

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Vzdělávání a rozvoj kariérových poradců

Bakalářská práce

Autor: **Petra Střelečková**

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Petra Střelečková

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Vzdělávání a rozvoj kariérových poradců

Název anglicky

Education and Development of Career Counsellors

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je provést analýzu stavu systému vzdělávání kariérových poradců v ČR, zjistit potřeby poradců v oblasti jejich vzdělávání a navrhnout možná doporučení na zkvalitnění stávajícího systému.

Metodika

V teoretické části práce bude nejprve provedena rešerše literatury, budou definovány základní pojmy jako kariérové poradenství, kariérový poradce a jeho potřeby, kompetence poradce, legislativa apod.

V praktické části práce bude provedena analýza nabízených kurzů a dalšího vzdělávání pro kariérové poradce, dále bude provedeno kvantitativní/kvalitativní šetření mezi kariérovými poradci, na jehož základě bude vytvořen návrh doporučení pro možné zkvalitnění současného systému vzdělávání kariérových poradců.

Postup zpracování BP – doporučené termíny:

- 1) do června 2021 – zadávací list – formulace cíle a metodiky
- 2) do konce září 2021 – většina teoretické části práce
- 3) do konce prosince 2021 – dokončení praktické části práce
- 4) leden 2022 – finalizace a úpravy práce
- 5) únor 2022 – odevzdání bakalářské práce

- veškeré části je nutné konzultovat s vedoucím práce

- domluvit si pravidelné konzultace jednotlivých částí práce
- nutná konzultace na dotazníkové šetření či rozhovor – schválení otázek vedoucím práce



Doporučený rozsah práce

dle pravidel pro psaní bakalářských prací

Klíčová slova

kariérové poradenství, kariérový poradce, vzdělávání, potřeby poradců

Doporučené zdroje informací

KNOTOVÁ, D. Školní poradenství. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4502-2.

MUHIČ, J. a kol. Kariérové poradenství v České republice. Zpráva o stavu v roce 2010. Praha: DZS, centrum Euroguidance, 2011. ISBN: 978-80-87335-29-1.

PÝCHOVÁ, S.; KOŠŤÁLOVÁ, H.; DRAHOŇOVSKÁ, P.; MADŽIOVÁ, D. Kariérové poradenství na každý pád. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-604-7.

SVOBODOVÁ, D. Profesionální poradenství: vybrané kapitoly. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015. 160 s. Psyché. ISBN 978-80-247-5092-7.

VÁGNEROVÁ, M. Vývojová psychologie: dětství a dospívání. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2846-2.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 29. 5. 2021

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 24. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou/závěrečnou práci na téma:

Vzdělávání a rozvoj kariérových poradců

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

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

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

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

V dne

.....

(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala především PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D. za odborné vedení, konzultace, podněty, a především podporu v průběhu zpracování této bakalářské práce.

Také bych ráda poděkovala Ing. Lucii Václavkové, Ph.D.; Mgr. Ing. Andree Csirke; Mgr. Dorotě Madziové a PhDr. Sylvii Navarové za věnovaný čas a ochotu poskytnout rozhovor v praktické části této práce.

Abstrakt

Bakalářská práce s názvem **Vzdělávání a rozvoj kariérových poradců** se zabývá analýzou současného stavu vzdělávání kariérových poradců, jejich potřeb v oblasti vzdělávání a možného návrhu doporučení pro zkvalitnění stávajícího systému v České republice.

V teoretické části byla provedena rešerše odborné literatury a následně byly definovány základní pojmy jako kariérové poradenství, kariérový poradce a jeho potřeby či kompetence. Dále byl přiblížen způsob a vývoj vzdělávání kariérových poradců v České republice a vybraných zahraničních přístupů ke vzdělávání kariérových poradců v Evropě.

V praktické části byla provedena analýza nabízených kurzů a dalšího vzdělávání pro kariérové poradce, dále bylo provedeno kvalitativní šetření mezi kariérovými poradci, na jehož základě byl vytvořen návrh doporučení pro možné zkvalitnění současného systému vzdělávání kariérových poradců v ČR. Výsledkem kvalitativního šetření bylo zjištění, že kariéroví poradci jsou osobně odpovědní za svůj profesní rozvoj a vzdělávání. Nabídka formálního vzdělávání není dostatečně obsáhlá a kariéroví poradci jsou odkázáni na neformální a informální vzdělávání, dle svých aktuálních potřeb a aktuálních vzdělávacích příležitostí.

Klíčová slova

kariérové poradenství, vzdělávání, kariérový poradce, potřeby poradců

Abstract

The bachelor thesis entitled **Education and Development of Career Counsellors** deals with the analysis of the current state of education of career counsellors, their needs in the field of education and a possible proposal of recommendations for improving the current system in the Czech Republic.

In the theoretical part a search of professional literature was performed and then the basic terms such as career counselling, career counsellor and his needs or competencies were defined. Furthermore the method and development of career counsellor training in the Czech Republic and selected foreign approaches to career counsellor training in Europe were presented.

In the practical part an analysis of the courses offered and further education for career counsellors was performed as well as a qualitative survey of career counsellors on the basis of which a draft recommendation was made for a possible improvement of the current system of career counsellors in the Czech Republic. The result of the qualitative survey was the finding that career counsellors are personally responsible for their professional development and training. The offer of formal education is not comprehensive enough and career counsellors are dependent on non-formal and informal education, according to their current needs and current educational opportunities.

Keywords

career counselling, education, career counsellor, needs of career counsellors

OBSAH

ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ ČÁST.....	13
1 CÍL A METODIKA.....	13
2 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ.....	14
2.1 Podoby kariérového poradenství.....	15
2.2 Legislativní rámec.....	17
2.3 Kariéra.....	18
2.4 Potřeby průmyslu 4.0	19
3 CHARAKTERISTIKA PORADCE.....	21
3.1 Osobnost poradce.....	21
3.2 Kariérový poradce.....	22
3.3 Kompetence poradce.....	23
3.4 Kompetence kariérového poradce vzhledem k cílové skupině.....	24
3.4.1 Poradce pro vzdělávací a profesní dráhu	25
3.4.2 Poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel ..	25
3.4.3 Poradce pro zaměstnanost.....	26
4 POTŘEBY KARIÉROVÝCH PORADCŮ	27
5 VZDĚLÁVÁNÍ KARIÉROVÝCH PORADCŮ.....	30
5.1 Vývoj vzdělávání kariérových poradců v ČR.....	32
5.1.1 Vzdělání kariérových poradců.....	34
5.2 Vzdělávání kariérových poradců v Evropě.....	35
PRAKTICKÁ ČÁST	38
6 ANALÝZA VZDĚLÁVÁNÍ KARIÉROVÝCH PORADCŮ.....	38
6.1 Formální vzdělávání.....	38

6.1.1	Vysokoškolské studium	38
6.1.2	Zkouška profesní kvalifikace.....	39
6.2	Neformální vzdělávání kariérových poradců	40
6.2.1	Kurzy pro kariérové poradce	40
6.3	Informální vzdělávání kariérových poradců	43
6.3.1	Online databáze informačních zdrojů pro poradce	43
7	KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ.....	49
7.1	Vyhodnocení rozhovoru.....	49
7.1.1	Rozhovor č. 1	49
7.1.2	Rozhovor č. 2.....	53
7.1.3	Rozhovor č. 3	56
7.1.4	Rozhovor č. 4.....	61
7.2	Vyhodnocení výzkumných otázek	64
7.3	Vlastní doporučení	66
	ZÁVĚR	68
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	69
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	84
	SEZNAM PŘÍLOH	85

ÚVOD

Doba rychle se měnící společnosti a světa vyvolává reakci změn, vznikají nové profese, stávající se neustále vyvíjejí, a jiné naopak zanikají. V současném stavu mají lidé v práci větší míru zodpovědnosti za porozumění svým potřebám, stanovování vlastních cílů a řízení své kariéry. Novodobý přístup vyvolává v lidech potřebu hledat takovou práci, která vyhovuje především jejich osobnímu stylu života, než aby se přizpůsobovali dané pracovní pozici v zaměstnání. (Pýchová, Košťálová a kol., 2020).

Kariérové poradenství a otázka spojená s kariérovými poradci se již dlouhodobě vyskytuje ve strategických dokumentech a plánech České republiky. V *Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy 2019-2023* byly stanoveny podněty k zajištění a zlepšení dostupnosti kariérového poradenství či podpora a rozvoj v celoživotní perspektivě (MŠMT e., 2022). Jednou z klíčových aktivit *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+* je podpora kariérového poradenství, systematizace komplexní profesní přípravy a podpory. Také úprava rámcových vzdělávacích programů směřuje na podporu a rozvoj pedagogů, podílejících se na kariérovém rozvoji studentů (MŠMT d., 2022).

Společnost prochází obrovskými změnami a svět práce poptává po neustálém profesním rozvoji jednotlivců. Kariérovým poradcům a kariérovému poradenství ale chybí kvalitní, sebeřízené a volně dostupné vzdělávání. Nejen poradci České republiky volají po flexibilním vzdělávání, které by si řídili sami a díky kterému by nabyli nové vědomosti pro svou praxi (QUAL-IM-G, 2022). Vzdělávání je ve všech směrech důležité a stává se trendem i nutností současné doby. Tento celoživotní proces vede k formování osobnosti a postojů člověka, rozvoji jeho zájmů, osvojování vědomostí, dovedností, návyků, získávání zkušeností, osvojování efektivních vzorců chování a učí jedince vést kvalitní a plnohodnotný život (Zormanová, 2017).

Není pochyb, že kariérové poradenství je významným nástrojem pro celou společnost a jeho rozvoj a implementace by měl být podporován všemi zainteresovanými stranami. Pozornost by se však měla věnovat i samotným poskytovatelům těchto služeb, tedy kariérovým poradcům, na kterých kariérové poradenství staví.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na analýzu stavu systému vzdělávání kariérových poradců a na zjištění jejich potřeb v oblasti vzdělávání a rozvoje. V teoretické části budou vysvětleny základní pojmy spjaté s kariérovým poradenstvím, kariérovými poradci, jejich potřebami a kompetencemi. Bude umožněn vhled do současného systému vzdělávání, dosavadního vývoje a způsobu vzdělávání kariérových poradců v České republice. Přes náhled do vybraných zahraničních přístupů ke vzdělávání kariérových poradců bude možné současnou situaci lépe posoudit a zhodnotit.

Další zhodnocení systému bude umožněno díky praktické části, kde se práce zaměří na analýzu současné nabídky vzdělávání, ze které mohou poradci nabývat znalosti a rozvíjet své dovednosti. Druhá část je věnována kvalitativnímu šetření mezi zkušenými kariérovými poradci, kteří poskytnou vlastní pohled na situaci. V závěru praktické části této práce bude vytvořen návrh doporučení pro možné zkvalitnění současného systému vzdělávání kariérových poradců v České republice.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Cílem této bakalářské práce bylo provést analýzu stavu systému vzdělávání kariérových poradců v ČR, zjistit potřeby poradců v oblasti jejich vzdělávání a navrhnout možná doporučení na zkvalitnění stávajícího systému.

V teoretické části bakalářské práce byla provedena rešerše literatury, byly definovány základní pojmy jako kariérové poradenství, kariérový poradce a jeho potřeby, kompetence poradce či legislativa. Dále byl shrnut dosavadní vývoj a způsob vzdělávání kariérových poradců v ČR a příklady vybraných zahraničních přístupů ke vzdělávání kariérových poradců v Evropě.

V praktické části práce byla provedena analýza nabízených kurzů a dalšího vzdělávání pro kariérového poradce, dále bylo provedeno kvalitativní šetření mezi kariérovými poradci, na jehož základě byl vytvořen návrh doporučení pro možné zkvalitnění současného systému vzdělávání kariérových poradců v ČR.

2 Kariérové poradenství

Silné a účinné kariérové poradenství napomáhá jednotlivcům k rozvinutí a dosažení možného potenciálu, ekonomik stát se efektivnějším a společnosti stát se spravedlivější. Aby lidé zvládali změny na své cestě vzdělávání, odborné přípravy, mobility a hladce přešli a začlenili se na trhu práce, je efektivní kariérové poradenství zásadní (CEDEFOP, 2021). Současně se jedná o „aktuální a společensky velmi významné téma s dopadem na celoživotní osobní životní a existenční spokojenost nebo nespokojenost člověka, vývoj a rozvoj jeho osobnosti“ (ABZ, 2022).

Je potřeba, aby byl „správný člověk na správném místě“, neboť „optimální pracovní zařazení znamená pro zaměstnance najít si takovou práci, která mu umožní využít v plné míře jeho nejlepší schopnosti a vlastnosti“ (Vendel, 2008, s. 15). Pracovní a životní spokojenost závisí na tom, zda se ve své práci můžeme realizovat. Při nevhodném pracovním zařazení je tvořivost nedostatečně rozvíjena a jedinci svou energii vynakládají mimo pracovní rámec (Vendel, 2008). Služba kariérového poradenství nabízí klientovi možnost zhodnotit a sjednotit své dosavadní zkušenosti, reflektovat, co se doposud naučil a jak se změnila situace kolem něj. Na základě poznatků tak může naplánovat svou reakci a vytyčit si cíl, kam bude do budoucna směřovat. Kariérové poradenství může pomoci každému, kdo neví, zda adekvátně uplatňuje své schopnosti a dovednosti, nebo se dostatečně neorientuje v tom, kam by se mohl v práci a vzdělávání posunout (Pýchová, 2020).

Poradenství je možno definovat jako vzájemný vztah mezi poradcem a klientem. Poradce aktivně naslouchá příběhu klienta, komunikuje empaticky a s respektem, zatímco pomáhá jedinci s vyjasněním cílů a při rozhodování. Při kariérovém poradenství se poradce s klientem nachází v dynamickém a spolupracujícím vztahu. Z velké části jde o verbální proces, zaměřený na identifikaci cílů a směřování ke stanovenému cíli (UNESCO, 2002). Dle Scherrerové (2003) jde o činnost, jejíž předmětem je odborná pomoc v průběhu produktivního života klienta ve sféře jeho práce, povolání, profese, zaměstnání a kvalifikace. Dále uvádí, že „kariérové poradenství se vztahuje na celoživotní profesní kariéru a představuje formu realizace profesní orientace klienta“ (Scherrerová, 2003, s. 7). Navarová (2019) definuje kariérové poradenství

jako proces profesionálního provádění klientů na cestě k sebeuvědomění a orientaci na trhu práce takovým způsobem, aby klienti mohli sami činit zodpovědné volby o svém profesním směřování.

Svou definici nabízí také MŠMT (a., 2021), které popisuje kariérové poradenství jako „proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy“. Lidem tak umožňuje řídit osobitou dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v dalších oblastech, pomocí schopností a dovedností, které ovládají. Za resort MPSV definuje Dumont kariérové poradenství jako nástroj, umožňující přípravu na změny a využití jedincova potenciálu a uplatnění ve společnosti. Tento nástroj přispívá k rozvoji sebepoznání a lepší informovanosti jedinců, a tím i k efektivnějšímu rozhodování (Aláč, 2021).

2.1 Podoby kariérového poradenství

V České republice jsou služby kariérového poradenství poskytovány řadou resortů, organizací a subjektů. Nejvíce profesionálů nalezneme v resortu *Ministerstva práce a sociálních věcí ČR* a v resortu *Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR*. V současné době hraje důležitou roli neziskový sektor, v rámci kterého je kariérové poradenství nabízeno jako komerční služba soukromých poradců na volné noze či zaměstnanci různých agentur. Kariérové poradenství může mít formu individuální i skupinové činnosti, orientovanou na (MŠMT b., 2021):

- volbu vzdělávací a profesní dráhy,
- volbu prvního zaměstnání,
- změnu zaměstnání,
- další vzdělávání, vzdělávání dospělých, celoživotní učení,
- návrat do pracovního procesu,
- změnu původní kvalifikace,
- změnu původního povolání.

Dle MŠMT mohou mít vykonávané služby kariérového poradenství, ve všech svých podobách, vliv na „vyšší sebeuvědomění, uvědomění si příležitostí, zlepšení rozhodovacích dovedností a dovedností týkajících se zvládnání různých druhů přechodů, ať již mezi vzdělávacími stupni, vzděláváním a prací, mezi zaměstnáními

apod. Z dlouhodobého hlediska dochází u klientů k postupnému poklesu kariérové nerozhodnosti a stabilizaci spokojenosti s vlastním životem.“ (MŠTM b., 2021).

Funkční proces kariérového poradenství lze rozdělit na tři složky, a to informační složku, vzdělávací složku a pomáhající složku (Galová, Hašková, Musilová a kol., 2020, s. 40). Obdobným způsobem dělí proces kariérového poradenství Navarová (2019, s. 26), která definuje vždy se vyskytující tři hlavní oblasti:

1. sebepoznání, jakožto základní oblast pro úspěšnou a zodpovědnou volbu další profesní cesty;
2. kariérový koučink, aneb nenávodný nehodnotící se rozhovor klienta s poradcem jako jeho partnerem;
3. kompetence pro trh práce, tedy rozvoj dovedností sebe prezentace, komunikace a orientace na trhu práce a kontakt s reálným trhem práce či nabídkou.

Individuální poradenství je vhodné při osobních problémech klienta, při krizové situaci, psychosomatických problémech či u osamělých klientů, kteří mají obtíž s navázáním kontaktu a při problémech spojených se ztrátou zaměstnání (Procházka, Šmahaj, Kolařík a kol., 2014, s. 24). Nováková zmiňuje výhodou vytvoření poradenského vztahu, možnost řešit specifické i důvěrné problémy a celkovou hloubku záberu poradenského procesu, větší míru intenzity zapojení klienta a jeho aktivity či příležitost detailního rozboru klientových schopností, dovedností a znalostí uplatnitelných na trhu práce. Nevýhodou může být časová náročnost a možnost vzniku neprofesionálního vztahu (Freibergová, Maříková, 2013, s. 16).

Skupinové poradenství umožňuje práci s větším počtem klientů v krátké době, poskytující účastníkům pocit, že nejsou se svými problémy sami. Blocher popisuje skupiny jako „miniaturní sociální situace nebo laboratoře, v nichž se klient nejen učí nové formy jednání, ale může si je hned vyzkoušet“ (Vendel, 2008, s. 174-178). Kavková (2016) míní, že přináší vzájemnou inspiraci, rozhovor není limitován pouze představivostí jednoho klienta a poradce. Upřímná a rozvojová zpětná vazba slouží jako urychlovač k nabytí nové sebedůvěry a nabízí účastníkům větší prostor pro uvědomění si vlastní jedinečnosti.

2.2 Legislativní rámec

V České republice není kariérové poradenství zákonem jasně ukotveno, neexistuje tak jednotnost v legislativě. Institucionalizované služby kariérového poradenství nabízí řada subjektů, nejvíce je jich však z resortu *Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy (MŠMT)* a resortu *Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV)*.

MŠMT (c., 2022) v rámci svých vnitrostátních předpisů upravuje školní kariérové poradenství vyhláškou č. 197/2016 Sb., kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další vyhlášky. Oblast dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je upravena zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících - § 24 až 29 (kariérní systém a povinnost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků po dobu výkonu své pedagogické činnosti) a vyhláškou č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků (DVPP, 2022).

V resortu Ministerstva práce a sociálních věcí je kariérové poradenství v rámci Informačně poradenských středisek při Úřadu práce České republiky vymezeno zákonem č. 73/2011 Sb., Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti upravující poskytování poradenských služeb krajskými pobočkami Úřadu práce (PPROPO 2022; Zákony pro lidi b., 2022).

Své služby nabízejí i kariéroví poradci působící jako OSVČ, jakožto profese spadající do kategorie volných živností, poradci musí splnit pouze všeobecné podmínky provozování živností (Stojarová, 2020). Dle zákona č. 455/1991 Sb., Zákon o živnostenském podnikání, založení volné živnosti opravňuje k výkonu činnosti, pro jejíž provozování zákon nevyžaduje v současné době prokazování odborných ani jiných způsobilostí, vzdělání ani certifikace (Zákony pro lidi a., 2022). Pro zájemce je možnost složení celostátně uznávaných zkoušek profesní kvalifikace dle Národní soustavy kvalifikací, díky kterým navýší své kompetence, profesní důvěryhodnost a mohou zahájit novou profesní cestu (NPI, 2022).

