabýval vztahem osobnostních rysů, zájmů a požadavků jednotlivce s charakteristikami pracovních rolí. Tato teorie klade důraz na shodu mezi zájmy a pracovního prostředí a upozorňuje na význam vyhledávání profesních rolí, které odpovídají individuálním preferencím a schopnostem.

John Krumboltz a Anita M. Mitchell jsou spojeni s teorií učení o profesní volbě, teorii učení a kariérního poradenství. Tyto teorie zdůrazňují význam učení, zkušeností a aktivního rozhodování při profesním výběru. Krumboltz se soustředí na aktivní roli jednotlivce při hledání informací, získávání zkušeností a přizpůsobování se měnícím se okolnostem. Mitchell pak přispívá k teorii učení a kariérního poradenství prostřednictvím analýzy interakce jednotlivce s prostředím a významu sociálních faktorů při profesním rozhodování.

Anne Roe a Mark Savickas jsou často prezentováni s psychodynamickou teorií. Tato teorie se zaměřuje na vliv nevědomých motivací, emocionálních faktorů a prožití dětství na profesní rozhodování. Anne Roe se zabývala výzkumem dětských zážitků a jejich vlivu na výběr povolání, zatímco Mark Savickas zdůrazňuje význam sociálního kontextu, komunity a interakce s ostatními při profesním rozhodování.

Teorie komunitní interakce je zastoupena s Billem Lawem, který klade důraz na význam sociálního kontextu, komunity a sociálních sítí při profesním rozhodování. Law se zaměřuje na interakce s ostatními lidmi, mentorství a podporu společnosti jako faktory ovlivňující profesní volbu.

Gončarová (Gončačová, 2013, s. 47) ve své knize uvádí, že koncem 20. a začátku 21. století byl důležitým momentem nástup globalizace a technologického pokroku. Velkým trendem na trhu byl obor IT. Tato změna ovlivnila podobu pracovního trhu a vyžadovala nový přístup kariérního poradenství. Zaměření se posunulo od pouhého zajišťování pracovních míst k poskytování komplexního kariérního poradenství a rozvoje. Vznikla kariérní poradenská centra, která poskytují studentům individuální poradenství a podporu v jejich kariérním růstu. Kariéroví poradci se pomáhají zájemcům objevit své schopnosti, zájmy a hodnoty a najít takovou kariérní cestu, která jim bude nejen vyhovovat, ale také přinášet osobní spokojenost a pocit smysluplnost.

Historie v České republice

Historie kariérního poradenství v České republice prošla významnými změnami. Před rokem 1989 byl vzdělávací systém zaměřen na konkrétní povolání a poradenství se poskytovalo prostřednictvím odborných škol. Po sametové revoluci se změnil přístup k zaměstnávání a poradenství začalo reflektovat tržní podmínky. Vznikaly služby zaměřené na podporu při kariérních rozhodnutích a adaptaci na trh práce. Ministerstvo školství poskytlo finanční podporu kariérním centrům na univerzitách a vysokých školách. Partnerství se zaměstnavateli mělo zlepšit přístup studentů ke stážím a pracovním příležitostem. Mezi lety 1990 a 2000 se začala na školách objevovat kariérní centra. Jejich cílem bylo poskytovat poradenství a podporu studentům a absolventům při hledání zaměstnání a navazování kontaktů se zaměstnavateli.

Jedním z prvních významných mezníků bylo založení České asociace pro kariérní poradenství (ČAKP, 2017) v roce 2004, která si klade za cíl standardizaci, certifikaci a rozvoj profesionálního poradenství v oblasti kariérního růstu. Podle výzkumu Českého statistického úřadu z roku 2019 stoupl zájem o kariérní poradenství mezi mladými absolventy vysokých škol. Tento trend reflektuje rostoucí povědomí o důležitosti efektivního řízení kariéry a hledání vhodných pracovních příležitostí. Podpora veřejných institucí jako Úřad práce ČR začal poskytovat nejrůznější formy kariérního poradenství pro nezaměstnané a lidi hledající práci, přičemž se zaměřuje na poskytování informací o pracovním trhu, posilování dovedností pro hledání zaměstnání a kariérního růstu. Význam kariérního poradenství roste v důsledku stále

se měnícího trhu práce a potřeby lidí přizpůsobit se novým profesním výzvám a příležitostem.

5 Kariérní poradenství na vysokých školách

Kariérní poradenství na vysokých školách je proces, ve kterém poradce napomáhá studentovi k výběru dalšího studijního či kariérního pokračování. Poradenství v rámci vysokoškolského vzdělávání podporuje studenty v rozhodování o své kariéře a účinně jim pomáhá při přechodu do zaměstnání, což vede k efektivnímu využití jejich vzdělání a dovedností po absolvování školy (ELGPN, 2015, s. 7).

Podle Svobodové (Svobodová, 2008, s. 50) je jeden z cílů kariérního poradenství i propojení světa práce a informací o něm. Poskytované informace na vysokých školách nabízí studijní oddělení i poradenská centra, která jsou zřizována kvůli těmto účelům. Začlenění kariérního rozvoje do akademických učebních osnov je na základních školách formou předmětu „svět práce“ s cílem poskytnout žákům přehled o profesích. Cílem u vysokých škol je pak poskytnout studentům strukturované poradenství a zdroje nabídek pracovních příležitostí po celou dobu jejich akademické cesty. Některé vysoké školy nabízejí kurzy, semináře a programy související s kariérou, zahrnující témata, jako je: průzkum kariéry, strategie hledání zaměstnání a praxe, rozvoj profesních dovedností a připravenost na pracovišti. K běžným aktivitám kariérního centra na vysokých školách patří workshopy, vystavování inzerátů nebo zasilání emailů s nabídkami práce. Virtuální kariérní poradenství a webináře se stávají běžnějšími a nabízejí studentům flexibilitu a přístupnost.

Celkově se kariérní poradenství na vysokých školách změnilo ze zaměření na umístění do zaměstnání na komplexní přístup, který zahrnuje zkoumání kariéry, rozvoj dovedností a vytváření kontaktů.

6 Kariérní centra

S kariérními centry se můžeme setkat nejen na vysokých školách. Často jsou součástí úřadů práce a pomáhají dlouhodobě nezaměstnaným a osobám se zdravotním postižením. Kariérní centra mohou být i soukromá a zaměřují se na trh práce, pomáhají s rekvalifikací, úpravou životopisu a hledáním zaměstnání.

Bohužel kromě názvu kariérního poradenství není v České republice sjednocen ani název kariérních center. To může vést k nevědomosti o jejich existenci. Jedním z dalších problémů může být i přístupnost, některé vysoké školy umožňují kariérní poradenství pouze pro jednu fakultu. (Gončarová, 2015, s. 18) Na webových stránkách škol můžeme zjistit, zdali je kariérní centrum konkrétní školy otevřeno veřejnosti či nikoliv.

7 Programy kariérního poradenství na vysokých školách

Mnoho vzdělávacích institucí navázalo partnerství se společnostmi a organizacemi, které nabízejí stáže a různé nabídky práce. Tyto programy poskytují studentům praktické zkušenosti z reálného světa ve svém oboru, což jim umožňuje aplikovat své znalosti a rozvíjet příslušné dovednosti. Příchod technologií významně ovlivnil kariérní poradenství na vysokých školách a online zdroje a platformy byly vyvinuty tak, aby poskytovaly studentům snadný přístup k informacím o kariéře, nástrojům pro hledání zaměstnání a zdrojům profesního rozvoje.

V reakci na měnící se trh práce kladou vysoké školy důraz na příležitosti k vytváření a budování kontaktů. Byly vytvořeny různé akce a veletrhy práce, které usnadňují propojení kontaktů mezi studenty a odborníky v různých odvětvích. Poradci pomáhají studentům při hledání pracovních příležitostí. Většina vysokých škol nabízí poradenství nejen během studia, ale i rok po jeho absolvování.

7.1 Kariérní veletrhy

Tento program umožňuje studentům setkat se se zaměstnavateli a získat informace o různých odvětvích a pracovních nabídkách. Veletrhy mohou zahrnovat příležitosti k pohovorům a navázání kontaktů s firmami a jejich zaměstnanci. Kromě možnosti přímého dialogu s potenciálními zaměstnavateli nabízejí kariérní veletrhy také různé nabídky, reklamní materiály a možnost získat okamžitou zpětnou vazbu na všechny dotazy. Účastníci získají cenné rady a tipy od odborníků a mohou se dozvědět o nových trendech na trhu práce.

Pro mnohé účastníky představují kariérní veletrhy nejen cestu k získání práce, ale také příležitost k osobnímu rozvoji a spolupráce (networkingu). Firemní stánky na veletrhu

často prezentují široké spektrum odvětví, od IT, přes finance až po obory navazující na obor, který studují. Toto umožňuje studentům orientovat se v možnostech kariérního růstu a vytvářet si představu o tom, kam by chtěli svou kariéru směřovat. Tyto takzvané *networkingové* akce a neformální setkání nabízí šanci na navázání důležitých profesních kontaktů, které mohou vést k budoucím pracovním příležitostem. Celkově kariérní veletrhy představují klíčový nástroj pro ty, kdo stojí na prahu své profesní dráhy nebo ji chtějí posunout dál.

