

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká
zemědělská
univerzita
v Praze**

Komparace poradenských služeb v České republice a zahraničí

Bakalářská práce

Autor: Alena Fuksová Pasičná

Vedoucí práce: Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Alena Fuksová Pasičná

Specializace v pedagogice

Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Komparace poradenských služeb v České republice a zahraničí

Název anglicky

Comparison of career guidance services in the Czech Republic and abroad

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je komparace systému služeb kariérového poradenství v České republice a v Dánsku.

Metodika

Na základě prostudování odborné literatury bude zpracována teoretická část práce věnována vymezení kariérového poradenství, systému kariérového poradenství v České republice a systému kariérového poradenství v Dánsku. Praktická část práce bude obsahovat stručné shrnutí teoretické části, analýzu dokumentů a rozhovory s experty v České republice.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce.

Klíčová slova

kariérové poradenství, kariéra, kariérový poradce, poradenský systém, kvalifikace, vzdělávání

Doporučené zdroje informací

BĚLOHLÁVEK, František. Osobní kariéra. Praha: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083-X.

DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a ŠERÁK, Michal. Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly. Vydání první. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016. 169 stran. Varia; 56. svazek. ISBN 978-80-7308-694-7.

PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška a MAREŠ, Jiří. Pedagogický slovník. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. 395 s. ISBN 978-80-262-0403-9.

STRAUSS, Anselm L. a Juliet CORBIN. Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. SCAN. ISBN 80-85834-60-x.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 21. 5. 2021

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 06. 11. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Komparace poradenských služeb v České republice a zahraničí

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

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

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

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

V Praze dne 13. listopadu 2023

.....

Alena Fuksová Pasičná

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala především Mgr. Jiřímu Votavovi, Ph.D., za odborné vedení, jeho ochotu a cenné rady, které mi poskytoval po celou dobu vedení mé bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat pedagogické pracovníci základní školy a kariérové poradkyni úřadu práce Královéhradeckého kraje, které se podílely na mapování současného stavu kariérového poradenství v České republice.

Velké poděkování náleží rovněž dánské straně, od níž jsem získala cenné informace důležité pro komparaci.

Obrovské poděkování náleží hlavně manželovi a všem blízkým, kteří mi během celého studia poskytovali velkou oporu.

Abstrakt

Bakalářská práce s názvem „Komparace poradenských služeb v České republice a zahraničí“ je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část se zabývá vymezením kariérového poradenství jako odborné služby, charakteristikou pojmů kariéra a kariérový management. Práce je rovněž zaměřena na principy kariérového poradenství jako procesu, který má napomoci ke správné volbě vzdělávací a profesní dráhy jednotlivců, na jeho aktéry a jednotlivé po sobě jdoucí kroky. Prostor byl také věnován školnímu kariérovému poradenství a vzdělávání, profesní orientaci žáka, formám a vybraným metodám poradenství. Následně byli popsáni poskytovatelé kariérového poradenství, konkrétně systém poradenských služeb v České republice a v Dánsku. V praktické části jsou nejprve pro zmapování služeb kariérového poradenství představeny vzdělávací systémy obou zemí a následně jsou porovnány. Práce se věnuje komparaci poradenského systému obou zemí na základě analýzy dostupných dokumentů a dále pak rozhovorů, na jejichž realizaci se podíleli jak zainteresovaní lidé v České republice, tak i zainteresovaná osoba z dánské základní školy (folkeskole/grundskole).

Klíčová slova

kariérové poradenství, kariéra, kariérový poradce, poradenský systém, vzdělávání

Abstract

Bachelor thesis entitled "Comparison of counselling/guidance services in the Czech Republic and abroad" is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part deals with the definition of career counselling as a professional service, characteristics of the concepts of career and career management. The thesis also focuses on the principles of career counselling as a process to help individuals make the right educational and career choices, to its actors and successive steps. Space was also devoted to school career counselling and education, pupils' career orientation, forms and selected methods of counselling. Subsequently, career guidance providers were described, specifically the system of counselling services in the Czech Republic and Denmark. In the practical part, first, the education systems of both countries are introduced to map the career guidance services and then compared. The thesis compares the counselling system in both countries based on an analysis of available documents and interviews with stakeholders in the Czech Republic as well as a stakeholder from a Danish folkeskole/grundskole (primary school).

Keywords

career counselling, career, career counsellor, counselling system, Education

Obsah

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 Cíl a metodika	12
2 Vymezení oblasti kariérového poradenství.....	13
2.1 Kariérové poradenství jako odborná služba	13
2.2 Kariéra.....	15
2.3 Kariérový management	16
2.4 Proces kariérového poradenství	16
2.4.1 Osobnost poradce	17
2.4.2 Klient.....	18
2.4.3 Kroky procesu kariérového poradenství	18
2.5 Kariérové poradenství a vzdělávání na úrovni základní školy.....	19
2.5.1 Školní kariérové poradenství.....	19
2.5.2 Kariérové vzdělávání žáků základní školy	20
2.5.3 Profesní orientace žáka	22
2.5.4 Formy a metody aplikované ve školním poradenství.....	23
3 Poskytovatelé poradenských služeb	26
3.1 Poskytovatelé kariérového poradenství v České republice.....	26
3.1.1 Sektor MŠMT.....	27
3.1.2 Sektor MPSV	29
3.1.3 Zhodnocení stavu poradenských služeb.....	30
3.2 Poskytovatelé kariérového poradenství v Dánsku	31
3.2.1 Oblast školství.....	31
3.2.2 Dánské úřady práce	34

PRAKTICKÁ ČÁST	35
4 Charakteristika regionů.....	35
4.1 Charakteristika vzdělávacích systémů	35
4.1.1 Vzdělávací systém České republiky.....	35
4.1.2 Vzdělávací systém Dánska.....	36
4.2 Metodologie šetření.....	38
4.2.1 Komparace systému vzdělávání	38
4.2.2 Komparace služeb kariérového poradenství	39
4.2.3 Transkripce a analýza rozhovorů	40
4.2.4 Závěrečné shrnutí	47
ZÁVĚR	49
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	50
SEZNAM SCHÉMAT	55
SEZNAM PŘÍLOH.....	56

ÚVOD

„Zaměřte se na sebe, svůj život, svou kariéru, svou rodinu, své skutečné přátele a hlavně... na vaši spokojenost.“ (Ralph Smart)

Většina z nás svůj první kariérní krok činí na konci povinné školní docházky, tedy v deváté třídě. V mnoha případech tento první životní krok není jednoduchý, často přemýšlíme nad volbou budoucího povolání a zároveň si klademe nespočet otázek, na které neznáme odpověď. Mohou nastat momenty, kdy si až během studia nebo vykonávaného povolání uvědomíme, že nás daný obor vlastně nebaví nebo jsme změnilí své preference a například namísto hloubavé vědecké práce si přejeme pracovat manuálně či naopak. A zde nastává jistý životní zlom, kdy se kdokoliv z nás, a především mladý člověk, může ocitnout na rozcestí a musí volit mezi několika variantami, jak postupovat dál, zda změnit obor studia nebo danou profesi.

Z jiného úhlu pohledu ale v současnosti existuje mnoho možností směřování osobní kariéry. To je důvod, proč narůstá potřeba lidí využívat služby kariérového poradce. Stejně tak jako narůstají potřeby jedinců, narůstá i počet institucí poskytujících poradenské služby a počet odborníků, kteří napomáhají s orientací v otázkách volby studia a profesní dráhy.

Poradenství je aplikováno v mnoha sférách, ať už se jedná o vzdělávání, nebo zaměstnání. Avšak kariérové poradenství čím dál více nabírá na důležitosti a stává se jednou z nejvyhledávanějších oborových oblastí, neboť včasná intervence napomáhá v orientaci a snižuje případnou frustraci z neúspěchu.

Proto pro blaho společnosti a její prosperující ekonomiku je nanejvýš důležité mít kvalitní vzdělávací a poradenský systém, který je propracovaný a koherentní, což je v mnoha evropských státech hlavním cílem tvorby vzdělávacích a zaměstnaneckých politik.

Cílem bakalářské práce je komparace poradenských služeb v České republice a v Dánsku, které jsou poskytovány žákům základních škol při přechodu z povinné školní docházky na vyšší stupeň vzdělávání nebo na trh práce. Tento akt je považován za velmi významný milník v životě jedince.

Teoretická část je zaměřena na vymezení kariérového poradenství jako oboru. Dále jsou charakterizovány základní pojmy a souvislosti v této oblasti. Praktická část bakalářské práce je pak orientována na komparaci poradenských služeb a některých vybraných ukazatelů kariérového poradenství. Samotná komparace se týká odlišností v organizaci vzdělávání a poskytování kariérového poradenství žákům posledního ročníku základních škol v České republice a v Dánsku.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce je komparace systému kariérového poradenství a úrovně poskytování poradenských služeb žákům posledního ročníku základních škol v České republice a v Dánsku. Komparace poradenských služeb je provedena na základě prostudování odborné literatury, odborných článků a informací z oblasti kariérového poradenství získaných v rámci rozhovoru. Dílčím cílem je analýza rozhovorů a zhodnocení současného stavu poskytovaných služeb kariérového poradenství žákům posledního ročníku základních škol v České republice a Dánsku. Na závěr jsou pak formulovány návrhy pro zkvalitnění služeb školního kariérového poradenství v České republice.

Teoretická část je zpracována na základě prozkoumání odborné literatury. V této části je hlavním cílem podání obecného přehledu o základních pojmech z oblasti kariérového poradenství, školního poradenství a v neposlední řadě také informace týkající se poskytovatelů služeb kariérového poradenství v obou zemích.

Praktická část je zaměřena na komparaci vzdělávacích a poradenských systémů v obou zemích. Rovněž je provedena transkripce a následná analýza informací získaných během rozhovorů s českou a dánskou stranou.

2 Vymezení oblasti kariérového poradenství

S ohledem na povahu této práce je teoretická část zaměřena na základní termíny z oblasti poradenských služeb, konkrétněji na vymezení pojmů kariérové poradenství jako odborná služba, kariéra, kariérový management a na charakteristiku procesu kariérového poradenství. Pozornost je také věnována školnímu poradenství, otázkám profesní orientace a faktorům ovlivňujícím tuto orientaci, dále formám a vybraným metodám aplikovaným ve školním kariérovém poradenství.

2.1 Kariérové poradenství jako odborná služba

Termín kariérové poradenství nahradil dříve užívaný termín „poradenství pro volbu povolání“. Tyto poradenské služby jsou pro každého z nás v kterékoliv fázi života velice důležité, zejména pak v období dospívání, kdy dochází k první volbě budoucího studia nebo zaměstnání. Několikrát za život se nacházíme v situaci, kdy se rozhodujeme o optimálním nastavení své kariéry. Pro tato rozhodování je nanejvýš důležité získat dostatečné množství relevantních informací, abychom si vytvořili ucelenější představu. Výběr povolání je pro mnohé z nás složitým krokem, klademe si nespočet otázek, na které neznáme odpověď. V tento moment bývají využívány převážně služby kariérového (výchovného) poradce či psychologa, kteří tyto informace a odpovědi poskytují v rámci kariérového poradenství.

Vymezení kariérového poradenství je z pohledu odborníků nebo organizací různé a nepřevažuje naprostá shoda v názorech, co je jeho konkrétním obsahem. Za velmi podrobně propracovanou lze pokládat definici Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která kariérové poradenství objasňuje jako soubor různorodých aktivit a služeb, jež jsou určeny všem věkovým skupinám a kdykoliv během jejich života jako podpora při vzdělávací a profesní volbě, odborné přípravě nebo řízení kariéry. S poradenskými službami se lze shledat ve většině vzdělávacích institucí, školicích střediscích, ve veřejných službách zaměstnanosti, na pracovištích nebo v nevládních či soukromých organizacích. V rámci těchto služeb jsou poskytovány poradenské rozhovory, během nichž jsou předávány kariérové informace, informace o možnostech vzdělávání nebo také informace o prostředcích sloužících pro sebehodnocení. Na základě všech obdržených informací by pak lidé

měli dojít k lepšímu sebepoznání, k rozvoji povědomí o možnostech a schopnostech řídit vlastní kariéru (OECD, 2004, s. 10).

Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu (UNESCO) vymezuje kariérové poradenství převážně jako „verbální proces“, ve kterém spolupracuje poradce s klientem na identifikaci, ovlivňování a dosahování cílů, které klient má. Pro uvedené aktivity na cestě k cíli využívá poradce soubor rozličných metod a postupů, jejichž účelem je dovést jedince k sebepoznání, pochopení nabízených možností, informovanému rozhodnutí a k převzetí odpovědnosti za své kroky (UNESCO, 2002, s. 5).

Kariérové (profesní) poradenství se dle Vendela (2008, s. 50) řadí k oborům aplikované psychologie a lze se s ním setkat prakticky kdekoliv, nejenom na úřadech práce nebo ve školství. Dále je toto poradenství vymezeno jako expertní pomoc a činnost, která se uskutečňuje během všech fází života jedince v pracovní, zaměstnanecké a profesní sféře.