2.3 Kariéra

„Volba kariéry není jednorázové životní rozhodnutí, ale dynamický proces neustálého vývoje, jehož součástí jsou naše zkušenosti i vztahy s lidmi, kteří nás ovlivnili“ (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 13). Kariéru lze definovat jako interakci pracovních rolí a dalších životních rolí po celou dobu života jedince, včetně placené i neplacené práce. Lidé své kariérní vzorce začínají vytvářet při rozhodování o vzdělávání, práci, rodině a dalších životních rolích (UNESCO, 2002).

Kocianová (2010, s. 174-175) popisuje životní dráhu jako člověkem uskutečňované, interpretované a prožívané místo života, které probíhá v podmínkách konkrétní historické éry a v určitém ekonomickém, politickém, etnickém a kulturním uspořádání společnosti. S životní dráhou je úzce spjata kariéra, tedy pracovní postup či celkový profesní průběh života jedince. Profesní kariéra je součástí životní dráhy, která se pojí na pracovní zařazení v různých fázích životního cyklu. Jde o časový úsek, kdy je jedinec začleněn do pracovního procesu od nástupu do prvního pracovního poměru až po jeho trvalé ukončení. Jde o nedílnou součást profesního života, ve kterém se promítá klientovo jednání a prožívání v pracovním zařazení. Celkovou kvalitu profesního života určuje pracovní zařazení a posloupnost pracovních pozic, které jedinec v průběhu svého ekonomického působení zaujímal.

Scherrerová (2003) dále popisuje úspěšnou profesní kariéru jako vzestupnou dráhu, tedy postup v pracovním zařazení. Pomocí profesní kariéry můžeme měřit pracovní úspěchy, počet a důležitost vykonávaných funkcí v pracovním zařazení či společenské postavení. K úspěšné profesní kariéře vede cílevědomost a úsilí dosáhnout předem stanoveného cíle. Dále tvrdí, že jedince k úspěchu vede především „odvaha jít obtížnou cestou k dosažení určité mety, jeho ctižádost, jeho vytrvalost, víra v sebe sama a také určitá dávka štěstí“ (Scherrerová, 2003, s. 8). V kariéře je třeba činit kariérové rozhodování, jakožto proces, v průběhu kterého lidé vyhledávají uskutečnitelné kariérové alternativy, navzájem je porovnávají a v konečném stádiu jednu z možných alternativ zvolí (Hlad'o, 2012, s. 16).

2.4 Potřeby průmyslu 4.0

Průmysl 4.0, či „čtvrtá průmyslová revoluce“, znázorňuje soudobý trend digitalizace, užívání umělé inteligence, robotizace a automatizaci, který se dožaduje zcela nových kompetencí. Přináší nové naděje, rizika, výzvy a potřeby, požadující celoživotní vzdělávání (ZSBOZ, 2022). Víšek (2020) se domnívá, že revoluce mění povahu práce a pracovně právních vztahů a uvádí potřebu bezprecedentní změny v oblastní základního startovacího a dalšího doplňovacího vzdělávání. Absolventi vzdělávání by měli být kompetentní k vlastní aktivitě, odolnosti, soběstačnosti, tvořivosti, toleranci k neúspěchům a zájmu trvale se vzdělávat. Práce v digitalizovaném světě vyžaduje kompetence, označované jako základní dovednosti pro 21. století. Je potřeba snahy osvojovat si nové vědomosti dle aktuálních potřeb, znalost mediálních technologií a přístrojů, znalost rizik a nebezpečí spojených s používáním dat a virtuálních systémů, především zabezpečení a ochrana dat a údajů. Na významnosti nabírají digitální vzdělávací nabídky a ve smyslu „sociálního“ a „informálního“ učení výměnou informací mezi učícími se a experty (NUV, 2022).

Příkladem efektivního zapojení ICT (z anglického Information and Communication Technologies) do kariérového poradenství je tvorba portfolia v online prostředí, tedy e-portfolio, sestavitelné několika způsoby, ať už jde o vytvořenou osobnostní složku uchovávanou v online úložišti jako Google Drive, iCloud či OneDrive nebo pomocí dostupných aplikací, například nástroj Evropské komise – Europass online portfolio, dostupný na stránce: <https://europa.eu/europass/en> či aplikace vytvořena společností Eduin určena přímo žákům, dostupná na stránce: <https://www.coumim.cz>. E-portfolio nabízí lepší přehlednost, snazší aktualizaci, archivaci, celkovou manipulaci a dostupnost (RVP.CZ, 2022).

Digitální doba poskytuje nástroje a metody kariérového poradenství v online prostředí, čímž dělá poradenství dostupnější. Z internetových zdrojů lze využít různorodé diagnostické testy a dotazníky či rozvojové a interaktivní nástroje. Tvůrcům programů kariérového rozvoje je doporučováno zahrnutí digitální kariérové gramotnosti a podpora a propagace zahrnutí dovedností do aktivit spojených s výzkumem a rozvojem kariérového poradenství. Jak uvádí lektorka kariérového poradenství

a rozvoje Nicky Moore, poradce by neměl automaticky předpokládat, že mladý jedinec je dovedný v používání internetu pro vyhledávání kariérových informací. Aby poradce mohl své klienty v použití nových dovedností podporovat, jeho vlastní dovednosti musí být na dostatečně dobré úrovni a své digitální dovednosti musí rozvíjet. Využití technologie v praxi nabízí nové způsoby při práci s klienty, může pomoci lépe zvládat administrativní činnosti a poskytnout lepší spolupráci s ostatními. Zvládnutí a zapojení novodobých přístupů pomáhá poradcům udržovat se v obraze a pracovat efektivně. Poskytování informací může být zprostředkováno pomocí digitální infografiky, webovými odkazy, blogy či podcasty. Poradenství je možno uskutečňovat v online prostředí či prostřednictvím webinářů, a při výuce lze zapojit digitální aplikace. Opomíjet by se neměly ani sociální sítě, jakožto alternativy k životopisům nebo při hledání práce a vzájemného propojování. Tyto aktivity se v současné době staly základní výbavou pro poskytování kvalitního poradenství, proto by je poradci do své činnosti měli implementovat. V rámci kariérového vzdělávání užívání technologií podporuje digitální dovednosti a působení v online světě (Košťálová, Cudlínová, 2021, s. 51-54).

Nicky Moore a Tristram Hooley uspořádali soustavu kompetencí, které jsou pro efektivní práci v digitálním světě potřebné. Soustava „7 K digitální gramotnosti v kariérovém rozvoji“ umožňuje ověření digitální gramotnosti, zaměřit se na nedostatky a rozvíjet své dovednosti. Jde o kompetence (Košťálová, Kavková, Šindlerová a kol., 2017, s. 11):

1. **Kontext** – porozumět a přizpůsobit se měnícímu se kontextu kariéry;
2. **Kompilace** – vyhledat, obnovit a zacházet s informacemi;
3. **Kritika** – posuzovat, analyzovat původ a užitečnost informací;
4. **Kontakt** – navázat a vytvářet vztahy, zakládat online pracovní skupiny, které pomáhají kariérovému rozvoji;
5. **Komunikace** – efektivně se zapojit do komunikace na různých platformách, rozumět pravidlům a zásadám na internetu a využívat je v profesním kontextu;
6. **Kreativita** – vytvářet online obsah, který reprezentuje zájmy, schopnosti a kariérní cestu;
7. **Kontrola** – vytvářet, revidovat a upravovat internetovou stopu.

3 Charakteristika poradce

Podle Kubra (1994, s. 17-19) je termín „poradce“ druhovým označením, které lze užít pro všechny osoby nebo organizace, které dávají rady, jak činit rozhodnutí. Za klíčové charakteristiky profesionálního poradce považuje odborné kompetence, poradenské know-how, nezávislost a profesionální etiku. Kubr (1994) dále předkládá koncepci poradce jako osobu či organizaci, která splňuje následující čtyři kritéria:

1. Nabízí a poskytuje cosi, co klient nemá, ale co chce získat v různých oblastech znalostí, odborných schopností, zkušeností nebo know-how.
2. Ví, jak spolupracovat s klientem a jak mu pomoci identifikovat a řešit jeho problémy. Využívá různých metodických nástrojů, aby klientovi pomohl definovat problémy, analyzovat jejich příčiny a rozpoznat potřebu změny.
3. Je nezávislý a objektivní rádce, schopen a ochoten říct klientovi pravdu a poskytnout mu zcela nezávislé a nezaujaté stanovisko, bez ohledu na následky, plynoucí pro poradce osobně.
4. Je odhodlán řídit se pravidly profesionální etiky a chování. Klient si musí být jist, že je vůči němu upřímný, poctivý a že klíčovou zásadou je zájem klienta.

Poradci v profesním poradenství jsou pracovníky profesně poradenských služeb, které jejich zaměstnání přivádí do pravidelného styku s klienty, v rámci kterého pracují dle svých schopností a svého postavení. Poradci při výkonu práce ve velké míře uplatňují nezávislý úsudek, kladou důraz na neredukovatelnou složitost profesně poradenské práce s klientem a vstřícnost k němu, díky které lze čelit pokusům o standardizaci cílů profesně poradenské práce (Svobodová, 2015, s. 81).

3.1 Osobnost poradce

Průvodce pro kariérového poradce ve 21. století upozorňuje na důležitost pozorování vývoje světa okolo nás a poskytování chráněncům pomoc takovou, která je posílí v moderním světě. Snahou poradce je připravit klienta na to, aby byl schopen na plno využívat nabízené příležitosti, a vést jej k samostatnosti a zodpovědnosti (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 44). Jakožto pomáhající profese vyžaduje vysokou míru odbornosti, profesionality a celkovou komplexní osobnostní zralost, citovou

vyrovnanost, empatii, vlastní životní zkušenosti a mravní odpovědnost. Poradce je ohrožen stresem, předpokladem je fyzická a psychická zdatnost. Mezi další náležitosti sociální a emoční inteligence orientovaná na individuální potřeby jednotlivců. Kariérový poradce musí být schopen využívat svých dovedností a znalostí ve prospěch klientů a musí být ochoten neustále obohacovat své znalosti. Významným aspektem je pro poradce názorová příbuznost a osobnostní soulad ve vztahu ke klientovi, celková důvěryhodnost vyplývající z diskrétnosti, spolehlivosti a porozumění. K důležitým dovednostem pro výkon této profese přísluší využívání etických norem a komunikačních dovedností, jakožto základním prostředkem v rámci poradenského procesu (JCMM, 2022, s. 20). Služby kariérového poradenství mají určité možnosti a limity, kterými mohou být samotní poradci. Příkladem poslouží následující limitující charakteristika poradce, který (Vendel, 2008, s. 186):

- klade příliš velký důraz na vzdělání;
- formuje klienta do své podoby;
- opomíná, že školské úspěchy a vysvědčení nepredikují úspěch v kariéře.

3.2 Kariérový poradce

Profese kariérového poradce spojuje dvě potřebné složky činností. Složku informačně poradenskou, ve které poskytují poradci informace o náborech, trhu práce atp., a složku koučovací, jejíž náplní je diagnostika a aktivizační práce s klientem (Careerdesigner a., 2022). I přes nabyté odborné způsobilosti, které kariérový poradci ovládají, je potřeba podotknout, že „poradce nenesou skutečnou odpovědnost za provedení samotného úkolu, pouze pomáhá těm, kteří tuto odpovědnost mají“ (Kocianová, 2010, s. 197). Národní soustava povolání (NSP a., 2021) charakterizuje kariérového poradce jako poradce, který „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.“

Kariérový poradce vykonává následující pracovní činnosti (NSP a., 2021):

- „základní kariérová diagnostika a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta;

- podpora klienta vedoucí k rozpoznávání a mobilizaci osobnostního a profesního potenciálu, rozpoznávání kariérních možností v případě plného zdraví i v kontextu znevýhodnění a postižení;
- volba vhodných kariérových nástrojů k hodnocení a sebehodnocení klienta;
- výcvik dovedností klienta k řízení kariéry a kariérnímu rozvoji;
- využívání informací z prezentace služeb kariérového poradenství, veletrhů kariérových informací, příkladů dobré praxe a další;
- poskytování aktuálních odborných informací o trhu práce klientům;
- vyhledávání informací, jejich sdělování strukturovaným a srozumitelným způsobem, umožňující rozhodování klienta v další profesní dráze;
- komunikace s partnery s relevantními poskytovateli kariérového poradenství.“

3.3 Kompetence poradce

Pracovním nástrojem kariérových poradců jsou slova, která mají v procesu poradenství obrovskou moc. Navarová (2019, s. 9) přímo uvádí, že „slova, znalost jejich moci a umění s nimi užitečně zacházet, patří do základních kompetencí kariérového poradce pro práci s klienty“. Svobodová (2015) v okruhu profesního poradenství ujímá kompetence poradce jako schopnost přenášet znalosti a dovednosti do nových situací v určité oblasti svého povolání a definuje, že kompetence obsahuje „organizaci a plánování práce, inovací a vyrovnávání se s nerutinnými činnostmi“ a osobní efektivitu, potřebnou na poradenském pracovišti při koordinaci se spolupracovníky, manažery a klienty. Dále uvádí, že kompetenci v dané souvislosti lze chápat „jako kompetentní jednání ve smyslu jednat odpovědně a se znalostí věci“ a „být kompetentní znamená mít patřičnou pravomoc a vědět, jak jednat, být způsobilý a oprávněný v určité oblasti povolání“ (Svobodová, 2015, s. 85).

Dle Scherrerové (2003) profesionalitu kariérových poradců určují praktické kompetence, které představují operacionalizovaná hlediska profesionální role kariérového poradce a jeho sledovatelné a zachytitelné chování. Jsou uplatňovány při řešení konkrétních problémů klientů a pojem „kompetence“ v kariérovém poradenství pojímá jako „funkcionální projev dobře zvládané a uznávané profesionální role kariérového poradce, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat

adekvátně kontext problému klienta a citlivě aplikovat hodnoty poradenské profese“ (Scherrerová, 2003, s. 45). Ta též uvádí pět oblastí praktických kompetencí a charakterizujících kritérií, které lze zachytit v projevech kariérového poradce. Soustava, o které se již zmiňovala Havrdová (1999) zahrnuje kompetence:

- usilovat o prospěch a soběstačnost klienta;
- uvědomovat si meze vlastních hranic;
- respektovat důvěrnost a diskrétnost informací o klientovi;
- získat poučený souhlas motivovaného klienta;
- přispívat k formování profesionálních poradenských vztahů.

3.4 Kompetence kariérového poradce vzhledem k cílové skupině

Národní soustava kvalifikací (NPI a., 2022) rozlišuje povolání kariérového poradce vzhledem k cílové skupině nabízených služeb. Kariéroví poradci se dle odborných způsobilostí a sektoru působnosti člení na tři různá povolání.

- Pro sektor MŠMT ČR (NPI b., 2022):
 - **Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu.**
- Pro sektor MPSV ČR (NPI c., d., 2022):
 - **Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel;**
 - **Kariérový poradce pro zaměstnanost.**

Jednotlivá povolání mají individuální odborné způsobilosti, které budou blíže specifikovány v následující části. Společnými odbornými způsobilostmi jsou (NPI b., c., d., 2022):

- orientace v teorii a metodách kariérového poradenství;
- vyhledávání, tvorba a poskytování kariérových informací pro přímou i bezkontaktní kariérovou práci s klientem (jednotlivcem i skupinami);
- uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky;
- vedení poradenského rozhovoru s cílem získat základní kariérové informace;
- kariérové práce s jednotlivcem a se skupinou, individuální plány, metody skupinové kariérové práce;

- vedení evidencí, systematizace kariérových informací na regionální úrovni a práce s potencionálními zaměstnavateli.

3.4.1 Poradce pro vzdělávací a profesní dráhu

„Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu vede klienty v jakémkoliv věku a v kterékoliv fázi jejich života k samostatnému zodpovědnému rozhodování zejména v oblasti počátečního a dalšího vzdělávání, v návaznosti na volbu povolání, profesní změnu a uplatnění se na trhu práce. Poskytuje aktuální informaci zejména o vzdělávacích možnostech, trhu práce, posuzuje schopnosti a dovednosti jedince s využitím kariérové diagnostiky, aktivizuje klienta k samotnému rozhodování o vlastní kariéře.“ (NSP b., 2022). Služby, pomáhající s ujasněním kariérních cílů a porozumění světa práce tvoří komplex služeb jedincům, kteří ještě nevstoupili na trh práce, uchazečům o zaměstnání či již zaměstnané. Hlad'o (2012) uvádí způsob pomoci skrze poskytnutí samoobslužných informačních materiálů a testů či provedením celkové diagnostiky a podrobné analýzy osobnosti žáka.

Kvalifikační standard je platný od 28.04.2015 bez stanoveného konce platnosti. Specifické odborné způsobilosti této skupiny poradců jsou následující (NPI b.,2022):

- poskytování kariérových informací ze světa vzdělávání a světa práce;
- orientace v legislativě počátečního a dalšího vzdělávání včetně předpisů souvisejících s kariérovým poradenstvím;
- organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry lidí.

3.4.2 Poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel

„Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat klienty při rozhodování o vzdělávání, profesní přípravě, volbě zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. Je odborně specializovaný na klienty s vyšší mírou rizika neúspěšnosti.“ (NSP c., 2022).

Platnost kvalifikačního standardu je stanovena od 28.04.2015 do 16.07.2025. Specifické odborné způsobilosti této skupiny jsou následující (NPI c., 2022):

- používání speciálních komunikačních metod pro vedení rozhovoru a kompenzaci příslušného ohrožení, rizika a znevýhodnění;
- kariérová diagnostika a management v oblasti řízení vlastní kariéry klientů s rizikem, ohrožením a znevýhodněním.

3.4.3 Poradce pro zaměstnanost

V rámci Národní soustavy povolání (NSP d., 2022) nalezneme dvě specializace kariérového poradce pro zaměstnanost. Obě specializace jsou v současné době vyřazena z kategorického třídění z důvodu neaktuálnosti, popis povolání tak není možné v současné době garantovat z důvodu možných změn podmínek jejich výkonu. Odborným pod směrem obou specializací je státní správa.

3.4.3.1 Referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce

„Služby zaměřené na pomoc uchazečům, zájemcům o zaměstnání a podporuje je ve zvládnání jejich profese a v řízení rozvoji jejich kariéry.“ (NSP e., 2022).

3.4.3.2 Referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce IPS

„Služby zaměřené na pomoc žákům, studentům i zájemcům z řad široké veřejnosti při výběru jejich budoucího povolání a vhodného studijního oboru.“ (NSP f., 2022).

Kariérovým poradcům pro zaměstnanost náleží jeden kvalifikační standard, jehož platnost je stanovena od 28.04.2015 do 16.07.2025. Specifické odborné způsobilosti této skupiny jsou následující (NPI d., 2022):

- skupinové a individuální poradenství o možnostech profesního uplatnění uchazečů o zaměstnání;
- orientace v přehledech, statistikách, analýzách a prognózách trhu práce;
- posuzování vhodnosti pracovních míst z hlediska kvalifikace, praxe a preferencí uchazeče.

4 Potřeby kariérových poradců

Poskytované služby kariérových poradců jsou z velké části napojeny na resort, ve kterém působí. Systém však neumožňuje propojení poradců z rozdílných sektorů, čímž není zajištěna dostatečná návaznost individuálních nástrojů a provázanost služeb. Poradcům v České republice schází zastřešující odborná organizace, která by umožňovala a podporovala vzájemné síťování a současně zaštiťovala zájmy a potřeby kariérových poradců napříč státního i soukromého sektoru (Březinová, 2019). Poradci využívají vlastní poradenské nástroje, informační systémy a různé zdroje informací, služby tak nemohou vzájemně spolupracovat. Analýza projektu JOBHUB (2018) ukázala, že poradci postrádají jednotný informační systém, který by umožnil rychlé nalezení nových i současných metod, novinek a zdrojů informací pro svou práci. S jednotným informačním systémem vzniká poradcům další příležitost, jak naplnit své potřeby. Z výstupné zprávy lze odvodit, že poradcům chybí tematická videa ukázek poradenské práce, webináře, pracovní listy, prostor pro diskuse a sdílení dobré praxe, technicko-marketingová podpora a usnadnění navazování vztahů s veřejností, propagace na sociálních sítích či možnost aplikovatelných šablon pro tvorbu kampaní na získávání klientů. V rámci profesního rozvoje postrádají průběžné mapování nejnovějších trendů a novinek ze světa kariérového poradenství, recenzování metod a technik, základy krizové intervence a psychologického poradenství, praktické rady a tipy či etiku poradce.

