Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Diplomová práce

Využití metod kariérového poradenství na vybrané univerzitě v programu CEEPUS

Bc. Helena Pechová

© 2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Helena Pechová

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Využití metod kariérového poradenství na vybrané univerzitě v programu CEEPUS

Název anglicky

Application of methods of Career Counselling at a selected university in CEEPUS

Cíle práce

Cílem této diplomové práce je využití kariérového poradenství skrze aplikaci vybraných metod na zvolené univerzitě, která je součástí programu CEEPUS.

Metody kariérového poradenství jsou aplikované na vzorek studentů dané univerzity za účelem zjištění přínosů pro studenty. Přínosem práce je osobní rozvoj studentů a návrh konkrétních aktivit pro další práci univerzity se studenty v poradenství. Dílčím cílem je zmapování aktivit poradenských služeb na univerzitě.

Metodika

Práce se skládá ze dvou částí – teoretické a praktické. Teoretická část je zpracována na základě studia odborné literatury za účelem tvorby teoretických východisek práce. Praktická část je zpracována na základě výstupů z kvantitativního/kvalitativního výzkumu.

Harmonogram:

Syntéza výchozí znalostní báze: 11/2019 – 08/2020

Kvalitativní výzkum: 09/2020 – 11/2020

Agregace poznatků: 12/2020 – 02/2021

Odevzdání práce na katedru: 03/2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci Využití metod kariérového poradenství na vybrané univerzitě v programu CEEPUS jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 25. března 2022 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Martině Fejfarové, Ph.D., za vedení mé práce. Dále bych chtěla poděkovat panu profesorovi Željko Vaškovi a jeho asistentovi Nemanju Jaliči za umožnění pobytu na Univerzitě Banja Luka a neustálou podporu po celou dobu trvání pobytu. Za českou stranu pak děkuji koordinátorovi CEEPUS za PEF ČZU panu Ing. Martinovi Kozákovi. Mé velké díky míří paní Mgr. Haně Jiráskové za trpělivost při výuce srbského jazyka a pomoc s překlady. Závěrem děkuji všem svým kolegům kariérovým poradcům zejména paní doktorce Alici Mullerové, paní doktorce Veronice Motlové a Kateřině Haškové za podnětné rozmluvy k diplomové práci a svým nadřízeným v českém centru Euroguidance při Národním pedagogickém institutu a na Českém vysokém učení technickém v Praze za podporu při psaní práce.

Využití metod kariérového poradenství na vybrané univerzitě v programu CEEPUS

Abstrakt

Práce se zabývá dopadem kariérového poradenství na studenty na vybrané univerzitě v rámci zemí programu CEEPUS. Konkrétně se jedná o University of Banja Luka v Bosně a Hercegovině v entitě Republiky srbské. Cílem této diplomové práce je využití kariérového poradenství skrze aplikace vybraných metod na zmíněné univerzitě. V teoretické části práce představuje základní pojmy jako Kariéra, Kariérové poradenství či Poradenský rozhovor. Dále představuje metody, které jsou následně využity při tvorbě konzultací praktické části. Praktická část představuje výsledky zjištěných informací o poradenských službách na vybrané univerzitě, sestavení obsahu konzultací, průběh a výsledky prvního sběru sebehodnotícího dotazníku mezi studenty, průběhy konzultací i druhý sběr a jeho závěry. Návrhy představují pracovní listy pro samostatnou práci studentů a další možnosti pro posílení poskytování kariérového poradenství. Jedná se o možnosti zapojení se do partnerství, které existují v rámci Erasmus+ či CEEPUS programů a přináší tak příležitost k financování služeb případně také hoštění vyučujících či stážistů při pracovních stážích Erasmus+.

Klíčová slova: Kariérní poradenství, Narativní kariérové poradenství, Sociodynamika, IKIGAI, Active Engagement, CEEPUS

Application of methods of Career Counselling at a selected university in CEEPUS

Abstract

The thesis deals with the impact of career counselling on students at a selected university within the CEEPUS countries. Specifically, it is the University of Banja Luka in Bosnia and Herzegovina in the entity of the Republika Srpska. The aim of this diploma thesis is the use of career counseling through the application of selected methods at the mentioned university. The theoretical part of the thesis presents basic concepts such as career, career counselling or counselling interview. It also presents the methods that are then used in creating career counseling sessions of the practical part. The practical part presents the results of information about counselling services at the selected university, compiling the content of consultations, the course and results of the first collection of self-assessment questionnaire among students, the course of consultations and the second collection and its conclusions. The proposals are worksheets for students' independent work and other opportunities to strengthen the provision of career guidance. These are opportunities to join partnerships that exist within the Erasmus + or CEEPUS programs and thus provide an opportunity to fund services or host teachers or trainees during Erasmus + internships.

Keywords: Career counselling, Narrative career counselling, Sociodynamic career counselling, IKIGAI, Active Engagement, CEEPUS

Obsah

1 Úvod **12**

2 Cíl práce a metodika **13**

2.1 Cíl práce . . . 13

2.2 Metodika . . . 13

3 Teoretická východiska **15**

3.1 Pojmy . . . 15

3.2 Kariérové poradenství . . . 18

3.3 Historie kariérového poradenství do 1. pol. 20. století . . . 19

3.4 Historie kariérového poradenství od 2. pol. 20. století . . . 21

3.5 Aktuální stav kariérních center . . . 23

3.5.1 Kariérní centrum ČVUT (České vysoké učení technické v Praze) . 24

3.5.2 Kariérní centrum MU (Masarykova univerzita v Brně) . . . 24

3.5.3 Informačně-poradenské a kariérní centrum – Univerzita Hradec Králové . . . 24

3.5.4 Career Center ČZU (Česká zemědělská univerzita) . . . 25

3.5.5 Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích – Kariérní centrum Ekonomické fakulty . . . 25

3.5.6 Poradenské a profesní centrum – Mendelova univerzita v Brně . . 26

3.5.7 Oxford University Careers Service . . . 26

3.6 Popis vybraných metod . . . 26

3.6.1 Narativní kariérové poradenství . . . 26

3.6.2 Sociodynamické kariérové poradenství . . . 27

3.6.3 Active Engagement . . . 29

3.6.4 IKIGAI . . . 30

4 Vlastní práce **33**

4.1 Zjištění stavu poradenských služeb na vybrané univerzitě . . . 34

4.2 První dotazníkové šetření . . . 35

4.3 Přehled osnov konzultací . . . 44

4.3.1 První setkání . . . 44

4.3.2 Druhé setkání . . . 45
4.3.3 Třetí setkání . . . 45
4.4 Tvorba obsahu konzultací . . . 46
4.4.1 Seznámení, kdo jsem . . . 46
4.4.2 Hodnoty, kompetence a příběhy . . . 46
4.4.3 Akční plán . . . 48
4.5 Tvorba pracovních listů a karet pro konzultace . . . 49
4.6 Průběh konzultací a reflexe jejich závěrů . . . 52
4.6.1 Student č.1 . . . 52
4.6.2 Student č.2 . . . 54
4.6.3 Student č.3 . . . 56
4.6.4 Student č.4 . . . 57
4.6.5 Student č.5 . . . 58
4.6.6 Student č.6 . . . 59
4.7 Druhé dotazníkové šetření a vyhodnocení dopadu konzultací . . . 61

5 Zhodnocení a doporučení 65
5.1 Pracovní listy pro samostatnou práci studentů . . . 65
5.2 Podpora skrze program Erasmus+ . . . 66
5.2.1 Podpora kariérních služeb skrze studentskou pracovní stáž přes Erasmus+ mezinárodní kreditovou mobilitu . . . 66
5.2.2 Podpora výuky zaměřené na rozvoj kariéry skrze výjezd zaměstnance přes Erasmus+ mezinárodní kreditovou mobilitu . . . 66
5.2.3 Strategické partnerství v rámci Klíčové akce 2 programu Erasmus+ 66
5.3 Podpora skrze program CEEPUS . . . 67
5.3.1 Studentský a zaměstnanecký výjezd přes program CEEPUS . . . 67
5.4 Inspirace z českého prostředí . . . 67
5.4.1 Zaměstnanecká mobilita, síť ambasadorů, konsorcium . . . 67
5.4.2 Lokální alternativy univerzitních projektů . . . 68

6 Závěr 70

7 Seznam použitých zdrojů 71

Přílohy 75

Seznam tabulek a obrázků

4.1 Obrázek 1: Pohlaví respondentů prvního sběru. Zdroj: vlastní zpracování . 36
4.2 Obrázek 2: Ročník studia. Zdroj: vlastní zpracování 36
4.3 Obrázek 3: Zkušenosti s kariérovým poradenstvím. Zdroj: vlastní zpracování 37
4.4 Obrázek 4: Výrok č. 1. Zdroj: vlastní zpracování 37
4.5 Obrázek 5: Výrok č. 2. Zdroj: vlastní zpracování 38
4.6 Obrázek 6: Výrok č. 3. Zdroj: vlastní zpracování 38
4.7 Obrázek 7: Výrok č.4. Zdroj: vlastní zpracování 39
4.8 Obrázek 8: Výrok č.5. Zdroj: vlastní zpracování 39
4.9 Obrázek 9: Výrok č.6. Zdroj: vlastní zpracování 40
4.10 Obrázek 10: Výrok č.7. Zdroj: vlastní zpracování 40
4.11 Obrázek 11: Výrok č.8. Zdroj: vlastní zpracování 41
4.12 Obrázek 12: Výrok č.9. Zdroj: vlastní zpracování 42
4.13 Tabulka 1: Průměr sebehodnocení studentů.Zdroj: vlastní zpracování . . . 42
4.14 Tabulka 2: Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti - konzultace. Zdroj: vlastní zpracování 43
4.15 Tabulka 3: Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti – bez konzultací. Zdroj: vlastní zpracování 43
4.16 Tabulka 4: Osnova prvního setkání. Zdroj: vlastní zpracování 44
4.17 Tabulka 5: Osnova druhého setkání. Zdroj: vlastní zpracování 45
4.18 Tabulka 6: Osnova třetího setkání. Zdroj: vlastní zpracování 45
4.19 Obrázek 13: Kolo života. Zdroj: davidmmasters.com 49
4.20 Tabulka 7: Tabulka hodnot. Zdroj: vlastní zpracování 50
4.21 Obrázek 14: Model IKIGAI. Zdroj: marianne.cz 51
4.22 Tabulka 8: Akční plán. Zdroj: vlastní zpracování 51
4.23 Obrázek 15: Storytellingové karty vytvořené pro účely konzultací. Zdroj: vlastní zpracování 52
4.24 Tabulka 9: Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků. Zdroj: vlastní zpracování 62

4.25 Tabulka 10: Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti, kteří prošli konzultacemi. Zdroj: vlastní zpracování 62
4.26 Tabulka 11: Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti, kteří neprošli. Zdroj: vlastní zpracování 62

5.1 Tabulka 12: Návrh rozpočtu. Zdroj: vlastní zpracování 69

1 Úvod

Kariérové poradenství lze chápat jako podporu klienta při jeho profesním rozvoji. Nicméně nejde jen o prosté dosazení člověka ke konkrétní pracovní pozici jako tomu bývalo v počátcích tohoto oboru.

Kariérový poradce má být vybaven znalostmi o trhu práce, povoláních, možnostech studia. Má mít znalosti v oblasti pracovně právní legislativy či schopnost vedení poradenského rozhovoru.

Kariérní centra mají na univerzitách nezastupitelnou úlohu. Často fungují jako prostředník mezi studenty a firmami. Firmám usnadňují přístup ke studentům, ať už skrze pracovních veletrhů nebo prezentací firem na půdě univerzity. Kariérní centra pomáhají studentům se připravit na jejich vstup na trh práce. Studenti a absolventi se skrze kariérní centra mají šanci seznámit se zaměstnavateli, zjistit, jak se prezentovat na pohovoru, poznat více sami sebe skrze testování a semináře nebo se díky poradnám ujistit o svém směřování.

Právě kariérové poradenství je významnou službou kariérních center. Kariéroví poradci probírají se zájemci rozličná témata od zaměření studia, přes objevování svých silných stránek až po způsoby hledání zaměstnání.

V kariérovém poradenství existuje velké množství teorií a přístupů a je na poradci, které přístupy jsou mu blízké a využije je při svém poradenství. Některé přístupy se zaměřují na příběhy klientů, jiné na celoživotní přístup ke kariéře nebo na sociokulturní prostředí klienta. Pokud takové služby nejsou studentům a absolventům přístupné, jsou ochuzeni o pomoc a rady při své přípravě na praxi. Kariérové poradenství by tam v nějaké alespoň minimální podobě mělo být zastoupeno na každé univerzitě.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je využití kariérového poradenství skrze aplikace vybraných metod na univerzitě Banja Luka v Bosně a Herzegovině. Tato univerzita je součástí programu CEEPUS, což je program, který umožňuje výjezdy pro studenty, akademické pracovníky a freemovery, tedy studenty z univerzit, které nejsou zapojené v programu. Praktická část této diplomové práce byla zpracována v rámci výjezdu na univerzitu právě skrze tento program.

Vybrané metody kariérového poradenství jsou aplikované na vzorek studentů dané univerzity za účelem zjištění přínosů pro studenty. Přínosem práce je osobní rozvoj studentů a návrh konkrétních aktivit pro další práci univerzity se studenty v poradenství. Dílčím cílem je zmapování aktivit poradenských služeb na univerzitě. Přínos je mapován skrze kvalitativní a kvantitativní metody, a to dotazník a rozhovor. Dotazníkové šetření probíhá před konzultacemi a po konzultacích mezi studenty, kteří si konzultacemi prošli i neprošli. Studenty, kteří absolvují konzultace, také zhodnotili přínos v rámci strukturovaného rozhovoru.

2.2 Metodika

V teoretické části jsou vymezeny pojmy jako je příkladem Kariéra či Kariérní centra. Dále jsou obsaženy rozdíly mezi kariérním poradcem, koučem a mentorem. Následuje stručná historie kariérového poradenství, která je rozdělena na historii do 1. pol. 20. století a na historii od tohoto období po současnost. Historie kariérového poradenství představuje klíčové teorie jako je teorie Franka Parsona Trait and Factor Theory, typologie RAISEC či teorie Life Career Rainbow.

Dále je proveden stručný popis některých kariérních center v České republice a pro srovnání jednoho kariérního centra ve Velké Británii. Dále jsou popsány vybrané přístupy kariérového poradenství, ze kterých je čerpáno pro náplň konzultací se studenty. Je to konkrétně Narativní kariérové poradenství, Sociodynamické kariérové poradenství, Active Engagement a Ikigai.

Tyto metody byly vybrány pro svou komplexnost a přístup ke klientovi. Na jedné straně pracují s klientem, berou v potaz prostředí, které ho ovlivňuje, ale také se zabývají i poradcem. A to jeho přístupem a prostředím, ve kterém konzultace provádí.

Praktická část zahrnuje nejprve představení konkrétní univerzity a zmapování dostupných poradenských služeb Následuje distribuce sestaveného dotazníku s výroky mezi stu-

denty, pro zjištění výchozího stavu jejich sebehodnocení. Tento první sběr probíhá v říjnu 2021. Dalším krokem jsou pak konzultace se zájemci s řad studentů. Jsou vytvořeny obsahy jednotlivých konzultací a také podpůrné pracovní listy. Vzory konzultací jsou jednotné pro všechny studenty pro zachování konzistentnosti. Jsou vyjádřeny faktory jako délka konzultace, místo konzultace i samotný obsah a v něm podrobně popsány aktivity.

Následuje stěžejní část průběh konzultací. Konzultace se soustředí na sebepoznání studentů. Tématem první konzultace je Kdo jsem, druhá konzultace se pak zaměřuje na Hodnoty a kompetence a Příběhy a poslední konzultace na téma Akční plán.

V závěru konzultací jsou studentům položeny otázky pro kvalitativní zhodnocení přínosu konzultací. V rámci druhého sběru, v lednu 2022, je všem studentům zaslán dotazník se stejnými výroky, kdy je v závěrečném vyhodnocení porovnáno, zda došlo na základě prvního a druhého sběru k posunu u studentům, kteří si konzultacemi prošli a u studentů, kteří si konzultacemi neprošli. Závěrečné vyhodnocení je tedy založeno na kvantitativním (evaluační metoda sběru dat pomocí dotazníku) a kvalitativním (evaluační metoda sběru dat pomocí strukturovaného rozhovoru) zhodnocení studentů a jejich analýze.

Na závěrečné zhodnocení navazují návrhy reagující na výsledky kvalitativního a kvantitativního hodnocení.

3 Teoretická východiska

3.1 Pojmy

Kariéra

Pojem kariéra může být definován a vnímám více způsoby. Například, že:" kariéru tvoří sled vzestupů, stagnací nebo klesání získaných pracovních zkušeností. Kariéra je výsledkem záměrných rozhodnutí" (Milkovich and Boudreau, 1993). Nebo také:" kariéra je sled aktivit, pozic a rolí souvisejících se zaměstnáním nebo podnikáním, realizovaných jedincem, jako i zkušenosti získaných jedincem. Kariéra zahrnuje různé druhy vzdělávání a výcviku, dobrovolnickou práci, zaměstnání, podnikání, a také období nezaměstnanosti" (Arnold et al., 2016). Kariéra zahrnuje širokou škálu problematik, a to od řízení lidských zdrojů přes profesní orientaci až po celoživotní vzdělávání. Je jisté, že ovlivňuje nejen jedince jako takového, ale i jeho okolí (zejména v podobě rodiny). Určuje jeho životní styl a společenský status (Malinová, 2011). Na kariéru je možné nahlížet ze dvou úhlů. Jako objektivní a subjektivní. Pod objektivní kariérou je možné si představit například přehled dosaženého vzdělání. Pod subjektivní pak individuální cíle jedince, jeho spokojenost atd. (Pauknerová, 2008). V současném době se pojetí kariéry dá vystihnout: "změnami pracovní náplně, pozic a organizace, potřebou celoživotního učení, nestrukturovaným průběhem nebo také flexibilitou organizace využívající různé typy pracovněprávních vztahů" (Malinová, 2011).

Kariérní centrum

Kariérní centra na univerzitách jsou subjekty, které na dané univerzitě zajišťují služby v oblasti rozvoje pro studenty a absolventy univerzity. Rozsah služeb se různí, avšak zpravidla to bývají služby jako workshopy, kariérní poradny, psychologické testování, zprostředkování pracovních nabídek a další. Aktuální nabídkou vybraných kariérních center se zabývá část pojednávající o aktuálním stavu kariérních center. Účelem kariérních center je připravit studenty případně absolventy na vstup na pracovní trh, pomoci jim při hledání své kariérní dráhy, ulehčit propojení s firmami, získání první praxe, podnítit v nich práci na seberozvoji skrze workshopy a semináře na odborná či naopak soft skills témata. Na mnohých univerzitách také fungují programy pro podporu podnikavosti studentů a absolventů.

Koučink a kouč, mentoring a mentor

Kouč je člověk, který nemusí mít znalosti v oboru svého klienta. Je to člověk, který naslouchá klientovi a není v roli rádce, ale spíše někoho, kdo dává podnětné otázky, na které s klientem hledají odpověď. Díky kouči si klient ujasňuje své cíle a cestu k nim, priority,

poznává své silné stránky. Kouč by měl pracovat i na svém osobním rozvoji. "Kvalitní kouč se pozná podle toho, zdali i on sám na sobě pracuje a prochází osobním, ale i profesním rozvojem. Měl by mít náležité vzdělání, tedy absolvoval potřebný výcvik a získal certifikaci, která spadá pod asociaci dohlížející právě na dodržování stanoveného etického kodexu" (Centrum osobního růstu Děčín, 2020). Koučink využívá postupné sebeobjevování klienta tak, aby klient mohl s pomocí kouče najít své cíle a přání a cestu s postupnými kroky, jak jich dosáhnout. Vztah mezi koučem a koučovaným je založený na vzájemné důvěře. Koučink vychází z toho že:"všichni lidé jsou v něčem dobří a pokud jsou motivováni, mohou dosáhnout všech vytyčených cílů" (Coach Federation, 2013). Mentor je zpravidla odborníkem v oboru, ve kterém svého svěřence (menteeho) rozvíjí. Jeho úkolem je předat své zkušenosti, inspirovat, dávat zpětnou vazbu a podněty k rozvoji. Diskutuje se svěřencem jeho nápady na projekty, pomáhá budovat síť kontaktů, zprostředkovává aktuální novinky z oboru, konzultuje podnikatelské nápady nebo sdílí know-how ohledně vedení lidí. Mentor by měl být nejen odborníkem, ale měl by mít schopnost předávat zkušenosti. Také by měl být otevřený rozdílným názorům a podporovat nápaditost svěřence. Měl by být vyzrálý a otevřený i svému vlastnímu rozvoji. Pro vysvětlení mentoringu lze najít mnoho definic. Některé spíše obecnější, jiné zaměřené konkrétněji. Jednou z oficiálních definic je například ta od autorů Hawkins a Smith, která říká, že: "mentoring je pozitivní rozvojová aktivita, kdy mentor diskutuje aktuální témata, nabízí pohled, jakým způsobem organizace funguje, jakým způsobem vzniká neformální síť pro informace, a jak přemýšlet, reagovat na výzvy a možnosti, jež přicházejí" (Hawkins and Smith, 2010).

Mindfulness

Slovo mindfulness se překládá například jako všímavost, udržení pozornosti a uvědomění bez toho, aby se situace hodnotila. Důležité je vnímání přítomného okamžiku, všímání si toho, že zkušenost člověka a jeho pohled na svět jsou subjektivní (Lávka psychoterapeutické centrum, 2011). Peavy (Peavy, 2004) navrhuje několik dimenzí mindfulness, které mají vliv na klid mysli vedoucí k možnosti řešit problém v poradenství s klientem. Je to například podporovat hravost klienta, aby poradce podnítil přicházení s novými nápady. Dále je to otevřenost a podpora nových poznatků a informací. Posledním příkladem může být vnímání toho, že existuje více správných řešení problému a řešení, kudy se vydat.

Storytelling

Příběhy jsou primárně využívány při výchově dětí, případně mládeže. Mají poučit, podněcovat fantazii, ukázat charakteristiku povahy, pobavit. Příběhy jsou součástí románů a filmů, kdy vyvolávají emoce. Příběhy jsou součástí lidských životů již tisíce let. „Jednou z nejstarších podob vyprávění nalezneme v jeskyni v Lascaux. Řada tamních obrazů, která

je datována mezi roky 15.000 až 13.000 let před Kristem obsahuje několik zvířat a jednu postavu člověka. Po sérii zkoumání se zjistilo, že nástěnné malby obsahují zjednodušenou sadu událostí popisující rituály a práci lovce. Obrazy vyprávějí příběh“ (Krohe, 2019).

Mapování

Mapování se užívá v kariérním poradenství pro vizualizace problému nebo tématu, které je probíráno nebo se kterým klient za poradcem přichází. Klient je veden poradcem návodnými otázkami, během kterých tvoří na papír. Je také možné, aby kreslili společně. V sociodynamickém poradenství si klient na papír vizualizuje kruh, který představuje životní prostor. Do něj poté zakresluje konkrétní problém, kdo je s ním spojený, jaké detaily ho k problému napadají. Poradce podporuje klienta v užití barev, obrázků nebo pocitů (Peavy, 2004).

Poradenský rozhovor

Poradenský rozhovor se od jiného typu rozhovoru odlišuje několika faktory, a to od tématu rozhovoru přes účast člověka v roli poradce až po formální rovinu rozhovoru. Knotová a kol. zmiňují, že poradce musí brát v potaz několik souvislostí a podle nich přizpůsobit vedení rozhovoru. Měl by zohlednit sociokulturní kontext, tedy přizpůsobit rozhovor prostředí, ve kterém se klient pohybuje. Dále je to kontext vzdělání a etiky. Tím se rozumí, že poradce by měl pomáhat klientovi jen s oblastmi, kam sahá jeho profesionalita. Posledním příkladem kontextu může být pochopení konkrétního rozhovoru, kdy je potřeba, aby poradce rozkryl všechny souvislosti spojené s řešeným problémem klienta (Knotová, 2014). Poradce by měl v rámci poradenského rozhovoru umět užívat obou nástrojů profesionálního pomáhání. Prvně je to podporování, kdy se jedná o rovnocenný vztah. Druhým nástrojem je vedení, kde jde o nerovnocenný vztah. Poradenský rozhovor se dle Metodiky poradenství skládá z několika fází. Prvotní fází je otevření poradenského rozhovoru, kdy poradce zjišťuje, jaká jsou očekávání klienta, vyjasňuje logistické záležitosti jako časová náročnost, a hlavně se obě strany vzájemně seznamují (Práh občanské sdružení, nedatováno). Knotová a kol. uvádí ještě jednu fázi přes samotným rozhovorem, a to přípravu na rozhovor, pokud předem víme, s kým se setkáme a co bude předmětem rozhovoru. Zde je ale důležité nepodléhat nutné pravdivosti toho, co se poradce od okolí dozví. Pořád by to pro něj měly být jen vstupní informace. Dále také uvádí přípravu v podobě nalezení klidného místa pro rozhovor a vnitřní přípravu samotného poradce (Knotová, 2014). V další fázi zjišťuje aktuální situaci, kde se klient nachází, jaké má zkušenosti. Poradce si tam může zmapovat, jak by mohl klientovi pomoci. Příkladem otázky v této fázi může být např. S čím za mnou přicházíte? Následuje fáze, kdy si pojmenovává klient cíl, kterého chce dosáhnout, a další možnosti. Poradce aktivně naslouchá a dotazuje se

klienta. Společně zkoumají různé cíle. Příkladem se ptá na cíl rozhovoru, jaký cíl si vůbec zvolil a proč, jak může poradce klientovi pomoci a kdo další by pro něj mohl být užitečný. Poté si s poradcem plánují možnou cestu k cíli. Jak by mohl klient postupovat, jaké jsou možnosti a alternativy. Poradce si s klientem rozkládá cestu k cíli na jednotlivé kroky. Dotazuje se na první a další kroky, které klient udělá, jaké jsou další možnosti apod. Závěrem rozhovoru dochází k reflexi a zhodnocení. Poradce s klientem reflektuje, zda bylo pro klienta setkání přínosné a zda se znovu setkají. Poradce může shrnout, co bylo v rámci rozhovoru probráno. Je užitečné, aby poradce v průběhu rozhovoru s klientem reflektoval, zda se rozhovor ubírá podle očekávání klienta, jak během rozhovoru reaguje, ať už verbálně nebo neverbálně (únava, snížená pozornost, zda dostatečně rozumí otázkám apod.) (Práh občanské sdružení, nedatováno). Košťálová a Cudlínová uvádí několik rad, jak vést poradenský rozhovor: "nechte klienta přijít s návrhem dříve, než navrhnete něco sami a neočekávejte, že bude souhlasit se všemi vašimi návrhy. Nehodnoťte žádné řešení, dokud jich nebude celá řada a povzbuzujte klienta, aby předkládal nápady." Schopnost poradce vést poradenský rozhovor je uměním a je to důležitý nástroj při práci s klientem, ve kterém se poradce může dále vzdělávat a rozvíjet (Košťálová and Cudlínová, 2015).