Průcha, Walterová a Mareš (2009, s. 222) poukazují na existenci dvou termínů pro označování téhož, a to poradenství profesní a kariérové. Záměrem kariérového (profesního) poradenství je podpora jedinců v kterémkoliv věku v otázkách volby vzdělávací a profesní přípravy, výběru zaměstnání a rozvoje kariéry.

Vymezení termínu kariérové poradenství je značně sporné z důvodu existence vícero interpretací, neboť paralelně s pojmem kariérové poradenství jsou užívány i termíny poradenství pro volbu vzdělávací dráhy, profesní poradenství nebo poradenství pro volbu povolání (Hlad'o, 2009, s. 18).

Profesním poradenstvím se zabývá také Svobodová (2015, s. 10–11), která jej dále diferencuje na guidance a counselling. Poradenství guidance (vedení klienta) působí ve smyslu osvěty a výchovy, kdy jsou klientovi poskytovány informace s cílem dosáhnout schopnosti samostatného řešení situace. Poradenství counselling (konzultace s klientem) poskytuje klientovi odbornou radu, jejímž cílem je směřování klienta k hlubšímu pochopení problému, jeho původu a nalezení možného řešení. Vocational guidance je pak typem pracovního (profesního) poradenství, které je zaměřeno na optimalizaci využití kvalifikací a kompetencí jedinců na trhu práce.

Výčet všech termínů a definic kariérového poradenství ukazuje, že zde existuje znatelná provázanost. V této práci se přikloníme k používání pojmu „kariérové poradenství“, které má obsáhlejší význam a klade důraz na podporu sebeuvědomění, sebehodnocení a řízení vlastní kariéry.

2.2 Kariéra

Poskytování služeb kariérového poradenství jde ruku v ruce s budováním osobní kariéry. V současné době je společnost na kariéru zaměřena daleko více, než tomu bývalo v minulosti, neboť dnešní trh práce je velmi dynamický, některé profese zanikají a vznikají nové. Stejně jako v případě kariérového poradenství platí, že při snaze vymezit pojem kariéra lze dohledat mnoho definic.

Podle Bělohlávka (1994, s. 11–12) lze na kariéru nahlížet jako na životní cestu, především tu profesionální, během níž se jedinec obohacuje o nové zkušenosti a zvyšuje svůj potenciál. Nadto lze kariéru klasifikovat jako interní neboli vnitřní a externí, tedy vnější. Externí (vnější) kariéra je prezentována v životopisech jedinců, kde lze dohledat kompletní souhrn absolvovaného formálního i neformálního vzdělávání či předchozí profesní zkušenosti, avšak nedozvíme se nic o cílech, o vyrovnávání se s překážkami během pracovního života, popř. přáních. Oproti tomu interní (vnitřní) kariéra se zaměřuje na význam dílčích událostí z hlediska jedince, postihuje jeho názory, zkušenosti a osobní rozvoj.

Organizace UNESCO (2002, s. 5) definuje kariéru jako interakci pracovních a životních rolí v průběhu života jedince zahrnující placené i neplacené práce. Lidé si během života vytvářejí takzvané „kariérní vzorce“, na jejichž základě provádějí rozhodování o vzdělávání, práci, rodině a dalších životních rolích.

Pattonová a McMahonová (2015, s. 22) upozorňují na nejednoznačnost významu pojmu kariéra a zároveň na chybějící shodné myšlenkové východisko. Tradiční definice omezuje termín kariéra pouze na profesně-pracovní část života, především na kariérní postup. Na toto úzké vymezení kariéry zareagovala řada odborníků, kteří přišli s návrhy na rozšíření významu o časové a životní etapy. V současnosti jsou do kariéry zahrnuty rozmanité role, které jedinec přebírá během svého života, včetně aktivit před vstupem a po odchodu z trhu práce. Tudíž i na období nezaměstnanosti, roli studenta,

dobrovolníka, rodiče nebo důchodce lze nahlížet jako na část života, kdy si budujeme osobní kariéru.

Pýchová et al. (2020, s. 11–12) pak poukazuje na rychlou proměnlivost pracovního trhu a společnosti, kdy již neplatí, že jedinec bude po celý svůj život vykonávat profesi, na kterou se ve školní instituci připraví. Tudíž na kariéru se nahlíží jako na celoživotní putování, během něhož dochází ke změnám poměrů ve společnosti a podmínek na trhu práce.

2.3 Kariérový management

Proces plánování budoucí kariéry je velice individuální a zaměřený na konkrétního jedince, tudíž by měl stát na dvou základních pilířích, na expertize – tvrdé a měkké kompetence a kariérovém managementu (Pýchová et al., 2020, s. 21).

Kariérový management znamená schopnost řídit vlastní kariéru. Cílem je, aby se jedinci naučili řídit svou budoucí vzdělávací a profesní dráhu. Zároveň je žádoucí již od dětství rozvíjet kariérové dovednosti (CMS – career management skills). Ty lze označit jako „pracovní gramotnost“, tedy způsobilost komplexně využívat své znalosti a odborné dovednosti v zaměstnání.

K nejčastějším kariérovým kompetencím náleží (Pýchová et al., 2020, s. 23–24):

- sebeřízení,
- umění reflektovat svoji pracovní, studijní a životní budoucnost,
- schopnost umět se vyrovnávat se změnami,
- schopnost provádět rozhodnutí,
- schopnost aktivně vyhledat a posoudit pracovní možnosti,
- digitální kompetence.

Navarová (2021, s. 18) např. přirovnává řízení kariéry ke „gramotnostním činnostem“, jako jsou psaní, čtení a počty, které žák rovněž využívá během dalšího života.

2.4 Proces kariérového poradenství

Významnými aktéry procesu kariérového poradenství jsou poradce a klient. Vzájemné působení a ovlivňování mezi oběma aktéry představuje základ daného procesu. Každý

klient je individuální a přichází se zcela odlišnými problémy, což dělá poradenský proces osobitým a flexibilním. Výsledkem této systematické práce by poté mělo být dosažení změny nebo zmírnění problému klienta.

Organizace poradenského procesu by měla být taková, aby došlo k plnému využití schopností klienta důležitých pro jeho růst. Pro zajištění efektivity procesu je nezbytné poskytnout klientovi dostatečnou volnost v jeho profesním a individuálním rozvoji. Tento proces lze tedy charakterizovat jako „nepřetržité, multidimenzionální a multifaktorové působení poradce“, které je zacíleno na klienta za účelem pomoci při výběru z několika variant při volbě povolání (Svobodová, 2015, s. 101).

2.4.1 Osobnost poradce

Poradce je základním elementem každého poradenského procesu. Tím může být kdokoliv jak z laické, tak i odborné sféry, avšak poradce expert se vyznačuje určitými znaky a měl by disponovat žádoucími osobnostními předpoklady.

V rámci kariérového poradenství lze práci poradce považovat za významnou podporu k celoživotnímu vývoji jedince, ať už se jedná o žáka, nebo dospělého člověka. Tak jako v každém typu poradenství, i v tom kariérovém sehrávají důležitou roli pro dosažení progresu u klienta následující čtyři elementární podmínky (Vendel, 2008, s. 96–98):

- kladný vztah a úcta k druhé osobě,
- otevřenost a nefalšovanost,
- shoda mezi tónem hlasu, řečí těla a vyjadřováním,
- empatický přístup ke klientovi.

Dle Bobysudové (2011, s. 12–13) má poradce v rámci poradenského procesu volit expertní a partnerský přístup. V jeho práci by pak měly být odraženy odborné, interpersonální a zejména poradenské kompetence.

Odborná způsobilost znamená, že poradce je expertem v daném oboru. Interpersonální dovednosti představují schopnost dát najevo podporu, formulovat svůj pohled a myšlenky, naslouchat druhému a udržovat vztah s jedincem a umění efektivně vyjádřit nesouhlas. Poslední zmíněné a nejdůležitější poradenské dovednosti zaručují bezproblémovou organizaci poradenského procesu v každé jeho jednotlivé fázi. Proto

je nanejvýše žádoucí, aby poradce pro excelentní zvládnutí poradenské činnosti soustavně pracoval na rozvoji své osobnosti a zvyšoval si své odborné dovednosti.

Košťálová a Cudlínová (2015, s. 45) přidávají k osobnostním předpokladům navíc např. kreativitu, individuální přístup, přiznání si vlastní nevědomosti anebo hlídání si mantinelů své působnosti.

2.4.2 Klient

Klienty mohou být jedinci v kterékoliv fázi života. Zpravidla prvních kariérních informací se jim dostává v období adolescence, kdy se přibližuje konec školní docházky a dotyční se mají rozhodnout o své budoucnosti. Významnou úlohu sehrává kariérní zralost jedince, která je definována jako připravenost vykonat efektivní a na informacích založené rozhodnutí o volbě povolání.

Kariérní zralost lze pak charakterizovat jako jistou připravenost jedince k realizaci vhodného kariérního rozhodnutí, které odpovídá jeho věku a rovněž znamená schopnost se dokázat vyrovnat s kariérovými vývojovými úlohami. Jedinec, který dosáhl této zralosti, je schopen zvolit si povolání na základě svých postojů a obdržených informací. Existuje předpoklad, že žáci jsou již mezi 14. a 15. rokem zralí pro rozhodování o svém budoucím povolání (Vendel, 2008, s. 20–21).

V rámci školního poradenství jsou pak klienty samotní žáci, kteří by neměli být považováni pouze za jedince vyznačující se špatným nebo dobrým prospěchem (Navarová, 2019, s. 7).

2.4.3 Kroky procesu kariérového poradenství

V případě, kdy kariérový poradce volí strukturální model, je proces realizován v jednotlivých po sobě jdoucích krocích, které jsou přesně definovány. Za předpokladu, že bude sled těchto kroků zachován, je možné se dopracovat k odpovídajícímu výsledku, tedy k vhodnému výběru povolání. V závěrečné fázi procesu je za provedení rozhodnutí a případné důsledky odpovědný klient, nikoliv poradce. Dílčí kroky poradenského procesu jsou definovány jako poznávání klienta, získání informací o světě práce a propojení informací o sobě a o světě práce.

Prvním, a tedy výchozím krokem pro uskutečnění volby vzdělávací a profesní dráhy je poznání osobnosti klienta. Profil klientů lze poznávat formálně skrze dotazníky a psychologické testy anebo neformálně v průběhu rozhovorů poradce a klienta, případně dalších osob, jako jsou např. rodiče, pedagogové. Testy jsou nápomocny při zjišťování výkonnosti a schopností, prostřednictvím dotazníků se rozpoznávají preference, charakterové vlastnosti, záliby či hodnoty.

Druhým návazným krokem je získání informací o školách a o světě práce. Zde je posláním poradce podpora klienta při shromažďování potřebných informací. Poradce by neměl vycházet pouze ze svých nabytých znalostí, ale měl by čerpat validní informace i z dalších zdrojů. V rámci kariérového poradenství existují tři aspekty informací, které je potřeba zvážit. Tím prvním je povaha informací, např. charakteristika povolání, pracovní podmínky anebo dostupnost. Druhým aspektem je klasifikace, která umožňuje logické rozřídění velkého množství nabídky zaměstnání. Třetím aspektem jsou informace týkající se nároků na konkrétní profesi, kterou by si chtěl klient zvolit, a zvažování, zda bude úspěšný ve vybraném oboru na základě svých vlastností nebo zájmů.

Posledním krokem poradenského procesu je provázání informací o klientovi s informacemi o světě práce. To je označováno jako cíl kariérového poradenství. V tento moment je možné použít počítačové programy, které snižují varianty a napomáhají klientovi při volbě studia. Už mu ale neposkytnou podporu při řešení složitějších situací, jako je např. tlak rodičů na volbu nepreferovaného povolání. Pro načerpání podrobnějších informací o konkrétním povolání je vhodné vyzkoušet zvolenou profesi, je-li taková možnost, formou brigády nebo práce na částečný úvazek (Vendel, 2008, s. 52–54).

2.5 Kariérové poradenství a vzdělávání na úrovni základní školy

2.5.1 Školní kariérové poradenství

Školní poradenství představuje počátek úplně prvního profesního uvědomění člověka a mělo by tvořit základ pro následné celoživotní kariérové poradenství. Navíc jej lze považovat za jeden z významných nástrojů prevence nezaměstnanosti.

Na školách by pak kariérové poradenství společně s kariérovým vzděláváním mělo žáky dovést k získání kompetencí potřebných pro realizaci optimální vzdělávací a profesní dráhy a stát se základem pro celoživotní kariérové rozhodování a učení (Bubíková, 2004–2005, s. 20).

V případě prvního rozhodování žáků základních škol sehrává tento typ poradenství významnou roli, a tak by se nemělo stát výlučně jednorázovou činností, nástrojem pro vyhledávání vhodné školy a zabývat se pouze volbou povolání. Zároveň je potřeba vzít v úvahu, že kariérové poradenství není přímočaré a neposkytuje jednoznačné odpovědi, a ani není návodem, jak postupovat po kariérovém žebříčku. Nepochybně by se také nemělo stát něčím, co bude žákům zavírat eventuální cesty ve smyslu „Na to nemáš!“ (Vosmik, 2021, s. 9).