7.2 Semináře, workshopy

Semináře a workshopy v oblasti kariérního poradenství na vysokých školách vytvářejí pro studenty ideální prostředí ke zkoušení reálných situací a kombinují teorii s praxí. Umožňují studentům nejen získat potřebné informace, ale také je aplikovat a rozvíjet. Tyto workshopy se zaměřují na různá témata, například: strategie hledání práce, rozvoj komunikačních dovedností, efektivní získávání kontaktů, vytváření osobní značky (osobního branding) na trhu práce nebo rozvoji nezbytných dovedností pro úspěšnou kariéru.

Během seminářů a workshopů mají studenti možnost aktivně se účastnit nácviků, diskusí a skutečných scénářů, což podporuje jejich osobní i profesní rozvoj. Kariéroví poradci poskytují návody na tvorbu životopisů, které zaujmou zaměstnavatele nebo náboráře, rovněž nabízí nácvik zkušebního pohovoru. Sdílejí též rady týkající se specifických dovedností spojených s oborem studia.

Oproti pasivnímu příjmu informací během přednášek umožňují tyto interaktivní akce studentům aktivně se zapojit, diskutovat, cvičit a aplikovat konkrétní dovednosti ve skupinovém nebo individuálním prostředí. Semináře a workshopy tak nabízejí studentům příležitost nikoliv pouze naslouchat, ale aktivně se podílet na svém vlastním profesním rozvoji.

7.3 Trainee programy a stáže

Všeobecně praxe, stáže a trainee programy patří k důležité součásti profesního života, které umožňují studentům a absolventům získat cenné praktické zkušenosti a připravit se na úspěšnou kariéru. Pracovní příležitosti v rámci programu kariérních center

zahrnují poskytování informací o aktuálních pracovních příležitostech studentům a absolventům. Tato část programu se zaměřuje na podporu hledání pracovních pozic a stáží v souladu s kariérními cíli jednotlivců. Kariérní centrum funguje jako zprostředkovatel mezi zaměstnavateli a studenty, poskytuje informace o pracovních pozicích, které jsou pro klienty relevantní. To zahrnuje nejen prezentaci pracovních pozic, ale také konkrétní rady a konzultace, které pomáhají studentům lépe porozumět kariérním možnostem v daném odvětví. Kromě informací o pracovních příležitostech kariérní centrum nabízí také individuální poradenství. Celkově lze říct, že pracovní příležitosti v rámci programu kariérního centra poskytují komplexní podporu studentům při jejich kariérním rozvoji. Klade důraz na informace, poradenství a praktické zkušenosti.

Tyto programy nabízejí jedinečnou příležitost propojit teoretické vzdělání s reálným pracovním prostředím a získat praktické dovednosti, které jsou nezbytné pro úspěch ve vybraném odvětví. Praxe je často chápána jako období, během kterého student nebo absolvent pracuje ve skutečné zaměstnání, zatímco stáže se zaměřují na dočasné zaměstnání s cílem nabýt konkrétní dovednosti a zkušenosti. Trainee programy jsou strukturovanými programy, které poskytují absolventům možnost přijmout výzvu ve specifickém odvětví a získat komplexní a specializovanou přípravu.

Výhody účasti se na: praxi, stáží a trainee programech jsou mnohostranné. První a nejdůležitější výhodou je možnost aplikovat teoretické znalosti v reálném pracovním prostředí. Studenti a absolventi mají příležitost pracovat na skutečných projektech, řešit profesní problémy a získat tak praxi ve svém oboru. Tato praktická zkušenost je neocenitelná při budování kariéry a zvyšuje konkurenceschopnost účastníků na trhu práce. Další výhodou je rozšíření kontaktů. Během praxe, stáží a trainee programů se studenti a absolventi setkávají se zaměstnanci a můžou poskytnout přístup k informacím o volných pracovních místech a umožnit získat doporučení od zaměstnavatelů.

Důležitým aspektem těchto pracovních příležitostí během studia je také možnost získat povědomí o konkrétním odvětví. Účastníci těchto programů mají příležitost poznat specifika svého oboru, jeho trendů a výzev. Toto povědomí jim umožňuje se lépe připravit na budoucí pracovní prostředí a předvídat změny a inovace v konkrétním

odvětví. V neposlední řadě je důležité uvést, že kvalita mentoringu a podpora ze strany organizací hrají klíčovou roli při úspěchu praxe, stáží a trainee programů.

Dobře strukturovaný program s jasně definovanými cíli a průvodcem umožňuje účastníkům efektivně se rozvíjet a plnit svůj potenciál. Organizace, které tyto programy poskytují, věnují pozornost vytváření příznivého prostředí, ve kterém se studenti a absolventi mohou učit, růst a překonávat profesní výzvy.

7.3.1 Trainee program

Trainee program je strukturovaný program určený pro nedávné absolventy nebo mladé profesionály, kteří jsou na začátku své kariéry. Tento typ programu je obvykle navržen tak, aby poskytoval specifickou přípravu, výcvik a praxe v rámci dané společnosti nebo odvětví. (Cesário, Chambel, 2017, s. 5)

Velkou snahou dobrých a prosperujících firem je zvát studenty vysokých škol a jejich absolventy do tzv. začátečnických neboli juniorských pozic. Trvají většinou od půl roku do roku a půl. Veliká výhoda těchto programů je, že student má plat a dopodrobna pozná celou firmu. (Brown, 2011, s. 66) Současně prochází i různými tréninky a kurzy zaměřenými na osobní rozvoj, manažerské dovednosti, odborné znalosti a znalosti chodu firmy. Po ukončení trainee programu je studentovi často nabídnuto pracovní místo. Informace o trainee programech se většinou vyskytují na internetových stránkách společností nebo na portálech pro hledání práce. Mnohé organizace samy aktivně vyhledávají zájemce například i na veletrzích pracovních příležitostí.

Podle Smitha a Galbraitha (Smith, Galbraith, 2012, s. 38) trainee programy zahajují svůj průběh úvodní orientací a výcvikem, kde se zájemci seznámí s firmou, její kulturou, cíli a procesy. Následuje fáze rotací, která umožňuje účastníkům neboli traineem získat komplexní pohled na různá oddělení či funkce společnosti, přičemž se rozvíjejí různé jejich dovednosti. Jak zmiňuje předchozí kapitola, mentorství zkušených profesionálů poskytuje traineem rady a podporu. Během programu se také provádí hodnocení a poskytování zpětné vazby, které identifikuje silné a slabé stránky, což napomáhá dalšímu rozvoji účastníků. Cesário a Chambel (Cesário a Chambel, 2017, s. 232) uvádí, že cílem trainee programů je připravit nové zaměstnance na úspěšnou kariéru v daném odvětví nebo ve společnosti a poskytnout jim potřebné

dovednosti a znalosti. Tyto programy jsou často nabízeny velkými korporacemi nebo organizacemi, které chtějí investovat do rozvoje nových talentů.

7.3.2 Stáže

Podle Cambridge Dictionary, je stáž časové období, během kterého se studenti nebo absolventi účastní práce v podniku nebo organizaci, a to buď za finanční odměnu nebo bez ní. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT, 2024) uvádí, že stáž je určena všem jednotlivcům bez ohledu na jejich specializaci v oboru. Jejím cílem je nabytí odborných znalostí a zkušeností z orgánu státní správy či jiné nestátní instituce a získat unikátní vhled do fungování těchto struktur.

Tato praxe umožňuje získat praktické zkušenosti v daném oboru a často je součástí studijního programu a profesního rozvoje. Ve školství se setkáváme s povinnou praxí, která je nedílnou součástí kariérního vývoje.

Stáže jsou často nabízeny jako součást programu vysokých škol, který má studentům umožnit praktickou aplikaci jejich teoretických znalostí a příležitost získat cenné dovednosti a zkušenosti v reálném pracovním prostředí. Mnoho firem a organizací se aktivně zapojuje do stáží jako způsobu náboru talentovaných jedinců a budování budoucí pracovní síly. Stážisté mají příležitost pracovat pod vedením zkušených odborníků, kteří je mohou mentorovat a sdílet své odborné znalosti a dovednosti (know-how). Během stáže se studenti mohou seznámit se specifickými postupy a procesy v daném odvětví a získat praktické dovednosti, které jsou zásadní pro úspěch v jejich budoucí kariéře. Stáže často poskytují možnost účastnit se skutečných projektů a přispívat k reálným výsledkům.

V mnoha zemích existují také programy týkající se stáží, které jsou zafinancované vládou nebo neziskovými organizacemi, které se zaměřují na podporu mladých lidí a poskytují jim příležitost získat praxi a vstoupit na trh práce. Tyto programy často cílí na specifické skupiny, jako jsou nezaměstnaní absolventi, lidé se speciálními potřebami nebo jedinci z ekonomicky znevýhodněných oblastí. Poskytují příležitost rozvíjet dovednosti, získávat praktické zkušenosti a budovat profesní síť. Zároveň firmy a organizace získávají přístup k mladým talentům a mohou je připravit na

budoucí pracovní výzvy. Stáže jsou tedy vítanou součástí vzdělávacího systému a přinášejí vzájemnou výhodu jak studentům, tak i zaměstnavatelům.

7.3.3 Hlavní rozdíly

Trainee program a stáž mají některé podobné prvky, ale existují i určité rozdíly mezi nimi:

Délka a Struktura:

Stáž: Obvykle krátkodobá pracovní zkušenost, často trvající od několika týdnů do několika měsíců. Může být placená nebo neplacená.

Trainee program: Delší a strukturovanější program s jasně definovaným plánem vzdělávání nebo školení, který může trvat několik měsíců až několik let. Mnohdy bývá spojen s nárokem na finanční odměnu plného pracovního úvazku.