3.2 Kariérové poradenství

Kariérní poradenství je rozsáhlá problematika, která vymezuje: „široké spektrum aktivit zaměřených na poskytování kariérních informací a rozvíjení dovedností žáků pro řízení vlastní kariéry" (Národní ústav pro vzdělávání, nedatováno). Savickas kariérové poradenství definuje jako: "proces, kdy poradce klientovi pomáhá se rozvíjet a akceptovat adekvátní obraz sama sebe a své role ve světě práce a porovnat tento koncept s realitou a přeměnou na realitu. Toto by mělo být spojeno s vnitřním uspokojením a s ohledem na dobro společnosti" (Savickas, 2011). Role kariérového poradce je zachycena v Národní soustavě povolání. Aktuálně jako povolání bez oboru. Jako kvalifikace je uvedeno vyšší odborné vzdělání či bakalářské studium v programech jako psychologie, pedagogika nebo management. Zde je činnost Kariérového poradce zachycena takto: „Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života" (Národní soustava povoláni, 2017). Podoba poradenství se odvíjí od vývojového stádia jedince, u kterého je prováděno. Konkrétně v univerzitním prostředí by mělo přispívat například k tomu, aby pomohlo studentům nalézt své místo na trhu práce, objevit možnosti dalšího profesního rozvoje nebo výběr dalšího studia. Su-

márně se obsah kariérového poradenství může rozčlenit na tři základní oblasti, a to informační - informace o trhu práce, možnostech vzdělávání a další, vzdělávací - praktické učení se např. psaní životopisu, příprava na pohovor apod. a pomáhající - aplikace technik, testů a dalších metod vedoucí k sebepoznání a odkrývání potenciálu (Galová et al., 2020). Kariérový poradce poskytuje informace o trhu práce, o trendech a vývoji. Také podává informace o vzdělávacím systému a podporuje klienty v rozvoji jejich kariéry a uvažováním nad ní. K dispozici má širokou škálu různých zdrojů, informace o školách, zaměstnavatelích, znalosti o různých profesích, videa, obrázkové karty a další (Galová et al., 2020). Hlavně na školách mohou být zprostředkovatelem besed pro žáky od odborníků z různých povolání nebo organizovat exkurze. Jedná se tedy převážně o nalezení své profesní dráhy, přípravu na pohovor, identifikace silných a slabých stránek, psaní životopisu, způsoby hledání práce atd. Kariéroví poradci přímo v Kariérních centrech také navazují vztahy s relevantními subjekty, jako jsou firmy, absolventi, kariéroví poradci v jiných kariérních centrech a další profesionálové. Kariérové poradenství se uplatňuje v průběhu celého života člověka. Není určené jen studentům nebo nadaným jedincům. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj uvádí, že kariérové poradenství jsou: „služby zaměřené na pomoc jedincům v každém věku a fázi jejich života při rozhodování v oblasti školního vzdělávání, celoživotního vzdělávání i zaměstnání a při rozvoji kariéry“ (OECD, 2004). Kariérový poradci pracují s různými věkovými skupinami. Ať už se jedná o žáky základní školy, kteří si vybírají střední školu, vysokoškolské studenty snažící se zorientovat ve svých kompetencích nebo cizince, kteří se snaží integrovat v nové zemi a hledají informace o možnostech zaměstnání. Kariéroví poradci pracují s klienty i formou nejrůznějších workshopů a seminářů, tudíž se nejedná jen o individuální poradenství. Kariérové poradenství je totiž záležitostí nejrůznějších institucí. Své místo má na základních, středních i vysokých školách. Dále v rámci Úřadu práce ČR, v poradenských zařízeních i v komerční sféře (Knotová, 2014).

3.3 Historie kariérového poradenství do 1. pol. 20. století

Počátek kariérového poradenství by se dal datovat na přelom 19. a 20. století. Trh práce byl ovlivněn průmyslovou revolucí a díky ní probíhala transformace náplně práce. Zatímco předtím záleželo povolání člověka na faktorech jako období roku nebo bydliště či rodinná tradice (myšleno například u řemesel), v období průmyslové revoluce docházelo k urbanizaci. Docházelo ke změnám jako například:

- “masové zavádění strojů ve výrobě
- pracovní život se odděluje od osobního

- objevuje se fenomén pracovní doby, mzdy a zaměstnaneckých práv
- lidé tráví v práci daleko více času."

(Košťálová and Cudlínová, 2015). S těmito změnami ale přicházely i nejistoty, kdy bylo pro některé lidi náročné se adaptovat. A právě to bylo podnětem pro vznik kariérového poradenství. Ačkoliv v počátcích se vhodnost člověka pro povolání posuzovala hlavně z fyzických hledisek, časem se začal vypracovávat systém, který bral v potaz například i vlohy člověka. Souhrnně se tyto přístupy označují jako teorie zaměřené na obsah, což se vysvětluje jako: "obsah jsou předpoklady člověka k výkonu povolání a požadavky zaměstnavatele na konkrétní pozici" (Košťálová and Cudlínová, 2015). První významná teorie reagovala právě na otázku západního světa jako reakce na industrializaci nebo migraci. Šlo o to, jak mohou být zaměstnanci efektivně přiřazeni k jednotlivým pracovním pozicím. Teorie Franka Parsona Trait and Factor Theory, která brala v potaz na jedné straně schopnosti a zájem člověka a na druhé straně požadavky na pracovní pozici. Pro poradce to znamenalo práci s předpoklady konkrétního člověka, a to porovnali se situací na trhu práce. Omezeností teorie bylo, že nebrala v potaz faktory jako motivace nebo fakt, že se člověk v průběhu života vyvíjí a sním například i jeho potřeby (Savickas, 2011). Lidé tak byli přiřazeni k pozicím v organizaci a ta jim také utvářela život. Určovala denní režim podle směn či bydliště nebo příjmu (Maree, 2011). Parsonova teorie byla dlouhou dobu populární. Psychometrické testy zjišťující korelaci mezi schopnostmi člověka a požadavky na pracovní pozici se prováděly hlavně na počítači (Career Trend, 2018). V průběhu 50. a 60. let minulého století se projevovaly nejvíce dvě teorie, a to teorie zaměřené na obsah a teorie zaměřené na proces (Košťálová and Cudlínová, 2015). U teorie zaměřené na obsah se po Trait and Factor Theory objevila Person-Environment Fit. Autorem je John L. Holland, který představil svou typologii RAISEC, což je šest typologií, které popisují zaměření člověka a vhodná povolání pro ten konkrétní typ. Jedná se o:

- realistický typ (manuálně zaměřená práce, fyzické aktivity, praktičnost)
- investigativní typ (analytické schopnosti, abstrakční myšlení, vědecky zaměření)
- umělecký typ (představivost, rádi se vyjadřují, nezávislí)
- sociální typ (péče o druhé, empatie, spolupráce)
- podnikavý typ (práce s lidmi, vůdčí osobnost, ambicióznost)
- konformní typ (systematičnost, pečlivost, data a informace)

(Poznej sebe, nedatováno) Holland tak rozšířil Parsonovu teorii tím, že vzal v potaz faktory, jako jsou životní cíle či hodnoty člověka, které ho ovlivňují včetně ostatních lidí a prostředí (Career Trend, 2018). Hollandova teorie se stále využívá, aby klienti posílili znalost sami sebe, zvýšili povědomí o odpovídajícím pracovním prostředí a zjistili, které se k nim nejvíce hodí (Savickas, 2011). Hojně se využívalo psychometrických metod. Druhým nástrojem vedle Person-Environment Fit byl Seven Point Plan. Šlo o: "formu hodnocení člověka prostřednictvím pohovoru" (Košťálová and Cudlínová, 2015). Autorem této teorie je Alec Rodger. Seven Point Plan obsahuje několik otázek, které jsou rozřazené do sedmi kategorií. Výsledkem má být vědecky podložené posouzení pracovního potenciálu člověka (Schemantics Scholar, 1968). Kategorie jsou spjaty s požadavky na pracovní místo. Jde o oblast fyzické zdatnosti (zdraví, vzhled), inteligence, zájmy (umělecké, sociální apod.), dispozice, speciální schopnosti (manuální zručnost apod.), prostředí (rodinné zázemí, povolání nejbližších lidí apod.) a vědomosti (York, nedatováno). Teorie zaměřené na proces braly v úvahu to, že kariéra není statický proces. Průkopníkem přístupu je D. Super, který přišel s teorií, že výběr povolání probíhá na základě našeho subjektivního hodnocení, na jakou práci se hodíme. V roce 1980 představil Donald Super teorii Life Career Rainbow, která popisuje profesní rozvoj člověka v podobě životních etap a životních rolí. Super zdůrazňoval důležitost rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Střetem různých rolí může nastat tenze, a proto by se měl člověk nad svými rolemi zamýšlet a brát je ne jako statické nýbrž dynamické. Teorie je vizuálně znázorněna jako duha jejíž jednotlivé pásy značí životní role, a to například student, pracovník nebo rodič. Duha dále bere v potaz věk, faktory jako socioekonomická situace a faktory, které jsou spjaté s osobním rozvojem. Klient s poradcem můžou teorii využít následovně – zjistit aktuální situaci, tedy jak aktuálně klient zapadá do jednotlivých rolí, kolik času si jednotlivé role vyžadují a jak moc důležité pro klienta jsou. Dalším krokem je zamyslet se nad tím, jak klient chce, aby vypadalo rozložení za pět let, jaký by si představoval svůj životní styl. Dále se klient zamýšlí nad tím, jaký je rozdíl mezi aktuální a vytouženou situací. Závěrečným krokem je sestavení konkrétních kroků a nastavení cílů pro dosažení změny (Toolshero, 2018). V této době se: "středem celého procesu poradenství stává klient po vzoru humanistické psychologie C. Rogerse a klíčovým nástrojem poradenský rozhovor" (Košťálová and Cudlínová, 2015).

3.4 Historie kariérového poradenství od 2. pol. 20. století

V druhé polovině minulého století se objevily tři nové hlavní teorie. Circumscription and Compromise Theory patřící do teorií zaměřených na proces a Psychodynamic Model of

Career Choice a Values-Based Theory jako příklady teorií zaměřených na obsah (Košťálová and Cudlínová, 2015). Na pracovním trhu dochází k přesouvání výroby do zemí s levnější pracovní silou. Začíná se projevovat trend globalizace. Dochází také k přesunu pracovníků do terciálního sektoru a objevují se nové typy pracovních pozic. Kariérní poradenství se zaměřuje na témata jako zaměstnávání lidí se znevýhodněním. "Protože druhá polovina 20. století je značně dynamičtější než předchozí období, stále více se poradenství zabývá proměnou jednotlivce v čase, a to jak v teoriích zaměřených na proces, tak i v těch zaměřených na obsah" (Košťálová and Cudlínová, 2015). Circumscription and Compromise Theory jako představitel teorie zaměřené na proces hledala spojitosti s tím, jak se již v dětství zamýšlíme nad povoláním. To, jaká povolání jsou v dětském věku vnímána, je ovlivněno mnoha faktory jako povolání rodičů, co je pro nás vhodné z demografického a geografického hlediska a také genderového hlediska. Posunem v kariérovém poradenství přišel s teorií Values-Based Theory, která brala v potaz i kulturní hodnoty člověka. Koncem 20. století se objevují teorie Happenstance Learning Theory a Social Cognitive Career Theory. Typický je rozmach moderních technologií a hodnota informací. Důraz se začíná klást na celoživotní vzdělávání. Začínají se objevovat nové typy benefitů jako jsou firemní školky pro potomky zaměstnanců a hledat balanc mezi pracovním a osobním životem. Teorie získávají na komplexitě a berou si z obou směrů (teorie zaměřené na obsah a teorie zaměřené na proces) to nejlepší. Happenstance Learning Theory, zpracovaná Johnem Krumboltzem, klade důraz na otevřenost vůči novým možnostem a alternativám namísto přesně zpracovaného kariérního plánu. Klient by se pak neměl soustředit jen na jeden konkrétní cíl a přehlížet možné příležitosti, které si nenaplánoval. Poradenský rozhovor se pak točí kolem neplánovaných událostí a jejich dopadem na život. Druhá významná teorie té doby, Social Cognitive Career Theory, se zaměřuje na mobilizaci vnitřních sil člověka a jejich význam na kariéru. Ústředním pojmem je tzv. self-efficacy. Tento pojem by se dal vyjádřit jako víra v to, že člověk může dosáhnout svých cílů. Člověk věří, že u něho existují potřebné schopnosti a že je schopen zvládnout rozdílné situace (Košťálová and Cudlínová, 2015). Mezi další významné přístupy na přelomu 20. a 21. století byly Career Management, Sociodynamický přístup a Narativní přístup. Narativní přístup pracuje s příběhem klienta. Poradce s klientem rozvíjejí příběh a hledají skrze něj nové možnosti náhledu na problém. Klientův pohled na příběh je čistě subjektivní. Příkladovou technikou přístupu je externalizace, kdy se problém oddělí od klienta a je považován za něco externího. Sociodynamické přístup má s narativním přístupem společné základy, jeho autor R. V. Peavy dává do popředí edukační činitele, které klienta ovlivňují v průběhu života. Oba dva přístupy pracují s metaforami, sociodynamický přístup ještě zohledňuje kulturní odlišnosti

klienta. Na dynamicky se měnící podobu kariéry reaguje teorie kariérového managementu, kdy je zdůrazněno, že klient je aktivním tvůrcem své kariéry a disponuje tzv. kariérovými kompetenci (např. schopnost najít balanc mezi prací a osobním životem), díky kterým je schopný reagovat na změny na trhu práce (Košťálová and Cudlínová, 2015). 21. století je charakterizováno jako doba nejistoty, kdy se moderní technologie stávají běžnou součástí života. Více se dbá na hodnoty, sociální odpovědnost a sdílení. Mnoho rutinních činností se automatizuje a v pracovních úvazcích je často využito dohod o provedení práce či dohod o pracovní činnosti případně práce na živnostenský list. Lidé již delší dobu nemohou plánovat svou kariéru jako kontinuální působení v jedné organizaci. Spíše, než jednu pozici vystřídají za svůj život pozic několik. Nyní často spíše než ve formě smluv a konkrétní pozice, jsou schopnosti lidí využívány v projektech (Maree, 2011). Na počátku 21. století přichází Mark L. Savickas s teorií Career Construction. Zabývá se v ní příběhy klienta, důraz je kladen na vývoj klienta v čase a jeho schopnost se přizpůsobovat situaci a různým životních rolí. Skrze příběhy je možné hledat řešení problémů klienta. Principem je konstrukce krátkých příběhů, které se následně využijí rozsáhlejších příběhů a pro nastínění dalších epizod života (Savickas, 2011).

3.5 Aktuální stav kariérních center

Stav kariérních center se liší zemi od země i univerzitu od univerzity. Záleží na mnoha faktorech, jako je velikost univerzity, odborná způsobilost zaměstnanců pracujících v kariérních centrech a těch poskytujících kariérní poradenství. Také velkou roli hraje rozpočet kariérních center a další. „V České republice je vývoj kariérních služeb teprve na začátku a jejich kvalita a rozsah se liší podle konkrétních škol“ (Gončárová, 2015).

Tato diplomová práce se zabývá aplikací na konkrétní univerzitě, přesto zde bude pro orientaci zmíněn aktuální stav a podoba kariérních center v několika zemích. Představení univerzitních kariérních center je zde uvedeno jen okrajově pro základní představu. U každého kariérního centra je, dle dohledatelných zdrojů, zmíněno, jaké služby nabízí studentům potažmo absolventům a také firmám. Také je uvedeno, zda se aktivně účastní dalších aktivit a zda slouží jako kariérní centrum pro celou univerzitu nebo jen pro konkrétní fakultu. Takto podrobně je zpracována pouze situace v České republice. V rámci Evropy bude, mimo některá centra v České republice, představeno kariérní centrum ve Velké Británii. Centra v České republice jsou představena, jelikož jsou stejně jako vybraná země součástí CEEPUS.

3.5.1 Kariérní centrum ČVUT (České vysoké učení technické v Praze)

Toto kariérní centrum vzniklo v roce 2006. Své služby nabízí studentům a absolventům, a to personální poradnu (pro tvorbu životopisu, motivačního dopisu či profilu na LinkedIn), kariérní poradnu (hledání praxe, příprava na pohovor, budování kariéry), osobnostní testování (vyhodnocení několika osobnostních testů), videointerview (cvičný pracovní pohovor skrze online prostředí), semináře, workshopy, sekci inzerce na webových stránkách (zde mohou firmy inzerovat své volné pracovní pozice), účastní se pracovních veletrhů, seznamovacích pobytů, nabízí studentům program Mentoring (stínování zaměstnanců různých firem napříč obory) a nabízí k zapůjčení knihy z oblasti osobního rozvoje, psychologie, leadershipu a dalších témat (Kariérní centrum ČVUT, 2020).

3.5.2 Kariérní centrum MU (Masarykova univerzita v Brně)

Kariérní centrum Masarykovi univerzity vzniklo v roce 2008 a nabízí širokou škálu služeb pro studenty a absolventy do tří let od absolvování studia. Zájemci mohou využít kariérové poradenství a konzultaci životopisu. Dále zúčastnit se workshopů a kurzů, kdy se setkávají se zaměstnavateli a dozvídají se něco nového o tématech, které jsou pro ně aktuální. Kariérní centrum také nabízí Assessment centrum (aktivita, kdy si mají zájemci možnost vyzkoušet skupinové i individuální úkoly pod dohledem pozorovatelů, od kterých následně dostávají zpětnou vazbu. Assessment centrum jako takové je druh výběrového řízení, studenti si tak mají možnost tento přístup vyzkoušet nanečisto). Pro zájemce je možné se zapojit jako stážista přímo do činnosti Kariérního centra. Kariérní centrum provozuje ojedinělý portál JobCheckIN. Díky němu propojuje studenty a absolventy univerzity se zaměstnavateli. Zaměstnavatelé mají možnost na portálu zveřejňovat inzeráty a vyhledávat mezi profily studentů a absolventů. Studenti a absolventi si tvoří profily a mohou si procházet inzeráty firem (Kariérní centrum MU, 2022).

3.5.3 Informačně-poradenské a kariérní centrum – Univerzita Hradec Králové

Centrum je otevřené nejen studentům a absolventům, ale také zájemcům o studium. Mimo hlavní činnosti kariérních center, jako je kariérní rozvoj nebo zapojení do praxe, také aktivně podporuje studenty se specifickými potřebami a poskytuje i psychologickou podporu. Centrum se tedy skládá z několika sekcí – Kariérní centrum, Kontaktní místo a informační servis, Sociální poradenství, Psychologická a terapeutická podpora a Podpora studentů se specifickými potřebami Augustin. Kariérní centrum tak patří k velkému centru služeb. Samotné kariérní centrum pak soustřeďuje svou činnost na přípravu studentů na trh práce skrze stáže, workshopy, přednášky a setkání s odborníky z praxe. Student se může na kariérní centrum obrátit o pomoc s psaním životopisu, přípravou na pohovor, v

případě zájmu o koučování. Centrum je prostředníkem mezi studenty a zaměstnavateli a také sdílí nabídky z praxe. Služby mohou využít i zájemci o studium a poradit se ohledně svého budoucího zaměření (Informačně-poradenské a kariérní centrum - Univerzita Hradec Králové, 2020).

3.5.4 Career Center ČZU (Česká zemědělská univerzita)

Career Center ČZU funguje od roku 2015, a to pro studenty a absolventy do tří let od absolvování. Cílem Career Center ČZU je pomáhat studentům v přípravě na pracovní trh. Nabízí dva typy konzultací, a to kariérní poradenství a kariérní koučink. V rámci kariérního poradenství se poradce se studentem věnuje otázkám hledání práce, psaní životopisu a přípravě na pohovor. Při kariérním koučinku pak jde o osobní testování a nacházení směru pro kariéru studenta. Nabízí i poradenství pro studenty se zdravotním postižením, kdy zprostředkovává rady ohledně práva a povinnosti zaměstnavatelů, informace o invalidním důchodu nebo jak si hledat práci. Kurz Side off university pro studenty, kteří se chtějí rozvíjet v konkrétním oboru. Dále organizují setkání se zástupci firem, diskuze s absolventy univerzity. Kariérní centrum má pod svými křídly veletrh pracovních příležitostí, kde se mají zájemci možnost seznámit se společnosti a domluvit se na konkrétní spolupráci a také Pitch Boot Camp, což je program pro studenty rozložený do dvou dnů, kdy se účastní diskuzí, dozvídají se více sami o sobě a pracují na svých prezentačních dovednostech. Firmám nabízí širokou škálu služeb od inzerce, účasti na Pitch Boot Campu, veletrhu pracovních příležitostí až po přednášky (Career Center CZU, 2021).

Rozvojové a poradenské centrum VŠE

Na VŠE nejdříve existovalo Centrum profesní orientace, které bylo v roce 2006 přetransformováno na dnešní rozvojové a poradenské centrum (Gončárová, 2015). Rozvojové a poradenské centrum funguje jako prostředník mezi firmami a studenty případně absolventy univerzity, a to skrze nabídku zaměstnání, veletrhu pracovních příležitostí Šance, prezentací firem. Dále nabízí psychologickou diagnostiku, koučování, psychologickou poradnu, workshopy a kariérové poradenství. Pro absolventy funguje portál Alumni a setkávání v rámci Dne s VŠE pro absolventy (Rozvojové a poradenské centrum VŠE, 2018).

3.5.5 Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích – Kariérní centrum Ekonomické fakulty

Kariérní centrum nabízí studentům odborné semináře, přednášky, kariérové poradenství a realizaci řízených stáží. Kariérové poradenství se věnuje přípravě na pracovní pohovor a Assessment centrum, efektivní prezentaci, hledání pracovního uplatnění nebo psaní životopisu a motivačního dopisu. Semináře jsou zaměřené na rozvoj soft skills, přípravy na

pracovní pohovor, podnikání apod. V rámci stáže si studenti vybírají z databáze a účastní se stáže v dotaci 160 hodin v oborech od bankovnictví přes marketing až po účetnictví. Dále organizuje veletrh pracovních příležitostí, kde se studenti mohou setkat se zástupci firem, účastnit se workshopů či si nechat zkonzultovat životopis a motivační dopis. Jednou z dalších možností pro studenty, jak se zapojit do pracovního prostředí, je stínování manažera. Studenti po dobu jednoho týdne doprovází manažera na poradách a sledují ho při práci (Kariérní poradenství – Ekonomická fakulta JU, 2020).

3.5.6 Poradenské a profesní centrum – Mendelova univerzita v Brně

Poradenské a profesní centrum existuje od roku 2008 a spadá pod Institut celoživotního vzdělávání. Funguje pro studenty i zaměstnance univerzity, ale také pro zájemce o studium na univerzitě a veřejnost. Mezi nabízené služby patří právní poradenství, poradenství pro zájemce se specifickými potřebami, psychologické služby, koučování, kurzy a také studijní a kariérové poradenství. V rámci kariérového poradenství se řeší témata jako příprava na pohovor, trh práce, výběr povolání a další profesní příprava. Centrum se podílí na organizaci Kariérního dne MENDELU a JobChallenge, což je veletrh pracovních příležitostí (Institut celoživotního vzdělávání, 2019).

3.5.7 Oxford University Careers Service

Kariérní centrum Oxfordské univerzity nabízí velké množství aktivit studentům, absolventům i firmám. Pro přehlednost nabízí ke stažení brožuru s přehledem všech služeb, které poskytuje jednotlivým cílovým skupinám. Aktuálně se jedná o kariérní veletrhy, one-to-one setkání s kariérovým poradcem, pracovní příležitosti spolupracujících firem skrze CareerConnect portál, tréninky pracovních pohovorů a stovky událostí organizovaných poradci a firmami. Kariérní centrum zaměstnává specialisty pro studenty se specifickými potřebami a nabízí mentoringový a stážistický program. Organizuje také diskuze a workshopy pro studenty podle jejich zaměření a stupně studia (Oxford University Careers Service, nedatováno).