Proto v rámci školního poradenství je cílem vybudování uceleného systému výchovně-vzdělávacích, informačních a poradenských aktivit, které budou vzájemně propojeny a budou sloužit jako opora žáků v otázkách volby vzdělávání a povolání. Tyto činnosti lze rozčlenit na tři stěžejní oblasti: podávání informací o možnostech další vzdělávací dráhy, nabídka diagnostiky a samotné poradenství (Zapletalová a Vaňková, 2006, s. 40).

Pýchová (2017, s. 14) školní poradenství označuje jako podporu v uvědomění a kladení si otázek při rozhodování, nikoliv jako pouhou radu do života od odborníka. Uvádí, že zde sám žák je sobě odborníkem.

Košťálová (2017, s. 14) poukazuje na širší rozsah školního poradenství, kam kromě podpory žáka při výběru budoucí školy náleží také dlouhodobý a plánovitý rozvoj kompetencí, které pomáhají při řízení vzdělávací a profesní dráhy po celý život.

2.5.2 Kariérové vzdělávání žáků základní školy

Vzdělávání, které souvisí s volbou povolání, je vymezeno v Rámcovém vzdělávacím programu pro základní vzdělávání (RVP ZV) v tematické oblasti „Člověk a svět práce“. Charakteristické pro tuto oblast je, že zahrnuje širokou škálu pracovních činností a technologií a přispívá k profesnímu uvědomění žáka. Vzdělávací obsah této oblasti je zařazen do výuky ve všech ročnících a je pro žáky základní školy (dále také ZŠ) povinný, přičemž nejvíce nabývá na důležitosti v nejvyšších ročnících 2. stupně.

Vzdělávací oblast je zaměřena na formování a rozvoj klíčových kompetencí žáků, které je mají dovést ke kladnému vztahu k práci a odpovědnosti za vykonanou práci, k osvojení si základních pracovních návyků a dovedností, k vytrvalosti při plnění úkolů a uplatňování kreativity, k využívání techniky jako součásti pracovní činnosti, k utváření hodnot ve vztahu k práci a životnímu prostředí, k pochopení pracovní činnosti jako možnosti se seberealizovat a rozvíjet, k orientaci v jednotlivých oborech lidské aktivity a osvojení si nezbytných dovedností a poznatků důležitých pro profesní orientaci (RVP ZV, online, 2023, s. 102).

Výchovně-vzdělávací aktivity by měly žáky vybavit určitými kompetencemi, které jim následně pomohou efektivněji využívat poradenské služby a informační zdroje a naučí je se podle nich samostatně a odpovědně rozhodovat. Soubor těchto kompetencí by pak měl žáka dovést k těmto dovednostem (Zapletalová a Vaňková, 2006, s. 40):

- uvědomění si vlastní odpovědnosti při rozhodování,
- schopnost využít poznatků ze sféry sebepoznání,
- realistický náhled na vlastní osobnost a potenciál,
- pochopení souvislostí mezi požadavky na výkon profese a osobními dispozicemi,
- umění zhodnotit své osobní šance na pracovním trhu,
- plánování životních kroků, vymezení reálných životních cílů a schopnost hledat strategie pro jejich dosahování,
- přiměřená adaptace na vzniklé životní situace, vhodné reagování na potřeby a očekávání ostatních lidí a také schopnost umět se vyrovnat s neúspěchy,
- orientace v nabídce povolání a v informačních zdrojích.

Kariérové vzdělávání, resp. výchovu k povolání, lze tedy označit jako „dlouhodobý proces usměrňování kariérodního vývoje celých populačních ročníků žáků, který probíhá v rámci všeobecné výchovy a vzdělávání“ (Vendel, 2008, s. 50).

Výše zmíněné naznačuje, že pro optimální volbu profesní budoucnosti je vhodné již mladší žáky základních škol kariérově vzdělávat a postupně je vést k uvědomění si svých kvalit, které budou dávat do spojitosti s realitou trhu práce (Košťálová, 2017, s. 14).

2.5.3 Profesní orientace žáka

V otázkách profesního směřování je nanejvýše žádoucí, aby byl žák podporován svým nejbližším okolím a dostalo se mu podpory ze strany jak rodičů, tak školy. Pro určení profesní orientace jsou kromě školní výuky důležité zájmy, předpoklady, dispozice a možnosti, které dítě má. Významným aspektem je vytváření šancí vedoucích k sebepoznání. Toho lze dosáhnout během různých aktivit, kdy dítě poznává samo sebe a formuje si vlastní sebehodnocení na základě toho, jak je úspěšné či neúspěšné a jak jej posuzují druzí (Šikulová, Mrázová a Wedlichová, 2007, s. 7).

Hlad'o a Michalicová (2014, s. 4) dále uvádějí, že pro zodpovědné rozhodování žáka je nutno dosáhnout dostatečné úrovně sebepoznání, na jehož základě dokáže posoudit své schopnosti, dovednosti, vědomosti, postoje, zájmy, motivy či aspirace pro výkon konkrétního povolání.

Profesní orientace žáka a volba další vzdělávací dráhy, popř. příprava na povolání, pak bývá často ovlivněna dvěma převládajícími motivačními oblastmi, kterými jsou: osobnostní profil žáka včetně aktuálních a eventuálních zájmů a aspirace a racionální zvážení všech možností a perspektiv jeho profesního uplatnění (Ďurišová, 2016, s. 27).

Dle Šteflové (2018, s. 5) je pak potřeba pro efektivní orientaci žáka disponovat ze strany školy čtyřmi elementárními podmínkami, a to horlivým pedagogem, kvalitně vybavenou školou, smysluplnou komunikací s rodiči a partnerskými kontakty se středními školami.

Faktory ovlivňující profesní orientaci

Profesní nasměrování je pro mnohé z nás obtížnou úlohou a nejedná se o jednorázový akt, ale o dlouhodobý proces ovlivněný mnoha faktory.

Vrchovská (2006, s. 31–39) uvedla na základě anketního šetření jako stěžejní faktory motivaci, vliv rodiny nebo vrstevníků, získané informace o povoláních, také charakteristiku a pověst školy, perspektivu v budoucnosti anebo různá omezení, jako je např. zdravotní stav, finanční stránka rodiny, špatný prospěch.

Hlad'o (2009, s. 61–62) k nepříznivým faktorům přiřazuje nedostatek informací o světě práce a konkrétních profesích, kdy mladí lidé neznají požadavky na zdravotní

způsobilost, znalosti nebo dovednosti, a hlavně nemají ponětí o reálném výkonu profese nebo perspektivě na pracovním trhu. Dalším negativním činitelem je chybějící znalost vzdělávacího systému, tedy jeho struktury, nároků na jednotlivých školách či neznalost obsahu kurikula. Za významný faktor lze také považovat nízkou úroveň sebepoznání, resp. povědomí o svých schopnostech, způsobilosti, talentu anebo duševních a fyzických dispozicích. Důležitou roli při volbě pak také sehrávají rozporuplné představy o budoucnosti a krátkodobá orientace na bezprostřední cíle.

Nejvýznamnějším faktorem nadále zůstávají rodiče. Avšak pomoc rodičů v tomto významném životním kroku nemusí být vždy zcela efektivní. Je tedy velmi žádoucí, aby fungovala spolupráce mezi školou, žákem a rodičem (Ďurišová, 2016/2017, s. 18).

Ve shodě s Ďurišovou (2016/2017) jsou i Moore a kol. (2021, s. 9), kteří také označili rodiče za podstatný faktor. Krom toho je v současnosti dalším významným zdrojem kariérových informací internet, popř. influenceři na sociálních sítích.

2.5.4 Formy a metody aplikované ve školním poradenství

Poradenské formy

Ve vzdělávacích a dalších institucích se nejběžněji užívají následující formy, které jsou zpravidla odlišeny podle počtu jedinců. Dělíme je na:

- individuální formu poradenství,
- skupinovou formu poradenství.

Poradenství v individuální formě je realizováno v interakci jeden na jednoho, tedy ve vzájemném působení poradce na klienta a naopak. Smyslem je poskytování informací těm, kteří se rozhodují o další vzdělávací dráze a o volbě povolání.

Pokud se zaměříme na školy, zde je toto poradenství orientováno na žáky a jejich rodiče, a to pomocí rozhovorů a konzultací, během nichž jsou poskytovány aktuální informace o možnostech přípravy na budoucí povolání. Zpravidla tyto konzultace vede pedagog se žákem bez účasti rodičů (Opatřilová in Vítková, 2004, s. 205).

Forma skupinového poradenství je určena početnějším skupinám osob. Může se jednat o skupiny žáků základních škol, studenty škol, nezaměstnané jedince, ale i ty zaměstnané, kteří chtějí změnit profesi. Ponejvíce jsou v otázkách volby povolání

využívány formy různě tematicky zaměřených besed a přednášek, které mívají nejvyšší výsledný efekt (Opatřilová in Vítková, 2004, s. 206).

Vosmik (2021, s. 12) poukazuje na časovou náročnost a pro mnohé nedostupnost individuální formy poradenství. Vnímá, že kvalitní kariérové služby bývají spíše zpřístupněny žákům z vyšší společenské vrstvy. Skupinová forma poradenství by tedy měla tvořit základ kariérového poradenství, ne se stát variantou nebo náhražkou za individuální formu.

Dle Ďurišové (2016, s. 26) je metou individuální formy poradenství podpora žáka při jeho rozhodování (tj. komplexní poradenství), zpevnování vnitřního vztahu ke zvolené vzdělávací cestě a tím snižování rizika předčasného odchodu ze vzdělávání a posílení patřičných vazeb mezi učením a světem práce.

Poradenské metody

V rámci kariérového poradenství na základních školách lze využít mnoho metod či aktivit. Žáci by na základě těchto činností měli umět lépe zhodnotit své osobní zvláštnosti, předpoklady, ale i limity a uvědomit si roli sebehodnocení, která je velmi důležitá pro vhodnou volbu povolání (Baumannová et al., 2014, s. 7).

Aplikovatelnou metodou v rámci kariérového poradenství je např. PDP (personal development plan) neboli „individuální akční plán“, který představuje jakýsi odkaz k našim aspiracím vztažených k osobnímu rozvoji. Zapisování námi zformovaných plánů nám umožňuje nastavení si vlastních cílů a hledání způsobů, jak jich dosáhnout. Zpracování akčního plánu spočívá v sepsání tří základních otázek, jimiž jsou: Kde jsem nyní? Kde chci být? Jak se tam mohu dostat? (Gikopoulou, 2012, s. 108–109).

Avšak ponejvíce jsou ve školním kariérovém poradenství využívány tyto metody:

- didaktické hry,
- atraktivní metody – např. „metafora balónu“.

Didaktické hry jsou vázány k otázkám profesní orientace žáků a rozvíjejí u nich široké spektrum sociálních dovedností. Zároveň jsou užitečné pro uvedení do světa práce a modelových situací. Podstata značné části her tkví v tom, že jsou založeny na metodě strukturovaného sociálního učení, kam lze zařadit čtyři specifické části, a to

modelování sociálních situací, hraní rolí, zpětná vazba a přenos nabytých zkušeností do profesního chování žáka (Baumannová et al., 2014, s. 3).

Navarová (2021, s. 18–24) uvádí, že pokud má být metoda **atraktivní** a přitáhnout pozornost žáků, pak by měly být zkombinovány tři následující složky vnímání: vizuální, auditivní a kinestetická.

Metafora balónu je metodou, která vede k mapování osobního potenciálu a vnitřních zdrojů. Podstatou je létající balón rozdělený na tři části, tedy na samotný balón naplněný vzduchem, koš a pytle s pískem.

- Do části balónu se zakresluje potenciál ve čtyřech oblastech, kdy zásadními otázkami jsou: Co tě zajímá? V čem vynikáš? Proč tě to zajímá a proč jsi v tom vynikající? V jakých povoláních lze tvé zájmy a úspěchy využít?
- V koši jsou zaznamenány naše vlastní zkušenosti, věci, které se nám zdařily, a strategie zvládnutí, toto již nelze ovlivnit.
- Pytle s pískem pak symbolizují to, co můžeme a chceme změnit a naučit se. Tato část je námi ovlivnitelná.

Létající balón lze postupně doplňovat novými zjištěními o sobě samém. Následně pak lze rozšiřovat o další podpůrné aktivity, jako je např. vzpomínka na úspěch nebo zápisník dobrých chvil.

Dalšími velmi efektivními metodami jsou návštěvy středních škol, projektové dny či tvořivé dílny. Prohlídka střední školy a vyzkoušení si činnosti má v mnoha případech vliv na konečné rozhodování o volbě konkrétní školy. Projektová výuka formou návštěv řemeslných dílen podnikatelů zase pomáhá žákům objevovat nepoznané. Některé školy také využívají tzv. tvořivé dílny s ukázkami různých pracovních činností (Šteflová, 2018, s. 4–5).

