

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Programy a metody kariérního poradenství sna VŠ

Bakalářská práce

Autor: Otakar Kemr

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

2023

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Otakar Kemr

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Programy a metody kariérního poradenství na VŠ

Název anglicky

Career guidance programs and methods at universities

Cíle práce

Cílem práce je zmapovat programy a metody kariérního poradenství, které se využívají v kariérních centrech vybraných vysokých škol.

Cílem literární rešerše bude charakterizovat pojmy s tématem související.

Cílem praktické části je představit a popsat oblast poradenství zelené práce a navrhnout metodiku (postup, doporučení) na jeho využití při práci s VŠ studenty v kariérních centrech.

Metodika

Informace získané prostřednictvím dotazníkového šetření budou analyzovány a na základě explanace budou navržena vlastní doporučení.

Doporučený rozsah práce

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

Klíčová slova

Kariéra, zelené zaměstnávání, kariérní centrum

Doporučené zdroje informací

HALÍK, J. *Vedení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2475-1.

MŠMT. Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030. [online]. Dostupné z:

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

PAUKNEROVÁ, Daniela. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy*. Praha: Oeconomica, 2009. ISBN 978-80-245-1599-1.

SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉ RADĚ, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Zelená dohoda pro Evropu, 2019. online.

[Viděno 8 duben 2022]. Získáno z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1576150542719&uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN)

[content/CS/TXT/?qid=1576150542719&uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1576150542719&uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN)

ŠKODA, K. *Kapitoly z dějin andragogiky*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-326-1.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2022

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 6. 2022

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 26. 03. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou/závěrečnou práci na téma:

Programy a metody kariérních center na vysokých školách

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

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

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

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

a souvisejícími právními předpisy.

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěl poděkovat paní PhDr. Monice Dobiášové, Ph.D. za její ochotu a cenné rady během tvoření této práce na téma programy a metody kariérních center vysokých škol. Dále bych rád vyjádřil své díky panu Mgr. Přemyslu Gubanimu za ochotu poskytnout rozhovor a pomoc při změně metodiky práce praktické a v poslední řadě patří mé díky studentům, kteří se účastnili kvantitativního šetření v ohniskových skupinách.

Abstrakt

Tato bakalářská práce na téma „Programy a metody kariérních center na vysokých školách“ se zabývá zmapováním nabízených programů a metod kariérních center ČZU a navržením vlastních doporučení, zjištění informovanosti studentů o činnostech kariérních center a jejich využitelnosti.

V teoretické části byly nejprve definovány základní pojmy jako je kariérové poradenství, kariérové teorie a kariérní centrum. Dále se teoretická část práce zabývá činnostmi kariérních center a možnostmi kariérního poradenství pro vysokoškolské studenty. V poslední řadě byla definována a popsána skupina, kterou se tato práce zabývá, a to vysokoškolští studenti.

V praktické části byl uskutečněn rozhovor s Mgr. Přemyslem Gubanim a dvě setkání dvou ohniskových skupin. Z rozhovoru vyplynuly informace o fungování kariérního centra České zemědělské univerzity a během setkání ohniskových skupin byly zjištěné problémy, se kterými se mohou potýkat noví studenti vysokých škol. Na základě zjištěných informací byly navrženy vlastní doporučení.

Klíčová slova

Kariérové poradenství, kariérní centrum, , poradenský proces, kariérní teorie, kariéra, poradenství, volba povolání, plánování kariéry, SWOT analýza

Abstract

The bachelor thesis titled "Programs and methods of career centers at universities" focuses on mapping the programs and methods offered by career centers at the Czech University of Life Sciences and proposing recommendations, identifying students' awareness of career center activities and their usefulness.

In the theoretical part, basic concepts such as career counseling, career theories, and career centers were first defined. The theoretical part of the thesis further examines the activities of career centers and the possibilities of career counseling for university students. Lastly, the group that this thesis focuses on, namely university students, is defined and described.

In the practical part, an interview was conducted with Mgr. Přemysl Guban and two focus group meetings were held. The interview provided information on the functioning of the career center at the Czech University of Life Sciences, and during the focus group meetings, problems that new university students may face were identified. Based on the information obtained, recommendations were proposed.

Keywords

Career counseling, career center, counseling process, career theories, career, counseling, career choice, career planning, SWOT analysis.

OBSAH

ÚVOD	1
TEORETICKÁ ČÁST.....	2
1 Cíl a metodika	2
2 Základní pojmy.....	3
2.1 Poradenství	3
2.2 Kariéra	4
2.2.1 Volba povolání	5
2.2.2 Plánování kariéry.....	5
2.2.3 SWOT Analýza	7
3 Kariérní poradenství	9
3.1 Kariérní teorie.....	10
3.1.1 John L. Holland	11
3.1.2 Anne Roe.....	14
3.1.3 Edgar Schein.....	17
3.1.4 David McClelland	19
4 Kariérní poradenství na vysoké škole	21
4.1 Historie poradenství na vysokých školách	21
4.2 Model vysokoškolského poradenství v ČR	22
4.3 Kariérní centrum.....	23
4.3.1 Programy kariérních center	24
4.3.2 Buddy program.....	24
4.3.3 Metody kariérového poradenství.....	24
5 Cílová skupina	28
6 PRAKTICKÁ ČÁST	30
6.1 Kariérní centrum ČZU	30

6.2	Metodika.....	31
6.3	Rozhovor.....	31
6.4	Ohnisková skupina (Focus Group).....	32
6.5	Rozhovor s Mgr. Přemyslem Gubanim	32
6.6	Ohniskové skupiny (Focus Groups). První setkání (seznámení se se skupinou a s jejich školami).....	37
6.7	Ohniskové skupiny (Fokus Groups). Druhé setkání (problémy se kterými se studenti setkávali po příchodu na vysokou školu).....	37
7	Vyhodnocení polostrukturovaného rozhovoru a setkání ohniskové skupiny.....	40
7.1	Vlastní doporučení.....	41
	Závěr.....	43
	Seznam použitých zdrojů	44
	MONOTÉMATICKÉ PUBLIKACE	44
	ELEKTRONICKÉ ZDROJE.....	45
	SEZNAM OBRÁZKŮ	46

ÚVOD

Příchod do nového prostředí nemusí být pro každého tak lehký, jak se na první pohled může zdát. V této situaci se každý z nás může ocitnout několikrát během svého života. Může se jednat o nové zaměstnání, přestěhování se do jiného města, přechod na novou zálibu nebo do nového prostředí střední školy, ale také vysoké školy. Se změnou prostředí se každý vyrovnáváme po svém, těm z nás, kteří ale nezvládají tak dobře změny, může pomoci Kariérní centrum jejich vysoké školy. Kariérní centru pomáhá studentům nejen v oblasti kariéry, ale také v otázkách jejich osobního života. Směr, kterým se pomoc studentovi na kariérním centru dostane, si zvolí sám a kariérní poradce pak studentovi pomáhá hledat řešení.

V novém prostředí se ocitl každý z nás, a ne každému to bylo sympatické. Téměř s naprostou jistotou mohu říct, že jsme každý z nás potkali člověka, který se potýkal s takovou nesympatickou situací svého života a neuměl si říct o pomoc. Několikrát jsme si říkali, pomůžu tomu člověku, ale vím jak? Ať už jsme si na tuto otázku odpověděli jakýmkoliv způsobem a pomohli mu, kolik dalších takových lidí čeká někde v našem okolí až nás potká a my jim podáme pomocnou ruku? V prostředí České zemědělské univerzity (dále jen „ČZU“) můžeme udělat to nejmenší a odkázat na služby kariérního centra, kde se dostane pomoci každému, kdo o ní požádá, pakliže nenajdeme jiný způsob, jak nové studenty provést problémy, které přináší například příchod na vysokou školu.

Toto je téma, kterým se tato práce zabývá. Zaměřuje se na popsání činnosti kariérního centra ČZU, zmapování potřeb příchozích studentů na vysokou školu a navržení možného řešení pomoci s integrací nových studentů do vysokoškolského prostředí.

V teoretické části budou popsány základní pojmy kariérního poradenství, programy a metody kariérních center. Dále také historie kariérního poradenství v České republice, volba povolání a v neposlední řadě kariérní teorie. Praktická část se bude soustředit na popsání činnosti kariérního centra České zemědělské univerzity a zmapování potřeb a problémů nově příchozích studentů na vysokou školu a bude navrženo doporučení, jak studentům ulehčit jejich začátky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Cílem této práce bylo vytvoření programu, popsat oblast poradenství zelené práce a navrhnout metodiku (postup, doporučení) na jeho využití při práci se studenty vysokých škol v kariérních centrech. Navzdory snaze a práci na zvoleném cíli jsem po rozhovoru s pracovníkem kariérního centra usoudil, že Kariérní centrum České zemědělské univerzity nemá kapacitu na zařazení zcela nového programu. Z tohoto důvodu jsem přehodnotil své cíle a dovolil jsem si zvolit jiné dosažitelné cíle.

Cílem této bakalářské práce bylo zmapovat činnost kariérního centra a potřeby nově příchozích studentů na vysokou školu v oblasti integrace do univerzitního prostředí. Přesněji řečeno, s jakými problémy se studenti potýkají během příchodu na vysokou školu. Na základě polostrukturovaného rozhovoru s Mgr. Přemyslem Gubanim a setkání s ohniskovými skupinami bylo navrženo vlastní doporučení pro program integrace nových studentů.

V teoretické části bylo využito literární rešerše, aby bylo možné definovat základní pojmy, jako je kariéra, plánování kariéry, charakteristika cílové skupiny apod.

V praktické části Bakalářské práce byl proveden rozhovor s vedoucím pracovníkem kariérního centra ČZU a došlo k setkání ohniskových skupin pro zjištění potřeb a problémů cílové skupiny. Na základě těchto šetření bylo navrženo vlastní doporučení pro tvorbu programu integrace nových studentů do prostředí vysoké školy, a to tedy „Buddy program“.

2 Základní pojmy

2.1 Poradenství

Poradenství podle Schneiderové (2009 s.9) můžeme zařadit do 4 kategorií:

- poradenská činnost;
- profese;
- vědní obor;
- institucionální činnost.

Poradenství jako **poradenská činnost** je chápáno jako určitá forma pomoci pro jednotlivce, organizace a instituce. Téměř každý den se setkáváme s formou komunikace mezi kolegy, v rodině, mezi partnery či kamarády a takovouto formu poradenství můžeme chápat jako laickou. Naproti tomu odborná poradenská činnost se vyznačuje tím, že má jasně vymezená pravidla a funkce jednotlivých stran. Můžeme si tedy pod pojmem poradenství představit vzájemnou interakci, komunikaci mezi dvěma stranami s určenými rolmi – Poradce a Klient. Výstupem takovéto činnosti je pomoc s řešením nepříznivých stavů krátkodobého, ale i dlouhodobého charakteru.

Poradenství coby **profese** je chápána jako povolání, zaměstnání nebo pracovní obor (např. hypoteční poradenství, bankovní poradenství, sociální poradenství nebo kariérní poradenství). V každém pojetí je však skloňována jako pomáhající profese, ačkoliv se to v různých sektorech může lišit. Každá tato profese by měla mít charakter pomoci, růstu, podpory, zlepšení či uplatnění klienta na trhu práce tak, aby se klient mohl lépe vyrovnávat se svou životní situací.

Poradenství jako **vědní obor** cituji Schneiderová (2009, s. 15) „*je vymezováno soustavou interdisciplinárních teoretických poznatků – vědomostí a dovedností potřebných k rozvoji této vědní disciplíny*“.