3.6 Popis vybraných metod

3.6.1 Narativní kariérové poradenství

Narativní kariérové poradenství se odlišuje od metod založených spíše na výzkumných předpokladech, které se vyjadřovaly shodou pracovních předpokladů na pracovní pozici a osobních předpokladech člověka. Narativní přístup bere v potaz dynamiku osobnosti a fakt, že každý jedinec individuálně jedná a interpretuje svět kolem sebe. Vliv má na jeho vyjádření i kultura (IResearchNet, nedatováno). Kultura člověka mu pomáhá zapadnout

mezi ostatní, adaptovat se. Savickas ve své přednášce (Lablarios, 2020) zmiňuje, že narativní poradenství, které se soustředí na příběh, je nový směr a změnou v dynamickém světě, na které se pojí i nová slovíčka jako kariérní role nebo emocionální inteligence. Je to důsledkem toho, jak se poradci adaptují, respektive své metody v novém prostředí. Maree (Maree, 2011) uvádí, že v rámci transformace, která probíhala a probíhá nejen na pracovním trhu, je úkolem kariérového poradce uchopit příběh klienta, aby byl schopen v příběhu vyjádřit své já. Na začátku poradenství je mnoho klientů příliš vzdáleno svému vlastnímu příběhu. Narativní přístup klientům a poradcům umožňuje práci s významem, který je osobním pro konkrétního klienta. Také využívá strategií a technik, díky kterým klient nachází roli ve svém životě, která ho vnitřně uspokojuje. Díky využití vlastního příběhu může poradce klientovi přeneseně pomoci i v širším hledisku například při hledání zaměstnání. Skrze nalezení role klienta v jeho příběhu může dojít i k nacházení řešení problémů včetně hledání samotného osobního významu. Příkladem může být hledání životních hodnot klienta, a to jednoduše ptaním se na důležitost jednotlivých hodnot. V narativním přístupů se vychází z faktu, že každý člověk má svůj vlastní jedinečný příběh. Poradce se soustředí na prvky jako klíčové události v životě nebo postavy z příběhů. Smyslem je sestavit příběh, který odhaluje životní linku klienta, prozkoumat zájmy vztahující se k pracovnímu životu a jako poradce klientovi pomoci s náčrtem možné budoucnosti (IResearchNet, nedatováno). Klíčová je jedinečnost, reflexe, identita, adaptabilita a individualita. Identita je vnímaná jako znalost našeho příběhu i s jeho klíčovými okamžiky a zásadními změnami. Adaptabilita je vnímaná jako způsob, jak došlo ke změně našeho příběhu. Klient buduje svůj příběh a svůj svět, který je ovlivněn jeho rodinou a okolím. Klient se s pomocí poradce snaží vytvořit svou autobiografii, která je tvořena jak minulostí, tak budoucností utvořenou v přítomnosti (Lablarios, 2020).

3.6.2 Sociodynamické kariérové poradenství

Tato metoda patří mezi konstruktivistické teorie. Tyto teorie jsou zaměřeny na vlastní pojetí reality klienta, kdy klient a poradce toto pojetí společně zkoumají. Existuje několik zásad pro sociodynamické poradenství. Zdůrazňuje se proces učení, kdy otevřenost k učení má být jak na straně poradce, tak klienta. Dále je uvedena důležitost aktivního přístupu a zážitku z poradenství, význam komunikace (například symbolů a příběhů). Metoda bere v potaz důležitost zohlednění každodenní rutiny klienta. Příklady využití jsou například Čára života, kdy klient má vizuálně vyjádřit svůj život od narození po přítomnost a má se soustředit na kritické body, které ho v životě potkaly nebo cvičení na vizualizaci budoucnosti, kdy si klient má představit jednu z možných budoucností a cesty k ní vedoucí (Launikari and Puukari, 2009) V rámci přístupu se hojně pracuje s metaforami. Přístup

je postaven na etickém přístupu poradce. Poradce by měl klienta pozitivně podporovat a posilovat jeho schopnost přemýšlet nad sebou. Poradce by měl užívat kritického myšlení, aktivně naslouchat a uznávat možný odlišný názor klienta, diverzitu a kulturní odlišnost. Neměl by se dopouštět nerespektu nebo ponižování klienta. Poradce sám věří v myšlenku toho, že je možné žít spokojený život a nacházet cestu k němu i svým klientům. Děje se tak srze myšlenky a slova, která využívá k popisu. Zároveň zůstává otevřený k přicházejícím dějům v životě. Využívají se koncepty storytellingu nebo mindfulness, osobní projekt, kapitoly života, tvoření budoucnosti a meaning making. Osobním projekt je něco, do čeho je klient plně zapojen, vnímá to jako projekt, který je pro něj důležitý a je si vědom toho, jak postupovat, aby dosáhl splnění projektu. Příkladem může být problematická situace v zaměstnání, kdy má klient neshody se svým nadřízeným. Osobním projektem pak je například napsání dopisu, kde si klient sepíše své pocity a důvody, proč je se svým nadřízeným v nepozitivním vztahu. Tvoření budoucnosti je postavené na tom, že si klient má představovat svou budoucnost, převzít pocit, že si vizualizovanou budoucnost zaslouží a uvědomit si aktivity a osobní projekty, které je potřeba realizovat, aby došlo k naplnění. Storytelling je velmi široké téma. V sociodynamickém poradenství poradce naslouchá klientovým příběhům. Ptá se otázkami, které zjišťují předmět příběhů, co je v něm klíčové nebo jaké se v něm vyskytují postavy. Sdruženou aktivitou je pak příběh souběžně mapovat. Kapitoly života je aktivita, kdy klient zakresluje důležité události v jeho životě. Jednotlivé kapitoly jsou tvořeny právě událostmi, které klienta ovlivnili natolik, že například změnily směr jeho života. Následně si klient vybírá kapitolu, která je pro něj nejdůležitější, pojmenuje ji a vede dialog s poradcem o této životní kapitole (Peavy, 2004). Peavy (Peavy, 2004) dále zmiňuje, že se sociodynamické poradenství soustředí jednak na vztahy a jejich dynamiku a jednak na cesty prožívání a přemýšlení. Smyslem je pomoci klientovi rozpoznat své schopnosti, dosažené úspěchy, podporovat je v posouvání vpřed a nalezení potenciálu. Tvoří se prostor pro rozšiřování kapacity člověka pro příležitosti a možnosti, které má k dispozici. Pracuje se s tím, co již klient dokázal, může udělat v přítomnosti a pracovat na sobě. Také se mluví o výrazu vlastní identity, kterou si klient hledá a případně přetváří. K přetváření dochází, pokud klient na sebe nahlíží negativně, pasivně a bez naděje na zlepšení. K tomu poradce využívá tvoření konstruktivní přítomnosti, kdy si klient uvědomuje přítomnost a vizualizuje možnou budoucnost. Přístup je založen na pozitivním smýšlení ne na nemožnosti realizace. Nástroji, které poradce využívá, jsou například mapování, které již bylo jako pojem představeno v pojmech (Peavy, 2004). Také se objevuje pojem poradenství založeném na moudrosti. Je založen na několika faktorech, a to na přístupu klienta, který má být flexibilní a otevřený a snažící se nezapadnout do před-

sudků, že změna není možná. Dále je to trpělivost, dobrotivost a etické hodnoty na obou stranách. Dále je to komplexní přístup ke klientovi, kdy se poradce dívá na klienta celistvě bez snahy oddělovat prvky osobnosti, jako jsou pocity nebo vnímání. Posledním příkladem může být přístup poradce, který přináší přínos ostatním a respektuje jak svou osobu, tak okolí. Dále je kladen důraz na to, že poradce stojí na straně klienta a zachází s ním jako sobě rovným. Opět je tu tak viděna důležitost, která je kladena na etický přístup ve vztahu klient-poradce, protože přístup poradce je daleko zásadnější než využívané techniky při poradenství. Od poradce se očekává, že bude klienta jako člověka plně přijímat. To, že poradce přijímá klienta, jako sobě rovným je také spojeno s tím, že vztah není o člověku, který je expertem a druhém, který má slepě přijímat všechny rady bezpodmínečně, nýbrž o tom, že role poradce je brána spíše jako průvodcovská, založená na vzájemné snaze o zlepšení (Peavy, 2004). Vance Peavy (Peavy, 2004) ve své knize o Sociodynamickém poradenství uvádí, že vnímá poradenství jako hru o několika prvcích, a to hráčích, krocích a nástrojích. Hráče symbolizuje poradce a klient, kroky pak taktiky postupu vpřed a nástroji například metafory. Nástroje pak dělí na technické a mentální. Technickými může být třeba propiska nebo židle, mentálními pak slova a dále diagramy nebo příběhy a také mentální nástroje, které podporují naslouchání. Příkladem je zopakování řečeného od klienta poradcem, užití metafor pro bližší popsání skutečnosti, upřesňovací otázky jako jak klient může jinak problém nebo téma pojmenovat. Díky tomu poradce podporuje důraz na situace a popisy zkušeností. Posledním příkladem může být konzistentní chování poradce, kdy se nechová ani bez emocí ani přehnaně emočně, nechává klienta volně mluvit, až je na to připravený.

3.6.3 Active Engagement

Tento přístup vznikl jako reakce na aktuální nároky naší doby jako je důraz na flexibilitu, týmovou práci nebo kreativní myšlení. Jeho zakladatel a hlavním protagonistou je kanadský poradce doktor Norman Amundson. Viděl problém v aktuálních teoriích, které dle jeho názoru nereflektovaly rychle měnící se nároky světa práce. Také tvrdil, že jiné teorie nereflektují sociální a kulturní kontext klienta. V rámci Active Engagement prosazuje holistický přístup ke klientovi, kdy respektuje další činitelé v jeho okolí, pracujeme s flexibilitou i různými technikami včetně práce s pohybem. Dle tohoto přístupu by se měl poradce s klientem zaměřit na hledání životní vášně klienta, na nalezení jeho PROČ, pracovat s jeho hodnotami. Také mluví o celoživotním vzdělávání, pracovních i dobrovolnických zkušenostech. Důležitým faktorem jsou také vztahy nejen s nejbližším okolím, ale také s kolegy či pracovní vztah s poradcem. Důraz klade na práci s nejistotou a její akceptaci a také osobní uvědomění toho, kdy je na člověka kladeno příliš mnoho nároků a

co pro něho ještě zdravá výzva. V tomto přístupu se pracuje s technikami jako je Storytelling, malování nebo metafora. Dalšími využívanými technikami je kolo života klienta s oblastmi jako hodnoty, pracovní příležitost nebo rodina a přátelé. Také se využívá portfolio či zázračnou otázku, kdy se na problém dívá z perspektivy jako už by byl vyřešený. Úlohou poradce je aktivně naslouchat a povzbuzovat klienta. Budovat v něm důvěru v doufání v to pozitivní. Poradce by měl být spokojený sám se sebou v danou chvíli a cítit se dobře v prostoru, kde konzultace probíhají, aby takovou podporu mohl poskytovat (Amundson, 2009).

3.6.4 IKIGAI

Ikigai je koncept pocházející z Japonska. Tento koncept má vyjadřovat důvody, které náš život dělají bohatým, co je naše proč, kvůli kterému ráno vstáváme. (Mogi, 2017) ikigai pojmenovává jako: „něco, co dává motivaci k životu“. Ikigai má svůj původ na ostrově Okinawa, který je známý svými dlouhověkými obyvateli. Pro Japonce je Ikigai jako životní styl, není to tak, že by ho Japonci znali a cíleně hledali. Ikigai je prezentováno, že prostupuje všemi částmi života (nejen práce, ale například meditování apod.), ale lze jej aplikovat přímo i na kariérové poradenství. Cesta k nalezení Ikigai může být zdlouhavá, avšak je uváděno, že její nalezení přináší smysluplný život (Plymouth State University, 2015). Japonci jsou přesvědčeni o tom, že každý člověk může své ikigai najít. Je ale nutné, aby byl trpělivý při zkoumání svého nitra, aby ho našel. Ikigai jako takové není jen hledání odpovědí na to, co člověk rád dělá, co mu jde apod. Je to komplexní pohled na životní styl, v rámci kterého člověk pracuje například se stresem ve svém životě. Pro to, aby člověk uměl pracovat se stresem, má do svého života zapojit meditaci, zdravou stravu nebo cvičení s dechem (García and Miralles, 2017). García a Miralles (García and Miralles, 2017) dále zvýrazňují aktivitu Japonců. Uvádí, že i když se Japonci odebrají do důchodu, i nadále zůstávají aktivní a podílí se na něčem, co považují za užitečné a důležité pro sebe i svou komunitu. Dle Japonců spočívá tajemství i v tom, že otevírají své srdce lidem, nedělají si starosti, dodržují ve svém životě zvyky, které si nastavili (ranní rituály v podobě čaje nebo cvičení). Japonci se snaží ve svém životě nespěchat, uznávají klid a ve svém životě si vždy najdou čas na svou rodinu a přátele. Velký důraz kladou na optimistický přístup k životu. Je tak vidět, že se snaží dávat svůj čas do všech oblastí života. Autoři také vyjadřují napojení ikigai na koncept Flow a Logoterapii. Tvrdí, že nalezení ikigai spočívá v tom, že při činnosti, která nás naplňuje, přestáváme myslet na čas. Takové činnosti dají svůj čas i za cenu, že jí přednost před činností jinou. Koncept Flow pochází od autora pozitivní psycholog jménem Mihaly Csikszentmihalyi. Pokud své flow člověk objeví, měl by to být schopen rozpoznat podle toho, že při činnosti nemá pojem o čase až do té míry,

že přestává myslet na sebe a z činnosti nemá pocit únavy (Mentální trénink, 2018). Aby člověk nalezl své Flow, může využít několik technik. Člověk by se měl soustředit jen na jednu činnost, a ne více najednou. V činnosti, kterou vykonáváme mít výzvu, která je pro nás motivující, ale stále musí být splnitelná v rámci našich kapacit. Mít v činnosti jasný cíl, kterého chci v činnosti dosáhnout. Csikszentmihalyi také zmiňuje pojem mikroplynutí. Tedy to, že člověk procítí jednotlivé úkony při vykonávané činnosti. Například u malířství by to byly jednotlivé tahy štětce (García and Miralles, 2017). S ikigai je také spojeno slovo resilience. García a Miralles (García and Miralles, 2017) uvádějí, že: „jednou ze společných vlastností těch, kdo mají dobře vymezené ikigai, je to, že vytrvají ve své vášni, ať se děje cokoliv. Neodradí je životní nezdary, nezmohou je sebemenší překážky, nikdy se nevzdávají.“ Člověk se neustále snaží dosáhnout něčeho lepšího a lepšího a nemůže dosáhnout klidu. Může pociťovat emoce jako je úzkost nebo neklid. Poté si má představovat a vizualizovat, co nejhoršího se může stát. Pomoc má i fakt a uvědomění, co je ještě v jeho moci ovlivnit a co už ne. Druhým pojmem je antifragilnost. To znamená, že člověk vyjde z prohraného boje silnější (tím se odlišuje od významu resilience). Dosáhnout ji člověk může díky krokům jako nemít jen jeden zdroj příjmu, být schopen podstupovat drobná rizika a zbavit se ve svém životě věcí, které jeho fragilitu posilují (případně lze vztáhnout i na lidi, tedy omezit kontakt s těmi, kteří nás například jen využívají nebo na nás přenášejí negativní myšlení) (García and Miralles, 2017). Mogi (Mogi, 2017) pracuje s pěti pilíři Ikigai, které podporují nalezení a další rozkvět Ikigai. První radí začít s málem a podporuje tak myšlenku najití pravidelných návyků v životě člověka. Další pilíř je nazvaný oproštění od sama sebe. Třetí pak apeluje na harmonii a udržitelnost. Další pak radí radovat se z maličkostí. Autor ho představuje jako radost Japonců z maličkostí jako je odpolední cvičení s přáteli, chutný pokrm, čtení knihy apod. Poslední, pátý, soustředit se na přítomný okamžik a být si vědom pomíjivosti všeho. K prvnímu pilíři je vhodné dodat pojem Kodawari. Tento pojem vyjadřuje umění Japonců vytrvat a dovést svůj úkol a činnost k dokonalosti. Nejlépe je ikigai možnost vidět u dětí, kteří se své činnosti věnují odhodlaně. „Mladost v mysli je v ikigai důležitá stejně jako odhodlání a nadšení, i když je váš cíl zdánlivě zcela bezvýznamný“ (Mogi, 2017). Koncept ikigai se také zobrazuje jako obrazec z několika kružnic, jejichž průnikem je právě ono Ikigai. Cílem je nalézt aktivity, které budou motivující a budou přinášet do života radost. Prvně se klient zaměřuje na to, co má rád. Ptá se na otázky typu: Co rád dělám? Co by o mě řekli ostatní, že mě dělá šťastným? Druhá kružnice se zabývá tím, co svět potřebuje. Ptá se otázkami jako: Co by mohlo být ve světě lepší? Co nyní svět ovlivňuje? Co ovlivňuje moji zemi a komunitu? Jsou cesty, jak se mohu podílet na zlepšení? Třetí je kružnice toho, v čem je klient dobrý.

Hledat pomohou otázky: Jaké dovednosti jsem za svůj život nasbíral? Co mi šlo v dětství? Poslední čtvrtou kružnicí je za co může být placený. Zde si je třeba odpovědět na otázky jako: Co umím, že by mi ostatní byli za to ochotni zaplatit? Jak vypadá má možná kariéra? Odpovědi na otázky je možné hledat v rámci několika zdrojů. Prvním doporučeným zdrojem je promluvit si s někým se známého okruhu lidí, ať už to je rodina, přátelé nebo spolupracovníci. Další možností je vyzkoušení různých aktivit v praxi skrze dobrovolnictví nebo například stáž. Poslední udávanou možností je zapojení v klubech a organizacích, skrze které je možné se dozvědět jejich zkušenosti a doporučení. Po sestavení toho, v čem je klient dobrý, co má rád, co svět potřebuje a za co může být zaplacen hledá průniky. Pro sekci, v čem je dobrý a co má rád je průnikem jeho vášeň. Pro to, co má rád a co svět potřebuje je jeho mise. Průnikem, co svět potřebuje a za co může být placen to je poslání. Poslední je průnik profese, který je tvořen tím, za co můžeme být placeni a v čem jsme dobří. Finálně, průnikem vášně, mise, poslání a profese je ono Ikigai (Plymouth State University, 2015).

4 Vlastní práce

Vlastní práce je založena na několika krocích. Nejprve je zjištěna aktuální situace poradenských služeb na vybrané univerzitě formou dotazování zástupce univerzity. Zde je cílem zjistit, zda jsou poradenské služby k dispozici a v jakém měřítku. Následuje zjištění počátečního stavu. Studentům je rozeslán dotazník, skrze který se mohou přihlásit jako zájemci na konzultace. V úvodu dotazníku jim je představen projekt, jeho přínosy a průběh. Od studentů je požadováno zadání emailu, pohlaví, oboru studia, ročníku a kontaktu a také informace o zkušenosti s kariérovým poradenstvím.

Dále jsou vedeny konzultace se studenty, kteří v dotazníku uvedou, že mají o konzultace zájem. Dotazník je tedy vyplněn jak studenty, kteří si následně projdou konzultacemi, tak studenty, kteří si jimi neprojdou. Je tak možné ve druhém sběru posoudit dvě skupiny – skupinu studentů po konzultacích a skupinu studentů bez konzultací. Konzultace jsou zaměřeny na sebepoznání studentů. Uvědomění si svých hodnot a cílů kariérního, ale i osobního rázu. Jednotlivé cvičení v konzultacích jsou inspirovány vybranými přístupy.

Pro obsah konzultací jsou připraveny mustry, které bude mít poradce k dispozici na konzultacích a pracovní listy. V jedné z podkapitol budou uvedeny detailní popisy jednotlivých konzultací, včetně cvičení, pomůcek i cíle každé konzultace. Obsahy konzultací jsou tvořeny na základě vybraných metod a vyjádřeny aktivitami, které využívají. Pro konzistentnost konzultací a měřitelnosti výsledků, je zachován nejen obsah pro všechny studenty, ale i prostředí, ve kterém konzultace probíhají. Obsahem první konzultace je seznámení a téma Kdo jsem. Obsahem druhé konzultace pak Hodnoty a kompetence, Příběhy a třetí Akční plán. Během konzultací jsou využity storytellingové karty, které jsou pro účely této závěrečné práce vytvořeny. Studenti si z konzultací odnesou výstupy jednotlivých setkání a také svůj akční plán. Výstupem samotného průběhu konzultací jsou zpracované zápisy z konzultací zapojených studentů. V poslední fázi proběhne vyhodnocení dopadu konzultací na studenty a závěrečná reflexe. Dopad je měřen kvantitativně pomocí dotazníku a kvalitativně skrze strukturovaný rozhovor se studenty. Pro srovnání jsou opět osloveni i studenti, kteří si konzultacemi neprošli. Na základě srovnání mezi prvním a druhým sběrem dotazníku je možné říci, zda se prokázal či neprokázal pozitivní dopad kariérového poradenství na studenty prohloubením jejich sebepoznání. Výsledky této části práce budou využity v kapitole Zhodnocení a doporučení, kde budou uvedeny návrhy pro aktivity univerzity v kariérovém poradenství. Sběr dat i konzultace probíhají na univerzitě v Banje Luce, která se nachází v Republice Srbské v Bosně a Hercegovině.

4.1 Zjištění stavu poradenských služeb na vybrané univerzitě

Univerzita Banja Luka se nachází v Banje Luce, hlavním městě entity Republika Srbské v Bosně a Hercegovině. Banja Luka je druhé největší město v zemi. Univerzita se řadí mezi spíše větší, jedná se o státní univerzitu, aktuálně má circa 12 tisíc studentů a 16 fakult.

Na univerzitě se nachází malé kariérní centrum, konkrétně patří pod fakultu ekonomickou, nejedná se o celouniverzitní kariérní centrum. Bylo možné se písemně propojit se zakladatelkou Kariérního centra a získat tak více informací o jeho fungování a službách, které poskytuje. Bohužel nebylo možné se s zakladatelkou setkat prezenčně, protože se aktuálně nachází na mateřské dovolené mimo město Banja Luka. Z komunikace vyplynulo, že Kariérní centrum na ekonomické fakultě (CERK – centar za razvoj karijere) bylo založeno v roce 2018. Vznik podnítilo získání projektu „A Step Forward to Youth Employment". Tento projekt zafinancovala americká vláda. Díky tomuto grantu tak v prvním roce existence centra proběhlo několik setkání orientovaných na rozvoj kariérních kompetencí pro studenty a setkání pro absolventy (kde bylo rovněž centrum prezentováno). Hlavní myšlenkou založení centra bylo pomoci studentům s najitím uspokojující pracovní pozice, a tak reagovat na problém nezaměstnanosti mladých lidí v Bosně a Hercegovině. Hlavním zájmem kariérního centra bylo vytváření a udržování vztahů s průmyslem entity Republika Srbska a s absolventy, kteří jsou v pozici, kdy mohou aktuálním studentům pomoci například skrze mentoring a sdílení know-how. Kariérní centrum na přímo podporovalo studenty bakalářského studia v hledání povinné praxe, kterou si plní ve třetím nebo čtvrtém ročníku (bakalářské studium trvá zpravidla čtyři roky). Problémem však je, že nyní není v kariérním centru nikdo přímo zaměstnaný. Chybí finanční podpora na to, aby kariérní centrum mohlo mít své vlastní zaměstnance, a tak jsou aktivity kariérního centra rozesety na zaměstnance různých fakult univerzity – vyučující, zaměstnance, kteří byli u založení kariérního centra, studijní oddělení a oddělením pro studentské stáže. Jako nejoblíbenější službu zakladatelka centra zmínila právě propojování studentů s podniky, a to hlavně studentů posledních ročníků s absolventy univerzity pracujících v různých společnostech. Zakladatelka také uvedla, že se snaží zachovat kontakt s absolventy skrze absolventskou platformu a dál tak sledovat jejich profesní rozvoj.

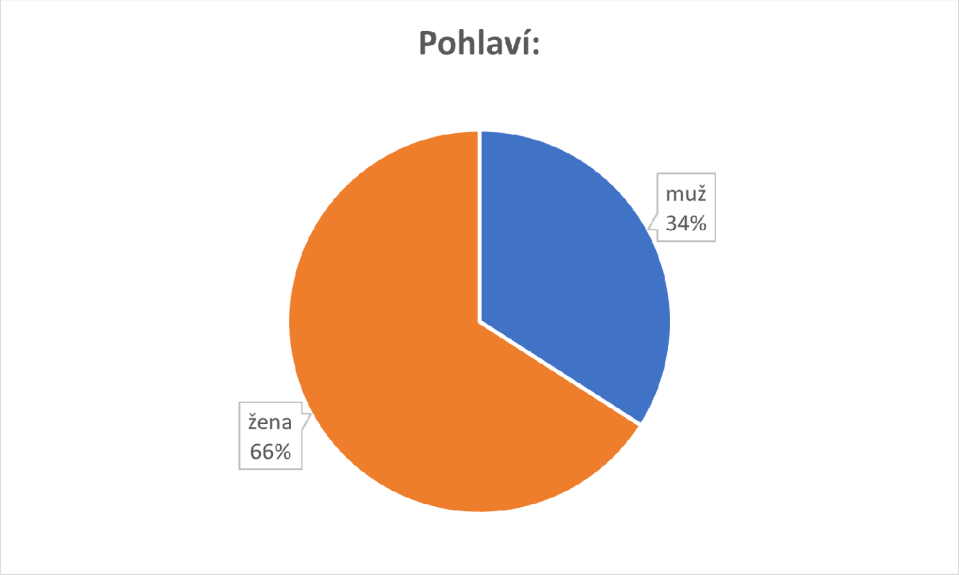
Kariérní konzultace a všeobecně poradenství zatím nebylo zcela vybudováno, také z důvodu pandemie, která znemožnila osobní kontakt a měla také vliv na styl výuky na univerzitě. Dle slov zakladatelky je pro konzultaci může oslovit mezinárodní student, který nemluví srbsky. Údajně všichni zapojení zaměstnanci mluví plynně anglicky. Je také možnost ho podpořit při hledání stáže v Banje Luce. Zatím však takovou žádost neměli, protože od založení centra, je žádný student studující v anglickém jazyce nekontaktoval. Jako nej-

větší problém se tedy dle zakladatelky kariérního centra jeví financování kariérního centra, vybudování nabídky poradenských služeb a neustálé posouvání a zlepšování vztahů a komunikace s absolventy a průmyslem. Zakladatelka kariérního centra uvedla, že neví o existenci jakkoliv podobného centra nebo útvaru poskytující podobné služby na univerzitě.