3 Poskytovatelé poradenských služeb

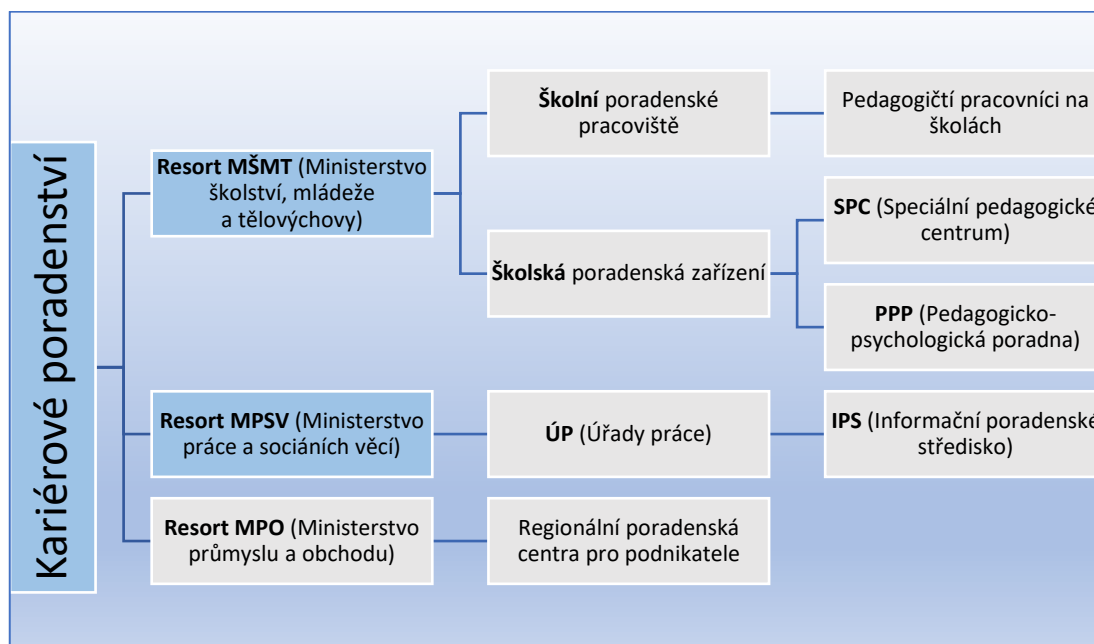
Kariérovému poradenství je v dnešní době věnována značná pozornost nejen v České republice, ale i napříč celou Evropou. V následujícím textu budou představeni poskytovatelé služeb kariérového poradenství v České republice a v Dánsku.

3.1 Poskytovatelé kariérového poradenství v České republice

V České republice jsou poskytováním služeb kariérového poradenství ve státním sektoru pověřena zejména dvě ministerstva, a to Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) rovněž poskytuje poradenské služby, ale pouze částečně v rámci regionálních poradenských center pro podnikatele.

Pro účely této práce bylo vytvořeno základní schéma poskytovatelů služeb kariérového poradenství, kde zejména MŠMT a MPSV jsou elementární úrovní.

Schéma 1 – Poskytovatelé kariérového poradenství



Zdroj: Vlastní zpracování

3.1.1 Sektor MŠMT

Školní poradenské pracoviště (ŠPP)

Poskytování poradenství na školách je upraveno zákonem č. 561/2004 Sb.¹ a vyhláškou č. 72/2005 Sb.². Školy mají pro tyto účely zřízena školní poradenská pracoviště, která jsou tvořena týmem poradenských a pedagogických pracovníků, mezi něž řadíme výchovného (kariérového) poradce, školního metodika prevence, třídní učitele a další pedagogy, např. učitele občanské výchovy či výchovy k volbě povolání na základní škole nebo učitele předmětu úvod do světa práce na střední škole. Školní poradenské pracoviště lze rozšířit o další poradenské pracovníky – školního speciálního pedagoga či školního psychologa (Zapletalová a Vaňková, 2006, s. 9).

Tradičně se na školách kariérovému poradenství věnuje výchovný poradce, jehož náplní jsou poradenské, informační a metodické činnosti. K poradenským činnostem lze zařadit následující aktivity (Knotová a kol., 2014, s. 29–30):

- koordinace mezi kariérovým vzděláváním a diagnosticko-poradenskými činnostmi zaměřenými na volbu vzdělávací dráhy,
- elementární skupinová šetření k volbě povolání, zpracování a interpretace dotazníků a analýza preferencí volby povolání,
- individuální poradenství, individuální šetření k volbě povolání (spolupráce s třídními učiteli),
- poradenství pro zákonné zástupce, které se týká očekávání a dispozic žáků,
- spolupráce se školskými poradenskými zařízeními při zajišťování poradenských služeb, jež přesahují kompetence školy,
- zajišťování hromadných návštěv žáků školy v informačních poradenských střediscích na úradech práce (IPS) a poskytování informací žákům a jejich zákonným zástupcům o možnosti využití služeb těchto středisek.

¹ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

² Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

Školská poradenská zařízení

Mezi školská poradenská zařízení náleží pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra. Legislativně jsou činnosti těchto zařízení ošetřeny školským zákonem a vyhláškou o poskytování poradenských služeb. Činnosti těchto středisek lze charakterizovat jako informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou pomoc a podporu. Tato zařízení poskytují speciálně pedagogické a pedagogicko-psychologické služby a pomáhají žákům při volbě vhodného vzdělávání a studentům při přípravě na budoucí povolání (Knotová a kol., 2014, s. 17 a 18).

- **Pedagogicko-psychologická poradna (PPP).** Služby v poradnách jsou určeny dětem od tří let, žákům a studentům až do doby zakončení středního nebo vyššího odborného vzdělávání. Standardními činnostmi PPP jsou komplexní psychologické, speciálně-pedagogické poradenské služby a dále sociální diagnostika zaměřená na školní zralost, příčin poruch učení a chování a další vývojové problémy. Dále je poskytována pomoc při výchově a vzdělávání dětí a mládeže. Významnou činností z pohledu kariérového poradenství je pedagogicko-psychologická diagnostika související s profesní orientací žáků. Důležitou službou jsou pak také odborné konzultace pro pedagogické pracovníky škol a školských zařízení v otázkách výchovných a vzdělávacích problémů dětí a mládeže, které vyžadují pozornost (Knotová a kol., 2014, s. 18–19).
- **Speciálně pedagogická centra (SPC).** SPC primárně poskytují poradenské služby zdravotně postiženým žákům buď přímo v centru, anebo návštěvami v prostředí, kde jedinec žije, tedy v rodině nebo ústavu pro zdravotně postižené. Tato centra mimo jiné zjišťují speciální připravenost žáků s handicapem na povinnou školní docházku a vyhotovují odborné podklady pro integraci těchto žáků do škol. Centra dále nabízejí odbornou metodickou pomoc učitelům, speciálně pedagogickou a psychologickou diagnostiku a poskytují kariérové poradenství k volbě další vzdělávací dráhy klientům se zdravotním postižením (Knotová a kol., 2014, s.19–20).

Zdroje kariérových informací

V otázkách profesní orientace a výběru vhodné školy je efektivním zdrojem informací portál **Atlas školství** (www.atlasskolstvi.cz). Pro lepší orientaci lze použít předem nastavená kritéria. Žáci, rodiče nebo pedagogové zde mohou vyhledat komplexní informace týkající se základních, středních, vysokých, vyšších odborných nebo jazykových škol, zaměstnavatelů anebo informace vztahující se k přijetí ke studiu (tj. přijímací řízení a jak se na něj připravit, instrukce, jak vybrat správný obor, či informace, kdy a kde se koná prezentace středních škol (Atlas školství, 2023, online).

Další možností v otázkách volby vzdělávání nebo povolání je využití portálu **Infoabsolvent**. Zde nalezneme nepřeberné množství informací, rad tipů a doporučení určených nejen žákům a rodičům, ale také pedagogům a zaměstnavatelům (Infoabsolvent, 2023, online).

Užitečným portálem je rovněž **Národní soustava povolání** (NSP). Jedná se o komplexní registr všech povolání, která jsou dostupná na trhu práce v České republice. Tento registr je veřejně dostupný a je pravidelně aktualizován. Jeho vznik je v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Portál bývá využíván širokou veřejností, ať už se jedná o studenty, zájemce o zaměstnání, zaměstnavatele, nebo personalisty. NSP přinesl pružnější a efektivnější systém pro mapování potřeb trhu práce, aktivní propojení mezi světem práce a vzděláváním, efektivní komunikaci a rozvoj ve sféře human resources neboli lidských zdrojů (MPSV, 2023, online).

3.1.2 Sektor MPSV

Úřady práce České republiky – IPS

Klíčovým poskytovatelem služeb kariérového poradenství pod záštitou MPSV jsou úřady práce. Poradenská činnost je legislativně upravena zákonem č. 435/2004 Sb.³ a zákonem č. 73/2011 Sb.⁴.

Samotné poradenství je v gesci informačních a poradenských středisek (IPS), která lze nalézt na každém úřadu práce. Tato střediska spolupracují se všemi odděleními

³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁴ Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

v rámci úřadu, zejména s oddělením rekvalifikací a analýzy pracovního trhu, výstupem jsou informace o nových pracovních pozicích nebo možnostech rekvalifikací. Hlavními činnostmi střediska jsou zprostředkování pomoci v otázkách výběru profesní orientace, informace o možnostech a podmínkách studia a seznámení s poměry na trhu práce – možnosti, podmínky, uplatnění. Cíleno je především na žáky základních a středních škol nebo žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, ale pomoc zde mohou vyhledat také rodiče a pedagogové.

Žákům ZŠ, absolventům škol a široké veřejnosti je v rámci poradenských služeb nabízeno individuální a skupinové poradenství vztahující se k volbě povolání a následnému uplatnění v praxi. Navíc pro žáky ZŠ je každoročně pořádána akce „Burza škol“, na které je možné získat široké spektrum informací od zástupců konkrétních středních škol nebo středních odborných učilišť (Zapletalová a Vaňková, 2006, s. 57).

3.1.3 Zhodnocení stavu poradenských služeb

Jak je patrné z předchozích odstavců, služby kariérového poradenství jsou žákům základních škol poskytovány z vícero úrovní, jak výchovnými poradci na školách nebo psychology v PPP, tak i profesionály na úřadech práce. Tím mohou vznikat jisté rozdíly v kvalitě těchto služeb, v úrovni odborných znalostí anebo ve vyčleněném čase pro tuto činnost. Nicméně jak už to bývá v různých lidských činnostech, i v kariérovém poradenství existují rozmanité deficity, z nichž některé jsou řešeny také v současné době. Berný (2003, s. 16) vybírá jako důležité následující:

- chybějící nadresortní koordinace, vícero poskytovatelů kariérového poradenství pracujících nezávisle na sobě,
- rozdílná kvalita v poskytování služeb jednotlivými poradci PPP,
- nižší informovanost poraden PPP v oblasti nabídky vzdělávání a konkrétních škol,
- nízká časová dotace pro poskytování služeb výchovnými poradci na školách (průměr v zemích EU je dvakrát vyšší), sklouzávání k formálním postupům, např. činnost je omezena pouze na vyplňování přihlášek na střední školy.

3.2 Poskytovatelé kariérového poradenství v Dánsku

Shodně jako v České republice je kariérové poradenství v Dánsku regulováno státem. Důraz je především kladen na poskytování kvalitních poradenských služeb na všech úrovních vzdělávacího systému a v oblasti zaměstnanosti.

Kariérové poradenství v této zemi je velice dobře organizované, strukturované a profesionalizované. Tento propracovaný systém zrcadlí silné politické zaměření na poradenské služby jako nástroje sociální politiky a kontroly. Pro poradenství je užíván termín „vejledning“, tj. vedení neboli provázení na cestě. Tento komplexní systém poradenských služeb pokrývá jak pedagogicko-psychologické poradenství, poradenství ve vzdělávání, profesní poradenství, tak také poradenství pro studenty vysokých škol (Plant a Thomsen, 2012, s. 1–2).

Odpovědnými subjekty za poskytování služeb kariérového poradenství na státní úrovni jsou Ministry of Children and Education – obdoba českého ministerstva školství a Ministry of Higher Education and Science – ministerstvo vysokého školství. Poskytování poradenských služeb je regulováno dánským parlamentem, nejvíce pozornosti je věnováno mladým lidem do 25 let⁵ (Guidance in Education, 2020, s. 5 a 6).

Dalším zodpovědným subjektem za poskytování poradenských služeb na úrovni státu je Ministry of Employment – obdoba českého ministerstva práce, pod jehož gesci spadají Municipal job centres (dále dánské úřady práce).

3.2.1 Oblast školství

Úvodem je vhodné zmínit, že již v roce 2003 byla v Dánsku schválena komplexní reforma systému vzdělávání a poradenství pro mládež. Tím bylo školní poradenství a s ním spojené aktivity přesunuty do jiných subjektů, které ale intenzivně spolupracují se školami a dalšími partnery (Plant a Thomsen, 2012, s. 3).

⁵ LBK nr 1393 af 05/10/2022, Lov om kommunal indsats for unge under 25 år, volný překlad „Konsolidační zákon o obecním zaopatření mladých lidí do 25 let“; LBK nr 1690 af 13/08/2021, Lov om Studievalg Danmark, volný překlad „Zákon o volbě studia“.

Poradenské služby v oblasti školství jsou poskytovány dvěma centry, při přechodu na střední vzdělávání jsou to poradenská centra pro mládež „Youth guidance units“ a při přechodu na vysokoškolské vzdělávání regionální poradenská centra „Regional guidance centres“.