Poslední kategorií poradenství je **institucionální činnost**, kterou lze chápat jako plnění zvláštních společenských úkonů v rámci státních i nestátních institucí. Schneiderová (2008, s 12). My se v dalších kapitolách budeme zabývat oblastí kariérního poradenství.

2.2 Kariéra

Termín kariéra můžeme vymezit jako celoživotní pohyb po profesní dráze jedince nebo pouze jako pohyb jedince po části té dráhy za určitý čas během života. Pohyb jedince na kariérní křivce rovněž ovlivňuje jeho sociální postavení ve společnosti – toto může chápat jako určitou formu prestiže.

Dle definice Krause (2005, s 393) můžeme kariéru pojmut jako „*(rychlý) úspěšný postup v zaměstnání, v určité činnosti, (rychle) vzestupná, úspěšná životní dráha vůbec: vědecká, politická, sportovní k., dělat kariéru rychle postupovat v hodnostech, postavení atp.*“

Dle George T. Milkovich, John W Bordeau (1993, s 432/872) je kariéra chápána jako „*rozvojová posloupnost získávání pracovních zkušeností během určitého časového období*“. K tomuto pojetí dále zařazuje určité aspekty kariéry jako je např. vývoj kariéry, plánování kariéry, řízení kariéry, kariérové kotvy a určité stupně kariéry.

Stejně jako předchozí dva autoři i Bělohlávek (1994, s 9) pokládá kariéru „*za dráhu, za postup, který se odehrává na časové ose*“. Nedílnou součástí pro hodnocení kariéry jsou určitá kritéria. Každý jedinec však přikládá různou hodnotu různým kritériím, např. platové ohodnocení nebo získávání nových zkušeností, či osobní rozvoj. Tím však tradičním kritériem kariéry je pozice, která ve společnosti může určovat sociální status jedince. V některých organizacích pak můžeme najít podobné kritérium vyjadřující kariéru a tou je hodnost. Dalším kritériem kariéry může být i reálná moc jedince, ta však nemusí být určena postavením jedince v hierarchii organizace, jelikož daná pozice může být pouze formální a neneset s sebou skutečné pravomoci.

Často skloňovaným kritériem kariéry je plat. Ten je předním evaluátorem mezi jedinci a současně také mezi současným a minulým zaměstnavatelem.

Neposledním kritériem v současné době mohou být tzv. symbolické předměty, jako jsou například: služební vozidlo, služební telefon, kancelář atd.

K dalším kritériím dle Bělohlávka (2005, s 10-11) jsou „*množství podřízených pracovníků, rozsah spravovaného majetku, získávání zkušeností a znalostí, tvůrčí a duševně náročná činnost*“.

2.2.1 Volba povolání

Důležitým faktorem při volbě kariéry je tzv. **osobní potenciál**. Abychom se mohli posunout přímo k volbě povolání, musíme si definovat, co všechno onen osobní potenciál zahrnuje.

Dle Bělohávka (1994, s 47) „*potenciál zahrnuje:*

- *Vlohy a schopnosti,*
- *Znalosti a dovednosti,*
- *Osobnost (vlastnosti, postoje, motivy).“*

Každému z nás by se velice líbilo pracovat za nejlepší možné ohodnocení, které současný trh práce nabízí. Současným trendem pracovního trhu se stává také požadavek nejvyššího možného ohodnocení, za co nejmenší námahu během pracovní doby, popřípadě co nejmenší rozvoj v daném směru. Avšak tento přístup se neshoduje s možnostmi, které současný trh práce nabízí. Během volby zaměstnání se velký počet osob může setkávat s otázkou „Co vlastně umím a kolik za to můžu dostat?“

Důležitým bodem při volbě kariéry je zodpovězení otázky vlastní zaměstnavatelnosti. Dle Pauknerové a kol. (2009, s 20) můžeme **zaměstnavatelnost** definovat jako „*soubor individuálních charakteristik, které vypovídají o schopnosti jedince získat zaměstnání, ovlivňovat i řídit změny pracovních rolí nebo pozic v organizaci nebo organizacích a flexibilně reagovat na nové příležitosti a požadavky vyplývající ze změn pracovní náplně, úkolů nebo trhu práce.*“ Jedná se tedy o soubor kompetencí potřebných k uplatnění na trhu práce, pro výkon jednotlivých povolání nebo kompetencí vyžadovaných organizacemi, které jedince zaměstnávají viz. Kirovová, (2006 s. 144). V takovém pojetí mluvíme spíše o kvalitativním pojetí charakteristik. Pakliže budeme vycházet z konceptu vzdělávání, studenti stejného programu/oboru budou končit studium s jiným obnosem kompetencí a zároveň s jejich odlišnou kvalitou. Toto pravidlo neplatí pouze pro studium, ale platí i pro jedince na volném pracovním trhu se zkušenostmi ze stejné pracovní pozice.

2.2.2 Plánování kariéry

Plán rozvoje jedince během uplatňování na trhu práce a jeho celkové kariéry hraje neodmyslitelnou roli v profesním životě jedince. Vzhledem k současnému technologickému vývoji však musí být přizpůsobován současnému stavu trhu práce,

osobním potřebám a možnostem jedince a také požadavkům ze strany zaměstnavatele. Pauknerová a kol (2009, s. 29) „*Vzhledem k současným změnám socioekonomických faktorů se nejedná o rigidní postup a neměnnost osobního plánu.*“

Pauknerová (2009, s. 63) popisuje proces plánování kariéry jako „*proces, v průběhu kterého si jednatel stanoví osobní i profesionální cíle, kterých chce v životě dosáhnout i způsoby jejich plánování.*“ Tedy samotný rozvoj kariéry můžeme dělit na dva procesy. Dle Bělohávk (1994, s. 9) **plánování kariéry** – úsilí jednotlivce o nalezení a uskutečnění své vlastní cesty a **management kariéry** – úsilí organizace, umožňující pracovníkům růst v souladu s jejich potenciálem. Pakliže se oba procesy kariérního rozvoje naplňují, můžeme se dostat do situace, která je vzájemně obohacující pro obě strany, tedy pro organizaci (zaměstnavatele), ale i zaměstnance. Zaměstnanec roste s organizací a organizace roste se zaměstnancem. Jak jsem již zmiňoval výše, důležitými body pro uplatnění na trhu práce je „osobní potenciál“ a „zaměstnatelnost“. Ve zkratce, poznat své možnosti, kompetence a možnosti uplatnění, abychom si mohli vytýčit cíle, plán aktivit a následné zhodnocení.

Pauknerová a kol. (2009, s. 29)

Kroky Individuálního plánování:

- sebehodnocení;
- identifikace kariérových příležitostí;
- vytyčování kariérových cílů;
- plánování aktivit;
- hodnocení.

Sebehodnocení můžeme považovat za základní východisko na cestě k plánování kariéry. Z pravidla nebývá tím nejlehčím, totiž ne každý se dokáže adekvátně ohodnotit a často může přehlížet, ne však vědomě, určité aspekty jeho charakteru – neposkytne bezchybnou zpětnou vazbu. Jak zmiňuje Pauknerová a kol (2009, s. 29), kariérový poradce by měl být klientovi pomocníkem a pomoci mu v této fázi plánování kariéry. V této fázi by měl být obsažen souhrn významných individuálních charakteristik jedince pro jeho kariéru. A výstupem samotné sebehodnotící se fáze má být tzv. **SWOT analýza**, kterou si také přiblížíme.

Identifikace kariérových příležitostí podobně jako v předchozí fázi i v této by měl být nápomocen kariérní poradce. Jedná se nám o vyhledávací fázi. V této fázi jedinec vyhledává především trendy (na trhu práce, v jednotlivých profesích...), dále pak pracovní pozice, informační zdroje atp. Ve fázi identifikace kariérních příležitostí je důležité, aby se jedinec zaměřil především na vhodnost pracovní pozice vzhledem k jeho možnostem.

Vytyčování konkrétních cílů probíhá za asistence kariérního poradce, který by se měl vyvarovat pozice rádce a dopustit tak přenesení odpovědnosti ze strany klienta na stranu poradce. V této fázi si jedinec za asistence vytýčí různé druhy cílů (krátkodobé, střednědobé, dlouhodobé, alternativní). U cílů je třeba, aby splňovaly kritéria uváděná zkratkou SMART a byly tedy:

- specifické (Specific);
- měřitelné (Measurable);
- dosažitelné (Acceptable);
- realistické (Realistic);
- termínované (Time-limited).

Během fáze **plánování aktivit** bychom, jako kariérní poradci, měli přenechat iniciativu na klientovi. Klient musí sestavit plán aktivit, podle kterého bude postupně naplňovat jednotlivé cíle.

Hodnocení by nemělo nabrat formu jednorázové evaluace, ale mělo by být probíráno v průběhu dosahování cílů, aby případně mohl klient reagovat na určité změny v jeho cílech. Samotné hodnocení by mělo nabrat takovou formu, která bude vyhovovat klientovi, mělo by však dodržovat několik aspektů: četnost, vhodnost (forma), objektivita a identifikace příčin rozdílů.

2.2.3 SWOT Analýza

Je metoda, která poradci pomáhá vyhodnocovat klientovi silné a slabé stránky, příležitosti a také hrozby. Můžete jí znát z jiných disciplín, ale dobře slouží také jako evaluační nástroj pro rozbor zjištění charakteristik osobnosti během sebehodnotící fáze plánování kariéry. Miller a Němejc (2014, s.13)

S – strengths (silné stránky) Interní pohled: zkušenosti, dovednosti, znalosti.

W – Weaknesses (slabé stránky) interní pohled: nedostatky

O – Opportunities (příležitosti): možnosti

T – Threats (hrozby): překážky

3 Kariérní poradenství

Abychom si mohli definovat co to kariérní poradenství je, pojďme se nejprve podívat na dobu, kdy se nám měnil způsob práce. Tuto dobu historicky nazýváme průmyslovou revolucí. Sama průmyslová revoluce nepřinesla kariérní poradenství, nicméně nám přinesla zcela nový systém práce. Před průmyslovou revolucí byla převážná většina práce soustředěna na zemědělství a řemeslné práce apod. Člověk procházel dlouholetým předáváním zkušeností z otce na syna, mistra na učedníka a pracovní doba nebyla oddělená do času osobního volna, jelikož většina práce byla tzv. v baráku.

Toto období však narušila průmyslová revoluce, která měla na svědomí zavádění manufaktur a prvních výrobních strojů, ke kterým nebyl potřeba dlouholetý výcvik, pouze časově méně náročné zaškolení k obsluze stroje. Což s sebou neslo další změny v systému práce a místa bydliště – urbanizace. Čím více se lidé stěhovali z vesnic do měst za prací, tím více se začala oddělovat pracovní doba a doba osobního volna. Takové postupné kroky začaly zavádět termíny jako je: mzda, pracovní doba, zaměstnanecká práva...

Tehdejší poradenství v oblasti práce bylo zaměřené pouze na úzký počet zaměstnání a předpoklady k nim (např. fyzická zdatnost), většinou tento proces znamenal doživotní pracovní zařazení. Košťálová a Cudlínová (2015, s. 3-4)

Začátkem 20. století zažívá znatelný rozmach diferenciatní psychologie, která se zabývá individuálními rozdíly jednotlivců, za předpokladu objektivní měřitelnosti rozdílů mezi lidmi.

Za zakladatele kariérního poradenství je považován americký profesor Frank Parsons se svou teorií Trait and Factor Theory z roku 1908, která se stala pomyslným vodítkem pro poradce.