Cíle:

Stáž: Poskytuje studentům nebo absolventům příležitost získat praktické zkušenosti v oboru a lépe porozumět tomu, jak funguje pracovní prostředí.

Trainee program: Zaměřen na systematický rozvoj konkrétních dovedností a kompetencí potřebných pro určitou profesi nebo dané odvětví.

Zaměření:

Stáž: Může být obecná nebo specializovaná, ale často slouží k získání obecných pracovních zkušeností.

Trainee program: Často je zaměřen na konkrétní oblast nebo role, a často bývá spojen s výcvikem nebo vzděláváním v rámci organizace.

Zaměstnanecké výhody:

Stáž: Může poskytovat příležitost ke zjištění, zda dané pracovní prostředí odpovídá očekávání, pomůže rozšířit pracovní kontakty.

Trainee program: Má za cíl připravit jednotlivce na specifickou kariéru, může zahrnovat postupné přebírání pracovní odpovědnosti a může vést k trvalému zaměstnání.

Oba formáty mohou být cenné pro rozvoj kariéry. Volba mezi stáží a trainee programem bude záviset na individuálních cílech, potřebách a preferencích jednotlivce.

7.4 Mezinárodní programy

Mezinárodní programy v kariérním poradenství jsou klíčovým prvkem v celosvětovém prostředí, kde jednotlivci čelí různorodým výzvám v oblasti kariérního rozvoje. Tyto programy poskytují cennou podporu a navigaci při plánování a budování kariéry v celosvětovém kontextu. Zaměřují se na poznání kultury, učení cizího jazyka a podtrhují důležitost mezinárodní mobility. Kromě toho kladou důraz na globální perspektivu v kariérním plánování, podporují přizpůsobení se změnám v mezinárodním pracovním prostředí a rozvíjí mezilidské dovednosti. Budování takových kontaktů je další klíčový aspekt těchto mezinárodních programů. Pomáhá jednotlivcům vytvářet pracovní příležitosti, absolvovat studium nebo jiné formy profesního rozvoje v mezinárodním kontextu. Celkově lze konstatovat, že mezinárodní programy v kariérním poradenství poskytují komplexní přístup, který reflektuje potřeby jednotlivců v mezinárodním pracovním prostředí a usnadňuje jim dosahování kariérních úspěchů v globálním měřítku.

7.4.1 Erasmus+

Podle Evropské komise (Evropská komise, 2023), je program Erasmus+ zaměřen na osobní a profesní rozvoj účastníků v oblasti vzdělávání a odborné přípravy v rámci Evropské unie. Jeho název je odvozený od humanisty a filozofa Desideria Erasma Rotterdamského.

Klíčový aspekt pro program Erasmus+ je podpora studentské mobility. Studenti vysokých škol mají příležitost studovat v zahraničí nebo absolvovat zahraniční stáž, což rozšiřuje jejich akademické obzory a přispívá k formování mezinárodního povědomí a osobního rozvoje. Přenášejí se nejen znalosti, ale také kultura a zkušenosti, čímž se obohacují nejen sami účastníci, ale i vysoké školy a společnosti jako celek.

Erasmus+ není omezen pouze nabídkou pro studenty. Program také podporuje mezinárodní mobilitu pedagogů a profesionálů v oblasti vzdělávání, kteří prostřednictvím sdílení odborných znalostí a zlepšování svých dovedností v mezinárodním kontextu posilují evropské vzdělávací systémy.

Součástí tohoto programu je i nabídka pobytových výměn, dobrovolnických aktivit a sportovních projektů. Tímto Erasmus+ podporuje vzájemné porozumění a dělá z něj nejen program, ale také symbol evropského sjednocení prostřednictvím vzdělávání zájemců a účastníků tohoto programu.

Klíčové body:

- **Mezinárodní mobilita a výměna:** Erasmus+ umožňuje studentům studium nebo absolvování stáží v zahraničí, což přispívá k jejich osobnímu a profesnímu rozvoji.
- **Podpora inovací ve vzdělávání:** Program aktivně podporuje inovace ve vzdělávání, financuje projekty zaměřené na modernizaci výukových metod a rozvoj digitálních dovedností.
- **Kariérní rozvoj:** Erasmus+ posiluje zaměstnatelnost účastníků prostřednictvím mezinárodních stáží a odborných tréninků, které přispívají k obohacení jejich profesního profilu.

7.4.2 Evropský sbor solidarity

Poskytuje příležitosti dobrovolnických a pracovních zkušeností pro mladé lidi v Evropě, včetně studentů a absolventů.

Evropský sbor solidarity je iniciativa Evropské unie, která nabízí mladým lidem, včetně studentů a absolventů, příležitost zapojit se do dobrovolnických a pracovních projektů v rámci Evropy. Program poskytuje jak krátkodobé, tak dlouhodobé možnosti účasti, a to v různých oblastech. Zahrnuté jsou také stáže, což umožňuje mladým jednotlivcům získat praktické zkušenosti a dovednosti při práci na konkrétních projektech. (Dům zahraniční spolupráce, 2024)

Klíčové body:

- **Dobrovolnictví a pracovní projekty:** Účastníci mohou zvolit mezi dobrovolnickými projekty a pracovními projekty, dle svých zájmů a profesních cílů.
- **Různé délky účasti:** Program nabízí flexibilitu v délce účasti, což umožňuje mladým lidem vybrat si krátkodobé stáže pro rychlé zkušenosti nebo dlouhodobější projekty pro hlubší angažovanost.
- **Mezikulturní povědomí:** Účast v projektech probíhá v evropském kontextu, což umožňuje mladým lidem poznat různé kultury a pracovní prostředí.

7.4.3 CEEPUS

CEEPUS (Central European Exchange Program for University Studies) je mezinárodní iniciativa zaměřená na podporu výměnných programů mezi univerzitami ve střední Evropě (Albánie, Bosna, Hercegovina, Bulharsko, Černá Hora, Česká republika, Chorvatsko, Maďarsko, Severní Makedonie, Moldávie, Polsko, Rakousko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Srbsko a Kosovo). Program byl založen s cílem posílit spolupráci mezi vysokoškolskými institucemi v regionu a podporovat mobilitu studentů a pedagogických pracovníků. CEEPUS je možné využít k získání stipendií pro studium na partnerských univerzitách, což umožňuje studentům rozšířit své akademické a kulturní obzory. Program rovněž podporuje vědeckou spolupráci a výměnu znalostí mezi univerzitami a tím přispívá k rozvoji regionální spolupráce v oblasti vysokoškolského vzdělávání a posiluje celkovou kvalitu vysokoškolského studia. CEEPUS je důležitým nástrojem pro podporu vzdělávací mobility a akademického rozvoje ve střední Evropě. (Dům zahraniční spolupráce, 2024)

7.4.4 Fondy EHP

Fondy EHP představují klíčový finanční nástroj, který aktivně podporuje rozmanité projekty s důrazem na oblasti vzdělávání a stipendií pro studenty a vědce. Tento inovativní mechanismus je zaměřen na posilování sociálního, ekonomického a environmentálního rozvoje v zemích (Islandu, Lichtenštejnsku a Norsku), které mají strategický význam vzhledem k jejich zeměpisné blízkosti k Evropské unii.

Fondy EHP vytvářejí prostředí pro podporu iniciativ, které zahrnují nejen výzkum a studium, ale také možnosti stáží a trainee programů pro studenty a mladé profesionály. Cílem tohoto finančního mechanismu je aktivně přispívat k celkovému rozvoji těchto zemí, umožňující jim tak naplňovat svůj potenciál a dosahovat udržitelného růstu.

Celkově lze konstatovat, že Fondy EHP jsou klíčovým partnerem v podporování vzdělávání, stipendií a profesního rozvoje ve prospěch mladé generace a vědecké komunity v zemích s geografickou blízkostí k Evropské unii. (Dům zahraniční spolupráce, 2024)

Klíčové body:

- 1 **Podpora různých projektů:** Fondy EHP poskytují finanční prostředky pro projekty v různých oblastech, což zahrnuje nejen trainee programy a stáže, ale i projekty vzdělávání.
- 2 **EU a blízké okolí:** Fondy jsou zaměřeny na země, které jsou geograficky blízké Evropské unii, což může zahrnovat i některé státy střední a východní Evropy.
- 3 **Promoting rozvoj a spolupráce:** Cílem je podporovat udržitelný rozvoj a posilovat spolupráci bezpečných a finančně stabilních zemích a zemích Evropské unie.

8 Metody kariérního poradenství na vysokých školách

Metody kariérního poradenství na vysokých školách zahrnují různé strategie a postupy, které mají za cíl podporovat studenty při plánování a dosahování svých profesních cílů. Tyto metody jsou komplexní a integrují široké spektrum nástrojů a přístupů k podpoře studentů v jejich profesním rozvoji. (JOBHUB, 2020)

8.1 Metody diagnosticko-poradenské

Metody diagnosticko-poradenské jsou zaměřeny na analýzu a zhodnocení specifických aspektů osobnosti, dovedností, zájmů a hodnot jednotlivce. Tyto metody

pomáhají identifikovat silné stránky, slabé stránky, cíle a potřeby klienta a slouží jako základ pro formulaci doporučení a strategií pro kariérní rozvoj.