Z rozhovoru s proděkanem pro mezinárodní vztahy Fakulty agronomické vyplynula snaha o zřízení Alumni klubu i se zaměřením na oblasti kariéry a větším zapojení absolventů do výuky. Velkým problémem, se kterým se dle proděkana, fakulta i celá univerzita potýkají, je odliv absolventů do Německa. U Fakulty agronomické pak je to ještě nižší možnost uplatnění ve studovaných oborech. Univerzita je součástí několika programů včetně Erasmus a CEEPUS, nicméně počty zahraničních studentů jsou velmi malé. V době pobytu autorky na univerzitě bylo jen šest dalších výměnných studentů na univerzitu, která čítá kolem 12 000 studentů.

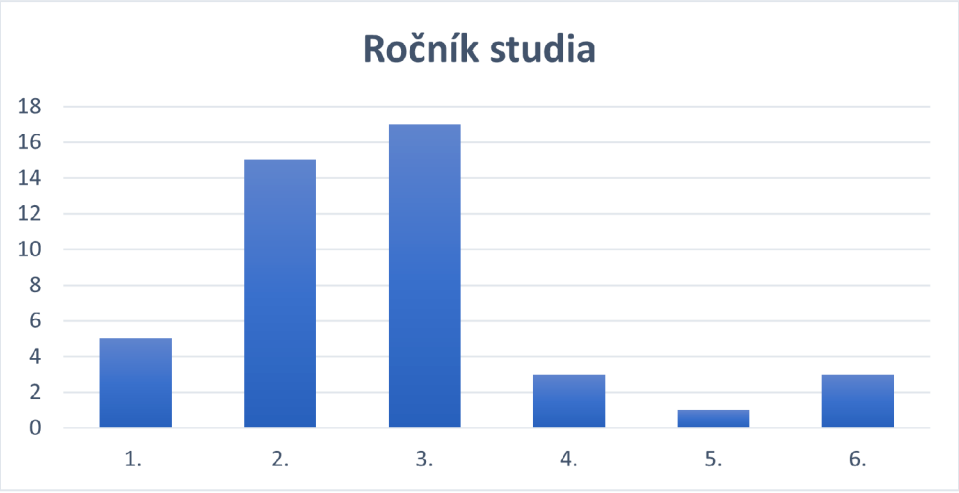
4.2 První dotazníkové šetření

Zjišťování počátečního stavu uvědomění studentů ve smyslu hodnot a dalších oblastí, kterých se týkají plánované kariérní konzultace, proběhlo skrze dotazník, který byl studentům zprostředkován skrze rozesílku na školní email ze strany proděkana pro mezinárodní vztahy a skrze sociální síť Facebook konkrétně byl zveřejněn na stránkách lokální podoby Studentské unie. Dotazník byl ve své základní verzi pouze v anglickém jazyce. Na doporučení asistentka proděkana byl dotazník přeložen z anglického rovněž do srbského jazyka. Překlady z českého do anglického a z anglického do srbského jazyka byly konzultovány s proděkanem pro zahraniční vztahy, jeho asistentem a českou překladatelkou. Prvního sběru se zúčastnilo 44 studentů.



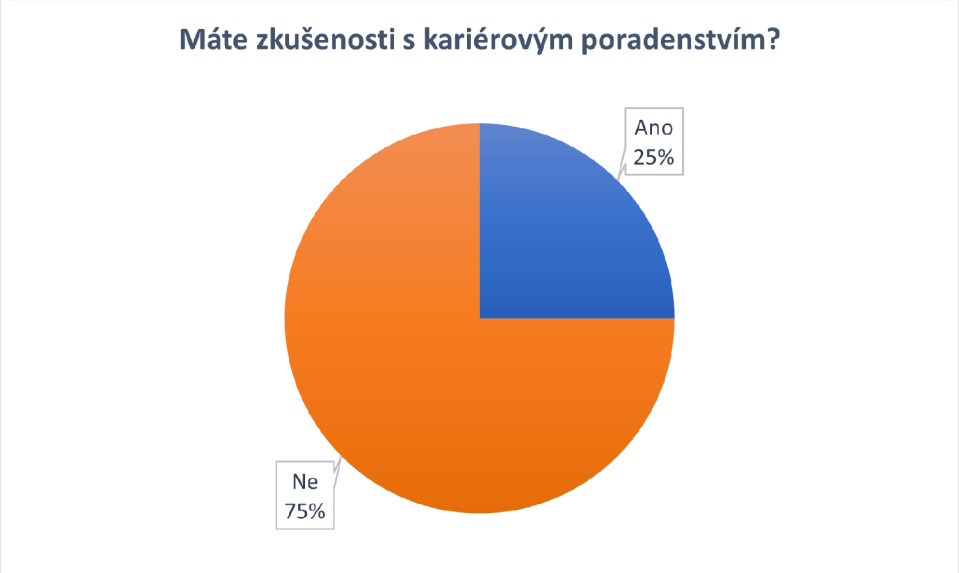
Obrázek 1: Pohlaví respondentů prvního sběru. Zdroj: vlastní zpracování

Procento žen, které se účastnily prvního sběru bylo 66 %. Tedy více jak polovina respondentů. Mužů se zúčastnilo 34 %.



Obrázek 2: Ročník studia. Zdroj: vlastní zpracování

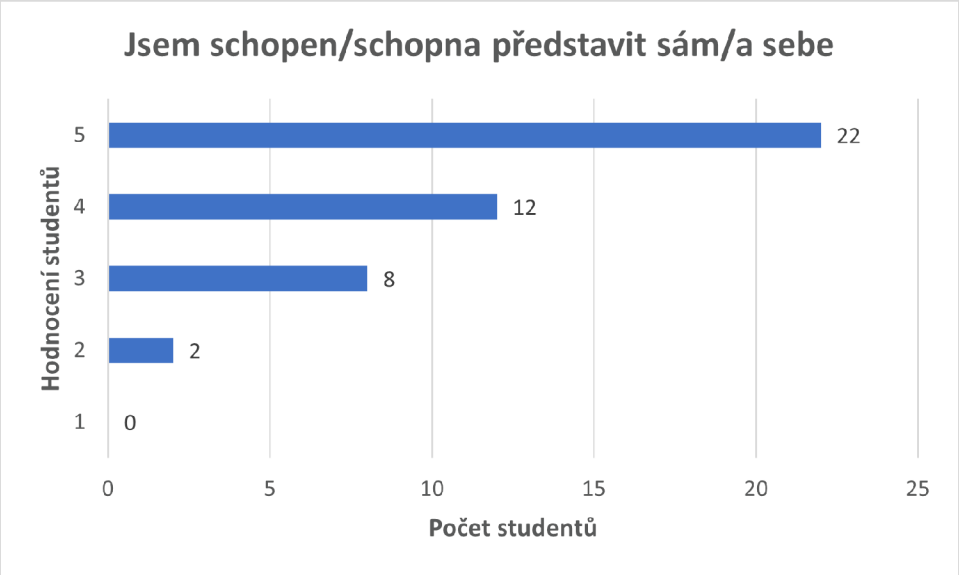
Většinu zúčastněných studentů tvořili studenti 2. a 3. ročníky bakalářského studia. Nejvíce se zúčastnilo studentů 2. ročníku. Nejméně se zúčastnilo studentů 5. ročníku.



Obrázek 3: Zkušenosti s kariérovým poradenstvím. Zdroj: vlastní zpracování

Čtvrtina studentů má zkušenost s kariérovým poradenstvím, zbytek studentů uvedlo, že zkušenost nemá.

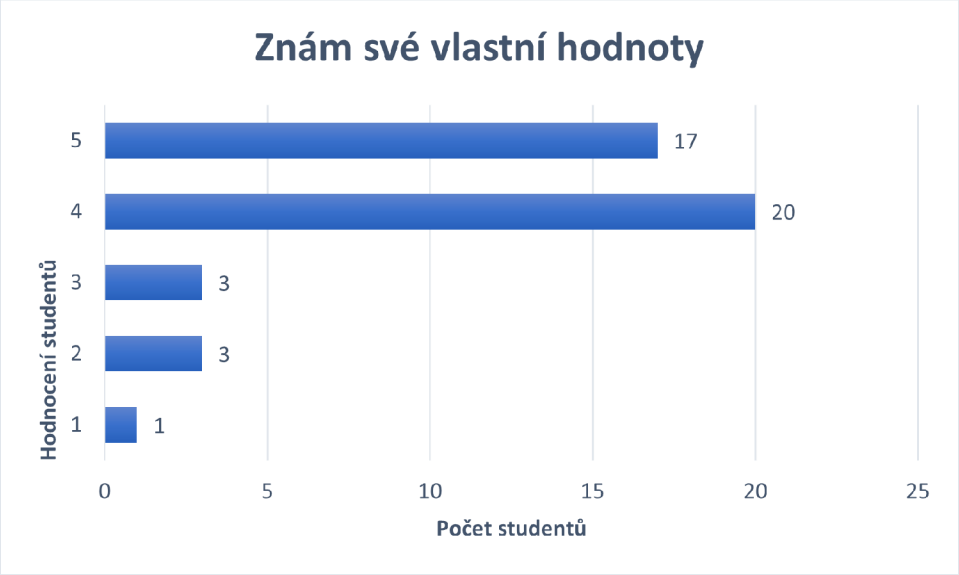
Následovalo sebehodnocení několika výroků, kdy se měli respondenti posoudit na škále 1 až 5. 1 znamenalo vůbec nesouhlasím a 5 znamenalo zcela souhlasím.



Obrázek 4: Výrok č. 1. Zdroj: vlastní zpracování

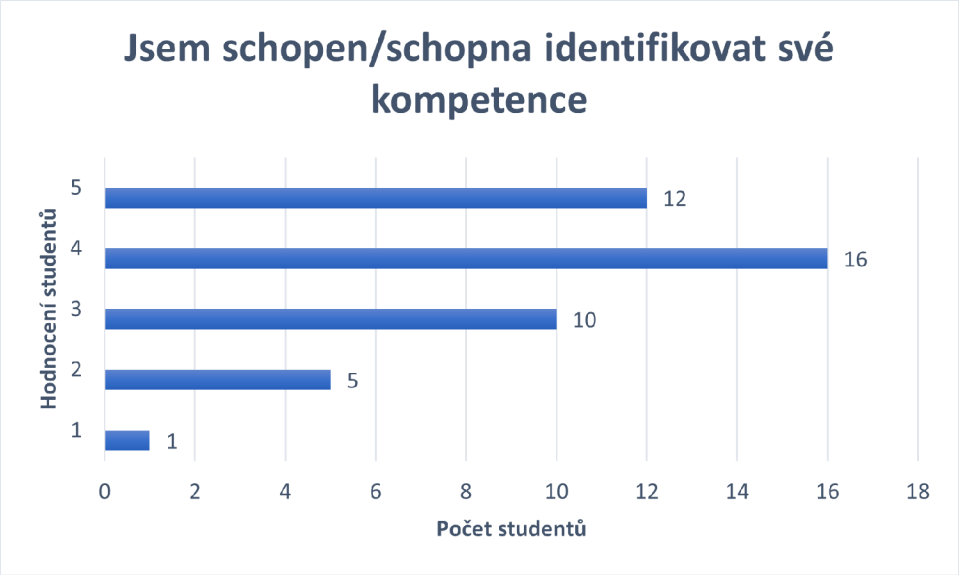
Na tomto obrázku je zobrazeno sebehodnocení studentů v rámci výroku č. 1. Nejvíce studentů se hodnotilo číslem 5, a to konkrétně 22 studentů. 12 studentů hodnotilo číslem

4. 8 studentů zvolilo číslo 3 a číslem 2 se ohodnotilo 2.



Obrázek 5: Výrok č. 2. Zdroj: vlastní zpracování

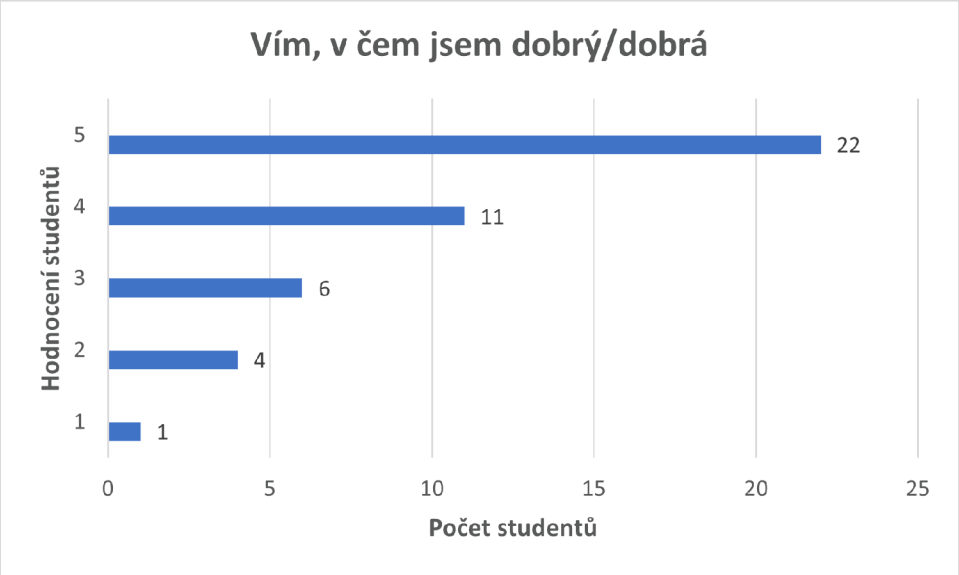
Na tomto obrázku je zobrazeno sebehodnocení studentů v rámci výroku č. 2. Téměř všichni studenti hodnotili číslem 4 nebo 5. Číslem 5 to bylo 17 studentů, číslem 4 pak 20 studentů. Pouze po 3 studentech hodnotilo čísly 3 a 1. Jeden student pak číslem 1.



Obrázek 6: Výrok č. 3. Zdroj: vlastní zpracování

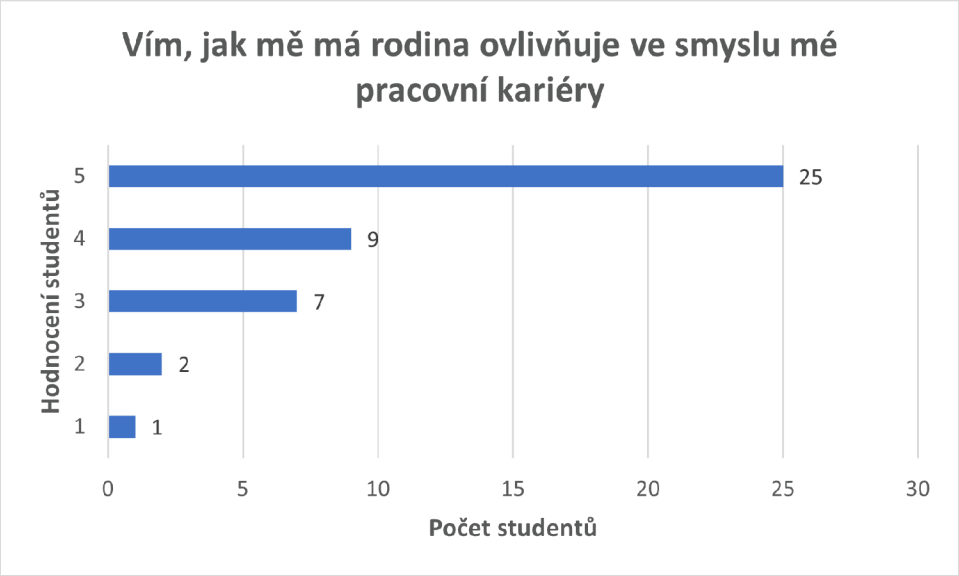
Na tomto obrázku je zobrazeno sebehodnocení studentů v rámci výroku č. 3. Více jak polovina studentů hodnotila číslem 4 nebo 5. Nejvíce studentů hodnotilo číslem 4, a to

konkrétně 16 studentů. 12 studentů se ohodnotilo číslem 5. Deset studentů číslem 3 a pět studentů číslem 2. Pouze jeden student se ohodnotil číslem 1.



Obrázek 7: Výrok č.4. Zdroj: vlastní zpracování

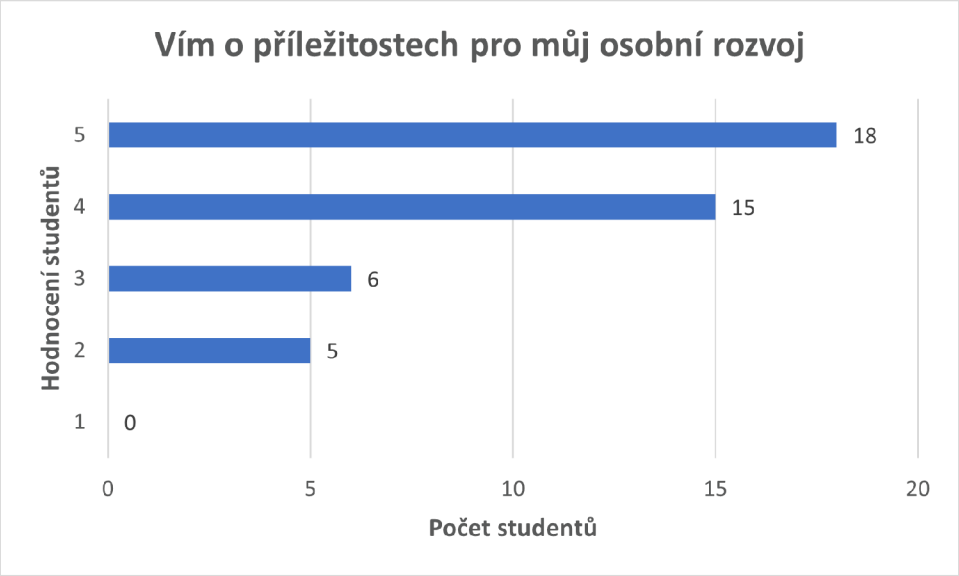
Na tomto obrázku je zobrazeno sebehodnocení studentů v rámci výroku č. 4. Většina studentů se ohodnotila číslem 5, a to konkrétně 22. 11 studentů zvolilo číslo 4, šest studentů číslo 3, čtyři studenti číslo 2. Pouze jeden student zvolil číslo 1.



Obrázek 8: Výrok č.5. Zdroj: vlastní zpracování

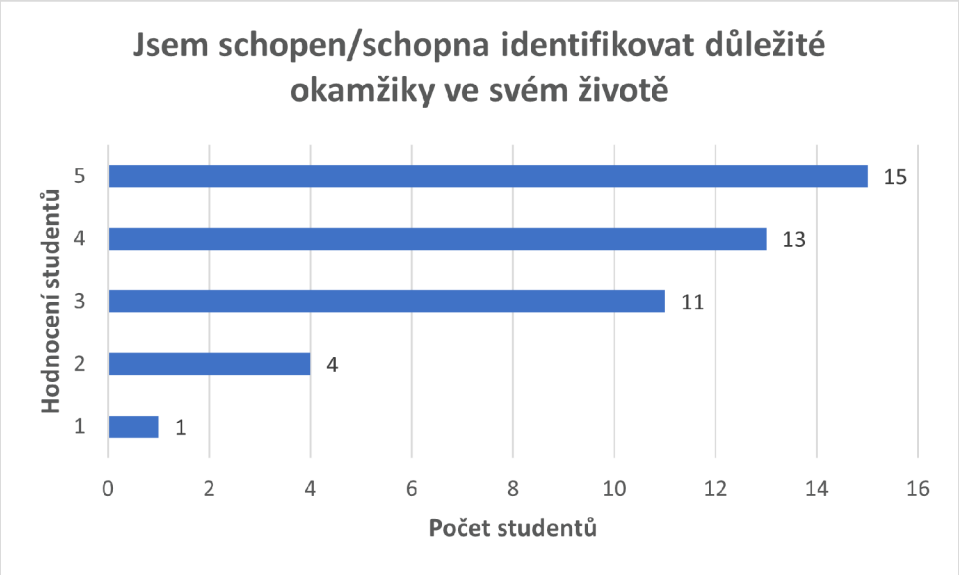
Na tomto obrázku je zobrazeno sebehodnocení studentů v rámci výroku č. 5. Více jak

polovina studentů hodnotila číslem 5. 25 studentů zvolilo číslo 5. Dále pouze 9 studentů zvolilo číslo 4, sedm studentů číslo 3, dva studenti číslo 2. Pouze jeden student se ohodnotil číslem 1.



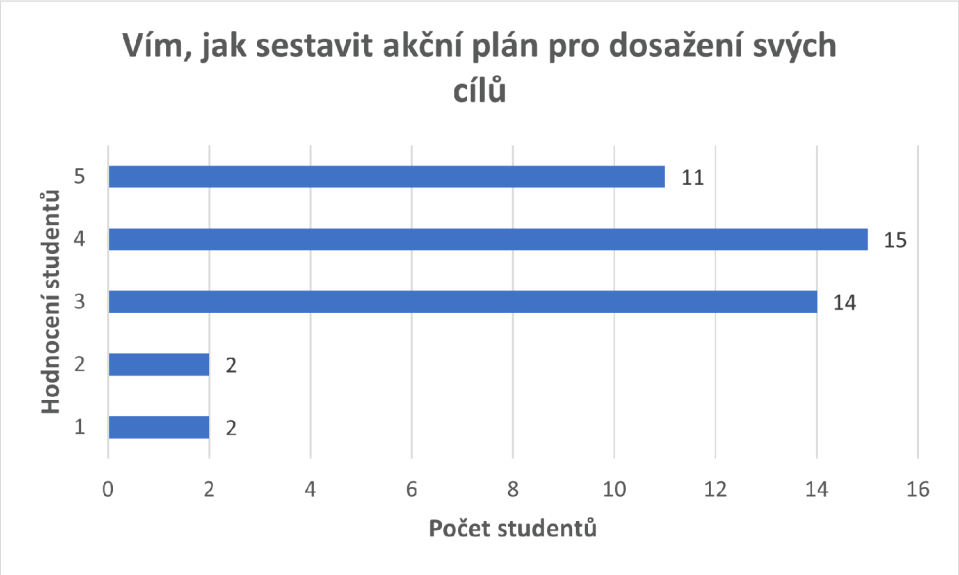
Obrázek 9: Výrok č.6. Zdroj: vlastní zpracování

Na tomto obrázku je zobrazeno sebehodnocení studentů v rámci výroku č. 6. Tři čtvrtiny studentů hodnotili 4 nebo 5. 18 studentů zvolilo číslo 5, 15 studentů pak číslo 4, pouze 6 studentů hlasovalo pro číslo 3 a 5 studentů se ohodnotilo číslem 2. Žádný student nezvolil číslo 1.



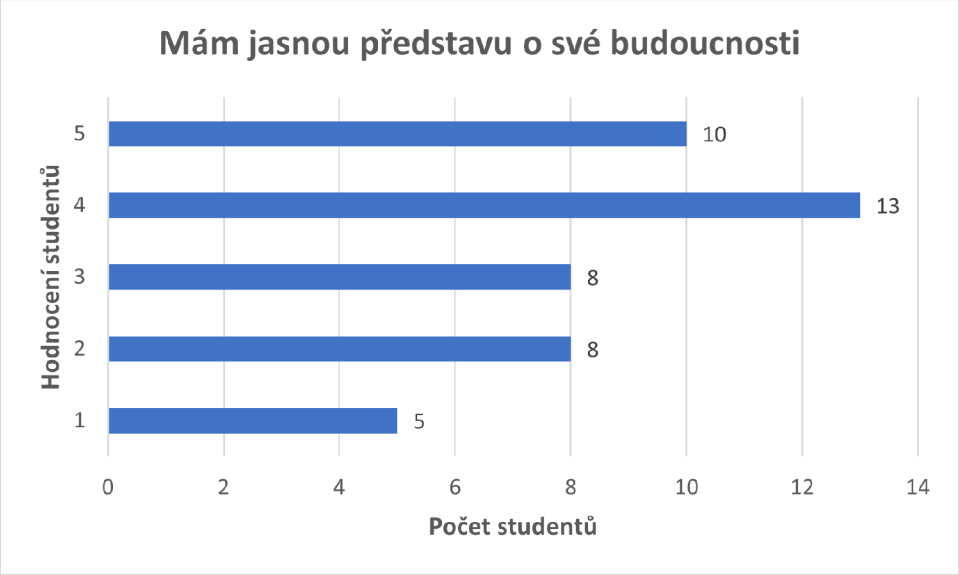
Obrázek 10: Výrok č.7. Zdroj: vlastní zpracování

Na tomto obrázku je zobrazeno sebehodnocení studentů v rámci výroku č. 7. Více jak polovina studentů se ohodnotila číslem 4 nebo 5. 15 studentů hlasovalo pro číslo 5, 13 studentů se ohodnotilo číslem 13, 11 studentů pak číslem 3. Pouze čtyři studenti zvolili číslo 2 a jeden student číslo 1.



Obrázek 11: Výrok č.8. Zdroj: vlastní zpracování

Na tomto obrázku je zobrazeno sebehodnocení studentů v rámci výroku č. 8. U tohoto výroku bylo hlasování poměrně vyrovnané v hodnoceních 3 a výše. 15 studentů hlasovalo pro číslo 4, o jednoho studenta méně pak pro číslo 3, 11 studentů se ohodnotilo číslem 5 a po dvou studentech číslem 2 a číslem 1.



Obrázek 12: Výrok č.9. Zdroj: vlastní zpracování

Na tomto obrázku je zobrazeno sebehodnocení studentů v rámci výroku č. 9. V tomto výroku nejvíce studentů hodnotilo číslem 4, a to 13 studentů. 10 studentů zvolilo číslo 5, po osmi studentech číslo 3 a číslo 4. 5 studentů zvolilo číslo 1.

Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků								
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
4,2	4,1	3,8	4,1	4,3	4,0	3,8	3,7	3,3

Tabulka 1: Průměr sebehodnocení studentů.Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 1, která zobrazuje průměrné hodnocení všech studentů z prvního sběru ukazuje na poměrně vysoké hodnocení u všech výroků. Nejvyšší průměr má výrok č.5 tedy Vím, jak mě má rodina ovlivňuje ve smyslu mé pracovní kariéry. Naopak nejnižší průměrnou hodnotu má výrok č.9 Mám jasnou vizi o své budoucnosti. Výsledek nejnižšího průměru u výroku č.9, který se týká představy studentů o budoucnosti byl poměrně očekávaný a souhlasí s výpovědí supervizora výjezdu autorky, který zmiňoval nerozhodnost studentů při hledání prvního zaměstnání a tendenci spíše pasivně očekávat neurčitou formu pracovního zařazení a budoucí kariéry jako takové. Zajímavým je nejvyšší průměr u výroku týkajícího se ovlivnění rodiny. Může to souviset s tím, že srbské rodiny jsou většinou velmi semknuté, dle rozhovoru s místními studenty, a studentům tam nejspíše nedělá obtíže takové okamžiky definovat. 11 respondentů projevilo zájem o individuální konzultace. Z 11 respondentů si 6 studentů domluvilo termíny konzultací.

Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti přihlášení na konzultace								
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
3,8	3,7	3,2	3,7	2,7	3,7	3,3	3,2	3

Tabulka 2: Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti - konzultace. Zdroj: vlastní zpracování

U studentů, kteří si domluvili termíny konzultací je vidět v tabulce 2, že se u všech výroků pohybovalo sebehodnocení v průměru mezi hodnotami 3 až 4.

Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti nepřihlášení na konzultace								
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
4,3	4,2	3,8	4,2	4,5	4,1	3,9	3,8	3,4

Tabulka 3: Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti – bez konzultací. Zdroj: vlastní zpracování

Ostatní studenti, kteří o konzultace projevili zájem, ale dále nekomunikovali nebo o konzultace zájem neprojevili, se průměrně pohybovali ve vyšších hodnotách sebehodnocení, jak zobrazuje tabulka 3. Tyto dva souhrny budou brány jako závěr prvního sběru a budou sloužit pro porovnání s druhým sběrem.

4.3 Přehled osnov konzultací

4.3.1 První setkání

Čas a místo:	cca 40 minut, ve vnitřním prostoru univerzity
Cíl setkání:	seznámení, očekávaní, pravidla, kdo jsem
Pomůcky:	pracovní listy, post-ity, fixy
Obsah:	krátké představení poradce a studenta, očekávání, pravidla, příběh, kolo života, myšlenková mapa – Já, domácí úkol, reflexe
Představení:	jméno, studium/práce, věk, cíle setkávání a jejich obsah
Očekávání:	co je to kariérové poradenství, jaká jsou očekávání.
Pravidla:	důvěra, otevřenost, právo na vlastní rozhodnutí a názor, rovnocennost
Jaký je tvůj příběh? Kdo jsi?	
Kolo života:	důležitost, časová dotace, klíčová slova, návrh cíle
Myšlenková mapa	téma JÁ
Domácí úkol a reflexe	

Tabulka 4: Osnova prvního setkání. Zdroj: vlastní zpracování

4.3.2 Druhé setkání

Čas a místo:	cca 60 minut, prostředí univerzity, méně formální prostředí
Obsah:	analýza hodnot a kompetencí studenta, tvorba příběhů
Pomůcky:	pracovní listy, karty
Obsah:	aktivizační cvičení, reflexe úkolů, mapování vnitřních kapacit a vnějších faktorů, hledání hodnot v kole života, seznam hodnot, IKIGAI, rodina a povolání, čára, života, domácí úkol a reflexe
Která tři slova mě charakterizují?	
Reflexe úkolů	mapování vnitřních kapacit a vnějších faktorů,
Seznam hodnot	představení konceptu, hledání odpovědí
IKIGAI	
Domácí úkol a reflexe	

Tabulka 5: Osnova druhého setkání. Zdroj: vlastní zpracování

4.3.3 Třetí setkání

Čas a místo:	cca 40 minut, venkovní prostor, kavárna
Cíl setkání:	akční plán a budoucnost
Pomůcky:	pracovní listy, karty, seznam otázek pro rozhovor (kvalitativní zhodnocení)
Obsah:	aktivizační cvičení, reflexe úkolu, Mé sny, Plánování budoucnosti, sestavení Akčního plánu, kvalitativní zhodnocení
Pozvání na oběd	
Reflexe úkolu	
Mé sny	
Plánování budoucnosti	
Akční plán	
Kvalitativní vyhodnocení	

Tabulka 6: Osnova třetího setkání. Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Tvorba obsahu konzultací

4.4.1 Seznámení, kdo jsem

První konzultace bude zaměřena na vzájemné seznámení, představení, ujasnění očekávaní a pravidel a také úvodu do tématu. Studentovi bude znovu představeno, jaký bude program konzultací, počet setkání a místa pro setkání. Budou mu také představeny pracovní listy, které mu po konzultacích zůstanou. V úvodu se krátce student a poradce představí. Pro odbourání počáteční nejistoty jsou využity otázky, jako co student studuje, zkušenosti s kariérovým poradenstvím a sdílení očekávání. Pro vyjasnění očekávání budou využity post-ity. Student bude vybídnut ke sdílení zkušeností s kariérovým poradenstvím. Dále bude mít za úkol on sám na post-ity napsat, co od setkávání očekává. Co si chce odnést? Má nějaké strachy či obavy? Následuje stanovení pravidel. Ujištění studenta, že poradce a student jsou si rovni. Student má právo na vlastní názor a rozhodnutí, panuje důvěra a otevřenost a bezpečí sdělených informací. Dále čeká studenta první úkol, a to představit sebe a svůj příběh. Představení by mělo být dlouhé maximálně jednu minutu a student dostává tři minuty na přípravu. Nemá sdělené žádné další pomocné informace. Poradce si dělá poznámky ohledně sdělených informací. Dále se doptává na informace, které student sdělil, aby si udělal širší obrázek o studentovi. Pro další mapování studentova života bude využito tzv. Kolo života. Nejprve si student ke každé oblasti zapíše několik klíčových slov, které pro něj jednotlivé oblasti asociují. Student bude mít následně za úkol jednou barvou zvýraznit důležitost dané oblasti ve svém životě na škále. Druhou barvou pak znázorní, kolik svého času oblasti oproti ostatním oblastem věnuje. Následuje zamyšlení, v jaké oblasti se student chtěl zlepšit a co by pro zlepšení mohl udělat. Poslední aktivitou před zadáním úkolů bude myšlenková mapa na téma Já. Bude využit flipchart. Student si již zhodnotil důležitost oblastí svého života. V této aktivitě se blíže zaměří na své zkušenosti. Měl by zmapovat oblasti jako – volnočasové aktivity, pracovní zkušenosti, samostudium, dobrovolnictví, studentské kluby, schopnosti, dovednosti a silné stránky. V kariérovém poradenství je důležitá i aktivita studenta. Proto bude student pracovat mezi každým setkáním na zadaném domácím úkolu. Úkolem do druhého setkání bude zeptat se 3 - 5 lidí v okolí na silné stránky, co by studentovi přisoudili. Před koncem setkání proběhne reflexe a zopakování toho, kdy proběhne další setkání.

4.4.2 Hodnoty, kompetence a příběhy

Druhé setkání bude zaměřeno na hodnoty a kompetence a příběhy. Student je v úvodu seznámen s obsahem druhého setkání. Setkání začne zahajovacím cvičením. Student i poradce budou mít za úkol vymyslet tři slova, která je charakterizují a pak popsat, proč si

které slovo vybrali. Následně proběhne reflexe úkolů. Student se v předchozím setkání i v rámci úkolů seznámil se svými silnými stránkami. Dále je bude rozvíjet v rámci Osobní analýzy vnitřních kapacit a vnějších faktorů. Úvaha bude vedena nad silnými stránkami, prostorem ke zlepšení, a také faktory z vnějšího okolí, které ho ovlivňují. Pro nalezení hodnot studenta bude využit seznam hodnot v pracovních listech. Student bude mít nejprve za úkol vybrat 10 hodnot, které považuje za nejdůležitější s tabulky pro svůj osobní život. Následně bude vybídnut k výběru hodnot, rovněž 10, které by označil jako hodnoty důležité pro jeho pracovní život. V tabulce hodnot není možné pokrýt veškeré hodnoty, proto budou vyžity karty, díky kterým si student může najít asociace pro další neuvedené hodnoty a přidat je na svůj seznam. Finálně bude mít student za úkol vybrat top 3 hodnoty pro svůj osobní život a top 3 hodnoty pro svůj pracovní život. Posléze s poradcem vyhodnotí, jak se mu hodnoty vybíraly, zda to pro něj bylo obtížné cvičení, zda mu karty pomohly v nalezení dalších hodnot apod. Dalším cvičením tohoto setkání bude představení konceptu IKIGAI a hledání odpovědí na otázky v něm. Obrázek konceptu bude součástí pracovního listu. Společně s poradcem bude student hledat odpovědi na otázky – co svět potřebuje, v čem je student dobrý, co mu přináší radost a za co může být placen. Co svět potřebuje – může být chápáno také jako příspěvek studenta k lepšímu světu kolem. Je to jeho občanská angažovanost. Je to jeho touha něco v jeho okolí měnit. Přání být součástí něčeho většího. V čem jsem dobrý – díky předchozím cvičením má student již vyjasněné své silné stránky, hodnoty a oblasti života, na které dává důraz. Přemýšlí nad tím, s čím za ním lidé chodí pro radu nebo pro pomoc, v čem ho obdivují a co mu jde snadno. Co mi přináší radost – opět student čerpá z předcházejících cvičeních, kde se zabýval svými zájmy a aktivitami ve svém životě. Uvažuje nad tím, co mu přinášelo a přináší radost v různých etapách života. Za co mohu být zaplacen – obory, ve kterých se student může uplatnit, jeho schopnosti a dovednosti, jeho aktuální obor a obsah práce. Další aktivitou bude Rodina a povolání. Student s poradcem budou mapovat povolání v rodině a očekávání rodiny od studenta. Opět bude student vybídnut k využití karet pro asociace spojené zejména s vlastnostmi, schopnosti a dovednostmi, které jsou spojené s povoláním a také ohledně očekávání rodiny od studenta. Klíčovým cvičením této konzultace a také časově nejnáročnějším bude Čára života. Toto cvičení je spojené s řízenou vizualizací, kterou vede poradce. Student má za úkol znázornit čáru svého života od narození po přítomnost a soustředit na klíčové body, které ho ovlivnily. V závěru dostane za úkol svoji Čáru života pojmenovat, jako by to byla kniha a zkusit určit jednotlivé kapitoly. Poradce bude studenta navádět otázkami jako – jaké byly tvé zájmy, když jsi byl dítě, co tě dělalo šťastným, co ti nahánělo strach, co tě dělalo nadšeným... Jak cesta vypadá, jaký má tvar, má nějaké odbočky... Student si

představuje, že na zemi leží jeho cesta a on nad ní letí například balónem. Pokud se chce podívat blíže, může klesnout k zemi. Poradce se také dotazuje, jaké byly pozitivní momenty či silné emoce. Poradce se studenta snaží navést k identifikaci několika (cca až 10) nejsilnějších zážitků v životě, které ho nejvíce ovlivnily. Mé okolí je cvičení na zmapování okolí studenta, které na něj má vliv, je tvořeno nejen rodinou, ale i dalšími lidmi. Student by měl opět využit karty pro asociace, které mu vyvstávají na mysl s jednotlivými lidmi ze svého okolí a jejich rolemi v životě. V reflexi se zaměří s poradcem na to, jaké osoby ho nejvíce ovlivňují a jak ho formuje jeho vlastní kultura. Úkolem do posledního setkání bude nakreslit nebo vytvořit Visual Board – oblíbený film nebo knížka, příběh a hrdina (čím ho inspiroval a kdo ho inspiruje dnes), motto – pojmenovávat přídavnými jmény, Kdyby mohl mít nějakou superschopnost, jaká by to byla.

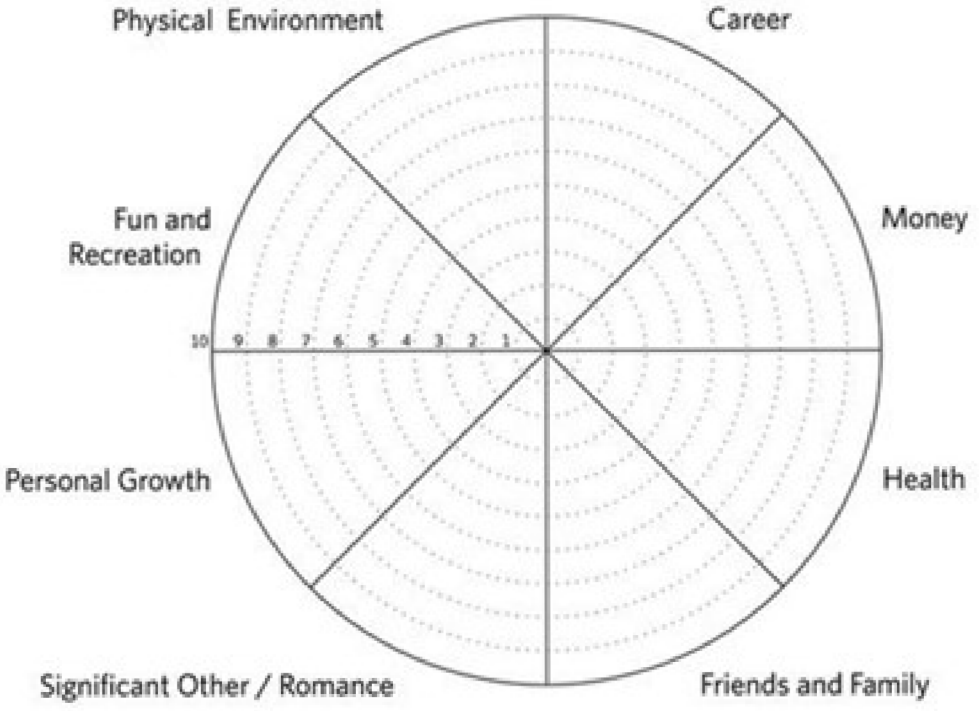
4.4.3 Akční plán

Cílem tohoto setkání je sestavit si svůj akční plán a prozkoumat představy o budoucnosti. Na úvod poslední setkání přichází opět zahajovací cvičení. Zahajovací otázkou je – kdybys mohl pozvat kohokoliv na světě na oběd, kdo by to byl a proč. Student bude mít za úkol zamyslet se nad svými sny. Bude přemýšlet nad maximálně třemi věcmi, které by rád v životě zažil/splnil si/uskutečnil. Dále se také bude zamýšlet nad tím, co od těchto zážitků očekává, proč je tento zážitek pro něj zajímavý, kam by tento zážitek zařadil, jaké by mohli nastat potíže, jakých svých schopností a dovedností využije, jsou si přání v něčem podobná, jaká je studentova role v nich a co se od něj očekává. Toto cvičení je spíše svižnější a je takovým úvodem do dalšího cvičení. Předposledním cvičením je plánování budoucnosti. Na jeden papír student ztvární své představy o budoucnosti. Předpokládá se, že jich je i více než jen jedna. Na další list papíru pak ztvární svou přítomnost. Forma zpracování je čistě na studentovi. Následuje reflexe. Nejdříve k budoucnostem. Je vybrán předmět, který bude znázorňovat jednu z budoucností. V tomto případě to bude karta z balíčku storytellingových karet. Student bude mít za úkol zmiňovat asociace, které se váží k dané budoucnosti – emoce, nápady, rozdíly. Vypadal by takhle jeho život, když by byl spokojený? Je to jeho představa budoucnosti nebo je to budoucnost, která se od něj očekává? Poté přichází na řadu přítomnost, vedle které se položí jedna z budoucností a student přemýšlí nad tím, jaké prostředky a kroky jsou potřeba k tomu, aby vytvořili pomyslný most mezi přítomností a budoucností. Také si vybere kartu, která by znázorňovala první krok na cestě od přítomnosti k budoucnosti. Závěrem si student bude vytvářet svůj akční plán. To je plán, kde si stanoví, na čem chce pracovat, kdy na tom chce pracovat, kam se chce posunout, jaké jsou jeho krátkodobé i dlouhodobé cíle, osobní poslání a jednotlivé kroky k dosažení cílů. K tomuto akčnímu plánu student využije informace z předcházejících

cvičení. Po tomto posledním cvičení student zodpoví několik otázek v rámci rozhovoru s poradcem ke kvalitativnímu zhodnocení přínosu.

4.5 Tvorba pracovních listů a karet pro konzultace

- Jméno:
- Sebereflexe prvního setkání:
- Sebereflexe druhého setkání:
- Sebereflexe třetího setkání:
- Sebereflexe čtvrtého setkání:



Obrázek 13: Kolo života. Zdroj: davidmmasters.com

MAPOVÁNÍ VNITŘNÍCH KAPACIT A VNĚJŠÍCH ZDROJŮ

- Jaké jsou mé silné stránky?
- Na čem chci pracovat/v čem se chci zlepšit?

- Jaké příležitosti mohu nalézt ve svém okolí?
- S jakými negativy/překážkami se mohu setkat?

jistota	**týmová práce**	**peníze**	**work-life balance**
nezávislost	**vedení lidí**	**prospěšnost**	**pracovitost**
odbornost	**kreativita**	**výzva**	**moc**
osobní rozvoj	**smysluplná práce**	**férovost**	**komunita**
inovace	**prestiž**	**rutinní práce**	**práce v kanceláři**
odpovědnost	**práce venku**	**odvážnost**	**cílevědomost**
péče o jiné	**flexibilita**	**bezpečí**	**otevřenost**
přátelskost	**práce s dětmi**	**preciznost**	**pravidla a řád**
zábava	**zdraví**	**optimismus**	**jednoduchost**
rodina	**krása**	**odvaha**	**humor**

Tabulka 7: Tabulka hodnot. Zdroj: vlastní zpracování

IKIGAI

Obrázek 14: Model IKIGAI. Zdroj: marianne.cz

Rodina a povolání

- Povolání členů rodiny
- Jaká jsou pracovní prostředí jejich povolání
- Najdeš nějaké podobnosti v jejich povolání
- S jakými negativy/překážkami se mohu setkat?
- Jaké hodnoty, schopnosti a dovednosti můžeš v jejich povoláních najít
- Co ses od svých rodičů/rodiny naučil/a
- Co od tebe rodiče či rodina očekávají v pracovní kariéře

AKČNÍ PLÁN

Mé osobní poslání: Mé dlouhodobé cíle: Mé krátkodobé cíle:

CO	KDY	JAK	KDO MI MŮŽE POMOCI	POZNÁMKA

Tabulka 8: Akční plán. Zdroj: vlastní zpracování

Pro potřeby konzultací byly vytvořeny storytellingové karty. Bylo využito několik desítek barevných obrázků s licencí pro volné využití. Obrázky obsahovaly vyobrazení různých situací, předmětů a lidí. Namátkou se využily obrázky, které zobrazují zvířata, čas, přírodu, města, volný čas apod.

Obrázek 15: Storytellingové karty vytvořené pro účely konzultací. Zdroj: vlastní zpracování

4.6 Průběh konzultací a reflexe jejich závěrů

4.6.1 Student č.1

První studentkou, která se zapojila do kariérních konzultací, je magisterská studentka filologické fakulty. Jejím oborem je srbská a ruská filologie. Celkově se zajímá o srbskou a ruskou kulturu, jazyk, historii a pedagogiku. První činností bylo vzájemné představení, představení podpůrných pracovních listů, a také nastavení pravidel setkání. Na základě rychlého zamyšlení ohledně očekávání studentka uvedla, že se přihlásila, protože ji zajímalo, jak takové konzultace probíhají, ale zároveň sdělila své obavy a lehkou nervozitu, co očekávat. S kariérním poradenstvím zatím zkušenosti nemá. Jako reakci na dotaz, co

si představuje pod kariérním poradenstvím uvedla, že je to způsob provázení lidí, které je vedené k tomu, aby se zaměřili na svůj cíl. V rámci očekávání uvedla, že doufá, že se dozví více sama o sobě, získá lepší představa o své budoucnosti a vyjasnění toho, jaké má možnosti a co má ráda. Při prvním úkolu – představení sama sebe – studentka velmi dobře shrnula své zkušenosti, aktuální stav a částečně i plány do budoucna. Studentka velmi dobře dokázala charakterizovat sama sebe. Nesoustředila se jen na jednu oblast, například studia, ale popsala komplexně i své dosavadní pracovní zkušenosti a své kvality. Pro lepší sebepoznání jsme se u tohoto cvičení ještě zastavily nad tím, co považuje za svůj největší dosavadní úspěch. Zde bylo zajímavým zjištěním, že studentka daný největší úspěch ve svém představení nezmínila. Na dotaz, proč, řekla, že nevěděla, v jaké formě ho podat tak, aby její sdělení nevyznělo příliš sebestředně. Následně byla studentka vybídnuta, aby pojmenovala kompetence a zkušenosti, které tímto úspěchem získala. V průběhu konzultace se studentka jevila jako otevřený a přemýšlivý člověk. Také prokázala, že se nebojí výzev, kdy například měla napsat několik bodů jako příklad pro konkrétní činnost a opravdu se zamyslela a dala si potřebný čas, aby vymyslela určený počet. Ve druhém cvičení studentka obodovala důležitost několika oblastí svého života. Následně zaznačila, kolik času té které věnuje a naopak kolik času by jednotlivým oblastem chtěla věnovat. Studentka si dále vybrala jednu oblast a měla stanovit několik cílů, které by ji dovedly z aktuálního stavu do ideálního stavu. Zde bojovala s uchopením cíle a stanovovala si cíle dost vágní a neuchopitelné, proto byla využita metodu SMART. Studentka následně stanovila cvičně jeden cíl. Ten bude dále využit v posledním setkání. Posledním cvičením byla myšlenková mapa. Studentka koncept myšlenkových map vůbec neznala. Měla uvést své nápady k oblastech života – studium, volný čas a mimo školní aktivity a jako poslední pracovní zkušenosti. Z její myšlenkové mapy bylo zřejmé, že je jak její studium, tak volný čas soustředí na předávání zkušeností, budování komunity a rozšiřování znalostí v oblasti vzdělávání a jazyků. Na dalším setkání proběhla reflexe úkolů. Studentka ještě doplnila několik bodů do myšlenkové mapy a rovněž měla připravené silné stránky, které ji přiřkli její spolubydlící a její partner. V rámci reflexe byl kladen důraz na shrnutí silných stránek, oblasti pro posun a jaké příležitosti v okolí nahrávají pro splnění. Následovala práce na modelu IKIGAI, kdy byly promítnuty silné stránky, zájmy jako individuální faktory do reality toho, co společnost či komunita potřebuje a za co by jedinec finančně ohodnotila. Zajímavé bylo, že studentka v této fázi zmínila své přání založit kulturní centrum v Montenegru, kdy by pomáhala studentům s cizími jazyky a také se studiem v zahraniční. Tento nápad byl následně rozvíjen i s v rámci závěrečného setkání, kdy se studentka zaměřovala na svou budoucnost a tvořila Akční plán. Stanovila si své vlastní kroky, které by vedly k

založení centra jako například mentoring v zahraniční, kde už taková centra existují nebo zjištění legislativních náležitostí pro studium v zahraničí.