Stejně jako u pojmů kariéra a poradenství je pro pojem kariérové poradenství mnoho definic. Podle definice OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj), kariérové poradenství poskytuje poradenské služby a činnosti, pomáhající jednotlivcům každého věku, v každé životní situaci během volby povolání, dalšího vzdělávání, odborné přípravy a samotného řízení kariéry. Tyto aktivity probíhají ve vzdělávacích zařízeních, veřejném i soukromém sektoru. Pod hlavičku kariérního

poradenství řadíme individuální i skupinové poradenství se zaměřením na volbu dalšího vzdělávání, návrat do pracovního procesu, poskytování informací o pracovním trhu, pomoc během sebehodnotící fáze za pomoci sebehodnotících nástrojů a mnoho dalších. Institut vzdělávání a poradenství (2021)

Definice kariérního poradenství podle Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) „*Kariérové poradenství je proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají.*“
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2023)

3.1 Kariérní teorie

Dle Košťálové a Cudlínové (2015, s 7) se v 50. – 60. letech kariérní teorie dělily do 2 kategorií:

- Teorie zaměřené na obsah:
 - o Do této kategorie řadíme teorie zaměřené na vlivy mající dopad na kariérní vývoj jedince.
 - o Např. Person-Environment Fit Theory, John L. Holland.
- Teorie zaměřené na proces
 - o Do této kategorie lze řadit teorie zabývající se změnami, které přichází během určitého časového úseku, vývojové fáze nebo sledem všech dohromady.
 - o Např. Life Span, Life-Space Approach od Donald Super.

Naproti tomu dnes můžeme tyto dvě kategorie rozšířit o jednu další Patton, McMahon

- Teorie zaměřené na obsah i proces
 - o U této kategorie dochází k protínání předchozích 2 zmíněných kategorií.
 - o Např. Three Needs Theory od David McClelland nebo Theory of Personal Development & Career Choice od Anne Roe.

3.1.1 John L. Holland

Dle Bělohlávka (1994, s. 22) Hollandova teorie vychází z jeho vlastního pozorování, že lidé inklinují k hledání prostředí, které koresponduje s jejich povahovou orientací. Díky tomu byl schopen určit 6 osobnostních typů a 6 typů pracovního prostředí.

- Realistický typ;
- zkoumavý typ;
- sociální typ;
- konvenční typ;
- podnikavý typ;
- umělecký typ.

Jedinci stejného typu osobnosti tíhnou k vzájemnému poznávání a shromažďování se, např. jedinci se zkoumavým typem osobnosti budou vyhledávat zkoumavé lidi, mezi kterými budou navazovat přátelské vztahy a možnosti obohacení. Dle Vendela (2008, s. 27) je vývoj typu osobnosti výsledkem interakce mezi dědičností a prostředím. Ta vyvolává určité činnosti, které vedou jedince k určitému jednání. Jedinci stejného typu osobnosti, budou tedy utvářet pracovní prostředí v souladu s jejich typem osobnosti.

Tyto typy osobnosti můžeme měřit za pomoci Hollandova dotazníku profesionálních zájmů, který obsahuje na 160 profesí a testovaný vyjadřuje svůj postoj vůči každé z nich. Pokud v testu převažuje určitá profesní orientace, pak je určování typu osobnosti jednoduché. V případě, kdy jsou si 2 typy téměř rovny, znamená to, že u testovaného dochází ke kariérovým konfliktům během výběru zaměstnání. Testovaný může jeden potlačovat, což vede k vyplývání potlačeného na povrch během další kariéry. Obecně nemusí být 2 typy osobnosti v rozporu. Bělohlávek (1994, s. 23)

Popis jednotlivých typů osobnosti dle Vedndela (2008, s. 22–26).

Realistický typ se vyznačuje zálibou v činnostech vyžadujících fyzickou zdatnost, koordinaci a dovednosti. Převažují zde sklony k manuálním pracím, Jedinci s tímto typem osobnosti jsou vybaveni dovednostmi v oblasti mechaniky, techniky, elektrotechniky nebo zemědělství, na druhou stranu se staví odmítavě k sociální

a výchovné činnosti. Je zde častý nižší stupeň vzdělání, často bývají řemeslníky, zemědělci, u vyššího stupně vzdělání pak např. konstruktéry strojů.

Vědecký typ se vyznačuje zálibou v matematicky složitých problémech, rébusech, které vyžadují vyšší míru přemýšlení. Dává přednost aktivitám, kde je zapotřebí tvořivé a systematické myšlení, rádi si přečtou vědecké publikace a na toto téma rádi konverzují. Vyznačuje se vyhledáváním samostatné práce s řešením teoretických problémů. Ve školních lavicích dávají přednost spíše přírodním vědám. Tento typ osobnosti neinklinuje k profesím, které vyžadují řízení jiných.

Umělecký typ vyhledává a upřednostňuje možnosti, které mu umožňují umělecké vyjádření, na jednotvárné práci nedokáže najít něco, co by ho zabavilo, často zvolí profesi jako herectví, výtvarné umění nebo hudbu. Cílí především na originalitu. Jedinci tohoto typu osobnosti s nižším stupněm vzdělání nachází uplatnění v uměleckořemeslných profesích např. umělecký kovář. Jedinci s vyšším stupněm vzdělání pak nachází uplatnění ve svobodných povoláních např. herectví, spisovatelství.

Společenský typ vyhledává společenské činnosti, během kterých může pomáchat ostatním lidem formou výchovy, vyučováním, ošetřováním či poradenskou činností. Má výborné schopnosti vcítění a také společenský takt. Těchto předností si je vědom a uplatňuje je proto jak při styku s lidmi, tak v profesích. Na nižším stupni vzdělání nachází uplatnění v oblasti sociální péče, na vyšším stupni vzdělání pak nachází uplatnění jako pedagozi v medicínské profesi.

Podnikavý typ se vyznačuje velkým zájmem o majetek, rád pak tráví čas s jinými lidmi, se kterými může hovořit o obchodních tématech. Tento typ se ve společnosti prosazuje a zpravidla bývá ve společnosti populární. Cílí na vedoucí pozice, rád pracuje s jinými lidmi, ale na rozdíl od společenského typu dává přednost přesvědčování a vedení lidí.

Konvenční typ si váží peněz, spolehlivosti, schopnosti pracovat podle pravidel. Preferuje jasně stanovená pravidla a zacházení s údaji, proto je velice dobrý typ pro tvorbu dokumentů nebo vedení záznamů. Cítí se dobře v prostředí, ve kterém může uspokojit svou strukturovanou povahu práce podle pravidel a potřebu vydělávat peníze

např. administrativní pozice ve společnostech. Na nižších úrovních nachází uplatnění jako asistent, knihovník. Na těch vyšších pak advokát či úředník.

3.1.2 Anne Roe

Anne Roe byla americká klinická psycholožka, zaměřující se na kreativitu a pracovní psychologii. Odtud vychází i její teorie, která vyvěrá z hlubinné psychoanalýzy. Teorie se zaměřuje na predikci výběru zaměstnání jedince vycházející z psychologických potřeb plynoucích ze vztahu rodič-dítě. T tyto potřeby jsou zároveň výsledkem životních zkušeností a genetických vlivů Vendel (2008, s. 32) – vybíráme si tedy takové zaměstnání, které nám pomáhá uspokojovat naše psychologické potřeby. Naše genetické předpoklady a sociální interakce, především ty „rodič-dítě“ určují zaměření naší budoucí kariéry.

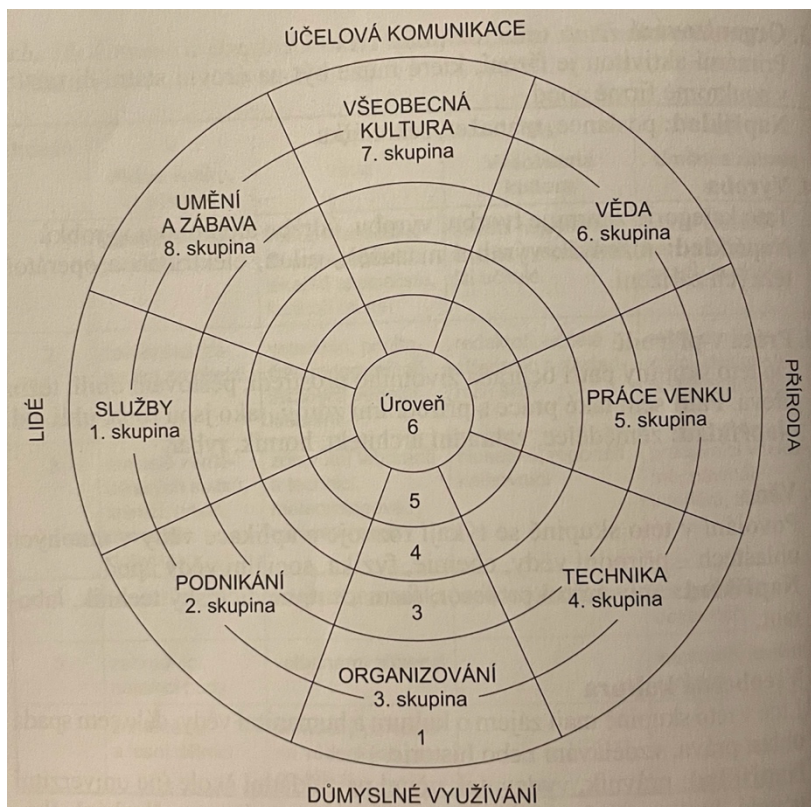
Anne Roe se snažila popsat a dokázat, že lidé vybírající si určité zaměstnání prošli v dětství podobným stylem výchovy. Vendel (2008, s. 32)

Základní dělení zaměstnání podle A. Roe:

- Zaměstnání orientované na lidi: např. služby, kultura, zábava.
- Zaměstnání neorientované na lidi: naapř. technika, zaměstnání vykonávané v přírodě.

Na základě tohoto rozdělení Roe vytvořila 8 skupin zaměstnání, které dále rozdělila do 6 úrovní. Jedná se o kruhový systém, v němž spolu sousedící skupiny si jsou nejvíce podobné v pracovních povinnostech a skupiny, které jsou si nejvíce vzdálené, mají nejméně společných rysů, přičemž skupina 1 a 8 jsou si vzájemně podobné a měly by se tedy považovat za sousedící.

Pro lepší znázornění 8 skupin a 6 úrovní zaměstnání v kruhovém systému přidávám následující obrázek.



Obrázek 1 Úrovně a skupiny klas. systému A. Roe. Vendel (2008, s. 36)

Klasifikace 6 úrovní podle A. Roe je založena na různé míře zodpovědnosti a schopností, které jsou potřebné pro výkon povolání:

1. profesionální a řídicí 1;
2. profesionální a řídicí 2;
3. poloprofesionální;
4. kvalifikovaná;
5. polokvalifikovaná;
6. nekvalifikovaná.