8.1.1 Pozorování

Tato metoda je výhodná, protože dokáže zachytit přirozenost chování, spontánnost, dění, do kterého není nijak zasazeno (Říčan, 2007, s. 28).

Jedná se o jednu z hlavních metod sběru informací. Je to jedna z nejstarších diagnostických metod, kde je subjekt pozorován a zaměřuje se především na jeho úsudky, temperament, reakce i myšlenky. Podle délky trvání lze metodu dělit na krátkodobou a dlouhodobou a podle četnosti na systematickou a nesystematickou. Metoda se využívá například ve školství, kde jsou žáci i studenti postupně hodnoceni v průběhu studia podle svých výkonů a chování. (Hendl, 2005, s. 192)

8.1.2 Rozhovor

Jedna z nejvíce přirozených metod je rozhovor, jinak řečeno interview. Nepatří však mezi ty nejsnazší. Účel rozhovoru je dovědět se nějaké informace o osobě, se kterou rozhovor vedeme. K hlavní funkci rozhovoru patří poznávání. Diagnostický rozhovor by měl být především obohacující pro klienta. Má to být příležitost k sebepoznání a zvyšuje pocit lidské důstojnosti a respektu k sobě. Při rozhovoru se může někdy zachycovat i zvukový záznam, který může sloužit k sebereflexi. (Říčan, 2007, s. 30)

8.1.3 Testy

Právě ve školství jsou testy nejvíce používanou metodou, ověřující znalosti, které by žáci během výuky měli mít osvojené. Testy v kariérním poradenství se však zaměřují na poznání osobnosti v obecnějším měřítku. Otázky zde dělíme na otevřené, na půl otevřené nebo uzavřené. K nevýhodám testu patří jeho nezbytná příprava předem a nutnost přítomnosti osoby, která testovanému dokáže vysvětlit nebo doplnit dané zadání během testování. (Hendl, 2005, s. 186)

8.1.4 Sebereflexe

Sebereflexe je klíčovým prvkem osobního rozvoje a pochopení vlastní identity. Tento proces zahrnuje introspekci a kritické zhodnocení vlastních myšlenek, emocí a jednání. V průběhu sebereflexe jednatel aktivně analyzuje své síly a slabiny, což umožňuje lepší pochopení vlastních hodnot a cílů. Kromě toho sebereflexe přispívá k uvědomění si vlastních přesvědčení a přístupu k životu. Jak uvádí Carl Rogers, americký psycholog: Sebereflexe je důležitým předpokladem opravdového porozumění sobě samotnému a druhým. Skrze proces sebereflexe jednatel získává hlubší perspektivu na svůj život a může se lépe orientovat v rozhodování a dosahování osobních cílů. Podle Rosinskiho, (Phillipe Rosinski, 2009, s.219-227) sebereflexe zahrnuje hodnocení člověka v několika vzájemně provázaných oblastech, jako jsou jeho touhy, silné stránky a slabiny, aktuální situace a preference. Touhy se zabývají otázkami typu, co mě činí šťastným, co mám rád, co miluji, a co je pro mě v životě prioritou. Odpovědi na tyto otázky mohou vést k ujasnění a uspořádání tužeb. Silné a slabé stránky lze ověřit například ve svém okolí, okolí nás může vnímat jiným pohledem než my sami. V aktuální situaci se zabýváme tím, co nás těší, s jakými problémy se setkáváme, co se nám podařilo, abych mohli ovlivnit svou budoucnost. Preference bývá často ovlivněna typologií osobnosti. Sebereflexe nás naučí vnímat pozitiva osobnostních typů a čím může jiná typologie přispět k vyřešení problémů.

8.1.5 SWOT

SWOT analýza je efektivní nástroj pro sebereflexi a strategické plánování. Podle Hartla a Hartlové (Hartl a Hartlová, 2015, s. 316) je metoda SWOT rozbor vlastních předností, slabin, šancí a rizik, mimo jiné lze použít například i u firmy, nejen u rozboru osobnosti.

Tento rámec hodnotí silné stránky (Strengths), slabé stránky (Weaknesses), příležitosti (Opportunities) a hrozby (Threats) individuálního či organizačního subjektu. Při sebereflexi se zaměřuje na vnitřní a vnější faktory, které ovlivňují dosažení cílů. Identifikace silných stránek a příležitostí může posílit sebevědomí a umožnit efektivní využívání příležitostí. Zároveň pomáhá identifikovat slabé stránky a hrozby, což poskytuje základ pro rozvojové plány a prevenci možných problémů. SWOT analýza

tak slouží jako klíčový nástroj pro sebereflexi, který umožňuje plánování a zvyšování úspěšnosti v osobním nebo profesním životě.

Je to užitečná metoda, která poradcům pomáhá posoudit silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby jejich klientů. Může být známá i v jiných oborech, ale je také dostatečně užitečným nástrojem hodnocení pro analýzu odhalení osobnostních rysů ve fázi sebehodnocení při plánování kariéry. (Miller a Němejc, 2014, s.13)

8.1.6 Dotazníky

Rozdílem mezi dotazníkem a testem je takový, že dotazník na rozdíl od testu (Říčan, 2007, s. 32-33) je kvantitativní metoda sběru dat, často používaná v různých disciplínách jako sociologie, psychologie, marketing nebo vědy o zdraví. Charakterizuje se strukturovaným souborem otázek, které jsou designovány tak, aby shromáždily specifické informace od respondentů. Dotazníky mohou být použity pro zjišťování postojů, preferencí nebo chování. Jejich výhody zahrnují efektivitu ve sběru dat od velkého počtu lidí. (Fraenkel, Wallen a Hyun, 2023, s. 18)

8.2 Metody vzdělávací

Vzdělávací metody poskytují studentům a absolventům potřebné znalosti a dovednosti pro efektivní plánování jejich kariérních cílů.

8.2.1 Přednášky

Přednášky v kariérním poradenství slouží jako inspirativní zdroj informací a podnět k reflexi v oblasti kariérního rozhodování. Typické pro přednášku je seznámení s aktuálními trendy na trhu práce, poskytování informací o různých profesních dráhách a diskuse o klíčových dovednostech potřebných v dnešní konkurenční pracovní sféře. Přednášky mohou zahrnovat témata týkající se osobního rozvoje, strategií hledání práce, psaní životopisu a přípravy na pohovor (nejedná se o praktický nácvik, jde pouze o nastínění postupů).

Interaktivní prvky, jako jsou diskuse a případové studie, mohou být začleněny do přednášek, aby studenti měli možnost aplikovat teoretické znalosti na konkrétní situace a problémy spojené s jejich profesním růstem. Zatímco přednášky v kariérním

poradenství na vysokých školách slouží převážně k předávání informací, teoretických znalostí a prezentaci konkrétních témat, semináře a workshopy se zaměřují na interaktivní a praktický přístup k rozvoji dovedností a aplikaci naučených principů.

8.2.2 Online zdroje informací

Vysoké školy a univerzity obvykle poskytují online zdroje na podporu kariérního rozvoje studentů. Tyto zdroje mohou zahrnovat nástroje pro hodnocení kariéry, platformy pro hledání zaměstnání, stavitele životopisů, průvodce přípravou pohovorů a zdroje specifické pro dané odvětví. Studenti tak mohou zlepšit své plánování kariéry odkudkoliv.

8.3 Metody rozvojové a motivační

Metody motivačního a rozvojového poradenství jsou navrženy k podněcování a posilování motivace jednotlivců k dosažení svých cílů a k rozvoji svého potenciálu.

8.3.1 Koučink

Podle Svobodové (Svobodová, 2015, s. 27) je koučování vhodné pro klienty, kteří mají zájem pracovat na sobě a jsou otevření možnosti hlubokého sebepoznání. V tomto procesu funguje kouč jako průvodce klienta. Klíčovým prvkem pro úspěšné koučování je klientova otevřenost a ochota vydat se mimo svou komfortní zónu.

Transformační potenciál je klíčovým faktorem, díky kterému může koučování přinést rychlé změny do profesní kariéry klienta. V minulosti bylo koučování často spojováno především s vedením hlavních manažerů a sloužilo k zvyšování jejich pracovní a osobní efektivity. Současný trend rozšiřuje možnost koučování na všechny zaměstnance, kteří mají zájem o osobní a profesní rozvoj. Koučování je proces, který může prospět širokému spektru klientů, pokud jsou otevření změnám, sebepoznání a osobnímu rozvoji.

Podle Whitmora (Whitmor, 2005, s. 45-55) v přístupu koučování se zaměřením na osobní rozvoj a dosahování cílů, je klíčovým prvkem strukturovaný model GROW. Koučování, chápáné nejen jako technika, ale i jako životní styl, posiluje celkový rozvoj

osobnosti a životní náplň. Propojení jedinečného pohledu s praktickými nástroji slouží k inspiraci změn a růstu v každodenním životě.

8.3.2 GROW metoda

Podle Withmora (Whitmor, 2005, s. 45) tento model usměrňuje proces od stanovení cílů přes pochopení reality a hledání možností až po posílení vůle. Podporuje dosahování výsledků v oblasti profesního i osobního rozvoje kladením důrazu na aktivní poslech a efektivní komunikaci. Akronym "GROW" reprezentuje čtyři klíčové kroky této metody: Cíle (Goals), Realita (Reality), Možnosti (Options), a Volba (Will).

G (goals): Prvním krokem je definovat jasné a specifické cíle. Identifikace toho, čeho chce jednotlivec dosáhnout, slouží jako základ pro plánování a postup. K dosažení cíle pak můžeme použít metodu smart.