4.6.2 Student č.2

Druhým studentem je magisterský student lesnictví. Na první pohled je to velmi erudovaný student hovořící perfektně anglickým jazykem a sám sebe popisující ho se jako pesimistického člověka. Jeho očekávání jsou získání pozitivní perspektivy o své budoucnosti. S kariérním poradenstvím zkušenosti nemá. V rámci prvního úkolu – popisu sám sebe – student opět zmiňuje svůj pesimistický přístup a své nadšení pro obor a schopnost se ponořit do práce. Následně je s představením pracováno tak, aby se student pokusil odprostit od zmiňování pesimismu, ale uvedl spíše své zkušenosti. Při dodatečných otázkách vyjde najevo, že student má široké zkušenosti nejen ve svém oboru, ale hlavně mimo svůj obor. Od jazykových znalostí, přes prezentace na konferencích až po doučování. Sám sebe popisuje jako studenta, který raději pracuje na svém rozvoji, než aby trávil čas s přáteli. Na Kole života uvedl jako nejdůležitější oblasti zdraví a rodina a přátelé. Jako nejméně důležitou uvedl oblast finanční, ale i tak celkově všechny oblasti hodnotil na škále 1 až 10 číslem 5 a více. Dále si vybral oblast zdraví a zamýšlel se nad třemi věcmi, které by rád změnil. Zmínil být více optimistický, přestat se bát neúspěchu, věřit v sám sebe. Následně byly cíle specifikovány a nastaveny tak, aby byly realistické a měřitelné. Posledním cvičením prvního setkání byla myšlenková mapa. Nejdříve byl student seznámen s konceptem myšlenkových map a poté byl vybídnout k hloubkovějšímu zamyšlení na téma JÁ. Student zapisoval, co ho napadá ohledně jeho volného času, školy, rodiny, zkušeností, schopností a dovedností. Druhé setkání začalo reflexí domácího úkolu. Zadáním bylo případně doplnit ještě myšlenkovou mapu, ale hlavně se zeptat 3 lidí ze svého okolí na své silné stránky, jaké schopnosti a dovednosti by studentovi přisoudili. Student vybral tři pro něj nejdůležitější, které jeho okolí zmínilo, a to adaptabilita, tendence si nestěžovat a schopnost pracovat dobře pod stresem. V modelu IKIGAI student doplňoval opět své silné stránky, své záliby, potřeby svého okolí a za co mu může být zaplaceno. Došel k závěru, že průnik silných stránek, potřeb, zálib a příležitostí je v aforestraci, tedy, že by se soustředil na zvyšování podílu zalesnění v okolí. Dalším cvičením byla tabulka hodnot, kterou posléze doplnily karty, které si autorka na konzultace připravila. Student měl za úkol vybrat sérii hodnot v pracovním a osobním životě, doplnit další podle asociací z karet a následně si vybrat hlavní tři hodnoty pro osobní život a tři hodnoty pro pracovní život. Pro pracovní život si vybral přesnost, pracovitost a pravidla a regulace. Pro osobní život pak přijímání života takového, jaký je, samostatnost a otevřenost. Student hodnotil jako jednoduché vybrat hodnoty z karet a tabulky, ale obtížnější následně vybrat jen 3 hodnoty. Předposledním

úkolem tohoto setkání bylo cvičení ohledně povolání jednotlivých členů rodiny studenta a přemýšlení nad hodnotami, které rodina skrze své povolání přináší a jaká očekávání má rodina od studenta. Studentův otec se pohybuje také v lesnictví, matka je v domácnosti, což se projevilo jako častý jev u studentů, že matka je v domácnosti. Student velice ocenil práci s kartami. Bylo zřejmé, že se mu hodnoty projevovaly lépe skrze karty než pouze napsané v tabulce. Pracovní prostředí svého otce student popisuje jako dynamickou práci ve venkovním prostředí. Jako hodnoty pak pracovitost a týmovou práci. Dále společné hodnoty pro celou rodinu, které sdílí, zmínil výdrž, pracovitost a organizovanost. Od rodiny se student naučil nestěžování si, improvizace a překonávání sám sebe. Jako očekávání od rodiny student zmínil plnou podporu rodiny v tom, co chce. Celý život ho provází heslo jeho rodičů „Buď sám sebou“. Závěrečným cvičením druhého setkání byla čára života. Bylo zřetelné, že student nezaznačil tolik detailů jako ostatní studenti, tedy že spíše přemýšlel nad čárou života komplexně jako nad tvarem a několika událostmi než velkým množstvím menších událostí a o zásadních momentech. Jeho čára života měla tvar sinusoidy, pro budoucnost pak naznačil ostré výběžky a pády a následně lineární zlepšení. Jako klíčové okamžiky zmínil hlavně negativní momenty, jako smrt jeho dědy, který byl pro něj velmi důležitý, nebo neustálý pocit strachu z toho, že mu někdo ublíží. Poradkyně se tedy dotazovala na oblíbené knihy a superhrdiny. Student se následně rozpovídal o své vášni k anglicky psané literatuře hlavně fantasy zaměření. Student je schopen přímo citovat různé pasáže z knih jako Pán prstenů nebo klasických děl W. Shakespeara. Poslední setkání bylo zaměřeno na plánování cílů. Nejdříve proběhla reflexe úkolu z minulého setkání. Následně si měl student zakreslit na volný papír jeden až tři kruhy, kdy každý kruh znázornil jeden cíl. Do každého kruhu pak student napsal pojmenování cíle, proč ho chce dosáhnout, jaké má od něj očekávání a jakých schopností by při plnění cíle využil. Student si zakreslil dva cíle. Jeden cíl byla expedice do Severní Korey, druhý cíl byl založení své vlastní firmy. Pro další práci si student vybral cíl založení vlastního podniku. Při posledním cvičení byly nejprve využity karty. Student měl za úkol vybrat si kartu, která představuje jeho aktuální stav a mluvit o svých pocitech apod. Následně si vybral kartu, která zobrazuje stav, kdy dosáhne svého cíle. Vybral si kartu zobrazující přírodu a mluvil o svém podnikání, jak tráví svůj den a jednotlivá roční období. Jako poslední si vybral kartu, která reprezentovala první krok, který na cestě ke svému cíli podnikne. Vybral si kartu rozcestníku, která dle studenta, reprezentovala množství cest, kterými se může dát a první aktivní krok k tomu, aby se k rozhodl vydat na jednu z nich. Dále se měl student zamyslet nad svou osobní vizí a zkusit si svůj život, a to nejen ten profesní, představit více komplexně a ze širší perfektivy. Finálním úkolem bylo definování jednotlivých kroků k určenému cíli.

Student se tak musel zamýšlet nad kroky, které potřebuje k začátku podnikání, co zvládne sám, na co již bude potřebovat zaměstnance. Bylo zřejmé, že po napsání jednoho kroku student následně došel ke zjištění, že krok bude mít další dílčí kroky. Nejtěžší dle něho bylo více se zamyslet nad tím, jak jednotlivé malé kroky bude plnit a jaký si dá termín splnění. Po uzavření závěrečného cvičení následovala série otázek pro kvalitativní zhodnocení přínosu konzultací a pohledu na kariérové poradenství. Student aktivně uvedl, že očekávání, se kterým do konzultací vstupoval, tedy být více optimistický při pohledu na svůj osud a kariéru, se mu splnilo.

4.6.3 Student č.3

Třetí studentka je magisterská studentka filologie. Ze svého vlastního zájmu však dochází i na další předměty. Uvedla, že zkušenost s kariérovým poradenstvím nemá. Ví, že na univerzitách existují Kariérní centra, ale zatím nemá zkušenost. Očekává, že se v rámci setkání dozví více o sobě, a také o tom, co by chtěla v budoucnu dělat. V rámci představení studentka komplexně shrnuje své aktuální zkušenosti a také aktuální situaci. Ve svém představení však vůbec nezmínila nic o svých schopnostech a plánech či vizi do budoucna. Je velmi otevřená, optimistická a přemýšlivá. Uvádí, že zatím nemá žádné pracovní zkušenosti. V rámci kola života uvádí, že je pro ni nejdůležitější oblastí rodina a přátelé. Ráda by se posunula v oblasti kariéra. Z myšlenkové mapy je patrné, že studentka věnuje velký podíl svého času škole, rodině a svému dalšímu blízkému okolí. Z domácího úkolu, kdy se studentka měla zeptat na silné stránky několika lidí kolem sebe, jsou zřejmé silné stránky jako schopnost podporovat svou komunitu, snaha se neustále učit a zdokonalovat, nadhled, pozitivní a aktivní přístup či otevřenost novým věcem. V dalším úkolu, mapování svých zdrojů a příležitostí v okolí, studentka vyzdvihla silnou stránku aktivní a pozitivní přístup a otevřenost novým věcem. Jako příležitost vidí výjezd do zahraničí, kdy by měla možnost se dále posouvat ve svém oboru, konkrétně v jazycích, které studuje a poznávání kultury. Stejně tak v IKIGAI, kde vidí možnost uplatnit svou znalost cizích jazyků jako službu pro ostatní, za kterou by ji mohlo být zaplaceno. Zároveň vidí příležitost pro ostatní skrze její znalost cizích jazyků, aktivní a pozitivní přístup poznávat země jako jejich průvodkyně. U seznamu hodnot pro ni bylo poměrně obtížné vybrat. Skrze karty si vypsala několik dalších hodnot. V závěru se její hodnoty v pracovní i osobní oblasti překrývaly. Bylo možné vidět důraz na hodnoty spjaté s rodinou, komunitou, rozvojem skrze studium i ve volném čase a kreativní podněty v práci. U cvičení založeném na rodině a povolání jednotlivých členů rodiny studentka zmínila velké množství hodnot, které od rodiny přebrala. Rodina je pro ni opravdu zásadní, nejen co se týká podpory a rozhodování o zásadních věcech. Na čáře života studentka označila dobu, kdy se začala učit první

cizí jazyk a následně další jazyky i pozitivní okamžiky, které byly spjaty se členy rodiny, a zanechaly v ní vzpomínky. Na posledním setkání si studentka vybrala jako cíl získání prvních pracovních zkušeností. Skrze tabulku pro akční plánování a storytellingové karty si stanovila jednotlivé kroky jako rešerši možností, kde pracovní zkušenosti hledat včetně příležitostí jako jsou studentské kluby a možnosti na univerzitě, sepsání životopisu či založení profilu na LinkedIn.

4.6.4 Student č.4

Čtvrtou studentkou je studentka posledního ročníku bakalářského studia. Věnuje se studiu jazyků. Je otevřená a sama uvádí, že se ráda seznamuje s ostatními kulturami. S kariérovým poradenstvím zkušenosti nemá. Od setkání očekává, že ji pomohou si ujasnit, co chce jednou dělat, kam chce kariérně směřovat. V rámci svého přestavení je možné pozorovat, že studentka je poměrně rozpolcená. Zmiňuje své studium jazyků, ale zároveň uvádí, že pracovní příležitosti hledá spíše v oblasti turismu a již získanou praxi má jako vedoucí zábavných programů pro děti. Na dotaz, zda vidí uplatnění svých znalostí v turismu reagovala, že ne, protože turismus je pouze sezónní záležitost. Jako svůj největší úspěch uvedla studium v zahraničí. Uvedla, že zařídit pobyt bylo tak náročné, že považuje za obrovský úspěch, že toto nakonec zvládla a pobyt absolvovala. U kola života si jako nejdůležitější oblast vybrala zdraví. Na pobídnutí ohledně toho, jak by tuto oblast mohla zlepšit, mluvila o vaření, pravidelném příjmu vitamínů či vyhrazování více času na aktivní odpočinek. Na myšlenkovou mapu si zaznačila oblasti jako jazyky, rodina, dramatický kroužek či pracovní povinnosti. Na druhém setkání vyplynulo, že negace na prvním setkání byla způsobena hlavně tím, že studentka si aktuálně ne příliš úspěšně hledá stáž. Byla zrovna ve stavu, když zaslala žádost na různá místa v Turecku a Chorvatsku (země, do kterých kvůli jazyku chce nejvíce), ale zaměstnavatelé se neozývají. Poradkyně se se studentkou dohodla na schůzce, po dokončení konzultací, na které by se zaměřily na životopis, motivační dopis, profil na LinkedIn a cesty pro hledání stáže. Za své silné stránky považuje cílevědomost a vytrvalost. Její představu potvrdil úkol z prvního cvičení, kdy se ptala na své silné stránky lidí ze svého okolí. V IKIGAI uvedla, že má ráda jazyky, cestování. Zajímá jí práce účetní, ale zároveň uvedla, že v ní nemá vzdělání, proto nemůže v této oblast získat žádné pracovní zkušenosti. Zaplaceno by mohla dostat za průvodcovské služby, které zároveň považuje za něco, co komunita a svět potřebuje, aby turisté mohli poznávat nové kultury a místní tradice. U hodnot je vidět její zaměření na rodinu, cílevědomost a uvědomí, že chce mít práci, která jí bude přinášet dostatek finančních prostředků, aby zaopatřila sebe i svou rodinu. Od rodiny se dle svého tvrzení naučila hlavně dostát svým pracovním povinnostem a nutnosti vydělávat dostatek finančních prostředků.

K tomu dodala, že jako malá často vnímala nedostatek finančních prostředků v rodině. U svého akčního plánu se zaměřila na hledání stáže v zahraničí. Jako jeden z cílů si stanovila například vytvoření profilu na LinkedInu, pravidelné sledování několika webových stránek, kde se stáže zveřejňují, kontaktování několika univerzit a organizací v zahraničí nebo také učení se cizího jazyka.

4.6.5 Student č.5

Pátým studentem je student magisterského studia oboru Informační technologie. Jeho očekávání jsou hlavně se dozvědět více sám o sobě a definovat si své cíle. Představení zvládl student velmi dobře. Mezi jeho záliby dříve patřily setkání s lidmi ze stejného oboru na různá témata, proto pro něj není problém se představit komplexním způsobem a zmínit vše podstatné od svého studia, pracovních zkušeností až po představu o svém dalším směřování. Na svém kolu života si jako nejdůležitější oblast zaznačil osobní rozvoj, ale také rodinu a kariéru. Všem oblastem dal poměrně vysoký počet bodů. Jako cíl si zkusil stanovit rozvoj skrze online kurzy v oblasti programovacích jazyků. Další konzultace začala reflexí úkolu ohledně studentových silných stránek. Student vyzdvihl tři silné stránky, které lidé z jeho okolí zmínili, a to vytrvalost, přizpůsobivost a šetrnost. Jako příležitosti, které ve svém okolí aktuálně vnímá odpověděl, že časovou kapacitu na dokončení studia v následujících měsících, na zlepšení se v konkrétním programovacím jazyce a na cvičení. U znalosti programovacího jazyka jako příležitost také vnímá, že nové znalosti zároveň uplatní v nynějším zaměstnání. Chce tedy co nejdříve dokončit studium, aniž by bylo nutné studium prodlužovat a naučit se na určitou úroveň konkrétní programovací jazyk. IKIGAI cvičení ukázalo na to, že studentovi nejspíše záleží na sladění osobního a pracovního života. Jako věci, které má rád a jdou mu zmínil sport, vaření a programování. Dále také čtení odborných textů a vyhledávání informací. Má za to, že svět potřebuje více vědců v oblasti IT, kteří budou přicházet s novými a lepšími algoritmy. Svět, dle jeho míněné, také potřebuje další rozvoj asistivní technologie a umělé inteligence, která by se využila pro oblast sociální péče. Zaplaceno by mohl dostat za programování a vědeckou činnost. U tabulky s hodnotami student zmínil, že je pro něj poměrně obtížné vybrat poslední hodnotu, tj. 10. v tomto případě, kdy jich měl vybrat právě deset. U poloviny hodnot se jeho prvotní volba překrývala a hodnoty jako smysl v tom, co dělá nebo work-life balance zvolil jak pro pracovní, tak pro osobní život. Až na jednu hodnoty tyto hodnoty, které se dublovaly, zvolil pro své finální tři. Skrze karty student doplnil hodnoty jako sounáležitost nebo rozhodnost. Pro finální tři a tři hodnoty (pracovní a osobní život) zvolil work-life balance, rozvoj odborných znalostí, osobní rozvoj a dále smysl v tom, co dělá, přátelské a pevné vztahy a flexibilita. Poradkyně se doptávala na vnímání hodnoty flexibilita. Student vy-

pověděl, že to pro něj znamená, že může operativně měnit své cíle a i názory. Student se zřejmě nerad rozhoduje, ač to zmínil jako jednu z hodnot. Matka studenta pracuje v domácnosti, otec pracuje jako elektrikář v kotelně. Jeho sestra pracuje jako asistentka v marketingu. Pracovní prostředí otce vypadá tak, že pracuje samostatně spíše než v týmu, jeho práce je spíše manuální, pracuje na směny. Součástí jeho práce jsou také pochůzky a práce na počítači. Pracovní prostředí jeho sestry je založeno rovněž na individuální práci a obsahově je to hlavně vytváření příspěvků na webové stránky a sociální sítě, případně fotografování a grafické práce. Jako similaritu vidí u obou práci na počítači a samostatnou práce spíše než týmovou. Jako hodnoty, schopnosti a dovednosti vidí u otce technický nadhled a systematičnost. U sestry pak kreativita, znalost práce se sociálními sítěmi a jazykovou vybavenost. Student našel poměrně velké množství toho, co se od své rodiny naučil. Zmínil pokoru, kreativitu při řešení problémů, technický nadhled, sounáležitost, šetřivost a důraz na rodinné vztahy. Rodina od něj očekává, že bude mít stabilní zaměstnání s vyšším příjmem, stabilitu a také, že se o ně ve stáří postará. Jako první otázka, která padla na posledním setkání, byla na to, s kým by student šel na oběd, kdyby si mohl vybrat kohokoliv a na co by se ho zeptal. Na rozdíl od předchozích studentů si tento student vybral, že by šel na oběd s člověkem z budoucnosti, který by znal čísla, které padnou ve sportce v ten den. Zeptal by se ho právě na čísla, na která si má vsadit. Nejdříve se zdálo, že student otázku pojal spíše jako humornou, než že by se na ní díval seriózně. Později však vyplynulo, že student by si v budoucnu přál při práci ve velkém množství cestovat, kam by chtěl a na jak dlouho by chtěl. Tedy, rád by nepracoval pro peníze, ale že mu to dělá radost. Výhra ve sportce by mu v tom tudíž pomohla. Dále si měl student graficky zobrazit jeden až tři cíle. Vybral si zobrazení jen jednoho cíle a představil svůj sen pracovat na dálku jako výzkumný pracovník v umělé inteligence ideálně ve velké firmě (jako příklad uvedl Google či Amazon nebo Netflix) a přitom mít volnost v cestování.

4.6.6 Student č.6

Šestým zapojeným člověkem je studentka bakalářského stupně oboru grafický design. Je to velmi aktivní studentka, která se ráda pouští do nových věcí. Uvedla, že zkušenost s kariérovým poradenstvím nemá, proto jí tato možnost lákala. Pod pojmem kariérové poradenství si představuje slova jako je podpora, pomoc či rada. Její očekávání je naučit se něco nového o sobě. Ráda by získala náhled na svou kariéru a zapracovala na cílech do budoucna. V rámci představení se soustředila na své studium a hodnocení svých kvalit. Zvolila označení jako: „ráda se učím nové věci“ nebo „dokáži pracovat v týmu i sama“. Byl klade důraz na doplnění konkrétních příkladů, díky kterým své schopnosti a dovednosti může prokázat. Doplnila zkušenosti, které nasbírala v rodinné firmě i aktivním členstvím

ve studentské organizaci. Studentka sama dodala, že členství ve studentské organizaci ji pomohlo zvýšit si sebevědomí. Také se věnuje focení portrétů, proto jsme do představení zapracovaly i zmínku o online portfoliu. Snaží se aktivně přistupovat i ke svému studiu, zapojovat se do volitelných projektů a individuálně konzultuje příležitosti k rozvoji se svými vyučujícími. V rámci kruhu života studentka označila jako nejdůležitější oblasti kariéru a osobní rozvoj a pak také přátele a rodinu. Za oblast pro stanovování cíle si vybrala osobní rozvoj. Chtěla by zapracovat na sebevyjádření a mluvení na veřejnosti. Následně se zaměřila na co nejkonkrétnější cíl, který by podpořil rozvoj sebevyjádření i mluvení na veřejnosti. Studentka formulovala cíl vytvořit sérii videí na sociální sítě, která by jednak představila blíže její práci, jak se na fotografování chystá apod., a za druhé také tutoriály, které by cílily na zájemce, kteří se snaží více seznámit s grafickými programy. Studentka za své silné stránky označila stránky jako ambicióznost, péče o druhé, orientace na cíl nebo soustředěnost. Jako domácí úkol, kdy se ptala několika lidí na své silné stránky, uvedla zmínila silné stránky jako inspirativní, klidná a pečující, vnitřně silná nebo kreativní. Reflexe druhého setkání začínala souhrnem zdrojů klienta, oblastí pro rozvoj a příležitostech v okolí. Jako své zdroje uvedla studentka ze všech zmíněných vnitřně silnou osobnost, která podporuje komunitu a inspiruje ostatní. Příležitosti v jejím okolí je studentská organizace IAESTE a aktivity, která se konají na fakultě. Chce pracovat na vystupování na veřejnosti a na vyjádření sama sebe. U modelu IKIGAI pak studentka shrnula její vášeň v učení cizích jazyků, fotografování a grafické práce a zároveň poskytování konzultací v této oblasti, v čemž zároveň vidí své přednosti. Dle studentky komunita potřebuje fotografy pro zachování vzpomínek a cizinci potřebují podporu v nové zemi. Zaplaceno může dostat za překlady, pomoc cizincům při adaptaci v nové zemi a za grafický design a fotografii. Pomoc cizinců v nové zemi upřesnila jako propojování cizinců s místními školami, s mládežnickými a dalšími centry s různými volnočasovými aktivitami a propagace místní kultury i odlišné kultury skrze události pro místní i cizince. U cvičení s výběrem hodnot bylo zajímavé sledovat, že studentka vybrala jen malé množství hodnot, ale platily u ní jak pro osobní, tak pro pracovní oblast. Vybrala hodnoty jako péče o ostatní, poctivost nebo osobní rozvoj. S kartami se ji pracovalo velmi dobře a usnadnily ji výběr dalších hodnot pro finální seznam hodnot. Jmenovala hodnoty jako vnitřní klid, svoboda nebo vnímání hodnoty času. Se svou rodinou sdílí to, že pracují s lidmi. To, že vnímá pravidelnou pracovní dobu, každý den z jednoho místa u své rodiny v ní podněcuje myšlenku pracovat jinak, z různých míst v různou dobu podle potřeb. U členů své rodiny vidí díky jejich povolání schopnosti jako je řešení problémů, komunikaci se zákazníky, kreativitu, sledování trendů a učení nových věcí. Od své rodiny uvádí, že se naučila nikdy se nevzdat, pečovat

o druhé a také je podporovat v jejich snech a cílech. Myslí si, že od ní rodina očekává dokončení univerzity a žít šťastný a spokojený život. U linky života uvedla, že její dětství bylo velmi poklidné. Byla obklopena knihami, věnovala se bojovému umění, pomáhala doma se vším, co bylo potřeba. Jako velmi důležité označila to, že velké množství času trávila v přírodě a že ve věku 6let se začala učit anglicky. Výkyvy zažívala na střední škole, následně se znovu ustálila a velkou změnou, kterou stále zpracovává, pro ni byl přesun na vysokou školu. Její životní mota se točí kolem trpělivosti a pohledu na svět, který není ani dobrý ani zlý a vše se děje z nějakého důvodu. Důležitým je pro ni slovo víra. Pro její lásku k hudbě a snu se jednou odstěhovat do Jižní Koreji byl a je jejím idolem Min Yoongi (raper v korejském skupině BTS), který pochází z chudé rodiny, ale i tak se dostal na vrchol v jeho oboru, podporuje lidi kolem sebe a dle studentky píše texty písní, které mají hlubší význam, protože mluví o problémech každodenního života jako je společnost nebo duševní zdraví. Jejím oblíbeným filmem je Matrix, protože ukazuje odlišné přemýšlení člověka a dostává se mimo klasické sociální normy. Oblíbenou knihou jsou Padlí andělé od Lauren Kate. Vize studentky se točí kolem podpory ostatních lidí se rozvíjet. Studentka chce využít svých schopností a dovedností a předávat je ostatním. Po zobrazení několika verzí budoucnosti si vybrala pro práci s Akčním plánem stěhování do Jižní Koreji, kde by se věnovala umění jak výtvarnému, tak hudebnímu. S poradkyní postupně sestavovaly kroky a časovou osu na cestě k tomuto cíli od hledání informací o možnostech stáží a pracovních víz, přes učení jazyka až po stanovování financí nutných pro začátek pobytu.

4.7 Druhé dotazníkové šetření a vyhodnocení dopadu konzultací

Pro vyhodnocení dopadu konzultací na studenty bude využit jednak dotazník, ale také polostrukturovaný rozhovor. K vyplnění dotazníku budou vyzváni rovněž studenti, kteří si konzultacemi neprošli. Původním záměrem bylo použít stejný dotazník jako u prvního sběru a opět požádat všechny studenty o vyplnění. Jelikož ale část studentů již v rámci prvního sběru ohodnotila sama sebe u daných výroků číslem 5 nebylo by možné na stejné škále zaznamenat případný posun. Byl proto zvolen typ hodnocení -1 jako zhoršení, 0 jako žádná změna a 1 jako zlepšení. Jednotlivé výroky budou doplněny také možností vložit vlastní slovní komentář pro vysvětlení sebehodnocení. Dotazník byl odeslán na všech 44 studentů. Druhého sběru se zúčastnilo 30 studentů. U dvou studentů se e-mail s dotazníkem vrátil jako nedoručitelný.

	Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků								
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. sběr	4,2	4,1	3,8	4,1	4,3	4,0	3,8	3,7	3,3
2. sběr	0,5	0,5	0,5	0,7	0,5	0,3	0,7	0,5	0,3

Tabulka 9: Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků. Zdroj: vlastní zpracování

Z druhého sběru vyplynulo, že studenti u všech tvrzení hodnotili posun. Největší posun studenti zhodnotili u tvrzení č.4 a č.7. Tvrzením číslo 4 je Vím, v čem jsem dobrý/dobrá. Tvrzením číslo 7 je Dokáži identifikovat klíčové momenty v mém životě. Nejmenší posun byl v tvrzení číslo 6 – Znám příležitosti k osobnímu rozvoji a tvrzení číslo 9 – Mám jasnou představu o své budoucnosti. V rámci obou sběrů si jsou studenti nejméně jisti v tvrzení číslo 9 – Mám jasnou představu o své budoucnosti, a naopak nejvíce jsou si jisti v tvrzení číslo 4 – Vím, v čem jsem dobrý/dobrá a číslo 5 – Vím, jak mě má rodina ovlivňuje ve smyslu budoucí kariéry.

	Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti s konzultacemi								
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. sběr	3,8	3,7	3,2	3,7	2,7	3,7	3,3	3,2	3
2. sběr	0,8	1	1	0,7	0,8	1	0,8	0,8	0,7

Tabulka 10: Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti, kteří prošli konzultacemi. Zdroj: vlastní zpracování

	Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti bez konzultací								
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. sběr	4,3	4,2	3,8	4,2	4,5	4,1	3,9	3,8	3,4
2. sběr	0,4	0,4	0,4	0,8	0,5	0,2	0,7	0,4	0,2

Tabulka 11: Průměr sebehodnocení studentů u jednotlivých výroků – studenti, kteří neprošli. Zdroj: vlastní zpracování

Studenti, kteří se zúčastnili konzultací v rámci 2. sběru, se v rámci sebe evaluace posunuli ve všech výrocích, a to v rozmezí 0,7 až 1. Všichni studenti uvedli, že se zlepšili v výrocích číslo 2, 3 a 6 tedy Jsem si vědom/a svých vlastních hodnot, Jsem schopný/á identifikovat své kompetence a Vím o příležitostech k osobnímu rozvoji. Studenti, kteří si neprošli konzultacemi zaznamenali také posun v sebe evaluaci, ale vyjma dvou výroků nebyl průměr zlepšení větší jak 0,5. Pouze u jediného výroku se studenti, kteří neprošli konzultacemi ohodnotili lépe než studenti, kteří prošli konzultacemi, a to u výroku č. 4

tedy Vím, v čem jsem dobrý/á. Zaznamenaný posun u studentů, kteří neprošli konzultacemi, je méně výrazný než u studentů, kteří absolvovali konzultace. Jejich mírný posun může být zapříčiněn působením dalších činitelů jako jsou vyučující či rodina. Studenti, kteří prošli konzultacemi byli kromě dotazníku požádání o zodpovězení několika otázek v závěru poslední konzultace.