Youth guidance units

Poradenská centra pro mládež jsou zřízena ve všech 98 dánských obcích a poskytují odbornou pomoc zejména při přechodu z povinné školní docházky na další vzdělávání, příp. trh práce. Cílovými skupinami jsou žáci druhého stupně základních škol (7. až 9. ročník nebo nepovinný 10. ročník), mladí lidé, kteří nejsou zapojeni do vzdělávacího procesu a ani nevstoupili na trh práce, anebo neúspěšní mladí lidé, kteří mají problémy s dokončením vzdělávacího programu.

Poradenská centra pro mládež spolupracují s dalšími subjekty v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti, mezi něž náleží např. další vzdělávací instituce, místní podniky nebo úřady práce. Klíčová a zásadní je spolupráce s řediteli základních škol, kdy kariéroví poradci na daných školách poskytují specifickou poradenskou činnost, organizují různorodé aktivity pro žáky, poskytují individuální poradenství každému a napomáhají se sestavováním osobních vzdělávacích plánů⁶ (Guidance in Education, 2020 s. 9–11).

V případě žáků základních škol není kariérové poradenství poskytováno školou (pouze kariérově vzdělává), nýbrž je poskytováno vystudovanými externími kariérovými poradci z obecních center pro mládež, kteří do škol v pravidelných intervalech docházejí (Košťálová, 2019, s. 20).

Regional guidance centres

Na úrovni krajů je od roku 2018 zřízeno sedm regionálních poradenských center (dříve samostatné jednotky, dnes jeden celek), která pokrývají poskytování poradenských služeb ve všech částech země a jsou v gesci Ministry of Higher Education and Science. Regionální centra jsou odpovědná za následující poradenské služby:

- poskytování instrukcí a rad při přechodu ze středních škol na vysoké školy,

⁶ Od 1. ledna 2019 je povinností pro občany mladší 25 let mít vzdělávací plán, pokud nedokončili střední vzdělávání a nejsou zapojeni na trhu práce.

- poskytování kvalitních a relevantních informací o všech vysokoškolských studijních programech,
- poskytování kvalitních informací o profesích, ke kterým se vztahuje daný studijní vysokoškolský program.

V rámci regionálních poradenských centrech je poskytováno studijní a kariérové poradenství studentům středních škol a dospělým jedincům v otázkách volby vhodného vysokoškolského studijního programu a informace týkající se perspektivních kariérových možností. Pro lepší kompaktnost systému spolupracují centra s příslušnými partnery na národní, regionální a místní úrovni ze sféry vzdělávání, sociální práce, průmyslu a podnikání.

V případě studentů středních škol je kariérové poradenství také poskytováno přímo na škole výchovným poradcem po celou dobu studia (Guidance in Education, 2020, s. 15 – 16).

On-line forma kariérového poradenství

Online poradenská služba eGuidance. Tato služba si získala za poslední dobou velkou oblibu u dánské populace, neboť její nespornou výhodou je anonymita, prostor pro kladení rozmanitých dotazů, dostupnost v kterýkoliv čas, na kterémkoliv místě a všem věkovým skupinám. Služby kariérového, osobního a dalšího poradenství jsou poskytovány vyškolenými poradci skrze různé virtuální komunikační kanály – telefon, chat, e-mail, webináře nebo sociální média. Zároveň je toto online poradenství zahrnuto do komplexního systému poskytovatelů poradenských služeb a je považováno za jedno z hlavních. Prostřednictvím online portálu jsou poskytovány relevantní informace vztahující se ke vzdělávání mládeže, k vysokoškolskému vzdělávání anebo k dalšímu vzdělávání dospělých (Guidance in Education, 2020, s. 20).

Národní poradenský portál National guidance portal. Jedná se o web, za jehož chod a financování zodpovídá ministerstvo školství a mládeže. Řadí se tak mezi další klíčové prvky poskytování kariérových informací. Účelem zřízení tohoto portálu bylo poskytnutí komplexních a aktuálních informací o možnostech studia na středních školách, vysokých školách, studia v anglickém jazyce na dánských univerzitách anebo

nabídky povolání a kvalifikací. Tento způsob poradenských služeb využívá jak široká veřejnost, tak i kariéroví poradci, výchovní poradci na školách nebo učitelé (Guidance in Education, 2020, s. 23).

3.2.2 Dánské úřady práce

„Municipal job centres“, obdoba českých úřadů práce, jsou významným subjektem v dánském systému kariérového poradenství, který je založen na silném partnerském přístupu. Zřizovatelem je Ministry of Employment, které nese odpovědnost za opatření ve vztahu k nezaměstnaným, především těm mladým. Dle zákona o aktivním trhu práce⁷ mají úřady povinnost podporovat uchazeče o zaměstnání. Poradenské služby jsou poskytovány vyškolenými poradci pro volbu povolání, kteří nabízejí služby uchazečům o práci nebo těm, kteří pro získání kariérových informací využívají web „jobnet.dk“. V současné době působí v celém Dánsku 94 poboček úřadů práce, jejichž hlavními cíli jsou (Youth Wiki, 2023, online):

- co nejvíce lidí zapojených na trhu práce,
- dynamický a bezpečný trh práce,
- včasná intervence v případě nezaměstnaných,
- poskytování kvalitních poradenských služeb přizpůsobených potřebám klienta,
- kvalitní nabídka zaměstnání, posílení záruky pro mladé lidi.

⁷ LOV nr 548 af 07/05/2019, Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, volný překlad „Zákon o aktivním trhu práce“.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 Charakteristika regionů

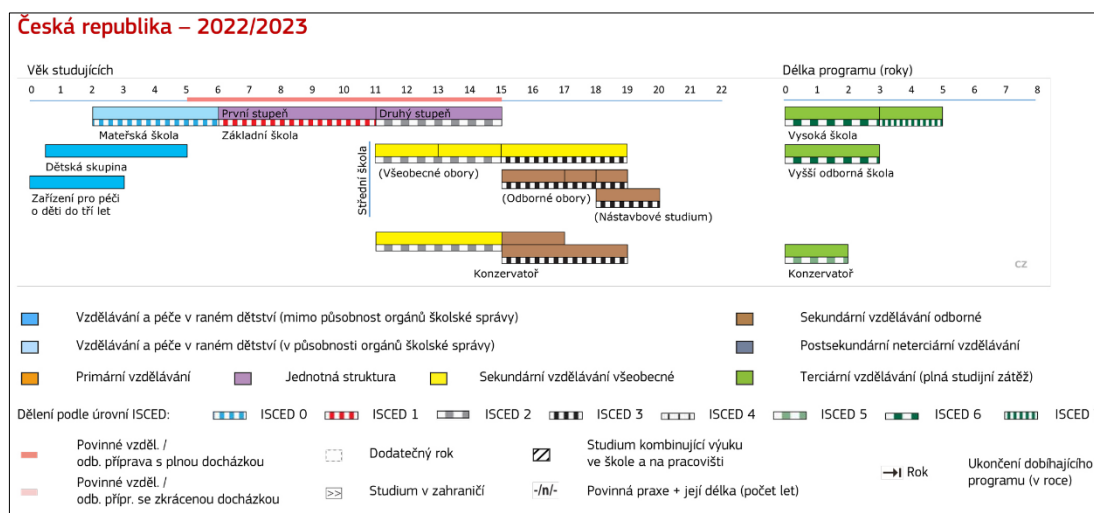
4.1 Charakteristika vzdělávacích systémů

První část praktické části práce představuje vzdělávací systémy obou zemí, neboť vzdělávání s kariérovým poradenstvím velmi úzce souvisí. Nejprve jsou znázorněna schémata vzdělávacího systému v České republice a Dánsku a následně je popsána předškolní, základní a střední úroveň vzdělávání, tedy podle ISCED⁸ úrovně 0, 1, 2 a 3 v obou zemích.

4.1.1 Vzdělávací systém České republiky

Český vzdělávací systém je odstupňován podle věku dětí, žáků a studentů. Klíčovými rysy mohou být např. dělení odpovědnosti mezi jednotlivé subjekty, právo vzdělávat se, nízké poplatky nebo nezávislost vysokých škol. Stupně vzdělávacího systému názorně zobrazuje následující schéma 2.

Schéma 2 – Vzdělávací systém České republiky



Zdroj: Eurydice, 2023

⁸ ISCED – International Standard Classification of Education (Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání) dle UNESCO.

Vzdělávací systém v České republice zahrnuje vzdělávání předškolní, základní, střední, vyšší odborné, vysokoškolské a vzdělávání dospělých. Nejmladší děti mohou navštěvovat dětské skupiny určené pro děti od šesti měsíců až do začátku povinné školní docházky.

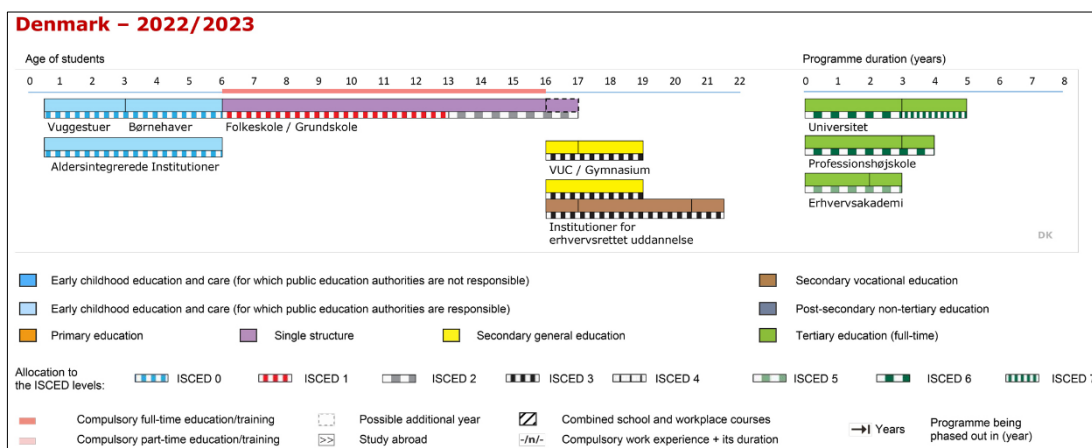
Vzdělávací systém v České republice má následující úrovně (Eurydice, 2023, online):

- Předškolní, preprimární vzdělávání (ISCED 0) je prvním stupněm vzdělávání, které děti absolvují před nástupem povinné školní docházky a je poskytováno v mateřských školách dětem ve věku 2 až 6 let.
- Základní, primární a nižší sekundární vzdělávání (ISCED 1–2) je zpravidla realizováno na základních školách, povinná školní docházka trvá devět let. Obvyklý věk žáků je 6 až 15 let. Kromě základních škol mohou také tento stupeň vzdělávání poskytovat víceletá gymnázia nebo konzervatoře.
- Střední, vyšší sekundární vzdělávání (ISCED 3) je realizováno na středních školách v odborných i všeobecných oborech. Obvykle jej absolvují žáci ve věku 15 až 18/19 let. Absolventi mohou dosáhnout tří následujících stupňů vzdělání: střední s maturitní zkouškou, střední s osvědčením VET (odborné vzdělávání a příprava) a středoškolské vzdělání. Specifické vzdělávání probíhá na konzervatořích, které jej uskutečňují od nižšího sekundárního až po vyšší odborné (terciární).

4.1.2 Vzdělávací systém Dánska

Dánský vzdělávací systém je odstupňován obdobně jako český vzdělávací systém. Mezi jeho klíčové rysy se řadí rovný a svobodný přístup ke vzdělání, vysoké standardy, celoživotní učení anebo akademická svoboda a nezávislost. Struktura vzdělávacího systému je znázorněna v následujícím schématu 3.

Schéma 3 – Vzdělávací systém Dánska



Zdroj: Eurydice, 2023

Vzdělávací systém v Dánsku má následující úrovně (Eurydice, 2023, online):

- Vzdělávání a péče v raném dětství (ISCED 0) se uskutečňuje v centrech denní péče, která mohou být zřízena jako ústavy pro děti do 6 let „Aldersintegrerede institutioner“, jesle pro děti do 3 let „Vuggestuer“ a mateřské školy pro děti starší 3 let „Børnehaver“.
- Základní, primární a nižší sekundární vzdělávání (ISCED 1–2) je realizováno v dánské veřejné škole „Folkeskole/Grundskole“ a povinná školní docházka trvá 10 let. Obvyklý věk žáků je od 6 do 16/17 let. Systém zahrnuje jeden rok předškolního vzdělávání, devět let základního a nižšího sekundárního vzdělávání a dále možnost výběru desáté třídy v povinném vzdělávání.
- Střední, vyšší sekundární vzdělávání (ISCED 3) se dále dělí na všeobecné a střední odborné vzdělávání a přípravu. Vzdělávání je realizováno v tříletých programech na těchto typech škol: Gymnasium – the Higher General Examination Programme (STX), Handelsgymnasium – Higher Commercial Examination Programme (HHX) a Teknisk Gymnasium – Technical Examination Programme (HTX). Další možností je realizace v programech odborného vzdělávání a přípravy (VET). Primárně všeobecné vzdělávání kvalifikuje studenty pro vyšší stupeň studia a odborné vzdělávání pro trh práce.

4.2 Metodologie šetření

Cílem šetření bylo zmapování poskytovatelů služeb kariérového poradenství a následná komparace vybraných indikátorů. Poté byla komparace zúžena na cílovou skupinu – žáky posledního ročníku základní školy.