Výzkum (Hooley, Schulstok, 2021), který předcházel aktuálně probíhajícímu projektu *E-learning pro kariérové poradce* (C-Course, 2022), jehož součástí byli kariéroví poradci z České republiky poukazuje na evidentní poptávku po profesionálním e-learningovém programu, který by vyjasnil klíčovou terminologii a definice s oborem, poskytl přehled různých přístupů k poskytování kariérových služeb, ukázal možnosti spolupráce mezi různými sektory a různými skupinami klientů. Kurz by měl také obsahovat příklady způsobů, jak systematictěji pracovat např. s rodinami, komunitami a organizacemi, znalosti o vzdělávacím systému, trhu práce a výzkumné dovednosti potřebné k získání těchto informací pro sebe. Absolventy kurzu má podporovat, aby se stali profesionály a osvojili si zdravé, etické, reflexivní

a kontextově uvědomělé postupy. Opomínat by neměl ani více pokročilé odborníky, kterým by poskytoval přehled klíčových teorií a důkazů.

Jednotlivé resorty a skupiny poradců se různí svými potřebami. Kariéroví poradci pro zaměstnanost působící na ÚP postrádají podporu a možnost vzdělávání v oblastech sociálních, finančních a zdravotních, podporu v řešení krizových situací, psychologa či mentora a závažným nedostatkem je neexistující proces supervize (JOBHUB, 2018). Nedostatečné zabezpečení a nabídka vzdělávání poradenských pracovníků není ale novinkou, na problém odkazují výsledky z anket dlouhodobě (Freibergová, Jelínková, 2014).

Výstupy Drahoňovské a Eliáškové (2011) a Březinové (2019) přináší náhled na kariérové poradce působících ve školách, kdy práci poradce ve většině případů vykonávají současně s prací učitele a zároveň výchovného poradce. V reálném čase tedy nemají dostatečný prostor poradenskou praxi vykonávat, dostatečně rozvíjet management kariérového poradenství či posílit schopnost plánování a implementace kariéry a studia u klientů. Březinová (2019, s. 32) se domnívá, že u školních i soukromých poradců působí nedostatečná kompetence v oblasti time-managementu a nedostatek spolupráce s lokálními zaměstnavateli poskytující příležitost praxe či stáže, kterou by svým klientům zprostředkovali.

Dostupné výstupy (Drahoňovská a Eliášková, 2011, 2012; JOBHUB, 2018; Březinová 2019; Hooley a Schulstok, 2021) poskytují přehled podnětů a potřeb kariérových poradců z různých sfér. Obecně lze sjednotit, že poradci potřebují:

- ucelený vzdělávací systém;
- po vzoru zahraničí akreditovaný vzdělávací obor;
- e-learningový program;
- zastřešující odbornou organizaci kariérových poradců;
- jednotný informační systém;
- kontinuální prohlubování znalostí a dovedností;
- reflektování významu nových technologií v obsahu i formě vzdělávání;
- přístup k pomůckám a různým nástrojům poradce;
- implementaci sebereflexní složky, dostatek praxe;
- mapování trendů a novinek ze světa kariérového poradenství;

- informace o oblasti kariérového poradenství v ČR;
- informace o legislativě;
- orientaci v psychologii osobnosti;
- zavedení přístupů kariérového poradenství na úrovni ZŠ;
- medializaci a podporu státu;
- navýšení veřejných financí/dotací;
- podporu lokálních zaměstnavatelů (praxe, stáže klientům);
- fungující, průběžně udržovaný a rozvíjený integrovaný portál;
- možnost sdílení informací s ostatními kariérovými poradci – prezenčně i online.

5 Vzdělávání kariérových poradců

Průběžné a kontinuální vzdělávání kariérových poradců souvisí s tématem kvality poskytovaných služeb, proto by nemělo být zanedbáváno. Zhotovené vzdělávací standardy pro kariérové poradce nastolují určitý základ, ale je důležité profesní rozvoj sledovat a nastavovat další vzdělávání a rozvoj poradců (JOBHUB, 2018, s. 21-22). Zavázání se k celoživotnímu vzdělávání skrze etické kodexy pro kariérové poradce také signalizuje důležitost dalšího vzdělávání. Členové Mezinárodní asociace pro pedagogické a profesní poradenství jsou zavázáni etickým kodexem k procesu udržování nepřetržitého profesního rozvoje a učení (IAEVG, 2022). V České republice v současné době neexistuje oficiálně standardizovaný etický kodex, který by poradce zavazoval k rozvoji a vzdělávání se, i tak sdružení, organizace, či sami jedinci tuto potřebu vnímají. Ku příkladu členové Career Designer vychází z kodexu *IAEVG* a mají tak etickou povinnost, která ukládá závazek vyhledávat odborné vzdělávání a účast na dalším profesním rozvoji, formou průběžného i celoživotního vzdělávání, se zaměřením na inovace a trendy na trhu práce globálně i lokálně, na oblast poradenské a koučovací práce s klienty, trendy v oblasti psychologie, didaktiky, sociologie či sledování technologických trendů (Careerdesigner b., 2022).

Vzdělávací nabídkou v Evropě se dlouhodobě zabývá projekt NICE (*The Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe*), jakožto zformovaná veřejná síť vysokoškolských institucí a jednotlivců, zaměřená na vzdělávání kariérových poradců. Cílem tohoto projektu je podporovat a inovovat výzkumem podložené akademické školení poradců v Evropě, koordinaci akademického vzdělávání a spolupráci mezi vzdělávacími institucemi a příslušnými zainteresovanými stranami (NICE, 2022).

Formální a průběžné vzdělávání je nerovnoměrné, mnohdy těžko přístupné, a pokud se kariéroví poradci chtějí dozvědět více a podporovat svůj rozvoj, jsou odkázáni na samostudium. Březinová (2019, s. 34) zkonstatovala nutnou osobní iniciativu kariérového poradce v oblasti profesního rozvoje. Zpravidla se jedná o nezávislé absolvování vzdělávacích kurzů, které nejsou součástí běžného formálního studia na vyšší nebo vysoké škole. Budoucí i působící poradci musí pracovat s online

informačními zdroji, různé metody a nástroje si v rámci vzdělávání a rozvoje dohledávají skrze různé webové stránky sami. Hašková (2020) ale upozorňuje na opomíjení učebního potenciálu běžných životních situací, do kterých se kariéroví poradci dostávají. Tyto překážky a výzvy mohou poradce posouvat v osobní i profesní rovině a schopnost zhodnotit a konkrétně pojmenovat výsledky učení u vzniklých neformálních situací je obzvláště důležitá.

Česká republika postrádá profesionální korporace kariérových poradců, které by usměrňovaly jejich vzdělávací aktivity, vzdělávání tak není ucelené a systematické. Scherrerová (2003) koncipuje vzdělávání kariérových poradců jako přípravné a pokračovací. Přípravné vzdělávání označuje za produkt schopnosti otevřít se novým podnětům v profesionální roli a následné integrace do profesionálního chování. Opírá se o personalistické a interaktivní teorie otevřené pedagogiky učít se zkušeností, je tedy poskytováno v reálné situaci a praktická zkušenost je reflektována. Pokračovací vzdělávání lze poskytovat formou skupinového andragogického učení, které zmiňuje Havrdová (1999). Kariérový poradce se za pomoci otázek, sdělených informací a zpětné vazby od skupiny svých kolegů poradců vzdělává a učí. Motivací kariérového poradce k pokračovacímu vzdělávání, je rozeznání svých vzdělávacích potřeb a určení smyslu odborného rozvoje (Scherrerová, 2003, s. 47).

Aktuální potřeby kariérových poradců v oblasti vzdělávání nejsou v současné době průběžně monitorovány, nelze je tedy systematicky doložit. Dle způsobu nabývání odborné způsobilosti je možné identifikovat tři přístupy ve vzdělávání kariérových poradců v ČR, které se vyskytují paralelně vedle sebe (Hloušková, 2018, s. 126-130).

- 1. Přístup založený na vyučování (*training-based approach*)**, jehož cílem je vybavit poradce specifickým vzdělávacím obsahem odrážející jeho odbornost, kterou se liší od laiků. Odborná specifčnost je dána vzdělávacím obsahem, kde převládá důraz na základní poradenské dovednosti a specifické dovednosti.
- 2. Multiprofesionální přístup** využívá tzv. otevřený profesní model, kdy se potřebné dovednosti učí poradci od jiných profesionálů ale i laiků. Specifický soubor znalostí, dovedností a hodnot se utváří během učení, jež je otevřené každému se zájmem participovat se na rozvoji odbornosti poradců.

3. Kompetenční přístup představuje získávání kompetencí v průběhu výkonu práce. Vzdělávacím cílem je pomoci využívat znalosti, dovednosti a postoje v kontextu současné i budoucí práce poradce. Přístup staví na procesech reflexe a sebereflexe, díky kterým přichází příležitost reflektovat své učení a nabývat tak očekávané kompetence. Přístup vymezením jednotného souboru kompetencí aspiruje na přípravu k zodpovědnému zvládnání úkolů a povinností s vysokou mírou profesní autonomie.

Kompetenční přístup lze považovat za zásadní při směřování k profesi kariérového poradce, díky jeho využitelnosti jak před vstupem do profese, tak v rámci dalšího vzdělávání a rozvoje (Hloušková, 2018, s. 133).

5.1 Vývoj vzdělávání kariérových poradců v ČR

Jak uvádí Rákosník (Hloušková, 2018, s. 118), za první republiky mezi lety 1918-1938, zprostředkovali volná pracovní místa a současně radili s volbou povolání úředníci zprostředkovatelen práce. Stejně jako v případě koncesované živnosti, služby byly vykonávané bez požadavku na oborovou specializaci. V případě zprostředkovávání zaměstnání v rámci koncesované živnosti, zájemci o propůjčení koncese museli splnit předepsané podmínky pro samostatné provozování živností, mít dostatečné všeobecné vzdělání, být spolehliví vzhledem k živnosti a mít vhodnou provozovací místnost. Později bylo po žadatelích o udělení koncese požadováno kromě obecných požadavků i prokázání pětileté praxe v oboru (Hloušková, 2018). V této době začínají vznikat první specializované poradny, s posláním podporovat mládež při volbě povolání a uplatnění na trhu práce. Úkolem poraden bylo založit volbu povolání na psychodiagnostice a posouzení zdravotního stavu jedince. Velkým nedostatkem byli ale zaměstnanci bez psychologického vzdělání, především učitelé se zájmem o tuto problematiku. To vedlo k vědecky a odborně nedostatečně fundovaným postupům a toto období lze považovat za pomyslný start éry profesních poradců *nepsychologů*, kteří byli zacvičováni v užívání psychodiagnostických nástrojů (Kohoutek, 1998).

V období socialismu mezi lety 1948-1989 se poradenství ohledně volby povolání poskytovalo v pedagogicko-psychologických poradnách, skrze specializované

poradce od výchovných poradců – učitelů, kteří měli vzdělání psychologické či pedagogické. V této době přetrvával důraz na profesní psychologickou diagnostiku jako stěžejní činnost profesních poradců, časem se za profesní poradce začali považovat i psychologové. Jak uvádí Vendel (Hloušková, 2018, s. 119), profesní poradenství se stává významnou specializací psychologického poradenství, těžiště vzdělávání budoucích profesních poradců – psychologů se posouvá na vysoké školy. V rámci specializačního studia na VŠ se součástí vzdělávacího obsahu výchovných poradců stává profesní orientace (Hloušková, 2018).

Hloušková (2018) definuje období mezi lety 1990–2004 jako *období transformace*. Od roku 1990 se nově zřízené úřady práce zabývaly profesním poradenstvím a činnostmi spojenými se zprostředkováním zaměstnání a pomoci při uplatnění na trhu práce, jakožto náplň práce zprostředkovatelů a odborných poradců ÚP. Informace o možnostech studia a pracovního uplatnění či zjišťování předpokladů pro volbu povolání i nadále poskytovali výchovní poradci ve školách. Resortní dualita se odrážela v požadavcích na vzdělávání poradců. Až do roku 2005 byl pro výchovné poradce minimální vzdělávací požadavek vyjádřen povinností absolvovat aktualizované specializační studium na VŠ a další profesní rozvoj byl umožněn pestrou nabídkou vzdělávacích příležitostí. Naopak poradci z ÚP byli vzdělávání výhradně v rámci interního systému, prioritně dle aktuálních potřeb poradců působících na IPS (Hloušková, Knotová, Novotný a kol., 2004, s. 20). Díky implementaci vzdělávacích oblastí *Výchova k volbě povolání* a *Úvod do světa práce* vstoupili do kariérového poradenství také běžní učitelé.

Léta 2005-2012 přináší *období konce duality*, nová legislativa ve školství stanovila kariérové poradenství jako standardní činnost pracovníků v pedagogicko-psychologických poradnách, speciálně pedagogických centrech a prioritně ve školách. Předpokladem k poskytování kariérového poradenství bylo absolvování vymezeného vzdělávacího obsahu v rámci kvalifikačního studia, akreditovaného v režimu celoživotního vzdělávání na VŠ dle vyhlášky č. 317/2005 Sb. Kurikulární reforma implementující problematiku kariérového vzdělávání do ZŠ a SŠ, narušila pomyslnou dualitu služeb kariérového poradenství na školách, školských poradenských zařízeních a na ÚP. Výukou nově povinného obsahu byli pověřeni

učitelé, v realitě to ale obvykle vykonávali výchovní poradci, čímž vznikla enormní kumulace činností těchto poradců, kteří nebyli dostatečně připraveni. Vzdělávání výchovních poradců je silně psychologické a orientované akademicky, poradci tak nemají dost znalostí o odborném vzdělávání, přípravě a profesích (Kuczera, 2010, s. 29). Hloušková (2018, s. 121) také upozorňuje na možný problém nedostatečného zahrnutí oblasti kariérového poradenství a vzdělávání v pregraduální přípravě učitelů na pedagogických fakultách. V tomto období vstupují do poskytování kariérového poradenství další odborníci, a to personalisté, sociální pracovníci a stále přetrvávají psychologové práce. Diverzita poskytovatelů násobí diverzitu jejich pregraduálního i dalšího vzdělávání a rizikem budoucích kariérových poradců je oddělování vzdělávacích činností od diagnostiky a poradenských intervencí a od všeobecně poradenské informačně a organizačně administrativní činnosti (Hloušková, 2018).

V roce 2013 přichází ve vymezení činností i vzdělávání kariérových poradců zásadní posun v souvislosti se zavedením této profese do NSP. V NSK jsou vymezeny požadavky pro zájemce o práci kariérového poradce a prokázáním znalostí skrze vykonání profesní zkoušky u autorizovaných osob vzniká možnost nabytí profesní kvalifikace kariérového poradce.

Tento vývoj vzdělávání a požadavků na vzdělání více objasňuje důvod existence diametrálně odlišných přístupů ve vzdělávání kariérových poradců v České republice. Vývoj nebyl kontinuální, požadavky na vzdělání se vždy odvíjely od vymezení činností poradců a je zřejmé, že vzdělávání bylo považováno za přípravu k výkonu pracovních činností kariérových poradců. Způsob vzdělávání se v čase také proměňoval a lze konstatovat, že ve vzdělávání kariérových poradců v minulosti dominovalo pouhé zacvičení, následně se střídají různé varianty dalšího profesního vzdělávání a vzdělávání na vysokých školách (Hloušková, 2018).

5.1.1 Vzdělání kariérových poradců

Výzkumná sonda v rámci projektu ERASMUS+ přiblížila, jakým způsobem v oblasti kariérového poradenství získávají poradci svou kvalifikaci. Nejčastějším zdrojem se ukázaly být specializované kurzy, následovalo samostudium, poté studium nepřímého bakalářského či magisterského programu. Méně častým způsobem získání

kvalifikace je specializační studium výchovného poradenství na školách, získání kvalifikace v průběhu vlastní praxe poradce stylem „learning by doing“ (Březinová, 2019, s. 32). Vykonávané šetření kariérových poradců působících na ZŠ a SŠ mapovalo oblast vzdělání. Většina kariérových poradců na školách praktikuje tuto činnost s pedagogickým nebo pedagogicko-psychologickým vzděláním, jiným humanitním či technickým oborem (Drahoňovská, Eliášková, 2011, s. 35). Kariéroví poradci působící na ÚP, stejně jako školní poradci jsou převážně absolventy pedagogických oborů, poté jiných humanitních oborů a následují absolventi sociální práce (Drahoňovská, Eliášková, 2012, s. 7).

Z analýz Drahoňovské a Eliáškové (2011, s. 36 ;2012, s. 29) vyplynulo, že kariéroví poradci o další neformální vzdělávání v oblasti kariérového poradenství formou kurzů mají. Po srovnání obou analýz lze konstatovat, že větší zájem o neformální vzdělávání v budoucnu mají kariéroví poradci z ÚP než z řad školních kariérových poradců.

5.2 Vzdělávání kariérových poradců v Evropě

Tvorbu osnov, norem a vzdělávací kompetenční základny kariérového poradenství a poradenství v Evropě ovlivnily v průběhu vývoje mnohé výstupy, organizace a projekty (Nilsson, Hertzberg, 2022). Svůj podíl na tom má například *Mezinárodní rámec kompetencí* předložený Mezinárodní asociací pro pedagogické a profesní poradenství (IAEVG, 2003), *Profesní role a základní kompetence* vyvinuté Sítí pro inovace v kariérovém poradenství a poradenství v Evropě (*NICE*) (Schiersmann, Ertelt, Katsarov a kol., 2012), *Evropská síť pro politiku celoživotního vzdělávání* pomocí průvodce klíčových zjištění (Hooley, 2014) či rámec *Profesionalizace kariérového poradenství, kompetencí a kvalifikační cesty odborníků v Evropě* vyvinutý Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání (CEDEFOP, 2009). I přes možné shody v systematice vzdělávání lze čerpat inspiraci pro rozvoj vzdělávání kariérových poradců v ČR skrze zahraniční systémy.

Možný zdroj inspirace nabízí vzdělávací systém **Švýcarska**, který obsahuje poměrně rozsáhlé praktické studium. Budoucí kariéroví poradci mohou získat specializační diplom na univerzitách nebo na jiných veřejně uznávaných institucích. Absolventi univerzit musí v rámci studia absolvovat přibližně 600 hodin specializovaného

výcviku, absolventi jiných veřejně uznávaných institucích asi 1 200 hodin. Dále pak musejí všichni studenti absolvovat dvanáctiměsíční stáž (Kuczera, 2010, s. 31).

Poradenský systém ve **Švédsku** je oblastí, kterou se ministerstva snaží dlouhodobě rozvinou a posílit. Vzdělávání kariérových poradců je uskutečňováno formální i neformální cestou. Bakalářský program (*Arts in Study and Career Guidance*) je dostupný na třech švédských univerzitách, těžištěm studia je teorie a praxe kariérového poradenství. Magisterský program (*Career Development and Career Counselling*) poskytuje hlubší znalosti o tom, jak jednotlivci budují svou kariéru. Zvláštní pozornost je věnována rozvoji schopnosti samostatně integrovat a využívat nabyté znalosti v oblasti kariérového řízení a vědecké analýzy tohoto procesu. Další možností vzdělání se v oblasti kariérového poradenství je školení poskytované zaměstnavatelem, převážně jde o doškolování poradců a učitelů na školách či doškolování zaměstnanců na úradech práce. Rozvoj a vzdělávání kariérových poradců je podpořeno skrze školení či informační dny v obcích o aktuálních tématech a vývoji, relevantních pro tuto komunitu. Národní agentury zajišťují rozvoj kompetencí skrze školení, semináře a různé konference. Rozvoj kompetencí také zajišťují zájmové organizace, jako je Národní unie pro učitele (*The National Union for Teachers*) či Švédská asociace pro poradenské poradce (*The Swedish Association for Guidance Counsellors*) (Euroguidance c., 2022; Nilsson, Hertzberg, 2022).