R (reality): Následuje analýza současné situace a stavu. Jednotlivec objektivně posuzuje, kde se nachází v daném okamžiku, což umožňuje lepší porozumění výzám a možnostem.

O (options): Tento krok zahrnuje generování a hodnocení různých možností pro dosažení cílů. Diskuse o strategiích a přístupech poskytuje širší obzor a umožňuje výběr nejefektivnějšího řešení.

W (will): Poslední fáze spočívá v plánování konkrétních kroků a stanovení časové osy. Jednotlivec se zavazuje k akcím, které povedou k dosažení stanovených cílů.

8.3.3 Smart

Metoda SMART je oblíbený nástroj pro stanovování a dosahování cílů v osobním i profesionálním životě. SMART je zkratkou, která označuje pět klíčových kritérií, jež by měly být splněny při formulaci cílů: Specifický (Specific), Měřitelný (Measurable), Akceptovatelný (Achievable), Relevantní (Relevant), a Časově ohraničený (Time-bound).

Specifický (Specific): Cíl by měl být jasně a specificky definován, aby bylo jasné, co přesně má být dosaženo.

Měřitelný (Measurable): Cíl by měl být měřitelný, což umožňuje jasnou evidenci dosažení.

Akceptovatelný (Achievable): Cíl by měl být realistický a dosažitelný v rámci daných možností a prostředí.

Relevantní (Relevant): Cíl by měl být v souladu s celkovými cíli a hodnotami, aby měl skutečný význam a přínos.

Časově ohraničený (Time-bound): Cíl by měl mít stanovený časový rámec pro dosažení, což zvyšuje účinnost a sledovatelnost.

8.3.4 Mentoring

Podle Svobodové (Svobodová, 2015, s. 26) role mentora je velmi důležitá, a to hlavně v pojetí pozitivních vzorů, jak vykonávat určité pracovní činnosti na pracovišti. Je to specifickým typ mezigeneračního vztahu, kde starší, zkušenější mentor poskytuje individuální podporu, poradenství a předává své znalosti a zkušenosti mladšímu a méně zkušenému. Cílem je podpora rozvoje studentovo osobnosti a jeho orientace ve společnosti a kultuře. Mentoring přináší posun: osobní, znalostní i sociální a je důležitou součástí neformálního vzdělávání. Některé vysoké školy nabízejí mentorské programy, kde jsou studenti spárováni s absolventy nebo experty svých oborů. Tyto programy pomáhají studentům získat cenné rady a navázat kontakty jak v profesním, tak osobním životě.

E-mentoring představuje moderní přístup k mentoringu, který se vyvinul s příchodem nových technologií a internetové komunikace. Tato metoda se poprvé objevila v USA a byla odpovědí na omezenou dostupnost tradičních mentorů. E-mentoring umožňuje vzájemnou komunikaci mezi mentorem a mentee pomocí elektronických prostředků, jako je e-mail nebo online komunikační platformy, a to buď na individuální schůzkách nebo ve skupinových diskuzích. Jednou z výhod e-mentoringu, je možnost zapojit do role mentora veřejně známé osobnosti, které mohou mladým lidem poskytnout cenné

rady a stát se pro ně vzorem. Kromě toho může e-mentoring rozšířit sociální síť mentee tím, že mu umožní navázat kontakt s dalšími důležitými osobnostmi ve svém oboru. (Rhodes, 2006)

PRAKTICKÁ ČÁST

9 Vlastní šetření

Cílem praktické části je zjistit jaké programy a metody jsou nejčastěji využívány v kariérních centrech.

Účelem bylo zmapovat základní metody a programy, vyskytující se na vysokých školách. Primární se pro mě průběhem stalo téma nedostatku praxe u studentů, proto jsem se zaměřila na trainee program a jeho propagaci, které je důležité dostat do povědomí studentů.

10 Realizace šetření

Průběh šetření započal oslovením studentů vysokých škol především prostřednictvím sociálních sítí. Po sdělení specifik tématu, kterým se bude focus group věnovat, došlo k uzavření výběrového procesu, v rámci něhož bylo vybráno šest studentů – tři studující na Karlově Univerzitě a tři na České zemědělské univerzitě.

Následně byla uspořádána dvě setkání. První setkání bylo organizační, kde se účastníci seznámili s průběhem, harmonogramem a hlavními tématy, která se budou na focus group řešit. Cílem druhého setkání bylo zodpovězení konkrétních otázek pěti identifikovaných témat.

10.1 Sezení focus group

První část byla věnována úvodnímu seznámení, kde se účastníci navzájem poznali, seznámili se s cíli setkání a byl jim představen obecný rámec, kterým se bude diskuse ubírat. Během tohoto setkání byl studentům představen koncept "focus group", který byl pro většinu z nich dosud neznámý. Cílem bylo získat porozumění tomu, co focus group zahrnuje a jak bude jejich účast probíhat. Následně proběhlo individuální seznámení účastníků, s důrazem na vytvoření přátelské a otevřené atmosféry. Dále byl

detailně rozebrán a představen harmonogram plánovaných setkání, aby byl zajištěn jasný přehled o tom, co účastníky čeká v průběhu projektu.

Hlavní témata:

1. Všeobecné studijní informace a jejich dostupnost

Studenti z Univerzity Karlovy se jednomyslně zaměřili na tuto problematiku, neboť mnoho z nich nemá přístup k informacím o dostupných studijních nabídkách. Absence sjednoceného portálu, kde by mohli studenti nalézt relevantní nabídky, vytváří výzvu v oblasti přehlednosti. Informace z Kariérního centra Univerzity Karlovy nejsou vnímány jako dostatečně přístupné ve srovnání s informacemi z portálu Kariérního centra na České zemědělské univerzitě (ČZU). Studenti z Univerzity Karlovy mají omezené informace o aktivitách kariérního centra a mnoho nabídek zaznamenávají pouze na fyzických nástěnkách ve školních prostorách. Naopak studenti ČZU preferují sledování nabídek prostřednictvím e-mailové komunikace. Tato situace poukazuje na potřebu zlepšení dostupnosti informací a efektivity komunikace kariérního poradenství na Univerzitě Karlově. Česká zemědělská univerzita by mohla posílit svou komunikaci prostřednictvím fyzických nástěnek tím, že přidá více informací a nabídek i na těchto tabulích.

2. Stres ve zkouškovém období

Studenti se shodli, že zejména ve zkouškovém období pociťují nátlak a stres. Projevuje se to nejen v samotných zkouškách, ale i v procesu volby termínů. Studenti vyjádřili potřebu dostupnosti kurzu nebo poradny zaměřené na zvládání stresu. Zájemci by uvítali začlenění tématu "práce se stresem" do programu kariérního poradenství jako relevantního a prospěšného pro jejich akademický, profesní ale i osobní rozvoj.

3. Finance

Další problematikou byly finance. Životní náklady, včetně nákladů na bydlení, stravu, dopravu a učebnice, mohou být vysoké, což zvyšuje finanční zátěž studentů. Mnoho

studentů je nuceno pracovat vedle studia, aby si mohli dovolit své životní náklady. Toto vedlejší zaměstnání může negativně ovlivnit akademický výkon a časové možnosti pro studium. Mnoho studentů nemusí mít dostatečné znalosti o finanční správě, což může vést k neefektivnímu řízení svých financí.

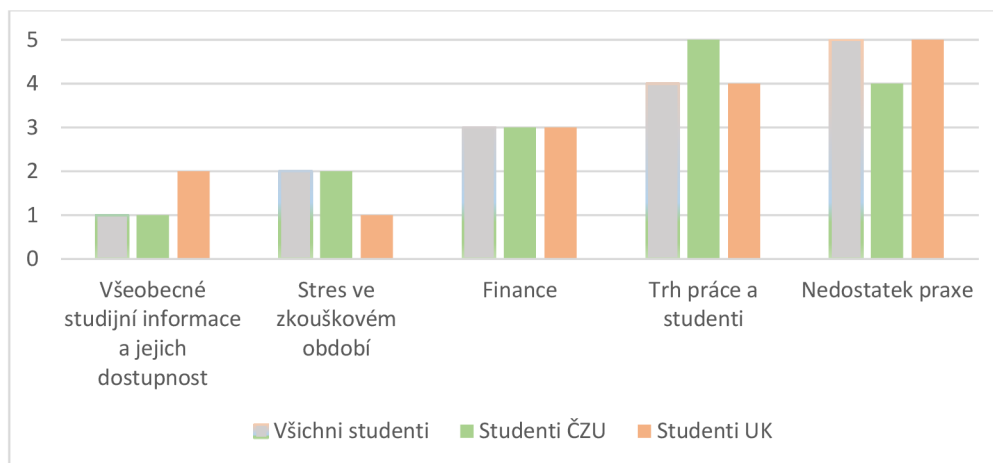
4. Trh práce a studenti

V kontextu diskutované problematiky financí vyplynulo, že studenti často nemají dostatečné informace o možnostech pracovního uplatnění v konkrétních odvětvích. Aktuální události a trendy v pracovním prostředí nejsou často zveřejňovány, pokud se studenti sami nesnaží o nich aktivně informovat. Zjistilo se, že nedostatek finanční odměny je jedním z hlavních důvodů, proč studenti projevují nízký zájem o praxe nebo stáže. Existuje přání studentů aktivněji se zapojit do praxe, avšak absence finanční motivace způsobuje jejich rezignaci nebo omezený zájem. Četnost těchto postojů ukazuje na potřebu zvýšeného zaměření na finanční aspekty v rámci programů kariérního poradenství na vysokých školách.