Pro dosažení cíle byly využity výzkumné techniky – analýza literatury, odborných textů a online zdrojů, doplňující technikou bylo provedení a využití rozhovorů s lidmi zainteresovanými a dotčenými službami kariérového poradenství.

Technika analýzy byla zvolena z důvodu charakteru práce, která je zaměřena na komparaci poradenských služeb ve dvou rozdílných zemích. Částečným východiskem pro analýzu je třetí kapitola a úvod čtvrté kapitoly této práce, tedy porovnání vzdělávacího systému a systému kariérového poradenství a konkretizování odlišností mezi nimi.

Následně byly na základě zjištěných rozdílů v systémech poskytovatelů kariérového poradenství a v úrovni poskytování služeb kariérového poradenství v obou zemích sestaveny otázky pro rozhovor.

4.2.1 Komparace systému vzdělávání

Nejdříve je vhodné porovnat vzdělávací systémy obou zemí a zjistit, kde lze nalézt rozdíly v organizaci vzdělávání. Systémy vzdělávání v České republice a v Dánsku si jsou do značné míry podobné. Žáci mohou plnit povinnou školní docházku v rámci jedné školy. Rozdílem je, že v České republice mají žáci možnost po pátém nebo sedmém ročníku přestoupit na víceletá gymnázia, v Dánsku tuto volbu nemají. V Dánsku si žáci devátých ročníků základních škol mohou zvolit desátý ročník, pokud chtějí prohloubit své znalosti a dovednosti před nástupem na vyšší stupeň vzdělávání nebo necítí-li se dostatečně zralí pro rozhodování o své profesní orientaci.

Za vzdělávání a s tím spojené služby kariérového poradenství jsou v obou zemích odpovědná ministerstva školství. Rozdíl však spočívá v odpovědnosti jednotlivých subjektů za vzdělávání. Zatímco v České republice je odpovědným subjektem pouze jedno ministerstvo (MŠMT), pod které spadají i veřejné vysoké školy, v Dánsku je odpovědnost rozdělena mezi resorty dva, kdy Ministry of Children and Education nese

odpovědnost za organizaci základního a středoškolského vzdělávání a Ministry of Higher Education and Science za organizaci vysokoškolského vzdělávání.

4.2.2 Komparace služeb kariérového poradenství

V teoretické části práce byly ve třetí kapitole specifikovány systémy kariérového poradenství, konkrétně pak poskytovatelé poradenských služeb v obou zemích. V organizačním uspořádání byly detekovány shodné i rozdílné indikátory. Komparace je cílena především na poradenské služby určené žákům posledního ročníku základních škol.

Shodné indikátory – obě země

- kariérové poradenství na úrovni státu je v gesci ministerstva školství a práce,
- poradenství poskytované na základních školách je upraveno zákonem,
- základní školy spolupracují s dalšími institucemi, v České republice je to spolupráce především s úřady práce, v Dánsku spolupráce s poradenskými centry pro mládež a dalšími institucemi,
- cílovou skupinou jsou mladí lidé do 25 let.

Rozdílné indikátory – Česká republika

- hlavní odpovědnost za poskytování kariérového poradenství na základních školách nese výchovný poradce a školní metodik prevence,
- nízká časová dotace pro individuální poradenské služby, více praktikováno skupinového poradenství,
- legislativně není upravena povinnost pro mladé lidi, aby se vzdělávali.

Rozdílné indikátory – Dánsko

- v legislativě je více specifikována cílová skupina kariérového poradenství,
- kariérové poradenství žákům základních škol poskytují externisté, vystudovaní kariéroví poradci z „Youth guidance unit“, nikoliv výchovný poradce,
- v rámci kariérového poradenství musí mít žáci vypracovaný vzdělávací a kariévní plán již od sedmého ročníku základní školy,
- žáci absolvují povinný test před nástupem na další vzdělávání,
- více je v legislativě kladen důraz na povinnost vzdělávat se.

4.2.3 Transkripce a analýza rozhovorů

Pro sběr dat, který byl použit jako doplňková metoda, byly realizovány krátké rozhovory k dané problematice ve formě otevřeného dotazování. Pro exaktní komparaci bylo vhodné získat informace a názory nejenom z České republiky, ale také z Dánska. Formulace otázek byla maximálně shodná pro českou i dánskou stranu. Doplněním rozhovorů bylo vyjádření českého rodiče žáka prostřednictvím e-mailové komunikace. Všichni respondenti, až na rodiče žáka komunikujícího e-mailem, s nímž byl dohodnutý ústní souhlas, poskytli podepsaný informovaný souhlas, kde je popsáno, jak bude s rozhovorem nakládáno. Tento souhlas je uveden v příloze práce.

Autorka práce si je vědoma skutečnosti, že několik respondentů nemůže vystihnout názory většinové populace jak v České republice, tak v Dánsku, jde proto o doplňkovou metodu. Rozhovorů s konkrétními respondenty bylo použito pro hlubší pochopení současné úrovně služeb kariérového poradenství a zároveň tím byly poskytnuty doplňující informace, které jsou pro účely této bakalářské práce dostačující.

Za účelem zjištění názorů na současný stav poskytování kariérového poradenství žákům posledního ročníku ZŠ byly během rozhovorů respondentům položeny následující otázky:

1. Jak byste všeobecně ohodnotil/a úroveň poskytování poradenských služeb žákům posledního ročníku ZŠ?
2. Koho považujete za hlavního poskytovatele služeb kariérového poradenství žákům posledního ročníku ZŠ?
3. V čem spatřujete největší přínos systému kariérového poradenství pro žáky posledního ročníku ZŠ?
4. V čem naopak spatřujete slabinu v systému kariérového poradenství poskytovaného žákům posledního ročníku ZŠ?
5. Existuje nějaký návrh nebo opatření, co by se dalo ve školním kariérovém poradenství změnit?

Hodnocení úrovně poskytovaných služeb (otázka č. 1)

Respondent č.1: Dánský asistent pedagoga hodnotí poskytování služeb kariérového poradenství u žáků posledního ročníku základních škol (Folkeskole) jako velice nadstandardní, velmi efektivní. Vyzdvihuje přínos vystudovaných kariérových poradců z „Youth guidance units“, kteří pravidelně na školy docházejí několikrát týdně (2–3krát) a poskytují žákům nejenom skupinovou formu, ale především individuální formu poradenství. Kariéroví poradci žáky velmi podporují a motivují pro tzv. lepší zítřky. Dále jim napomáhají jak se sestavováním vzdělávacího plánu, tak i s kariérovým managementem, tedy s plánováním a řízením jejich profesní budoucnosti.

Respondent č. 2: Pracovnice úřadu práce Královéhradeckého kraje (úsek IPS) vidí všeobecně úroveň poskytovaných služeb kariérového poradenství v rámci České republiky jako velmi rozdílnou, především záleží na dané škole. Některé školy jej poskytují na velmi slušné úrovni, ale přesto stále existuje řada škol, kde kariérové poradenství není úplně stěžejním tématem. Problém nižší úrovně poskytovaných služeb může být způsobeno tím, že kariérové poradenství poskytují učitelé jiných předmětů (např. občanské výchovy, rodinné výchovy). Tato činnost je tudíž pro ně tzv. práce navíc a v konečném důsledku se aktivity redukuje pouze na vyplnění přihlášky a odevzdání zápisového lístku. Dle respondentky je úroveň kariérového poradenství ovlivněna aktivitami a členstvím v IKAP (Implementace krajského akčního plánu), do kterého je zapojeno několik škol, avšak v současné době je jich velmi málo. Optikou respondentky, je tam, kde je to podchyceno IKAPem, poskytování služeb na dobré úrovni, a navíc pedagogové tyto aktivity a svůj osobní rozvoj přijímají pozitivně. Nicméně sama uvádí, že pro efektivní fungování školního kariérového poradenství by měla být v poradenském školním týmu ustálena pozice kariérového poradce, který nebude mít za povinnost výuku předmětů. Bohužel je jen minimum škol, kde mají ustálenou pozici kariérového poradce – experta.

Respondent č. 3: Výchovná poradkyně ZŠ (kariérový poradce) označuje kariérové služby poskytované žákům posledního ročníku ZŠ jako dostačující. Snahou všech zapojených pedagogů je poskytnutí co nejrelevantnějších informací, bohužel nemají na to tolik času, kolik by potřebovali. Výchovný poradce má většinou vyčleněnou

pouze jednu hodinu na kariérové poradenství, což není mnoho. Nicméně výhodu shledává v tom, že pedagog poskytující kariérové poradenství na malé škole lépe zná žáky, které vyučuje v rámci nějakého předmětu. Tím dochází k lepšímu povědomí o potřebách, znalostech, schopnostech, dovednostech a zájmech jednotlivce. Žákům je poskytováno jak skupinové poradenství, především v rámci vyučovacího předmětu, tak i individuální forma, pokud pedagog shledává, že dítě není vyhraněné.

Respondent č. 4: Rodič žáka posledního ročníku ZŠ shledává kariérové poradenství jako nedostatečné. Z kapacitních důvodů není dostupné všem žákům, zvláště u dětí s poruchami učení. V základní škole jeho dítěte přišli pracovníci úřadu práce a pedagogicko-psychologické poradny a provedli skupinovou formu poradenství v rámci jedné všeobecné besedy.

Komparační souhrn:

Z rozhovorů je zřejmé, že co člověk, to různý názor. Je jisté, že bude shledán rozdíl v úrovni poradenských služeb mezi Českou republikou a Dánskem. Zatímco respondent z Dánska oceňuje vysokou kvalitu a efektivitu poskytovaných služeb experty přímo na tuto oblast, v České republice už to není tak jednoznačné. Pracovnice úřadu práce vidí jisté mezery a chybějícího experta – kariérového poradce na školách, výchovná poradkyně ale naopak celkově oceňuje snahu pedagogů a zároveň si stojí za názorem, že poskytované služby jsou na dobré úrovni. Dle názoru rodiče žáka jsou však tyto služby nedostatečné, více jsou preferovány děti s nějakými poruchami a povětšinou je poradenství omezeno pouze na skupinovou besedu.

Hlavní poskytovatel poradenských služeb (otázka č. 2)

Respondent č.1: Dánský asistent pedagoga za hlavního poskytovatele označil poradce – experta z poradenského centra „Youth guidance unit“, a to zejména pro žáky na základní škole. Tento expert přesně zná své kompetence a pole působnosti. Ve středním odborném vzdělávání už za hlavního poskytovatele označuje výchovného poradce, který podává kariérové informace, je-li potřeba. Zde existuje předpoklad, zejména v případě gymnázií a středních odborných škol, že student je připraven řešit odpovědně svůj kariérový management. Proč tomu tak je? Vysoce kvalitní poradenské služby žáci dostávají již na základní škole od sedmého do devátého ročníku od

externích poradců a tím vzniká předpoklad, že jsou připraveni pro budoucí samostatné rozhodování.

Respondent č. 2: Pracovnice úřadu práce Královéhradeckého kraje (úsek IPS) uvádí, že hlavním poskytovatelem by měly být především školy. Bohužel tomu tak podle ní není. V Královéhradeckém kraji na úseku IPS vzniká velmi silná poptávka po službě individuálního kariérového poradenství u žáků končících poslední ročník základní školy, z čehož vyplývá, že školní poradenství není v případě těchto žáků plně saturováno a zabezpečeno. V konečné fázi by měla být klíčovým poskytovatelem škola a kariérové poradenství na úřadu práce pouze jako doplňková služba.

Respondent č. 3: Výchovná poradkyně ZŠ (kariérový poradce) jako klíčového hráče v rámci pomoci s profesním směřováním žáků posledního ročníku označuje právě zmiňovaného výchovného (kariérového) poradce společně s třídním učitelem. Zároveň vyzdvihuje spolupráci s krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky, kam žáci chodí na povinné skupinové besedy, při kterých si ujasňují profesní orientaci.

Respondent č. 4: Rodič žáka posledního ročníku ZŠ považuje za hlavního poskytovatele školu, neboť ta žáky zná a umí s nimi pracovat. V jeho případě byla jedinou aktivitou, kterou potomek v rámci kariérového poradenství zažil, návštěva pracovníků úřadu práce a pedagogicko-psychologické poradny ve škole. Dle rodiče je namístě doplnit poradenství o stáže či praxe na konkrétních pracovištích.

Komparační souhrn:

I v tomto případě byl shledán rozdíl mezi dánskou a českou stranou. Dánská strana má poradenství velmi strukturované a dobře organizované, každý článek zapojený do této činnosti zná přesně své pole působnosti. V České republice se to dle respondentů jeví spíše tak, že jsou žáci buď „přehazováni“ z jednoho pracoviště na druhé, a pokud nejsou, poradenské služby a kariérové aktivity jsou nedostatečné nebo téměř žádné.

Přínos systému kariérového poradenství (otázka č. 3)

Respondent č.1: Dánský asistent pedagoga spatřuje největší přínos systému kariérového poradenství právě v poradci – expertovi, který má dostatečnou časovou dotaci, odborné znalosti a je schopný se maximálně věnovat jednotlivým dětem. Zároveň radí pedagogům, jak konkrétního žáka vzdělávat, podporovat a motivovat. Na

základě všech těchto činností dochází k vhodnému profesnímu směřování a následně spokojenosti žáka. Výhodné a přínosné jsou také krátkodobé stáže na středních školách.