Silně profesionalizovaný systém poradenství certifikovaný podle mezinárodních standardů užívá **Finsko**. Kvalifikační kritéria kariérových poradců stanovuje legislativa. Školní poradci musí mít osvědčení o absolvování odborného výcviku v poradenství nebo magisterský titul v oboru poradenství. Většina kariérových poradců získala certifikát v rámci pracovního programu v jedné ze školících organizací, které využívají přístupu smíšeného učení. Ve vzdělávacích institucích dochází k celkovému posunu k učebním osnovám více založených na kompetencích. Od roku 2000 využívají školící organizace internetové platformy na podporu implementace programu a komunikace mezi účastníky. Také materiály užívané na kurzech jsou k dispozici na online platformách a proces učení je naplánován tak, aby pomohl účastníkům spojit teorii a praxi z nové perspektivy (Euroguidance d., 2022).

Polsko se zaměřuje na profesionalizaci školení a profesní rozvoj kariérových poradců. Patrná je také snaha o standardizaci vzdělávání a kvalifikací kariérových poradců. Zájemcům je k dispozici několik akademických studijních programů na různých univerzitách, které mají vlastní učební plány schválené ministrem vědy a vysokého školství (*the Minister of Science and Higher Education*). Pro výkon profese je požadována minimálně akademická kvalifikace v oblasti kariérového poradenství nebo absolvování strukturované stáže, skrze kombinaci školení na pracovišti a postgraduálních kurzů. Celostátně regulované kurzy jsou poskytovány prezenční i online formou (Euroguidance e., 2022; Hooley, Schulstok, 2021).

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce je rozdělena do dvou částí. V první části bude provedena analýza nabízených kurzů a dalšího vzdělávání pro kariérové poradce. Ve druhé části bude provedeno kvalitativní šetření mezi kariérovými poradci, na jehož základě bude vytvořen návrh doporučení pro možné zkvalitnění současného systému vzdělávání kariérových poradců.

6 Analýza vzdělávání kariérových poradců

6.1 Formální vzdělávání

Formální vzdělávání je cílevědomý řízený proces, jehož účelem je budoucí praktické uplatnění na pracovním trhu. Označuje organizované vzdělávání ve strukturovaném prostředí a vzdělávacích institucích, realizované zpravidla ve školách. Funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby evaluace vymezuje legislativní rámec. Jde o záměrné učení, zakončeno certifikací, diplomem či kvalifikací s cílem dlouhodobé a trvalé vývojové změny (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 21; Zormanová, 2017, s. 22).

6.1.1 Vysokoškolské studium

Institut vzdělávání a poradenství (2022) je pedagogickým a vědecko-výzkumným ústavem ČZU v Praze, který jako jediný v rámci svých studijních programů nabízí program bakalářského studia se zaměřením na kariérové poradenství. V současné době probíhá dostudování programu bakalářského oboru *Poradenství v odborném vzdělávání*, který dobíhá prezenční i kombinovanou formou studia. V učebním plánu programu je možno nalézt dva povinné předměty, zaměřené na poradenství – *Poradenství* a *Kariérové poradenství*. Výstupními znalostmi a dovednostmi absolventů jsou kompetence, které lze využít při poradenských činnostech v oblasti odborného vzdělávání a v oblasti kariérového poradenství. Nově akreditovaným bakalářským profesně zaměřeným studijním programem, nahrazující obor *Poradenství v odborném vzdělávání* je obor *Kariérové poradenství a vzdělávání*, zaměřený na přípravu kvalifikace kariérový poradce. Náplň studijního programu

odpovídá požadavkům k naplnění profesních požadavků kariérového poradce dle Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací. Absolvent tříletého programu získá znalosti, dovednosti a kompetence pro výkon povolání kariérového poradce.

6.1.2 Zkouška profesní kvalifikace

NPI (2022) pro jednotlivá povolání kariérových poradců uvádí seznam autorizovaných osob v informačním systému NSK, které vlastní právo ověřit zkouškou, zda si žadatelé o kvalifikační osvědčení profesní kvalifikace skutečně osvojili všechny požadované kompetence.

Autorizované osoby kariérových poradců pro vzdělávací a profesní dráhu:

- AABYSS s.r.o. – Dostupné z: <https://rekvalifikacnikurzy.cz>
- Academy Education, s.r.o. - Dostupné z: <https://www.academyeducation.cz>
- Akademie profesního vzdělávání, s.r.o. - Dostupné z: <https://www.profedu.cz>
- Akademie řemesel Praha – SŠ technická – Dostupné z: <https://www.zelenypruh.cz>
- AM SOLVO, s.r.o. - Dostupné z: <https://www.amsolvo.cz>
- Centrum kompetencí, z.s. - Dostupné z: <https://centrumkompetenci.cz>
- Centrum práce, s.r.o. - Dostupné z: <https://www.centrumpracecr.cz>
- EDUCA QUALITY, z.s. - Dostupné z: <https://www.educaquality.cz>
- EKS, z.s. - Dostupné z: <https://ekskurzy.cz/cs>
- Evropská akademie vzdělávání SE – Dostupné z: <https://www.evae.cz>
- Grafia, společnost s ručením omezeným – Dostupné z: <https://www.grafia.cz>
- Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Plzeň, sady 5. května 42 - Dostupné z: <https://www.kcvjs.cz>
- MARLIN, s.r.o. - Dostupné z: <https://www.marlin.eu>
- Počítačová služba s.r.o. - Dostupné z: <https://centrum-vzdelavani.cz>
- RYCON Consulting s.ro. – Dostupné z: <http://www.ryconacademy.cz>
- SŠ stavebních řemesel Brno – Bosonohy, příspěvková organizace – Dostupné z: <https://www.soubosonohy.cz>

- Vzdělávací institut Středočeského kraje – Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků – Dostupné z: <https://visk.cz>

Autorizované osoby kariérových poradců pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel

- Akademie profesního vzdělávání, s.r.o. – Dostupné z: <https://www.profedu.cz>
- IVPP s.r.o. – Dostupné z: <http://www.ivpp.cz>
- MARLIN, s.r.o. - Dostupné z: <https://www.marlin.eu>
- Obecně prospěšná společnost Euroinstitut – Dostupné z: <https://www.euroinstitut.cz>
- Počítačová služba s.r.o. - Dostupné z: <https://centrum-vzdelavani.cz>

Autorizované osoby kariérových poradců pro zaměstnanost:

- Akademie profesního vzdělávání, s.r.o. – Dostupné z: <https://www.profedu.cz>
- AM SOLVO, s.r.o. - Dostupné z: <https://www.amsolvo.cz>
- EKS, z.s. - Dostupné z: <https://ekskurzy.cz/cs>
- MARLIN, s.r.o. - Dostupné z: <https://www.marlin.eu>
- Počítačová služba s.r.o. - Dostupné z: <https://centrum-vzdelavani.cz>

6.2 Neformální vzdělávání kariérových poradců

Neformální vzdělávání je organizované zpravidla v neziskových organizacích, soukromých vzdělávacích institucích, v zařízeních zaměstnavatelů či v klasických školách. Je zaměřeno na získávání vědomostí, dovedností, zkušeností a kompetencí, které mohou zlepšit společenské i pracovní uplatnění. Nevede k získání uceleného stupně vzdělání. Charakteristikou je nesystematické, spíše nárazové působení a flexibilita vzhledem k potřebám uchazečů. Může jít o vzdělávací kurzy, semináře, rekvalifikační kurzy, krátkodobá školení, přednášky či konference. (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 21; Zormanová, 2018, s. 23).

6.2.1 Kurzy pro kariérové poradce

Příležitostí, jak se vzdělávat a stále rozvíjet v oblasti kariérového poradenství je mnoho. Organizace, spolky, centra, střediska, školy či jednotlivci nabízí kariérovým

poradcům různé služby, díky kterým rozšiřují a otevírají nové možnosti vzdělávání a rozvoje v oblasti kariérového poradenství.

Akreditované kurzy MŠMT pro kariérové poradce nabízí skrze online webináře organizace **Smartee ČR** (2022). V současné době nabízejí kurzy pro školy na téma „*Orientace na trhu práce. Rady, nástroje a tipy pro kariérové poradce; Vliv motivů a hodnot na kariérní volbu. Kariérní kotvy E. Sheina; Metody sebepoznání a mapování kompetencí žáků pro profesní volbu.*“.

- Dostupné z: <https://www.smartee.cz/akreditovane-kurzy-pro-karierove-poradce>

V Jihomoravském kraji nabízí své kurzy specializované neziskové zájmové sdružení **JCMM** (b.,2022), které v současné době nabízí kurz školám „*Tvorba koncepce kariérového poradenství*“, který je tvořen dle potřeb dané školy, či online kurz „*Koučovací přístup*“.

- Dostupné z: <https://vzdelavani vse m.cz/databaze-kurzu/>

Centrum kompetencí umožňuje získání mezinárodního certifikátu o absolvování kurzu „*Mapování kompetencí metodou CH-Q*“ na úrovni 1, pod záštitou švýcarské asociace CH-Q. Pod MŠMT nabízí aktuálně kurzy pedagogickým pracovníkům na téma: „*Vedení rozhovoru v poradenství; Praktické nástroje pro kariérové poradenství ZŠ a SŠ; Skupinová práce v kariérovém poradenství na ZŠ/SŠ; Kompetence kariérového poradce pro ZŠ/SŠ*“. Centrum nabízí také metody sebeřízení kompetencí, zabývají se přípravou na uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení, také nabízí podpůrné pomůcky pro poskytovatele kariérového poradenství.

- Dostupné z: <https://centrumkompetenci.cz>

Česká asociace kariérového poradenství, neziskové sdružení kariérových poradců, koučů a zájemců o oblast kariérového poradenství v ČR, jehož posláním je vzdělávat odborníky a veřejnost. Pod akreditací MŠMT nabízejí širokou škálu vzdělávacích programů pro odborníky. Jde například o workshop *Kariérní kotvy* či *Tvorba individuálních plánů klienta v KP*, kurzy pro začátečníky i pokročilé poradce, workshop s přednáškou na téma *Komunikační a interpersonální dovednosti* nebo *Skupinové kariérové poradenství* a mnohé další. Také realizují *Intenzivní třídení kurz*

k profesní zkoušce dle NSK a pravidelnou letní školu KP, aneb tréninkové a hravé prázdninové vzdělávání.

- Dostupné z: <https://www.cakp.cz/vzdelavani/>

Významnou vzdělávací a poradenskou organizací je **EKS – Cesta ke spokojené práci**. Poradci zde naleznou obsáhlou nabídku akreditovaných kurzů pod MŠMT a MPSV, metodiky vyvíjené EKS či odborné publikace a aktivní blog, věnovaný kariéernímu poradenství a osobnímu rozvoji. Z kurzů nabízí například „*Techniky arteterapie a dramatické výchovy v KP; Využití obrázkových karet a fotografií v KP; Storytelling v KP*“.

- Dostupné z: <https://ekskurzy.cz/cs/kurzy-pro-karierove-poradce>

Spolek **Aspekt z.s.**, poskytovatel podporovaného zaměstnávání, poradenství a kurzů, aktivně vzdělává kariérové poradce ze všech oblastí, nabízí akreditované kurzy či akce a workshopy na míru. V aktuální nabídce akreditovaných kurzů MPSV lze nalézt dvoudenní kurzy: „*Strategie a techniky v poradenství*“ a „*Sociodynamické poradenství*“ či šestidenní program „*Vzdělávací a tréninkový program pro kariérové poradenství*“.

- Dostupné z: <https://www.aspektzs.cz/karierove-poradenstvi/kurzy-pro-karierove-poradce/>

Informačně vzdělávací středisko Plzeňského kraje – InfoKariéra realizuje akreditované vzdělávací programy pro školní kariérové poradce. Příkladem jde o kurzy: „*Kariérové vzdělávání a kariérový rozvoj v kontextu Společnosti 4.0; Strategie a přístupy v individuálním kariérovém poradenství; Kariérové poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami*“ či intenzivní výcvik „*Rozvoj kompetencí v kariérovém poradenství*“.

- Dostupné z: <http://www.infokariera.cz/vzdelavani>

Škola manažerského rozvoje poskytuje širokou nabídku vzdělávacích a výcvikových kurzů, které je možno absolvovat v živé i online variantě, skrze platformu Zoom. Nabízí dlouhodobé tréninkové programy či půlroční a roční výcviky, doplněné o e-learning pro dálkové zpřístupnění podkladů k výuce. Z nabídky jde například o kurzy: „*Kariérový koučink – Kariéerní strom; Koučování teenagerů; Prezentační*

dovednosti a přesvědčivý projev; Kreativní přístup a práce s koučovacími kartami“ či možnost Skupinové intervize koučů a kariérových poradců on-line.

- Dostupné z: <https://smrov.cz/kurzy/>

Národní pedagogický institut České republiky ve svých vzdělávacích programech vypisuje pro oblast kariérového poradenství různě orientované programy. V současné době jsou k dispozici dva, online program „*Diagnostické nástroje (nejen) pro kariérového poradce*“ a kontaktní program „*Vedení poradenského rozhovoru*“.

- Dostupné z: <https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy>

Podpořit rozvoj kreativity mohou poradci pomocí lektorských a terapeutických pomůcek společnosti **B-creative**, která nabízí různé karty pro práci. Také pořádá workshopy a kurzy zaměřené na práci s těmito pomůckami. Aktuálně je k dispozici online interaktivní webinář „*Oživení kariérového poradenství prostřednictvím karet*“.

- Dostupné z: <https://www.b-creative.cz/workshopy>

6.3 Informální vzdělávání kariérových poradců

Informální vzdělávání je proces získávání vědomostí, osvojování dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností, činností či sebevzděláváním, ale učící se jedinci postrádají možnost ověřit si nabyté znalosti. Neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované informální vzdělávání ovlivňuje akceleraci sociálního zrání, vede k rozvíjení schopnosti řešení problémů, samostatného myšlení a smysluplného jednání (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 22; Zormanová, 2017, s. 23).

6.3.1 Online databáze informačních zdrojů pro poradce

Významnou roli v rozvoji a vzdělávání kariérových poradců zastávají online informační zdroje rozmanitých podob. Databáze aktivně nabývají, z dostupných forem může jít například o vzdělávací weby, textové materiály, blogy, audio podcasty, webináře či aktivity na sociálních sítích.

Rozvoj kariérového poradenství podporuje evropská síť pro podporu poradenství **Euroguidance** (b., 2022), která realizuje informační a vzdělávací aktivity pro poradce,

zejména v oblasti kariérového poradenství. Na svých webových stránkách poskytují prostor pro sdílení informací a zkušeností poradců na národní i mezinárodní úrovni. Uveřejňují nejrůznější publikace, vydávají pravidelný Newsletter evropské sítě Euroguidance, poskytují přehled nástrojů a metodologie či organizují webináře. Také zviditelňují příklady dobré praxe Národní cenou kariérového poradenství – NCKP.

- Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/index.html>

V rámci nepřetržitého vzdělávání je třeba sledovat trendy a novinky na trhu práce. Dění je možno sledovat skrze statistiky **Českého statistického úřadu** či pomocí **analytických a koncepčních materiálů z oblasti zaměstnanosti** od MPSV.

- Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statistiky>
- Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyticke-a-koncepcni-materialy-z-oblasti-zamestnanosti-1>

Důležitým zdrojem je také systém **Infoabsolvent.cz**, který poskytuje informace o uplatnění absolventů škol na trhu práce.

- Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz>

Národní soustava povolání spravuje a pravidelně aktualizuje databázi povolání, díky které lze dohledávat popis a činnosti jednotlivých povolání či požadované kompetence. Zajímavým zdrojem jsou v NSP i publikované články a aktuality.

- Dostupné z: <https://nsp.cz>
- Dostupné z: <https://nsp.cz/aktuality>

Národní soustava kvalifikací, jakožto informační základna o soustavě celostátně uznávaných profesních kvalifikacích v ČR, nabízí přehled kvalifikačních a hodnotících standardů, profesní kvalifikace a umožňuje hledání dle dosavadního oboru vzdělání.

- Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz>

Kariérovým poradcům z resortu školství nabízí **Kariérové poradenství Ostrava** informace o trhu práce, informace o metodickém vedení KP a knihovnu doporučené literatury, knihovnu aktivizačních karet či odkazy na zajímavé webové zdroje. Také poskytuje metodickou podporu, nástroje a zdroje či možnost rozvoje spolupráce.

- Dostupné z: <https://infoprokarieru.cz/karierove-poradenstvi/>

Osobní značka a webový portál PhDr. Petry Drahoňovské **Career Designer**, sdružuje tým lektorů, koučů, manažerů a socmed & vizuál & hlasových profiků, sdílející společnou vizi „*měnit svět k lepšímu*“. V rámci tohoto projektu jsou nabízené workshopy a školení, kariérový koučink a poradenství, online kariérové kurzy, kariérové informace a tipy zdarma či přehled a možnost koupě kariérových nástrojů. Také distribuuje kariérový newsletter, textové a audio blogy či podcasty a vlogy.

- Dostupné z: <https://www.careerdesigner.cz>

Společný projekt Petry Drahoňovské a Lucie Václavkové „*Zeptej se kariérového poradce*“ je bezplatný webinář, kde poskytují on-line odpovědi na kariérní otázky. V rámci předchozích seminářů vznikl speciální 6. díl pro kariérové poradce, kde odpovídají na dotazy a poskytují tipy. Díl je k dispozici také v audioverzi na platformě Soundcloud.com, YouTube.com či Apple Podcasts.

- Dostupné z: <https://www.zeptejseporadce.cz>
- Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/in/lucievaclavkova>
- Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/in/petradrahonovska/cs>

Inspiraci, motivaci a kolegiální podporu lze udržovat skrze sledování aktivit ostatních kariérových poradců. Mezi výrazné kariérové poradce patří například spoluzakladatelka Centra kompetencí a ředitelka SKAV, z.s. – **Mgr. Silvie Pýchová**. Autorka kreativních publikací ze společnosti EKS – **Ing. Helena Košťálová**. Kariérová poradkyně ze společnosti Centra kompetencí – **Mgr. Dorota Madziová**. Spoluzakladatelka Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s. – **Mgr. Ing. Andrea Csirke**. Zakladatelka Školy manažerského rozvoje, s.r.o. – **PhDr. Sylvie Navarová**. Vedoucí kariérního centra na České zemědělské univerzitě v Praze – **Mgr. Přemysl Gubani** a za Institut vzdělávání a poradenství, odborná asistentka a kariérová poradkyně **PhDr. Jitka Jirskáková, Ph.D.**

- Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/in/silvie-pychova-168695a>
- Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/in/helenakostalova>
- Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/in/dorotamadziova>
- Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/in/andreacsirke>

- Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/in/sylvie-navarova-99375452>
- Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/in/premysl-gubani-125b2733>
- Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/in/jitka-jirsakova-ab035457>

Facebooková skupina **Kariéroví poradci, koučové, lektori a další nadšenci CZ&SK** propojuje kariérové poradce a vytváří prostor pro vzájemnou podporu, rozvoj a růst. Vzájemné učení *peer-to-peer* umožňuje společný kariérový rozvoj či přenos *know-how* napříč různými institucemi i zahraničí, podporující evropskou mobilitu.

- Dostupné z: <https://www.facebook.com/groups/karieroviporadci>

Užitečné zdroje, trendy a aktuality ze světa KP či odkazy na různé webináře zveřejňuje portál **Průvodce kariérou**. Portál zaměřený na Zlínský kraj poskytuje komplexní přehled aktualit všem poradcům, zvláště pak ze školního sektoru.

- Dostupné z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/karierovi-poradci/>

Webový portál **JOBHUB** nabízí přehledný seznam zajímavých metod, využitelných v kariérovém poradenství. Veřejný katalog poradců také umožňuje zviditelnění či příležitost k propojení s kolegy.