Úroveň	I Služby	II Obchodní vztahy	III Organizování	IV Technologie
1	terapeuti, ředitelé ústavů sociální péče, poradci	podnikatelé	prezident, ministři, průmysloví magnáti, bankéři	vynálezci, hlavní inženýři, kapitáni lodí
2	sociální pracovníci, pracovní terapeuti, sociální kurátoři	konzultanti	kontrolaři, vládní úředníci, odboroví předáci, makléři	vývojoví pracovníci, manažeři v průmyslu, inženýři
3	vyšetřovatelé, policejní důstojníci	pojišťovací agenti, dealeři, prodavači	účetní, personalisté, živnostníci	letečtí mechanici, mistři ve výrobě, technici
4	ošetřovatelky, holiči, šéfkuchaři, policisté	nákupčí, dražitelé	pokladní, úředníci, skladníci	(elektro) mechanici, kováři
5	taxikáři, hasiči, číšníci	podomní prodejci	sekretářky, asistentky, recepční	řidiči
6	uklízečky, vrátní, strážníci, obsluha výtahu		poslové, doručovatelé	závozníci, pomocní dělníci, baliči

Obrázek 2 Úrovně skupiny 1-5 A. Roe. Vendel (2008, s. 34)

Úroveň	V Práce venku, v přírodě	VI Věda	VII Všeobecná kultura	VIII Umění a zábava
1	vlastníci velkých pozemků	vědci, vysokoškolsí pedagogové, lékařští specialisté, kurátoři muzeí	soudci nejvyššího soudu, vysokoškolsí učitelé	tvořiví umělci, herci, učitelé umění na VŠ, kurátoři
2	zemědělci, zahradní architekti	veterináři, počítačoví programátoři, lékárníci, vědečtí laboranti	redaktoři, učitelé středních a základních škol	atleti, umělečtí kritici, designéři, hudební aranžéři
3	majitelé zemědělských statků, lesníci, rybáři, chovatelé dobytka	zdravotní laboranti a technici, meteorologové, zdravotní sestry	hlasatelé, reportéři, knihovníci	pracovníci v reklamě, návrháři interiérů, baviči
4	horníci	techničtí pomocníci	soudní úředníci	fotografové, dekoratéři
5	zahradníci, nájemci půdy	veterinární zřízení		ilustrátoři, jevištní technici
6	zemědělská a lesní dělníci	pomocný personál na vědeckých pracovištích		

Obrázek 3 Úrovně skupiny 5-8 A. Roe. Vendel (2008, s. 33)

3.1.3 Edgar Schein

Dle Bělohávkova (1994, s. 23-26) teorie kariérových kotev Scheina popisuje pracovníky podle jejich profesionálního pojetí. Každý zaměstnanec si po nástupu do zaměstnání utváří svůj sebeobraz. Pojem „profesionální pojetí“ podle Scheina tvoří 3 složky, které nazývá „kariévní kotvou“:

1. **Vlastní obraz schopností** – obraz odvozený od pracovních úspěchů v různých situacích.
2. **Vlastní obraz motivů a schopností** – utvářený během sebepoznání v reálných situacích a následné zpětné vazbě ze strany kolegů.
3. **Vlastní obraz postojů a hodnot** – utvářený ze vztahu vlastních hodnot a norem a hodnot ze strany zaměstnavatele.

Kariérovou kotvu tedy můžeme chápat jako soubor několika aspektů – vlastní talent, motivy a hodnoty, usměrňování, stabilizování a integrace osobní kariéry.

Schein popsal 5 kariérových kotev:

1. technicko-funkční;
2. manažerská kompetence;
3. jistota;
4. kreativita;
5. autonomie;

V následujícím textu si pojdeme přiblížit jednotlivé kotvy.

Pro **Technicko-funkční kotvu** je rozhodujícím faktorem technicko-funkční obsah práce. Jedinec s touto kariérovou kotvou rozvíjí svou kariéru pouze ve svém oboru, např. automechanik nepřijme práci marketingového specialisty, protože by celkově změnil obor svého zájmu a ve svém oboru by zaostával. Jedinci s touto kotvou by také nikdy nevykonávali manažerské pozice, které se budou příliš odchylovat od jejich původního zaměření. Pro tyto jedince jsou typické následující aspekty: mají jasně vymezený svůj obor, nechutí k poziční kompetenci, obavy ze spletnosti organizace, skrytých zájmů či intrik nebo úskoků společnosti, kterými se poměrně často pyšní svrchované úrovně organizace.

U kotvy **manažerské** Schein popsal následné aspekty. Jedinci s touto kotvou přirozeně inklinují k dosažení manažerské pozice a jejich pracovní zkušenosti jim dodávají sebedůvěru ve své schopnosti, zkušenosti a předpoklady k dosažení takové pozice. Manažerská kotva kombinuje 3 oblasti:

- **Analytické kompetence** – analyzování a řešení problémů v neurčitých situacích bez úplných informací, schopnost přijímat velké množství informací a vybírat a dále interpretovat pouze ty důležité, pohotové reakce a hledání řešení.
- **Interpersonální kompetence** – schopnost řídit a motivovat lidi ke zlepšování výsledků jednotlivých týmů a organizace jako takové.
- **Emocionální kompetence** – schopnost vykonávat svou práci bez přílišného přiřazování emocí.

Jedinci s touto kotvou se vyznačují přítomností a kombinací všech 3 oblastí. Na rozdíl od lidí s technicko-funkční kotvou, se cítí dobře ve spleti organizačních sítí společností. Mají jasně stanovené cíle – management, ostatní pozice považují čistě za prostředky k dosažení svých manažerských předpokladů a cílů.

Kotva **jistoty**, jak nám již název napovídá, se vyznačuje především tím, že jedinci s touto kotvou dělají nebo se snaží dělat vše tak, jak jim bylo zadáno zaměstnavatelem. Chtějí mít především životní jistotu v podobě zaručeného zaměstnání, s pravidelným měsíčním příjmem a dalšími benefity, které zaměstnavatel nabízí, ve stručnosti chtějí mít jasnou a jistou budoucnost. Vyznačují se velikou mírou důvěřivosti v zaměstnavatele, nemají příliš vysoké ambice. Dobrovolně se zříkávají určité míry vlastní odpovědnosti, a dokonce i svobody myšlení ve prospěch zaměstnavatele. Jedinci s touto kotvou preferují profese, kde jsou jasně stanovená pravidla, např. účetnictví.

Poslední Scheinovou kotvou je **kreativita**. Vyznačuje se potřebou vytvářet nové věci, vlastní věci. Motivací pro lidi s touto kotvou může být výtvar, až potom přichází na řadu zisk. Jsou velice důležití při zakládání nových společností. Pro jejich inovativní pohled se stabilizací a zajištěním společnosti klesá jejich zájem i jejich potřeba pro společnost. Pro jejich nedostatečnou úroveň odpovědnosti, bývá problém jejich působení v manažerských pozicích, kde i nadstandardní míra nových nápadů

či zanedbávání určitých manažerských povinností se stává zdrojem problémů pro podřízené pracovníky i ostatní vedoucí.

3.1.4 David McClelland

McClellandova teorie se váže na motivační systém jedinců. Rozděluje tedy lidi podle potřeb a jejich naplňování. Bělohlávek (1994, s. 21); Vendel (2008, s. 39)

Pojďme se nejdříve zaměřit na **explicitní motivy**. Dle Vednela (2008, s. 39–40) tyto motivy reagují na podněty prostředí, následně pak usměrňují a vyvolávají jednání člověka. Toto můžeme označovat jako „osobní cíle“, vztahující se pouze ke konkrétním objektům.

Naproti tomu **implicitní motivy** jsou takové, které získáváme v předřechovém stádiu vývoje, ty mají vliv na afektivní jednání dítěte. Ony samotné implicitní motivy můžeme označovat jako „potřeby“ – vztahují se k mnoha podněcujícím vlastnostem.

Obecně je tedy rozdělil a definoval jako:

- explicitní motivy;
- implicitní motivy.

Dále definoval 3 typy potřeb, které si blíže vysvětlíme podle Bělohlávka (1994, s. 21):

1. potřeba výkonu;
2. potřeba afilace (přátelství);
3. potřeba moci.

Potřeba výkonu se vyznačuje touhou po samostatnosti, vysokém pracovním nasazení, soutěží se spolupracovníky, potřebou odpovědnosti a překonávání ostatních. Jedinci s vysokou mírou této potřeby potřebují a vyžadují co nejrychlejší zpětnou vazbu, aby mohli sami usoudit, zdali se jim práce daří. Díky těmto vlastnostem jsou schopni si stanovovat rozumné cíle s přiměřenou obtížností, naopak snadnějším úkolům se pokouší vyhnout stejně tak, jako těm nepřiměřeně obtížným. Uspokojení u takovýchto jedinců nastává ve chvíli, kdy vidí dobře odvedenou práci. Potřeba výkonu vzniká u člověka v dětství s rodiči, kteří své dítě dokáží správně a vhodně motivovat k plnění přiměřených úkolů.

Potřeba afilace (přátelství) se vyznačuje vysokým úsilím o navazování a udržování přátelství s lidmi v okolí. Jedinec s vysokou mírou potřeby přátelství si vybírá především kolektivní pracovní prostředí. V opačném případě, kdy by měl pracovat sám, by se cítil spíše nešťastný. To je spojeno se schopností rychle a dobře se zapojit do pracovního kolektivu a pracovní náplně. Tento typ je užitečný především v sociální práci nebo ve styku s veřejností.

Potřeba moci se vyznačuje úsilím o řízení, ovlivňování lidí a přebírat za ně odpovědnosti, Takovýto lidé bývají velice dobrými manažery. Zde mohou uplatnit své vlastnosti ve prospěch ostatních. V opačném případě uplatňování svých schopností pouze ke svému prospěchu dochází ke konfliktu s organizací.

4 Kariérní poradenství na vysoké škole

Během poradenských činností na vysokých školách se od vysoké školy očekává především výchova intelektuální a technické elitní společnosti, výzkum a také vývoj na vysoké odborné úrovni, se kterým úzce souvisí rovněž posun v oblasti vědeckého pokroku. Mezi hlavní návštěvníky takových poraden počítáme především studenty, od kterých se očekává a vyžaduje aktivní účast s vysokým intelektuálním a tvůrčím nasazením. Mluvíme tedy o činnostech, které zpestřují a zefektivňují vzdělávací prostředí, proto by neměly být vnímány jako nadbytečné. Tyto činnosti pomáhají vytvářet jedinečné klima vysoké školy a napomáhají k zefektivňování vzdělávacího procesu, zároveň pomáhají utvářet obraz školy, Freibergová a kol. (2002, s 30)

4.1 Historie poradenství na vysokých školách

Jako první poradna pro volbu povolání v České republice vznikla poradna v Brně při českém odboru Zemské rady živnostenské v roce 1919. Vzniku Ústředních poraden pro volbu povolání předcházela v roce 1920 vznik první poradny v Praze při Zemské centrále práce. Poradny pro volbu povolání vznikaly zpravidla při úřadech pro péči o mládež, ale byly zřizovány i jinými institucemi.

Toto vše předcházelo vzniku první akademické poradny v Praze roku 1935, jako součásti Ústředního psychotechnického ústavu, tyto poradny, mimo jiné, poskytovaly poradenskou pomoc také studentům středních škol. České poradny fungovaly až do roku 1941. Po roce 1948 se poradenskou činností zabývaly pouze školy, jak bylo dáno novým školským zákonem.