- Jaký je váš pohled na kariérové poradenství po absolvování těchto konzultací? Vidíte nějaké benefity pro studenty?
- Bylo něco, co vás v rámci konzultací překvapilo?
- Bylo něco, co jste se o sobě dozvěděli nového?
- Je něco z pracovních listů, k čemu se v budoucnu vrátíte?

Student č.1 *„Bylo to pro mě zajímavá zkušenost. Ocenila jsem, že můžu s někým otevřeně přemýšlet nad svými sny, a tak zjišťovat, jak jich dosáhnout. Mé sny jsou reálné a znám nyní kroky, jak k nim dojít. Shrnuly jsme s poradkyní informace, které aktuálně mám, jaké další mi chybí, kde se mohu zeptat a inspirovat. Myslím, že takový typ podpory pro studenty je opravdu důležitý. Překvapilo mě spoustu věcí. Musela jsem často přemýšlet opravdu hloubkově nad něčím, co jsem si myslela, že mám rozmyšlené. Určitě se vrátím k akčnímu plánu a nadšená jsem byla z karet a z cvičení Čára života.“*

Student č.2 *„Určitě by měla být možnost mít k dispozici kariérové poradenství na univerzitě. Bohužel je aktuálně zřejmé, že univerzita pro tento stav nic nedělá. Určitě by na to měl být kladen důraz. Neříkám, že by to mělo být povinné, ale zcela jisté by to mělo být dostupné. Nejvíce mě zaujala práce s kartami. Nikdy jsem se s tím dříve nesetkal. Bylo to příjemné překvapení. Je ve mně ještě kus dobré víry v moji budoucnost. Zjistil jsem, že to pozitivní myšlení a pozitivní přístup ve mně stále je. Myslím, že se vrátím k modelu IKIGAI. Předtím jsem ten koncept neznal, přijde mi moc zajímavý. Je mi daleko bližší než podobné koncepty třeba z Dánska nebo dalších zemí ve Skandinávii.“*

Student č.3 *„Ano, určitě! Poradce má znalosti, které může studentům předat a zná techniky, které studentům můžou pomoci v hledání toho, co chtějí a co by je v pracovním životě bavilo. Dozvěděla jsem se spoustu věcí o sobě, ujasnila jsem si více své cíle. Překvapením pro mě byly karty. Pomohly mi ve vyjádření toho, na co mi třeba nestačila slova. Líbilo se mi cvičení o mapování důležitých okamžiků v mém životě. Myslím, že se k němu znovu vrátím, abych mohla ještě nějaké další věci doplnit.“*

Student č.4 *„Můj pohled je nyní takový, že kariérové poradenství má smysl a kariérový poradce je někdo, kdo mi může pomoci s tím, na co sama nestačím. Je to někdo, kdo má*

informace, které mě chybí a má spoustu tipů. Zároveň ale dokáže vyslechnout a navést dotazy, když jsem ve slepé uličce. Překvapilo mě množství možností, které nyní mohu ve své situaci podniknout. Měla jsem totiž za to, že jsem už většinu kroků podnikla. Dozvěděla jsem se o sobě velké množství věcí. Více jsem se zamyslela nad tím, jak trávím čas a co opravdu chci. Určitě se vrátím k akčnímu plánu jako vodítku při rozpadu velké cíle na malé kroky. Myslím, že je to cesta, jak vidět cíl jako reálnější a jak se opravdu podívat na cestu, která k cíli vede a vidět za sebou již splněné části.“

Student č.5 *„Daleko více chápu, co si mám pod kariérovým poradenstvím představit. Má to své benefity a opodstatnění pro studenty. Chtělo by to delší časový rámec, nejen v rámci dvou měsíců. Překvapilo mě, že zamyšlení nad cvičeními, které jsme dělali, mi dalo rámec uvažování a pomohlo definovat otázky, na které bych si měl být schopen odpovědět, abych objevil svou ideální kariérní cestu. Naučil jsem se něco nového o sobě, poznal jsem hlavní činnosti, které mě naplňují a jak je využít nebo zakomponovat do své budoucí kariéry. Obecně se vrátím ke všem cvičením v pracovních listech, protože smysl vidím v tom, že se bude znovu evaluovat v časové periodě a dělat retrospektivu předchozích odpovědí.“*

Student č.6 *„Před konzultacemi jsem sice docela věděla, co chci dělat, ale neměla jsem rozmyšlené žádné kroky, jak chci svých cílů dosáhnout. Nyní má určitě daleko více informací a vyznačen směr, kterým chci jít. Kariérové konzultace mi daly možnost se zamyslet nad různými podněty pro můj rozvoj a spojení mnoha různých věcí do jednoho celku, například u budování osobní značky, sociálních sítí a představování toho co dělám. Mým dalším krokem tak bude série příspěvků na sociálních sítích o práci grafické designérky a fotografky, moc se na to těším. Dívám se nyní na některé věci trochu odlišně, přemýšlím nad nimi jinak než předtím, dostala jsem nové podněty na přemýšlení a zpracování. Mám ze zkušenosti s kariérními konzultacemi moc dobrý pocit. Jako velký benefit vidím to, že mluvíte s člověkem, který vám opravdu naslouchá, zajímáte ho a také je více informovaný než vy a může dát spousty cenných rad. Moc se mi líbila práce s kartami, bylo to pro mě velmi zajímavé. Došlo mi, jak moc miluji to, co dělám a pro mě má smysl tvrdě pracovat, abych v tom, co dělám byla ještě lepší. Určitě se vrátím k akčnímu plánu. Vytvořila jsem si kopii z pracovních listů a budu se vracet jak k definici dlouhodobého cíle, krátkodobých cílů, tak jednotlivě stanovených kroků.“*

5 Zhodnocení a doporučení

V rámci reflexe závěru z vyhodnocení studentů vyplynulo, že kariérové poradenství hodnotí jako přínosné a potvrdilo se, že využité metody a přístupy kariérového poradenství mají pozitivní dopad na sebepoznání studentů. Z kvalitativního hodnocení vyplynulo, že jako nejzajímavější část studenti hodnotili práci s kartami. Jako nejpraktičtější, se kterou budou dále pracovat, pak akční plán.

5.1 Pracovní listy pro samostatnou práci studentů

Prvním návrhem, který je možné okamžitě implementovat jsou pracovní listy pro samostatnou práci studentů, které jsou v rámci této části sestaveny a poskytnuty univerzitě v anglickém a srbském jazyce. Pro účely práce jsou přeloženy také do českého jazyka. Pracovní listy jsou součástí příloh této práce. Tyto pracovní listy obsahují podobná cvičení jako byla prováděna se studenty, kteří prošli konzultacemi, ale jsou zjednodušena tak, aby si je byl student schopný vypracovat bez přímé podpory poradce. Pracovní listy mají několik částí, a to první část, kde se student zamýšlí nad svou motivací, svými schopnostmi, silnými stránkami apod. Má za úkol graficky znázornit svou vlastní podobu a zamýšlet se nad věcmi, aktivitami, činnostmi a lidmi, které má rád nebo mu dělají radost a dále pak také nad předměty a činnostmi, které ho charakterizují. Dále se zamýšlí nad tím, co ho motivuje, v čem je dobrý a jak může prokázat, v čem je dobrý. Co považuje za svůj největší úspěch či za co ho okolí chválí. V druhé části využívá pro zjištění svých kapacit blízké okolí. Uvádí, co byla jeho oblíbená hračka, když byl malý, kdo pro něj byl inspirací či co mu šlo ve škole. Stejně jako v pracovních listech, které byly využity při konzultacích, obsahují i tyto listy cvičení na silné stránky, které vidí okolí a na mapování jedinců v okolí, kteří studenta ovlivňují. Rovněž je využita myšlenková mapa příležitostí k rozvoji a úvaha nad povoláním rodičů a ovlivnění studenta v této oblasti. Ve třetí části přemýšlí nad svou budoucností, a to, jaká by byla jeho vysněná budoucnost, co by chtěl ve svém životě zcela jistě zažít, jaké stránky by využil. Nechybí ani pojmenování osobní vize. V poslední části pak sestavuje svůj akční plán.

Pracovní listy se snaží podněcovat kreativní stránku studentů a využívají studentovi imaginace při grafickém znázornění sám sebe. Také podporují narativní stránku sebepoznávání například ve formě pojmenování svého života jako knihy.

V rámci dalších možností, jak integrovat kariérové poradenství, dočasně nahradit služby kariérního centra případně přispět ke komplexitě poskytování těchto služeb, je navrhováno využití programu Erasmus+. Jelikož Bosna a Herzegovina není součástí Evropské unie, je možné se zapojit díky Mezinárodní kreditové mobilitě, která umožňuje mobility po celém

světě. Dále je zmíněno partnerství pod Klíčovou akcí 2 a spolupráce skrze program CEEPUS. Závěrem jsou uvedeny možné aplikace osvědčených rozvojových metod z českého prostředí.

5.2 Podpora skrze program Erasmus+

5.2.1 Podpora kariérních služeb skrze studentskou pracovní stáž přes Erasmus+ mezinárodní kreditovou mobilitu

Univerzita může přijmout na až 12 měsíců studenta či studentku se zájmem o kariérové poradenství. V takovém případě univerzita zajišťuje supervizora a náplň stáže. V případě, že by například český student oboru Kariérové poradenství vyjel na stáž na univerzitu Banja Luka, měl by mít nárok na 700 EUR/měsíc, tj. cca 17 600 (dle kurzu ze dne 13. března 2022). Jedná se o pobytové náklady. Dále má student možnost dostat příspěvek na cestu dle vzdálenosti na místo mobility či ještě další finanční náhradu, pokud se jedná o studenta s omezenými příležitostmi/speciálními potřebami. Náklady na život v Banje Luce jsou spíše zanedbatelné. Měsíční poplatek za místo na koleji se pohybuje kolem 3 000 Kč za semestr. Strava v univerzitní menze stojí cca 200 Kč za snídani, oběd a večeři, tj. cca 24 000 za semestr.

5.2.2 Podpora výuky zaměřené na rozvoj kariéry skrze výjezd zaměstnance přes Erasmus+ mezinárodní kreditovou mobilitu

Další alternativou je hostění zahraničního akademického pracovníka, který by měl profesně blízko ke kariérovému poradenství a mohl by vést výuku v relevantním předmětu například na ekonomické nebo filozofické fakultě. Zaměstnanecká výuková mobilita trvá maximálně dva měsíce a v případě výjezdu českého zaměstnance univerzity na univerzitu v Banje Luce by zaměstnanec obdržel částku 126 EUR/den v případě pobytu delšího jak 15 dní. Tato částka označuje pobytové náklady. Dále má zaměstnanec možnost dostat příspěvek na cestu, která se určuje dle vzdálenosti na místo mobility.

5.2.3 Strategické partnerství v rámci Klíčové akce 2 programu Erasmus+

Univerzity v Bosně a Hercegovině, včetně banjalucké univerzity v srbské entitě, mají možnost se připojit jako partnerské instituce v projektech strategického partnerství pod Klíčovou akcí 2. V rámci této spolupráce by bylo možné zažádat o projekt na podporu kariérového rozvoje studentů například prostřednictvím kurzu pro studenty včetně metodik pro udržitelnost a přenositelnost pro další univerzity. V úvahu by přicházela například spolupráce s Německem, se kterým má univerzita bohaté partnerské zkušenosti a Německo má zároveň ve velké míře kvalitní zajištění kariérového poradenství na univerzitách. Třetím

partnerem by mohla být země pomyslně mezi Německem a Bosnou a Hercegovinou, například Polsko či Česká republika. O granty se žádá ve třech úrovních financování, kdy nejvíce je možné si zažádat o 400 000 EUR. Projekty strategického partnerství trvají až 3 roky. Finance se rozkládají mezi koordinátorskou organizaci a partnery, kdy z grantu je možné platit vše od mzdových nákladů, přes transnacionální setkání až po diseminační aktivity, resp. jejich organizaci. Předpokládá se, že organizace si zafinancuje čas potřebný pro napsání žádosti.

5.3 Podpora skrze program CEEPUS

5.3.1 Studentský a zaměstnanecký výjezd přes program CEEPUS

Alternativou k studentskému stážistickému a zaměstnaneckému výjezdu přes Erasmus+ program je výjezd přes program CEEPUS, který je určen pro mobility v rámci středoevropských a jihovýchodoevropských zemí. Stipendia jsou standardně vyplácena hostitelskými univerzitami, respektive lokálními alternativami Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Výše stipendia se pro každou zemi liší a snad každý rok se aktualizují. Mobility probíhá skrze konkrétní síť, do které jsou zapojené konkrétní univerzity. Také je možné vyjet jako tzv. freemover a vyjednat si pobyt individuálně. Nevýhodou je podmínka, že pro zaměstnaneckou mobilitu je možné přijmou dle pravidel jen akademického pracovníka, kdy zaměstnanci kariérních center jsou z velké části pracovníci neakademičtí. Studenti mohou vyjet pouze za účelem psaní závěrečné práce, se kterou je ale možné implementaci služeb kariérového poradenství na univerzitě cíleně propojit. Pro studentské hostování v Bosně a Hercegovině je výše stipendia pro akademický rok 2021/2022 360 EUR za měsíc, tj. cca 36 000 Kč za semestr při přepočtu na české koruny (dle kurzu ze dne 13.3.2022). Pro akademické pracovníky je stipendium o něco vyšší. Vyjet však může pouze na jeden měsíc, za který mu náleží 485 EUR. Je nutné se předem informovat o počtu grantových míst na univerzitě.

5.4 Inspirace z českého prostředí

5.4.1 Zaměstnanecká mobilita, síť ambasadorů, konsorcium

Inspirací ze zahraničí pro implementaci kariérového poradenství případně setkání pro navázání možných partnerství mohou sloužit zaměstnanecké mobility ze strany univerzity v Banje Luce. Podporou kariérového poradenství nejen na univerzitě, ale v rámci města případně celé entity, by mohlo být vytvoření uskupení již existujících kariérních center společně s jednotlivými odděleními či jednotlivci, kteří se na univerzitách kariérovému poradenství věnují. V České republice se kariérní centra vysokých škol každý rok setkávají

na společném sraze a zhruba v měsíčních periodách se setkávají online. Společně pracují na jednotné strategii kariérních center, role vysokoškolského kariérového poradce, snaží se veřejně zviditelňovat potřebnost kariérních center a vzájemně se inspirovat a znalostně obohacovat. Zaměstnanecké mobility jsou osvědčenou příležitostí pro seznámení s aktivitami na zahraničních univerzitách a vzájemného sdílení osvědčených praktik. Možným krokem, ale v případě již existence služeb kariérového poradenství, může být vybudování sítě studentských ambasadorů, kteří by šířili informace o možnosti konzultací.

5.4.2 Lokální alternativy univerzitních projektů

Poslední alternativou jsou lokální alternativy univerzitních projektů jako institucionální projekty či centrální rozvoje projekty ve spolupráci s dalšími univerzitami.

Ukázka rozpočtu projektu pro podporu série workshopů s kariérovými tématy jako je psaní životopisu, sebepoznání či hledání práce a kapacitou pro pravidelné kariérní konzultace a propagaci služeb, by mohla být následující. Jedná se o návrh ročního rozpočtu pro jednoho člověka zaměstnaného na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr (s přihlédnutím na zvyklosti lokálního pracovního práva) s tím, že součástí rozpočtu jsou také prostředky na lektory workshopů. Předpokládá se, že je se jedná o zaměstnance univerzity, tedy že má již přidělený pracovní prostor s běžným kancelářským vybavením a hmotným majetkem. Vedle nákladů na odměny dle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a nákladů na služby pro odměny lektorům jsou zahrnuty také prostředky pro materiální náklady jako jsou například drobné propagační materiály bez grafických úprav či kancelářské potřeby. Dále také cestovní náklady pro možné návštěvy ostatních kariérních center a kariérových poradců a nakonec také prostředky pro stipendia studentským ambasadorům, kteří by pomáhali s propagací služeb mezi studenty.

ROZPOČET		
1	**Investiční finanční prostředky:**	
		v tis. Kč
1.1	Dlouhodobý nehmotný majetek (SW, licence)	0
1.2	Samostatné věci movité (stroje, zařízení)	0
1.3	Stavební úpravy	0
	Celkem investiční	**0**
2	**Neinvestiční finanční prostředky celkem**	
	Osobní náklady	
2.1	Mzdy (včetně pohyblivých složek)	0
2.2	Odměny dle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	100
	Ostatní	
2.4	Materiální náklady (včetně drobného majetku)	30
2.5	Služby a náklady nevýrobní	50
2.6	Cestovní náhrady	10
2.7	Stipendia	20
	Celkem neinvestiční	**210**
3	**CELKEM**	**210**

Tabulka 12: Návrh rozpočtu. Zdroj: vlastní zpracování

6 Závěr

Tato diplomové práce se zabývala dopadem kariérového poradenství na studenty univerzity Banja Luka v Bosně a Hercegovině.

Teoretická část této práce vysvětlila pojmy jako Kariérové poradenství nebo Poradenský rozhovor. Představila také jednotlivé přístupy, které byly následně využity pro praktickou část diplomové práce. Jednalo se konkrétně o Narativní kariérového poradenství, Sociodynamické kariérové poradenství, Active Engagement a Ikigai.

V praktické části diplomové práce byl zjištěn aktuálních stav poradenských služeb na univerzitě v Banje Luce, byl distribuován dotazník a skrze něj proveden první sběr mezi studenty, který mapoval úroveň jejich sebepoznání v několika oblastech.

Byly byly sestaveny osnovy konzultací, následně jejich podrobný obsah a podpůrné pracovní listy pro studenty s využitím metod a přístupů představených v teoretické části.

S částí studentů, kteří se zúčastnili prvního sběru, byli provedeny kariérové konzultace. Po dokončení konzultací proběhlo druhé dotazníkové šetření, ve kterém studenti hodnotili posun v rámci stejných výroků vztažených na svou osobu od prvního sběru. Druhého dotazníkového šetření se zúčastnili studenti, kteří si prošli i neprošli konzultacemi. Bylo tak možné posoudit, zda došlo u studentů, kteří konzultacemi prošli, k posunu sebepoznání nebo ne a jak v jaké míře.

Z výsledků kvantitativního a z kvalitativního hodnocení lze usuzovat, že kariérové konzultace s využitím zmíněných metod a přístupů měly pozitivní vliv na studenty, resp. na jejich rozvoj.

V rámci doporučení pro univerzitu tak byly vytvořeny obdobné pracovní listy, které jsou však obsáhlejší a slouží pro studenty bez nutnosti podpory ze strany kariérového poradce. Dalšími návrhy je využití podpory skrze projekty Erasmus+ a CEEPUS v rámci partnerství, hostování zahraničního vyučujícího či hostování stážisty při pracovní stáži. Závěrečným návrhem je využití lokálních univerzitních projektů a návrh ročního rozpočtu pro finanční zajištění jednoho zaměstnance, studentských ambasadorů a lektorů.

7 Seznam použitých zdrojů

N. E. Amundson. *Active Engagement: The Being and Doing of Career Counselling*. Ergon Communications, 2009. ISBN 978-0968434581.

J. Arnold, R. Randall, F. Patterson, J. Silvester, I. Robertson, D. Harris, C. Cooper, B. Burnes, and C. Axtell. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. Pearson Education, United Kingdom, 6 edition, 2016. ISBN 978-1-292-06340-9.

Career Center CZU. *Career Center CZU*. 2021. URL https://cc.czu.cz/cs.

Career Trend. *Charakteristics of the Trait Factor Theory*. 2018. URL https://careertrend.com/info-8083595-characteristics-trait-factor-theory.html.

Centrum osobního růstu Děčín. *Kdo je kouč a co dělá*. 2020. URL https://centrum-rustu.cz/kdo-je-kouc-a-co-dela/.

Coach Federation. *Co je ICF koučink*. 2013. URL https://www.coachfederation.cz/cz/pro-klienty/co-je-icf -koucink.html.

J. Galová, K. Hašková, A. Musilová, J. Peterková, V. Stojarová, and L. Tomanová. *Průvodce pro (školní) kariérové poradce*. Eura s.r.o., Zlínský kraj, 2020. ISBN 978-80-87833-35-3.

H. García and F. Miralles. *Ikigai, šťastný a dlouhý život*. Ediciones Urano, Barcelona, 2017. ISBN 978-80-7335-501-2.

E. Gončárová. *Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách*. Dům zahraniční spolupráce pro centrum Euroguidance, Praha, 2015. ISBN 978-80-88153-07-8.

P. Hawkins and N. Smith. *Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy*. Open University Press, Berkshire, 2010. ISBN 978-03-352-1815-8.

Informačně-poradenské a kariérní centrum - Univerzita Hradec Králové. *Informačně-poradenské a kariérní centrum - Univerzita Hradec Králové*. 2020. URL https://www.uhk.cz/cs/univerzita-hradec-kralove/uhk/celouniverzitni -pracoviste/ipakc/karierni-centrum.

Institut celoživotního vzdělávání. *Kariérové poradenství*. 2019. URL https://icv.mendelu.cz/ppc/karierove-poradenstvi.

IResearchNet. *Narrative Career Counseling*. nedatováno. URL http://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/career-counseling/narrative-career-counseling/.

Kariérní centrum MU. *Kariérní centrum MU*. 2022. URL https://kariera.muni.cz/.

Kariérní centrum ČVUT. *Kariérní centrum ČVUT*. 2020. URL www.kariernicentrum.cz.

D. Knotová. *Školní poradenství*. Grada Publishing, Praha, 2014. ISBN 978-80-247-4502-2.

H. Košťálová and M. Cudlínová. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Evropská kontaktní skupina, Praha, 2015. ISBN 978-80-87993-01-9.

Krohe. *Crafting your Career story*. 2019. URL https://www.youtube.com/watch?v=ymiRlHbjMJc.

Lablarios. *M. Savickass keynote 2013 International conference*. 2020. URL https://www.youtube.com/watch?v=uqz-5ny8T-s.

M. Launikari and S. Puukari. *Multikulturní poradenství. Teoretické základy a osvědčené postupy v Evropě*. Dům zahraniční spolupráce pro centrum Euroguidance, Praha, 2009. ISBN 978-80-87335-07-9.

Lávka psychoterapeutické centrum. *Mindfulness*. 2011. URL https://centrum-lavka.cz/mindfulness.

L. Malinová. *Rozvoj profesní kariéry*. Oeconomica, Praha, 2011. ISBN 978-80-245-1796-4.

K. Maree. *Shaping the Story: A Guide to Facilitating Narrative Career Counselling*. Sense Publishers, Rotterdam, 2011. ISBN 978-9460913860.

Mentální trénink. *Flow - stav, ve kterém prostě chceme být*. 2018. URL https://mentalnitrenink.cz/blog-cs/zaklady-mentalniho-treninku/flow-stav-ve-kterem-proste-chceme-byt/.

G. T. Milkovich and J. W. Boudreau. *Řízení lidských zdrojů*. Grada, Praha, 1993. ISBN 80-85623-29-3.

K. Mogi. Quercus, Londýn, 2017. ISBN 978-80-7549-937-0.

Národní soustava povoláni. *Kariérový poradce*. 2017. URL https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce.

Národní ústav pro vzdělávání. *Kariérové poradenství a informace*. nedatováno. URL https://www.nuv.cz/eqavet/12-karierove-poradenstvi-a-informace.

OECD. *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. OECD Publications, Paris, 2004. ISBN 978-92-640-1521-03.

Oxford University Careers Service. *Oxford University Careers Service*. nedatováno. URL https://www.careers.ox.ac.uk/.

D. Pauknerová. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: metody*. Oeconomica, Praha, 2008. ISBN 978-80-245-1438-3.

R. V. Peavy. *SocioDynamic Counselling. A Practical Approach to Meaning Making*. A Taos Institute Publication, Ohio, 2004. ISBN 978-09-712-3124-5.

Plymouth State University. *IKIGAI*. 2015. URL https://www.plymouth.edu/current-students/student-success/career-services/wp-content/uploads/sites/125/2018/05/Infosheet-Ikigai.pdf.

Poznej sebe. *Kariérní poradenství – Typy dle profesního zaměření RAISEC (Holland)*. nedatováno. URL https://www.poznej-sebe.cz/karierni-poradenstvi-typy-dle-profesniho-zamereni-riasec-holland/.

Práh občanské sdružení. *Metodika poradenství*. nedatováno. URL https://www.normalnestuduju.cz/download/12 _metodika_por.pdf.

Rozvojové a poradenské centrum VŠE. *Rozvojové a poradenské centrum VŠE - kdo jsme*. 2018. URL https://rpc.vse.cz/zakladni-informace/kdo-jsme/.

M. Savickas. *Career Counselling*. United Book Press, Baltimore, 2011. ISBN 978-1-4338-0980-4.

Schemantics Scholar. *The Seven Point Plan*. 1968. URL https://www.semanticscholar.org/paper/The-Seven-Point-Plan-(The-Seven-Point-Plan%2C-Paper-Rodger/ d1abfb7e2bb2303c51d80aabbae337b8b6b32bc2.

Toolshero. *Super´s Life Career Rainbow*. 2018. URL https://www.toolshero.com/psychology/life-career- rainbow/.

York. *THE SEVEN-POINT PLAN (RODGER)*. nedatováno. URL https://www-users.york.ac.uk/ aew6/Courses/People%20and%20Quality/Rodger.pdf.

Přílohy

- Pracovní listy pro samostatnou práci studentů vytvořené v rámci návrhů pro univerzitu v oblasti kariérového poradenství přeložené do českého jazyka (9 stran)
- Náhled Google dotazníků pro 1. a 2. sběr - volně přeloženo do českého jazyka

Sebepoznání - pracovní listy

Tyto pracovní listy, se kterými můžeš pracovat sám, mají několik částí. První část se zabývá **poznáváním tvé osoby** – schopností, hodnot, zájmů a motivace. V druhé části se pracovní listy zaměřují na **poznání tvého okolí**, dále je prostor na představy o **buducnosti** a v závěru si sestavíš svůj vlastní **akční plán**, tedy budeš hledat kroky pro dosažení cílů. Poslední stránka je prázdná – je určená na tvé poznámky nebo to, co se ti nevejde pod jednotlivá cvičení.