- Dostupné z: <https://katalog.job-hub.cz/methods>

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj podporuje kvalitu a dostupnost kariérového poradenství v celoživotní perspektivě a v mezinárodním kontextu. Vizí sdružení je prostor pro vzájemné učení, sdílení zkušeností a inspirace s cílem podpořit kvalitu a dostupnost kariérového poradenství v ČR. Umožňuje profesně rozvojové činnosti jako přednášky, kurzy, semináře a jiné vzdělávací aktivity. Na svých stránkách představují sdílený nástroj pro profesní rozvoj poradců. Nástroj se skládá ze dvou pilířů, sebereflexe s využitím dotazníku a kolegiální provázení mentorem.

- Dostupné z: <https://rozvojkariery.cz/profesni-rozvoj/>

Metodický portál RVP.cz pod záštitou Národního pedagogického institutu na svých stránkách vysílá online webináře, které jsou uveřejněny zpětně ke shlédnutí. V současné době jsou dostupné čtyři záznamy, a to: „*Dovednosti řízení kariéry – praktické podněty pro kariérové poradenství ve škole; Kariérové poradenství pro žáky*“

s SVP; APIV A: *Kariérové poradenství u žáků s PAS z pohledu pracovníka ŠPZ; Online kariérové poradenství a kariérové vzdělávání*“.

- Dostupné z: <https://webinare.rvp.cz/homepage/prehled-webinaru?filtr%5Bsearch%5D=kariérové+poradenstv%C3%AD>

Záznam online kurzu „*Online kariérové poradenství – příležitost, která se nemusí opakovat!*“ pro pracovníky zabývající se KP na školách je dostupný ke shlédnutí na stránkách projektu **Učíme online**. Tento kurz přibližuje KP a jeho fungování v online prostředí.

- Dostupné z: <https://www.ucimeonline.cz/courses/78-online-karierove-poradenstvi-prilezitost-ktera-se-nemusi-opakovat/lekce/zaznam-55/>

Aktuality ze světa práce a vzdělávání nabízí společnost **LMC**. V rámci svého magazínu publikují zajímavé články, HR akademii, podcasty či webináře. K dispozici jsou také *Datové snídane* či *HR TV*, poskytující zdroj informací video formou.

- Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu>

Rozborem dat, jevů a trendů v propojených světech vzdělávání a práce se dlouhodobě zabývá **Tomáš Ervín Dombrovský**, analytik pracovního trhu. Díky svým zkušenostem bývá pravidelným hostem zajímavých konferencí, podcastů a různých dalších výstupů s tematikou HR. Zajímavé odkazy a názory sdílí na svých sociálních sítích, které tak přináší aktuality ze světa práce. V rámci svých aktivit se společností LMC lektoruje online kurz „*Moderní trendy v HR*“, který je dostupný i v audio verzi na stránkách Seduo.cz.

- Dostupné z: <https://www.facebook.com/tomas.ervin>
- Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/in/tomas-ervin-dombrovsky>
- Dostupné z: https://www.seduo.cz/moderni-trendy-v-hr?utm_source=lmc.eu&utm_medium=magazin&utm_campaign=lmc-magazin-HR-vzdelavani

Pravidelným zdrojem novinek a trendů ze světa HR je Facebooková soukromá skupina **HRdinky**, jejíž členové pravidelně sdílejí zajímavé články, materiály, zdroje a tipy.

- Dostupné z: <https://www.facebook.com/groups/344184902617292>

Server **HR News** pravidelně poskytuje materiály, články, video rozhovory a tipy na zajímavé zahraniční zdroje z oblasti managementu, řízení lidských zdrojů či marketingu.

- Dostupné z: <https://www.hrtv.cz>
- Dostupné z: <https://www.hrnews.cz>

Inspiraci, nové techniky a zajímavé osobnosti ze světa HR sjednocují pravidelné konference, které kariérovým poradcům otevírají nové vzdělávací příležitosti. Plánované události lze nalézt například na stránkách LMC. Zajímavou událostí pro networking je **Recruitment Academy Awards**. Soutěž, zviditelňující projekty z oblasti HR a s účastí velkého množství českých HR profesionálů.

- Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/udalosti>
- Dostupné z: <https://raawards.cz>

Zajímavý newsletter, články, e-booky, inspiraci a aktuální témata z oblasti HR publikuje odborná mediální společnost **Welcome to the Jungle**.

- Dostupné z: <https://pros.welcometothejungle.com/cs/resources/>
- Dostupné z: <https://www.welcometothejungle.com/cs/media>

People Management Forum sdružuje skrze členství komunitu jednotlivců a firem se zájmem o HR, poskytuje informace a novinky, přináší trendy či příklady dobré praxe. Organizace současně publikuje odborný časopis **HR forum**, který 6krát ročně poskytne aktuality světa managementu.

- Dostupné z: <https://hrforum.cz>
- Dostupné z: <https://hrforum.cz/produkty-a-sluzby/casopis/informace/>

7 Kvalitativní šetření

V následující části bylo provedeno kvalitativní šetření mezi kariérovými poradci metodou rozhovoru, která spočívá v bezprostřední verbální komunikaci mezi výzkumníkem a respondentem. Obsahově širší český termín „rozhovor“ vychází z přesnějšího a výstižnějšího anglického výrazu „interview“, složeného ze dvou částí, kde *inter* znamená „mezi“ a *view* znamená „názor“ nebo „pohled“.

Tato výzkumná metoda poskytuje navázání osobního kontaktu, který „umožňuje hlubší proniknutí do motivů a postojů respondentů“ a umožňuje „sledovat reakce respondenta na kladené otázky a podle nich usměrňovat jeho další průběh“ (Chráska, 2016, s. 176). Z variant strukturovaného, polostrukturovaného a nestrukturovaného rozhovoru byla v práci zvolena možnost individuálního polostrukturovaného rozhovoru, poskytující k jednotlivým otázkám vždy několik alternativ odpovědí, které jsou respondenty vysvětleny nebo zdůvodněny (Chráska, 2016).

Výzkumné otázky pro polostrukturovaný rozhovor, které byly po realizaci šetření vyhodnoceny, byly předem definovány ve třech následujících otázkách:

- Výzkumná otázka č.1: Jak probíhá vzdělávání kariérových poradců v ČR?
- Výzkumná otázka č.2: O jaký druh vzdělávání mají poradci zájem?
- Výzkumná otázka č.3: Jaké jsou potřeby poradce v oblasti dalšího vzdělávání?

7.1 Vyhodnocení rozhovoru

Struktura rozhovoru se odvíjela z předem určených výzkumných otázek, které cílily na zjištění průběhu vzdělávání kariérových poradců v ČR, o jaký druh vzdělávání mají poradci zájem a jaké jsou potřeby poradce v oblasti dalšího vzdělávání.

Všechny respondentky vyjádřily souhlas s uveřejněním jejich jména v této práci.

7.1.1 Rozhovor č.1

Rozhovor s kariérovou poradkyní a lektorkou **Ing. Lucíí Václavkovou, Ph.D.**, uskutečněn dne 04.02. 2022 skrze online komunikační platformu Zoom.

Jak jste se ke kariérovému poradenství dostala?

Náhodou. Po rodičovské dovolené jsem hledala práci na částečný úvazek. Objevila jsem lektorování a poradenství pro neziskovou organizaci, která pracovala se znevýhodněnými lidmi na trhu práce a vedla jsem několik projektů a kurzů, týkající se začátků v podnikání, marketingu či Job cluby. Po ukončení projektů v neziskové organizaci jsem začala spolupracovat s Coworkingovým centrem, kde jsem působila jako kariérový poradce. Postupem času jsem začala pracovat jako externí poradce a lektor pro firmy či neziskové organizace a začala jsem tyto služby nabízet sama.

S jakou cílovou skupinou klientů pracujete?

Mými typickými klienty jsou lidé, kteří nejsou na začátku své profesní dráhy. Převážně jde o zkušenější uchazeče na trhu práce nebo podnikání, většinou s vyšší kvalifikací, kteří řeší profesní změnu nebo potřebují podpořit při sebe prezentaci.

S jakou kvalifikací vykonáváte činnost kariérového poradce?

Generace mých poradců neměla moc příležitostí, kde se učit, tak jsem se učila za pochodu. Mám inženýrský i doktorský titul z oboru Ekonomie a management na VŠE. Benefitem pro mě byla zkušenost z katedry personalistiky, kde jsem se zabývala pracovními podmínkami či kvalitou pracovního života. Velkou roli měl mentoring a supervize od kolegů, kde jsem se více seznámila s poradenským procesem. Z větších výcviků jsem absolvovala *mapování kompetencí CH-Q*, *výcvik pro kariérové poradce* od *Euroguidance* či kurzy od *EKS*. Absolvovala jsem i kurzy na marketing, sociální síť a podnikání na volné noze. Své vzdělání bych neoznačila za systematické, v poslední době jsem spíš věděla, které věci potřebuji doškolit a ty jsem volila.

Myslíte si, že je kvalifikační zkouška kariérového poradce potřeba?

NSK, různé zkoušky či certifikáty pomáhají poradcům zjistit, jak na tom jsou a myslím si, že přílišné formální požadavky by tomu mohli uškodit. Větší smysl mi dávají nějaké standardy jakožto doporučení, co bychom měli umět. Sama jsem o zkoušce uvažovala, ale mé klienty to vůbec nezajímá a nijak by mi nepomohla, ani nemám tu potřebu.

Jaké informace byly klíčové pro Vaši kariéru kariérového poradce?

Klíčové bylo setkání s komunitou kariérových poradců, ve které jsem se cítila dobře a vzájemně jsme se obohacovali. Kdybych je nemohla potkat, tak bych asi nezačala, což vidím jako problém této doby. Klíčové také bylo poznání, že si do poradenství mohu zařadit více činností a je to rozmanitá profese, která mi nabízí pestrost.

Jakým způsobem a kde hledáte informace o novinkách a trendech nyní?

Čerpám z rozmanitých zdrojů, důležité je online prostředí. Zajímavým zdrojem pro nové informace, nástroje či projekty je *Národní cena kariérového poradenství*. Spoustu metodik a inspirací lze čerpat z *Euroguidance*, sleduji organizace jako *EKS* či *Infokariéra.cz*. Trendy na trhu práce sleduji od *LMC*, která dělá pravidelné datové snídaně či nejrůznější zprávy od *Eurostatu*. Sleduji výzkumy od *Sociologického ústavu Akademie věd* a nejrůznější zprávy organizací, zaměřené na práci, kariéru žen a kompetence, které nenajdete v běžných médiích. Obohacuje mě vše, co je okolo, nelze se spoléhat na informace, které k nám doputují z oficiálních kanálů.

Využíváte spíše online příležitosti?

Co se týká metod práce s klientem, moje snaha byla vždy preferovat živou variantu. V poslední době převažuje online vzdělávání, ale to není dostačující, jedine kombinace. Práci s klientem a v prostoru s kreativními technikami se na dálku nenaučíte. Z nouze ano, ale neposkytne to rovnocenný výsledek jako živá forma. Online je skvělou podporou a možností, která zpřístupňuje dostupnost vzdělávání, ale nenabídne stejnou možnost networkingu jako offline.

Využíváte ke kariérovému poradenství sociální sítě?

Jde o skvělé místo pro dotazy. Já mám sociální sítě jako takovou svodku toho, co chci vědět. Sleduji spíše jednotlivce a média než komunity, české i zahraniční. Aktuálně řeším tvorbu vlastních online produktů a učím se, jak dělat poradenství hromadně, online a na dálku, takže sleduji jednotlivce z oblasti KP, marketingu, HR a podnikání.

Čerpáte inspiraci pro svůj rozvoj ze zahraničních zdrojů?

Využívám studijních návštěv, konferencí, mezinárodních webinářů a zahraniční publikace. Je fajn kouknout se do zahraničí, nemám pocit, že bychom byly pozadu,

ale zahraniční zdroje nabízí širší pohled. Inspirativní a obohacující jsou mezinárodní konference, kde můžete vidět, jak funguje kariérové poradenství ve světě. Problémem není nedostatek informací, spíše je toho moc a člověk si musí rozmyslet, co je pro něj a jeho cílovou skupinu klientů důležité.

Absolvovala jste v posledním roce nějaký vzdělávací kurz?

Absolvovala jsem pár webinářů zaměřených na KP, ale nebyly to přímo kurzy pro kariérové poradce. Šlo o kurzy od zahraniční platformy Career Shifters, zaměřené na restart kariéry a jak změnit směr. Dalším velkým kurzem byl kurz pro profesionály, kteří si chtějí vytvořit vlastní online kurzy. Spíše se vzdělávám v podnikatelských dovednostech a digitálních kompetencích.

Jaké vzdělávání či kurzy byste doporučila kariérovým poradcům?

Každý má jinou skupinu klientů a potřebuje jiné kompetence, proto nelze doporučovat jeden kurz či způsob vzdělávání. V začátcích mi přijde efektivní jít do kurzů a výcviků, které mě vybaví do práce s mou cílovou skupinou klientů. Je potřeba volit to, co nás bude posouvat správným směrem, vytvořit si profesní vizi a podle toho se rozhodovat.

Jaký druh vzdělávání pravidelně využíváte?

Využívám intervize a mentoringu, kde mohu situace probírat s ostatními kolegy.

Jaké jsou Vaše potřeby v oblasti dalšího vzdělávání?

Necítím potřebu vzdělávat se pomocí kurzů, nyní chci redesignovat model, ve kterém funguji. Individuální poradenství je velmi vysilující a chtěla bych část služeb online, ideálně nezávislých na mém čase. Na to zaměřuji svou současnou pozornost, časové i finanční investice.

Jaké vzdělávací organizace využíváte Vy osobně?

Postačuje mi sledování jednotlivých výstupů od kolegů z různých organizací a oblastí. Z oblíbených zdrojů bych uvedla publikace EKS, kteří jsou jedněmi z nejaktivnějších. Skvělé články píše Sylvie Navarová a velmi mě obohacuje Petra Drahoňovská. Osobně cítím, že potřebuji nějaký druh supervize, mentoringu nebo koučink. Není to tedy o dalším vzdělávání ale spíše o praktické aplikaci činností a vzájemné podpoře mezi kolegy.

Osobně učíte kariérové poradce. Řekla byste, že je něco, co potřebují naučit?

Poradenská komunita je heterogenní skupina a každý potřebuje něco jiného. Myslím si, že potřebujeme více zohledňovat rozmanité profesní dráhy. Základní zdroje nezohledňují, že mnoho lidí podniká a poradci si pak neví se skupinou podnikatelů rady. Lidí potřebujeme více podporovat a připravovat na tuto dráhu a jako poradci se v tom potřebujeme zorientovat. Velké mezery také vidím ve využívání sociálních sítí a budování vlastní značky, hodně poradců se nedokáže prezentovat a nejsou vidět. Musí se naučit sebeprezentovat, aby to klienty vůbec mohli učit. Rozdíl v příležitostech, když o Vás někdo ví, jsou obrovské. V poradenství je klientům často sdělováno to „Co“ ale už ne „Jak“, je jim poskytnuto mnoho nových informací o nich samém, ale už je nenaučíme, co s tím mají vůbec dělat. Vnímám, že tato témata nejsou běžnou součástí výcviků pro kariérové poradce a rozhodně chybí.

7.1.2 Rozhovor č. 2

Rozhovor byl uskutečněn s kariérovou poradkyní, lektorkou a metodičkou na volné noze **Mgr. Ing. Andreou Csirke** dne 08.02. 2022, skrze online komunikační platformu Zoom.

Jak jste se ke kariérovému poradenství dostala?

Studovala jsem obor *Mezinárodní obchod* na VŠE, kde mě zaujal předmět *Právo v podnikání*, proto jsem navázala studiem práv na Právnické fakultě UK. Již během studií jsem začala pracovat, ale nikde jsem moc dlouho nevydržela. Záhy jsem začala přemýšlet o tom, čemu bych se chtěla věnovat v životě. Díky práci v neziskovém sektoru jsem se dostala na konferenci k projektu o kariérovém poradenství v rámci programu Erasmus, která mě oslovila, a začala jsem se o kariérové poradenství více zajímat.

S jakou cílovou skupinou klientů pracujete?

Nyní pracuji na školách s učiteli – kariérovými poradci a občas se žáky. V minulosti jsem měla možnost pracovat s téměř každou cílovou skupinou.

S jakou kvalifikací vykonáváte činnost kariérového poradce?

V ČR donedávna neexistovala možnost získat ucelenou kvalifikaci v rámci formálního vzdělávání. Vždy jsem pracovala s lidmi a získala tak obrovské zkušenosti, což je podstatná část poradenství. Navštěvuji tzv. encounterovou skupinu, která mi umožňuje pracovat na svém osobnostním rozvoji pomocí komunikace ve skupině. Myslím si, že lidi, kteří se věnují přímé práci s lidmi, by měli pracovat na sobě a například absolvovat kvalitní seberozvojový program. Čím více znáte sama sebe, tím lépe umíte pracovat s jinými. To, co jsem získala skrze vzdělávací příležitosti v oblasti kariérového poradenství, bylo převážně potvrzení dosavadních zkušeností a poznání kreativních možností práce s klienty. Spíše šlo o sebeřízené portfoliové vzdělávání, podle nabízených možností a potřeb.

Myslíte si, že je kvalifikační zkouška kariérového poradce potřeba?

Osvědčení v rámci národní soustavy kvalifikací jsem nezískala. Nesouhlasila jsem s rozdělením profese kariérového poradce na tři podskupiny tak, jak jsou v NSK v současné době definovány, a myslím si, že uvedený profesní standard kariérového poradce neodpovídá požadavkům 21. století. Potřebu získání osvědčení jsem nikdy nevnímala ani z důvodu, že nenabízí žádnou výhodu pro žádnou kategorii poradců na trhu práce.

Jaké informace byly klíčové pro Vaši kariéru kariérového poradce?

Na již zmiňované konferenci k projektu Erasmus jsem poprvé slyšela někoho mluvit o kariérovém poradenství. Došlo mi, že jsem sama opakovaně a několikrát procházela obdobím, kdy bych kariérové poradenství ráda využila. Vnímala jsem, jak moc je tento obor důležitý, i v mé osobní rovině, a rozhodla jsem se pro jeho studium.

Jakým způsobem jste tyto informace získávala?

Centrum *Euroguidance* organizovalo vzdělávací příležitosti pro poradce, které jsem využila a začala se vzdělávat. Začala jsem odebírat *Euroguidance* newsletter, pravidelně sledovala jejich web a vzdělávací nabídku.

Jakým způsobem a kde hledáte informace o novinkách a trendech nyní?

V knihách, jiných publikacích, podcastech a videích a v neposlední řadě jsou pro mne velkou inspirací výsledky výzkumu doma i v zahraničí. Vzdálila jsem se od oboru kariérového poradenství v užším slova smyslu a zaměřuji se spíše na kariérové vzdělávání a obecně vzdělávání mladých lidí.

Využíváte spíše online příležitosti?

Internet je skvělý v tom, že máte neustále otevřenou obrovskou knihovnu. Nicméně není důležitá forma ale kvalita zdroje a příležitostí.

Čerpáte inspiraci pro svůj rozvoj ze zahraničních zdrojů?

Ano, i v zahraničí. Myslím si, že kariérové poradenství, a hlavně kariérové vzdělávání je v Česku hodně neprobádaná oblast. Je teprve v začátcích.

Jaký druh vzdělávání pravidelně využíváte?

Nyní už si hodně vybírám a volím podle svých aktuálních potřeb.

Stýkáte se s ostatními kariérovými poradci?

V rámci Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj se s některými poradci pravidelně setkávám. Spolupracujeme v projektech Sdružení nebo našich partnerů. Nyní pracuji i v projektech, kde jsem v kontaktu s kolegy z oboru mimo naši profesní asociaci. Sociální sítě v mé kariéře význam nemají.

Jaké jsou Vaše potřeby v oblasti dalšího vzdělávání?

Nyní se hodně vzdělávám v oblasti kariérového vzdělávání, hledám různé inspirace obecně z oboru vzdělávání či pedagogie, včetně zdrojů ze zahraničí. Spíše se vzdělávám sama a o žádném kurzu jsem nepřemýšlela. Vzdělávám se hlavně podle potřeb, které vzniknut při mé práci.

Jaké vzdělávací organizace využíváte Vy osobně?