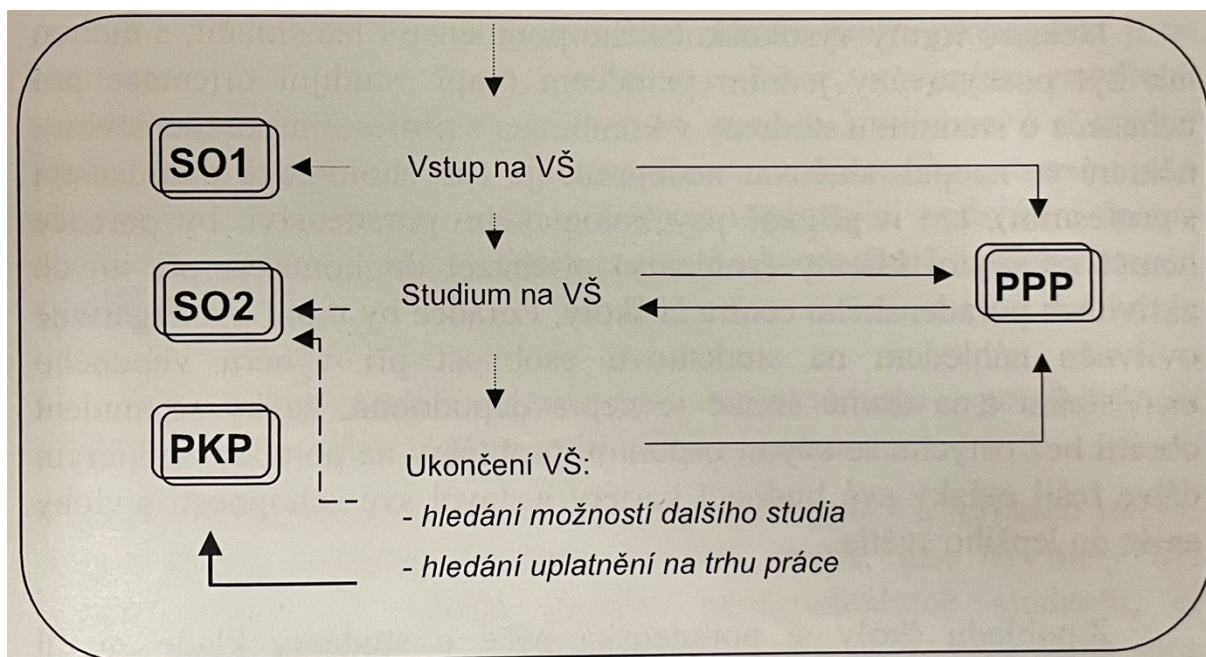
Pozornost profesnímu poradenství pak začala být věnována teprve až koncem 50. let 20. století. Na základě usnesení Kolegia ministra školství pro rok 1960/61 poté vznikly funkce výchovných poradců na vybraných školách, posléze vznikaly na všech základních a středních školách. Rok 1973 se může pyšnit vznikem první poválečné vysokoškolské poradny při Obvodním kulturním domě v Praze, která však svou činnost ukončila v roce 1983.

Až v roce 1991 se teoreticky začaly řešit otázky poradenství na vysokých školách v Centru pro studium vysokého školství, to se následně stalo metodickým centrem s podporou MŠMT a stanovil se český model vysokoškolského poradenství. Freibergová a kol. (2002, s. 30-31)

4.2 Model vysokoškolského poradenství v ČR

Dle Freibergové a kol. (2002, s. 32-33) poradenství na vysokých školách vychází ze vztahů mezi výchovou, vzděláním a volbou povolání. Aby mohlo poradenství správně fungovat musí obsahovat okruhy problémů, se kterými se mohou setkávat mladí studenti. Jedná se tedy o problémy s prvním rozhodováním o navazujícím studiu, se vstupem na vysokou školu, až po absolutorium a vstup do pracovní praxe. Cílem poradenské činnosti na vysokých školách je pomoc při výběru budoucí kariéry a další studijní cesty (konkrétní studijní program) po dobu celého studia, aby student mohl naplno využít svůj potenciál a rozvíjet talent jak v pracovním, tak společenském i osobním životě – rovnováha mezi identitou jedince a jeho budoucím uplatněním, zahrnující i psychickou rovnováhu. Vysokoškolské poradenství tvoří 4 základní problémové okruhy:

- Studijní orientace pro uchazeče o vysokoškolské studium (SO1):
 - o poskytování informací o získávání grantů, půjček a stipendií.
- Studijní orientace pro studenty (SO2):
 - o poskytování informací o možnostech změny studijního oboru, doplňkové studium, individuální studijní program, postgraduálním nebo doktorském studiu.
- Profesní a kariérové poradenství (PKP):
 - o poskytování pomoci v otázkách výběru uplatnění v daném oboru na trhu práce, možná i pomoc při vyhledávání konkrétních zaměstnavatelů.
- Psychologické, pedagogicko-psychologické a sociálně psychologické poradenství (PPP).
 - o poskytování pomoci při řešení aktuálních problémů (studijní, partnerské atd.) vztahuje se i na prevenci závislostí či patologických jevů.



Obrázek 4 Friedbergová, Z., Straková, E. Analýza a návrh racionalizace poradenské práce na vysokých školách. Projekt RS95RC312. 1995

Poradenská služba na vysoké škole by měla být preventivního charakteru a za úkol si klade napomáhání ke snižování rizika špatné studijní cesty k budoucí kariéře. Měla by být flexibilní, přátelská, dostupná v čase i místě a především by měla odpovídat potřebám klientů. Freidbergová a kol. (2002, s. 33)

Každá poradenská činnost má 2 strany, a to stranu klienta a poradce. Vysokoškolské poradenství se v tomto neliší. Každá z těchto stran má svou roli.

- **Poradce** – má mít respekt ke klientovi, nemá hodnotit, ale má být tolerantní s empatickým přístupem. Poradce má dodržovat etický kodex.
- **Klient** – má mít motivaci ke zlepšení situace, ve které se nachází a měl by s poradcem spolupracovat.

4.3 Kariérní centrum

Kariérní centrum je místo, centrum pomoci a rozvoje studentů, které se zaměřuje na přípravu budoucích absolventů vysokých škol a na vstup na pracovní trh. Aby centrum mohlo studentům správně pomoci, bere ohled na obor a osobní

předpoklady každého, kdo kariérní centrum navštíví. Za cíl si klade zvyšování úspěšnosti a konkurenceschopnosti studentů, absolventů na trhu práce. Ke své poradenské činnosti používá celou paletu nástrojů kariérního poradenství.

4.3.1 Programy kariérních center

Kariérní centra vysokých škol nabízí velkou škálu programů, avšak programy kariérních center se liší v závislosti na vysoké škole. V této kapitole si představíme několik z nich:

- individuální, skupinové poradenství;
- příprava na výběrové řízení;
- koučování;
- workshopy;
- zprostředkování kontaktu se zaměstnavateli;
- sdílení nabídek práce.

4.3.2 Buddy program

Je program, který se snaží studentům, co nejvíce ulehčit studium na vysoké škole. Zpravidla funguje na základě utváření dvojic, ale je možné organizovat i menší skupiny studentů. Každá dvojice i skupina je tvořena novými studenty a jedním Buddym, který pomáhá studentům v otázkách o univerzitě, pomáhá s ubytováním na kolejích nebo také s vyřizováním formalit v rámci univerzity a úředních dokumentů. Mimo jiné může buddy pomoci s orientací v novém městě, s přiblížením univerzitního areálu nebo také v otázkách ohledně akcí školy a studentských spolků. Buddy program dále zprostředkovává setkávání studentů napříč fakultami a tím také vytváří prostředí pro možnost netwotkingu napříč obory. Takový Buddy pak zůstává pomocníkem svému studentovi nebo skupině studentů po zbytek semestru. Univerzita Karlova (2023)

4.3.3 Metody kariérového poradenství

V této kapitole budeme věnovat pozornost metodám kariérového poradenství. Metody kariérového poradenství můžeme vnímat jako nástroj poradenství, který poradci

pomáhá navazovat vztah s klientem, vytváří důvěru a pomáhá odkrývat a řešit klientův stav. Metod v kariérovém poradenství je celý balík, představím Vám několik z nich:

1. aktivní naslouchání;
2. bilance;
3. brainstorming;
4. domácí úkol;
5. storytelling;
6. životní mapy.

Metoda **aktivního naslouchání** slouží jako nástroj poradci během celého procesu poradenství. Pomocí této metody navazuje poradce vztah s klientem a pomáhá mu vzbudit v klientovi důvěru. Aby toho poradce dosáhl používá k následující techniky jako je:

- objasňování;
- parafrázování;
- reflektování;
- shrnování.

Cílem této metody je tedy navázání spojení a opravdové vnímání potřeb klienta více než svých vlastních myšlenek nebo pocitů, k tomu poradci napomáhá:

- naklonění ke klientovi;
- oční kontakt;
- gesta;
- mimika;
- proxemika;
- zrcadlení.

Bilance: tato metoda klientovi pomáhá zorientovat se v rizicích a výhodách během postupu či pokroku řešení jeho životní situace. Tato metoda přikládá váhu jednotlivému jednání klienta, pomáhá určovat správnou hodnotu jednání a dopady jednání klienta, zdali mu přinese užitek, bude-li v jednání pokračovat. Klient tak získá dokonalý přehled o kladných a záporných vlivech jeho jednání a možnosti řešení dané situace. JOBHUB (2020)

Brainstorming: spadá do kategorie týmových metod. V zásadě jde o to, že jednotlivci v týmu vytvářejí nápady, které v ostatních členech týmu evokují další nápady a zlepšení. Poradce při této metodě vystupuje jako moderátor a všechny nápady zapisuje. Úspěšnost této metody spočívá v příjemném pracovním prostředí, uvolněné atmosféře a nekritickém přístupu skupiny. V kariérovém poradenství je metoda využívána v případě, že klient sám nevnímá nebo nepřikládá hodnotu svým nápadům a potřebuje poradce, který mu pomáhá vytvářet nápady či řešení problému, se kterými se klient potýká. JOBHUB (2020)

Domácí úkol: je metodou zplnomocňování. Poradce tedy pomáhá klientovi zvládnout jeho situaci za pomoci dílčích úkolů, a tak přenechává zodpovědnost na klientovi. Tato metoda klientovi pomáhá převzít zodpovědnost za situaci a napomáhá klientovi hledání informací k dílčím úkolům, což vede k řešení celkové situace. Tato metoda se používá v případě, kdy si klient vyobrazuje svou situaci jako neřešitelnou, za hranicí jeho schopností. Plněním dílčích úkolů si klient buduje sebevědomí a zplnomocňuje ho to k rozhodování. JOBHUB (2020)

Storytelling: patří mezi projektivní metody. Využívá např. karty DIXIT (obrázkové karty). Tato metoda se mimo jiné používá v personalistice, psychologii či koučování. Karty klientovi pomáhají určovat své vnitřní hodnoty, určit jeho vnitřní motivy a také ujasnit si, co chce v životě dělat nebo naopak, s čím by měl přestat. Klient tedy vybírá z množství karet takové, které odráží jeho hodnoty, potřeby a touhy nebo životní situaci, ve kterých se právě nachází. Klient tedy nepopisuje svou situaci přímo, ale pomocí karty, kterou si vybral. JOBHUB (2020)

Životní mapy: jsou metodou, která je vhodná pro klienty všech věkových kategorií. Tato metoda se zaměřuje na analyzování příčin současného stavu v minulosti jednoduchou otázkou „CO BYLO?“ Tato otázka pomáhá popisovat skutečné příčiny současné situace klienta. Pomáhá rychle a účinně mapovat vztahy mezi příčinou a úspěchy či neúspěchy. Metoda je vhodná pro použití u klientů, kteří chtějí změnit svůj přístup a postoj. Během vykreslování mapy se klient vrací do období, kdy si vytvořil určité metody či postoje a díky této metodě si je schopný vyobrazit vztah mezi minulostí a současností, který může vést ke změně postoje a vyřešení

situace. Zároveň klientovi vyobrazuje, proč a kam dál by se mohl vydat. JOBHUB
(2020)

5 Cílová skupina

Cílovou skupinou této bakalářské práce jsou studenti vysokých škol, tedy studenti v období dospělosti, konkrétněji ranné nebo časné. Zákon o vysokých školách ohraničuje toto období dnem zápisu do studia a dnem ukončení studia (zákon o vysokých školách 111/1998 sb. § 61) Tomu musí předcházet střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou nebo úplné střední odborné vzdělání v rámci přijetí ke studiu na bakalářský studijní program a magisterský program.