Respondent č. 2: Pracovnice úřadu práce Královéhradeckého kraje (úsek IPS) za největší přínos pro žáky a studenty v tomto regionu považuje právě pracoviště IPS, které poskytuje individuální poradenství, kariérovou diagnostiku a poradenství žákům nebo studentům s různými kumulovanými problémy, jako jsou poruchy učení a další potíže. Jednoznačným přínosem tedy je komplexní poradenská péče na úseku IPS.

Respondent č. 3: Výchovná poradkyně ZŠ (kariérový poradce) vidí hlavní přínos v přítomnosti výchovného poradce jako součásti systému, obzvláště na menších školách, neboť zde existuje větší možnost poznávání (slabé/silné stránky) a individuální práce se žáky. Významným přínosem je také spolupráce s třídními učiteli a rodiči, což žáka podporuje v konečném rozhodnutí a v mnoha případech zabraňuje předčasným odchodům ze vzdělávání.

Respondent č. 4: Rodič žáka posledního ročníku ZŠ vidí v případě „efektivního fungování celého systému kariérového poradenství“ významný přínos v podpoře profesní orientace žáka při výběru střední školy nebo učebního oboru, ovšem musí být poskytováno kvalitně.

Komparační souhrn:

Respondenti na přínos kariérového poradenství žákům posledního ročníku ZŠ mají rozdílné úhly pohledu. Zatímco dánský speciální pedagog a výchovná (kariérová) poradkyně ZŠ jsou ve shodě a za nejdůležitější přínos označují poradce, který je v nejtěsnější blízkosti žáka a poskytuje úplně prvotní kariérové informace, pracovnice úřadu práce naopak označuje za nejvíce prospěšnou komplexní poradenskou péči, která je nabízena na úsecích IPS. Rodič žáka pak v případě funkčnosti systému označil podporu žáka v otázkách profesního směřování.

Slabiny v systému kariérového poradenství (otázka č. 4)

Respondent č.1: Dánský asistent pedagoga neshledává slabiny v systému kariérového poradenství, jak již dříve bylo zmíněno, úroveň služeb hodnotí jako vysokou. Jako možnou slabinu vidí učitele předmětů, kteří jsou více zaměřeni na kvalitu vzdělávání

a méně na orientaci, zájmy a přání žáků, neboť touto oblastí se zabývá poradce externista.

Respondent č. 2: Pracovnice úřadu práce Královéhradeckého kraje (úsek IPS) poukázala na z jejího pohledu tři zásadní slabiny v systému kariérového poradenství. Za prvé je to různorodost podmínek na školách, kdy na některých školách jsou služby kariérového poradenství poskytovány velmi kvalitně, a na jiných je to naopak dosti slabé (pouze vypsání a podání přihlášek, popř. návštěva úřadu práce). Jako druhou slabinu, a tudíž i potenciální riziko pro systém kariérového poradenství, vidí nedostatečnou kapacitu kariérových poradců na úřadech práce v budoucnosti. Od ledna 2024 budou úřady práce procházet reorganizací a dojde k redukci počtu tabulkových pracovních pozic, včetně úseku IPS. To znamená, že toto pracoviště nebude schopno do budoucna pokrýt individuální kariérovou diagnostiku (školní kariéroví poradci neovládají komplexní diagnostiku, maximálně využívají testu z Infoabsolvent.cz) a komplexní péči v takovém rozsahu. Tou třetí je roztržitost služeb kariérového poradenství mezi několika poskytovateli (škola, úřady práce, pedagogicko-psychologické poradny a další).

Respondent č. 3: Výchovná poradkyně ZŠ (kariérový poradce) za slabinu považuje chybějící podporu pro kariérové poradce, nedostatek vzdělávacích kurzů nebo materiálů z různých institucí vztahujících se k volbě povolání, neboť tím pak úroveň poskytovaných služeb není zcela efektivní a dokonalá. Dále uvádí, že je sice skvěle nastavená spolupráce s pedagogicko-psychologickými poradnami, které provádí vyšetření žáků z hlediska studijních předpokladů, ale nedostatek spatřuje v nízkém povědomí těchto pracovníků o vzdělávací nabídce a trhu práce.

Respondent č. 4: Rodič žáka posledního ročníku ZŠ jako možnou slabinu uvádí nekoncepční řešení kariérového poradenství a neposkytování těchto služeb všem a na stejné úrovni.

Komparační souhrn:

Zde se podařilo načerpat spoustu názorů, rozdílů a také inspiraci pro mnohá řešení. Zatímco dánský speciální pedagog v systému kariérového poradenství neshledává slabá místa – pouze v hlubším povědomí o profesní orientaci žáků ze strany učitelů běžných předmětů, v České republice jich respondenti označili několik.

Za alarmující a v současnosti smutný fakt lze označit neposkytování kariérového poradenství a informací na základní škole a omezení této činnosti pouze na nezbytné formality. Dalším faktem je nekoncepční řešení systému kariérového poradenství, tedy jeho neposkytování na základních školách ve stejné kvalitě. Kvalita poradenských služeb ze strany úřadu práce bude do budoucna redukována z důvodu personálních změn v sektoru MPSV, a tudíž nebude pokryta doplňující individuální kariérová diagnostika pro žáky ZŠ v tak velké míře jako doposud.

Další výtkou pak bylo rozprostření služeb kariérového poradenství mezi vícero subjektů, resp. poskytovatelů, chybějící systémové vzdělávání kariérových poradců anebo nedostatečná distribuce tištěných materiálů kariérového poradenství do škol.

Návrhy ke změnám v oblasti kariérového poradenství (otázka č. 5)

Respondent č.1: Dánský asistent pedagoga je sám za svou osobu nadmíru spokojený se službami poradenského systému a externího kariérového poradce, který poskytuje jak skupinovou, tak především individuální systematickou, dlouhodobou a intenzivní podporu, tedy žádný návrh na změnu neuvedl.

Respondent č. 2: Pracovnice úřadu práce Královéhradeckého kraje (úsek IPS) uvádí jako potenciální opatření v systému kariérového poradenství zavedení více edukačních aktivit pro výchovné (kariérové) poradce, ve kterých získají nejen dovednosti pro určování profesní orientace žáka, ale především dovednosti z oblasti osobnostní a kariérové diagnostiky. Dalším možným opatřením je zavést do škol kariérového poradce – experta, který se bude intenzivně věnovat pouze této činnosti a nebude zatížen dalšími pracovními povinnostmi (vyučování, třídnictví a s tím spojená agenda).

Respondent č. 3: Výchovná poradkyně ZŠ (kariérový poradce) je téměř ve shodě s návrhy pracovnice úřadu práce. Navrhuje vylepšení podpory ze strany státu, především zvýšení podpory v edukaci výchovných poradců zaměřených na kariérové poradenství prostřednictvím kurzů a školení. Navrhuje také navýšení objemu propagačních materiálů kariérových informací, neboť jsou jim doručovány sporadicky. Do budoucna by jistě pomohla připravenost středních škol na krátkodobé stáže žáků ZŠ.

Respondent č. 4: Rodič žáka posledního ročníku ZŠ navrhuje koncepční řešení, více času na individuální poradenství a větší podporu žáka ze strany školy v otázkách profesní orientace.

Komparační souhrn:

Zodpovězením této otázky respondenti poskytli velmi pestrý náhled na možné návrhy či opatření do budoucna. Z pohledu dánského asistenta pedagoga je systém služeb kariérového poradenství nastaven velmi kvalitně a v současné době nemá výtky. Pracovnice úřadu práce a výchovná poradkyně se shodují na návrhu, aby bylo pod patronátem státu zavedeno více edukačních aktivit pro výchovné (kariérové) poradce. Zmíněn byl také návrh na zřízení ustálené pozice kariérového poradce ve školním pedagogickém týmu na každé škole. Do budoucna by také výchovným (kariérovým) poradcům usnadnila práci včasná distribuce materiálů kariérového poradenství. Návrhem je také příprava podmínek pro zavedení krátkodobých stáží žáků ZŠ na středních školách. Dalším navrhovaným opatřením je koncepční řešení na školách a vymezení větší časové dotace pro individuální poradenství.

4.2.4 Závěrečné shrnutí

Respondentům obou zemí byla během rozhovorů nastíněna současná úroveň poskytování služeb kariérového poradenství žákům posledního ročníku základních škol v opačné zemi (Česká republika vs. Dánsko). Získané názory na tento stav jsou východiskem pro konkrétní doporučení.

Respondenti jsou ve shodě s Košťálovou (2019), která se již dříve vyjádřila ke stavu kariérového poradenství na základních školách v Dánsku. Na českých školách stále existuje prostor pro vylepšování poradenských služeb. Například inspirace dánským modelem by do budoucna přispěla ke kvalitě poskytovaných služeb např. tím, že bude ustálena pozice kariérového poradce – experta, který nebude zatížen případným dalším závazkem.

Návrhy konkrétních opatření

Na základě získaných informací z informačních zdrojů a z použité doplňkové techniky rozhovoru by bylo správné v otázkách profesního směřování budoucí mladé generace zajistit v systému kariérového poradenství následující:

- zvýšit osvětu a povědomí o poradenských službách včetně vysvětlení jejich opodstatněného místa v životě jedince,
- zavést jednotnou koncepci v systému poradenských služeb a tím zamezit roztržitosti mezi různé subjekty poskytovatelů,
- provést koncepční řešení služeb kariérového poradenství na základních školách závazné pro všechny stejnou měrou a ve stejné kvalitě,
- zřídit stálou pozici kariérového poradce na každé základní škole,
- zvýšit frekvenci poskytování individuální formy poradenství a zintenzivnit poradenskou péči o každého konkrétního žáka,
- navýšit nabídku edukačních programů a propagačních materiálů pro pracovníky zabývající se službami kariérového poradenství.

Do budoucna lze doporučit inspiraci zahraničními zkušenostmi a praxí. Pro možné zlepšení služeb kariérového poradenství a samotného poradenského systému by napomohlo více propracované implementování této oblasti např. do konceptu „Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+“, tedy konceptu rozvoje vzdělávání a vzdělávací soustavy v současné dekádě.

ZÁVĚR

Kariérové poradenství lze označit za velmi specifický a vysoce odborný druh lidské činnosti. Tento osobitý obor by se nikdy neměl stát něčím, co bude potřeba hledat jako „jehlu v kupce sena“, ba naopak, měl by být dostupný v kterémkoliv čase, komukoliv z nás a bez úplaty. Současné kariérové poradenství má teoretickou základnu na dobré úrovni, co lze specifikovat, je specifikováno celkem detailně, ale existuje mnoho skutečností, na kterých je do budoucna potřeba zapracovat.

V teoretické části bakalářské práce byly konkretizovány hlavní pojmy z oblasti kariérového poradenství, jako je kariéra, kariérový management, formy a metody poradenství či školní poradenství, a představeny definice z této oblasti. V samostatné kapitole byla pozornost zaměřena na současné poskytovatele služeb kariérového poradenství v České republice a v Dánsku. Na začátku čtvrté kapitoly byla prezentována organizace vzdělávání v obou zemích.

Z výčtu poskytovatelů kariérového poradenství a organizace vzdělávání v obou zemích vznikl podklad pro následnou komparaci. Byly sledovány rozdíly ve vzdělávací oblasti a s ní spojených poradenských službách poskytovaných žákům posledního ročníku základních škol, tedy to, co je pro obě země shodné a čím se liší.

V praktické části bylo komparační zjišťování doplněno o výzkumnou techniku formou rozhovoru, kdy byli osloveni respondenti z České republiky a Dánska, kteří odpovídali na zcela otevřené otázky a volně vyjadřovali své názory. Na základě transkripce rozhovorů a částečně i na základě teoretických poznatků z třetí kapitoly byl vytvořen soupis doporučení pro zlepšení stavu poradenských služeb v České republice.

Cílem bakalářské práce byla komparace poradenských služeb v České republice a zahraničí. Zahraničí znamená rozlehlé území, proto byla vybrána konkrétní země, v tomto případě Dánsko, a komparace zúžena na cílovou skupinu – žáky posledního ročníku základní školy. Autorka práce věří, že se cíle práce podařilo dosáhnout a snad i přispět k diskusi týkající se problematiky kariérového poradenství.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKCE

BAUMANNOVÁ, Andrea et al. *Poradenství hrou: [praktické náměty pro výchovné a kariérové poradce na základních školách]*. Praha: Raabe, ©2014. [95] s. Dobrá škola. Výchovný a kariérový poradce; 2. ISBN 978-80-7496-089-5.

BERNÝ, Libor. Hledání deficitů v kariérovém poradenství. *Učitelské noviny: týdeník pro učitele a přátele školy*. 2003, roč. 106, č. 30, s. 16-18. ISSN 0139-5718.

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083-X.

BOBYSUDOVÁ, Kamila. *Koordinátor autoevaluace: poradenské dovednosti: (studijní text pro prezenční formu vzdělávacího programu)*. Vyd. 2. Praha: Národní institut pro další vzdělávání, 2011. 48 s. ISBN 978-80-86956-60-2.