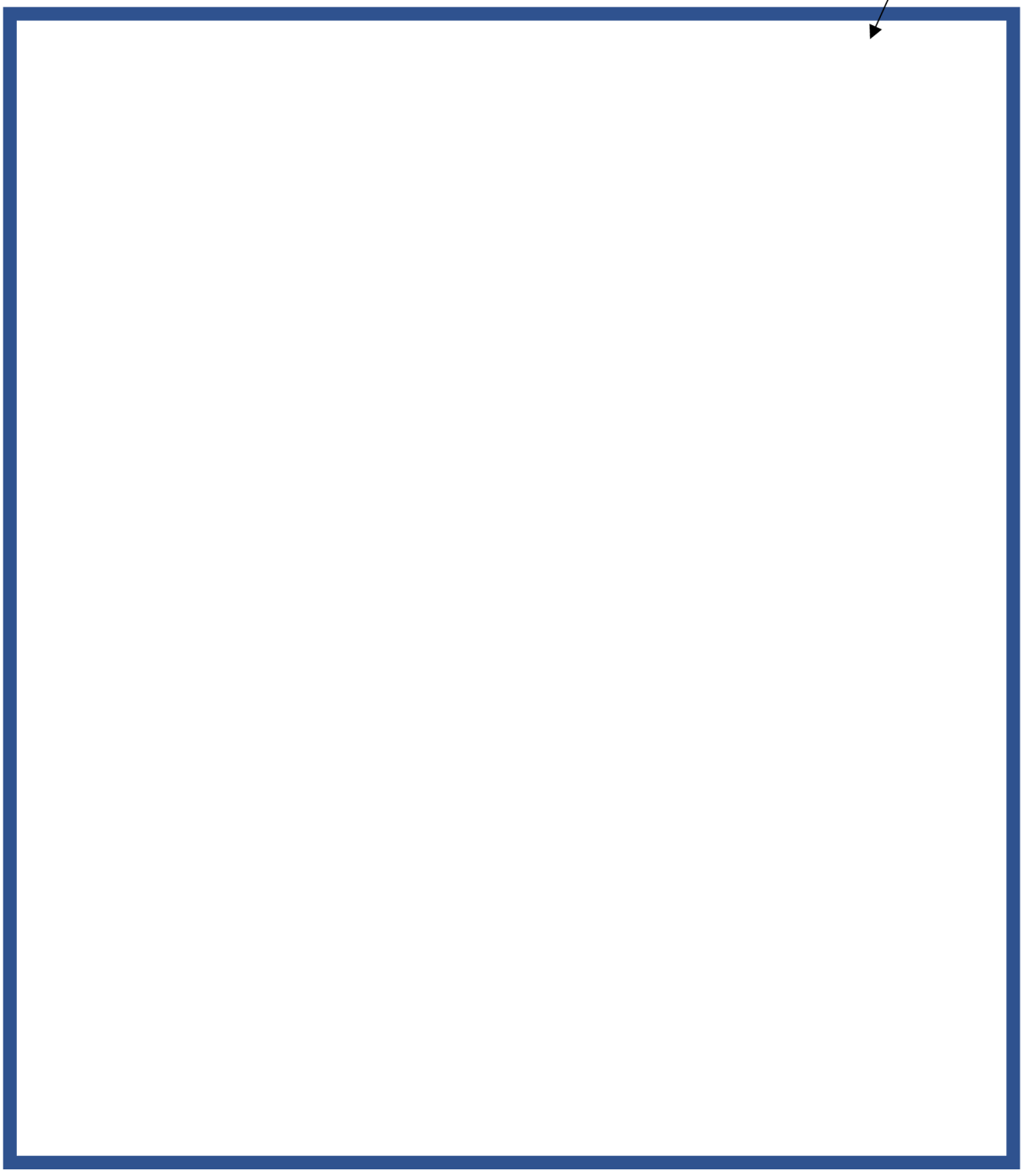
KDO JSEM

Znázorni **sám sebe** doprostřed obdélníku

PROSTOR PRO TVÉ NÁPADY

Kolem sebe graficky znázorni:

- věci/aktivity/činnosti/lidi, které **máš rád,** které ti dělají radost
- předměty/činnosti, které tě charakterizují

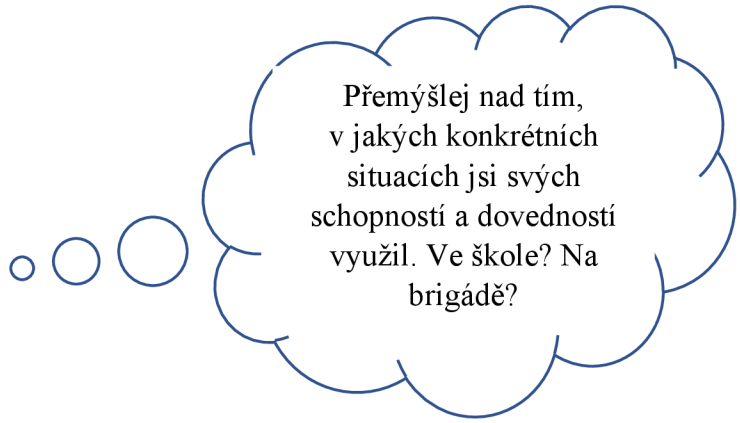


Zamysli se nad **následujícími otázkami** a zapiš své odpovědi:

- Co mě motivuje?

- V čem jsem opravdu dobrý?

- Jak mohu dokázat, v čem jsem dobrý?



- Jak se vzdělávám mimo školu?

- Co mě baví natolik, že při této činnosti zapomínám na čas?

- Co se mi za poslední dobu povedlo?

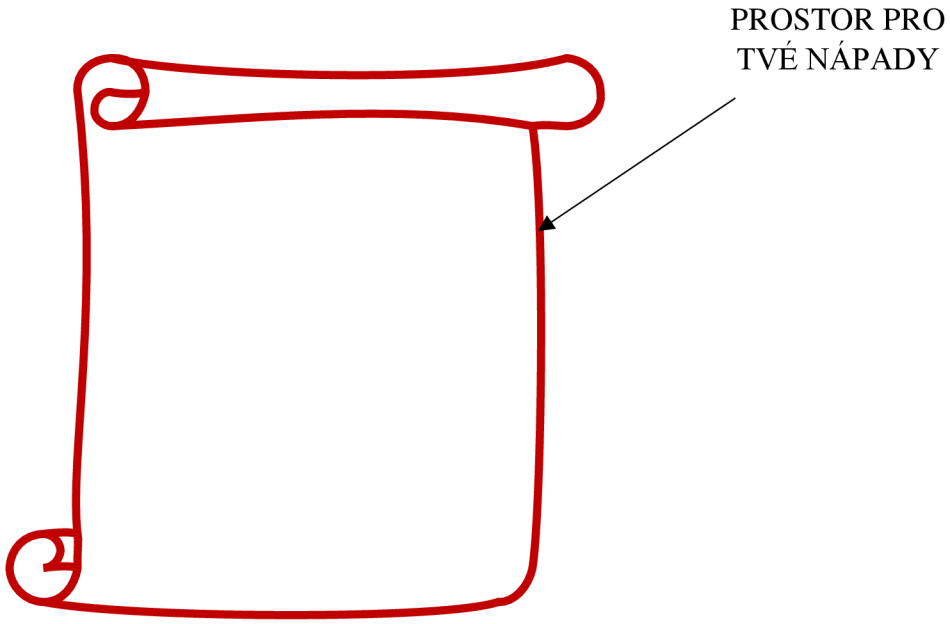
- Co je můj největší úspěch?

- Za co mě okolí chválí?

- Co je pro mě důležité v pracovním/osobním životě?

- Jak trávím svůj běžný den?

- Kdyby byl můj život byl kniha, jak by se kniha jmenovala, kolik by měla kapitol, jak by se kapitoly jmenovaly a co by bylo na přebalu?



JÁ V MINULOSTI

Zamysli se, případně zeptej se svých blízkých a odpovědi si zapiš:

Když jsem byl malý, bavilo mě…

…nejčastěji jsem si hrál s…

…chtěl jsem se stát… (povolání)

…moje oblíbená knížka byla…

…mým superhrdinou byl/superhrdinkou byla…

…inspirací pro mě byl/a…

…ve škole mi nejvíce šlo…

…měl jsem strach z….

Stalo se…., což ovlivnilo můj další život.

JÁ V PŘÍTOMNOSTI – co říká mé okolí?

Zeptej se svých rodičů/sourozenců/příbuzných/kamarádů, ale klidně také učitelů **na silné stránky**, které v tobě vidí a také na prostor ke **zlepšení/dalšímu rozvoji**. Ideálně oslov alespoň 5 lidí.

- Jaké v tobě vidí silné stránky?
- S jakým problémem by se za tebou přišli poradit?
- Za co tě chválí?
- Kde vidí prostor pro tvé zlepšení a další rozvoj?

Osoba č.1

Osoba č.2

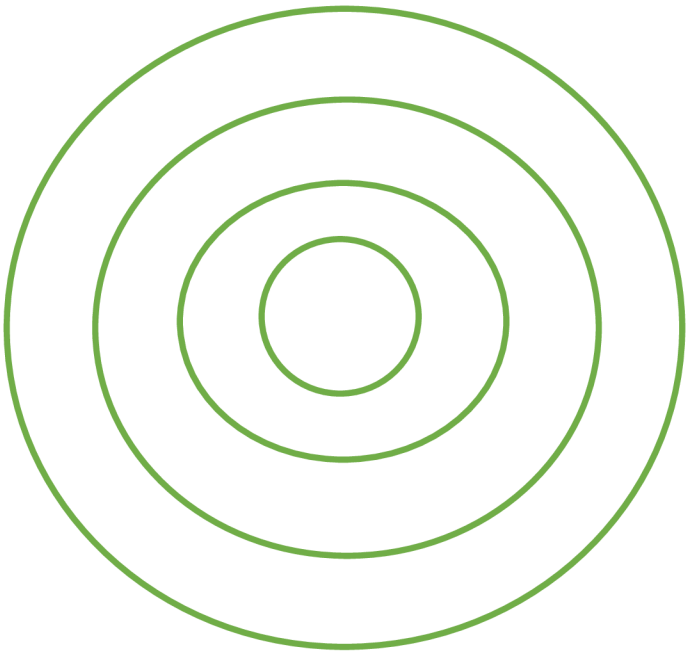
Osoba č.3

Osoba č.4

Osoba č.5

JÁ A MÉ OKOLÍ

Kdo je pro tebe v životě důležitý? Kdo tě v životě nejvíc ovlivňuje? Kdo a proč tě inspiruje? Zaznač do kruhů důležitost jednotlivých osob v tvém životě. Čím blíže je osoba středu, tím důležitější je pro tebe.

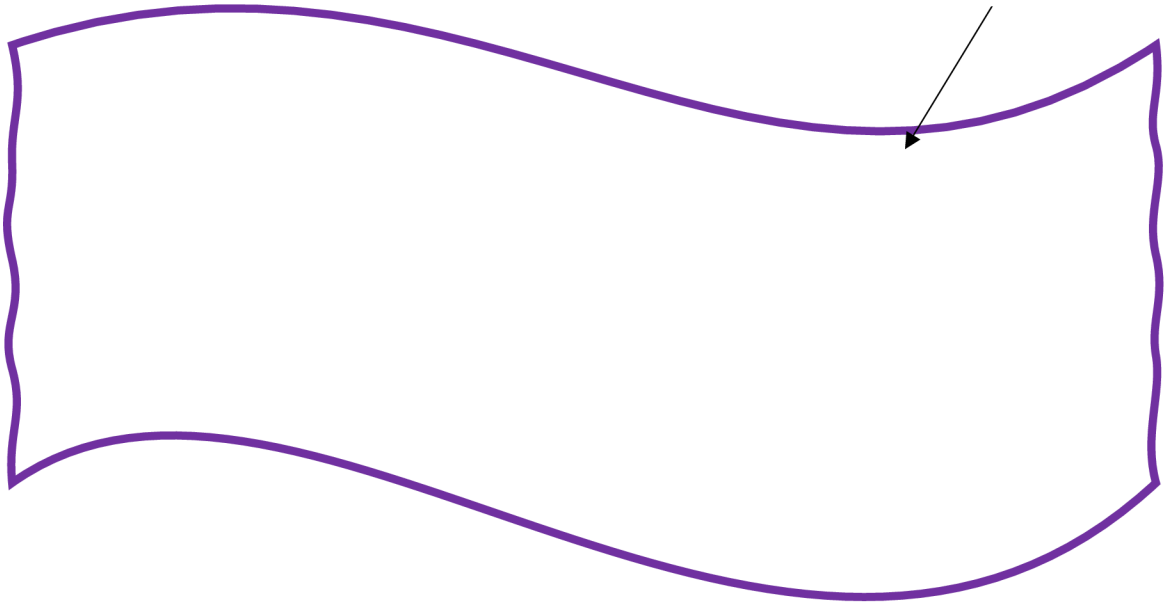


Jaká povolání zastávají tvoji rodiče? A jaká ostatní rodinný příslušníci?

Je ti povolání některého z nich něčím sympatické?

Jaká jsou očekávání tvé rodiny ve vztahu k tvé kariéře?

PROSTOR PRO
TVÉ NÁPADY



Když se porozhlédneš ve svém okolí, jaké vidíš **příležitosti k rozvoji**? (Jsou tím myšleny příležitosti jako soutěže, stáže, kurzy, sportovní aktivity nebo členství ve studentských organizacích apod.). Své nápady zpracuj do myšlenkové mapy.

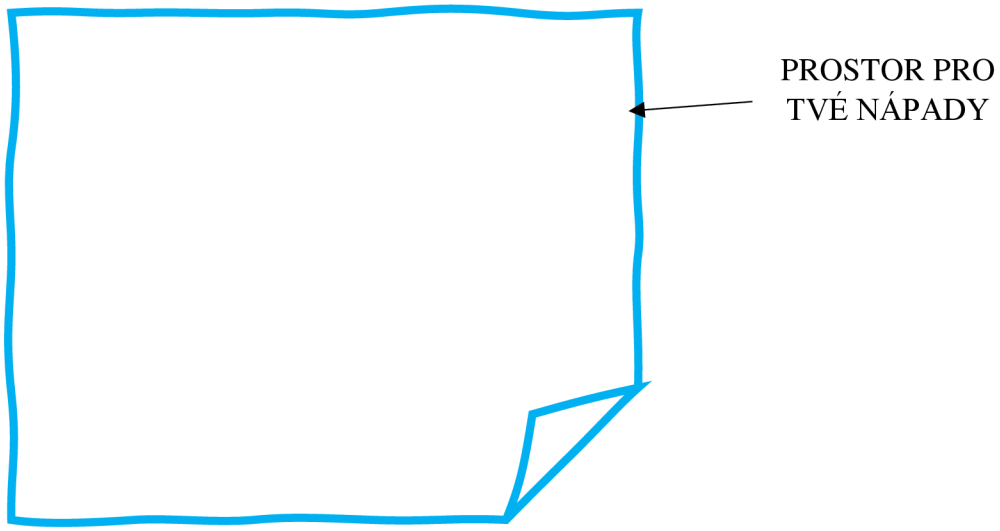
JÁ V BUDOUCNOSTI

Jaká je tvá vysněná budoucnost, jak si ve své **vysněné buducnosti** představuješ svoji práci, svůj osobní život? Jak vypadá náplň tvé práce, s kým a s čím pracuješ? Jak trávíš svůj volný čas? Jaké jsou tvé sny, po čem toužíš? Co bys chtěl v životě ještě **zažít, naučit** se nebo **vyzkoušet**? Jaké **silné stránky** při plnění svých snů využiješ?

Nakresli nebo jinak znázorni své představy. Pokud ti nestačí prostor pod tímto zadáním, může využít volnou poslední stránku.

Využít můžeš i metodu Vision Board. To spočívá v tom, že si z časopisů, novin, letáčků vystřihneš obrázky, které tě inspirují. Můžeš si vytisknout i obrázky z internetu. Obrázky by měly v tobě asociovat tvé plány do budoucna, tvůj pohled na buducnost. Následně si vezmi větší pevný papír a obrázky si na něj podle chuti nalep. Můžeš využít i barvy a na papír si něco dokreslit.

Jak bys pojmenoval svou osobní vizi?



AKČNÍ PLÁN

Jak vypadá akční plán? Nejčastěji si ho představ jako tabulku, ale klidně to může být opět kresba nebo naopak série klíčových slov. Hlavní je, aby sis na akční plán vyhradil dostatek času. Skvělé je se také k němu vracet průběžně a provádět revizi.

Akční plán se skládá ze tvých cílů a jednotlivých kroků, jak jich dosáhnout.

Inspiruj se svou kresbou budoucnosti, pokud nemáš v hlavě už konkrétní cíl a zkus si v jedné větě definovat cíl, na kterém chceš pracovat a stanovit si pro něj akční plán.

Nyní se zamysli nad tím, jaké jsou jednotlivé kroky pro dosažení tohoto cíle.

Chceš se například naučit anglicky na úrovni B2? Pak jednotlivými kroky může být, že si seženeš učebnici nebo kamaráda, který tě bude doučovat. Také, že si ve svém kalendáři vyhradíš určitý čas a studium. Nebo že se staneš kamarádem pro zahraniční studenty, se kterými budeš svou angličtinu trénovat, takže se v předstihu podíváš na buddy program, zda ve tvém okolí existuje.

Co

Zkus si sepsat v klíčových slovech nebo co nejvíce specificky jednotlivé kroky k tvému cíli, např. podívat se na možnosti doučování ve tvém městě.

Jak

Jak budeš postupovat, abys naplnil jednotlivé dílčí kroky z oblasti Co? Například můžeš hledat na internetu nebo ptát se ve svém okolí na lidi, kteří doučují.

Kdo ti může pomoci

Je ve tvém okolí někdo, kdo ti s jednotlivými kroky vedoucí k cíli nebo dokonce s celým cílem může pomoci?

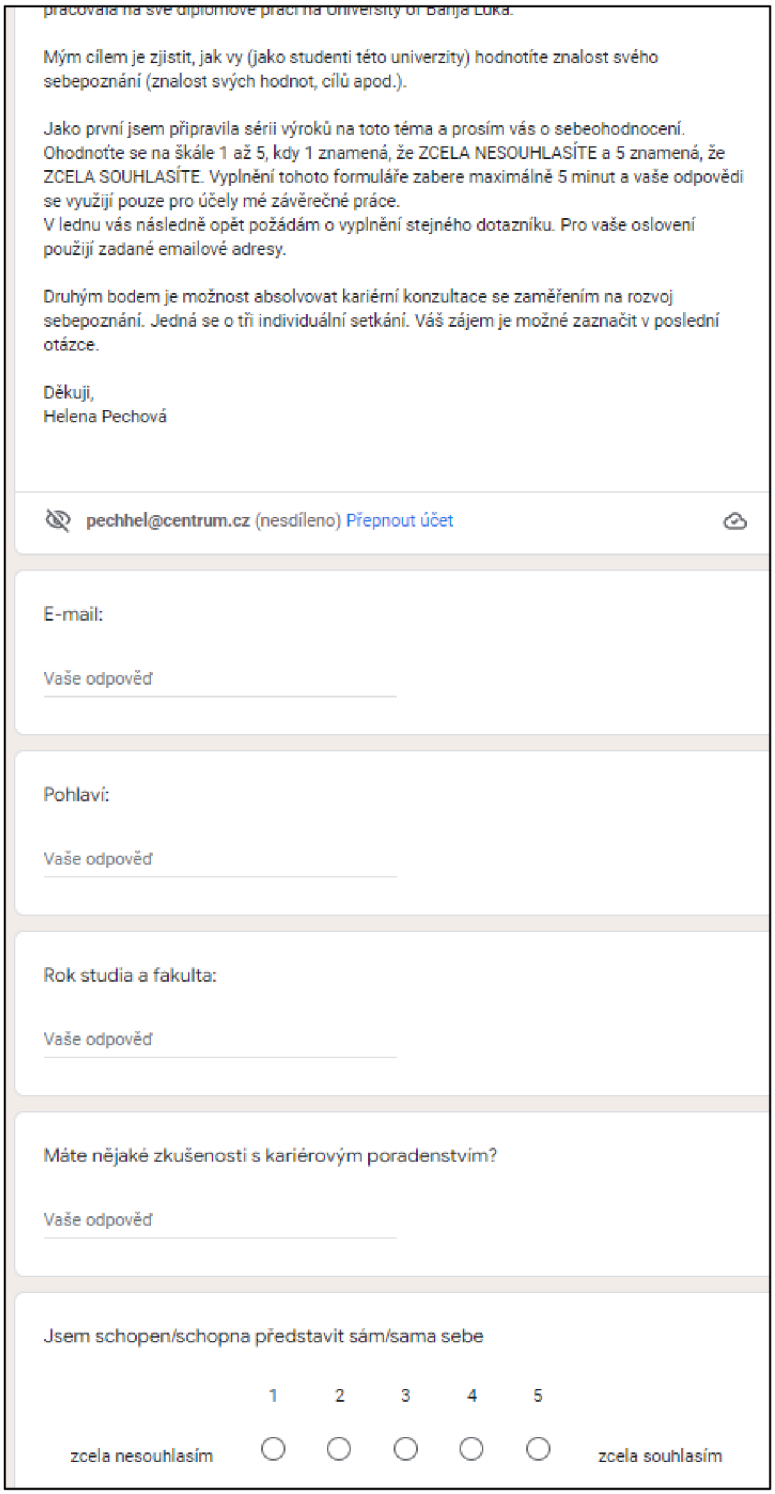
Termín

Do jakého termínu chceš cíle nebo jednotlivých kroků dosáhnout?

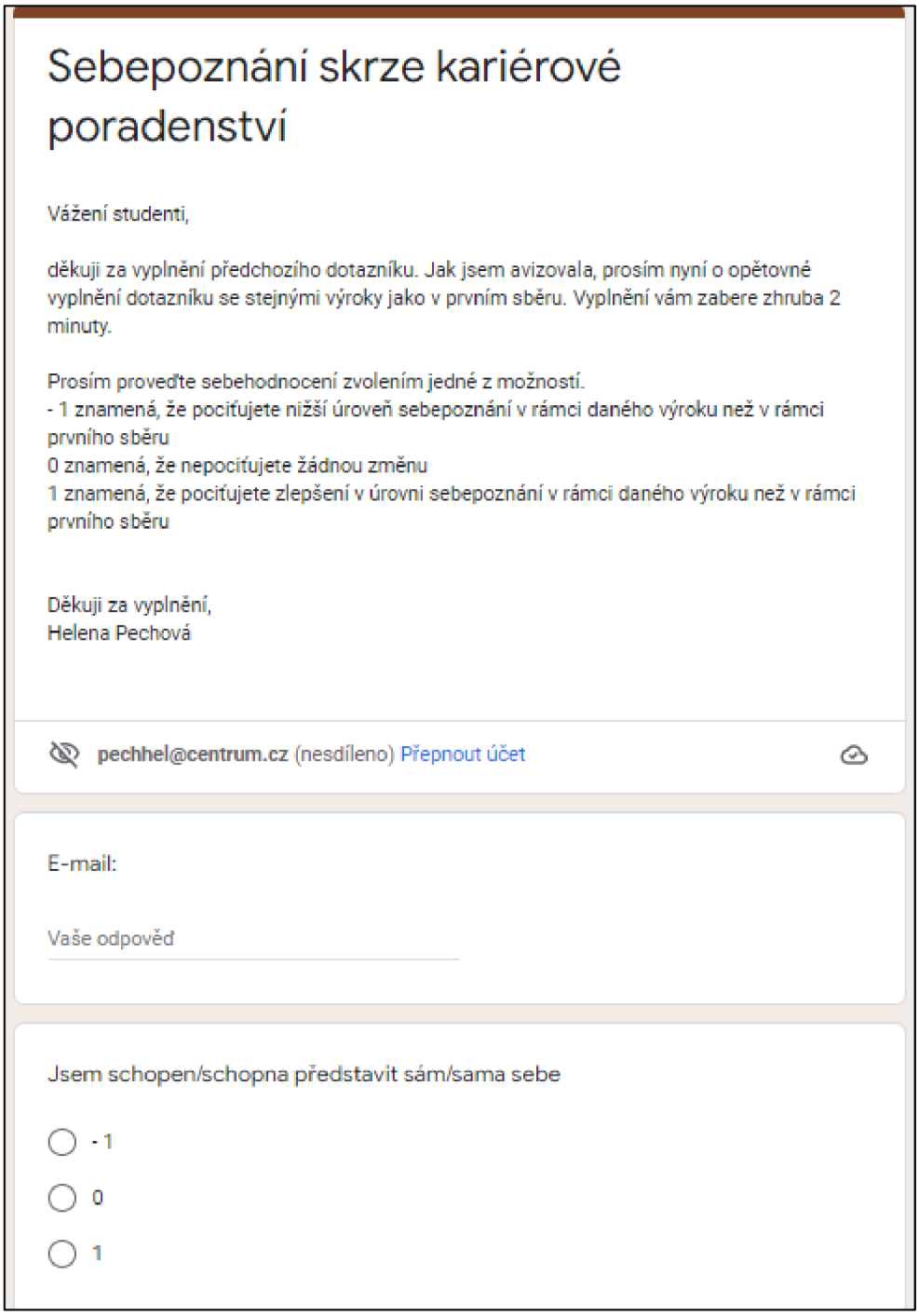
Důležitost

Jak moc je pro tebe cíl důležitý dosáhnout na škále 1 až 10 (1 nejméně a 10 nejvíce).

Název cíle:				
Co	**Jak**	**Kdo ti pomůže**	**Termín**	**Důležitost**



Google dotazník pro 1. sběr



Google dotazník pro 2. sběr