Langmeier a Krejčová (2006, s. 167–168) toto období definují jako časnou dospělost (20-30let). Jedná se o přechodné období mezi adolescencí a plnou dospělostí. Dospělost pak definují třemi kritérii: věk, převzetí určitých vývojových úkolů a dosažení určitého stupně zralosti jedince. Za zralého jedince je považován jedinec, který přejímá plnou odpovědnost osobní a občanskou, dosahuje ekonomické nezávislosti a přispívá k rozmnožování obecných statků, dokáže rozvinout osobní zájmy. Na jedné straně vytvořil právoplatný partnerský vztah a ujal se role rodiče, na straně druhé se také přizpůsobuje stárnoucím rodičům. Langmeier a Krejčová (2006, s. 169).

Vágnerová (2007, s. 11) definuje mladou dospělost v období mezi 20 a 40 let, kdy jedinec přijímá nové role. Začíná diverzifikace psychosociálního vývoje jedince, prohlubují se rozdíly mezi vrstevníky, díky čemuž je také pro jedince důležité přizpůsobit své chování. Tato doba je také dobou nových příležitostí a jejich postupného naplňování.

Helus (2018, s 762-763) toto období označuje jako ranou dospělost v období 20-25 let stáří jedince, nicméně podle Heluse věk není rozhodujícím faktorem. Za ten považuje rozvinuté schopnosti, které definují dospělého jedince. Pro toto sestavil desatero dospělosti:

1. zaměstnání;
2. samostatný život a hospodaření;
3. řešení problémů asertivním způsobem v rámci svého okolí;
4. smysluplné naplňování volného času.
5. utváření partnerských vztahů (emočních i sexuálních);

6. plánování budoucnosti;
7. vyhodnocení škodlivých faktorů jednání vůči sobě a svému okolí;
8. kontinuální zájmy a navazování vztahů s lidmi se stejnými zájmy
9. vytváření vlastního názoru na základě pozorování světa kolem sebe;
10. odpovědnost za sociální role, které přejímá.

Problémem dnešní doby a tohoto období se stává nezaměstnanost, která má za důsledek neschopnost se osamostatnit a jedinec tak zůstává závislý na podpoře ze strany svých rodičů. Toto může vést k nerozvíjení svých schopností a dovedností a v dlouhodobějším měřítku může mít také vliv na pozdější způsob života jedince, který si navykl na život na sociální podpoře. Jedinec tak oddaluje rozhodování o profesní dráze k hranici 30. let a čas v období před učiněním rozhodnutí vyplňuje pouze částečným nebo žádným zaměstnáním, dalším studiem nebo možnostmi poznávání zahraničních kultur. Vágenrová (2007, s. 50-53)

Vliv na nepřijímání role dospělého mají v dnešní době i moderní technologie a modernizace společnosti, která nenutí mladého jedince přijímat roli dospělého, což vede ke snižování požadavků na jedince v tomto období. Jedinec hledá individuální cestu k dospělosti a odkládá povinnosti spojené s dospíváním, Langmeier, Krejčová (2006, s. 170-171)

6 PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část se zabývá definováním činnosti kariérního centra České zemědělské univerzity (dále jen „ČZU“) a analýzou potřeb příchozích studentů vysoké školy. Byl realizován polostrukturovaný rozhovor s pracovníkem kariérního centra ČZU panem Mgr. Přemyslem Gubanim, který popsal činnost kariérního centra ČZU. Dále bylo uskutečněno kvalitativní šetření mezi studenty více vysokých škol, které mapovalo povědomí o činnosti kariérních center na vysokých školách a jejich potřeby v začátcích studia. Dále byla uskutečněna dvě setkání se studenty více vysokých škol „focus group“ s tématem potřeb nově příchozích studentů.

6.1 Kariérní centrum ČZU

Career Center ČZU je celouniverzitním kariérním centrem s dosahem na všechny studenty univerzity úzce spolupracujícím s Klubem absolventů. Naším cílem je usnadňovat studentům ČZU vstup na trh práce. Cíle dosahujeme širokou paletou služeb zaměřených na osobní rozvoj, získávání relevantních informací pro kvalifikované rozhodnutí o jejich budoucí kariéře a v neposlední řadě propojujeme studenty s jejich budoucími potenciálními zaměstnavateli. Kariérní centrum ČZU (2021)

Co tedy můžeme najít na kariérním centru ČZU?

- osobní konzultace – plánování kariéry, kontrola životopisu, příprava na pohovor;
- osobní i skupinové konzultace – profesní orientace, volba povolání, profesní diagnostika;
- setkávání s úspěšnými i čerstvými absolventy ČZU;
- setkávání a diskuse se zaměstnavateli;
- workshopy a semináře zaměřené na rozvoj měkkých a tvrdých dovedností;
- speciální odborné přednášky partnerských organizací.

V současné době v Kariérním centru České zemědělské univerzity (dále jen „KC ČZU“ nebo „KC“) působí 3 poradci, Mgr. Přemysl Gubani (vedoucí oddělení), PhDr. Jitka Jirsáková Ph.D. Oblast kariérního poradenství, pomoci s orientací na trhu práce

a koučinku zajišťuje Hana Potměšilová, která se specializuje na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

6.2 Metodika

Cílem této bakalářské práce je zmapování činnosti KC ČZU prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru s Mgr. Přemyslem Gubáním. Dále zmapování situací, se kterým se setkávají noví studenti a zkvalitnění jejich adaptačního procesu do studia a prostředí univerzity, skutečným setkáním dvou ohniskových skupin.

6.3 Rozhovor

„Metoda rozhovoru (interview) je založena na přímém dotazování, tedy na verbální komunikaci výzkumného pracovníka s respondentem nebo s více respondenty. Způsoby užití této metody rozlišujeme podle několika kritérií.

Podle potu osob, které se rozhovoru účastní, rozlišujeme rozhovory individuální (výzkumný pracovník pracuje jenom s jednou osobou) a rozhovory skupinové, kdy se účastníci vzájemně inspirují, doplňují, vyjadřují analogické zkušenosti nebo rozdílné názory, z nichž se často dozvíme více než při rozhovorech individuálních. Získané poznatky je však těžší zpracovat, protože někdy mluví více lidí najednou, skáčou si do řeči apod, Švarcová (2005, s. 28)

Pro tuto bakalářskou práci byl zvolen polo-standardizovaný rozhovor, který má předem danou strukturu, ale rovněž nabízí alternativní odpovědi, ke kterým výzkumník klade doplňující otázky. Švarcová (2005, s. 28)

Rozhovor proběhl dne 2.3.2023 s Mgr. Přemyslem Gubáním v prostředí microsoft Teams (online).

6.4 Ohnisková skupina (Focus Group)

Focus group představuje výzkumnou metodu, během které získáváme data za využití skupinových interakcí, jež vznikají samovolně a probíhají v debatě na předem určené téma. Tyto ohniskové skupiny jsou efektivním způsobem kvalitativního šetření u témat, u kterých je podstatný skupinový fenomén. Ten představuje stimuly, bariéry a další prvky vyplývající z příslušnosti k nějaké skupině (např. studenti vysokých škol) a ovlivňují chování či jednání jednotlivců. Ohniskovou skupinu můžeme využít například během takových témat, kde tyto faktory hrají roli.

Podstatou takové skupiny je společné téma, ohnisko, které je formulováno moderátorem na základě výzkumného problému a jeho otázek. Téma diskuse je vždy voleno moderátorem. Druhou důležitou složkou ohniskové skupiny je skupina sama, a to v počtu 6-8 lidí na skupinu, Švaříček, Šedřová (2007, s. 184-186)

Výhodou focus group je, že umožňuje sbírat kvalitativní data o tom, jak lidé vnímají určité téma. Díky této metodě lze identifikovat klíčové motivace a potřeby cílové skupiny a tím vylepšit vývoj prostředí, produktu nebo zefektivnit marketingovou strategii. Morgan D.L. (1997)

6.5 Rozhovor s Mgr. Přemyslem Gubanim

Co je KC ČZU?

„To je dobrá otázka... Je to celouniverzitní pracoviště, které slouží studentům. Jeho cílem je usnadnit studentům vstup na trh práce. Teď si myslím, že to stále platí, ale je to více složité. Kdybychom chtěli čistou definici, tak je to servisní pracoviště, které pomáhá a usnadňuje studentům vstup na trh práce.“

Kdy a proč KC na ČZU vzniklo?

„Můžeš se podívat na můj linkedin. Mám pocit, že to bylo září, ale jaký rok to bylo? Je to asi osm let zpátky. A proč vzniklo? Já si myslím, že vzniklo, protože univerzita potřebovala naplňovat vysokoškolský zákon. „

Jak zapadá KC do struktury Univerzity?

„Jak zapadá do struktury univerzity? Stále se to vyvíjí a asi se to bude vyvíjet nadále... Na České zemědělské univerzitě, v současní době, k dnešnímu datu, je kariérní centrum součástí odboru vnějších vztahů. Historicky bylo součástí rektorátního studijního oddělení, potom se vyčlenilo jako samostatné pracoviště pod prorektorem pro pedagogiku, pak se transformovalo do vnějších vztahů. A teď se poslední 2-3 roky hledá umístění. Tady bych řekl, že je jako satelit. Krouží kolem univerzity, krouží a slouží svému účelu.“

Kolik má KC ČZU zaměstnanců?

„Dneska jenom mě.“

Jak vypadá práce KC, když jste jediný zaměstnanec?

„To je dobrá otázka. V podstatě to není nic dramatického. Kariérní centrum u nás se historicky a asi nadále bude opírat o teorii, happenstance learning theory Krumboltz. To znamená, že cílem je vytváření příležitostí, pro náhodné plánované události „planned chance events“, chceme-li. Celá ta práce v podstatě spočívá v pořádání eventů, které můžou tohle naplnit, to náhodné setkání. A dělíme ji do dvou kategorií, to znamená, že jedna je rozvojová – kde se ten student dozví něco nového například z měkkých dovedností a z eventů, které jsou se zaměstnavateli, to znamená, že tam přijde do kontaktu s novými lidmi z jiných organizací. A potom tady máme druhou kategorii, management skills – kam studenti přichází na kontrolu a úpravu životopisu, přípravu na pohovor a další.“

Jak je financovaná práce KC ČZU?

„Univerzita platí můj plat, náš budget je tedy můj plat. Zbytek kariérní centrum vydělává vlastním provozem, ať už se jedná o jednorázové nebo dlouhodobé projekty nebo zisk z partnerství a prodeji služeb zaměstnavatelům.“

Jaké služby KC ČZU nabízí a komu jsou nabízeny?

„Studenti můžou přijít na konzultaci čehokoliv. Máme 2 typy konzultací, jedna je právě se mnou na kariérní záležitosti – je to setkání s někým, kdo ví víc o tom, kam by studenti měli směřovat nebo chtějí překontrolovat „cívíčko“. Potom studenti neví, jak se připravit na pohovor. Také chodí s tím, že vůbec neví, co s nimi nebo jak se

zorientovat na trhu práce v ČR, to chodí především zahraniční studenti. A pak tady máme kariérní koučink, ten zaštiťuje Jitka Jirsáková. Během koučinku se se studenty baví o tom, v čem jsou dobří, co jsou jejich silné a slabé stránky, jaké mají hodnoty, aby byli schopni si vydefinovat, co je ta jejich práce.“

Inspiruje se KC zahraničními KC?