5. Nedostatek praxe

V kontextu předešlého tématu se objevila problematika, která spočívá v často obtížném hledání zaměstnání relevantního k oborům studentů. Mnozí z nich by rádi získali praxi za adekvátní finanční ohodnocení, avšak narážejí na nejasnosti v propojení této snahy s jejich studijním zaměřením. Překvapivě mnoho studentů nebylo seznámeno s možnostmi trainee programů, neboť kariérní centra tuto alternativu neaktivně prezentují a nedochází k její propagaci. Představením trainee programu studentům, kteří o této možnosti dosud neslyšeli, vzbudilo nadšení. Studenti vyjádřili přání být zaměstnání bez nutnosti předchozí praxe, která je často vnímána jako předpoklad. Tato situace ukazuje na potřebu posílení informačních a propagačních aktivit týkajících se příležitostí v oblasti praxe v rámci kariérního poradenství na vysokých školách.

Graf 1: Témata kariérového poradenství – jejich význam pro studenty a studentky



Zdroj: vlastní šetření

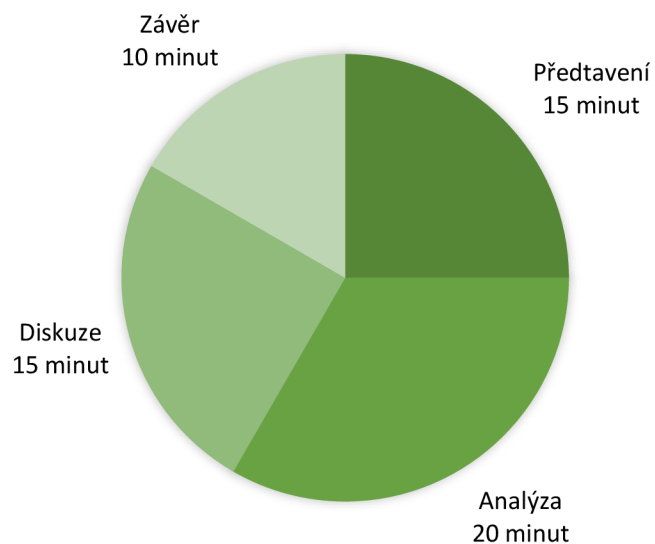
Na grafu jsou zaznamenány odpovědi jak skupiny odpověděli na otázku „Jaké je pro vás nejdůležitější téma?“ Ve škále 1 – 5, kdy 1 je nejméně důležité a 5 nejvíce důležité.

10.2 Rozhovor s kariérními centry

Komunikace s těmito centry probíhala primárně prostřednictvím emailu a telefonického kontaktu. V průběhu této komunikace jsem obě centra seznámila s tématem mé závěrečné práce a získala jejich souhlas se spoluprací. Je důležité poznamenat, že Kariérní centrum Univerzity Karlovy vyjádřilo přání zachovat anonymitu svého poradce. V rámci Kariérního centra ČZU byl jako zástupce určen Přemysl Gubani. Poté jsem navázala kontakt s oběma centry a domluvila s nimi čas na uskutečnění rozhovorů. Během těchto rozhovorů jsem položila předem připravené otázky, na něž mi zástupci center odpověděli s ohledem na své kompetence a zkušenosti v oblasti kariérního poradenství. Takto získané informace představují důležitý zdroj dat pro analýzu a interpretaci v praktické části.

Sama jsem prošla sezením s kariérními poradci z obou center. Během setkání s kariérním poradcem na České zemědělské univerzitě (ČZU) došlo k úvodnímu seznámení, kde poradce představil svou roli a účel sezení. Následovala analýza potřeb, které se věnoval nejvíce. Tady se poradce zaměřil na získání informací o studijních plánech, profesních zájmech, dovednostech a kariérních cílech studenta.

Graf 2: Časové rozložení sezení s Kariéerními centry



Zdroj: vlastní šetření

Na Univerzitě Karlově (UK) se sezení s kariéerním poradcem odehrálo v obdobném duchu, avšak s důrazem na obecné studijní obory a profesní dráhy, které univerzita poskytuje. Po úvodním seznámení, kterému poradce věnoval čas nejdéle, následovala analýza potřeb, kde se poradce snažil získat co nejpodrobnější informace o studijních plánech, profesních zájmech, dovednostech a kariéerních cílech studenta s ohledem na nabízené programy a možnosti zaměstnání. V obou případech byly diskutovány možnosti akademického a profesního rozvoje, plánování kariéerních kroků a poskytování doporučení pro budoucí využití služeb kariéerního centra na dané univerzitě.

10.2.1 Rozhovor s Kariérním centrem Univerzity Karlovy

Jak vypadá sezení a je třeba se na něj nějak připravit?

„Není třeba se na něj připravit. Někteří studenti ale posílají předem životopis, což jistě pomůže mému rychlejšímu zorientování se. Setkání má různé směry vývoje, ale nejčastější téma je určitě pomoc s výběrem profese a tvorba životopisu.“

Dokázala byste říct jaká z metod je u Vás nejpoužívanější?

„Určitě klasický poradenský rozhovor. Tímto se seznámím nejlépe se zájemcem o kariérní poradenství. Poznám jeho ale i hlavní záměr domluvené schůzky.“

Preferujete nějakou konkrétní metodu?

„Kromě poradenského rozhovoru používám pyramidu logických úrovní, ve které sestavujeme Práci snů.“

Dokázala byste říct, jaké programy se pohybují mezi oblíbenými?

„Samozřejmě tam patří Erasmus+ ale jinak, tady neumím odpovědět. Tuto otázku se studenty neřeším. Obecně jim doporučuji jakékoliv stáže a praxe při studiu, což považuji za zásadní.“

Co dělá Vaše kariérní poradenství originálním nebo odlišným od jiných?

„Myslím, že klienti včetně studentů oceňují zejména mé zkušenosti z HR, kde se stále pohybují a mám aktuální informace. Rovněž oceňují mou autenticitu a otevřenost a podporu lidí v oblasti podnikání. Občas potřebují studenti tu podporu jen slyšet.“

Snažíte se nějak propagovat trainee program?

„Studentům doporučuji všeobecně hlavně praxi. Žádný konkrétní trainee program nepropaguji. Říkám studentům, že praxe je důležitá.“

10.2.2 Rozhovor s Kariérním centrem ČZU

Jak vypadá sezení a je třeba se na něj nějak připravit?

„Sezení trvá cca 30-60 min (záleží na problému a klientovi). Na začátku si nastavíme, co je cíl, kterého chce klient dosáhnout. A pak jedeme procesem – co umí, co jej baví a jaká má přání. Pak hledáme odpovídající kariérní možnosti, snažíme se ve studentech podnítit kreativitu (tady často stačí dát pár nápadů a začnou se objevovat další cesty). Potom se věnujeme procesu, jak toho dosáhnout. Učíme studenty si vybudovat svůj profil přes LinkedIn a mít aktivní přístup při oslovování budoucího zaměstnavatele.“

Dokázal byste říct jaká z metod je u Vás nejpoužívanější?

„Určitě rozhovor.“

Preferujete nějakou konkrétní metodu?

„Používáme např. kruhy vlivu, grafické znázornění, vizualizace a metafory často pomohou uvědomit si důležité oblasti a také se o nich snáze mluví.“

Dokázal byste říct, jaké programy se pohybují mezi oblíbenými?

„V poslední době je velmi populární program „Master uncertain problems“ (česky by se dalo přeložit: odborník nejistoty), který se dá aplikovat v kariérním poradenství. Týká se klíčových událostí nebo situací, které mají jistý vliv na kariéru jedince. Zahrnuje: změnu prostředí, změnu ve struktuře firmy, ekonomické jevy a nebo změnu zájmů a životních priorit. Tento program navazuje na „Happenstance theory“ (česky: teorie náhody/pravděpodobnosti). Absolventi programu rozvíjejí své dovednosti v oblasti komunikace, projektového řízení, týmové spolupráce a kreativity, což jsou klíčové schopnosti pro úspěch v oblasti managementu.“

Co dělá Vaše kariérní poradenství originálním nebo odlišným od jiných?

„Unikátní set zkušeností z oblasti headhuntingu, (vyhledávání pracovníků pro určitou pozici) – svět je dynamický a nejde o to najít si jednu kariéru, ale umět si vyhodnocovat a hledat příležitosti, zkusit je a najít svoje místo v pracovním životě.“

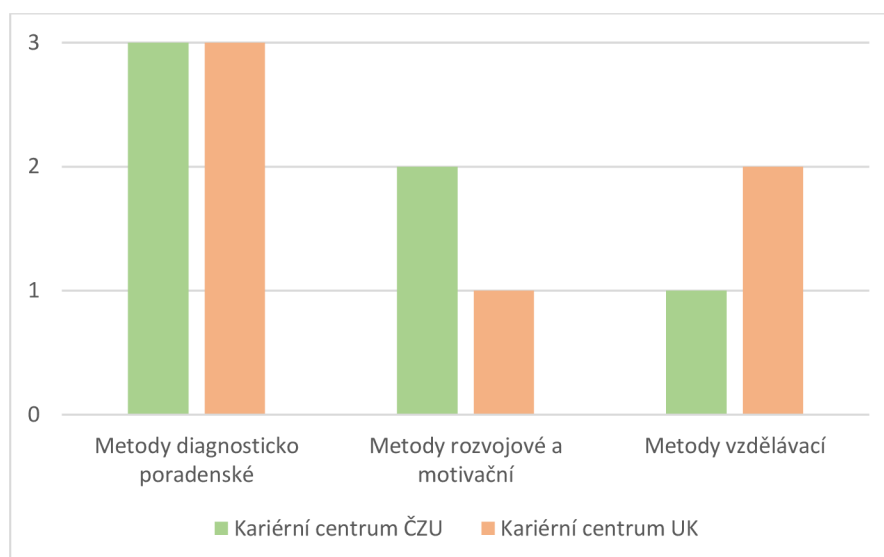
Snažíte se nějak propagovat trainee program?