Dobrou volbou a odrazovým můstkem je *Euroguidance.eu*, kde jsou uveřejňovány důležité informace a akce. Pokud mi vznikne nějaká vzdělávací potřeba, již tuším, kde se tím zabývají, případně hledám všude možně. Někdy to bývá otázkou náhody, kdy se dostanete k zajímavému zdroji. Také sleduji tematické domácí a zahraniční

časopisy a odebírám newslettery, abych byla v obraze. Sleduji pár hlavních zdrojů, kterých je málo, aby to nebylo moc zatěžující. Například bEDUin, kde každé pondělí shrnují dění ve školství. Kanadský časopis o rozvoji kariéry *Ceric.ca* nebo newsletter *Euroguidance.eu*. O zážitkové pedagogice odebírám časopis *Gymnasion* či newsletter novinek ze *Svetneziskovek.cz*. Velmi zajímavá je knihovna organizací jako jsou *OECDiLibrary*, Světové ekonomické fórum (*Weforum.org*) nebo *Mezinárodní organizace práce (ilo.org)*.

7.1.3 Rozhovor č. 3

Rozhovor byl uskutečněn s kariérovou poradkyní, koordinátorkou, metodičkou a spoluzakladatelkou Centra kompetencí, **Mgr. Dorotou Madziovou** dne 15.02. 2022, skrze online komunikační platformu Zoom.

Jak jste se ke kariérovému poradenství dostala?

Přes vzdělávání mládeže a dospělých. Jako koordinátorka projektů jsem zajišťovala organizaci kurzů pro ženy, vracející se po mateřské dovolené na trh práce. Díky rozšíření kurzů o diagnostiku jsem absolvovala kurz metody mapování kompetencí CH-Q, který odstartoval mou cestu kariérového poradce.

S jakou cílovou skupinou klientů pracujete?

Má cílová skupina je hodně proměnná, pracuji s pedagogy, celkově dospělými, s žáky ZŠ a SŠ či ženami. Za poslední rok a půl byla nejpočetnější skupina žáků.

S jakou kvalifikací vykonáváte činnost kariérového poradce?

Ve své praxi hodně čerpám z oblasti neformálního vzdělávání. Byla jsem zapojena jako realizátorka a regionální konzultantka v programu *Mládež; Mládež v akci, nyní Erasmus+*, kdy mi dobře nastavené principy práce se skupinou a vzdělávacího modelu umožnily růst jako uživateli i realizátorovi. Také jsem absolvovala pětiletý psychologický výcvik, který je hodně zaměřený na rozvojové myšlení.

Myslíte si, že je kvalifikační zkouška kariérového poradce potřeba?

Pro zajištění určitého standardu kvality a pro to, aby to mělo nějaká pravidla určitě potřeba je. Otázka je, zda jsou klienti schopni kvalitu posoudit a poznat. Souběžně s kvalitou běží dobrá zkušenost a doporučení, což je nad všechny kvalifikační zkoušky.

Jaké informace byly klíčové pro Vaši kariéru kariérového poradce?

Největším spouštěčem byla smysluplnost této práce a metoda mapování kompetencí CH-Q, která mi poskytla rámec a vzorec, jak lze přemýšlet o rozvoji člověka a jakým způsobem ho provázet. Díky podpoře *Euroguidance* a možnosti pilotně seznámit dospělé s touto metodou, mohla vzniknout naše organizace *Centrum kompetencí*.

Jakým způsobem jste tyto informace získávala?

Sebezkušenostní kurz *Mapování kompetencí CH-Q* byl nabízen na stránkách *Euroguidance*. Poté jsem byla přizvána, abych tuto metodu lektorovala a už jen hledala další cesty, kurzy a aktivity, které by mi do stejné filozofie zapadaly.

Jakým způsobem hledáte informace o novinkách a trendech nyní?

Vzdělávání je neustálý a nekonečný proces, který jsem rozšířila o online svět. Odebírám *Euroguidance Ireland Newsletter*, účastním se webinářů nebo zpětně sleduji záznamy. Nyní se chystám na stáž do Švédska, kde budou příklady práce s mladými lidmi ve věku 11-20 let. Hledám přesah v jiných oblastech a oborech a snažím se o propojení do světa kariérového poradenství. Sleduji i zajímavé rozhovory a snažím se o aplikaci do praxe, zejména směrem k pedagogům a k mladým lidem.

Kde hledáte informace o novinkách a trendech?

V minulosti jsem čerpala na stránkách českého *Euroguidance*, ale poslední dobou mám pocit, že nejsou tak aktuální. Nyní sleduji novinky v komunitách poradců, skrze *Facebook* nebo *LinkedIn*. Odebírám newsletter Slovenského a Irského centra *Euroguidance*. Snažím se sledovat dění a vždy se ptát, zda je to něco užitečného. Shromažďuji si zdroje a je pro mě důležité, že vždy vím, kam mohu šáhnout.

Využíváte spíše online příležitosti?

Aktuálně toho fyzicky moc neprobíhá, pokud je to ale možné, tak se ráda účastním prezenčně.

V loňském roce jsem absolvovala například online mezinárodní konferenci IAEEV. Mám raději a upřednostňuji prezenční kurzy, ze kterých jsem schopna nasát více. Doba ale umožnila online kurzy, takže pokud je něco zajímavého, účastním se.

Čerpáte inspiraci pro svůj rozvoj ze zahraničních zdrojů?

Snažím se sledovat zahraniční trendy, jsem zapsaná do zahraničních newsletterů, sleduji zahraniční stránky. Naposledy jsem objevila stránky *Světového ekonomického fóra* a nadchlo mě, jaké tam mají informace spojené s trhem práce a vzděláváním. V minulosti jsem pro přípravu svých materiálů čerpala ze stránek kariérního centra na Novém Zélandu. Pokud dělám rešerši, informace většinou čerpám ze zahraničních zdrojů a myslím si, že je to žádoucí. Soustředit se pouze na nabídku ČR a nehledat inspiraci a zdroje v zahraničí by byla chyba.

Řekla byste, že vzdělávání a rozvíjení kariérových poradců v ČR je dostačující?

Díky různým projektům vzniká spousta zajímavých výstupů, i tak je to ale většinou na základě nějaké zahraniční spolupráce. Na tomto přístupu fungují organizace *EKS* či *Aspekt* a ukazuje se, že takové přesahy je třeba hledat.

Absolvovala jste v posledním roce nějaký vzdělávací kurz?

Bylo toho více, šlo o různé online nástroje, webináře nebo účast na konferencích. Pokud jde o cílené celodenní vzdělávání, které jsem si vybrala a zaplatila, tak jsem se zúčastnila kurzu *Nenásilná komunikace*, skrze *Dům zahraniční spolupráce*. O kurzu jsem se dozvěděla od kolegyně, která o tomto kurzu přidala příspěvek.

Jaký druh vzdělávání pravidelně využíváte?

Využívám kombinaci různých kurzů i neformální samovzdělávání. Je pro mě důležitá interakce s lidmi, sdílení a předávání zkušeností. Cesta e-learningu pro mě moc není, pokud jde ale o zajímavý a kvalitní obsah, překonám tuto mou nevěru. Například jsem absolvovala e-learningový kurz *Well-Being*, pořádaný *Yale University* či kurz *Online nástroje v poradenství*, pořádaný *University of Jyväskylä*. Upřednostňuji formu, kde si mohu věci vyzkoušet, je tam zpětná vazba a interakce. Hodně se učím i při školení lidí, kam každý přináší něco nového a samotná příprava je také určitý učící se proces.

O jaká témata máte zájem?

Zajímá mě způsob práce s mládeží, jak přemýšlí, jak si zpracovávají informace, kde hledají zdroje a celkové chování. Poté mě zajímají věci s přesahem do sociologie či novinky Průmyslu 4.0 a moderních trendů. Co se týká mých lektorských a průřezových dovedností, tak nastal čas zhodnotit to, co jsem za posledních 10 let nasbírala. Myslím si, že je dobré jít do terénu a věci si zkoušet, reflektovat a předávat zkušenosti například pedagogům, být více otevřená a transparentní.

Jsou nějaká témata, které v ČR chybí?

Pro mě jako pro poradkyni přicházející do škol je velmi důležité, aby třída měla dobré vztahy, vzájemnou důvěru, bezpečné prostředí a dobré klima. Vzájemné soužití a dobré vztahy umožňují společně vycházet, naslouchat si a fungovat. To je základ, na kterém můžeme postavit jakékoliv téma. Jako další rovinu, kterou pomaličku přestávám stíhat, vnímám celkovou práci s informacemi, která bude pro mladé lidi obrovskou výzvou.

Stýkáte se s ostatními kariérovými poradci?

Dříve jsme se potkávali na udílení Národní ceny kariérového poradenství. S některými poradci se setkávám při školení a třeba tento týden se potkáme s Lucií Václavkovou, abychom společně sdílely, co nám funguje. Potřeba sdílet si je obrovská. Sociální síťě toto nenahradí, možná to urychlí, ale určitě nám chybí osobní vazba.

Jaké vzdělávání či kurzy byste doporučila kariérovým poradcům?

Záleží na lokalitě poradce, v rámci dalšího vzdělávání některá krajská vzdělávací centra pro pedagogy nabízejí témata i pro kariérové poradce. Co se týká aktivních poskytovatelů, doporučila bych *Infokariéra.cz*, *Vysočina Education*, *Jihočeská hospodářská komora*, *EKS*, *Aspekt*, *sdržení JCMM*, *Centrum kompetencí* či *MS Pakt*.

Jaké jsou Vaše potřeby v oblasti dalšího vzdělávání?

Nemám konkrétní poptávku po nějakém vzdělávání, spíše je to o vlastní sebedisciplině a mám nějaké ideje v hlavě, které bych chtěla zrealizovat. Osobně jsem v etapě, kdy je to opravdu o tom si sednout a samostudiem a zkoušením si tyto věci dotvořit.

U poradců ve školním prostředí vidím několik rovin potřeb. Některým poradcům by pomohly nástroje a techniky facilitace, vedení skupiny, jak pracovat se skupinou či jak nechat účastníky přebírat zodpovědnost za vzdělávání a rozhodování. Poté ale nevědí, jak to systémově uchopit a uplatnit. Sice vědí, co s žáky mohou dělat, ale už nevědí, jak to dělat funkčně a pravidelně z dlouhodobého hlediska. Bylo by potřeba nějaké budování systému, začleňování poradenství do kurikula a života škol, do filozofie práce ostatních kolegů. To jsou věci, které nejsou otázkou kurzů ale změn na úrovni myšlení školy, zřizovatele a legislativy.

Jaké vzdělávací organizace využíváte Vy osobně?

Tím, že pro některé organizace školím a jsem spoluvůrcem nabídky, tak jejich vzdělávací programy nevyužívám. Musím tedy hledat nabídky za hranicemi Česka nebo za hranicemi klasického vzdělávání pro poradce v jiných oblastech. Ze zahraniční nabídky nevyužívám konkrétní firmy nebo organizace, které by poskytovaly vzdělávací kurzy, ale většinou jde vzdělávání ruku v ruce s nějakými projekty, partnerstvím a vzájemnou zkušenostní spoluprací.

Osobně učíte kariérové poradce. Řekla byste, že je něco, co potřebují naučit?

To by bylo hodně troufalé, ale myslím si, že se snažím, aby si každý poradce vzal za svou schopnost odstoupit od role profesionála a nebát se být lidský. Spíše než konkrétní dovednost, je to filozofie a myšlenka, jak vnímat své klienty a žáky. Ukázat jim, že neztratí svou profesionalitu ani neohrozí sami sebe, když ukážou klientovi, že jsou také člověkem. Toto se snažím předávat více než nějaké aktivity.

Je něco, co byste závěrem ráda zmínila?

Přijde mi zajímavá existence pětidenních přípravných kurzů na kvalifikační profesní zkoušku. Přemýšlím nad tím, co tak člověk za těch pět dní dokáže pochytit. Kariérové poradenství a vzdělávání je velmi komplexní záležitost a je super, pokud má člověk zkušenosti z jiných oblastí a je schopen přemýšlet, co do kariérového vzdělávání použít. Vědět, jaká je jeho specializace, čím se od ostatních poradců liší, a naopak v čem se vzájemně doplňují. S kolegyněmi budeme kvalifikační zkoušky realizovat a budeme v komisy. Jsem tedy zvědavá, co pro nás bude i mimo kvalifikační standardy důkazem, že člověk je kariérovým poradcem.

Myslím si, že člověka poradcem dělá nějaký proces a vývoj. Zároveň věří v to, co dělá a ví, na jakých základech jeho práce stojí, ať už hodnotových, tak teoretických.

7.1.4 Rozhovor č. 4

Rozhovor byl uskutečněn s psycholožkou, psychoterapeutkou, koučkou, kariérní poradkyní a majitelkou Školy manažerského rozvoje s.r.o., **PhDr. Sylvií Navarovou** dne 22.02. 2022, skrze online komunikační platformu Zoom.

Jak jste se ke kariérovému poradenství dostala?

Na VŠ mě bavil pouze předmět řízení lidských zdrojů, proto jsem po roce a půl odešla a začala pracovat na HR. Jako personalista jsem se dostala ke kariérovému poradenství a začala studovat obor Personální management na Univerzitě Palackého v Olomouci, kde jsem později navázala na studium psychologie. Po dokončení studií jsem měla 9 let zkušeností z HR, začala jsem spolupracovat na projektech ÚP pro různé cílové skupiny, spojila psychologické poradenství s kariérovým a začala pracovat jako kariérový poradce.

S jakou cílovou skupinou klientů pracujete?

Nejčastěji jsou to studenti SŠ a dospělí, kteří uvažují o změně profese. Za poslední dva roky v souvislosti s Covid-19 šlo o klienty, kteří přišli o práci nebo chtěli změnu.

S jakou kvalifikací vykonáváte činnost kariérového poradce?

Mám vystudovaný obor Personální management a při studiu psychologie jsem se profilovala na psychologii práce a organizace. Zkoušku profesní kvalifikace kariérového poradce jsem si neudělala, jelikož se stále nějaký způsobem mění a vyvíjí.

Jaké informace byly klíčové pro Vaši kariéru kariérového poradce?

Kromě sebepoznávacích a diagnostických aktivit byla klíčová orientace na trhu práce, vlastní zájem a znalost firem. Při komunikaci s firmami jsem měla výhodu, že jsem pracovala jako personalistka a měla jsem známé z různých oddělení. Orientace na trhu práce je nejobtížnější a nedá se nikde naučit, vyžaduje osobní zájem a neustálé udržování kontaktu.

Jakým způsobem jste tyto informace získávala?

V prvopočátku šlo hodně o čtení novin a o kontakt s lidmi z oboru a firem. Byla jsem v projektech s týmem lektorů, kde probíhala vzájemná spolupráce a zaučování.

Jakým způsobem a kde hledáte informace o novinkách a trendech nyní?

Zdroje a informace hledám převážně na internetu, sleduji všechny weby a pracovní portály, kde jsou aktuální články. Různé techniky a metody ze zahraničí sleduji skrze EKS. Sleduji *Euroguidance* a účastním se konferencí, kdy nejzajímavější bývají mezinárodní konference a Národní cena kariérového poradenství.

Čerpáte inspiraci pro svůj rozvoj ze zahraničních zdrojů?

Anglicky moc neumím, takže spíše ne. Ale díky Národní ceně kariérového poradenství jsem byla ve Švédsku, odkud jsem si dovezla inspiraci pro práci s kartami. Zajímavou inspirací byl také způsob, jakým pracují se životopisem či skupinou mladistvých.

Řekla byste, že vzdělávání a rozvíjení kariérových poradců v ČR je dostačující?

Myslím si, že máme fajn zdroje pro sebepoznávací aktivity. Jako nedostatek ale vidím neuchopení kariérového poradenství ve státní struktuře. Pro poradce je největší otázkou a problémem, jak vytvořit strukturu kariérového poradenství na jejich škole.

Přispíváte nějakým způsobem k rozvoji kariérového poradenství?

Publikováním a sdílením svých námětů a postupů. Nyní vnímám, že chybí návod na nějakou strukturu kariérového poradenství, proto mám záměr další publikace návrh a ukázkou, jak by to mohlo fungovat například na střední škole.

Absolvovala jste v posledním roce nějaký vzdělávací kurz?

Velkou výzvou bylo zvládnutí online poradenství a školení, proto jsem absolvovala kurz Tomáše Langera a EPALÉ a účastnila se diskuse v rámci supervize s poradci. Jako člen České asociace pro psychoterapii musím dokládat účast na vzdělávání, což v kariérovém poradenství není. V posledním roce jsem se zúčastnila například webináře Zdeňka Pohlreicha na téma *Jak se dělá úspěch* nebo webináře na téma *Jak působí výtvarná díla na lidský mozek*. Zajímavý byl i webinář *Brain-Based Coaching, Jak na roční hodnocení a plánování rozvoje*.

Jaký druh vzdělávání pravidelně využíváte?

Nejzajímavějším zdrojem informací jsou pro mě konference. Pak upřednostňuji online kurzy a webináře. Pokud se dozvím o nějakém zajímavém tématu, tak se přihlásím.

Jsou nějaká témata, které v ČR chybí?

Kariérový poradce se musí neustále sebevzdělávat a aktuálním tématem je proměna generací, děti jsou jiné než dříve. Chybí zde témata ohledně přístupu k mladší generaci, která se velmi rychle mění. Na mezinárodní konferenci v roce 2019 v Bratislavě bylo zmíněno, že kariérové poradenství bude do budoucna spíše celoživotní poradenství, bude tak potřeba více psychologických znalostí.

Jaké vzdělávání či kurzy byste doporučila kariérovým poradcům?

Nabídla bych kurzy *Školy manažerského rozvoje*, které jsou zaměřeny na strukturu vedení rozhovoru koučovacím způsobem. Zajímavé budou určitě nějaké konkrétní kurzy se zaměřením na specifickou oblast. Účastnila jsem se konference *Úspěšná žena*, jejíž účastníci měli možnost absolvovat kurzy u *Czechitas*, na které mám opakovaně pozitivní reference.

Je pro Vás další rozvoj a vzdělávání důležité?

Je důležité být v kontaktu s mladší generací a do budoucna bude určitě výzva, abych se dokázala orientovat. Myslím si, že na toto nejde udělat vzdělávání a je to spíše o udržování kontaktu s dětmi. Velkou výzvou jsou i počítače a technologie, různé online platformy, sociální sítě a možnosti kariérového poradenství.

Jaké jsou Vaše potřeby v oblasti dalšího vzdělávání?

Obávám se, že za chvíli nebudu různé sociální sítě a online platformy znát, ale předpokládám, že mladší generace by mohly takové informace předávat dál. To je má současná i budoucí potřeba.

Kde hledáte možnosti svého dalšího vzdělávání?

Na konferencích, kde také často padají doporučení na další konference, knihy či kurzy.

Osobně učíte kariérové poradce. Řekla byste, že je něco, co potřebují naučit?

Pravidelně přicházejí s tím, že chtějí poradit svým klientům a já je učím, že tak to nemůže fungovat. Naopak je potřeba rozvíjet u klientů přenositelné kompetence, jako komunikaci, prezentaci, adaptabilitu, flexibilitu či převzetí zodpovědnosti za volbu a rozhodování. Dalším tématem je otázka, jak vytvořit strukturu kariérového poradenství, jak spolupracovat s kolegy a jak propojovat témata kariérového vzdělávání s ostatními předměty.

Je něco, co byste závěrem ráda zmínila?

Myslím si, že v současné době je kariérové poradenství stále aktivita, která může dobře fungovat, když se tomu věnují lidé se zájmem. Ve škole někdy bývají nominováni šikovní učitelé, kteří toho mají hodně a bývají přetížení. Je pak otázkou, zda je to užitečné, když to není postavené na jejich zájmu. Když se tomu věnují lidé, co mají skutečný zájem, tak to má samozřejmě jinou hodnotu. A pokud by se povedlo nadefinovat kompetence kariérových poradců, tak aby každý věděl, jak na tom je skrze sebehodnocení, rozhovor s mentorem a dostal podněty pro zlepšení, to by byla super aktivita pro rozvoj kariérových poradců.

7.2 Vyhodnocení výzkumných otázek

Výzkumná otázka č.1 - Jak probíhá vzdělávání kariérových poradců v ČR?