„Nejenom v zahraničí, ale i národně. Takže začnu tou národní úrovní. KC ČZU patří do platformy pro komunikaci „KCéčka sami sobě“, kterou založila před lety Masarykova univerzita v Brně a dneska je tematickým tahounem tohoto setkávání, nabířování se. Patří tam VŠCHT, ČZU a VŠB. Tady jsme tahouny my a pořádáme nejvíc těch setkání a momentálně jsme vytvořili takové podhoubí, že předáváme dál naše zkušenosti a rozšřřujeme ten kruh té spolupřace. V té nadnárodní úrovni? Teď už to není tak intenzivní, ale v prvních 3-4 letech jsme minimálně jednou až dvakrát za rok vyjeli někam do zahraničí. Nějaké Americké univerzity na Floridě na Kolumbijský, pak jsme byli v Portugalsku na 3 univerzitách. Také v Leidenu a na Oxfordu. Máme za sebou další různá setkání kariérních center z Evropy. Ale od kovidu jsme nikde nebyli. Na druhou stranu od covidu sjřždíme Evropské konference jako je Euroguidance a třeba OECD konference pro kariérní rozvoj. Teď se účastním jednoho zahraničního tréningu v Austrálii (online).“

Říkáte, že se účastníš online konference, co je pro tebe lepší, online setkání nebo osobní?

„Vřdycky je lepší osobní setkání, v online si nic moc neřekneš, v osobním, můžeš jít do hloubky a zjistit víc informací a zároveň se propojovat i mimo konferenci.“

Kterých služeb je nejvíc využíváno?

„Vřechny navřtěvované služby se točí kolem pocitu nekompetentnosti nebo pocitu neúspěchu. To jsou ty 2 nejčastější věci, které ale však spadají k tomu samému.“

V návaznosti na využívání těchto dvou konzultací, myslíš si, že studenti dnes mezi sebou nesdílejí možnosti a vidí větší konkurenci?

„To je otázka, na kterou jsme narazili zrovna včera. Jakým způsobem se musí proměnit naše služby, protože je problém v tom, když se podívám na čísla, že studenti jsou méně a méně aktivní. Tohle vnímám od pandemie covidu, kdy se celý svět přesunul do

online prostředí a lidi mají možnost si zakliknout tisíce možností, ale už necítí žádnou povinnost a respekt vůči organizátorům. Přece, když nepříjdeš, tak je to tvá svobodná volba, ale pak mizí ten respekt z té společnosti.“

Spolupracuje KC ČZU s nějakými soukromými nebo státními organizacemi?

„Spolupracujeme se všema. Tady je spolupráce se zaměstnavateli a je to takříkajíc můj největší „struggle“, jelikož jsme teď „oneman job“. Tady pořádáme veletrh pracovních příležitostí (setkávání se zaměstnavateli) a zároveň zveme neziskové organizace.“

Kolik je ta částka, kterou musí zaplatit firma za účast na pracovním veletrhu?

„24.000,- Kč – 48.000,- Kč. Nicméně částka se liší podle organizace, pakliže se jedná o neziskovou organizaci, nastavujeme nějakou cenu a pro soukromé organizace je to také podle toho, jak velký zájem o ně máme. „

Na čem je spolupráce postavená?

„Buď si zaměstnavatel koupí jednu službu podle ceníku, což jsou eventy pro studenty. Nebo jsou to partneři a to znamená, že zaplatí nějaký budget a mohou naše služby využívat dlouhodobě. Mají tam předplacené nějaké služby a je to pak pro ně výhodnější. To partnerství je na rok, pak máme ještě dlouhodobé spolupráce. S každým se bavíme o té spolupráci individuálně a zjišťujeme, čeho chce dosáhnout a jakým způsobem spolupráci nastavit, co hledají, jaký na to mají rozpočet a kolik na to mají času, aby byla spolupráce výhodná pro obě strany.“

Již třetím rokem je na ČZU obor Kariérové poradenství, přemýšlel jste o spolupráci se studenty kariérového poradenství?

„Studenti pomáhají s veletrhem pracovních příležitostí a jedna slečna u nás vykonává praxi.“

Přemýšlel jste o zavedení Buddy programu?

„To by mohlo být i smyslem praxe pro studenty KPV, ale nikdo z Vás si praxi na KC ČZU nevybral. Momentálně na tohle nemám kapacitu, jelikož jsem na to sám, ale kdyby byl nějaký student, který by do toho šel, tak nejsem proti. Ale zase jsme u toho, že se nenašel nikdo, kdo by do toho šel a fungoval v tom sám, abych nemusel

zadávat, kontrolovat a školit nového člověka. Jinak Buddy program je skvělý, například Buddy program VŠCHT, tam to zastřešil studentský spolek.“

Kde propaguje KC ČZU svoji činnost?

„No tak na Facebooku a platformě network ČZU a tím zeleným e-mailem, který do minulého roku fungoval. Takže bychom měli chodit do přednášek, ale zase se vracíme k mé časové dotaci.“

Vidíte nějaké mezery ve fungování KC ČZU?

„No obecně kariérní poradenství na vysokých školách, jak funguje, má milion, „bambilion“ mezer. Jednou z těch mezer je, že neslouží všem, slouží všem, kteří se k tomu dostanou. „

Jaké jsou cíle KC ČZU?

„Nevíme, tím že odešel Lukáš Gábor. My jsme měli vizi, kterou jsme bohužel nezvládli naplnit, dnes bychom ji už asi zvládli naplnit, ale po bitvě je každý generál. V současné době je cílem, více se soustředit na jemné posouvání. První otázkou je, jak pořešit marketing a oslovování studentů? Jedna hypotéza je fungování komunit. Takže postupně nabalovat lidi, kteří budou pomáhat s tvorbou eventů. Další cesta je lidi sdružovat nějakou jinou cestou kromě e-mailu se zeleným pozadí. Vize kariérního rozvoje je vize připravit dlouhodobý kurz, předělat současné jednorázové kurzy, které jsou teď. Předělat je v poměru 3:1, 3 online a 1 fyzicky s tím, že online je informativní, fyzický je na probírání otázek vyzkoušení v praxi a jde do hloubky. A také vytvářet dlouhodobé věci jako je kurz na více částí, abychom mohli jít hlouběji do poradenského procesu a zvětšili přínos samotného kurzu. Taky jsme chtěli e-learning, který by byl pro všechny, ale už jenom tady ten e-learning administrovat v jednom je poměrně náročné. Možností je hodně, ale bojím se, že zůstaneme u toho nejlhčího, jako je veletrh pracovních příležitostí. Na druhou stranu teď organizujeme veletrh bakalářských a magisterských prací, tak uvidíme, kam se posuneme.“

6.6 Ohniskové skupiny (Focus Groups). První setkání (seznámení se se skupinou a s jejich školami)

První setkání ohniskové skupiny proběhlo spíše v seznamovacím duchu. Bylo důležité oddělit potřeby jednotlivců a potřeby skupiny. Jelikož ohnisková skupina byla složena ze studentů více vysokých škol.

Na prvním setkání jsme dále probírali témata jako přihlášení na školu, proces přijímacího řízení a zápis do studia. Každý účastník měl jiné poznatky a toto téma nám zabralo téměř 3 hodiny.

Všichni respondenti se shodli na společném bodu tohoto tématu. Je důležité zvážit své schopnosti a dovednosti pro další studium a na základě svých kompetencí se rozhodovat v otázce dalšího vzdělávání. Dále pak na zmatečných informacích a formě zápisu do studia.

6.7 Ohniskové skupiny (Fokus Groups). Druhé setkání (problémy se kterými se studenti setkávali po příchodu na vysokou školu)

Během druhého setkání s ohniskovou skupinou jsme se dostali k tématu problémů a potřeb nových studentů na vysoké škole. Setkání trvalo necelé 2 hodiny. Během tohoto setkání jsme využívali tabuli a každý svůj blok. Účastníci nejprve měli napsat s čím se potýkali během svého příchodu na vysokou školu. Vždy jeden přečetl svůj blok a otevřela se diskuse. Témata, na kterých se účastníci shodli a nebyly vyvráceny během diskuse, jsme vypsali na tabuli, abychom je mohli vnímat po celou dobu setkání. Po konečné diskusi nám na tabuli zůstalo těchto 8 problémů:

1. Náročnost studia

V této otázce se studenti shodli na problému s objemem studijních materiálů oproti střední škole a často se jim stává, že se ve studiu ztrácí.

2. Organizace času

V tomto směru studenti vyhodnotili jako nesmírně náročné organizovat čas osobní, školní a pracovní. Často se dostávají do situací, kdy musí volit jedno před druhým

a nemají dostatečnou schopnost organizovat svůj čas tak, aby měli prostor na práci, školu, zábavu a spánek

3. Adaptace na nové prostředí univerzity

U studentů prvních ročníků to můžeme nazvat možná i ostychem, kdy student nemá ponětí, kde se nachází a co tam vůbec dělat. Musí zvládat školní nároky a zároveň se adaptovat do nové role, a to role vysokoškolského studenta která s sebou nese poznávání nových situací, pravidel a míst.

4. Finanční problémy

Tento problém se týkal všech účastníků setkání. Studenti, kteří přišli z jiných měst, často musí platit vysoké nájemy, drahé vybavení potřebné ke studiu (ne u všech účastníků), studovat a v neposlední řadě chodit do práce, aby mohli čas od času s přáteli něco podniknout.

5. Sociální izolace

Shoda proběhla na tématu sociální izolace velice jednoduše. A to v případě, kdy jde student z jednoho města studovat do druhého, mnohdy je velkou výzvou zorientovat se v novém městě, nové sociální skupině. Student se tak může cítit osamělý dokonce i izolovaný od zbytku studentů.

6. Nejasné kariérní plány

Studenti zjistí až po příchodu na vysokou školu, co vlastně jejich obor obnáší, s čím předem nepočítaly, a tak se kolikrát sami ztrácí v otázce, zdali je jejich obor tím pravým životním směrem. Nechtějí však navštěvovat psychologické poradny a dost často neví o existenci kariérního centra univerzity.

7. Zdravotní problémy spojené se studiem

Přeci všichni studenti vysokých škol zvládli maturitu tzv. zkoušku dospělosti a pomyslí si, že zkoušky nebudou zas tak hrozné. Většinou je ale pravdou pravý opak. Studenti se převážně v prvním zkouškovém období dostávají do stresových situací, které mohou vyústit v pocit méněcennosti nebo až v deprese.

8. Orientace v novém prostředí

Nejen nové město, ale i nová škola. Toto téma jsme řešili asi všichni, jako studenti prvních ročníků. Kde máme přednáškovou místnost, kde se nachází budova, jak se dostat z bodu A do bodu B.

V závěru jsme vyvolali diskusi na téma pomoc ze strany univerzity nebo ze strany studentů?“

Mile jsem byl překvapen, kolik studentů myslí na ostatní a chtěli by jim pomoc. Skupina se shodla, že pomoc s těmito problémy by spíše rádi dostali od starších studentů, kteří už mají zkušenosti s podobnými problémy a sami je předávali těm mladším. Shoda proběhla i na tom, že studenti vysokou školu vnímají jinak než pedagogové a mohou jim poskytnou informace z pohledu studenta.

7 Vyhodnocení polostrukturovaného rozhovoru a setkání ohniskové skupiny

Na základě rozhovoru byly zjištěny základní informace o kariérním to v textu máš, vymezi to dříve) a jeho činnosti. KC ČZU vzniklo v září 2014 a nachází se v knihovně ČZU. Jeho hlavním smyslem je usnadňování vstupu na trh práce studentům ČZU. Historicky spadalo pod rektorátní studijní oddělení a dnes je součástí odboru pro vnější vztahy.