„Moc jsem ho nenabízel. Samozřejmě když na to u některých dojde nabídnu jim tuto možnost, ale že by se Kariérko věnovalo extra propagaci, to ne.“

11 Vyhodnocení výsledků

Rozhovor s karierními centry přinesl cenné poznatky týkající se preferovaných programů a metod v oblasti karierního poradenství, což napomohlo získat hlubší pohled do aktuálních trendů a praktik v této oblasti. Mezi oblíbenými metodami vynikají osobní rozhovory a techniky imaginace. Mezi oblíbené programy v oblasti karierního rozvoje spadá program Erasmus+ a obecně je studentům doporučována jakákoli forma odborné praxe. Tato preference naznačuje vysokou hodnotu přikládanou praktickým zkušenostem v kontextu profesního růstu.

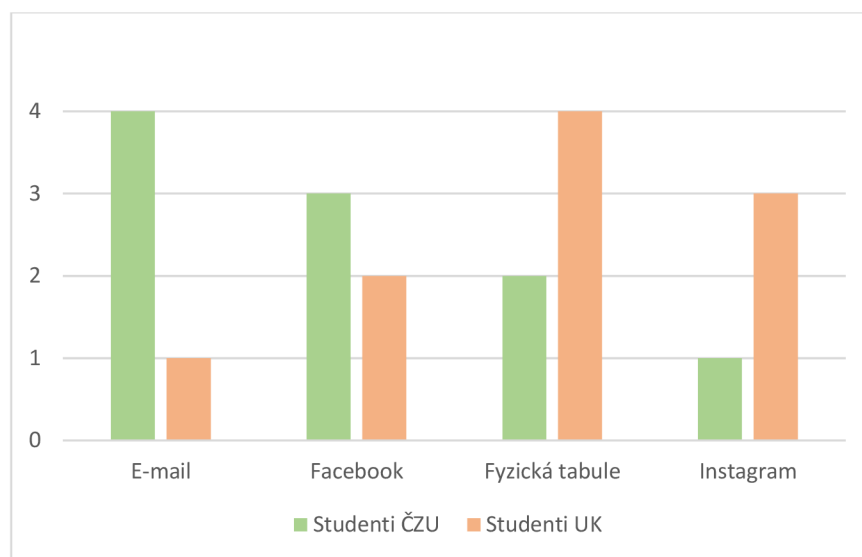
Graf 3: Oblíbenost metod z pohledu karierního centra



Zdroj: vlastní šetření

Během focus group bylo zjištěno, že studentům z Univerzity Karlovy je nejlepším informátorem různých nabídek především fyzická tabule, kolem které projde denně nespočet studentů. Dalším užitečným zdrojem informací je sociální síť Instagram. Studenti mimo jiné identifikovali pět hlavních témat, které mohou vést k zefektivnění programů a metod karierních center.

Graf 4: Oblíbené zdroje informací o nabídkách z pohledu studentů



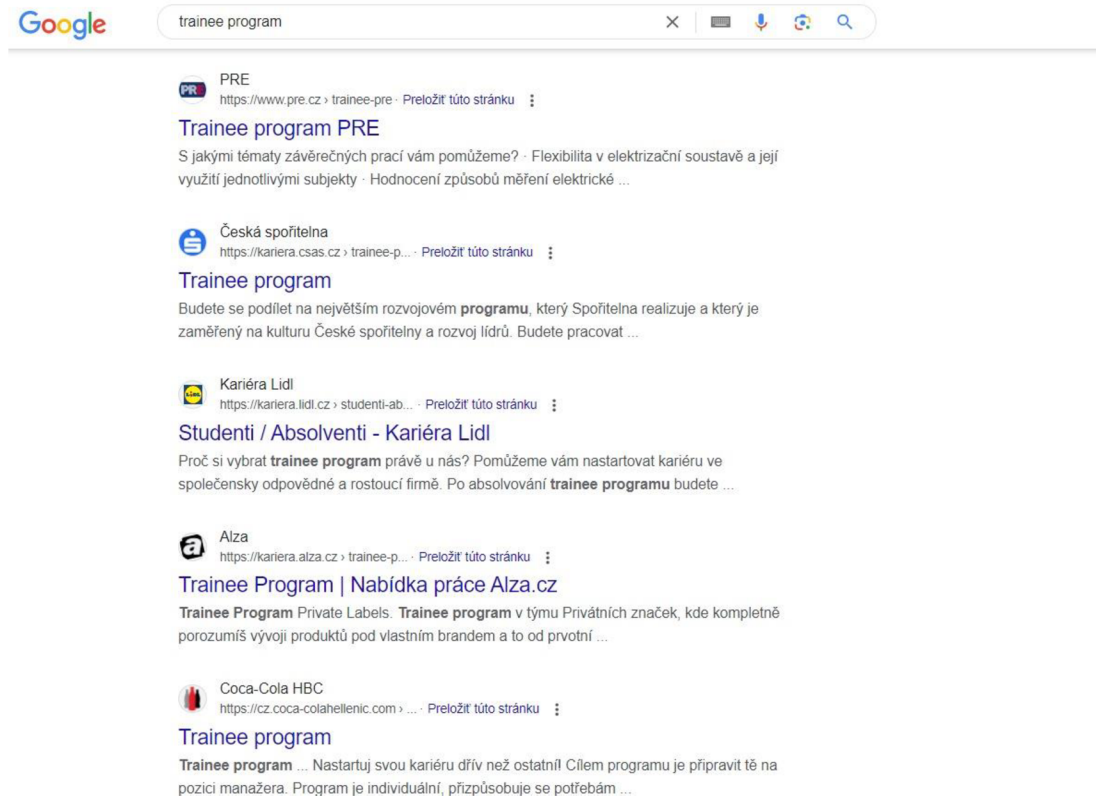
Zdroj: vlastní šetření

Součástí programů kariérního poradenství mohou být také workshopy a poradenství zaměřené na zvládání stresu a efektivního učení, což může studentům pomoci lépe se vyrovnat se zkouškovým obdobím a zvýšit jejich akademický výkon. V rámci tématu financí mohou být do programů kariérního poradenství začleněny informace o správě osobních financí, možnostech plánování rozpočtu a příležitostech ke studentské práci nebo stipendijní podpoře.

Tato vylepšení přispívají k efektivnějšímu výběru, s důrazem na rozšíření povědomí o trainee programech. Začlenění do trainee programu umožňuje studentům plně využít všech možností a výhod, které zaměstnavatel poskytuje, aniž by měli předchozí pracovní zkušenosti, a přitom se stávají plnohodnotnými členy pracovního týmu. Takle iniciativa může představovat významný přínos pro studenty nebo absolventy. Existuje také řada firem, které poskytují jako další benefity například psychologickou podporu nebo umožňují využití různých rozvojových kurzů.

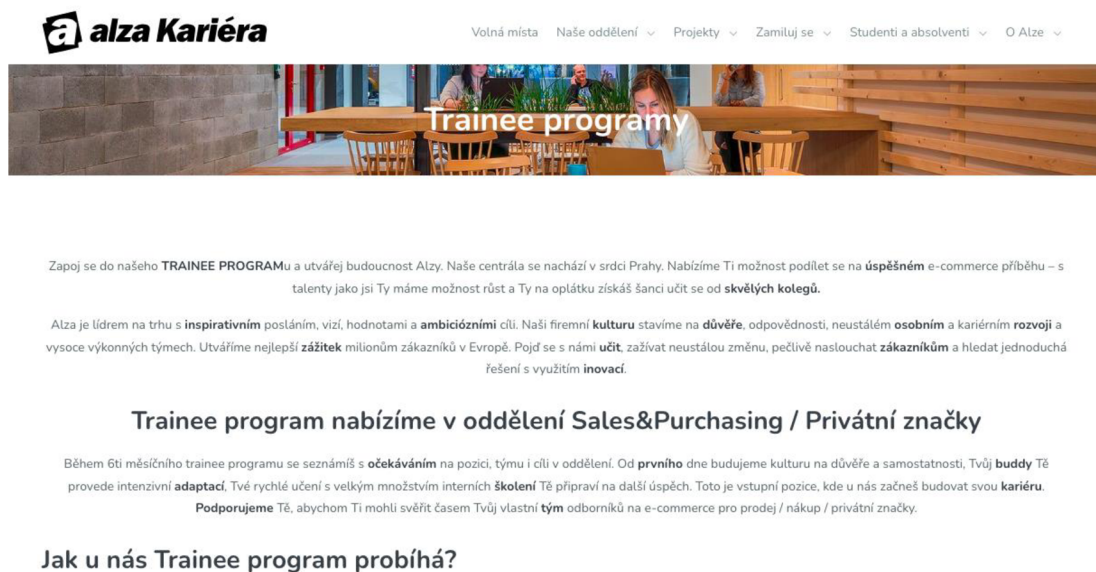
K firmám, které momentálně na trhu práce nabízejí trainee program patří: Alza, Lidl, Komerční banka, Česká Spořitelna.