Ze získaných rozhovorů je zřejmé, že cesta k profesi kariérového poradce nebývá cílená, ve většině případů se jedná spíše o shodu náhod a kariérových příležitostí. Klíčovou rolí v začátcích kariéry zpovídaných poradců sehrála smysluplnost této práce a komunita kariérových poradců, poskytující podporu, mentoring a supervizi.

Dosavadní kariéroví poradci neměli dostatečnou možnost formálního vzdělávání z důvodu neexistujícího studijního programu na VŠ v ČR, určeného výhradně kariérovým poradcům. Z tohoto důvodu nalezneme mezi kariérovými poradci široké spektrum profesních kvalifikací a oborového zaměření. Zkouška z profesní kvalifikace kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu v současné době nenabízí zájemcům žádnou výhodu, není vyžadována legislativou, zaměstnavatelem ani klienty a samotní poradci potřebu této kvalifikace nemají.

Vzdělávání kariérových poradců je neustálý a nekonečný proces, který si musí zajistit a řídit sami. Zásadní roli hraje neformální a informální vzdělávání, podle aktuálních potřeb a dostupných příležitostí. Významným subjektem ve vzdělávání a rozvoji kariérových poradců v ČR je centrum *Euroguidance* a organizace *EKS*. Hojně využívané jsou zahraniční subjekty, dostupné díky online světu a digitální technologii.

Nejvíce využívaným zdrojem informací o novinkách a trendech z prostředí kariérového poradenství je online svět, kde poradci využívají zahraniční i české zdroje. Nabývání novinek umožňují aktivity, publikace a newslettery různých organizací či online a offline networking a vzájemné si sdílení v komunitách. Poradci hledají přesah i v jiných oborech a propojují informace do světa kariérového poradenství.

Výzkumná otázka č.2 - O jaký druh vzdělávání mají poradci zájem?

Kariéroví poradci projeví v poslední době zájem převážně o online vzdělávání. Nicméně se shodují, že je vhodné sdružovat online i offline způsob. Využívají kombinace neformálního a informálního vzdělávání, skrze kurzy, výcviky, webináře, e-learningy, zahraniční návštěvy, konference, publikace, výzkumy, online informační zdroje či běžnou praxi. Neméně důležitý nástroj, o který mají ve vzdělávání zájem

je intervize a mentoring a výrazný zájem mají o mezinárodní konference a o soutěž Národní ceny kariérového poradenství, jakožto zdroj nových nástrojů a inspirace.

Dotazované poradkyně se při svém vzdělávání neomezují pouze na nabídku určenou kariérovým poradcům a oboru kariérového poradenství, ale využívají různých vzdělávacích příležitostí a témat, dle svých aktuálních potřeb a profesní vize.

Výzkumná otázka č.3 - Jaké jsou potřeby poradce v oblasti dalšího vzdělávání?

Kariéroví poradci si uvědomují důležitost dalšího rozvoje a neustálého vzdělávání se, ale potřeba vzdělávat se není primárně skrze formální kurzy. Ke vzdělávání jim postačuje sledovat aktuální dění a novinky, jednotlivé výstupy od kolegů, mentoring a supervize či četba publikací a článků. Aktuální potřeby v oblasti dalšího vzdělávání jsou spíše o praktické aplikaci činností a vzájemné podpoře mezi kolegy.

Poradenská komunita je heterogenní skupina a objevují se různorodé potřeby. Například potřeba lepšího uchopení rozmanitých profesních drah, rozvinutí schopnosti

sebe prezentace, vhodného užívání sociálních sítí, budování vlastní značky, potřeba nástrojů a technik facilitace či schopnost být v klientském vztahu lidský. Poradci ve školním prostředí mají potřebu změn na úrovni myšlení škol a legislativy, vnímají potřebu dané struktury k uchopení a efektivního uplatnění kariérového poradenství. Současná doba si žádá online nástroje, sdílení, implementaci novinek Průmyslu 4.0 a efektivní práci s informacemi, což také vyvolává potřebu dalšího vzdělávání.

7.3 Vlastní doporučení

Na základě kvalitativního šetření bych ráda poskytla svůj pohled a vlastní doporučení pro možné zkvalitnění současného systému vzdělávání kariérových poradců v ČR.

Vzdělávací nabídka určená kariérovým poradcům by si dle mého názoru zasloužila aktualizaci ze stran poskytovatelů, převážně těch, poskytujících pouze přípravné vzdělávací kurzy k vykonání zkoušky z profesní kvalifikace kariérového poradce. Aktualizaci a schválení programů přípravných kurzů musí ale předcházet samotná aktualizace této profesní zkoušky ze strany Národního pedagogického institutu České republiky. Z kvalitativního šetření vyplynulo, že obsah zkoušky neodpovídá aktuálním požadavkům a potřebám této profese, pro poradce není dostatečně atraktivní a neuspokojuje žádnou ze vzdělávacích potřeb. Aby byla pro současné i budoucí kariérové poradce dostatečně atraktivní, poradce dále rozvíjela a posouvala správným směrem, byla by vhodná hromadná analýza vzdělávacích potřeb a zájmů z oblasti dalšího vzdělávání, na základě které dojde k úpravě této zkoušky. Z šetření se ukázalo centrum *Euroguidance* a organizace *EKS* jako osvědčený a všeobecně známý subjekt většině kariérovým poradcům. Myslím si, že na systému vzdělávání a jeho zlepšení by se měli podílet právě ti, kterých se týká a případná analýza by měla být prováděna skrze osvědčené a známe činitele či výrazné kariérové poradce České republiky. Tato zkouška může vést k zajištění určitého standardu kvality služeb kariérových poradců v České republice, dokud ale kariéroví poradci nebudou spokojeni s obsahem, požadavky a případným provedením, systém vzdělávání bude stagnovat.

Jednou z možností, jak motivovat kariérové poradce k většímu zájmu podílet se na zlepšení kvalifikačního standardu a profesní zkoušky kariérového poradce, by mohl být nově implementovaný legislativní požadavek na vykonání této profesní

zkoušky, bez které by povolání kariérového poradce nemohlo být vykonáváno. Zkouška z profesní kvalifikace může sloužit jako odrazový můstek pro všechny kariérové poradce, ke kterému by mohly směřovat další, nově vznikající studijní programy na vysokých školách. Zatím si nemyslím, že je vhodné tuto zkoušku rušit, pouze je potřeba aktualizace a určité úpravy a zlepšení, které mohou budoucí i současné kariérové poradce a celou komunitu sjednotit a posílit.

Za důležité aspekty, umožňující posun současného stavu dále považuji a doporučuji následující činnosti:

- zkvalitnit a sjednotit počáteční vzdělávání,
- zvýšit dostupnost počátečního vzdělávání,
- rozšířit možnosti formálního vzdělávání na úrovni VŠ,
- zajistit přístup ke kvalitnímu dalšímu vzdělávání všem kariérovým poradcům,
- zajistit pravidelnou supervizi a mentoring všem kariérovým poradcům,
- definovat vzdělávací programy a metodické materiály,
- standardizovat další vzdělávání a profesní rozvoj,
- definovat a požadovat potřebnou kvalifikaci pro kariérové poradce,
- definovat jednotný etický kodex, zavazující k dalšímu vzdělávání,
- stanovit potřebné minimum průběžného vzdělávání za určité období,
- podporovat mezioborové vzdělávání,
- organizovat pravidelné konference a veřejně oceňovat příklady dobré praxe,
- zvýšit celkové povědomí o kariérových poradcích pro dospělé.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Vzdělávání a rozvoj kariérových poradců“ se zabývala analýzou současného stavu systému vzdělávání kariérových poradců v České republice a zjišťováním potřeb kariérových poradců v oblasti jejich vzdělávání. V teoretické části byla provedena a zpracována rešerše odborné literatury, týkající se kariérového poradenství, kariérových poradců, jejich potřeb a kompetencí. Zpracována byla i legislativa, způsob a dosavadní vývoj vzdělávání kariérových poradců či vybrané příklady zahraničních přístupů ke vzdělávání kariérových poradců v Evropě. V praktické části byla provedena analýza dostupného formálního, neformálního a informálního vzdělávání pro kariérové poradce. Dále bylo provedeno kvalitativní šetření mezi kariérovými poradci, za účelem zjištění průběhu vzdělávání kariérových poradců, jejich zájmů a potřeb v oblasti dalšího vzdělávání.

Po vyhodnocení kvalitativního šetření a výzkumných otázek vyplynulo, že kariéroví poradci jsou osobně odpovědní za svůj profesní rozvoj a vzdělávání. Samotný vzdělávací proces je neustálý a přítomný v průběhu trvání kariéry jednotlivých poradců, který si musí zajistit a řídit sami. Možnost celostátně uznávané zkoušky z profesní kvalifikace kariérového poradce neposkytuje žádnou výhodu, není žádným způsobem ani činitelem vymáhána a u samotných poradců nevyvolává zájem ani potřebu jejího vykonání. Z analýzy formálního vzdělávání můžeme pozorovat snahu o zlepšení současného stavu systému, skrze nově akreditovaný studijní program bakalářského studia na Institutu vzdělávání a poradenství v Praze, který otevírá další vzdělávací cesty budoucím i současným kariérovým poradcům.

Dle mého názoru by byla vhodná hromadná analýza vzdělávacích potřeb a zájmů z oblasti dalšího vzdělávání kariérových poradců, působících v různých sektorech, od které by se odvíjela a dále aktualizovala dostupná vzdělávací nabídka a vzdělávací příležitosti. Na základě možných zjištění by mohlo dojít ke změně, aktualizaci a následnému zatraktivnění zkoušky z profesní kvalifikace, za účelem zajištění určitého standardu kvality činnosti kariérových poradců v České republice.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BŘEZINOVÁ, Kristina, 2019. *Kariérový poradce – Osamělý běžec? Sonda do života kariérových poradců v ČR*. Kariérové poradenstvo v teorii a praxi. Bratislava: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu Euroguidance centrum, (15), s. 31-35. ISSN 1338-8231. Dostupné také z: <https://www.euroguidance.cz/publikace/casopis-19-15.pdf>

CEDEFOP, 2009. *Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: © European Centre for the Development of Vocational Training, 164 s. ISBN 978-92-896-0572-4.

CEDEFOP, 2021. *Investing in career guidance*. Revised edition. Dostupné také z: https://www.cedefop.europa.eu/files/2230_en.pdf

DRAHOŇOVSKÁ, Petra a Ivana ELIÁŠKOVÁ, 2011. *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 52 s. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/PORADCI_SKOLY_FINAL_pro_ww_w_2opraveno.pdf

DRAHOŇOVSKÁ, Petra a Ivana ELIÁŠKOVÁ, 2012. *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství Úřadu práce ČR*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 38 s. Dostupné z: https://www.infoabsolvent.cz/Temata/Download?Soubor=F-9.0.68_Analyza_prace_a_potreb_poradcu_v_oblasti_karieroveho_poradenstvi_Uradu_prace_CR.pdf

CHRÁSKA, Miroslav, 2016. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 256 s. ISBN 978-80-271-9225-0.

FREIBERGOVÁ, Zuzana a Eva JELÍNKOVÁ, 2014. *Výsledky ankety ke vzdělávacím potřebám kariérových poradců v České republice*. Praha: Středisko podpory

poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s, 29 s. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/assets/docs/a79ba5cad15bdc5c2ffcd4de7a44f870/596-0/vysledky-%20ankety-vkp-2014.pdf>

FREIBERGOVÁ, Zuzana a Pavlína MAŘÍKOVÁ, 2013. *Zprostředkování zaměstnání a poradenství pro uchazeče o zaměstnání realizované Úřadem práce České republiky: Projekt TAČR OMEGA: Poradenský proces na Úřadu práce ČR*. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, s. 95. ISBN 978-80-86728-62-9. Národní vzdělávací fond. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/3613a95c2972e603e2e264fb83a639fe/564-0/td010024-studie-k-poradenskemu-procesu.pdf>

GALOVÁ, Jana, Kateřina HAŠKOVÁ, Adéla MUSILOVÁ, Jarmila PETERKOVÁ, Věra STOJAROVÁ a Libuše TOMANOVÁ, 2020. *Průvodce pro (školní) kariérové poradce*. Zlínský kraj, 43 s. ISBN 978-80-87833-35-3. Dostupné také z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/wp-content/uploads/2020/05/Průvodce-pro-školn%C3%AD-kariérové-poradce.pdf>

HAŠKOVÁ, Kateřina, 2020. *Kariéroví poradci. Další vzdělávání i pro kariérové poradce*. ISSN 1804-9974. Dostupné také z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/dalsi-vzdelavani-i-pro-karierove-poradce/>

HLAĐO, Petr, 2012. *Profesní orientace adolescentů: Poznatky z teorií a výzkumů*. Brno, 140 s. ISBN 978-80-7302-165-8.

HLOUŠKOVÁ, Lenka, Dana KNOTOVÁ, Petr NOVOTNÝ, Milan POL a Milada RABUŠICOVÁ, 2004. *Vzdělávání poradců v České republice: Výzkumná zpráva*. Praha: Národní vzdělávací fond, 118 s. ISBN 80-86728-15-3.

HLOUŠKOVÁ, Lenka, 2018. *Přístupy ve vzdělávání kariérových poradců: Od obsahu ke kompetencím?* *Studia paedagogica*. Brno: Masarykova univerzita, 23(3), 138. ISSN 2336-4521. DOI:10.5817/SP2018-3-6

HOOLEY, Tristram, 2014. *The Evidence Base on Lifelong Guidance: a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. Saarijärvi, Finland: © The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). ISBN 978-951-39-5834-3.

HOOLEY, Tristram a Torild SCHULSTOK, 2021. *Training careers professionals: Underpinning research for the C-Course programme*. Inland Norway University of Applied Science, 25 s. Dostupné také z: <https://brage.inn.no/inn-xmlui/bitstream/handle/11250/2740642/Training%20career%20professionals-Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

JCMM. *KaPoDaV a koncepce kariérového poradenství* | Kariérový rozvoj | Brno a okolí. Rekvalifikační kurzy a kariérové poradenství pro Brno a okolí [online]. Copyright © 2022 JCMM, Brno [cit. 18.01.2022]. Dostupné z: <https://vzdelavanivsem.cz/files/files/brozura-koncepce.pdf>

JOBHUB, 2018. *Analýza potřeb kariérových poradců jako cílové skupiny projektu: Výstupní analytická zpráva projektu JOBHUB*. Dostupné z: https://jobhub.cz/dokumenty/Analýza%20potřeb%20kariérových%20poradců_JOBHUB.pdf

KOČIANOVÁ, Renata, 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 224 s. ISBN 978-80-247-6933-2.

KOHOUTEK, Rudolf, 1998. *Historie pedagogicko-psychologického poradenství*. Pedagogická orientace. Brno: Masarykova Univerzita, 8(3), 30-45 s. ISSN 1211-4669.

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

KOŠŤÁLOVÁ, Helena, Eva KAVKOVÁ, Ivana ŠINDLEROVÁ, et al., 2017. *Rozmanitý svět kariérového poradenství: inspirace do praxe*. Praha: EKS, 79 s. ISBN 978-80-87993-03-3.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a Markéta CUDLÍNOVÁ, 2021. *Cesta za horizont kariérového poradenství: Kritická reflexe v praxi*. Praha: EKS, 105 s. ISBN 978-80-87993-07-1.

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

KUCZERA, Małgorzata, 2010. *Učení pro praxi. Přezkumy odborného vzdělávání a přípravy prováděné OECD*. Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupné také z: <https://www.oecd.org/czech/45030212.pdf>

NAVAROVÁ, Sylvie, 2019. *Výchovné a kariérové poradenství: Rozvoj kariérového poradce*. Praha: Dr. Josef Raabe, 131 s. ISBN 978-80-7496-440-4.

NILSSON, Staffan a Fredrik HERTZBERG, 2022. *On the Professionalism and Professionalisation of Career Guidance and Counselling in Sweden: Careers and Guidance*. Nordic Journal of Transitions. 3(1), 1–15. Dostupné z: doi: <http://doi.org/10.16993/njtcg.38>

PROCHÁZKA, Roman, Jan ŠMAHAJ, Marek KOLAŘÍK a Martin LEČBYCH, 2014. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada Publishing, 256 s. ISBN 978-80-247-9177-7.

PÝCHOVÁ, Silvie, Helena KOŠTÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ, 2020. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer ČR., 110 s. ISBN 978-80-7598-604-7.

SCHERREROVÁ, Dagmar, 2003. *Vybrané kapitoly z kariérového poradenství*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 166 s. ISBN 80-7248-179-7.

SCHIERSMANN, Christiane, Bernd-Joachim ERTELT, Johannes KATSAROV, Rachel MULVEY, Hazel REID a Peter WEBER, 2012. *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg University: © Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE). ISBN 978-3-944230-01-6.

SVOBODOVÁ, Dagmar, 2015. *Profesní poradenství: Vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing, 160 s. ISBN 978-80-247-5092-7.

UNESCO, 2002. *Handbook on career counselling: A practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization © UNESCO.

Dostupné také z:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000125740/PDF/125740eng.pdf.multi>

VENDEL, Štefan, 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing, 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

VÍŠEK, Petr, 2020. *Aktuální úvaha: Čtvrtá průmyslová revoluce a koronavirová pandemie mění svět*. Fórum sociální politiky: Odborný recenzovaný časopis. Praha. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 14(4), 2-5. ISSN 1803-7488.