Služby poskytované KC ČZU můžeme kategorizovat na dvě skupiny.

Management skills – soustředěné na tvorbu životopisu, přípravu na pohovor nebo tvorbu motivačního dopisu a **rozvoj** – soustředěný například na identifikaci tvrdých a měkkých dovedností, poradenskou činnost či koučink. Dále také organizování setkávání se zaměstnavateli nebo organizace veletrhu pracovních příležitostí.

Mezi nejnavštěvovanější služby pak najdeme takové, které se zabývají nekompetentností a pocitem neúspěchu-Zmíním „Jak se hledá práce v 21. století“.

KC ČZU se neangažuje pouze na půdě ČZU, ale patří mezi několik dalších univerzit, do platformy „KCččka sami sobě“.Jedná se o sdružení univerzitních kariérních center, které si vzájemně pomáhají a předávají know-how.

Spolupráce KC ČZU však není soustředěna pouze na území České republiky, ale také na Evropské úrovni, účastní se konferencí Euroguidance a účastnilo se konference OECD.

Momentálně, se ale KC ČZU potýká s úpadkem zájmu o využití služeb a hledají se nové cesty, jak přitáhnout zájem studentů k využití služeb KC ČZU.

Jako cíle si momentálně KC ČZU klade zvýšení zájmu studentů, zlepšení marketinkových prostředků, příprava dlouhodobého kurzu a předělat současné jednorázové kurzy. Rovněž by chtělo cílit na fungování komunit.

Ze setkání s ohniskovými skupinami byly nejprve zjištěny informace o účastnících, co předcházelo výběru školy, jak probíhalo přijímací řízení a s čím se potkávali během celého procesu příchodu na vysokou školu. První setkání se tedy orientovalo na obecné informace o studentech a školách.

Ve druhém setkání jsme se více zaměřili na situace, ve kterých se studenti prvních ročníků ocitají, kde by mohla být univerzita více nápomocna studentům, na pocity spojené s přechodem na vysokou školu a celkovou integraci nového studenta do univerzitního prostředí. Definovali jsme 8 základních problémů, se kterými se studenti mohou potýkat, jako je sociální izolace, náročnost studia, adaptace na nové prostředí, organizace času, finanční problémy a další zmíněné v kapitole „ohniskové skupiny“ – druhé setkání. Závěrem tohoto setkání bylo i zvážení využití pomoci nejen od univerzity, ale také od studentů starších ročníků, kteří by pomohli s procesem integrace.

7.1 Vlastní doporučení

Na základě získaných dat ze setkání ohniskových skupin je patrné, že noví studenti se potýkají s problémy, které nemůže vyřešit pouze univerzita, ale mohou jim být nápomocni starší studenti. Vzhledem k mému osobnímu pohledu je integrace v počátcích studia nesmírně důležitá pro zlepšení fungování studentů ve vysokoškolském prostředí a jejich aklimatizaci na nové prostředí. Mé doporučení pro KC ČZU je vytvoření studentského spolku, který by zastřešoval program integrace nových studentů do prostředí univerzity „Buddy program“, jež by mohl navázat na program ČZU:GO, který organizuje například seznamovací kurzy.

V praxi by takový Buddy program fungoval jako spolek starších studentů, za kterými by mohli přijít noví, ale i stávající studenti ČZU pro radu v rámci otázek o důležitých dokumentech, pro pomoc při sestavování rozvrhu, kam v Praze vyrazit za klidným učebním prostředím či kde navázat nové vztahy v rámci univerzity i mimo ni. Dále by pomáhal studentům, kteří by se cítili sociálně izolovaní od ostatních studentů a pomáhal by jim navazovat kontakty. Samotný spolek by měl fungovat jako samostatná jednotka, která je organizovaná studenty a jednou týdně se schází za účelem přípravy nových aktivit a naslouchání požadavkům nových studentů, které by vyhodnocovala a začleňovala do aktivit programu. Dále pak aktivně vytváří možnosti pro setkávání nových studentů za příležitostí, provedení po areálu univerzity,

seznamování se s městem, v němž univerzita se univerzita nachází a setkávání studentů napříč ročníky a fakultami.

Vytvoření tohoto programu může pomoci studentům s problémy, se kterými se potýkají během studia, jako je sociální izolace, adaptace na nové prostředí, organizace času, finanční problémy, ale také v nejasných kariérních plánech v rámci svého oboru.

Takový spolek by mohl vzniknout za účasti studentů Kariérového poradenství a vzdělávání na Institutu vzdělávání a poradenství, kteří se během svého studia aktivně připravují na budoucí pozice kariérních poradců. Zároveň by tento program mohl ulehčit již tak časově vytiženému KC ČZU a pomáhal by s integrací nových programů kariérního poradenství do nabídky KC ČZU.

Dále navrhuji zvýšení aktivity na sociálních sítích, které jsou nedílnou součástí každodenního života studentů. Zejména pak na sociální síti Instagram, která se stala nedílnou součástí každodenního života cílové skupiny.

Závěr

Tato bakalářská práce na téma programy a metody kariérních center na vysokých školách, se zabývala integrací studentů a nově příchozích studentů do prostředí vysoké školy. Cílem práce bylo zmapovat činnost kariérního centra České zemědělské univerzity za pomoci polostrukturovaného rozhovoru s Mgr. Přemyslem Gubanim a za pomoci rozhovorů se studenty, kde byly rozebrány potřeby studentů po příchodu na novou univerzitu. Po rozhovoru vznikla potřeba využití ohniskových skupin pro detailnější rozbor potřeb nových studentů.

V teoretické části byly popsány základní pojmy, jako je Kariéra, plánování kariéry či kariérní teorie. Dále bylo definováno poradenství v oblasti kariéry na vysokých školách v České republice. V závěrečné části teorie byly popsány poradenské metody využívané pro kariérní poradenství.

Praktická část byla směřována na zmapování činnosti KC ČZU a potřeby nově příchozích studentů. Tento průzkum byl postaven na polostrukturovaném rozhovoru s vedoucím pracovníkem KC ČZU a na setkáních ohniskových skupin se studenty vysokých škol.

Po vyhodnocování dat získaných ze setkání ohniskových skupin bylo zjištěno, že studenti se potýkají s problémy, které je možné řešit v rámci poradenských služeb KC ČZU. Jedná se zejména o pocity sociální izolace po příchodu do nového studijního prostředí, který student může řešit v rámci osobní konzultace na KC ČZU. Z toho vyplývá, že studenti nevědí nebo nemají zájem využívat služeb kariérních center.

Po rozboru a shrnutí dat z obou průzkumů bylo doporučeno vytvořit program integrace nových studentů do prostředí vysoké školy tzv. „Buddy program“, který by pomáhal ulehčovat příchod studentů, jelikož se mohou ocitnout v nepříznivých situacích. Dále bylo doporučeno zvýšit propagaci činnosti KC na sociálních sítích pro zvětšení povědomí o pomoci, kterou KC ČZU nabízí studentům univerzity.

Seznam použitých zdrojů

MONOTÉMATICKÉ PUBLIKACE

BĚLOHLÁVEK, František, 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-083-x.

PARMA, Petr, 2006. *Umění koučovat: systemické koučování ve firmě, rodině a škole pro kouče i koučované, studenty, odborníky i veřejnost*. Praha: Alfa Publishing. Management praxe. ISBN 80-86851-34-6.

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

MILKOVICH, George T. a John W. BOUDREAU, 1993. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. ISBN 80-85623-29-3.

KRAUS, Jiří, 2008. *Nový akademický slovník cizích slov A-Ž*. Praha: Academia. ISBN 80-200-1415-2.

PAUKNEROVÁ, Daniela, 2009. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1599-1.

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

FREIBERGOVÁ, Zuzana, 2002. *Poradenství na vysokých školách*. Praha: Národní vzdělávací fond. ISBN 80-903125-3-5.

MORGAN, David L., 1997. *Focus groups as qualitative research*. 2. London: SAGE Publications. ISBN 978-0-7619-0343-7.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

JOBHUB – Bilance – výhody, nevýhody [online] [vid. 2023-03-26]. Dostupné z: [https://katalog.job-](https://katalog.job-hub.cz/methods/42/Bilance%20%E2%80%93%20v%C3%BDhody%2C%20nev%C3%BDhody)

[hub.cz/methods/42/Bilance%20%E2%80%93%20v%C3%BDhody%2C%20nev%C3%BDhody](https://katalog.job-hub.cz/methods/42/Bilance%20%E2%80%93%20v%C3%BDhody%2C%20nev%C3%BDhody)

JOBHUB – Brainstorming [online] [vid. 2023-03-26]. Dostupné z: [https://katalog.job-](https://katalog.job-hub.cz/methods/5/Brainstorming)

[hub.cz/methods/5/Brainstorming](https://katalog.job-hub.cz/methods/5/Brainstorming)

JOBHUB – Domácí úkol (zplnomocnění) [online] [vid. 2023-03-26]. Dostupné z: [https://katalog.job-](https://katalog.job-hub.cz/methods/45/Dom%C3%A1c%C3%AD%20%C3%BAkol%20%28zplnomocn%C4%9Bn%C3%AD%29)

[hub.cz/methods/45/Dom%C3%A1c%C3%AD%20%C3%BAkol%20%28zplnomocn%C4%9Bn%C3%AD%29](https://katalog.job-hub.cz/methods/45/Dom%C3%A1c%C3%AD%20%C3%BAkol%20%28zplnomocn%C4%9Bn%C3%AD%29)

JOBHUB – Kreativní karty s příběhy (Storytelling cards) [online] [vid. 2023-03-26]. Dostupné z: <https://katalog.job-hub.cz/methods/3/>

JOBHUB – Životní mapy (mapy životního prostoru) [online] [vid. 2023-03-26]. Dostupné z: [https://katalog.job-](https://katalog.job-hub.cz/methods/2/%C5%BDivotn%C3%AD%20mapy%20%28mapy%20%C5%BEi)

[hub.cz/methods/2/%C5%BDivotn%C3%AD%20mapy%20%28mapy%20%C5%BEi](https://katalog.job-hub.cz/methods/2/%C5%BDivotn%C3%AD%20mapy%20%28mapy%20%C5%BEi)
[votn%C3%AD%20prostoru%29](https://katalog.job-hub.cz/methods/2/%C5%BDivotn%C3%AD%20mapy%20%28mapy%20%C5%BEi)

Kariérové poradenství, 2021. *Institut vzdělávání a poradenství ČZU* [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.ivp.czu.cz/cs/r-6930-studium/r-6943-informace-pro-studenty/r-8814-poradenstvi-pro-studenty/r-8815-karierove-poradenstvi>

O nás, 2021. *Kariérní centrum ČZU* [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://cc.czu.cz/cs/r-10565-o-kariernim-centru>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2023. *Kariérové poradenství* [online]. Praha: MŠMT [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

BUDDY PROGRAM, 2023. *Univerzita Karlova* [online]. Praha: Univerzita Karlova [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-10217.html>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Úrovně a skupiny klas. systému A. Roe. Vendel (2008, s. 36)	15
Obrázek 2 Úrovně skupiny 1-5 A. Roe. Vendel (2008, s. 34)	16
Obrázek 3 Úrovně skupiny 5-8 A. Roe. Vendel (2008, s. 33)	16
Obrázek 4 Friedbergová, Z., Straková, E. Analýza a návrh racionalizace poradenské práce na vysokých školách. Projekt RS95RC312. 1995	23