Obrázek 2: Nabídky trainee na Google



Zdroj: Google

Obrázek 3: Alza a nabídka trainee programu



Zdroj: Alza.cz

12 Vlastní doporučení

Trainee program je významný z několika hledisek, dává studentům příležitost seznámit se s reálným pracovním prostředím a propojit teoretické poznatky získané během studia s konkrétními pracovními situacemi. Tím se posiluje jejich schopnost aplikovat teorii v praxi.

Dále představuje cenný nástroj pro rozvoj specifických dovedností a kompetencí relevantních pro daný obor. Získané praktické zkušenosti mohou výrazně přispět k profesní připravenosti studentů a poskytnout jim konkrétní dovednosti potřebné v budoucí kariéře.

Významnou roli hraje i možnost navázání pracovních kontaktů, kterou trainee program nabízí. Studenti získávají přístup k pracovnímu prostředí, kde se mohou seznamovat s odborníky a rozšiřovat svou síť známostí v daném odvětví. Tato sociální interakce může otevřít dveře k dalším pracovním příležitostem.

Celkově je trainee program klíčovým prvkem pro přechod studentů z akademického prostředí do profesního života. Představuje konkrétní ukázkou propojení teoretického vzdělání s praktickou zkušeností, což má potenciál obohatit a posílit jejich profesní cestu.

Obrázek 3: Plakát Trainee program



The poster features a green triangle in the top-left corner and a grid of dots in the top-right. The main title 'PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOST' is in black, and 'TRAINEE' is in large green letters. Two numbered points are listed: '01 Co to je?' and '02 Kde hledat?'. A green button says 'NEVÍTE JAK NA TO?'. Below it, contact information for the Career Center at ČZU is provided. A large green magnifying glass is on the right, and a grid of dots is in the bottom-left.

PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOST

TRAINEE

01 Co to je?
Trainee program je jak „rychlá škola“ pro absolventy – dostanete se do hloubky konkrétního odvětví, získáte praxi a odstartujete svou kariéru s potřebnými znalostmi.

02 Kde hledat?
Na pracovních portálech jako je Jobs.cz, Práce.cz, Fajn Brigády nebo na stránkách konkrétních firem.

NEVÍTE JAK NA TO?

Kariérní centrum ČZU Vám pomůže
careercenter@czu.cz

Zdroj: vlastní tvorba

13 ZÁVĚR

Teoretická část se věnovala hlavním pojmům kariérního poradenství, vývoji kariérního poradenství a globálním rozdílům. Přínosné informace vznikly po sezení focus group, která identifikovala pět hlavních témat, týkající se studia, praxe a kariéry, kterými se studenti zabývají.

Kvalitativní přístup pomocí focus group sezení nás seznámil s názory a potřebami studentů, které se týkají jejich pracovních příležitostí a poskytování informací o těchto možnostech přes univerzitní kariérní centra. Vzhledem k tomu, že většina studentů, kteří se zúčastnili FG, studuje na Univerzitě Karlově nebo České zemědělské univerzitě, byly realizovány také rozhovory s poradci kariérních center těchto univerzit. V kariérních centrech se nejčastěji používá při poradenství se studenty rozhovor a různé vizualizační techniky. Dalším zjištěním bylo, že mezi nejlepšími informátory patří i v dnešní době fyzická tabule, ze sociálních sítí Instagram.

Podstatným výsledkem praktické části bylo zjištění, že studenti postrádají praxi. Studenti se většinou věnují nějaké práci, ale většinou nerezonuje s obory, které studují. Představení samotného pojmu trainee program, jim přiblížilo možnost, jak se věnovat práci a získat si praxi. Zvýšení povědomí o trainee programech je aktuální potřeba zaměstnavatelů, kterou jsem si ověřila na veletrhu práce organizované Českou zemědělskou univerzitou. Součástí práce ke splnění těchto účelů je připravena i praktická informace (plakát).

14 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

LITERÁRNÍ ZDROJE

WHITMORE, John., Koučování: rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti, metoda transpersonálního koučování. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-101-1

VÁCLAVÍK, Karel. Praktický slovník cizích slov. V Praze: XYZ, 2011. ISBN 978-80-7388-543-4.

HAŠTO, Jozef. Stanislav Kratochvíl: Základy psychoterapie. Psychiatria: časopis psychiatrov na Slovensku. 2006, roč. 13, č. 3-4, s. 181. ISSN 1335-423X.

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

GIKOPOULOU, Nora (ed.). Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2012. ISBN 978-80-87335-40-6.

GONČAROVÁ, Eliška. Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2015.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a Markéta CUDLÍNOVÁ, 2015. Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století. Praha: Evropská kontaktní skupina. ISBN 978-80-87993-01-9.

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

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. Psychologický slovník. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.

FRAENKEL, Jack; WALLEN, Norman a HYUN, Helen. How to design and evaluate research in education. 11th Edition. McGraw-Hill, 2023. ISBN 978-12-608-3774-2.

MORGAN, David L. The Fokus Group Guidebook. London: SAGE Publications, 1998. ISBN 0-76190-7600-2.

SVOBODOVÁ, Dagmar. Profesionální poradenství: vybrané kapitoly. Psyché (Grada). Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5092-7.

ROSINSKI, Philippe. Koučování v multikulturním prostředí: nové nástroje využití národních, firemních a profesních odlišností. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-195-9.

Důkazy k celoživotnímu poradenství: přehled nejdůležitějších zjištění pro účinnou politiku a praxi. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. ISBN 978-80-87335-99-4.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

MŠMT. Kariérové poradenství [online]. [cit. 2023-10-23]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MŠMT. Odborné stáže a odborné praxe na MŠMT. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/odborne-staze-a-odborne-praxe-na-msmt>

Národní soustava povolání. Kariérový poradce [online]. © 2017 [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

Česká asociace pro kariérové poradenství. Kariérové poradenství v České republice. [online]. [cit. 2024-01-02]. Dostupné z: <https://www.cakp.cz/karierne-poradenstvi-v-cr>

ČESKÉ ASOCIACE MENTORINGU. Mentoring. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.asociacementoringu.cz/mentoring/>. [cit. 2024-03-20].

Český statistický úřad. Trendy na trhu práce. [online]. [cit. 2024-01-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trendy-na-trhu-prace>.

RHODES, Jean E. Online Mentoring: The Promise and Challenges of an Emerging Approach to Youth Development. Online. In: Journal of Primary Prevention. 2006. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10935-006-0051-y>. [cit. 2024-03-27].

CESÁRIO, Francisco a CHAMBEL, Maria José. A previous trainee experience: does it matter for retention of young graduates? *International Journal of Organizational Analysis* [online]. Emerald Publishing Limited, © 2017. ISBN 1934-8835. Dostupné z: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-02-2016-0977/full/html>. [cit. 2024-02-21].

Dům zahraniční spolupráce. Evropský sbor solidarity. [Online]. © 2024. Dostupné z: <https://www.dzs.cz/program/evropsky-sbor-solidarity>. [cit. 2024-02-27].

Dům zahraniční spolupráce. CEEPUS. [Online]. © 2024. Dostupné z: <https://www.dzs.cz/program/ceepus>. [cit. 2024-02-27].

Dům zahraniční spolupráce. Fondy EHP. [Online]. © 2024. Dostupné z: <https://www.dzs.cz/program/fondy-ehp>. [cit. 2024-02-27].

Evropská komise. Erasmus plus. Online. Dostupné z: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/about-erasmus/what-is-erasmus>. [cit. 2024-03-21].

SMITH, Sarah. D., & GALBRAITH, Quinn. Motivating millennials: improving practices in recruiting, retaining, and motivating younger library staff. *The Journal of Academic Librarianship*, © 2012 135-144 [cit. 2024-01-21].

Metody kariérového poradenství. Online. Dostupné z: <https://katalog.job-hub.cz/methods>. [cit. 2024-02-01].

BROWN, J. N. *The complete guide to recruitment – A step-by-step approach to selecting, assessing and hiring the right people*. © 2012 Philadelphia: Kogan Page. [cit. 2024-01-11].

15 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek 1 Pracovní činnosti „kariérový poradce“ (Národní soustava povolání, 2017)

Obrázek 2: Nabídky trainee na Google

Obrázek 3: Alza a nabídka trainee programu

Obrázek 3: Plakát trainee program

Graf 1: Témata kariérového poradenství – jejich význam pro studenty a studentky

Graf 2: Časové rozložení sezení s kariérními centry

Graf 3: Oblíbenost metod z pohledu kariérního centra

Graf 4: Oblíbené zdroje informací o nabídkách z pohledu studentů

16 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Otázky k rozhovoru s kariérními centry

Příloha 1 – Otázky k rozhovoru s karierními centry

- 1) Jak vypadá sezení a je třeba se na něj nějak připravit?
- 2) Dokázala byste říct jaká z metod je u Vás nejpoužívanější?
- 3) Preferujete nějakou konkrétní metodu?
- 4) Dokázala byste říct, jaké programy se pohybují mezi oblíbenými?
- 5) Co dělá Vaše karierní poradenství originálním nebo odlišným od jiných?
- 6) Snažíte se nějak propagovat trainee program?