ZORMANOVÁ, Lucie, 2017. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing, 224 s. ISBN 978-80-271-0051-4.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

ABZ.cz: slovník cizích slov. (*Kariérové (studijní a profesní) psychologické poradenství* - ABZ.cz: slovník cizích slov – online hledání [online]. Copyright © [cit. 18.01.2022]. Dostupné z: <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/karierove-studijni-a-profesni-psychologicke-poradenstvi>

Æ Academy Education. Æ Academy Education profesní kvalifikace lektor manažer dalšího vzdělávání 75-001-T 75-021-T |rekvalifikační kurz | profesní zkouška [online]. Copyright © [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.academyeducation.cz/rekvalifikace.html#home>

Akademie profesního vzdělávání. Akademie profesního vzdělávání [online]. Copyright © [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.profedu.cz>

Akreditace programu Kariérový poradce pro vzdělávání a profesní dráhu. Rekvalifikace a rekvalifikační kurzy v ČR [online]. Copyright © [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://rekvalifikacnikurzy.cz/akreditace/karierovy-poradce-pro-vzdelavani-a-profesni-drahu>

Akreditované kurzy pro kariérové poradce | kurzy EKS. [online]. Copyright © Všechna práva vyhrazena EKS, z.s. [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://ekskurzy.cz/cs/kurzy-pro-karierove-poradce>

ALÁČ, Juraj, 2021. *S novou kariérou může člověk začít kdykoli* – Novinykraje.cz. Novinykraje.cz [online]. Copyright © Regionální vydavatelství s.r.o. [cit. 17.02.2022]. Dostupné z: <https://www.novinykraje.cz/blog/2021/08/26/s-novou-karierou-muze-clovek-zacit-kdykoli/>

AM Solvo. rekvalifikační kurzy a zkoušky: AM Solvo.[online]. Copyright © [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.amsolvo.cz/rekvalifikacni-kurzy-a-zkousky/>

Analytické a koncepční materiály z oblasti zaměstnanosti. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 21.02.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyticke-a-koncepcni-materialy-z-oblasti-zamestnanosti-1>

B-creative | Workshopy. Terapeutické a lektorské pomůcky b-creative [online]. Copyright © [cit. 14.02.2022]. Dostupné z: <https://www.b-creative.cz/workshopy>

C-Course: *E-learning pro kariérové poradce* – Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s.– profesní platforma pro odborníky v oblasti kariérového poradenství [online]. Copyright © [cit. 01.02.2022] Dostupné z: <https://rozvojkariery.cz/projekty/c-course-2020/>

Career Designer – kariérko & workshopy pro spokojený pracovní život. Career Designer – kariérko & workshopy pro spokojený pracovní život [online]. Copyright © [cit. 08.02.2022]. Dostupné z: <https://www.careerdesigner.cz>

Careerdesigner a., *10tero pro nové kariérové poradce kouče* | Career Designer – kariérko & workshopy pro spokojený pracovní život [online]. Copyright © [cit. 30.01.2022]. Dostupné z: <https://www.careerdesigner.cz/10tero-karierka-jako-profese>

Careerdesigner b., *2022 CODE OF ETHICS / etický kodex pro kariérové poradce a kouče dle IAEVG – last update 2022 01* - Dokumenty Google. [online]. Copyright © by www.CareerDesigner.eu [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: <https://docs.google.com/document/d/1aOB3dzCJs0tLikWri4x-G4flJcfzVAg3d9FBidD40s8/edit>

Centrum kompetencí – Certifikované lektorky švýcarské metody mapování CH-Q od roku 2011. Centrum kompetencí – Certifikované lektorky švýcarské metody mapování CH-Q od roku 2011. [online]. Copyright © Centrum kompetencí [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://centrumkompetenci.cz>

Co je SKAV? - SKAV. SKAV – Stálá konference asociací ve vzdělávání [online]. Copyright © 2022 SKAV [cit. 23.03.2022]. Dostupné z: <https://skav.cz/co-je-skav/>

Co umím. Co umím [online]. Copyright © 2014 EDUin, o. p. s. Copyright © [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: <https://www.coumim.cz>

Český statistický úřad: Statistiky [online]. Copyright © [cit. 21.02.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statistiky>

DVPP | EUROINSTITUT | vzděláváním proti handicapu. EUROINSTITUT | vzděláváním proti handicapu | STŘEDNÍ ŠKOLA | ODBORNÉ UČILIŠTĚ | PRAKTICKÁ ŠKOLA | DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ | UCELENÁ REHABILITACE A LÉČEBNÁ PEDAGOGIKA | ÚSTAVNÍ ŠKOLY UHK ÚSTAVU SOCIÁLNÍ PRÁCE [online]. Copyright © [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.euroinstitut.cz/skolska-zarizeni/dvpp/>

Euroguidance. *Poradenství v České republice*. [online]. Copyright © 2016, http [cit. 27.01.2022]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr.html>

Euroguidance b., *O Euroguidance* [online]. Copyright © 2016, http [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/o-euroguidance.html>

Euroguidance c., *Guidance System in Sweden* | Euroguidance Network. Lifelong Guidance | Euroguidance Network [online]. Copyright © 2022 Euroguidance.eu. All rights reserved. [cit. 25.02.2022]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-sweden>

Euroguidance d., *Guidance System in Finland* | Lifelong Guidance | Euroguidance Network [online]. Copyright © 2022 Euroguidance.eu. All rights reserved. [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-finland>

Euroguidance e., *Guidance System in Poland* | Lifelong Guidance | Euroguidance Network [online]. Copyright © 2022 Euroguidance.eu. All rights reserved. [cit. 28.02.2022]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-poland>

Europass portfolio | europass.cz. Online životopis a motivační dopis | europass.cz [online]. Copyright © EUROPASS [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: <https://europass.cz/co-je-europass/europass-portfolio>

Evropská akademie vzdělávání SE. Evropská akademie vzdělávání SE [online]. Copyright © [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.evae.cz/home>

E-booky pro náboráře a manažery – Welcome to the Jungle for pros. wttjpros [online]. Copyright © 2021 Welcome to the Jungle [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: <https://pros.welcometothejungle.com/cs/resources/>

GRAFIA s.r.o. - Certifikáty, akreditace.... GRAFIA s.r.o. - Vítejte v Grafii, kde to žije vzděláváním, marketingem a projekty! [online]. Copyright © GRAFIA, s.r.o. 2012 [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.grafia.cz/index.php?list=s15&language=lan1&lay=>

HRForum. Rozšiřte řady naší komunity a poznávejte ty nejmodernější trendy v současném HR> HRForum [online]. Copyright © 2018 HR FORUM s.r.o., Všechna práva vyhrazena. Používáním těchto webových stránek souhlasíte s [cit. 23.03.2022]. Dostupné z: <https://hrforum.cz>

HRForum. Informace> HRForum. Rozšiřte řady naší komunity a poznávejte ty nejmodernější trendy v současném HR> HRForum [online]. Copyright © 2018 HR FORUM s.r.o., Všechna práva vyhrazena. Používáním těchto webových stránek souhlasíte s [cit. 23.03.2022]. Dostupné z: <https://hrforum.cz/produkty-a-sluzby/casopis/informace/>

HRozně dobrý čtení | LMC. HRozně dobrý čtení | LMC [online]. Copyright © 1996 [cit. 21.02.2022]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu>

I.A.E.V.G., Resources – Ethical Guidelines. I.A.E.V.G. [online]. Copyright © [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: https://iaevg.com/Resources#Ethical_S

I.A.E.V.G., 2003. EVGP Framework. I.A.E.V.G. [online]. Copyright © [cit. 27.02.2022] Dostupné z: <https://iaevg.com/Framework>

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce | Infoabsolvent.cz. | Infoabsolvent.cz [online]. Copyright © [cit. 21.02.2022] Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz>

Institut vzdělávání a poradenství [online]. Copyright © 2021 Česká zemědělská univerzita v Praze [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: <https://www.ivp.czu.cz/cs/r-6930-studium/r-7469-studijni-programy/r-8775-programy-bakalarskeho-studia>

JCMM b., Vzdělávání | Kariérový rozvoj | Brno a okolí. *Rekvalifikační kurzy a kariérové poradenství pro Brno a okolí* [online]. Copyright © 2022 JCMM, Brno [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://vzdelavanivsem.cz/vzdelavani>

JOBHUB – Metody kariérového poradenství. JOBHUB – Katalog poradců [online]. Copyright © [cit. 13.02.2022]. Dostupné z: <https://katalog.job-hub.cz/methods>

Kariéroví poradci Archivy – Průvodce kariérou. Domů – Průvodce kariérou [online]. Copyright © 2020 [cit. 08.02.2022]. Dostupné z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/karierovi-poradci/>

Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel (75-002-R) | EUROINSTITUT | vzděláváním proti handicapu. EUROINSTITUT | vzděláváním proti handicapu | STŘEDNÍ ŠKOLA | ODBORNÉ UČILIŠTĚ | PRAKTICKÁ ŠKOLA | DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ | UCELENÁ REHABILITACE A LÉČEBNÁ PEDAGOGIKA | ÚSTAVNÍ ŠKOLY UHK ÚSTAVU SOCIÁLNÍ PRÁCE [online]. Copyright © [cit. 13.02.2022]. Dostupné z: <https://www.euroinstitut.cz/skolska-zarizeni/narodni-soustava-kvalifikaci/karierovy-poradce-pro-ohrozene-rizikove-a-znevychodnene-skupiny-obyvatel-75-002-r/>

KAVKOVÁ, Eva, 2016. *Jaké jsou výhody skupinové práce s klienty?* | EKS. Kurzy a kariérové poradenství | EKS [online]. Copyright © 2013 [cit. 17.01.2022]. Dostupné z: <https://www.ekscr.cz/cs/aktualita/jake-jsou-vyhody-skupinove-prace-s-klienty>

Kurzy MPSV – IVPP s.r.o. IVPP s.r.o. – Integrované Vzdělávání Pomáhajících Profesí [online]. Copyright © IVPP s.r.o. Všechna práva vyhrazena. [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: http://www.ivpp.cz/?page_id=2000

Kurzy pro kariérové poradce | aspektzs.cz. aspektzs.cz | [online]. Copyright © 2022 aspektzs.cz [cit. 13.02.2022]. Dostupné z: <https://www.aspektzs.cz/karierove-poradenstvi/kurzy-pro-karierove-poradce/>

Kurzy, poradenství, školení, dotace EU | Marlin s.r.o. Kurzy, poradenství, školení, dotace EU | Marlin s.r.o.[online]. Copyright © 2016 MARLIN, s.r.o. Všechna práva vyhrazena. [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.marlin.eu>

Kurzy – Škola manažerského rozvoje. Škola manažerského rozvoje – Vzdělávání, koučování, mentoring, kariérové poradenství, supervize. [online]. Copyright © 2021 Škola manažerského rozvoje s.r.o. [cit. 13.02.2022]. Dostupné z: <https://smrov.cz/kurzy/>

Kvalifikační vzdělávání – Vzdělávací institut středočeského kraje. Vzdělávací institut středočeského kraje – Vzdělávání podle Vašich potřeb [online]. Copyright © [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://visk.cz/7-kvalifikacni-vzdelavani>

Metodický portál – Webináře. Metodický portál – Webináře [online]. Copyright © [cit. 14.02.2022]. Dostupné z: <https://webinare.rvp.cz/homepage/prehled-webinaru?filtr%5Bsearch%5D=kariérové+poradenstv%C3%AD>

Moderní trendy v HR – *Online kurz na Seduo.cz. Online kurzy, semináře, odborná školení a firemní vzdělávání* – Seduo.cz [online]. Copyright © 1996 [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: https://www.seduo.cz/moderni-trendy-v-hr?utm_source=lmc.eu&utm_medium=magazin&utm_campaign=lmc-magazin-HR-vzdelavani

MŠMT ČR a., *Kariérové poradenství* [online]. Copyright © 2013 [cit. 24.05.2021]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MŠMT ČR b., *Podoby kariérového poradenství* [online]. Copyright © 2013 [cit. 01.06.2021]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

MŠMT ČR c., *Vnitrostátní předpisy*, MŠMT ČR. MŠMT ČR [online]. Copyright ©2013 [cit. 26.01.2022]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vnitrostatni-predpisy>

MŠMT ČR d., *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+*, MŠMT ČR. [online]. Copyright ©2013 [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

MŠMT ČR e., *DZ ČR 2019-2023*. MŠMT ČR [online]. Copyright ©2013 [cit. 01.03.2022]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>

NICE Foundation – Home. NICE Foundation – Home [online]. Copyright © [cit. 14.02.2022]. Dostupné z: <http://www.nice-network.eu>

NPI a., *Hledání – Národní soustava kvalifikací*. Národní soustava kvalifikací [online]. Copyright © [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/hledani/text-Kariérový%20poradce/typ-and/kategorie-PK-UPK-Orchard/pole-Kod-Nazev-OdbornaKompetence-Povolani-HodnoticiStandard/parametry-inv-stem/pouze-platne-ne/pouze-s-termíny-zkousek-ne/ku-vse/skupiny-oboru-vse>

NPI b., *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu – Národní soustava kvalifikací* [online]. Copyright © [cit. 19.01.2022]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538/kvalifikacni-standard>

NPI c., *Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel – Národní soustava kvalifikací* [online]. Copyright © [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1540-Karierovy_poradce_pro_ohrozene_rizikove_a_znevychodnene_skupiny_obyvatel/revize-694

NPI d., *Kariérový poradce pro zaměstnanost – Národní soustava kvalifikací* [online]. Copyright © [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1539-Karierovy_poradce_pro_zamestnanost/revize-697

NSP.CZ a., *Kariérový poradce. Národní soustava povolání* [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 31.05.2021]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

NSP.CZ b., *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu* | Národní soustava povolání [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-vzd>

NSP.CZ c., *Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel* | NSP.CZ. Národní soustava povolání [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-ohr>

NSP.CZ d., *Vyhledávání. Národní soustava povolání* [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: <https://nsp.cz/hledat?q=kariérový%20poradce>

NSP.CZ e., *Referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce* | Národní soustava povolání [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/referent-zamestnanosti-od-c5d7>

NSP.CZ f., *Referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce IPS* | Národní soustava povolání [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/referent-zamestnanosti-od-1601>

Národní soustava povolání. Národní soustava povolání [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 21.02.2022]. Dostupné z: <https://nsp.cz/aktuality>

NUV.CZ. *Část 1: Průmysl 4.0 a jeho vliv na svět práce*. Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání) [online]. Copyright © [cit. 22.01.2022]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vystupy/cast-1-prumysl-4-0-a-jeho-vliv-na-svet-prace>

Online kariérové poradenství – příležitost, která se nemusí opakovat! - Učíme online. Domovská stránka – Učíme online [online]. Copyright © [cit. 14.02.2022]. Dostupné z: <https://www.ucimeonline.cz/courses/78-online-karierove-poradenstvi-prilezitost-ktera-se-nemusi-opakovat/>

Pracovní život, který stojí za to | Welcome to the Jungle. [online]. Copyright © [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: <https://www.welcometothejungle.com/cs/media>

PPROPO.MPSV. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. Copyright [cit. 03.02.2022]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004

PORADENSTVÍ | Mysite 1. DOMŮ | Mysite 1 [online]. Copyright © Copyright 2021 [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.educaquality.cz/poradenstv%C3%AD-1>

QUAL-IM-G. About the project [online]. Copyright ©Th [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: http://guidancequality.eu/wp-content/uploads/2020/04/IAEVG-conference-proceedings_Mentoring-QUAL-IM-G_final.pdf

Profesní rozvoj – Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s.. Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s. – profesní platforma pro odborníky v oblasti kariérového poradenství [online]. Copyright © [cit. 13.02.2022]. Dostupné z: <https://rozvojkariery.cz/profesni-rozvoj/>

Profesní zkoušky dle NSK »CENTRUM-VZDĚLÁVÁNÍ.CZ. CENTRUM-VZDĚLÁVÁNÍ.CZ - Vaše místo pro kurzy, školení a zkoušky [online]. Copyright © 1990 [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://centrum-vzdelavani.cz/zkousky/profesni-zkousky-dle-nsk/>

Připravované kurzy | Vzdělávací programy a kurzy RYCON Consulting s.r.o.. Úvod | Vzdělávací programy a kurzy RYCON Consulting s.r.o. [online]. Copyright © Kontakty RYCON Consulting s.r.o. 2022 [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <http://www.ryconacademy.cz/pripravovane-kurzy/karierovy-poradce-pro-vzdelavaci-a-profesni-drahu-kod-75-004-r.html>

Realizujeme akreditovaný vzdělávací kurz pro kariérové poradce | AŘP SŠT. Akademie řemesel Praha | SŠT Zelený Pruh [online]. Copyright © Všechna práva vyhrazena [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.zelenypruh.cz/aktuality/dne-31-ledna-2019-zahajujeme-novy-kurz-pro-karierove-poradce>

Recruitment Academy Awards 2022. Recruitment Academy Awards 2022 [online]. Copyright © [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: <https://raawards.cz>

Rekvalifikace | Centrum práce. Centrum práce [online]. Copyright © 2022 Centrum práce [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.centrumpracecr.cz/rekvalifikace/>

RVP.CZ. Odborný článek: *Online kariérové portfolio jako součást školního kurikula*. Metodický portál / Odborné články [online]. Copyright © [cit. 25.01.2022]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/22675/ONLINE-KARIEROVE-PORTFOLIO-JAKO-SOUCAST-SKOLNIHO-KURIKULA.html>

Smartee. Akreditované kurzy pro kariérové poradce. Smartee ČR – kariérové vzdělávání [online]. Copyright © [cit. 07.02.2022] Dostupné z: <https://www.smartee.cz/akreditovane-kurzy-pro-karierove-poradce>

STOJAROVÁ, Věra, 2020. *Kdo jsou kariéroví poradci*. Průvodce kariérou. Domů – Průvodce kariérou [online]. Copyright © 2020 [cit. 03.02.2022]. Dostupné z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/kdo-jsou-karierovi-poradci/>

Události. HRozně dobrý čtení | LMC [online]. Copyright © 1996 [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/udalosti>

Vzdělávací nabídka. Střední škola stavebních řemesel Brno-Bosonohy [online]. Copyright © 2014 [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.soubosonohy.cz/vzdelavani>

Vzdělávací programy. NIDV – Národní institut dalšího vzdělávání [online]. Copyright © NIDV 2019 [cit. 13.02.2022]. Dostupné z: https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy?filter_type%5B%5D=420&search=

Vzdělávání: Cakp1. Aktuality ČAKP [online]. Copyright © 2017 Česká asociace kariérového poradenství, z.s. [cit. 09.02.2022]. Dostupné z: <https://www.cakp.cz/vzdelavani/>

Vzdělávání učitelů | KCVJŠ. Krajské centrum vzdělávání a jazyková škola – KCVJŠ [online]. Copyright © 2018 Krajské centrum vzdělávání a jazyková škola [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.kcvjs.cz/dvpp>

Vzdělávání | Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola. Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola [online]. Copyright © 2015, INFO KARIÉRA [cit. 13.02.2022]. Dostupné z: <http://www.infokariera.cz/vzdelavani>

ZÁKONY PRO LIDI a., Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění. 455/1991 Sb. Živnostenský zákon. [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 03.02.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455?text=volná+živnost#cast2>

ZÁKONY PRO LIDI b., Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění. 73/2011 Sb. Zákon o Úřadu práce ČR. [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 03.02.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73?text=73%2F2011>

Zeptej se kariérového poradce – *Zeptej se kariérového poradce* [online]. Copyright © [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.zeptejseporadce.cz>

Zprávy a novinky z HR | *HR News. Zprávy a novinky z HR* | HR News [online]. Copyright © [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz>

ZSBOZ., *Průmysl 4.0 - úvod do problematiky* – Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod – Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. Copyright © 2016 [cit. 22.01.2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/odvetvi/prumysl-4-0/464-prumysl-4-0-uvod-do-problematiky>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČR – Česká republika

ČZU – Česká zemědělská univerzita v Praze

HR – Lidské zdroje (z angl. Human Resources)

ICT – Informační a komunikační technologie

IKAP – Implementace krajského akčního plánu

IPS – Informační a poradenská střediska

KP – Kariérové poradenství

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

NSK – Národní soustava kvalifikací

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

SŠ – Střední škola

ÚP – Úřad práce

VŠE – Vysoká škola ekonomická

ZŠ – Základní škola

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č.1 – Výzkumné otázky pro polostrukturovaný rozhovor

PŘÍLOHA Č. 1

VÝZKUMNÉ OTÁZKY PRO POLOSTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR

- **Jak probíhá vzdělávání kariérových poradců v ČR?**
- **O jaký druh vzdělávání mají poradci zájem?**
- **Jaké jsou potřeby poradce v oblasti dalšího vzdělávání?**

Jak probíhá vzdělávání kariérových poradců v ČR?

- Jak jste se ke kariérovému poradenství dostal/a? S jakou cílovou skupinou klientů pracujete?
- S jakou kvalifikací/vystudovaným oborem vykonáváte činnost kariérového poradce?
- Jaké informace ve vzdělávání byly klíčové pro Vaši vlastní kariéru? Jak a kde jste tyto informace získal/a?
- Jakým způsobem a kde nejčastěji hledáte informace o trendech a novinkách z prostředí kariérového poradenství?
- Čerpáte inspiraci pro svůj rozvoj ze zahraničních zdrojů? Řekl/a byste, že vzdělávání a rozvíjení kariérových poradců v ČR je dostačující?
- Jste členem nějakého spolku sdružující kariérové poradce? Vzděláváte se v rámci tohoto spolku?
- Vzděláváte se spíše online? Využíváte možnosti síťování? Sledujete nějaké skupiny kariérových poradců na sociálních sítích?
- Jakým způsobem, pokud vůbec nějakým, přispíváte k rozvoji kariérového poradenství jako profese?

O jaký druh vzdělávání mají poradci zájem?

- Absolvoval jste v posledním roce nějaký vzdělávací kurz? Pokud ano, jaký? Od jakého poskytovatele? Jak časově náročný kurz byl? Jak jste se o kurzu dozvěděl/a?
- Jaký druh vzdělávání pravidelně využíváte? O jaká témata byste měl/a zájem?
- Jaký vzdělávací kurz byste doporučil/a ostatním kariérovým poradcům?

Jaké jsou potřeby poradce v oblasti dalšího vzdělávání?

- Je pro Vás další rozvoj a vzdělávání důležité?
- Jaké jsou Vaše potřeby v oblasti vzdělávání? Které informace či kompetence byste rád/a prohloubil/a?
- Kde hledáte možnosti svého dalšího vzdělávání v oblasti kariérového poradenství?
- Jaké osvědčené organizace pravidelně využíváte?
- Který typ školení/vzdělávání vyhledáváte? Chybí Vám nějaký typ?
- Sama učíte na kurzech a konzultacích kariérové poradce. Co byste řekl/a, že kariérový poradci potřebují naučit?