BUBÍKOVÁ, Milena. Kariérové poradenství na školách – významný nástroj prevence nezaměstnanosti. *Společenskovědní předměty: čtvrtletník pro pedagogy základních a středních škol*. 2004-2005, roč. 4, č. 1, s. 20-23. ISSN 1214-6811.

ĎURIŠOVÁ, Libuše. Kariérové poradenství v základních školách: výzkumné šetření mezi kariérovými poradci. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*. 2016, roč. 6, č. 2, s. 23-54. ISSN 1804-526X. Dostupné také z: https://lifelonglearning.mendelu.cz/media/pdf/LLL_20160602023.pdf

ĎURIŠOVÁ, Libuše. Pohled žáků na volbu dalšího vzdělávání a poskytované kariérové poradenství v základních školách. *Komenský: časopis pro učitele základní školy*. 2016/2017, roč. 141, č. 3, s. 18-25. ISSN 0323-0449. Dostupné také z: https://milenoa.9e.cz/wp-content/uploads/komensky_03_141_bar.-tisk.pdf

EUROGUIDANCE. *Guidance in Education – the educational guidance system in Denmark* [online]. 5th edition, 1st impression. Rosendahls: Euroguidance Denmark, The Danish Agency for Science and Higher Education, 2020 [cit. 2023-02-19]. ISBN Web: 978-87-93706-77-4. Dostupné z: <https://ufm.dk/en/publications/2020/guidance-in-education>

GIKOPOULOU, Nora, ed. *Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2012. 195 s. ISBN 978-80-87335-40-6.

HLAĎO, Petr. *Volba další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny: disertační práce*. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra pedagogiky, 2009. 230 s. Školitel doc. PhDr. Zdeněk Friedmann, CSc.

HLAĎO, Petr a MICHALICOVÁ, Jitka. *Kroky k povolání: [praktické náměty pro výchovné a kariérové poradce na základních školách]*. Praha: Raabe, ©2014. [101] s. Dobrá škola. Výchovný a kariérový poradce; 1. ISBN 978-80-7496-088-8.

KNOTOVÁ, Dana a kol. *Školní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014. 258 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4502-2. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/skolni-poradenstvi-960>.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a CUDLÍNOVÁ, Markéta. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. První vydání. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. 55 stran. ISBN 978-80-87993-01-9.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena. Kariérové poradenství v Dánském království. *Řízení školy. Školní poradenství v praxi: nový odborný časopis pro poradenské pracovníky*. 2019, roč. 6, č. 6, s. 20-22. ISSN 2336-3436.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena. Projekty kariérového poradenství – příklad z praxe. *Řízení školy. Školní poradenství v praxi: nový odborný časopis pro poradenské pracovníky*. 2017, roč. 4, č. 6, s. 14-16. ISSN 2336-3436.

MOORE, Nicki, Lewis CLARK, Siobhan NEARY a Hannah BLANKE. *Klíčové faktory kariérového rozhodování: Zkoumání vlivů, které se podílejí na rozhodování mladých lidí ve věku 13-16 let*. Číslo projektu:1538. Derby: International Centre for Guidance studies, Institute of Education, Univerzity of Derby, 2021. ISBN 978-80-87993-11-8.

NAVAROVÁ, Sylvie. Atraktivní metody kariérového poradenství a jak je rozvíjet. *Třídní učitel a vedení třídy*. 2021, č. 4, s. 18-24. ISSN 2570-8279.

NAVAROVÁ, Silvie. *Rozvoj kariérového poradce*. Praha: Raabe, [2019], ©2019. 131 stran. Dobrá škola. Výchovné a kariérové poradenství; 2. ISBN 978-80-7496-440-4.

PATTON, Wendy a MCMAHON, Mary. *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. 394 s. ISBN 978-80-88153-04-7.

PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška a MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2009. 395 s. ISBN 978-80-7367-647-6.

PÝCHOVÁ, Silvie. Co není kariérové poradenství. *Řízení školy. Školní poradenství v praxi: nový odborný časopis pro poradenské pracovníky*. 2017, roč. 4, č. 4, s. 13-14. ISSN 2336-3436.

PÝCHOVÁ, Silvie et al. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 110 stran. Řízení školy. ISBN 978-80-7598-604-7. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/karierove-poradenstvi-na-kazdy-pad-11143>.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015. 160 s. Psyché. ISBN 978-80-247-5092-7. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/profesni-poradenstvi-1140>.

ŠIKULOVÁ, Renata, MRÁZOVÁ, Eva a WEDLICHOVÁ, Iva. *Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy: metodická příručka pro učitele základních škol*. Vyd. 1. Most: Hněvín, 2007. 142 s. ISBN 978-80-86654-20-1.

ŠTEFLOVÁ, Jaroslava. Než dojde na lámání chleba: jak se základky vypořádávají s přípravou žáků na povolání. *Učitelství noviny: týdeník pro učitele a přátele školy*. 2018, roč. 121, č. 33, s. 4-7. ISSN 0139-5718.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/karierni-poradenstvi-100>.

VÍTKOVÁ, Marie, ed. *Otázky speciálně pedagogického poradenství: základy, teorie, praxe: učební text k projektu "Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce"*. Vyd. 2. Brno: MSD, 2004. 261 s. ISBN 80-86633-23-3.

VOSMIK, Miroslav. *Kurz skupinového kariérového poradenství na školách*. Praha: Raabe, 2021. 196 s. ISBN 978-80-7496-476-3.

VRCHOVSKÁ, Ema. Sonda do problematiky faktorů, ovlivňujících u žáků výběr střední školy. *Zpravodaj Pedagogicko-psychologické poradenství*. 2006, č. 45, s. 31-39. ISSN 1214-7230.

ZAPLETALOVÁ, Jana a VAŇKOVÁ, Hana, ed. *Kariérové poradenství – přítomnost a budoucnost*. Vyd. 1. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, c2006. 276 s. ISBN 80-86856-21-6.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

ATLAS ŠKOLSTVÍ. Atlas školství ... kam na školu [online]. [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://www.atlasskolstvi.cz/>

Eurydice Czechia, E.C. *National Education Systems. Overview* [online]. [cit. 2023-10-02]. Dostupné z: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/czechia/overview>

Eurydice Denmark, E.C. *National Education Systems. Overview* [online]. [cit. 2023-10-02]. Dostupné z: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/denmark/overview>

LBK NR 1393 AF 05/10/2022. *Bekendtgørelse af lov om kommunal indsats for unge under 25 år* [online]. [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/1393>

LBK NR 1690 AF 13/08/2021. *Bekendtgørelse af lov om Studievalg Danmark* [online]. [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/1690>

LOV NR 548 AF 07/05/2019. *Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats* [online]. [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/548>

MPSV. *Národní soustava povolání* [online]. [cit. 2023-08-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/narodni-soustava-povolani>

MŠMT. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání* [online]. Praha: MŠMT, 2023. 165 s. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/60266>

NPI. *Informační systém Infoabsolvent* [online]. [cit. 2023-09-25]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/>

OECD. *Career Guidance A Handbook for Policy Makers* [online]. Paris, 2004. Copyright © OECD/European Communities 2004 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance_9789264015210-en

PLANT, Peter a Rie THOMSEN. *Career guidance in Denmark: social control in a velvet glove*. *Orientacion y sociedad* [online]. Buenos Aires: Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata, 2012, (11), s. 1-17 [cit. 2023-09-26]. ISSN 1515-6877. Dostupné z: <http://hdl.voced.edu.au/10707/260937>

UNESCO. *Handbook on career counselling: a practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings. Follow-up to the World Conference on Higher Education* [online]. Paris, 2002 [cit. 2023-06-01]. Dostupné z: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000125740>

Vyhláška č. 72/2005 Sb. Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010–2023 [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>

YouthWiki, E.C. *Denmark. Overview* [online]. [cit. 2023-09-23]. Dostupné z: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/overview>

Zákon č. 73/2011 Sb. Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010–2023 [cit. 2023-09-19]. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>

Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010–2023 [cit. 2023-09-19]. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 561/2004 Sb. Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010–2023 [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

SEZNAM SCHÉMAT

SCHÉMA 1 - POSKYTOVATELÉ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ	26
SCHÉMA 2 - VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM ČESKÉ REPUBLIKY	35
SCHÉMA 3 - VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM DÁNSKA.....	37

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru	57
Příloha 2: Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru	58
Příloha 3: Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru	59

PŘÍLOHA č. 1

Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovorů a jeho následným využitím pro účely bakalářské práce.

Podpisem vyjadřuji souhlas s následujícími body:

- Byl jsem informován/a o účelu rozhovoru, kterým je sběr informací pro potřeby bakalářské práce Aleny Fuksové Pasičné s názvem „Komparace poradenských služeb v České republice a zahraničí“. Cílem rozhovoru je získání informací z oblasti kariérového poradenství v Dánsku.
- Bylo mi sděleno, jak dlouho bude rozhovor trvat a jaký bude mít průběh. Jsem seznámen s právem odmítnout odpovědět na jakoukoli otázku.
- Souhlasím s nahráváním rozhovoru a jeho následným zpracováním. Zvukový záznam rozhovoru nebude poskytnut třetím stranám a po přepsání bude vymazán. Transkripce bude přístupná pouze komisi u obhajoby bakalářské práce, jinak nikomu až na části citovány v textu práce, který bude volně dostupný online.
- Byl jsem obeznámen s tím, jak bude s rozhovorem nakládáno.
- Dávám své svolení k tomu, aby autorka použila rozhovor pro potřeby své bakalářské práce a některé části v ní může citovat, zvuková nahrávka rozhovoru však bude po zpracování a přepisu smazána.
- Chápu a rozumím všem pokynům a informacím v českém jazyce.

Datum: 30. 7. 2023

Jméno a podpis respondentů: [REDACTED] (Denmark)



Jméno a podpis autorky bakalářské práce: Alena Fuksová Pasičná (Česká republika)




PŘÍLOHA č. 2

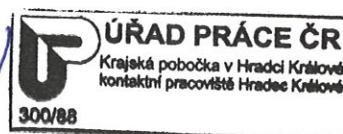
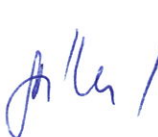
Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru a jeho následným využitím pro účely bakalářské práce.

Podpisem vyjadřuji souhlas s následujícími body:

- Byl/a jsem informován/a o účelu rozhovoru, kterým je sběr informací pro potřeby bakalářské práce Aleny Fuksové Pasičné s názvem „Komparace poradenských služeb v České republice a zahraničí“. Cílem rozhovoru je získání informací z oblasti kariérového poradenství v České republice.
- Bylo mi sděleno, jak dlouho bude rozhovor trvat a jaký bude mít průběh. Jsem seznámen/a s právem odmítnout odpovědět na jakoukoli otázku.
- Souhlasím s nahráváním rozhovoru a jeho následným zpracováním. Zvukový záznam rozhovoru nebude poskytnut třetím stranám a po přepsání bude vymazán. Transkripce bude přístupná pouze komisi u obhajoby bakalářské práce, jinak nikomu až na části citovány v textu práce, který bude volně dostupný online.
- Byl/a jsem obeznámen/a s tím, jak bude s rozhovorem nakládáno.
- Dávám své svolení k tomu, aby autorka použila rozhovor pro potřeby své bakalářské práce a některé části v ní může citovat, zvuková nahrávka rozhovoru však bude po zpracování a přepisu smazána.
- Chápu a rozumím všem pokynům a informacím.

Datum: 6. 10. 2023

Jméno a podpis respondenta: 



Jméno a podpis autora bakalářské práce: Alena Fuksová Pasičná



PŘÍLOHA č. 3

Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru a jeho následným využitím pro účely bakalářské práce.

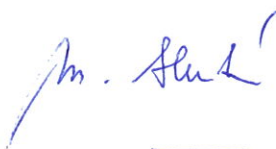
Podpisem vyjadřuji souhlas s následujícími body:

- Byl/a jsem informován/a o účelu rozhovoru, kterým je sběr informací pro potřeby bakalářské práce Aleny Fuksové Pasičné s názvem „Komparace poradenských služeb v České republice a zahraničí“. Cílem rozhovoru je získání informací z oblasti kariérového poradenství v České republice.
- Bylo mi sděleno, jak dlouho bude rozhovor trvat a jaký bude mít průběh. Jsem seznámen/a s právem odmítnout odpovědět na jakoukoli otázku.
- Souhlasím s nahráváním rozhovoru a jeho následným zpracováním. Zvukový záznam rozhovoru nebude poskytnut třetím stranám a po přepsání bude vymazán. Transkripce bude přístupná pouze komisi u obhajoby bakalářské práce, jinak nikomu až na části citovány v textu práce, který bude volně dostupný online.
- Byl/a jsem obeznámen/a s tím, jak bude s rozhovorem nakládáno.
- Dávám své svolení k tomu, aby autorka použila rozhovor pro potřeby své bakalářské práce a některé části v ní může citovat, zvuková nahrávka rozhovoru však bude po zpracování a přepisu smazána.
- Chápu a rozumím všem pokynům a informacím.

Datum: 10. 10. 2023

Jméno a podpis respondenta:





Jméno a podpis autora bakalářské práce: Alena Fuksová Pasičná

